

EURES tevékenység bemutatása Hajdú-Bihar megyében

Ügyfélforgalom, megyei tapasztalatok

Az ügyfélforgalom a csatlakozást követő hónapokban az alábbiak szerint alakult:

2004. máj. hónapban:	350 fő
2004. jún. hónapban:	342 fő
2004. júl. hónapban:	376 fő
2004. aug. hónapban:	305 fő
2004. szept. hónapban:	184 fő
2004. okt. hónapban:	269 fő
2004. nov. hónapban:	244 fő
2004. dec. hónapban:	56 fő

(december 13-ig)

A fenti ügyfélforgalom alapján is látható, hogy a legnagyobb érdeklődés a csatlakozást követő hónapokban volt, ami magyarázható az aktualitással, valamint azzal is, hogy sokan (egyetemisták, főiskolások) a nyári időszakra szerettek volna külföldön munkát vállalni.

Az EURES megyei célcsoportjai elsősorban az álláskeresők. Határmenti munkavállalók a megye adottságai miatt nem jelentkeznek. Havonta 1-2 munkáltató érdeklődik az EURES szolgáltatásai iránt, azaz konkrétan az uniós tagállami állampolgárok magyarországi foglalkoztatása iránt. Ezek a munkáltatók szinte kivétel nélkül szlovák munkavállalót keresnek építőipari munkákra.

Az álláskeresők között havonta 1-2 fő az EU állampolgár: portugál, finn, német. (az eddig jelentkezők közül) Az ő munkavállalásukat elsősorban az indokolja, hogy többen a Debreceni Kossuth Lajos Tudomány Egyetemen tanulnak, illetve a tanulmányokat követően itt kívánnak letelepedni, és családot alapítani. Megnehezíti munkavállalásukat, hogy – a kivételektől eltekintve: pl. családalapí-

tás – munkavállalási engedélyt kell kérniük, illetve sok esetben a magyar nyelvismeretük sem megfelelő.

Az EURES szolgáltatásai közül egyenlő arányban jelentkezik az álláskeresés, toborzás, valamint az általános tanácsadás.

Hetente 3-4 esetben jogi tanácsadás is szükséges, pl. külföldön munkaszerződés felmondása, bér ki nem fizetése esetén teendők, munkahelyi baleset, megbetegedés, pihenőidő, munkaidő kérdése.

Az álláskeresők által általában megjelölt célszörszágok és szakmák: Nagy-Britannia, Németország, Ausztria, Írország, Hollandia, Spanyolország, Ciprus (ez egyébként sorrend is).

- Anglia, Írország – vendéglátás, biztonsági őr, hentes, pék, kisegítő munka, mezőgazdasági munka; kamionsofőr, ápoló, ügyfélszolgálatos munkák, au-pair,
- Németország, Ausztria: kőfaragó, burkoló, felszolgálás, kisegítő munka, asztalos, húsipari munkás, masször, tanár, építőipari munkák, au-pair,
- Hollandia: gépkocsivezető, hentes, informatikus
- Spanyolország: vendéglátás, konyhai kisegítő,
- Ciprus: vendéglátás, gondozás.

Az álláskeresők nagy része fiatal, akik elsősorban nyelvtanulás és tapasztalatszerzés (kalandvágy) céljából szeretnének külföldön munkát vállalni. Az ő esetükben nem a fizetés az elsődleges, hanem az, hogy bármilyen munkát találjanak. Tekintettel arra, hogy az Egyesült Királyság és Írország területén nem kell munkavállalási engedélyt kérni, ezek elsősorban a célszörszágok. Ezekben az országokban azonban a kisegítő, takarítói munka 4.50 – 4.85 font/óra, 2005. évben 5.00 font/óra

(gyakorlatilag minimálbér) körüli fizetést kínál, ami a kinti megélhetést, különösen a nagyobb városokban alig fedezi. A jobban fizető (7-8 Font/óra) irodai, vagy ügyfélszolgálatos munkákhoz már jobb nyelvtudás kell, sőt sok esetben az angol mellett német, vagy a francia nyelvtudás is szükséges.

Az álláskeresők másik jelentős csoportja a szakmával és tapasztalattal rendelkező szakemberek, asztalosok, hegesztők, sofőrök, szakácsok, pékek, hentesek. Ezen csoport többsége itthon munkahellyel, családdal rendelkezik, és kifejezetten a jobb fizetés, és anyagi megtakarítás miatt próbálna külföldön elhelyezkedni. Itt problémát általában a megfelelő nyelvtudás hiánya jelenti, de a tendencia pozitív, mert sokan hajlandóak nyelvet tanulni, akár családtagoktól, ismerősöktől is, hogy akár 1 év múlva is megpróbálják a külföldi elhelyezkedést.

Az álláskeresők többsége általában 1 évre tervezi a külföldi munkavállalást, ami találkozik a külföldi munkáltatók igényeivel is. Szezonális munkákra elsősorban a tanulók pályáznak, de sajnos sok esetben problémát jelent a „szegreg” eltérő értelmezése. Számos tagállamban nemcsak 2 hónap a nyári szezon, mint Magyarországon általában a nyári szünidő, hanem sokszor áprilistól októberig tart egy szezon. Nagy az érdeklődés a dániai szezonális munkák iránt, amelyet a dán munkaügyi szervezet is reklámozott Magyarországon, mivel azonban munkavállalási engedély szükséges az ilyen munkák végzéséhez is, a jelentkezéseket már fél évvel hamarabb el kell indítani. Sok esetben ezért hiúsult meg a 2004. évben a munkavállalás.

Az EURES-sel kapcsolatos tanácsadás többségében egyéni tanács-

adás, személyesen és telefonon történik. A csatlakozást követően email útján közel 60 megkeresés érkezett hozzám. Az EU tagállamok tanácsadói közül Ciprusról, Szlovéniából, Írországból és az Egyesült Királyság területéről érkezik a legtöbb toborzási ajánlat, amelyeket a kirendelési hirdetőtáblákra is kifüggesztünk, illetve a munkaügyi központ internetes honlapján is megjelenik.

Az ügyélforgalommal kapcsolatos adatokat havonta, az e célra előírt nyomtatványon az EURES-Co felé emailben továbbítom, amelynek egy példányát az EURES menedzser is megkapja. Az adatok jelentése nem kötelező, elsősorban tájékoztató jellegű, elmaradása szankciót nem von maga után. A jelentésben csak a tanácsadók ügyélforgalma jelenik meg, az asszisztenseké nem.

Problémák, javaslatok

A fentiekben már említésre került *nyelvtudás hiánya* a legnagyobb probléma a külföldi álláskeresés során. A jelentkezők többsége semmilyen nyelvtudással nem rendelkezik, illetve azok a fiatalok, akiknek van nyelvtudásuk, általában keresett szakmával, vagy tapasztalattal nem rendelkeznek. A külföldi munkáltatók elvárása sok esetben nem feltétlenül a nyelvvizsga bizonyítvánnyal igazolható nyelvtudásra irányul, hanem a kommunikációra. Az állásokra történő jelentkezéseknél ugyanis feltétel, hogy egy telefonos vagy személyes interjú alkalmával az álláskereső tudjon kommunikálni a munkáltatóval.

Bizonyos szakmák esetében, – ahol a munka elvégzése igazán nyelvtudást nem igényel (takarítás, mosogatás esetén különösebb nyelvtudás nem kell) –, is fontos, hogy a jelentkező értesítse a munkáltatót utasításait, illetve a munkavállaláshoz kapcsolódó egyéb területeken is el tudjon igazodni: albréteket, közlekedés,

egészségügyi ellátások igénybevétele, bankszámlanyitás, ami megfelelő nyelvtudás, vagy segítség nélkül nehézkes és hosszadalmas. Ün. „telepített” magyar EURES tanácsadók pedig nincsenek az egyes tagállamokban, csak az adott ország EURES tanácsadói, akik természetesen a hatáskörükbe tartozó területeken mindenben segítik a magyar álláskeresőket.

A nyelvtudás hiánya a szervezeten belül is problémát jelent, különösen az EURES asszisztensek esetében, ugyanis sokszor a kirendelési EURES asszisztens sem érti az angol vagy német nyelvű konkrét állásajánlatot. Ebben az esetben előnyös lehetne egy alapszintű nyelvi kurzus biztosítása a kirendelési EURES asszisztensek számára.

További problémát jelent, hogy az EURES adatbázis Internet alapú adatbázis, ami azonban nem minden háztartásban érhető el, illetve egyes esetekben maga a számítógép, internet használata is problémát jelent. Ebben az évben (2005. év) azonban már lehetővé vált a kirendelési EURES asszisztensek Internet hozzáférése is, amely során a munkatársaink már nem csak általános tájékoztatást tudnak adni, hanem az EURES működését szemléltetni tudják, illetve konkrét állásajánlatokat is mutathatnak.

Sok esetben megoldásként javasoljuk az ügyfeleknek a Munkaügyi Központ Humánszolgálati Osztályának szolgáltatásait, amelynek során például ingyenes Internet használat lehetséges, és az ügyfelek saját maguk kereshetnek külföldi állásokat, tesztelhetik nyelvtudásukat. Rendelkezésünkre áll továbbá egy ün. „kioszk”, azaz egy olyan információs berendezés is, amelyet a Debreceni Kirendeltségen helyeztünk el, elősegítve ezáltal az ügyfelek önálló álláskeresését az EURES, valamint az ÁFSZ adatbázisában.

További kérdést vet fel a *külföldi elhelyezkedések mérése*. Sok

esetben az ügyfelek a tőlünk kapott információ, munkáltatói cím alapján elhelyezkednek külföldön, de erről nekünk visszajelzés nem érkezik, igaz, hogy nincsen ilyen kötelezettsége az ügyfélnek, és nem is szankcionálható a visszajelzés elmulasztása. A problémát éppen az jelenti, hogy az ügyfelek többsége nem a regisztrált munkanélküliek közül kerül ki, tehát nincs az ügyfélnek olyan együttműködési kötelezettsége, amely lehetővé tenné a külföldi munkavállalás nyomán követését.

Tekintettel arra, hogy az EURES internet alapú adatbázis, az EURES tanácsadóknak és asszisztenseknek gyakorlatilag lehetetlen megállapítani, hogy az általuk adott információk (pl: a honlap elérhetősége) alapján hányan találtak a tagállamokban munkát.

Ebben az esetben a megoldást a tagállamok visszajelzése jelentheti, ugyanis azokban a tagállamokban, ahol a munkavállalás továbbra is munkavállalási engedélyhez, vagy valamilyen regisztrációhoz kötött, ott a tagállamok visszaigazolják, hogy egy adott időszakban hány magyar állampolgár kapott munkavállalási engedélyt, illetve regisztráltatta magát.

Az eddigi tapasztalatok alapján az EURES leghatékonyabb eszközeinek a kirendelési, megyei és egyetemi állásbörzéken történő részvétel, valamint a helyi sajtóval történő együttműködés bizonyult. Nagyon jók és hasznosak az EURES szóróanyagok és promóciós anyagok, amelyekkel az állásbörzéken fel lehet hívni az érdeklődők figyelmét.

A 2005. évre már elkészültek az egyes országok munkavállalását, élet-és munkakörülményeit bemutató információs anyagok, valamint a külföldi álláskeresőknek Magyarországot bemutató CD, illetve angol nyelvű tájékoztató anyag.

Valamennyi országismertető, hasznos tudnivaló, internetes címlista, illetve toborzási projekt pedig folyamatosan elérhető az

Állami Foglalkoztatási Szolgálat honlapján is: www.afsz.hu, a „Munkavállalás az EU/EGT tagállamokban” címszó alatt.

Jó kapcsolat alakult ki az EURES menedzserrel és koordinátorral, akik minden szinten segítik a megyei munkánkat.

Az álláskeresők gyors és pontos tájékoztatása, valamint a mobilitási projektek eredményes lebonyolítása érdekében napi kapcsolatban vagyunk más külföldi EURES tanácsadókkal is.

Összességként megállapítható, hogy az EURES bevezetése és a nyilvánosság, valamint a kollegák tájékoztatása több fórumon keresztül megtörtént, illetve ennek

érdekében folyamatos az együttműködés a helyi sajtóval, civil szervezetekkel, diákirodákkal. Valamennyi kirendeltségünkön van legalább 1 olyan személy, aki az EURES-sel kapcsolatban általános tájékoztatást, útbaigazítást tud adni, illetve a központban az ügyfelek telefonos, írásbeli, vagy személyes megkeresésére konkrét állásajánlatokról, a külföldi munkavállalás részletes feltételeiről tudunk tájékoztatást adni.

A fentiekben már említésre került, hogy az EURES szolgáltatásait sokszor nem a regisztrált munkanélküliek veszik igénybe, hanem egyéb álláskeresők, akik meglepődve tapasztalják, hogy a mun-

kaügyi központok keretein belül segítséget, tanácsadást kaphatnak a külföldi munkavállalásukhoz. Tekintettel arra, hogy az EURES szolgáltatásai bárki által ingyenesen elérhetők, fontos, hogy ne csak a regisztrált munkanélküliek, hanem további álláskeresők is részletesebb betekintést kapjanak az Állami Foglalkoztatási Szolgálat tevékenységébe, kínálatába, és az EURES-en keresztül megkapják azokat a szükséges információkat, konkrét állásajánlatokat, ami elősegíti az uniós tagállamokban történő elhelyezkedésüket.

Dr. Árokné dr. Toma Krisztina
EURES tanácsadó

A személyre szabott cselekvési terv

Szociál-, foglalkoztatási- és gazdasági szakpolitikák kapcsolódási pontjai az álláskeresőkkel végzett interjúkészítés tekintetében

A francia munkaügyi szervezet szolgáltatásokat végző és szervező része az ANPE nyújtott otthont a személyre szabott cselekvési tervvel foglalkozó szemináriumnak. Az uniós tagállamok programban részt vevő munkaügyi szervezetei legjobb gyakorlatukat mutatták be a kétnapos, Párizs külvárosában megrendezett szeminárium során. A francia fél ismertette a 2001 nyarán az ANPE szervezeti egységeiben kötelező jelleggel útjára indított személyre szabott cselekvési tervét (PAP – personalised action plan). A találkozó során, minimális időkeretben, lehetőség volt betekinteni a másik tíz résztvevő ország gyakorlatába is. Ugyanakkor a személyre szabott cselekvési tervekkel történő szakmai munka számos szakpolitikai és vezetési- szervezési (kom-

petenciák, képzettségek, időmenedzselés, szervezeti célhierarchia stb.) kérdést is felvet, ezért érdemes környezetébe ágyazva bemutatni a problémát.

A személyre szabott cselekvési terv, (profiling, risk assessment stb.) mint másodlagos prevenció az EU szakpolitikájában

Az Európai Unió Bizottságának támogatásával 1999 óta folyik Európában az Európai Foglalkoztatási Stratégia (EES European Employment Strategy) megvalósítását elősegítő ún. peer review – azaz a tagállamok egyenrangú szakértőinek és tisztviselőinek a tapasztalatcseréje – programsorozat. A luxemburgi találkozón közösen elfogadott megállapodásnak az egyik sarkalatos pontját képezte a munkanélkülivé vált állampolgárok mihamarabbi megszólítása annak érdekében, hogy a hosszú távú munkanélküli karniert megelőzhessük. A luxemburgi megállapodás e pontja tehát prevenció (ún. töb-

bedleges prevenció) célként értékelhető a foglalkoztatáspolitikában. Az aktív társadalompolitikai célrendszer értelmében a foglalkoztatáspolitikai az egyik megközelítésből a szociálpolitika részterületeként, a másik megközelítésmódból a gazdaságpolitika részterületeként definiálható. Az Unió ún. „aktív állampolgársága” Lisszabon óta a többlépcsős prevencióra épít, abból a köztudomású felfogásból kiindulva, hogy bármely szintű prevenció olcsóbb, mint a kúra vagy a terápia. Munkaügyi szempontból tekintve is igaz ez a tétel, hogy a gazdaságilag aktív népesség körében tartás általában hatékonyabb és olcsóbb, mint a Kelet-Közép-Európában jól megfigyelhető több éve inaktív réteg újbóli bevonása a munkaerőpiacra. (Ebben a beszámolóban nem érintve a gazdasági – jogi környezet számos idevágó korlátozó, vagy a változást elősegítő szerepét. Pl. bármely jó is lehetne – elméletben – a munkában tartás vagy az