

MEGALAPOZÓ TANULMÁNY
AZ EURES MAGYARORSZÁG HÁLÓZAT
HÁLÓZATBŐVÍTÉSI ÉS HÁLÓZATNYITÁSI
ENGEDÉLYEZÉSI RENDSZERÉNEK KIALAKÍTÁSÁRA

Kutatási eredményeket bemutató tanulmány és vezetői összefoglaló

Tartalom

Vezetői összefoglaló.....	3
A kutatás célja	5
A kutatás módszertana.....	5
A kutatás célcsoportja.....	9
Az európai szakpolitikai háttér áttekintése	10
Az EURES-hálózat nyitása európai szinten.....	10
Az állami foglalkoztatási szolgálatok együttműködése a piaci szereplőkkel	14
A hazai szakpolitikai háttér áttekintése	16
A hazai állami foglalkoztatási szerv keretrendszere az EURES-hálózat nyitását befolyásoló tényezőket vizsgálva.....	16
Az EURES NKI valamint az NFSZ viszonyulása a hálózat nyitásához	25
Magán munkaerő-közvetítő és –kölcsonzó cégek és egyéb szereplők véleményének vizsgálata ..	29
.....	44
Melléklet	45
A kérdőíves megkérdezés kérdései és az azokra adott válaszok aránya (magán munkaerő-közvetítők, kölcsönzők és egyéb szereplők).....	45
KÉRDŐÍV MAGÁN MUNKAERŐKÖZVETÍTŐK RÉSZÉRE	55
KÉRDŐÍV A MUNKAERŐPIACON AKTÍV SZERVEZETEK RÉSZÉRE	63
KÉRDŐÍV A KORMÁNYHIVATALOK RÉSZÉRE AZ EURES-HÁLÓZAT NYITÁSA KAPCSÁN	72
EURES hálózatnyitási kutatás fókuszcsoport vezérfonal	77
Felhasznált szakirodalom és dokumentumok jegyzéke.....	78

Vezetői összefoglaló

A GINOP-5.1.1-15-2015-00001 és a VEKOP-8.1.1-15-2015-00001 azonosító számú „Út a munkaerőpiacra” kiemelt projekt keretében az „EURES hálózatnyitási rendszer kialakítására vonatkozó megalapozó kutatás és tanulmánykészítés” címet viselő beszerzés valósult meg. Ennek célja volt az EURES Magyarország hálózat 2016/589/EU-rendelet szerinti hálózatbővítési és hálózatnyitási engedélyezési rendszer kialakítását megalapozó kutatási tevékenység teljes körű lebonyolítása, az eredményekre épülő tanulmány készítése, valamint javaslat (konceptió) kidolgozása a hálózatnyitási rendszerre, a hálózatbővítési folyamat megvalósítására, valamint az ezekhez kapcsolódó mérőeszközök kidolgozására.

A vizsgálat több pillérrre épült. Ezek egyike az uniós és hazai szakmai, szakpolitikai környezet áttekintése, a másik témacsoport pedig a potenciális EURES-tag és partner szervezetek körében végzett kérdőíves és interjútechnikákat alkalmazó vizsgálat.

Az EURES-hálózathoz történő csatlakozás minden esetben felveti az ahhoz kapcsolódó piaci hasznosítás lehetőségét. Az EURES-tag szerepére leginkább esélyes magán munkaerő-közvetítő és kölcsönző cégek esetében az alábbiakban felsoroltak miatt lehet hasznos a hálózathoz történő csatlakozás:

- Exkluzív hozzáférés az EURES-portálon található adatokhoz, rendszerekhez, digitális eszközökhöz, valamint konzorciumi partnerként a célzott mobilitási programokat támogató pályázatokhoz.
- Az EURES API informatikai lehetőség segítségével egyszerű hozzáférés a partnerek saját weboldalain tárolt álláshelyekhez és önéletrajzokhoz.
- Hozzáférés online eszközökhöz, webinarokhoz, az EOJD platformhoz.
- Ingyenes hozzáférés az EURES akadémiához, azaz az Európai Koordinációs Iroda által szervezett képzésekhez. Ebbe beletartoznak online és jelenlétre építő kurzusok egyaránt.
- Ingyenes kapcsolódás az EURES-tanácsadók hálózatához.
- Az EURES brand használata, amely európai szintű hálózatként a hitelességet, megbízhatóságot testesítheti meg.
- Az EURES-tevékenységek megtervezésében, megvalósításában a tag- és partnerszervezetek aktív szerepet kapnak, ami konkrét piaci előnyhöz is juttatja őket.
- A nemzetközi kapcsolatok erősítése, a portfólió kiegészítése a nemzetközi profillal.
- Az álláshelyek megosztásának lehetősége az EURES-portálon keresztül.
- Az ügyfelek felé kibővült lehetőségek kijánlásának potenciálja.
- Hálózatépítés, és az abból adódó előnyök.
- Új tagok megnyerése pl. érdekvédelmi, társadalmi szervezetek, szakszervezetek esetében.

- Résztvételi lehetőség tagállamok közötti munkaerőpiaci megállapodások megvalósításában (pl. toborzási, közvetítési feladatok ellátása meghatározott szektorokban).

Az EURES-partnerként felmerülő társadalmi szervezetek számára a pályázati támogatásokhoz történő esetleges hozzáférés nem pusztán vonzerőt jelent, de jellemzően ez az alapfeltétele a csatlakozásnak.

Az EURES Nemzeti Koordinációs Iroda feladata a fentiek vizsgálata akkor, amikor a hálózatnyitási rendszer koncepcióját kidolgozza.

A kutatás célja

Jelen kutatás célja többértű. Az elsődleges cél egy igényfelmérés elkészítése mindazon szervezetek körében, amelyek a 2016/589/EU rendeletben foglaltak alapján a jövőben potenciális EURES-tagként és EURES-partnerként jelenhetnek meg a magyarországi EURES-hálózatban.

Az EURES-hálózat jelenleg a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (továbbiakban: NFSZ) keretein belül működik, a kormányhivatalok és esetenként a járási hivatalok EURES-tanácsadókat alkalmaznak, akik mind a munkáltatók, mind az álláskeresők számára biztosítják az EURES-szolgáltatásokat. A hálózat bővítésének lehetséges hatásait a kormányhivatalok körében is vizsgálni volt szükséges.

A hazai és uniós szakpolitikai háttér elemzése, az NFSZ partneri stratégiájának vizsgálata tette teljessé a kutatást.

A kutatás módszertana

A vizsgálat 2017 szeptembere és novembere között zajlott. A kutatás céljainak megfelelően a módszertan felölelte mind a szakpolitikai környezet vizsgálatát, mind pedig a célcsoportok körében végzett igényfelmérést.

- 1. Az európai szakpolitikai háttér áttekintése: az Európai Unió szabályozó dokumentumainak, ajánlásainak és a vonatkozó állásfoglalásoknak, módszertani anyagoknak az elemzése.**

A kutatás témája többértű elemzést kívánt meg. Alapvető az EURES-hálózat megnyitásához kapcsolódó európai elemzések, hatástanulmányok legfontosabb megállapításainak áttekintése és az uniós szinten kialakult jogi környezet leírása. Az európai jogszabályokban foglalt legfontosabb határidők, a jogszabályok megvalósításának ütemezése a legmeghatározóbb az EURES-hálózat nyitásával kapcsolatban.

Az előbbieken túl azonban szükséges azt is figyelembe venni, hogy az EURES-hálózat jelenleg az állami vagy nemzeti foglalkoztatási szolgálatok (továbbiakban: áfsz) részeként, vagy azokkal szoros együttműködésben működik. Az áfsz-ek, bármely országot vizsgáljuk, minden esetben rendelkeznek hagyományokkal a magán munkaerő-közvetítő cégekkel történő együttműködés terén. Az adott ország munkaerőpiaci szükségleteinek és az áfsz preferenciáinak megfelelően az együttműködés különböző módon történhet, szorosabb, illetve lazább kapcsolatot alakítva ki az áfsz és a piaci szereplők között.

A meglévő együttműködés függvényében az EURES-hálózat megnyitásának koncepciója módosulhat, így az áfsz, hazai kontextusban az NFSZ magán munkaerő-közvetítővel történő együttműködését is fel kell vázolni.

2. A hazai szakpolitikai környezet áttekintése

Az EURES-hálózat vonatkozásában mind a munkaerőpiaci szolgáltatásnyújtás, mind pedig a piaci alapon történő közvetítés háttere vizsgálandó. A hazai szabályozás értelmében a magán munkaerő-közvetítői tevékenység regisztrációhoz kötött, és a piaci szereplők jelen vannak a kormányhivatalok partnereiként a munkaerőpiaci szolgáltatásnyújtásban. Az EURES-hálózat nyitásával a jelenleg érvényes jogszabályok módosítása válik szükségessé.

Az EURES-sel kapcsolatos feladatokat jelenleg a kormányhivatalok látják el¹, amelyek munkaerőpiaci feladataik elvégzése érdekében EURES-tanácsadókat és EURES-asszisztenseket alkalmaznak. A kormányhivatalok körében egy kérdőív került kitöltésre, amely vizsgálta a jelenleg rendelkezésre álló erőforrások elégségességét, valamint a kormányhivatalok elvárásait, továbbá az általuk látott kockázatokat és lehetőségeket a hálózat nyitásával kapcsolatban.

Szintén ezen téma keretében szükséges foglalkozni az NFSZ és ezen belül az EURES partneri koncepciójával, stratégiájával, a jelenleg a szervezet látókörében lévő partnerekkel.

A Nemzetgazdasági Minisztérium mint EURES Nemzeti Koordinációs Iroda álláspontját, elvárásait és a rendszerben jelenleg elfoglalt helyét egy csoportos interjú keretében vizsgáltuk, amelyen részt vettek az EURES Nemzeti Koordinációs Iroda munkatársai, a Foglalkoztatási Szolgálat Főosztály képviselői és a jogszabály-előkészítésben illetékes Munkaerőpiaci Szabályozási Főosztály vezető beosztású munkatársa.

3. Az NFSZ által regisztrált magán munkaerő-közvetítő és -közvetítő véleményének vizsgálata kérdőív segítségével

A munkaerő-közvetítéssel foglalkozó piaci szereplők mindegyike megkapta a kutatáshoz összeállított kérdőívet, amely egy általános kép kialakítását, valamint a hálózat megnyitásához fűződő elvárásokat, a felmerülő kérdéseket és javaslatokat volt hivatott vizsgálni. A közvetítő cégek a hálózat nyitásának szempontjából a potenciális EURES-tagok körébe tartoznak, mivel vélhetően rendelkeznek mindazokkal a feltételekkel, amelyek a taggá váláshoz elengedhetetlenek az uniós jogszabály alapján.

A cégekkel kapcsolatos információk a <https://www.ceginfo.hu/> és a <https://www.e-cegjegyzek.hu/> adatai, valamint az NFSZ nyilvántartása alapján kerültek összeállításra. Ilyen módon 1310 cég kapta meg az online kérdőívet.

A vizsgálat célja nem a reprezentatív felmérés volt, hanem információszerzés arról, hogy konkrétan mely cégek lehetnek érdekeltek a hálózathoz történő csatlakozásban, illetve annak felmérése, hogy milyen akadályokat látnak a cégek ezzel kapcsolatban.

¹ 320/2014. (XII. 13.) Korm. Rendelet, 7. cikk

4. Az EURES-hálózat partnerei, valamint egyéb, munkaerőpiaci szolgáltatást nyújtó szervezetek körében végzett kérdőíves vizsgálat

Az EURES-partneri kör szempontjából jöhetnek szóba mindazon szervezetek, amelyek nem szorosan vett munkaerőpiaci szolgáltatást nyújtanak, hanem olyan egyéb tanácsadó, támogatói munkát végeznek, amelynek ügyfélköre megegyezhet az EURES-hálózat potenciális ügyfeivel. Ebbe a körbe tartoznak a tanulási vagy gyakornoki mobilitással, külföldi önkéntességgel foglalkozó szervezetek.

A vizsgálatba bevont szervezetek köre a következő volt:

- o Szakszervezetek
- o Munkáltatói érdekképviselések, kamarák
- o Európai Önkéntes Szolgálatban akkreditált szervezetek
- o Eurodesk tagszervezetek
- o Az Új Nemzedék Központ hálózata
- o Pályatanácsadással, pályaorientációval, munkaerőpiaci integrációval, képzéssel foglalkozó szervezetek
- o Felnőttképzéssel foglalkozó nyilvántartásba vett szolgáltatók
- o Az Erasmus+ programban szakképzési mobilitási támogatásra pályázó szervezetek (kivéve közoktatási intézmények) 2016-2017

A lista így 380 elemből állt.

5. Fókuszcsoportos vizsgálat a nemzetközi munkaerő-közvetítésben aktív szervezetek képviselőinek bevonásával

A kutatás során egy fókuszcsoportra és egy személyes mélyinterjúra került sor, valamint 100 db telefonos interjúra, amely alapvetően a cégek és szervezetek hálózatnyitással kapcsolatos véleményét vizsgálta.

A telefonos interjúk azért váltak szükségessé, mert a kérdőíves megkeresésre, valamint a fókuszcsoportos meghívóra rendkívül alacsony számban reagáltak a cégek, az értékelhető kérdőívek száma a két cégcsoport esetében összesítve 25 db.

A telefonos megkeresés célcsoportja elsődlegesen a 2016. év TOP 10 munkaerő-közvetítő és - kölcsönző cég volt (a besorolás a Budapest Business Journal² kiadványán alapszik).

² Forrás: <https://toborzas-menedzsment.monster.hu/hr/hr-legjobb-gyakorlatok/toborzas-kivalasztas-tanacsok/szakember-kereses/top-kozvetito-es-kolcsonzo-cegek-ime-a-legujabb-lista.aspx>. Letöltés napja: 2017. 10. 19.)

A megkeresett cégek listája:

#	CÉG	SZÉKHELY
1.	CPL Jobs Korlátolt Felelősségű Társaság	Budapest
2.	ENLOYD Kft.	Budapest
3.	Exact Solutions Kft.	Budapest
4.	Hays Hungary Kft.	Budapest
5.	ISEEQ Kft	Budapest
6.	Karrier Hungária Kft.	Budapest
7.	Randstad Hungary Kft.	Budapest
8.	Reed Magyarország Kft.	Budapest
9.	Grafton Kft.	Budapest
10.	Get Work Trend Kft.	Budapest
11.	Work Force Kft.	Budapest
12.	Humán Centrum Kft.	Budapest
13.	Kelly Services Hungary Kft.	Budapest
14.	Trenkwalder Humánerőforrás Kft.	Budapest
15.	MANPOWER Kft.	Budapest
16.	ADECCO Kft.	Budapest
17.	Munkaerő Mester Kft.	Budapest
18.	LTI Outsourcing Hungary Kft.	Budapest
19.	Prohumán 2004 Kft.	Budapest
20.	HSA Kft.	Debrecen
21.	DOLOGIDŐ Kft.	Kisbajom
22.	Pannonjob Kft.	Székesfehérvár
23.	Man at Work Kft.	Óbudavár
24.	WHC Kft.	Nagypáli

A mélyinterjú az Enloyd Kft. képviselője vett részt.

A fókuszcsoporton megjelent az Új Nemzedék Központ, a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara, a Magyar Szakszervezeti szövetség, azaz MASZSZ és a Budapesti Gazdasági Egyetem képviselője.

6. Az EURES-hálózat működtetésére újonnan beterjesztendő hazai jogszabály társadalmi vitájának keretében fókuszcsoportos vizsgálat folytatása a piaci szereplők véleményének feltárása érdekében

(A kutatási tervben foglalt ezen lépés nem valósult meg, mivel a jogszabály-tervezettel kapcsolatosan nem érkezett információ a kutatás lezárásáig részünkre.)

A kutatás célcsoportja

- 1) A Nemzetgazdasági Minisztérium által működtetett EURES Nemzeti Koordinációs Iroda, valamint a jogszabály-előkészítésben illetékes egyéb szervezeti egységek képviselői.
- 2) A megyei kormányhivatalok azon szervezeti egységeinek képviselői, amelyek EURES-feladatokat látnak el.
- 3) Azon munkaerő-közvetítő és -kölcsonzó szervezetek, amelyek a munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról szóló 30/2000. (IX. 15.) GM rendelet szerint végzik tevékenységüket.
- 4) Az EURES NKI partnerei.
- 5) Mindazon szervezetek, amelyek munkaerőpiaci szolgáltatásokat, valamint munkaerőpiaci és oktatási mobilitással kapcsolatos információt, tanácsadást nyújtanak.

Az európai szakpolitikai háttér áttekintése

Az EURES-hálózat nyitása európai szinten

Az Európai Bizottság 2014-ben nyújtotta be rendelettervezetét az EURES-hálózat megújítására. A rendelettervezet megalkotását hatásvizsgálat előzte meg (Commission staff working document. Executive summary of the impact assessment. Accompanying the document Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council on a European network of Employment Services, workers' access to mobility services and the further integration of labour markets), amely arra kereste a választ, hogy a gazdasági válság következtében kialakult munkaerőpiaci problémákra milyen módon és mértékben nyújthat megoldást a határokon átívelő mobilitás.

A hatásvizsgálat megállapításai szerint az EURES-hálózat szolgáltatásai modernizálásra szorultak, a hálózatot igénybe vevő ügyfelek száma alacsony volt a potenciálisan mobil munkavállalók számához viszonyítva. A hatásvizsgálatot megalapozó kutatások szerint évente mindössze átlagosan 325.000 fő nyilatkozott arról, hogy nemzetközi munkaerőpiaci mobilitásban vesz részt, miközben 2,9 millió fő vallotta azt, hogy szívesen részt venne határon átnyúló munkaerőpiaci mobilitási lehetőségekben. A legnagyobb akadályként a szükséges nyelvtudás hiányát, valamint az álláskeresés technikai nehézségeit hozta fel a megkérdezettek többsége. Az Európai Bizottság javaslata szerint az utóbbi akadály megszüntetése az EURES-hálózat feladata kell, hogy legyen.³

A kutatás az EURES-hálózat akkori működését is értékelte, és az alábbi hiányosságokat mutatta ki:

- Az európai EURES-adatbázis nem teljes sem az önéletrajzok, sem pedig az üres álláshelyek szempontjából.
- A tagállami munkaerőpiacokról, azok jellemzőiről, a keresletről és a kínálatról nem érhetőek el megbízható, koherens információk egy helyen.
- Az álláshelyek és jelentkezők párosításának lehetősége csak korlátozottan áll rendelkezésre az EURES-portál keretein belül.
- EU-szinten nem valósul meg a nemzeti oldalakról származó adatok közötti interoperabilitás.
- Az EURES-szolgáltatások egyenetlenül oszlanak meg az EU-n belül.
- A tagállami szociális juttatásokkal, társadalombiztosítással kapcsolatos információ szintén kiegyensúlyozatlanul áll az állás keresők és munkáltatók rendelkezésére.
- Nem valósul meg megfelelő mértékű együttműködés a felek között.

³ Commission staff working document. Executive summary of the impact assessment. Accompanying the document Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council on a European network of Employment Services, workers' access to mobility services and the further integration of labour markets. 2. Oldal.

A fentiekre a megoldást az EURES-hálózat modernizálásában látta az EU Bizottság. A modernizáció egyik elvárt eredménye a meghirdetett álláshelyek számának növelése⁴ az EURES-portálon. Az elvárások szerint kiegyensúlyozottá kell tenni az EURES-szolgáltatások elérhetőségét valamennyi tagállamban, és ki kell alakítani az álláshelyek és álláskeresői profilok, önéletrajzok automatikus megfeleltetését elősegítő online eszközöket.

A bővítés garanciáját a kapacitások növelésében, az üzleti szereplők bevonásában látja a dokumentum, s e célkitűzés elérésére jött létre az EURES új jogi alapja uniós szinten.

Ezen kezdeményezés jogi kereteként fogadták el a tagállamok a 2016/589/EU számú rendeletet a foglalkoztatási szolgálatok európai hálózatáról (EURES), a munkavállalók mobilitási szolgáltatásokhoz való hozzáféréséről és a munkaerőpiacok további integrációjáról, valamint a 492/2011/EU és az 1296/2013/EU rendeletek módosításáról, majd pedig annak végrehajtási határozatait (2017/1255/EU, 2017/1256/EU, 2017/1257/EU) adta ki az Európai Bizottság.

A 2016/589/EU rendelet elrendeli az EURES-hálózat tagságának kibővítését, ami kötelezően érvényes a tagállamokra.

A rendelet értelmében *„Bármely olyan szervezet – ideértve a köz-, magán- vagy harmadik szektorbeli foglalkoztatási szolgálatokat – számára biztosítani kell a lehetőséget az EURES-taggá válásra, amely vállalja, hogy teljesíti az e rendeletben foglalt kritériumok és feladatok teljes körét.”* (Preambulum, 13 bek.)

A rendelet 12. cikk (3) bekezdése és a 17. cikk (1)–(7) bekezdése 2018. május 13-tól alkalmazandó.

A 12. cikk (3) bekezdése alapján ezen határidővel az *„EURES-tagoknak és adott esetben az EURES-partnereknek az EURES-portál rendelkezésére kell bocsátaniuk valamennyi, náluk nyilvánosan közzétett állásajánlatot, valamint [...] álláspályázatot és önéletrajzot [...]”*

A 17. cikk (1)–(7) bekezdései a közös informatikai platform kialakítását határozzák meg.

A rendelet 11. cikk (1) bekezdése szerint *„A tagállamok indokolatlan késedelem nélkül, de legkésőbb 2018. május 13-ig, életbe léptetnek egy olyan rendszert, amely szervezetek EURES-taggá és -partnerré való válásának engedélyezését, tevékenységeik és az e rendelet alkalmazása során betartandó jogszabályoknak való megfelelésük nyomon követését, és szükség esetén az engedélyek visszavonását szolgálja. E rendszernek átláthatónak és arányosnak kell lennie, a tagságot vagy partnerséget kérelmező szervezetek tekintetében tiszteletben kell tartania az egyenlő bánásmódot, valamint a jogszerű eljárást, továbbá biztosítania kell a hatékony jogi védelem garantálásához szükséges hatékony jogorvoslati lehetőségeket.”*

Az újonnan belépő tagok és partnerek hálózati integrációját az Európai Bizottság legjelentősebben képzések szervezésével segíti, és a tagállamok feladatát képezi a nemzeti rendszerek koncepciójának, a jogi keretrendszer kialakítása, a hálózatszervezés.

⁴ Ez 2018.01.25-én 1 413 119 betöltendő állás, amelyből Magyarországon 5 023 db található.

A rendelet Nemzeti Koordinációs Irodák (továbbiakban: NKI) létrehozását szabja meg, amelyek feladatait az alábbiakban határozza meg a megújult hálózat vonatkozásában: (9. cikk):

(2) a) „az EURES-hálózattal kapcsolatos munkának az adott tagállamban való megszervezése, ideértve az állásajánlatokra, álláspályázatokra és önéletrajzokra vonatkozó információknak egyetlen koordinált csatornán keresztül, a 17. cikkel összhangban történő, koordinált eljuttatását az EURES-portálra.”

(3) a) „olyan naprakész információk összegyűjtése és validálása az – elsősorban az EURES-portálon való – közzététel céljával, amelyek a nemzeti koordinációs iroda által lefedett nemzeti területen működő EURES-tagokkal és -partnerekkel, azok tevékenységével és az általuk a munkavállalóknak és munkáltatóknak nyújtott támogatási szolgáltatások körével kapcsolatosak;

b) az EURES tevékenységéhez kapcsolódó előképzés nyújtása, valamint a közös képzési programban és a kölcsönös tanulási folyamatban részt vevő személyzet kiválasztása;”

(6) „Minden nemzeti koordinációs irodának általános támogatást kell nyújtania az EURES-tagok és -partnerek számára a többi tagállamban működő EURES-tagokkal és -partnerekkel való együttműködés vonatkozásában, ideértve az EURES-tagok és -partnerek számára nyújtott tanácsadást arról, hogy miként kell kezelni az EURES-hálózatban megjelent állásajánlatokkal és a hálózaton keresztüli munkaerő-felvétellel kapcsolatos panaszokat, továbbá arról, milyen lehetőségek kínálóznak az érintett hatóságokkal való együttműködésre. Ha a nemzeti koordinációs irodának a rendelkezésére áll az információ, akkor a panasztételi eljárások eredményeit továbbítani kell az Európai Koordinációs Irodának.

(7) A nemzeti koordinációs irodáknak elő kell mozdítaniuk az érdekelt felekkel, például a szociális partnerekkel, a pályaorientációs tanácsadókkal, a szakképzési és a felsőoktatási intézményekkel, a kereskedelmi kamarákkal, a szociális szolgáltatókkal és a munkaerőpiac kiszolgáltató csoportjait képviselő szervezetekkel, valamint a tanulószereződéses gyakorlati képzések és szakmai gyakorlatok lebonyolításában részt vevő szervezetekkel való együttműködést.”

A fentiek alapján a Nemzeti Koordinációs Iroda teljes körű támogatását adja és a legkedvezőbb feltételeket teremti meg az új tagok és partnerek belépéséhez, valamint felelősséget vállal a tagállami folyamatok alakulásáért.

Az újonnan létrejövő rendszer többlépcsős, a tagállami EURES-tagok és -partnerek a Nemzeti Koordinációs Irodával tartják a kapcsolatot, míg az Európai Koordinációs Irodával maga az NKI van kapcsolatban, beleértve a technikai szintű, informatikai kapcsolatot is. **Ez a rendszer azt igényli, hogy az EURES NKI olyan keretrendszert hozzon létre a tagállamban, amely alkalmas az információ egy csatornára történő terelésére mind a munkaerőpiaci adatok, mind pedig a megosztandó álláshelyek és önéletrajzok vonatkozásában.**

Az új tagok beléptetésének rendszere az alábbi kritériumok szerint kell, hogy felépüljön (11. cikk):

- magában foglalja az engedélyezés menetét,

- a betartandó jogszabályoknak való megfelelés nyomon követését,
- szükség esetén az engedélyek visszavonását,
- a rendszer átlátható és arányos a tagságot vagy partnerséget kérelmező szervezetek tekintetében,
- tiszteletben kell tartania az egyenlő bánásmód, valamint a jogszerű eljárás elvét,
- biztosítani kell a hatékony jogi védelem garantálásához szükséges hatékony jogorvoslati lehetőségeket.

A jogszabály I. melléklete tartalmazza mindazokat a minimum-feltételeket, amelyeket a nemzeti rendszereknek is alkalmazniuk kell, ugyanakkor „*A tagállamok olyan további követelményeket vagy kritériumokat is megállapíthatnak, amelyek szükségesek ahhoz, hogy a területükön biztosítani tudják a foglalkoztatási szolgálatok tevékenységeire vonatkozó szabályok megfelelő alkalmazását és a munkaerőpiaci szakpolitikák hatékony irányítását.*” (11. cikk, 2. bekezdés)

Az EURES-tagoknak az alábbi feladatok mindegyikét el kell látniuk, a partnereknek pedig ezek valamelyikét (12. cikk, 2. bekezdés):

„a) az állásajánlatok adatbázisához való hozzájárulás a 17. cikk (1) bekezdésének a) pontjával összhangban;

b) az álláspályázatok és önéletrajzok adatbázisához való hozzájárulás a 17. cikk (1) bekezdésének b) pontjával összhangban;

c) támogatási szolgáltatások nyújtása a munkavállalók és munkáltatók számára a 23. és 24. cikkel, a 25. cikk (1) bekezdésével, a 26. cikkel és adott esetben a 27. cikkel összhangban.”

A jogszabály 10. cikke szerint az **áfsz-ek különleges jogállást élveznek** az EURES rendszerében, hiszen a piaci szereplőkkel ellentétben, tagként történő kijelölésük nem az újonnan kidolgozott beléptetési rendszer keretei között zajlik, mindössze a rendelet már hivatkozott I. mellékletében található kritériumoknak kell megfelelniük.

A rendelet értelmében minden tag és partner használhatja az EURES védjegyét, arculatát az EURES-hálózat keretein belül elvégzett tevékenységekre.

Az EURES Európai Koordinációs Irodája (továbbiakban: EKI) módszertani információkkal, a tudásmegosztás lehetőségeinek megteremtésével, tapasztalatcserével támogatja a tagállami NKI-kat a bővítési folyamat levezénylésében.

Az állami foglalkoztatási szolgálatok együttműködése a piaci szereplőkkel

A magán munkaerő-közvetítő és -kölcsönző cégekkel történő együttműködés egyik megalapozója az ILO 181. sz. egyezménye Magyarországon is. Az *állami foglalkoztatási szolgálatok hozzájárulása az EU 2020 célkitűzéseinek megvalósításához. A PES 2020 stratégia eredményeit összegző dokumentum* című anyag pedig az áfsz-ek számára tartalmaz ajánlásokat az EU 2020 foglalkoztatáspolitikai céljainak megvalósításához.

A munkaerőpiaci folyamatok irányítása kapcsán kulcskérdésként merül fel, hogy a terület szereplői milyen módon viszonyulnak egymáshoz, van-e munkamegosztás, és mely módszerek jutnak szerephez az együttműködések kialakítása során. **Egy új fogalom és szerepkör jelenik meg a dokumentumban, a karmester vagy konduktor szerep, amely az áfsz-eket a munkaerőpiacot irányító pozícióba helyezi, az állami szereplő feladata a munkaerőpiaci kereslet és kínálat hatékony összekapcsolása, a tudásmegosztás és az innováció ösztönzése is.** Az alábbiakat fogalmazza meg a dokumentum:

„Annak érdekében, hogy garantálható legyen a munkaerőpiac optimális működése (ami az EU 2020 stratégia sikerének egyik záloga), az állami foglalkoztatási szolgálatokat irányító szereppel (conducting) kell felruházni. Az „irányítás” meghatározásakor több szinten különíthetők el funkciók, köztük például a munkaerőpiacon folyamatosan előforduló, különböző átmenetek alapos ismerete, átfogó kép alkotása a munkaerőpiaci szereplők nyújtotta szolgáltatásokról, valamint a munkaerőpiacról gyűjtött információk maximális mértékű terjesztése és felhasználása. E szerep magában foglalja továbbá a munkaerőpiaci szereplők együttműködésre és innovációra való ösztönzését, az állami vagy magánpartnerekkel való szoros együttműködést, valamint a munkaerőpiaci szereplők és a munkaerőpiaci politika közötti összehangoltság megteremtését.”⁵

Az áfsz-eknek olyan **hidakat** javasolt létrehozniuk, amelyek a szektoron belül és szektorok között lehetővé teszik a szorosabb együttműködést, amelybe beletartozik a közös stratégia-alkotás, a komplex szolgáltatási csomagok kidolgozása, a munkaerőpiac konkrét igényeire reagáló specializáció. A dokumentum a következőképpen fogalmaz: *„A magánszféra foglalkoztatási szolgálataival fennálló partnerségek elmélyítésével számos új lehetőség jelenik majd meg a munkaerőpiaci kínálat és kereslet összehangolására és az átmenetek megkönnyítésére.”⁶*

A konduktori szerep megvalósításában élen jár Belgium egyik állami foglalkoztatási szerve. A VDAB nevű áfsz a flamand terület munkaerőpiaci feladatainak ellátásáért felel, és aktív szerepet vállal a mai napig abban, hogy a konduktori funkció előnyeit és mibenlétét megismertesse az uniós tagállamok áfsz-einek képviselőivel. 2016 augusztusában az Európai Bizottság jóvoltából jelent meg a *HOW TO ACT? Implementation and evolution of the PES conductor role: The Belgian PES in Flanders as a case study* című tanulmány, amely bemutatja a VDAB megközelítését és

⁵ Az állami foglalkoztatási szolgálatok hozzájárulása az EU 2020 célkitűzéseinek megvalósításához. A PES 2020 stratégia eredményeit összegző dokumentum 1. oldal

⁶ Az állami foglalkoztatási szolgálatok hozzájárulása az EU 2020 célkitűzéseinek megvalósításához. A PES 2020 stratégia eredményeit összegző dokumentum. 7. oldal

eredményeit a konduktori szerepről. Ezen kiadvány megállapításai közül az alábbiakban sorra vesszük azokat, amelyek a külső partnerekkel történő együttműködésre vonatkoznak, és hasznosak lehetnek a magyarországi helyzet alakításához is.

A tanulmány előszavában fejt ki, hogy a hagyományos foglalkoztatási szolgáltatói szerepkört le kell cserélni a munkaerőpiaci konduktor (irányító vagy karmester) feladatkörére az EU 2020 célok elérése érdekében.⁷ Az új szerepkör egyik leglényegesebb eleme a tanulmány szerint az, hogy a korábbi egytípusú irányítás helyett át kell térni olyan kormányzásra, amelyben **a partnerekkel kialakult kapcsolat többféle struktúra szerint alakul, az egyes partnerek természetéhez, igényeihez mérten.** Ilyen módon **a hierarchikus irányítás mellett figyelembe kell venni a piaci elveket és működési módot, valamint a hálózati működés természetét is.** Mindezeket az irányítási, működési kereteket **dinamikus** módon kell alkalmazni, attól függően választva meg a kereteket, hogy mely partnerrel, milyen cél elérése érdekében és milyen pozícióban van az áfsz egy adott ügy kapcsán.

A VDAB esetében a magán szektor szolgáltatóit a 2000-es években kezdte bevonni az áfsz a szolgáltatásnyújtásba, a technikai keretet pedig a közbeszerzés/kiszervezés adta. A kiszervezés egyik oka a kapacitásbővítés, a másik pedig az **innováció, a külső szakértők tudásának a „megvásárlása” volt.** Mindez alapjaiban nem változtatta meg az áfsz piaci szerepét és részesedését. Ezalatt azonban a kiszervezés és közbeszerzés útján bevont szolgáltatók fokozatosan az áfsz **partnereivé** váltak, ami egy **kiegyensúlyozottabb állami-magán viszonyrendszert eredményezett,** egyre több és különböző típusú aktort vonva be a kapcsolati hálóba (pl. oktatási intézmények, önkormányzatok, profitorientált cégek, a szociális szektor szereplői, munkaerő-közvetítő és – kölcsönző cégek, szakszervezetek, munkáltatói szervezetek stb.).

A partnerségi viszony feltételezi a **közösen kitűzött célokat, a megosztott felelősséget és a közösen használt erőforrásokat,** valamint egymás szakértelmének kölcsönös felhasználását. A kölcsönös bizalom alapvetővé válik. Azt azonban nem szabad elfelejteni, hogy a VDAB az áfsz teljes szolgáltatási palettájának a koordinátora és irányítója, **a partneri kapcsolatokat pedig ehhez a portfólióhoz alakítja.**

A VDAB esetében a következő a legjellemzőbb példa a magán szektorral történő együttműködésre: szektorális együttműködések, amelyekben mind a munkáltatók mind pedig a munkavállalók szervezetei szerepet kapnak. Az együttműködő partnerek szerepet kapnak az áfsz éves terveinek kialakításában (pl. képzési terv felépítése), de részt vállalnak annak megvalósításában is.

Speciális együttműködés alakult ki a flamand áfsz és a Federgon nevű szervezet között, amely a munkaerőpiac több szereplőjét tömöríti, **többek között a magán munkaerő-közvetítőket és -kölcsönzőket.** Az együttműködést a kormányzat kezdeményezte, és az első megállapodást 1999-ben írta alá a VDAB és a szervezet. Mára olyan megállapodással rendelkezik a két szervezet,

⁷ *HOW TO ACT? Implementation and evolution of the PES conductor role: The Belgian PES in Flanders as a case study,* 2016 Brüsszel. 4. oldal

amelynek eredményeként létrejöttek **közösen finanszírozott tevékenységek**, jelentősen fejlődött az álláshelyek cseréje, továbbá a képzési tevékenységek és a kiszervezés is új alapokra került. Mindezt betetőzi a **közös minőségbiztosítási rendszer**. A hátrányos helyzetű munkavállalók kiszolgálása áll a munkaerő-kölcsönzés terén kötött megállapodás középpontjában.

Az EURES-hálózat nyitása és az áfsz partneri stratégiájában egyre nagyobb szerephez jutó konduktori feladatkör összekötése nem jelenik meg egyelőre a nemzetközi anyagokban, aminek számos oka lehet, többek között az, hogy az EURES-feladat és a nemzetközi közvetítés általában szervesen illeszkedik az áfsz szolgáltatási palettájára, így az áfsz általános szabályai alkalmazhatóak arra is, legfeljebb némi árnyalást igényelnek. Az egyértelmű utalás hiányának dacára a konduktori szerep az egyik legkorszerűbb út az EURES Nemzeti Koordinációs Iroda feladatainak újraértelmezésére a hálózat bővítésének apropóján. Az újonnan kialakítandó hálózat a piaci szereplők és társadalmi partnerek bevonása által nem irányítható pusztán hierarchikus módon, teret kell engedni a partnerségi kapcsolatoknak, a közös tervezésnek és felelősségvállalásnak. Mindennek szükségességét a hálózathoz történő csatlakozás önkéntes jellege erőteljesen indokolja.

A hazai szakpolitikai háttér áttekintése

Az alábbiakban az EURES hazai szakmai környezetét tekintjük át. Vizsgáljuk azt a jogi keretrendszert, amelyben a piaci szereplők jelenleg nyújtják munkaerőpiaci szolgáltatásaikat, és azokat a kapacitásokat, amelyekkel a jelenleg működő hazai áfsz, azaz az NFSZ működik.

Szintén ebben a fejezetben mutatjuk be az EURES-hálózat jelenlegi működésének főbb elemeit.

Az alábbiakban hivatkozott adatok és információk számos esetben nem ugyanarra az időszakra vonatkoznak, így az elemzés inkább általános megállapításokat tesz, mintsem az egyes adatok közötti összefüggéseket tárja fel. Nem törekszik az alábbi elemzés az NFSZ működésének teljes körű bemutatására, sem pedig a partneri kapcsolatok minden részletet lefedő elemzésére, hiszen ezen témák jóval túlmutatnának az EURES-hálózat nyitásának témakörén.

A hazai állami foglalkoztatási szerv keretrendszere az EURES-hálózat nyitását befolyásoló tényezőket vizsgálva

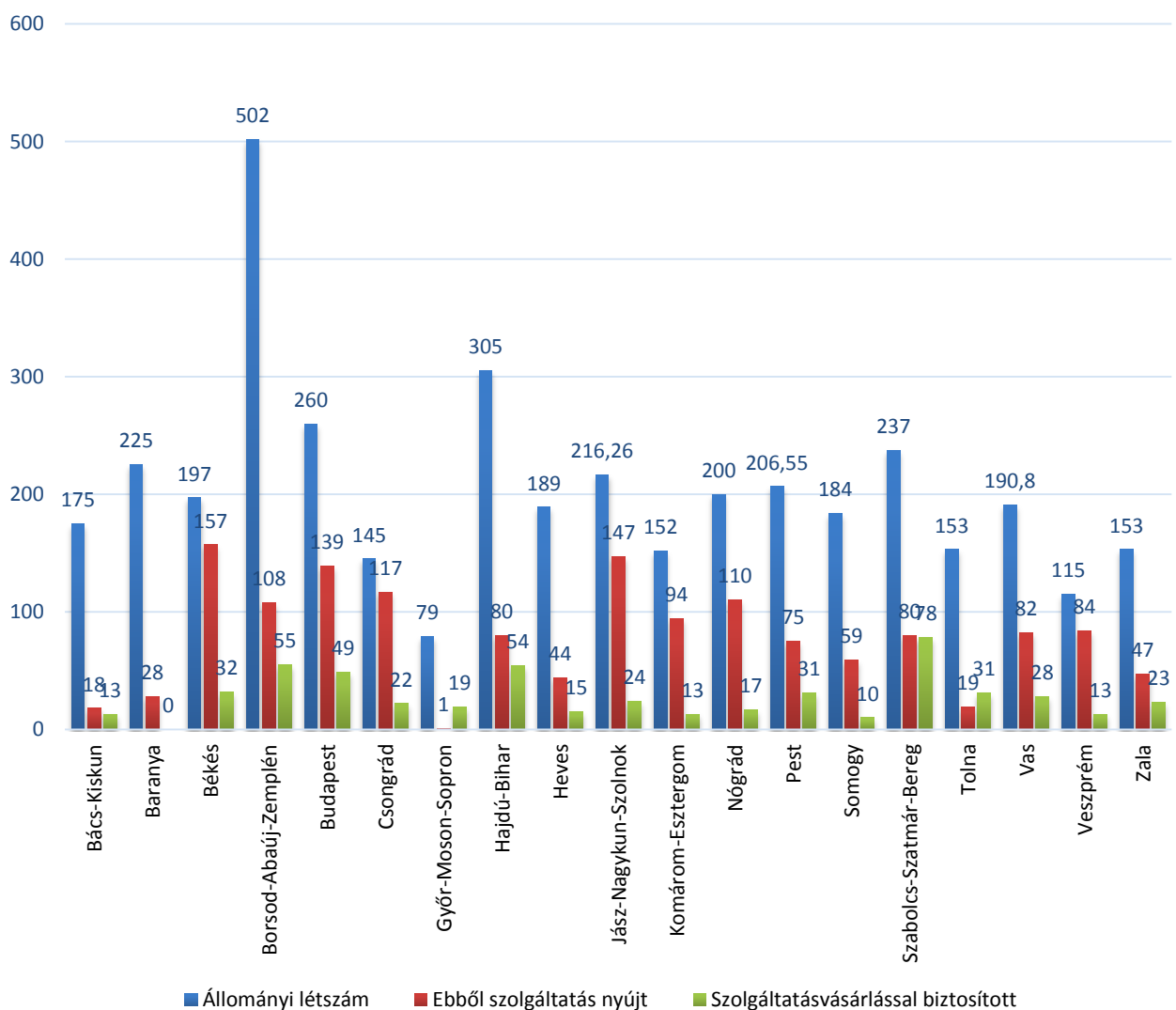
Az állami foglalkoztatási szerv feladatkörét jelenleg egy komplex struktúrában látja el több intézmény. Négy tárca (Nemzetgazdasági Minisztérium, Belügyminisztérium, Emberi Erőforrások Minisztériuma és a Miniszterelnökség) felelős a szakterület központi irányításáért, a megyei és fővárosi kormányhivatalok foglalkoztatási főosztályai, valamint a járási hivatalok foglalkoztatási

osztályai pedig a megvalósítói szintet képviselik. Az EURES-hálózat esetében is ez a struktúra működik jelenleg.⁸

A megyei és fővárosi kormányhivatalokat kérdőívvel kerestük meg, amelyben rákérdeztünk alapvető kapacitásaikra, partneri együttműködéseikre és a hálózatnyitással kapcsolatos elvárásaikra, véleményükre. A kérdőívet összesen 18 megyéből és Budapestről kaptuk vissza, így a hiányzó Fejér megye adatai nem szerepelnek az elemzésben.

A 19 adatszolgáltató szervezeti egység összesített átlagos statisztikai állományi létszáma 3884,61 fő az alábbi megyei megoszlásban:

Az NFSZ állománya

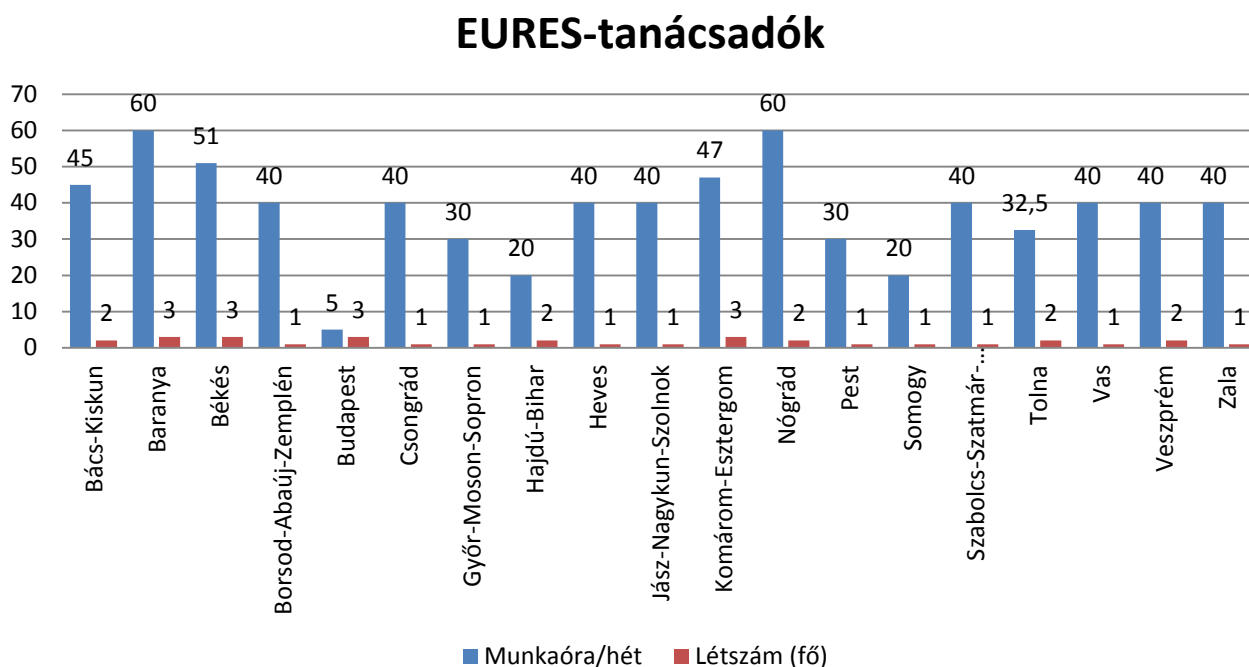


Az állományi létszám mellett a kormányhivatalok **szolgáltatásvásárlás** révén egészítik ki kapacitásaikat. Az így bevont létszám összesen **527 fő**. A teljes munkatársi létszám, aki közvetlenül

⁸ 320/2014. (XII. 13.) Korm. Rendelet

részt vesz az ügyfelek részére biztosított **szolgáltatások nyújtásában, 1489 fő** az NFSZ saját állományában, kiegészítve a szolgáltatásvásárlással biztosított létszámmal.

A teljes létszám mellett rákérdeztünk az EURES-feladatok ellátását biztosító munkatársak számára is, ami az alábbiak szerint alakul az egyes megyékben és a fővárosban:



A teljes létszám **36 fő**, az átlagos **heti munkaóra pedig 37,29 óra**. A megyék többsége az EURES-tevékenységet **egy helyszínen**, jellemzően a megyeszékhelyen nyújtja, a következő megyék azonban a **kormányhivatalok mellett a járási hivatalokban** is biztosítják az EURES-szolgáltatás elérését az ügyfelek számára:

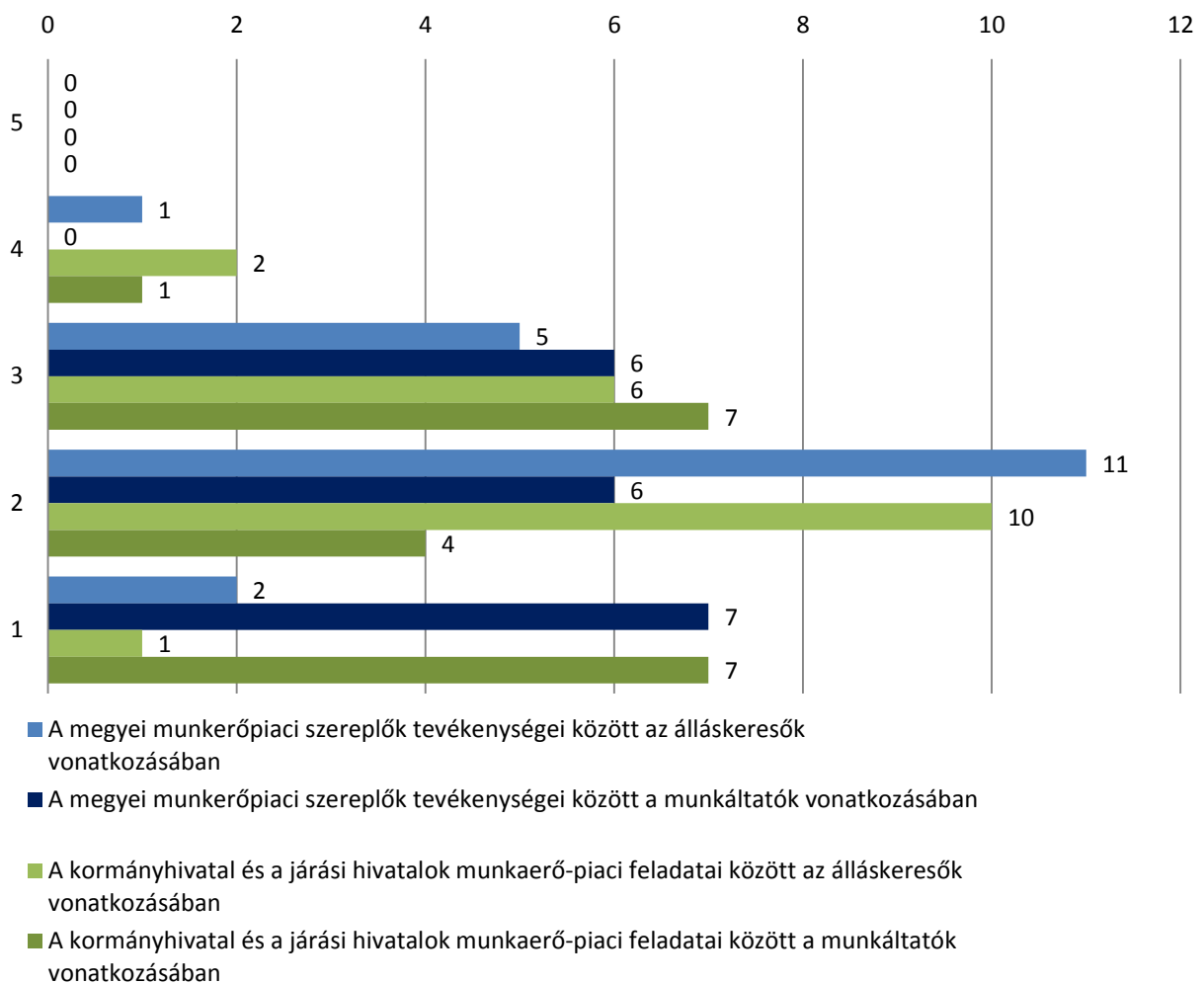
- Bács-Kiskun megye (Bács-Kiskun Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztály; Kalocsai Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztály),
- Tolna megye (Tolna Megyei Kormányhivatal Társadalombiztosítási és Foglalkoztatási Főosztály; Tamási Járási Hivatal Foglalkoztatási Főosztálya),
- Komárom-Esztergom megye (Komárom-Esztergom Megyei Kormányhivatal; Komáromi Járási Hivatal; Tatai Járási Hivatal),
- Békés megye (Békés Megyei Kormányhivatal Társadalombiztosítási és Foglalkoztatási Főosztály; Békés Megyei Kormányhivatal Műszaki Engedélyezési, Fogyasztóvédelmi és Foglalkoztatási Főosztály, Foglalkoztatási Osztály)
- Nógrád megye (Foglalkoztatási Főosztály; Bátonyterenyi Járási Hivatal)

Az EURES-hálózat nyitása és általában véve az EURES-tevékenység ellátása szempontjából kulcsfontosságú az, hogy az adott megyében milyen prioritással rendelkeznek a **nemzetközi**

munkaerőpiaci tevékenységek, leegyszerűsítve a hazai álláshelyek betöltése külföldi munkaerő révén és a hazai munkaerő külföldre közvetítése.

A kormányhivatalokat nem pusztán arra kértük, hogy a saját szempontjaik szerint priorizálják ezeket a tevékenységeket, de arról is megkérdeztük a véleményüket, hogy **a megye többi szolgáltatója szempontjából** milyennek ítélik az álláskereső és munkáltatók részére nyújtott nemzetközi szolgáltatásokat. A kérdőívben egy skálát alkalmaztunk erre, amelyben az 1-es érték jelentette a legalacsonyabb prioritást, az 5-ös pedig a legmagasabbat.

Nemzetközi munkaerőpiaci tevékenységek prioritása érték szerint

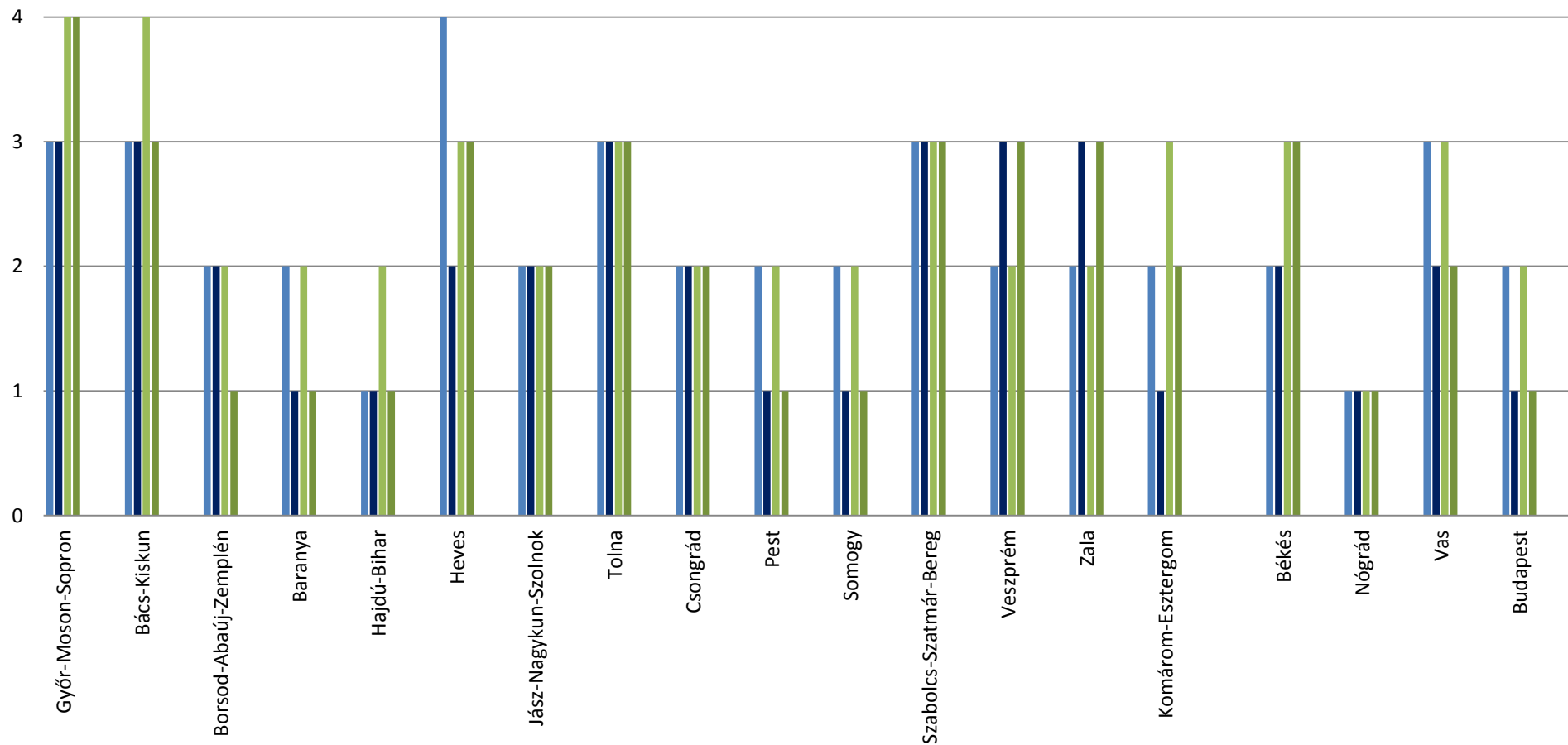


Az összehasonlító táblázat tanúsága szerint hazánkban a nemzetközi munkaerőpiaci tevékenység – a kormányhivatalok becslése, megítélése alapján – **közepes vagy annál alacsonyabb prioritással rendelkezik**. A kormányhivatalok mintegy **harmada értékeli közepes prioritásúnak** mindezen tevékenységeket akár a kormányhivatal, akár az egyéb szereplők pozícióját (azaz a megye tényleges munkaerőpiaci igényeit) tekintjük. A válaszok **kétharmada szerint pedig a prioritás még ennél is alacsonyabb**.

Ez a válasz az EURES-kapacitások szempontjából kulcsfontosságú, hiszen ha ilyen alacsony a feladat fontossága, a **befektetett erőforrások és kapacitások** is **ezzel arányosan** kell, hogy tervezésre kerüljenek az NFSZ stratégiájában.

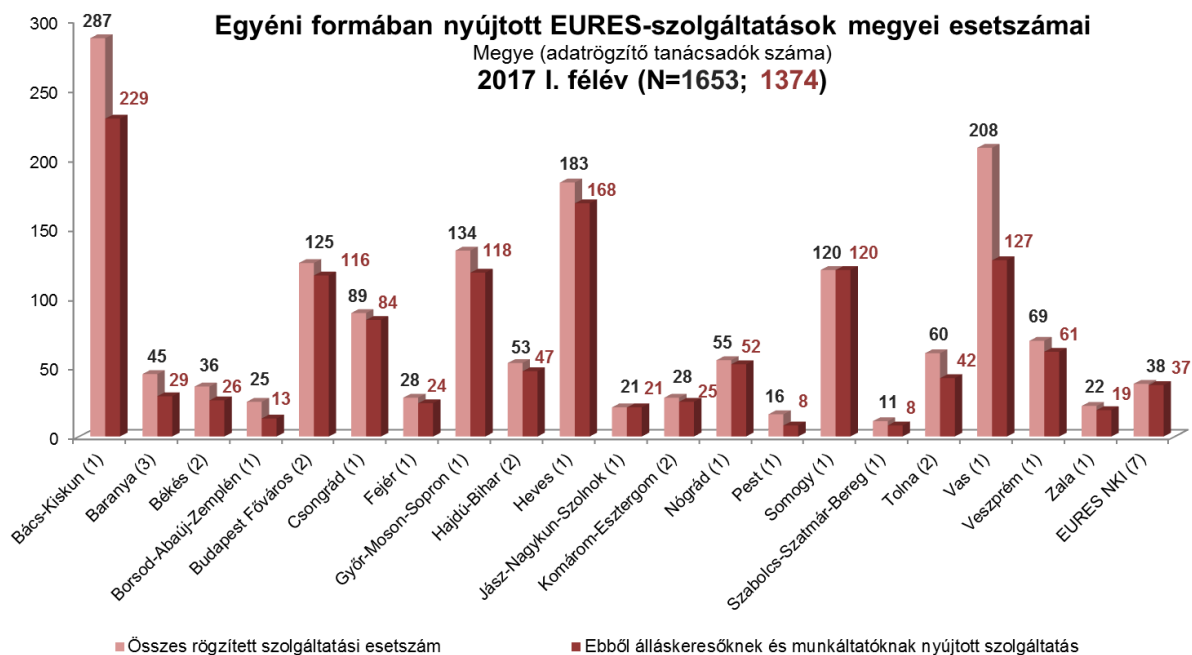
Az egyes megyék adatait tekintve vannak területi különbségek, de kiugró értékekkel, nagy eltérésekkel nem találkozunk a kormányhivatal és a megye összességét vizsgálva:

Nemzetközi munkaerőpiaci tevékenység prioritása megyék szerint



- A megyei munkaerőpiaci szereplők tevékenységei között az álláskeresők vonatkozásában
- A megyei munkaerőpiaci szereplők tevékenységei között a munkáltatók vonatkozásában
- A kormányhivatal és a járási hivatalok munkaerő-piaci feladatai között az álláskeresők vonatkozásában
- A kormányhivatal és a járási hivatalok munkaerő-piaci feladatai között a munkáltatók vonatkozásában

Az EURES-hálózat működését jelenleg jellemző adatok:



Adatok forrása: EURES online szolgáltatásmérés adatsorai, NKI kimutatás

A kormányhivatalok a kérdőívek alapján sokrétű együttműködéseket folytatnak különböző munkaerőpiaci szereplőkkel. A kutatás keretében felmértük, hogy mennyire ítélik fontosnak a kormányhivatalok az egyes szolgáltatókkal, cégekkel kialakított együttműködéseiket feladataik ellátása szempontjából. A prioritások felállításához szintén az ötfokú skálát alkalmaztuk, amelyben az 1-es a legkevésbé fontosra értékeli a partnerséget, az 5-ös pedig a legfontosabbnak állítja be. Az egyes szolgáltatókat sorba rendezni nem kellett, így azonos értéket kaphattak különböző partnerségek.

Az összesített értékelés alapján a kormányhivatalok **legfontosabb partnerei a felnőttképzési intézmények**, amelyek a maximálisan adható 95 pontból (ez azt jelenti, hogy a 19 válaszadó megye mindegyike együttműködik ezzel a cégtípussal, és az együttműködés fontosságát 5-ösre, azaz a legmagasabbra értékeli) 76 pontot kaptak. Szintén 70 feletti pontértéket kaptak a **pályaorientációt és pálya-tanácsadási szolgáltatást nyújtó szervezetek** (74 pont) és a **közoktatási intézmények** (73 pont).

Az EURES-hálózat nyitása szempontjából azonban ezekre a partnerségekre kevésbé lehet építeni, hiszen ezek a szervezetek jellemzően nem rendelkeznek azokkal a feltételekkel, amelyek a partneri és tagi szerephez szükségesek. Mindemellett az EURES-hálózathoz történő csatlakozás a profiljukba sem illik bele. Esetleg **EURES-partnerként jöhetnek szóba az információnyújtás és tanácsadás tevékenységének biztosításával.**

Az **érdekképviseleti szervezetek és a felsőoktatási intézmények** karrierirodái foglalják el a következő helyet 58 ponttal. Ezek a szervezetek szintén legfeljebb a **partneri** szerepben lehetnek érdekelték az EURES-hálózatban.

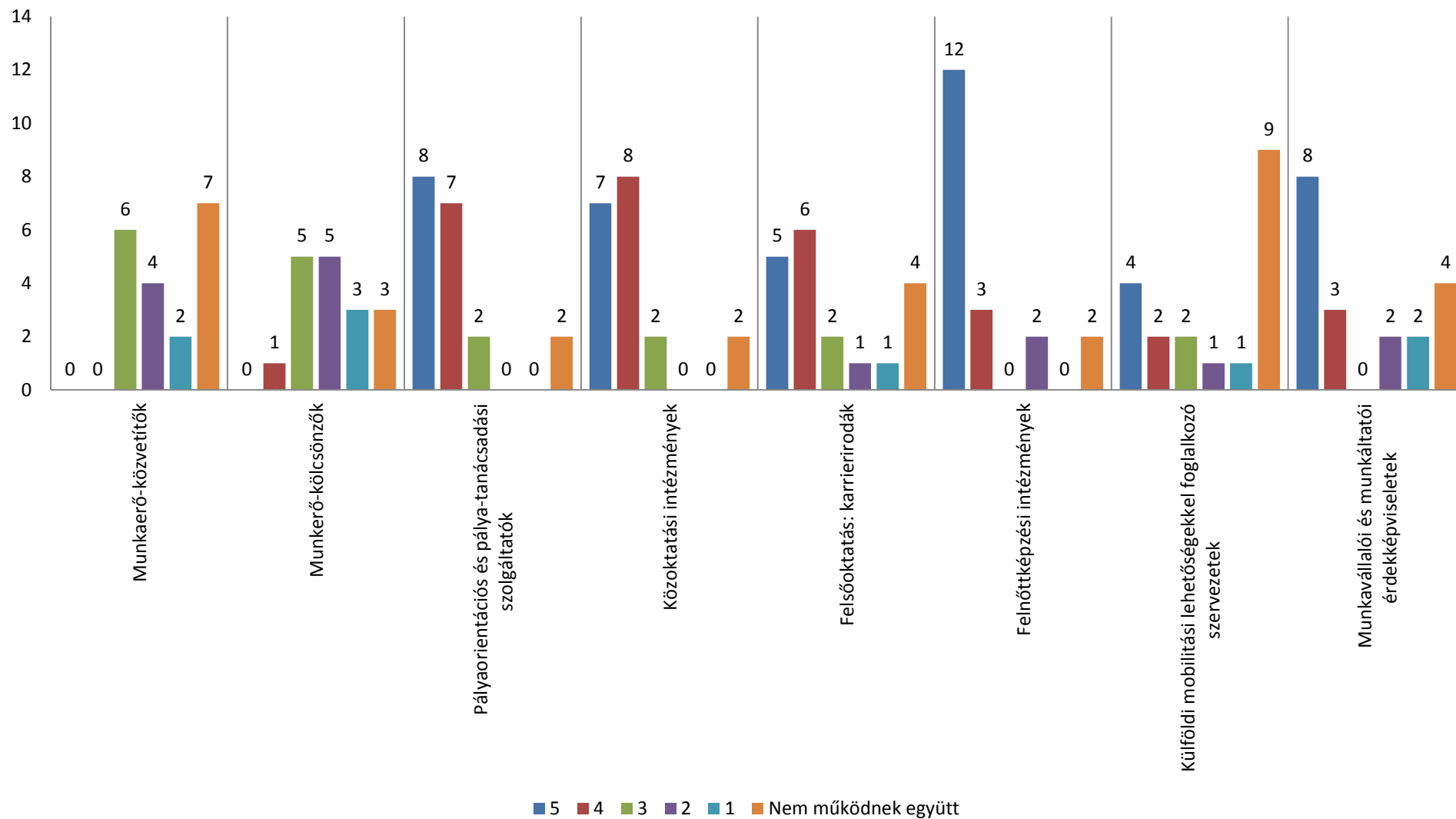
Az EURES-tagságban leginkább érdekeltté tehető, és legnagyobb potenciállal rendelkező munkaerő-közvetítő cégek pontértéke mindössze 28, és mindössze 12 megyei kormányhivatal jelezte, hogy rendelkezik bármilyen együttműködéssel ezen cégcsoport tagjaival, és sem a 5-ösre, sem pedig 4-esre nem értékelte egyik kormányhivatal sem az együttműködést. Az átlagos pontértéke 2,33, ami a közepesnél alacsonyabb fontosságú szintet jelent. Valamivel fontosabbnak ítélik meg a kormányhivatalok partnereik között a munkaerő-kölcsönző cégeket, amelyekkel 14 esetben található együttműködés.

A leendő EURES-tagi kör esetében tehát nehezen lehet építeni a kormányhivatalok jelenlegi partneri bázisára. A partneri kör esetében, főként az információnyújtásban jártas szervezetek azonban megcélózhatók a kormányhivatalok partnerei közül. Bár nem vizsgáltuk a partneri prioritások okait, de vélelmezhetően a kormányhivatalok jogszabályokban lefektetett feladatai, különösen alapfeladatai határozzák meg azt, hogy mely esetben vesznek igénybe külső partnert. Mivel a munkaerő-közvetítés alapfeladat, így az arra szakosodott piaci cégek nehezen illeszthetők bele az NFSZ partneri körébe.

Az egyes partnerségek prioritása:

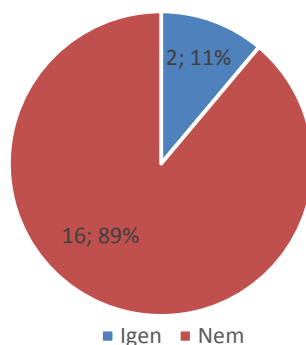
Cég- / szervezettípus	5	4	3	2	1	Nincs együttműködés	Össz. pont-érték	Átlag-pont
Munkaerő-közvetítő cégek	0	0	6	4	2	7	28	2,33
Munkaerő-kölcsönző cégek	0	1	5	5	3	3	32	2,29
Pályaorientációs és pályatanácsadási szolgáltatók	8	7	2	0	0	2	74	4,35
Közoktatási intézmények	7	8	2	0	0	2	73	4,29
Felsőoktatási intézmények karrierirodái	5	6	2	1	1	4	58	3,87
Felnőttképzési intézmények	12	3	0	2	0	2	76	4,47
Külföldi mobilitási lehetőségekkel fogl. Szervezet	4	2	2	1	1	9	37	3,70
Munkavállalói és munkáltatói érdekképviseleti szervek	8	3	0	2	2	4	58	3,87
Egyéb – Helyi önkormányzatok	1	0	0	1	0	17	7	3,50

Partneri együttműködések fontossága (1-5 skálán)



Az NFSZ központi szinten jelenleg nem rendelkezik stratégiával a munkaerőpiac különböző szolgáltatást nyújtó szereplőivel történő együttműködések alakításához. A megyei és fővárosi kormányhivatalok saját hatáskörben döntenek arról, hogy a helyi viszonyok ismeretében mely közvetítővel vagy egyéb szolgáltatóval működnek együtt. A megyei kormányhivatalokat megkérdeztük a stratégiával kapcsolatosan:

**Rendelkezik a megyei kormányhivatal/járási hivatal
partneri stratégiával a munkaerőpiaci politikák terén?**



Az EURES NKI , valamint az NFSZ viszonyulása a hálózat nyitásához

A kormányhivatalokkal jelen vizsgálatot megelőzően nem történt lényegi, a vezetőket is bevonó koncepcionáló egyeztetés az EURES-hálózat nyitásával kapcsolatban. Az NGM munkatársaival készített interjúból az derült ki, hogy az EURES-tanácsadók alapvető tájékoztatása megtörtént, de az első jelentős véleménykérés jelen felmérés keretében zajlott.

A kormányhivatalok számára a legnagyobb előnyt az adatbázisokhoz történő hozzáférés jelenti és ez jelentheti a legnagyobb, piaci értékű hasznot a leendő tagok számára is. Emellett a lehetséges specializáció és a leterheltség csökkentése, valamint a földrajzi lefedettség teljessé tétele is előnyként jelenik meg:

Milyen előnyöket, lehetőségeket lát az EURES-hálózat bővítésében?

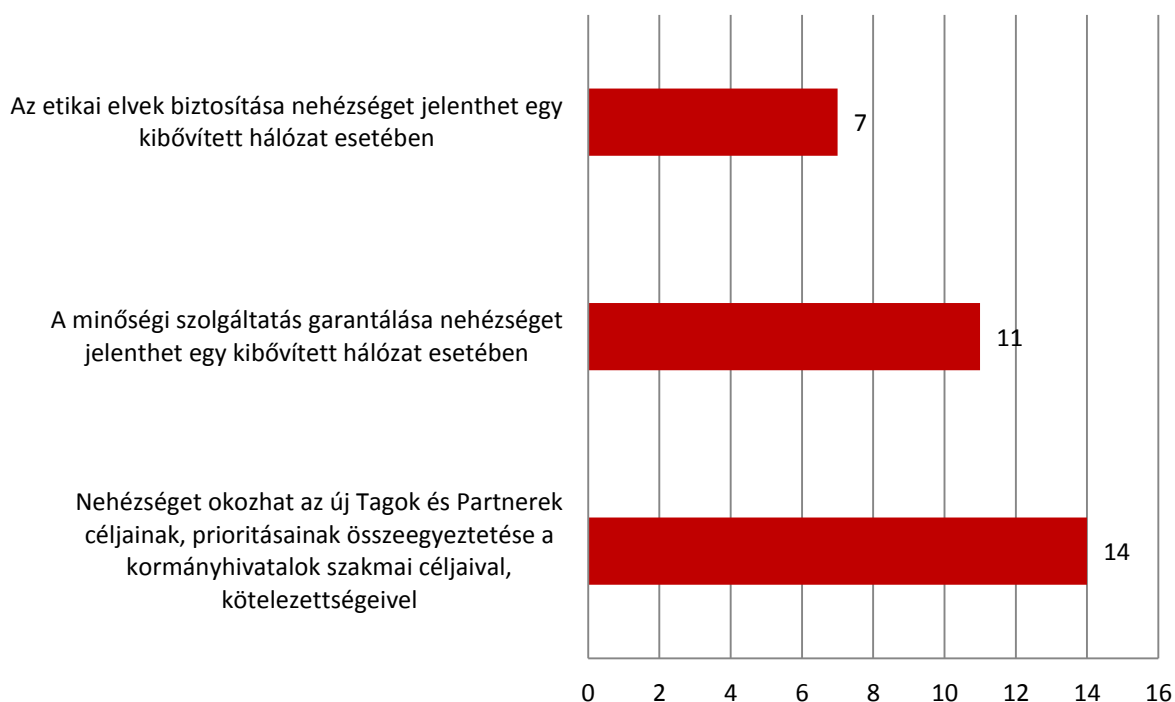


Hat alkalommal került említésre értéként az **új kompetenciák** megjelenése a szervezetben. Az alábbi kompetenciákat találhatjuk a konkrét válaszok között:

- Toborzásban, kiválasztásban új, eltérő módszerek alkalmazása.
- Újfajta álláskeresési és munkaerő hirdetési stratégiák/lehetőségek.
- Megbízható tagok és partnerek esetén a munkavállalók az állásajánlatban leírtakon túl további információkat kaphatnak a munkáltatókról, azok elvárásairól, a munkavégzésre irányuló előzetes tapasztalatokról.
- Gyakorlati segítségnyújtás, tényleges ügyintézői tevékenység az EURES elméleti információ adása mellett (adózás, családtámogatás, közvetítés stb.)
- Specializáció bizonyos EU-s területű kérdésekben.

A **kockázatok** közül a legjelentősebbként a szakmai célok és prioritások harmonizációjának nehézségét tartják a kormányhivatalok az új, heterogén hálózatban.

Milyen kockázatokat lát a hálózat bővítésében?



Az előzetesen megadott válaszlehetőségek mellett az alábbi kockázati tényezőket sorolták fel a válaszadók:

- Ügyfélkör adatbázisának védelme, a védettség megőrzése.
- Ellenőrizhetetlen információk és állásajánlatok.
- Az ügyfelet nehéz egyik szolgáltatótól a másikhoz irányítani.
- A külső, csatlakozó irodák teljes körű szolgáltatási csomagot nyújtanának az érdeklődő ügyfelek számára, a kibővült szolgáltatás nyújtásának lehet elszívó hatása.
- Mivel az EURES partnerei közt megjelenéne a versenyszféra érdekei, azok felülírhatják a biztonság követelményeit.
- Ellenőrizhetetlen információk és állásajánlatok, a Magyarországról kifelé toborzó állásajánlatok erős kontrollja elmaradhat.

Ugyanakkor az alábbi megjegyzést tartotta fontosnak közölni az egyik kormányhivatal:

„Az együttműködésben közös érdekeket szem előtt tartó partnerek bevonása esetén a hálózatbővítés kockázati tényezői kiküszöbölhetők.”

Az Európai Bizottság monitoring programja, a Single Market Scoreboard 2016. évre vonatkozó adatai alapján (Single Market Scoreboard. Performance per governance tool. EURES. Reporting

period: 01/2016 - 12/2016) a magyarországi EURES-hálózat elmarad az európai átlagtól minden vizsgált indikátor tekintetében

- 1) Az információ minősége az álláshelyek cseréjének vonatkozásában;
- 2) Az EURES-portálon közzétett álláshelyek aránya az EURES-tagszervezetek birtokában lévő összes álláshely számához viszonyítva;
- 3) Az EURES-portálon közzétett álláshelyek aránya a tagállam összes üres álláshelyének számához viszonyítva;
- 4) Az EURES-tanácsadók száma a munkaképes korú lakosság számára vetítve;
- 5) Az EURES segítségével elhelyezkedett álláskeresők száma).

Az EURES-hálózat bővítése, modernizálása lehetőséget teremthet az EURES Nemzeti Koordinációs Iroda számára ezen mutatók javítására, a hálózatban rejlő lehetőségek jobb kiaknázására.

A fentiek mellett azonban figyelembe szükséges venni a magyarországi munkaerőpiaci mutatókat és igényeket, valamint a megfigyelhető munkaerőhiányt az EURES-hálózat működtetése, stratégiájának kialakítása során.

Magán munkaerő-közvetítő és –kölcsonzó cégek és egyéb szereplők véleményének vizsgálata

Az EURES-tagi szerepkör szempontjából a legfontosabb csoport a magán munkaközvetítőké és munkaerő-kölcsönző cégeké, hiszen valószínűsíthetően ezek a cégek rendelkeznek előzetesen a megfelelő szaktudással, közvetítői tapasztalattal és a szükséges adatbázisokkal (üres álláshelyek és önéletrajzok). A partneri címre szélesebb kör pályázhat majd, hiszen a civil szervezetek, érdekvédelmi szervezetek, oktatási intézmények vagy a hozzájuk köthető szervezetek is érdekeltek lehetnek munkaerőpiaci információnyújtásban, tanácsadásban.

A magán-munkaközvetítési, valamint a munkaerő-kölcsönzői tevékenységről minden cégnek a tárgyévi tevékenységéről a tárgyévet követő év **január 31-éig** a nyilvántartást vezető foglalkoztatási főosztály által kiadott adatlapon a közvetítés keretében foglalkoztatottá vált munkavállalókról - személyazonosításra alkalmatlan módon - tájékoztatást kell szolgáltatni a **118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet 12 §-a**, az ezt módosító **182/2009. (IX. 10.) Korm. rendelet 231 §-a (6) bekezdés** és a **285/2009. (XII.11.) Kormányrendelet**, valamint a **171/2011. (VIII. 24.) Korm. rendelet 2-5 §-a** szerint. A több telephellyel rendelkező cégek esetében az adatszolgáltató lapokat a telephelyek szerinti **megyei (fővárosi) kormányhivatal foglalkoztatási főosztálya** részére kell megküldeni.⁹

A www.munka.hu oldalon publikálja a két cégcsoport által szolgáltatott adatok alapján az összefoglaló jelentést a Nemzetgazdasági Minisztérium. Jelenleg a 2015. évre vonatkozó elemzés érhető el¹⁰. Az összefoglaló az alábbiakat állapítja meg a közvetítők esetében:

„2015. december 31-én 569 db magán-munkaközvetítő székhelyként, 268 db pedig telephelyként működött, együttes számuk 837 db-ot tett ki. Ez utóbbi adat 9,3%-kal több az egy évvel korábbinál. [...]

Az adatszolgáltatási kötelezettségnek eleget tevő székhelyek száma 520 db, a telephelyek száma pedig 253 db volt, együttes számuk 773 db-ot tett ki. [...]

Fontos röviden arról is szót ejtenünk, hogy a 837 db adatszolgáltató magán munkaközvetítőből 445 db végzett ténylegesen közvetítői tevékenységet a tárgyévben, 2014-ben pedig 400 db, összességében tehát 11,25 százalékponttal nőtt a számuk.

Székhely és telephely szerint együttesen nézve, az adatszolgáltatási kötelezettségnek eleget tevő magán-munkaközvetítők 55,9%-a csak belföldre folytatott közvetítést a tárgyévben, 31,8%-uk belföldre és külföldre is egyaránt. [...]

⁹ https://nfsz.munka.hu/Lapok/full_afsz_kozos_statiztika/stat_osszefogl_magan-munkakozv_tevekeny.aspx
https://nfsz.munka.hu/Lapok/full_afsz_kozos_statiztika/stat_osszefogl_munkaero-kolcson_tevekeny.aspx. Letöltés napja: 2017. december 22.

¹⁰ Összefoglaló a magán-munkaközvetítők 2015. évi tevékenységéről; Összefoglaló a munkaerő-kölcsönzők 2015. évi tevékenységéről. Letölthető: Id. előző lábjegyzet.

A korábbi évekhez hasonlóan a legtöbb magán-munkaközvetítő Közép-Magyarországon működött, illetve itt nyújtotta be adatszolgáltatását. [...]

Emellett az adatszolgáltató magán-munkaközvetítők szempontjából a Nyugat-Dunántúl és a Közép-Dunántúl emelhető ki, ahol a közvetítők aránya meghaladja a 10%-ot. A közvetítési tevékenységet végzők esetében pedig Közép-Dunántúlon, Dél-Dunántúlon, és az Észak-Alföldön beszélhetünk 10% fölötti arányról. Nyugat-Dunántúlon Győr-Moson-Sopron megyében, a Közép-Dunántúlon pedig Komárom-Esztergom és Fejér megyében volt a legtöbb adatszolgáltató, illetve működő magán-munkaközvetítő a 2015. december 31-ei állapot szerint.”¹¹

A kölcsönzők esetében a statisztika az alábbiakat sorolja fel:

„A 2015. december 31-i állapot szerint a munkaerő-kölcsönzők közül 776 db székhelyként, 300 db pedig telephelyként működött az országban, számuk együttesen 1076 db-ot tett ki. [...]

Az adatszolgáltatási kötelezettségnek eleget tevő székhelyek száma 628 db, a telephelyek száma pedig 252 db volt, együttes számuk 880 db-ot tett ki. Az adatszolgáltatási kötelezettségnek 3,5%-kal kevesebb munkaerő-kölcsönző tett eleget, mint egy évvel korábban. [...]

A székhellyel vagy telephellyel rendelkező munkaerő-kölcsönzők összességének döntő hányada, 83,6%-a csak belföldre folytatott kölcsönzést, közel 12,6%-uk végezte belföldre és külföldre is ezt a tevékenységet, míg csak külföldre 3,8%-uk fókuszált 2015-ben.

Az adatszolgáltató és a működő munkaerő-kölcsönzők területi elhelyezkedésével kapcsolatban azt mondhatjuk, hogy számuk a korábbi évekhez hasonlóan – a székhelyek és a telephelyek számát együttesen nézve – Közép-Magyarországon volt a legnagyobb, ezen belül is a főváros súlyát kell kiemelnünk. Az adatszolgáltató és a működő kölcsönzők aránya ebben a régióban közel 42,7% volt. A fővárosban a működő munkaerő-kölcsönzők 33,3%-a, Pest megyében pedig 9,4%-a volt található. [...]

Ezt követően Közép-Dunántúlt és Nyugat-Dunántúlt emelhetjük ki, előbbi régióban található az adatszolgáltató székhelyek valamint telephelyek több mint 14%-a, míg utóbbi esetében ez az arány 10,9%. A két régióon belül Komárom-Esztergom (6,9%) és Győr-Moson-Sopron (5,6%) megyék szerepe meghatározó. Meg kell még említeni ezen kívül az Észak-Alföldi régiót, ahol a kölcsönző cégek aránya 3,6%-ponttal nőtt, főként Hajdú-Bihar és Jász-Nagykun-Szolnok megyéknek köszönhetően.”¹²

A kormányhivatalok által vezetett adatbázist az EURES NKI jelenleg nem használja partneri bázisa kiépítéséhez. Jelen kutatás kezdetekor az NKI által átadott partneri listák nem tartalmazták mindazokat a cégeket, amelyek szerepelnek az NGM által összegzett statisztikákban. **Az NKI partneri köre jellemzően az információnyújtásban érdekelt civil szervezetekre, az uniós programokat koordináló társintézményekre terjed ki.**

¹¹ Összefoglaló a magán-munkaközvetítők 2015. évi tevékenységéről. 4-5. oldal

¹² Összefoglaló a munkaerő-kölcsönzők 2015. évi tevékenységéről. 5-6. oldal

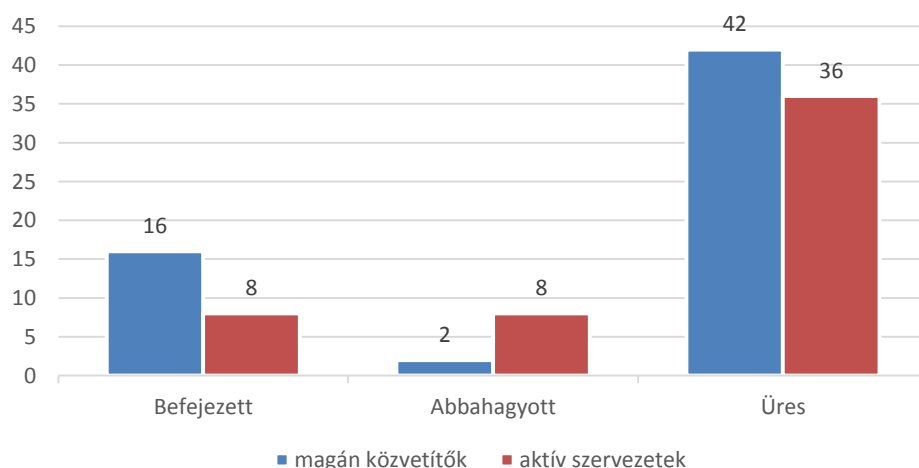
Az utóbbi időben a közvetítő és kölcsönző cégeket egyéb, az NGM által megrendelt kutatásokban is megkérdezték. A *Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat partnereinek véleményfeltárása* című tanulmányt a Konszenzus Alapítvány Budapesti Szervezete 2017 tavaszán készítette. A tanulmány a következőket tartalmazza saját mintavételi módszerét és a megkérdezettek elérését illetően:

„A magán munkaerő-közvetítőket az NFSZ-től kapott hivatalos nyilvántartás alapján kerestük meg, amit kiegészítettünk a Cégbíróságon bejegyzett összes olyan céggel, amelynek főtevékenysége munkaerő-közvetítés vagy munkaerő-kölcsönzés. A megkeresett 1520 cégből összesen 121 töltötte ki a kérdőívet, az összes 8,0%-a, melyek közül 36 (30%) jelenleg is, vagy csak korábban állt kapcsolatban az állami foglalkoztatási szolgálattal. Véleményük semmiképpen sem tekinthető reprezentatívnak a hazai magán munkaerő-közvetítő és -kölcsönző cégek tekintetében. Az alacsony elemszám miatt nem elemezhető külön a munkaerő-közvetítők és -kölcsönzők NFSZ-ről alkotott véleménye.”¹³

A tanulmány vizsgálta többek között az EURES ismertségét a magán munkaerő-közvetítők körében. A kérdőíves adatgyűjtés tanúsága szerint a válaszadók közül mindössze 24-en jelöltek meg válaszlehetőséget azzal kapcsolatban, hogy milyen forrásból ismerik az EURES-szolgáltatásokat és az EURES-hálózatot.

Jelen kutatás során szintén beleütköztünk a válaszadók rendkívül alacsony arányába mind a magán közvetítők és kölcsönzők, mind pedig az egyéb szervezetek között. A kérdőívet körülbelül 25 cég töltötte ki (az ábrákon az „aktív szervezet” azokat az egyéb szervezeteket jelöli, amelyek valamilyen módon kapcsolódnak munkaerőpiaci szolgáltatásnyújtáshoz vagy mobilitási programokhoz – ld. módszertani leírás):

A kérdőívek kitöltési aránya



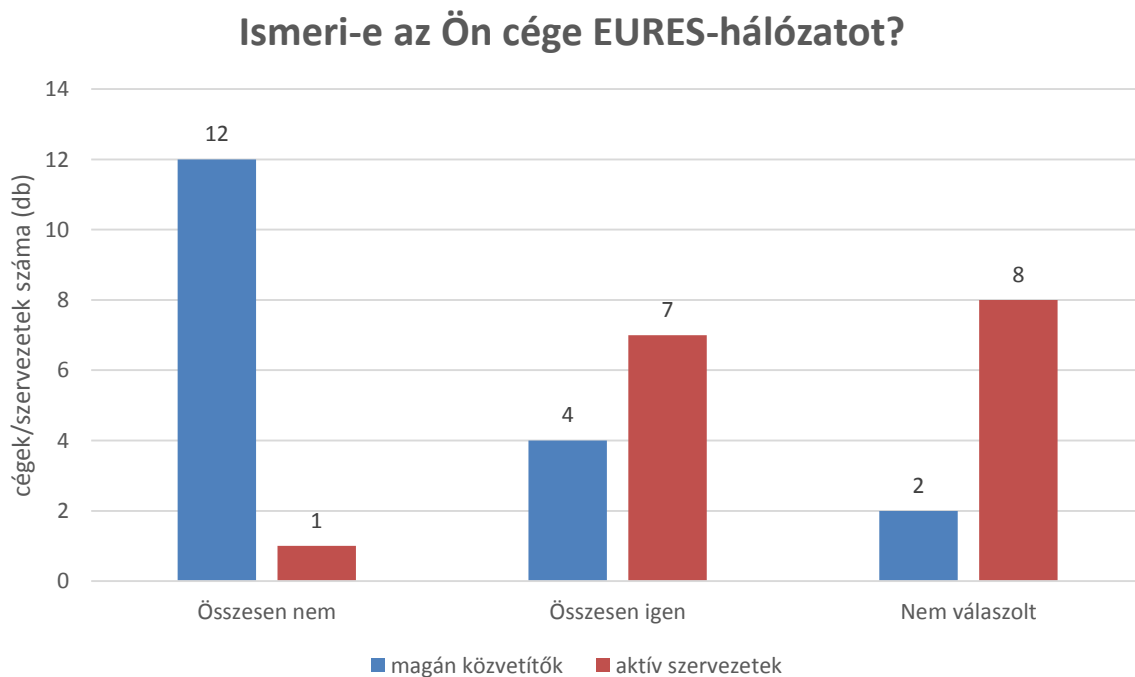
Az alacsony válaszadási ráta okán jelen vizsgálatba beiktattunk telefonos és személyes interjúkat, amelyek során a megkérdezéssel kapcsolatos passzivitásra, elutasításra is kerestük a választ. Kérdésünkre az alábbi válaszokat kaptuk:

¹³ A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat partnereinek véleményfeltárása. 4. oldal

- „Az EURES-ről jelenleg hiányosan állnak rendelkezésre információk, kevés a cégek ismerete arról, hogy pontosan hogyan működik, és milyen lehetőségeket tartogat ez a hálózat.
- Nem látszanak az együttműködés előnyei a cégek számára, így a kérdőívet sem töltötték ki.
- Teljes mértékben konkurencia számukra az EURES, semmilyen információt nem szeretnének megosztani.
- Céges adatokat semmiképp sem adnak ki, csak a kötelező adatszolgáltatások alkalmával.
- Nem tartják megfelelőnek a felkérést: hivatalos megkeresés esetén, még ha önkéntes is a kitöltés, eleget tesznek hasonló felkéréseknek, de ebben a formában (egy külső kutatócégen keresztül) nem tudnak vele foglalkozni.
- Nincs kapacitásuk kérdőívvel foglalkozni.
- Az EURES elszívja az ügyfeleiket, így nem kívánnak együttműködni.
- Még soha nem hallottak az EURES-ről.

A fentiekben 100 db személyes megkeresés legszélsőségebb válaszait összegeztük. A megkérdezettek többsége szóban ugyan vállalta a kitöltést, amely azonban végül nem történt meg.

A kitöltő szervezetek válaszai az EURES ismertségére vonatkozólag:



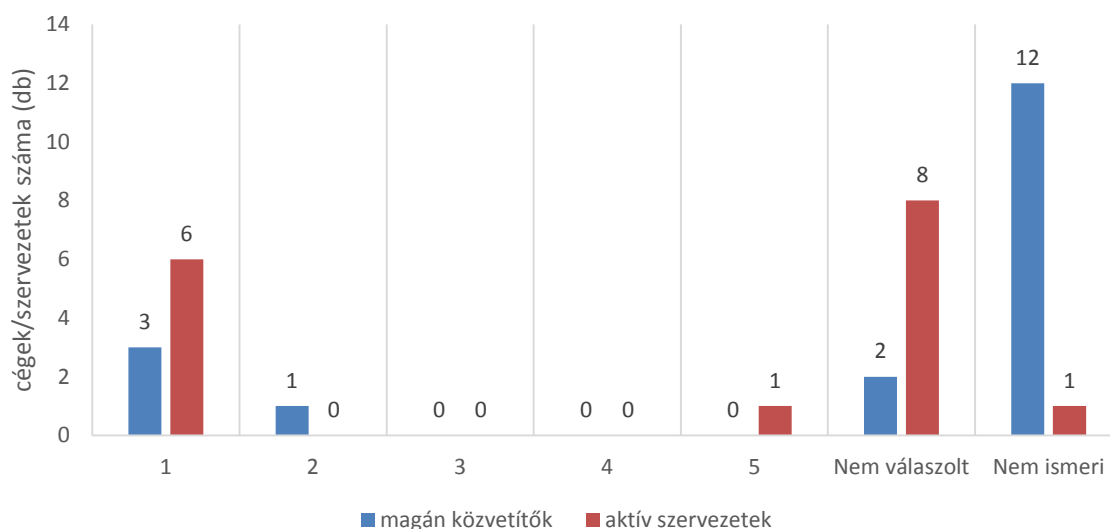
1. táblázat: Az EURES-hálózatot ismerő és nem ismerő szervezetek aránya

	Magán közvetítők	Aktív szervezetek
Igen	22,2%	43,75%
Nem	66,7%	6,25%
Nem válaszolt	11,1%	50%

A diagram megmutatja, hogy bár a kérdőívet kitöltő szervezetek esetében tapasztalható volt a nyitottság a téma iránt, az EURES-hálózat ismertsége az ő köreikben is alacsony.

Az EURES-portál használatát mutatja az alábbi ábra, amelyeken a mérték megjelölését egy ötfokú skála alkalmazásával tudták megjelölni a válaszadók (1- legalacsonyabb mérték; 5 – legnagyobb mérték).

Napi munkájukhoz milyen mértékben használják az EURES portált?



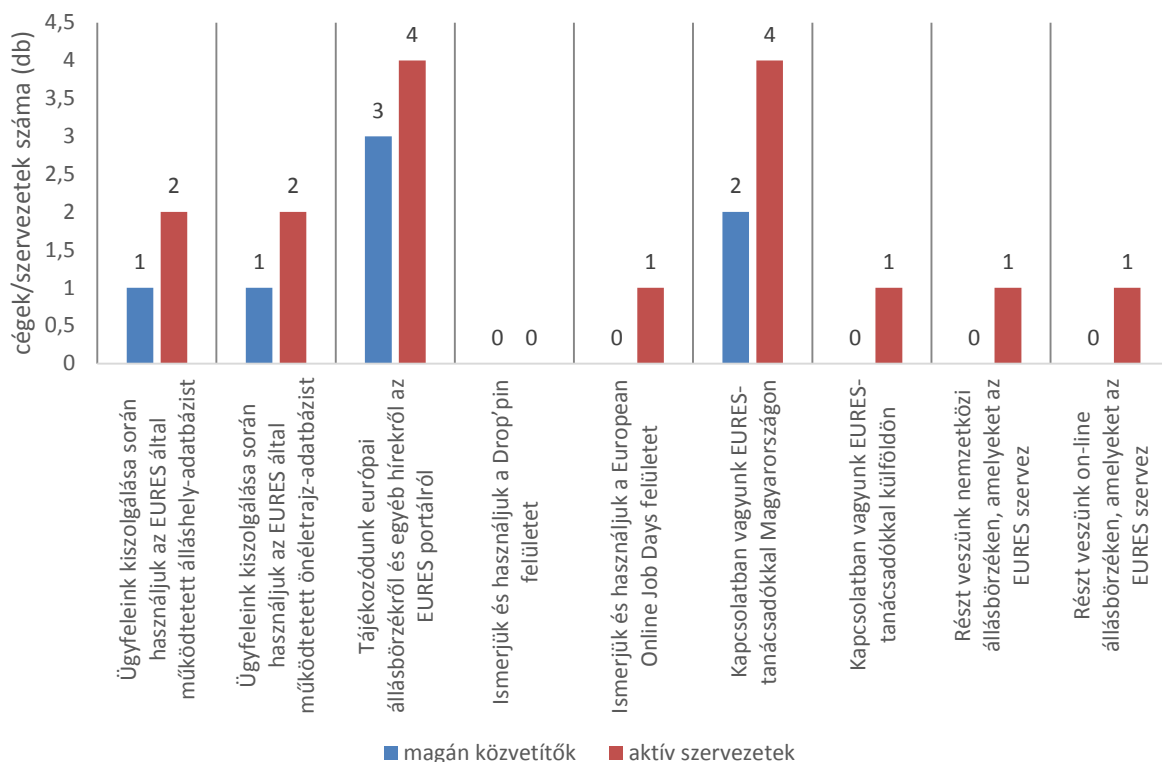
2. táblázat: A kitöltő szervezetek EURES portál használata napi munkájuk során

	Magán közvetítők	Aktív szervezetek
1	16,7%	37,5%
2	5,6%	0%
3	0%	0%
4	0%	0%
5	0%	6,25%

Nem válaszolt	11,1%	50%
Nem ismeri	66,7%	6,25%

A többi funkcióval kapcsolatban csak ismertség / nem ismertségre kérdeztünk rá. Az alábbi ábra a pozitív válaszok számát összegzi:

Mely funkcióját ismerik, használják az EURES-hálózatnak?



3. táblázat: Az EURES egyes funkcióinak használata a kitöltő szervezetek körében

	Magán közvetítők	Aktív szervezetek
Ügyfeleink kiszolgálása során használjuk az EURES által működtetett álláshely-adatbázist	5,6%	12,5%
Ügyfeleink kiszolgálása során használjuk az EURES által működtetett önéletrajz-adatbázist	5,6%	12,5%
Tájékozódunk európai állásbörzéről és egyéb hírekről az EURES portálról	16,7%	25%
Ismerjük és használjuk a Drop'pin felületet	0%	0%
Ismerjük és használjuk a „European Online Job Days” felületet	0%	6,25%
Kapcsolatban vagyunk EURES-tanácsadókkal Magyarországon	11,1%	25%
Kapcsolatban vagyunk EURES-tanácsadókkal külföldön	0%	6,25%
Részt veszünk nemzetközi állásbörzéken, amelyeket az EURES	0%	6,25%

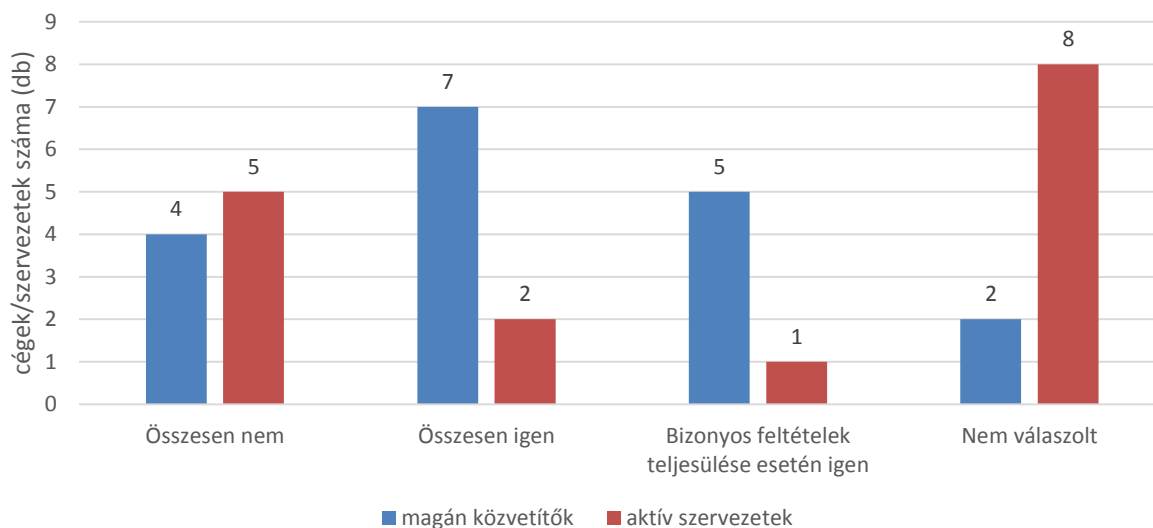
szervez		
Részt veszünk online állásbörzéken, amelyeket az EURES szervez	0%	6,25%

A kutatás során mind a kérdőívek, mind a fókuszcsoportos beszélgetés és az interjú során az alábbi kérdésekre kerestük a választ a hálózat bővítése kapcsán:

- Mely tényezők teszik vonzóvá az EURES-hálózatot a potenciális EURES-tagok számára? Mely tényezők azok, amelyek a potenciális tagok számára nem teszik vonzóvá a hálózathoz történő csatlakozást?
- Milyen igények jelennek meg a potenciális tagok részéről a hálózat irányításával szemben?

A hálózati csatlakozás vonatkozásában a kérdőívekben az alábbi válaszokat találtuk:

Vonzó-e az Ön számára az EURES-hálózatba történő belépés?

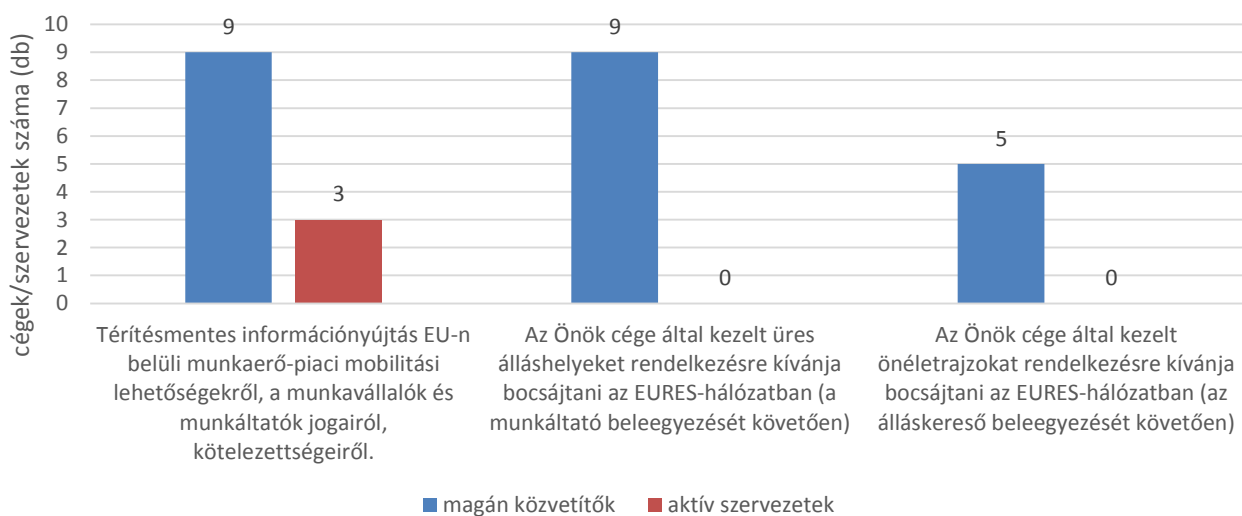


4. táblázat: Vonzó-e az EURES a kitöltő szervezetek számára?

	Magán közvetítők	Aktív szervezetek
Igen	38,9%	12,5%
Nem	22,2%	31,25%
Bizonyos feltételek teljesülése esetén igen	27,8%	6,25%
Nem válaszolt	11,1%	50%

Az EURES-rendeletben meghatározott belépési feltételek közül az alábbiakat tudják biztosítani a szervezetek:

Milyen szolgáltatások nyújtását tudná az Ön cége vállalni a hálózaton belül?

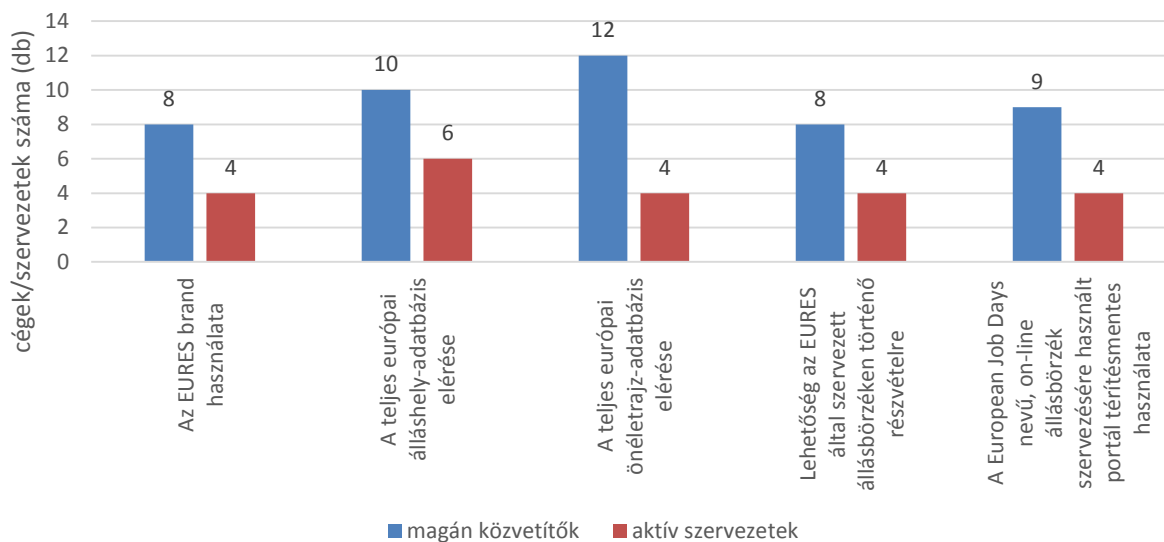


5. táblázat: Milyen szolgáltatások nyújtását tudnák a kitöltők vállalni a hálózaton belül?

	Magán közvetítők	Aktív szervezetek
Térítésmentes információnyújtás EU-n belüli munkaerő-piaci mobilitási lehetőségekről, a munkavállalók és munkáltatók jogairól, kötelezettségeiről.	50%	18,75%
Az Önök cége által kezelt üres álláshelyeket rendelkezésre kívánja bocsájtani az EURES-hálózatban (a munkáltató beleegyezését követően)	50%	0%
Az Önök cége által kezelt önéletrajzokat rendelkezésre kívánja bocsájtani az EURES-hálózatban (az álláskereső beleegyezését követően)	27,8%	0%

A lehetséges előnyök a szervezetek szerint:

Az EURES által kínált egyes lehetőségeket előnyösnek tartó szervezetek száma

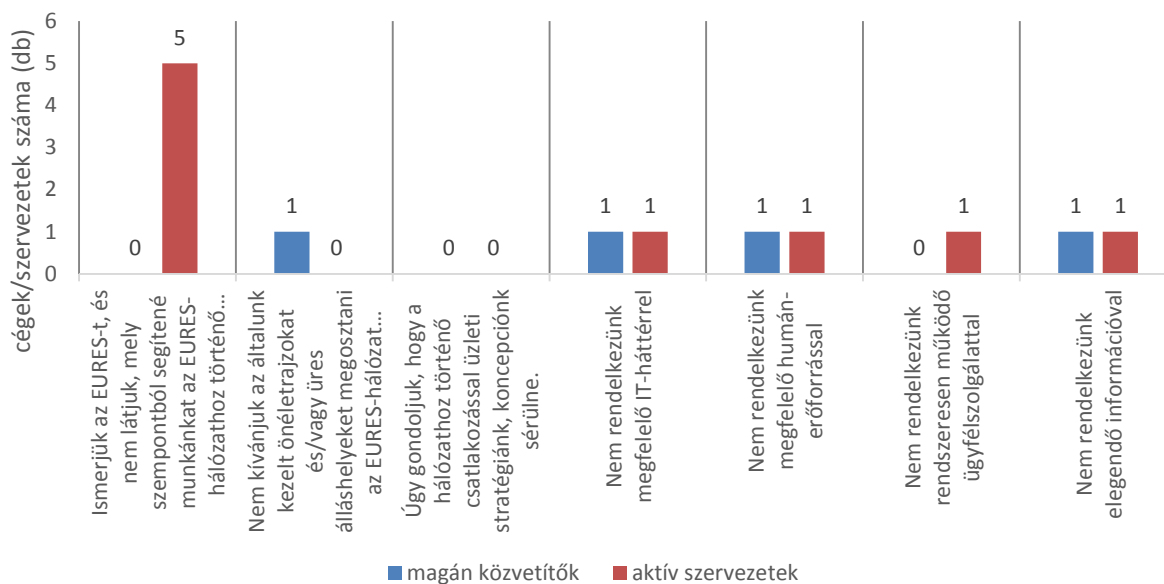


6. táblázat: Az EURES potenciális előnyei

	Magán közvetítők	Aktív szervezetek
Az EURES brand használata	44,4%	25%
A teljes európai álláshely-adatbázis elérése	55,6%	37,5%
A teljes európai önéletrajz-adatbázis elérése	66,7%	25%
Lehetőség az EURES által szervezett állásbörzéken történő részvételre	44,4%	25%
A European Job Days nevű, online állásbörzék szervezésére használt portál térítésmentes használata	50%	25%

Az alábbiakban a kizáró okok bemutatása szerepel:

Milyen okok miatt nem kívánnak belépni az EURES-hálózatba?

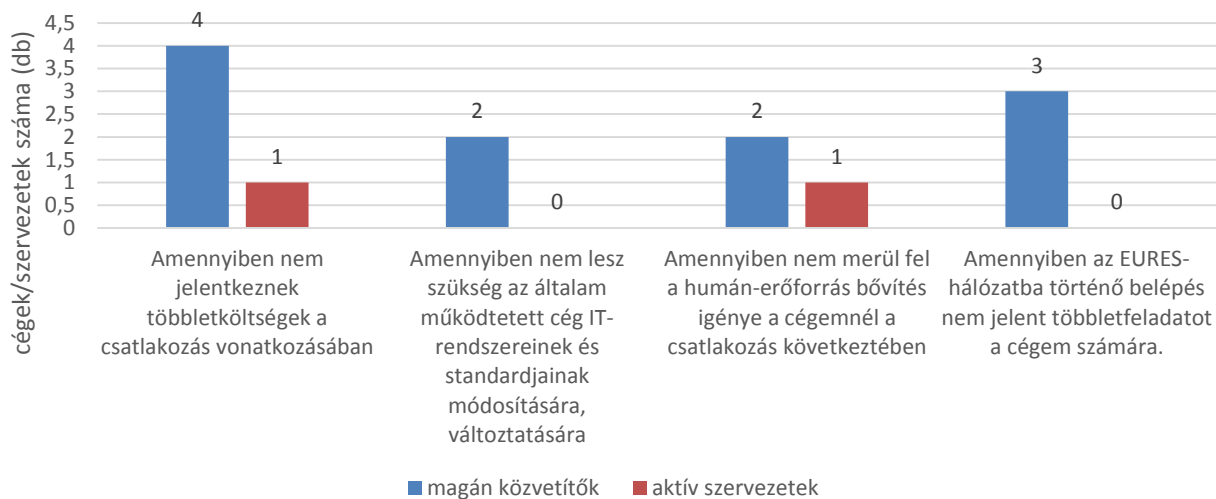


7. táblázat: Milyen okok miatt nem kívánnak belépni a kitöltő szervezetek az EURES-hálózatba?

	Magán közvetítők	Aktív szervezetek
Ismerjük az EURES-t, és nem látjuk, mely szempontból segítené munkánkat az EURES-hálózathoz történő csatlakozás.	0%	31,25%
Nem kívánjuk az általunk kezelt önéletrajzokat és/vagy üres álláshelyeket megosztani az EURES-hálózat csatornáin keresztül.	5,6%	0%
Úgy gondoljuk, hogy a hálózathoz történő csatlakozással üzleti stratégiánk, koncepciónk sérülne.	0%	0%
Nem rendelkezünk megfelelő IT-háttérrel	5,6%	6,25%
Nem rendelkezünk megfelelő humán-erőforrással	5,6%	6,25%
Nem rendelkezünk rendszeresen működő ügyfélszolgálatlaltal	0%	6,25%
Nem rendelkezünk elegendő információval	5,6%	6,25%

A csatlakozási feltételek:

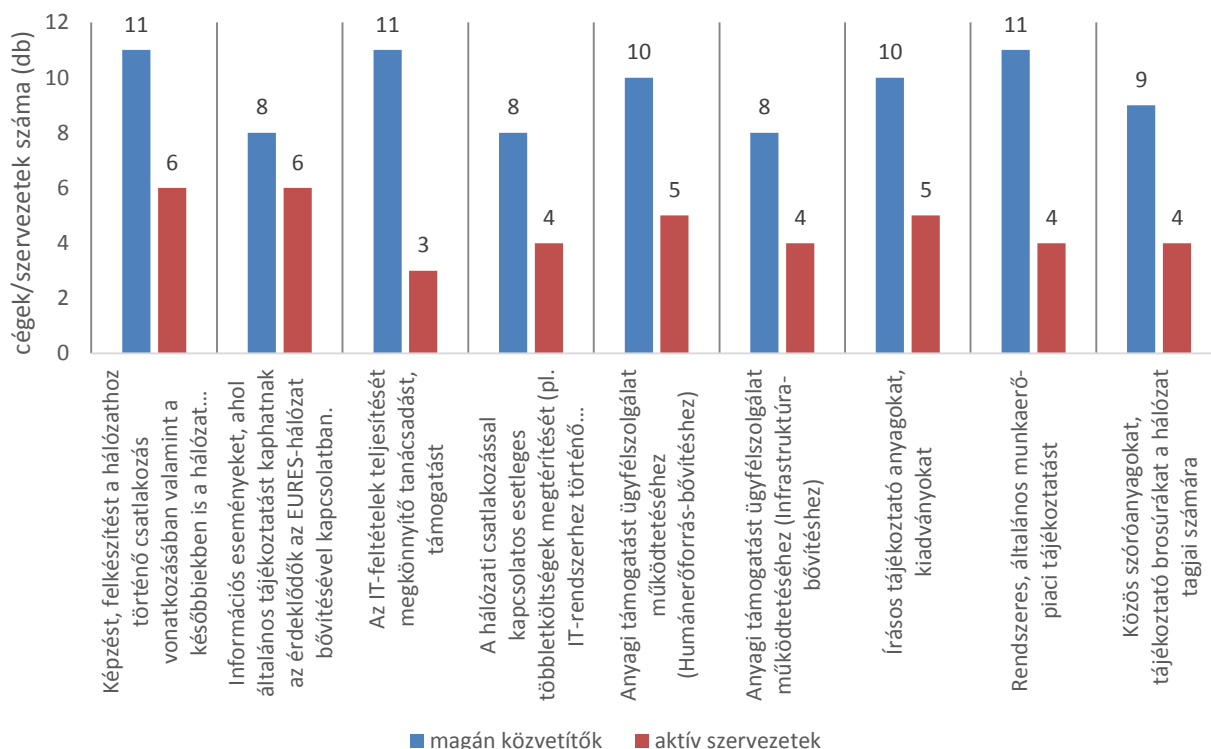
Mely feltételekkel vállalnák a hálózathoz történő csatlakozást?



8. táblázat: Mely feltételekkel vállalnák a kitöltő szervezetek a hálózathoz való csatlakozást?

	Magán közvetítők	Aktív szervezetek
Amennyiben nem jelentkeznek többletköltségek a csatlakozás vonatkozásában	22,2%	6,25%
Amennyiben nem lesz szükség az általam működtetett cég IT-rendszereinek és standardjainak módosítására, változtatására	11,1%	0%
Amennyiben nem merül fel a humán-erőforrás bővítés igénye a cégnél a csatlakozás következtében	11,1%	6,25%
Amennyiben az EURES-hálózatba történő belépés nem jelent többletfeladatot a cégem számára	16,7%	0%

Mit várna el az EURES Nemzeti Koordinációs Irodától, amennyiben belépne a hálózatba?



9. táblázat: A kitöltő szervezetek elvárásai az NKI felé a csatlakozás esetén

	Magán közvetítők	Aktív szervezetek
Képzést, felkészítést a hálózathoz történő csatlakozás vonatkozásában, valamint a későbbiekben is a hálózat működéséhez kapcsolódóan	61,1%	37,5%
Információs eseményeket, ahol általános tájékoztatást kaphatnak az érdeklődők az EURES-hálózat bővítésével kapcsolatban	44,4%	37,5%
Az IT-feltételek teljesítését megkönnyítő tanácsadást, támogatást	61,1%	18,75%
A hálózati csatlakozással kapcsolatos esetleges többletköltségek megtérítését (pl. IT-rendszerhez történő csatlakozás esetleges költségeit)	44,4%	25%
Anyagi támogatást ügyfélszolgálat működtetéséhez (humán erőforrás-bővítéshez)	55,6%	31,25%
Anyagi támogatást ügyfélszolgálat működtetéséhez (infrastruktúra-bővítéshez)	44,4%	25%
Írásos tájékoztató anyagokat, kiadványokat	55,6%	31,25%
Rendszeres, általános munkaerőpiaci tájékoztatást	61,1%	25%
Közös szóróanyagokat, tájékoztató broszúrákat a hálózat tagjai	50%	25%

A csatlakozás elősegítő tényezők és a felmerülő aggályok a fókuszcsoport és interjúk alapján:

Az EURES láthatóságának előzetes növelése

- Az EURES-hálózat működéséről, az adatbázisokról jóval több információra lenne szükség. Nem közismert jelenleg, hogy valóban működik-e az adatbázis, nincs mögötte brand, erre lenne szükség és a kommunikáció kiépítésére.
- A célközönséget fontos lenne meghatározni a közvetítendő munkaerő szempontjából: fizikai vagy szellemi munkavállalók, behozni, vagy kifelé közvetíteni szeretnének-e? A transzparencia, az átláthatóság és a célok meghatározása nagyon fontos lenne.
- Konkrétabb tájékoztatóra lenne szükség az EURES-sel kapcsolatban.
- A tájékoztatásra, a népszerűsítés fokozására van szükség és célzottan megkeresni a potenciális csatlakozó szervezeteket.
- A tevékenységek, elvárások szűkítése is segíthetné a csatlakozást, az ügyfél továbbításának lehetőségét jó lenne, ha lehetővé tenné az EURES.

Költségek

- Amennyiben a hálózathoz csatlakozás anyagi terhekkel jár, kétséges, hogy megéri-e egy profitorientált cég számára bekapcsolódni? Esetleg bizonyos szektorokra szakosodott cégek számára úgy is érdemes lehet.

Az EURES-adatbázis és eszközök szakmai kompatibilitása a belépő cégek eszközeivel

- A piaci szereplők arra törekcsenek, hogy ügyfélbarát eszközökkel, felületekkel dolgozzanak. Az EURES adatbázisával eddig nincsenek pozitív tapasztalatok, habár ez régebbi benyomás, de számos hiányosságot észleltek a cégek az adatbázissal kapcsolatban.
- Az EURES-adatbázis jelenleg nem naprakészen frissített, az elavult információk miatt az ügyfelek nem szívesen használják a portált.
- Eltántorítja a potenciális felhasználót a jelenlegi rendszer, akik azt feltételezik, hogy túl nagy a szükséges adminisztráció a használattal kapcsolatban.

Megtérülő haszon igénye

- Ha a csatlakozás kimutathatóan bevétel-növekedést eredményezhet, akkor van esély a piaci szereplők csatlakozására. Ennek egyik útja lehet, ha a naprakészen frissülő önéletrajz-adatbázis jelentősen megnöveli az állásba helyezhető álláskereső számát, illetve akkor, ha nő az a munkáltatói kör, amely közvetítést kér.

- Fontos, hogy a munkáltatók felé továbbra is térítésköteles maradjon a közvetítői szolgáltatás.

Adatbázisok megosztása

- Az adatbázisok megosztása adatvédelmi, jogi aggályokat vet fel.
- Az adatok ingyenes megosztása csak valamilyen kompenzáció, egyéb nyereség ellenében lehetséges, hiszen jelenleg azok jelentik a közvetítő cégek legfontosabb tőkéjét.

Az EURES brand

- A brand Magyarországon nem túl erős, a közszolgáltatások nehézségével, bonyolultságával, lassúságával, bürokratikuságával kapcsolatban kialakult imázs tapad az EURES-hez is.

EURES-képzések

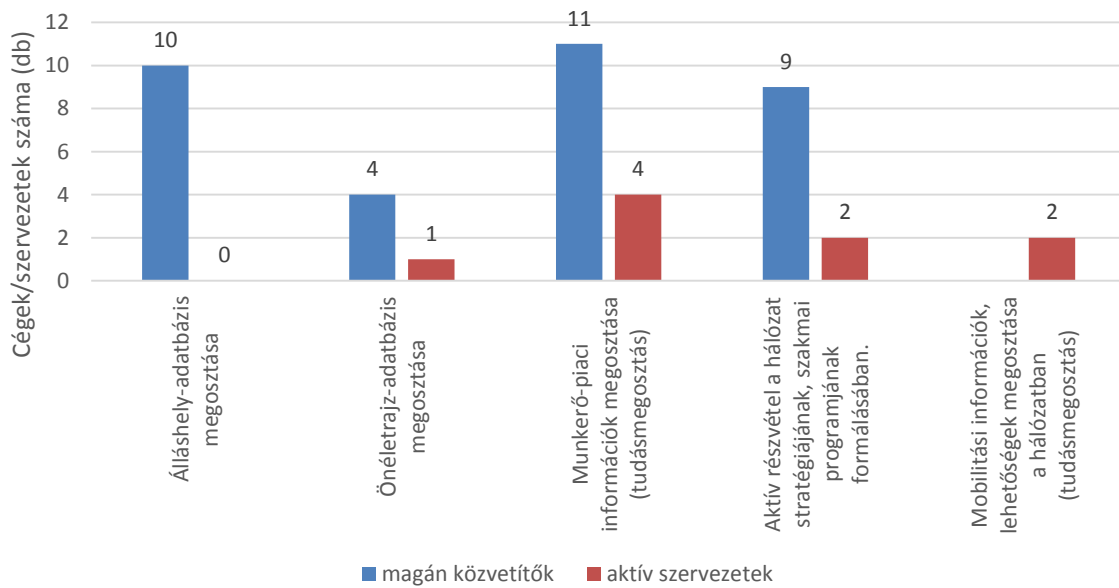
- Mivel az EU ingyenesen biztosítja ezeket, így lehet relevanciája, bár a cégek minden esetben képzik a munkavállalókat egyébként is.
- Mivel azonban munkaidőben a munkáltatónak el kell engednie a dolgozót a képzésre, ez egyes esetekben nehézség lehet.

Anyagi feltételek biztosítása a leendő partnerek számára

- Ügyfelek számára rendelkezésre álló IT-eszköz hasznos lenne.
- Új munkaerő alkalmazására lenne szükség a szükséges nyelvtudás, végzettség biztosítása érdekében.

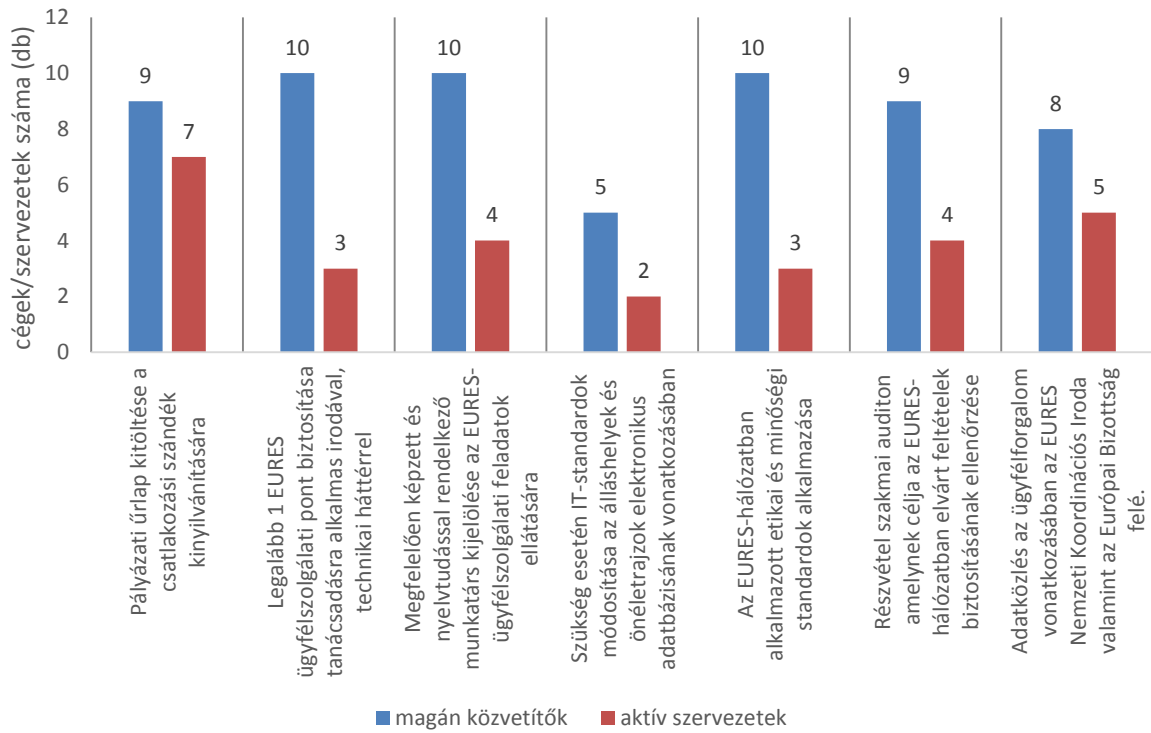
Az alábbi ábra azt mutatja meg, hogy mivel tudnának a csatlakozó cégek hozzájárulni a hálózat működéséhez. A hosszú távú stratégiai szemlélet szempontjából kétségtelenül a legfontosabb a felajánlott aktív részvétel a hálózat működésének formálásában.

Mit tud nyújtani az Ön cége az EURES-hálózat és az ügyfelek számára?



A szervezetek regisztrációja kapcsán teljes mértékű a nyitottság a formális feltételek szempontjából:

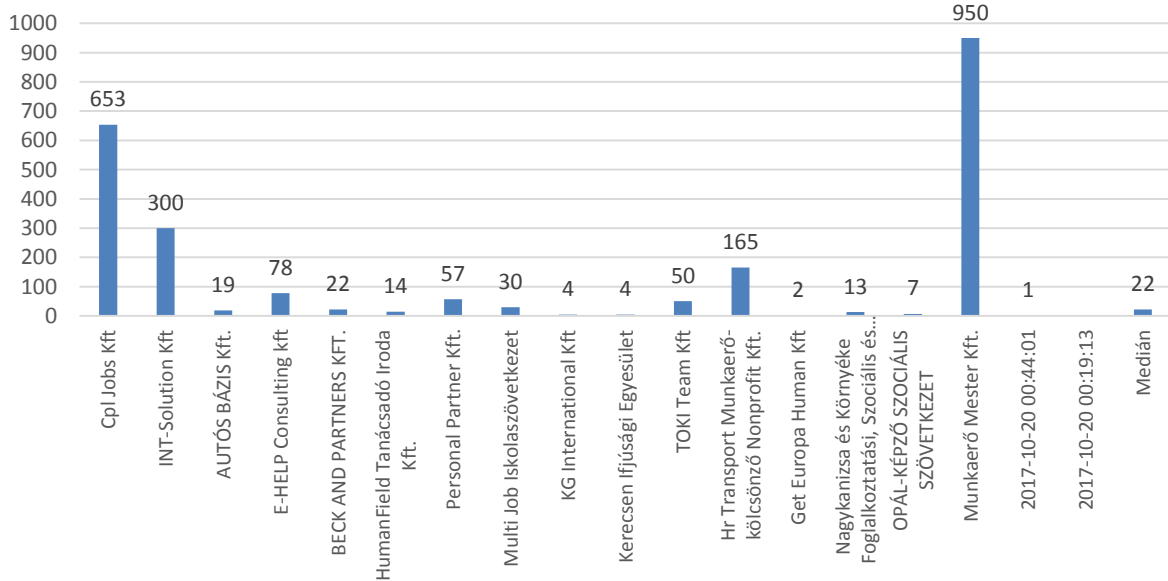
Amennyiben be kívánna lépni a hálózatba, vállalná-e az alábbi feltételek teljesítését?



Melléklet

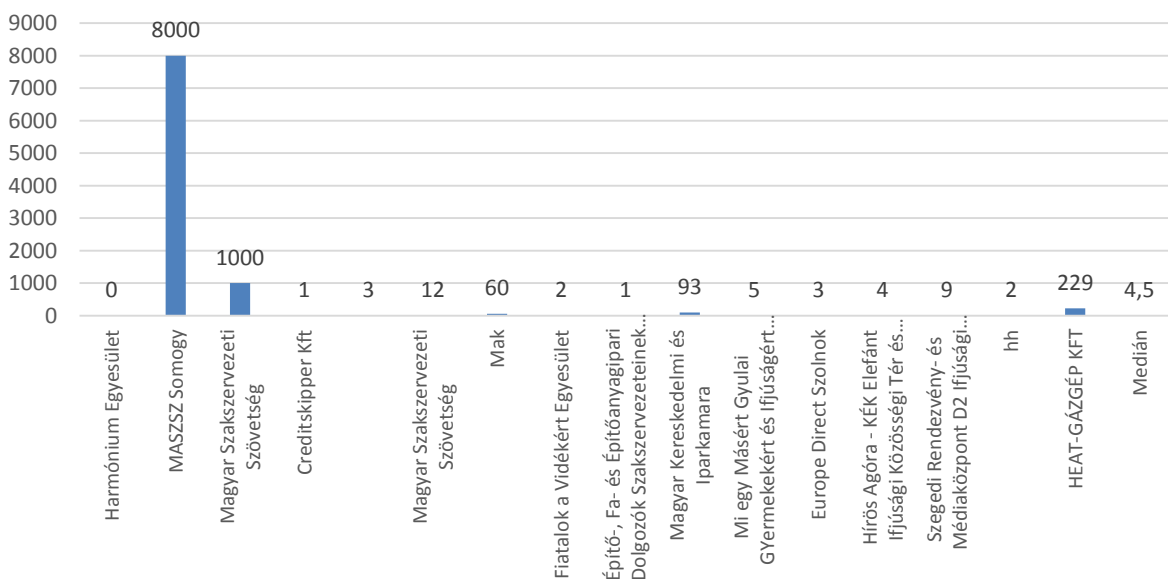
A kérdőíves megkérdezés kérdései és az azokra adott válaszok aránya (magán munkaerő-közvetítők, kölcsönzők és egyéb szereplők)

A kitöltők átlagos statisztikai állományi létszáma



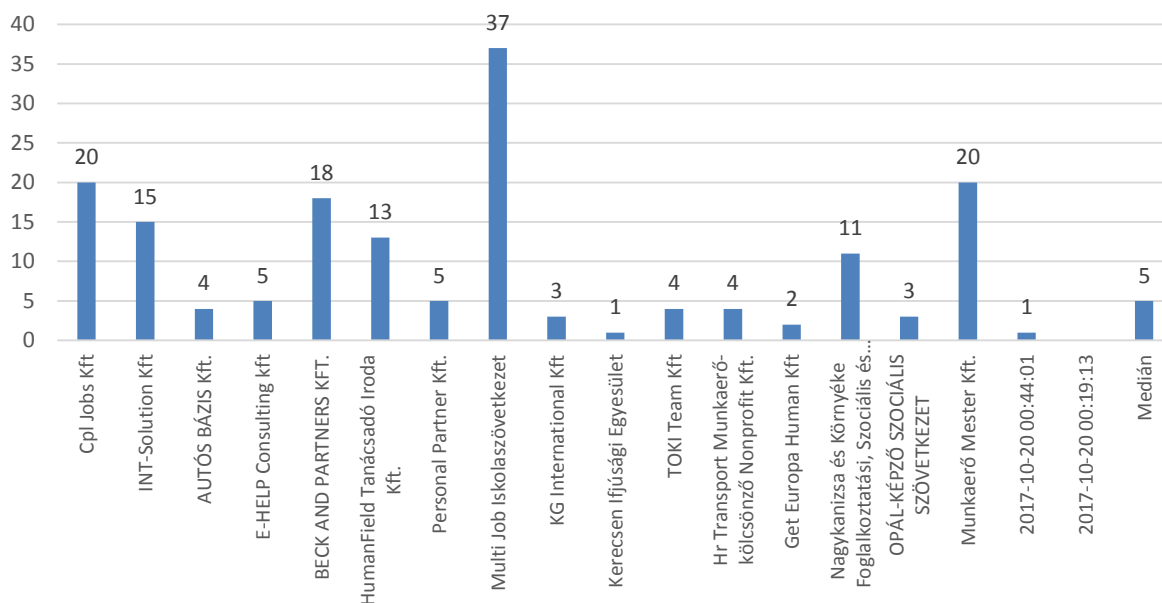
1. ábra: A magán közvetítők átlagos statisztikai állományi létszáma

Átlagos statisztikai állományi létszám



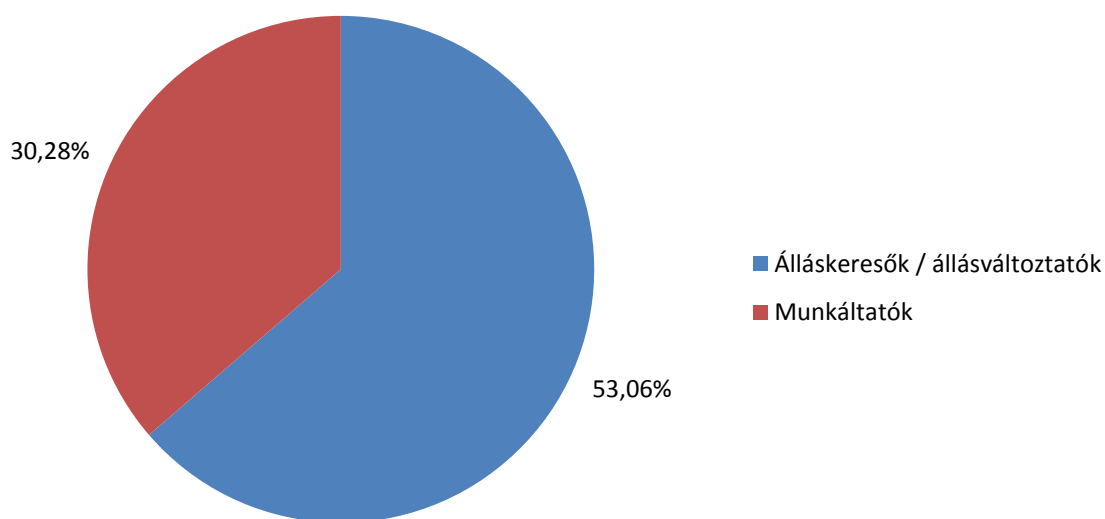
2. ábra: Az aktív szervezetek átlagos statisztikai állományi létszáma

Közvetlenül a munkaerőpiaci szolgáltatás nyújtásában résztvevők munkatársak száma



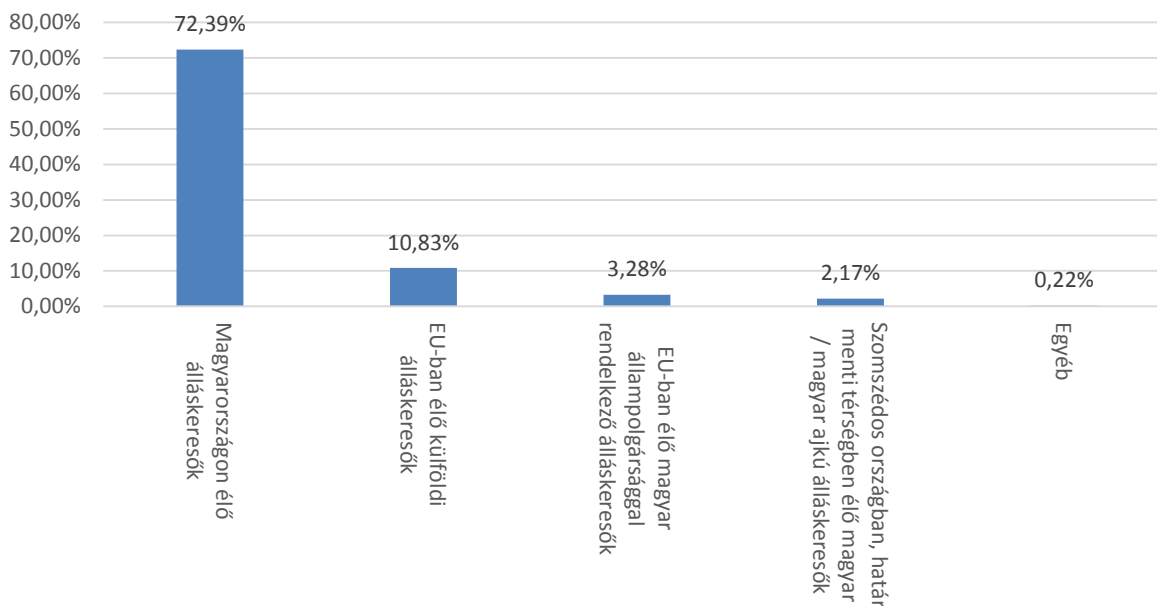
3. ábra: Közvetlenül a munkaerőpiaci szolgáltatás nyújtásában résztvevők munkatársak száma a magán közvetítőknél

A kitöltők ügyfélkörének megoszlása



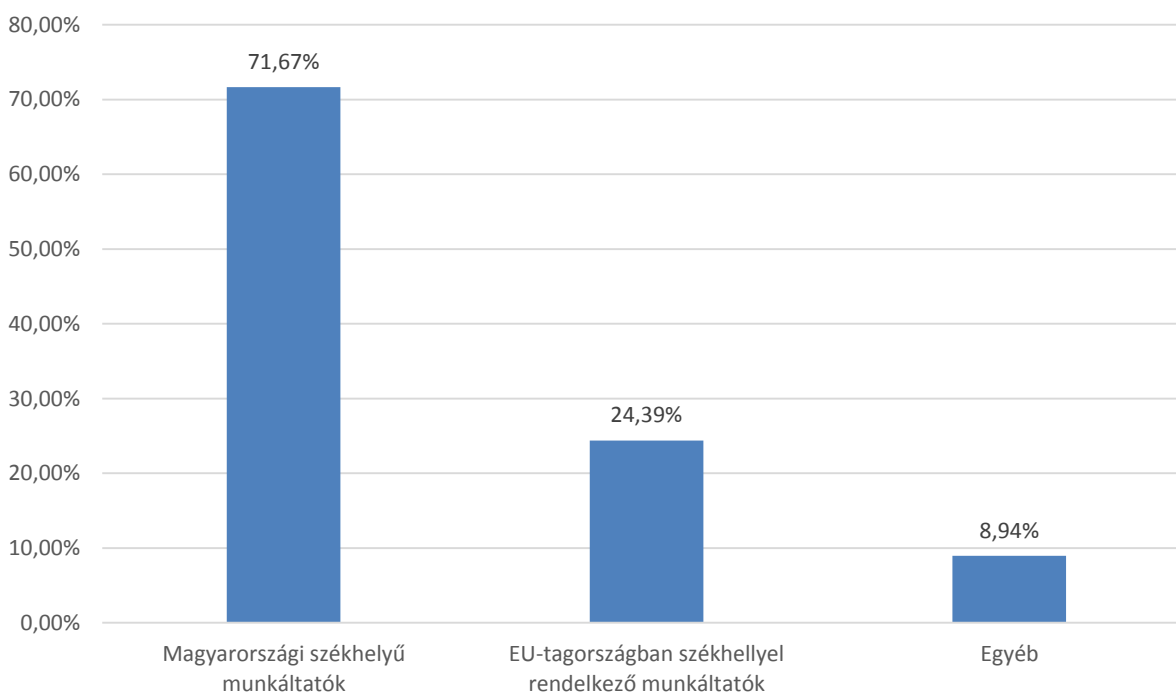
4. ábra: A kitöltők ügyfélkörének megoszlása

A kitöltők ügyfélkörének megoszlása (egyéni ügyfelek)



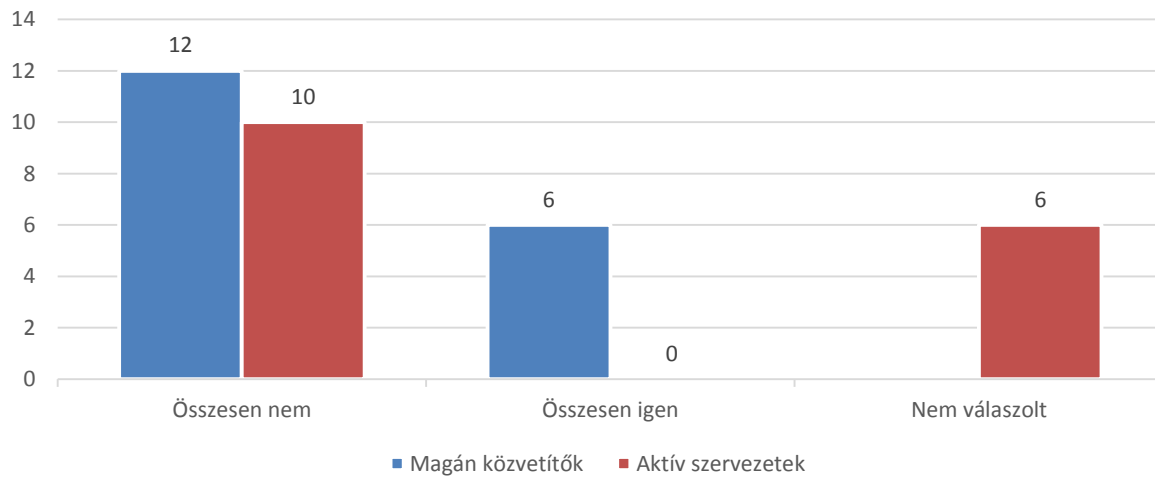
5. ábra: A kitöltők ügyfélkörének megoszlása

A kitöltők ügyfélkörébe tartozó munkáltatók megoszlása



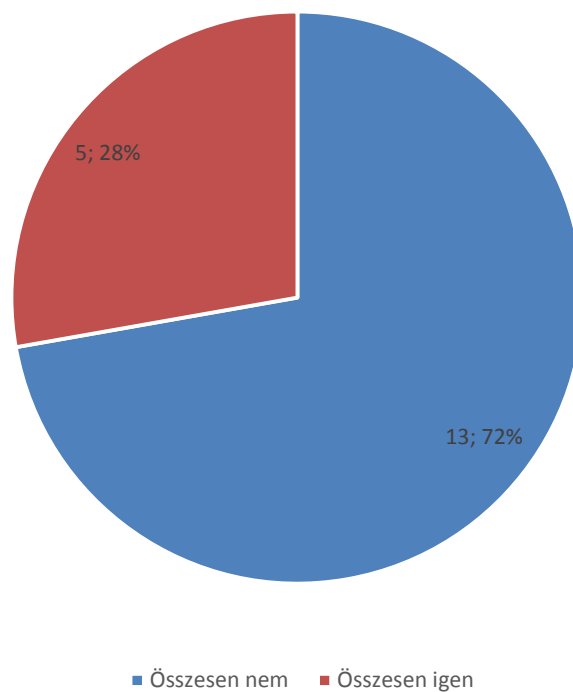
6. ábra: A kitöltők ügyfélkörébe tartozó munkáltatók megoszlása

Az Ön cége működik-e együtt külföldi székhelyű munkaerő-közvetítő vagy kölcsönző céggel?



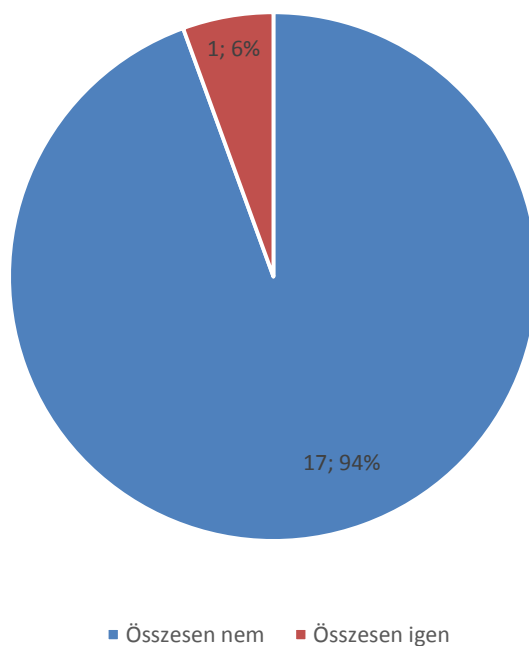
7. ábra: Együttműködés külföldi székhelyű munkaerő-közvetítő vagy kölcsönző céggel

Külföldi partner székhelye az EU területén



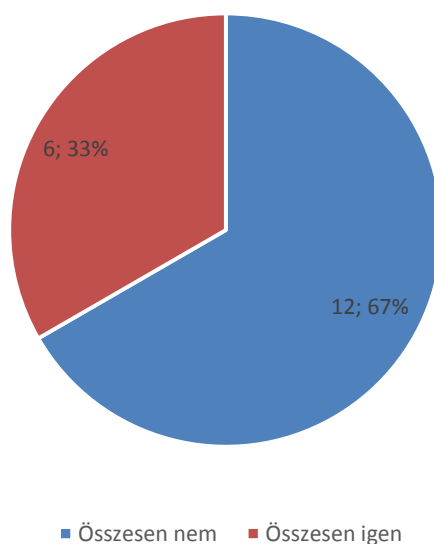
8. ábra: Együttműködés EU-n belüli székhelyű külföldi partnerrel

Külföldi partner székhelye az EU-n kívül



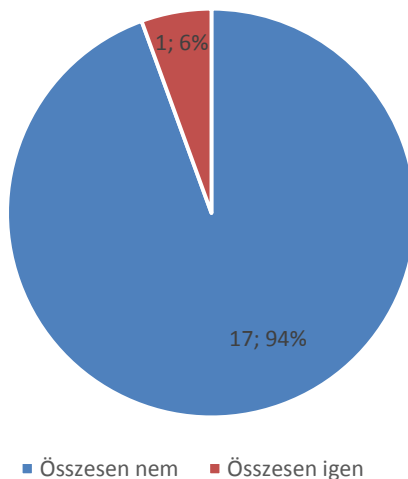
9. ábra: Együttműködés EU-n kívüli székhelyű külföldi partnerrel

Az együttműködés célja magyar munkavállaló közvetítése, toborzása külföldi székhelyű munkáltató üres álláshelyének betöltése érdekében



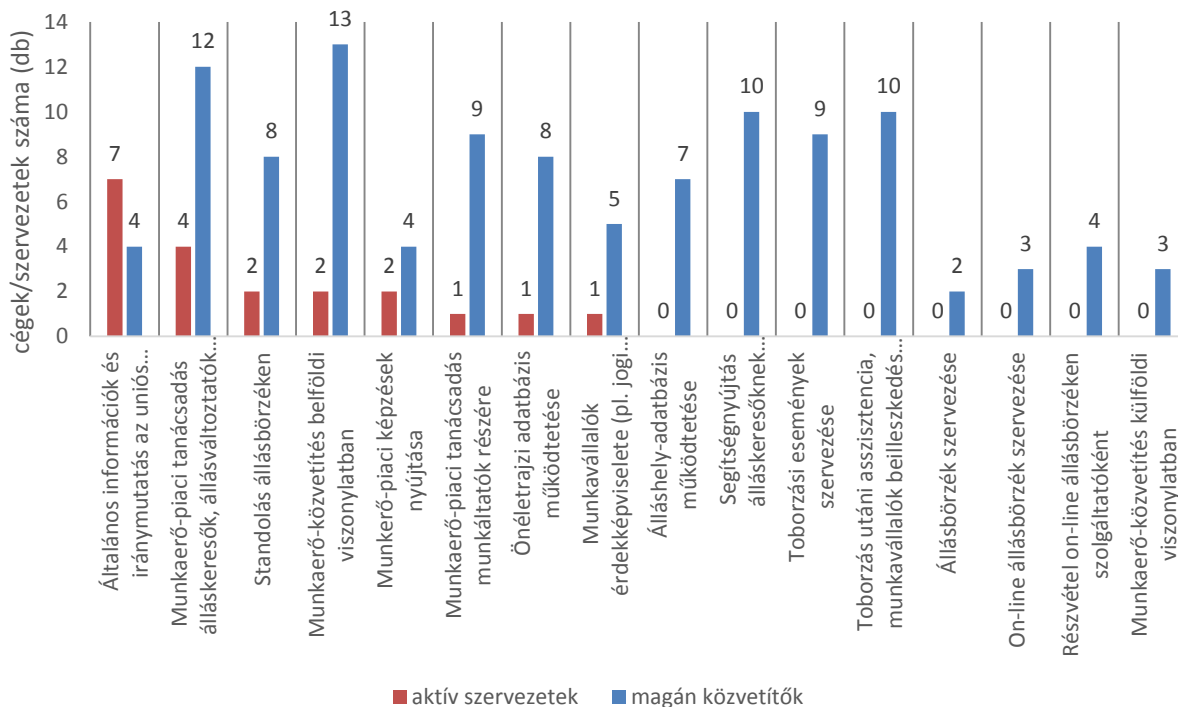
10. ábra: A külföldi partnerrel való együttműködés célja

Az együttműködés célja külföldi munkavállaló közvetítése, toborzása magyarországi székhelyű munkáltató üres álláshelyének betöltése érdekében



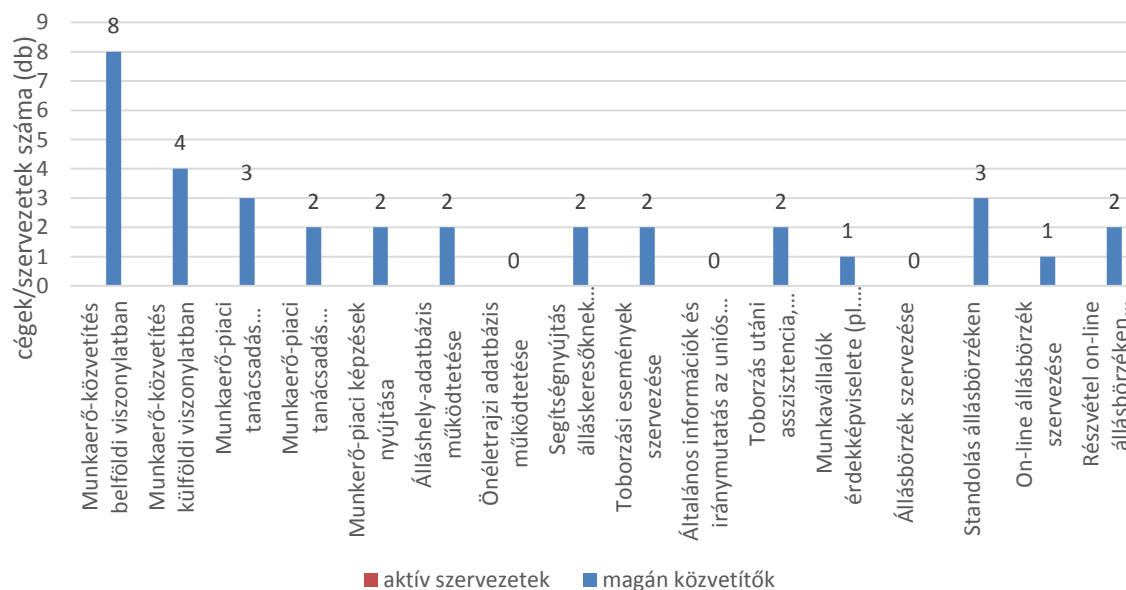
11. ábra: A külföldi partnerrel való együttműködés célja

Milyen munkaerőpiaci szolgáltatásokat nyújt az Ön cége jelenleg?



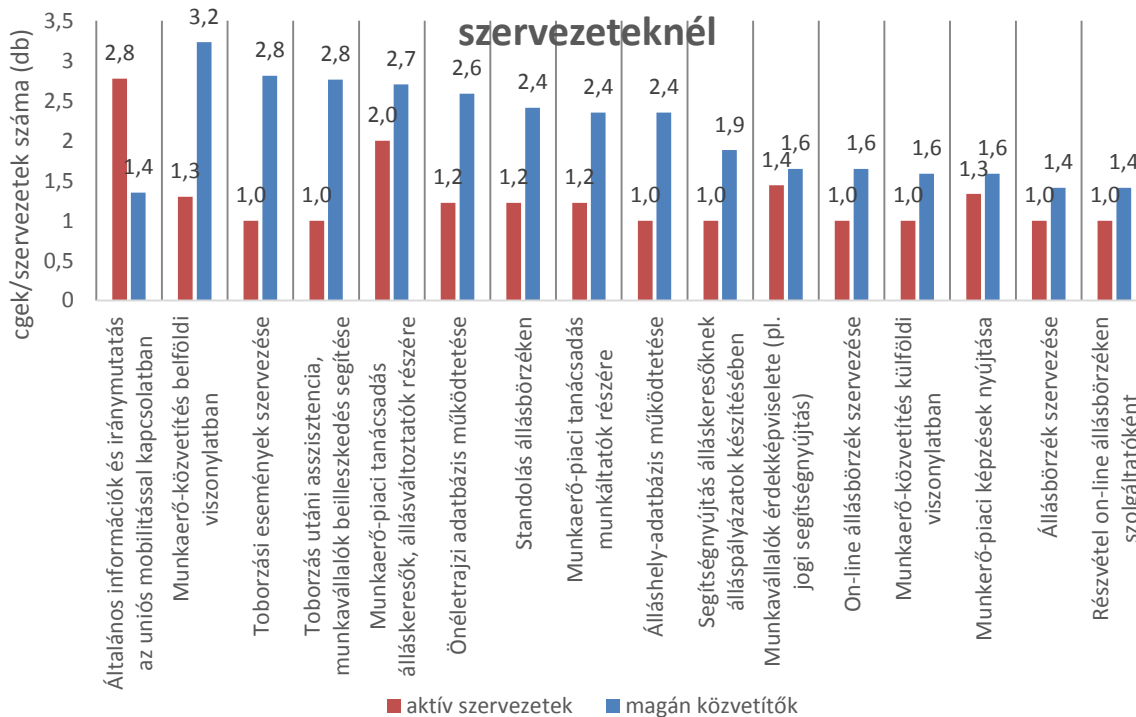
12. ábra: Jelenlegi munkaerőpiaci szolgáltatásnyújtás a kiöltők körében

Hány válaszadó esetében térítéskötelesek a munkaerőpiaci szolgáltatások?



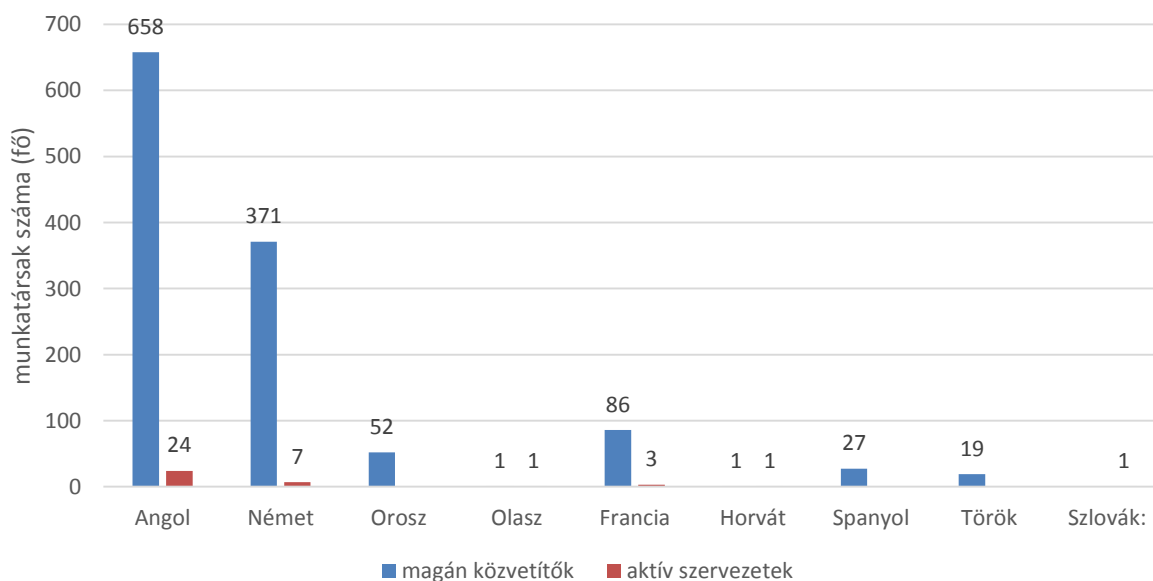
13. ábra: A munkaerőpiaci szolgáltatások térítéskötelessége

Az egyes munkaerőpiaci szolgáltatások jelentősége a szervezeteknél



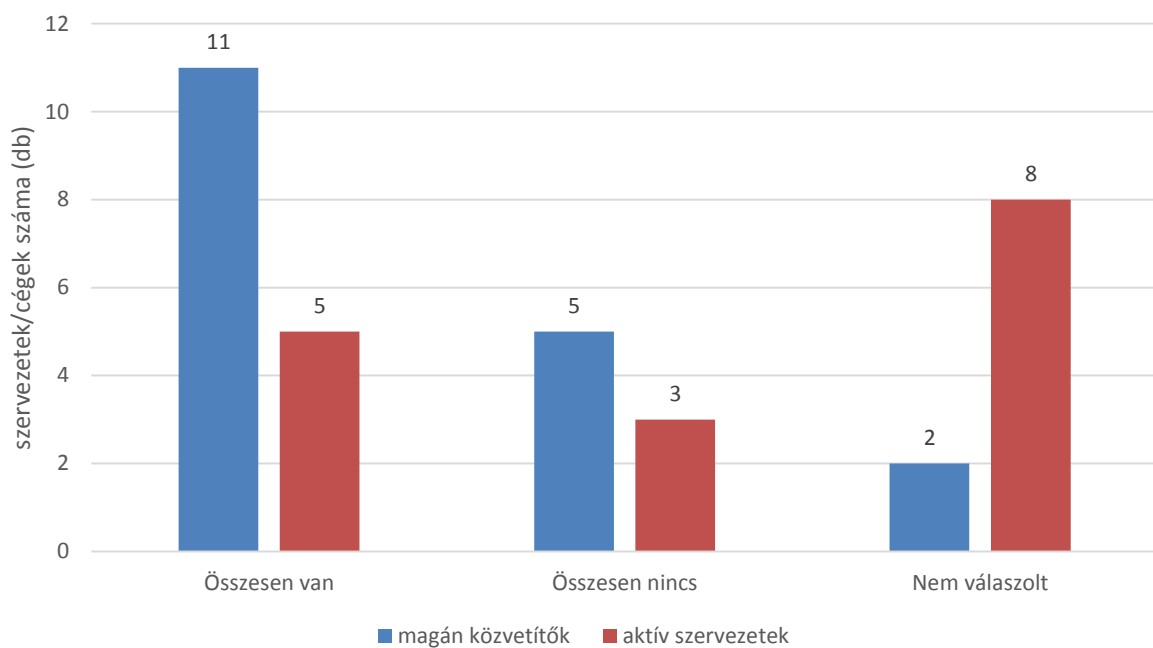
14. ábra: Az egyes munkaerőpiaci szolgáltatások jelentősége a szervezeteknél

A kitöltő szervezetek összes munkatársának nyelvtudása



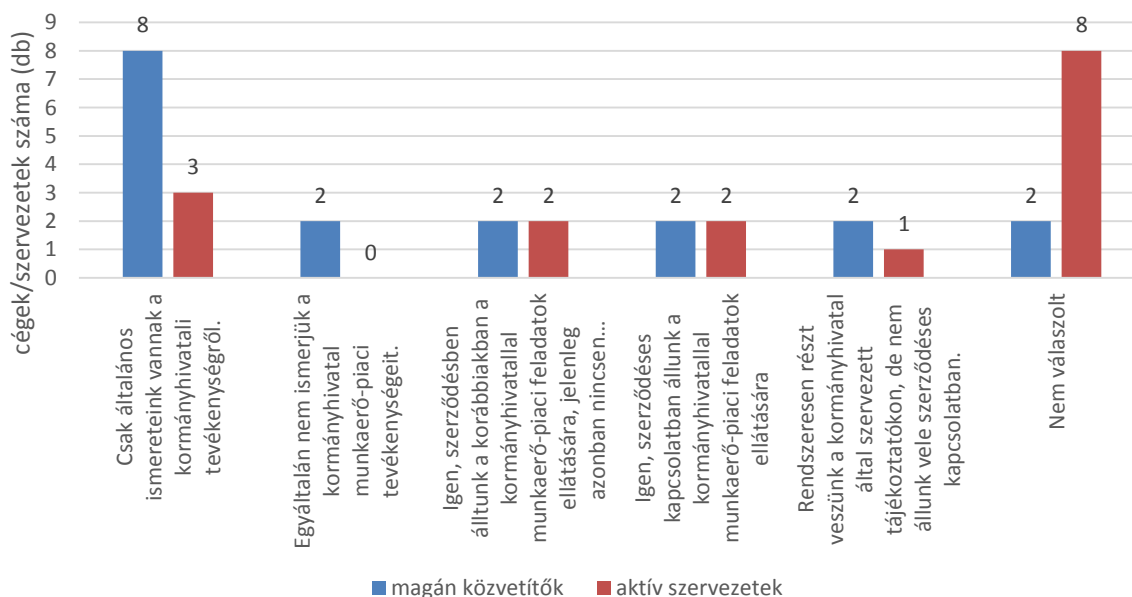
15. ábra: A kitöltő szervezetek munkatársainak nyelvtudása

Ügyfélszolgálat rendelkezésre állása



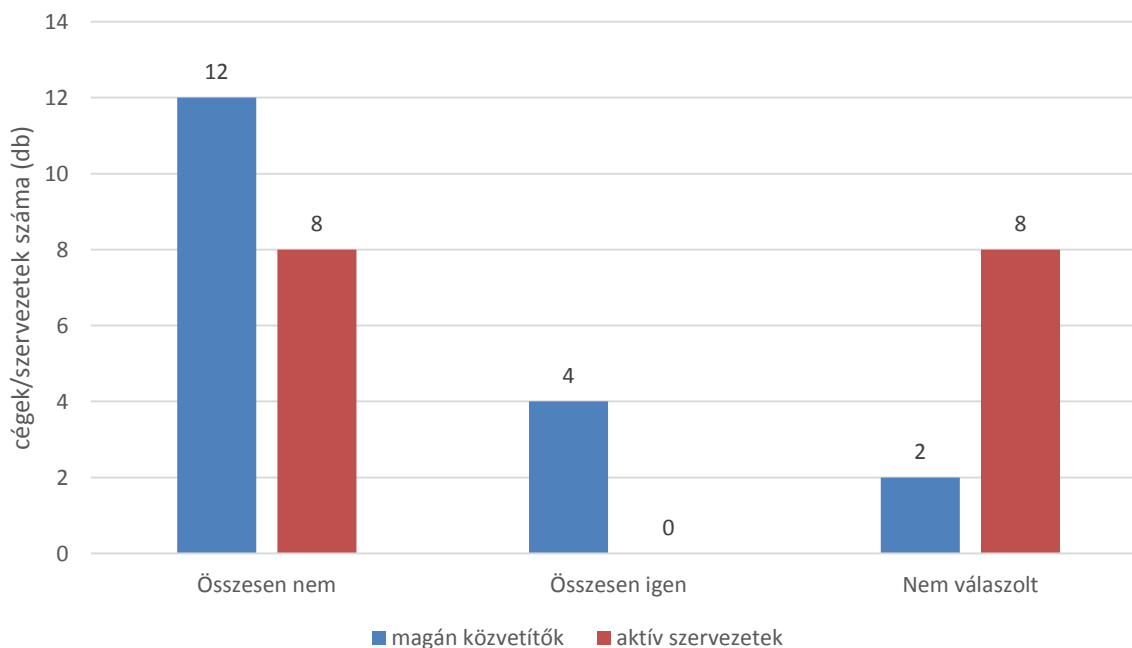
16. ábra: Ügyfélszolgálat rendelkezésre állása a kitöltő szervezeteknél

Volt-e/Van-e együttműködésük kormányhivatallal/járási hivatallal?



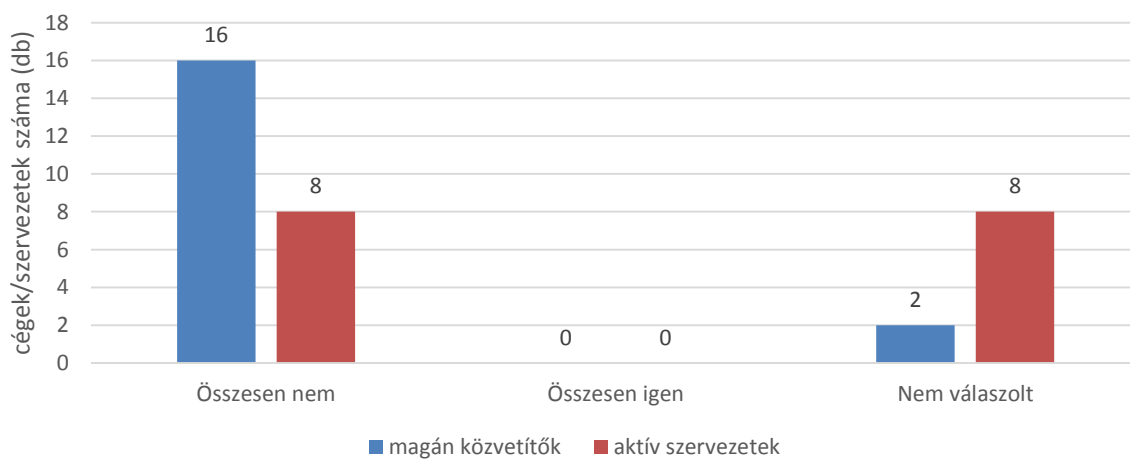
17. ábra: A kitöltő szervezetek együttműködése kormányhivatallal vagy járási hivatallal

Rendelkeznek-e állásajánlatok gyűjtésére alkalmas és publikusan elérhető informatikai rendszerrel (online adatbázisok)?



18. ábra: Állásajánlatok gyűjtésére alkalmas és publikusan elérhető informatikai rendszer rendelkezésre állása

Rendelkeznek-e állásajánlatok és álláskeresői profilok/önéletrajzok párosítására alkalmas és publikusan elérhető informatikai rendszerrel (online adatbázisok)?



19. ábra: állásajánlatok és álláskeresői profilok/önéletrajzok párosítására alkalmas és publikusan elérhető informatikai rendszer rendelkezésre állása

KÉRDŐÍV MAGÁN MUNKAERŐKÖZVETÍTŐK RÉSZÉRE

Kérjük, adja meg cégének nevét:

Kérjük, adja meg cégének székhelyét:

Kérjük, adja meg cégének azon telephelyeit, ahol munkaerőpiaci szolgáltatást nyújt ügyfelek (álláskeresők és/vagy munkáltatók) számára:

Kérjük, adja meg cége átlagos statisztikai állományi létszámát (fő):

Kérjük, adja meg, ebből hány fő vesz részt közvetlenül munkaerőpiaci szolgáltatás nyújtásában ügyfelek részére?

Kérjük, adja meg, hogy teljes ügyfélkörét tekintve az alábbi csoportok milyen arányban vannak jelen:

- Álláskeresők/állásváltoztatók%
- Munkáltatók.... %

Kérjük, adja meg, hogy egyéni ügyfeleit tekintve az alábbi csoportok milyen arányban vannak jelen:

- Magyarországon élő álláskeresők
- EU-ban élő külföldi álláskeresők
- EU-ban élő magyar állampolgársággal rendelkező álláskeresők
- Szomszédos országban, határ menti térségben élő magyar / magyar ajkú álláskeresők
- Egyéb

Kérjük, adja meg, hogy az ügyfélkörébe tartozó munkáltatók között az alábbi csoportok milyen arányban vannak jelen:

- Magyarországi székhelyű munkáltatók
- EU-tagországban székhellyel rendelkező munkáltatók
- Egyéb

Az Ön cége működik-e együtt külföldi székhelyű munkaerő-közvetítő vagy kölcsönző céggel?
Igen/Nem.

Ha igen, mely területen található a partner székhelye? Több lehetőséget is kiválaszthat.

- Az EU területén
- Az EU-n kívül

Milyen célból történik az együttműködés? Több lehetőséget is kiválaszthat.

- Magyar munkavállaló közvetítése, toborzása külföldi székhelyű munkáltató üres álláshelyének betöltése érdekében
- Külföldi munkavállaló közvetítése, toborzása magyarországi székhelyű munkáltató üres álláshelyének betöltése érdekében

Milyen munkaerőpiaci szolgáltatásokat nyújt az Ön cége jelenleg, mennyi ideje foglalkozik ezekkel a tevékenységekkel, és hány munkatársa foglalkozik a feladattal? Mely szolgáltatásai térítéskötelesek? Milyen jelentőséggel bírnak az adott tevékenységek az Ön cégének működésében?

Szolgáltatás	Igen/nem	Amennyiben a válasz Igen:			Kérjük, egy 5 fokú skálán jellemezze, hogy az adott tevékenység mennyire jellemző az Ön cégére (1 – legkevésbé jelentős; 5 – nagyon jelentős)
		Mennyi ideje nyújtják ezt a szolgáltatást? (kérjük, adja a meg az évszámot, amikor elkezdték nyújtani a szolgáltatást!)	Hány munkavállalója foglalkozik ezzel a feladattal?	Térítésköteles a szolgáltatás az ügyfél számára? Igen/nem	
Munkaerő-közvetítés belföldi viszonylatban					
Munkaerő-közvetítés külföldi viszonylatban					
Munkaerőpiaci tanácsadás álláskereső, állásváltókatok részére					
Munkaerőpiaci tanácsadás munkáltatók részére					
Munkaerő-piaci képzések nyújtása					
Álláshely-adatbázis működtetése					
Önéletrajzi adatbázis működtetése					
Segítségnyújtás álláskeresőknél álláspályázatok készítésében					
Toborzási események					

szervezése					
Általános információk és iránymutatás az uniós mobilitással kapcsolatban					
Toborzás utáni asszisztencia, munkavállalók beilleszkedés segítése					
Munkavállalók érdekképviselője (pl. jogi segítségnyújtás)					
Állásbörzék szervezése					
Standolás állásbörzéken					
Online állásbörzék szervezése					
Részvétel on-line állásbörzéken szolgáltatóként					
Egyéb munkaerőpiaci tevékenység:					

Az Ön által foglalkoztatott munkaerőpiaci szolgáltatásnyújtással foglalkozó munkatársak milyen nyelvekből rendelkeznek legalább középfokú aktív nyelvtudással (írásban és szóban egyaránt)?

Nyelv	A nyelvtudás jellege (írásban vagy szóban történő nyelvhasználat: írásban/szóban/mindkettő)	Szint (alapszint/ középszint/ felsőszint)	Létszám (fő)

Az Ön által működtetett szervezet ügyfélszolgálati ideje:

- Nincsen ügyfélszolgálati idő kijelölve, csak bejelentkezés alapján fogadunk ügyfeleket.
- Van ügyfélszolgálati idő:
 - o Napok: tőlig

Ismeri-e az Ön cége EURES-hálózatot? Igen/Nem

Amennyiben válasza igen, kérjük, egy skálán értékelje, hogy napi munkájukhoz milyen mértékben használják az EURES portált

1: nagyon kis mértékben - 5: ez az egyik legfontosabb eszköz a napi munkánk során

Amennyiben a válasz Igen, kérjük, jelölje meg, mely funkcióját ismerik, használják az EURES-hálózatnak. Több lehetőséget is kiválaszthat.

- Ügyfeleink kiszolgálása során használjuk az EURES által működtetett álláshely-adatbázist
- Ügyfeleink kiszolgálása során használjuk az EURES által működtetett önéletrajz-adatbázist
- Tájékozódunk európai állásbörzéről és egyéb hírekről az EURES portálról
- Ismerjük és használjuk a Drop'pin felületet
- Ismerjük és használjuk a European Online Job Days felületet
- Kapcsolatban vagyunk EURES-tanácsadókkal Magyarországon
- Kapcsolatban vagyunk EURES-tanácsadókkal külföldön
- Részt veszünk nemzetközi állásbörzéken, amelyeket az EURES szervez
- Részt veszünk on-line állásbörzéken, amelyeket az EURES szervez
- Egyéb:

Volt-e/Van-e bármilyen együttműködésük a megyei és fővárosi kormányhivatalok foglalkoztatási főosztályaival valamint a járási hivatalok foglalkoztatási osztályaival? Kérjük, egy lehetőséget válasszon ki.

- Igen, szerződéses kapcsolatban állunk a kormányhivatallal munkaerőpiaci feladatok ellátására
- Igen, szerződésben álltunk a korábbiakban a kormányhivatallal munkaerőpiaci feladatok ellátására, jelenleg azonban nincsen érvényes szerződésünk.
- Rendszeresen részt veszünk a kormányhivatal által szervezett tájékoztatókon, de nem állunk vele szerződéses kapcsolatban.
- Csak általános ismereteink vannak a kormányhivatali tevékenységről.
- Egyáltalán nem ismerjük a kormányhivatal munkaerőpiaci tevékenységeit.

Rendelkeznek-e állásajánlatok gyűjtésére alkalmas és publikusan elérhető informatikai rendszerrel (online adatbázisok)? (Igen/Nem)

Amennyiben igen, kérjük, adja meg az URL-címet:

Kérjük, adja meg, hogy jelenleg hozzávetőleg hány darab üres álláshely található az adatbázisban:

Rendelkeznek-e önéletrajzok/álláskeresői profilok gyűjtésére alkalmas és publikusan elérhető informatikai rendszerrel (online adatbázisok)? (Igen/Nem)

Amennyiben igen, kérjük, adja meg az URL-címet:

Kérjük, adja meg, hogy jelenleg hozzávetőleg hány darab önéletrajz/profil található az adatbázisban:

Rendelkeznek-e állásajánlatok és álláskeresői profilok/önéletrajzok párosítására alkalmas és publikusan elérhető informatikai rendszerrel (online adatbázisok)? (Igen/Nem)

Amennyiben igen, kérjük, adja meg az URL-címet:

Vonzó-e az Ön számára az EURES-hálózatba történő belépés? (Igen/Nem/Bizonyos feltételek teljesülése esetén igen.)

HA NEM:

Milyen okok miatt nem kívánnak belépni az EURES-hálózatba? Több lehetőséget is kiválaszthat.

- Ismerjük az EURES-t, és nem látjuk, mely szempontból segítené munkánkat az EURES-hálózatba történő csatlakozás.
- Nem kívánjuk az általunk kezelt önéletrajzokat és/vagy üres álláshelyeket megosztani az EURES-hálózat csatornáin keresztül.
- Úgy gondoljuk, hogy a hálózatba történő csatlakozással üzleti stratégiánk, koncepciónk sérülne.
- Nem rendelkezünk megfelelő IT-háttérrel
- Nem rendelkezünk megfelelő humán-erőforrással
- Nem rendelkezünk rendszeresen működő ügyfélszolgálattal
- Nem rendelkezünk elegendő információval
- Egyéb:

Ha Bizonyos feltételekkel igen:

Mely feltételekkel vállalnák a hálózatba történő csatlakozást? Több lehetőséget is kiválaszthat.

- Amennyiben nem jelentkezik többletköltség a csatlakozás vonatkozásában

- Amennyiben nem lesz szükség az általam működtetett cég IT-rendszereinek és standardjainak módosítására, változtatására
- Amennyiben nem merül fel a humán-erőforrás bővítés igénye a cégnél a csatlakozás következtében
- Amennyiben az EURES-hálózatba történő belépés nem jelent többletfeladatot a cégnél számára.
- Egyéb:

HA IGEN illetve Bizonyos feltételek teljesülése esetén igen:

Milyen szolgáltatások nyújtását tudná az Ön cége vállalni a hálózaton belül? Több lehetőséget is kiválaszthat. (A leendő EURES Tagoknak mindhárom szolgáltatást nyújtaniuk kell az alábbiak közül, míg az EURES Partnerek esetében egy szolgáltatás nyújtása elegendő.)

- Térítésmentes információnyújtás EU-n belüli munkaerőpiaci mobilitási lehetőségekről, a munkavállalók és munkáltatók jogairól, kötelezettségeiről.
- Az Önök cége által kezelt üres álláshelyeket rendelkezésre kívánja bocsájtani az EURES-hálózatban (a munkáltató beleegyezését követően)
- Az Önök cége által kezelt önéletrajzokat rendelkezésre kívánja bocsájtani az EURES-hálózatban (az álláskereső beleegyezését követően)

Mit várna el az EURES Nemzeti Koordinációs Irodától, amennyiben belépne a hálózatba? Több lehetőséget is kiválaszthat.

- Képzést, felkészítést a hálózathoz történő csatlakozás vonatkozásában valamint a későbbiekben is a hálózat működéséhez kapcsolódóan.
- Információs eseményeket, ahol általános tájékoztatást kaphatnak az érdeklődők az EURES-hálózat bővítésével kapcsolatban.
- Az IT-feltételek teljesítését megkönnyítő tanácsadást, támogatást
- A hálózati csatlakozással kapcsolatos esetleges többletköltségek megtérítését (pl. IT-rendszerhez történő csatlakozás esetleges költségeit)
- Anyagi támogatást ügyfélszolgálat működtetéséhez:
 - o Humán-erőforrás-bővítéshez
 - o Infrastruktúra-bővítéshez
- Írásos tájékoztató anyagokat, kiadványokat
- Rendszeres, általános munkaerőpiaci tájékoztatást

- Közös szóróanyagokat, tájékoztató broszúrákat a hálózat tagjai számára

Mit tud nyújtani az Ön cége az EURES-hálózat és az ügyfelek számára? Több lehetőséget is kiválaszthat.

- Álláshely-adatbázis megosztása
- Önéletrajz-adatbázis megosztása
- Munkerő-piaci információk megosztása (tudásmegosztás)
- Aktív részvétel a hálózat stratégiájának, szakmai programjának formálásában.

Előnynek tartaná-e az alábbiakat, amennyiben belépne a hálózatba: Több lehetőséget is kiválaszthat.

- Az EURES brand használata
- A teljes európai álláshely-adatbázis elérése
- A teljes európai önéletrajz-adatbázis elérése
- Lehetőség az EURES által szervezett állásbörzéken történő részvételre
- A European Job Days nevű, on-line állásbörzék szervezésére használt portál térítésmentes használata

Amennyiben be kívánna lépni a hálózatba, vállalná-e az alábbi feltételek teljesítését: Több lehetőséget is kiválaszthat.

- Pályázati űrlap kitöltése a csatlakozási szándék kinyilvánítására
- Legalább 1 EURES ügyfélszolgálati pont biztosítása tanácsadásra alkalmas irodával, technikai háttérrel
- Megfelelően képzett és nyelvtudással rendelkező munkatárs kijelölése az EURES-ügyfélszolgálati feladatok ellátására
- Szükség esetén IT-standardok módosítása az álláshelyek és önéletrajzok elektronikus adatbázisának vonatkozásában
- Az EURES-hálózatban alkalmazott etikai és minőségi standardok alkalmazása
- Részvétel szakmai auditon amelynek célja az EURES-hálózatban elvárt feltételek biztosításának ellenőrzése
- Adatközlés az ügyfélforgalom vonatkozásában az EURES Nemzeti Koordinációs Iroda valamint az Európai Bizottság felé.

Megjegyzés:

KÉRDŐÍV A MUNKAERŐPIACON AKTÍV SZERVEZETEK RÉSZÉRE

Kérjük, adja meg cégének nevét:

Kérjük, adja meg cégének székhelyét:

Kérjük, adja meg cégének azon telephelyeit, ahol ügyfélszolgálatot működtet:

Mi az Ön cégének/szervezetének a fő tevékenysége?

Kérjük, adja meg cége átlagos statisztikai állományi létszámát (fő):

Kérjük, adja meg, ebből hány fő vesz részt közvetlenül ügyfélszolgálati munkában:

Mely tevékenységekkel foglalkozik az Ön cége az alábbiak közül?

- Munkerő-piaci szolgáltatások nyújtása (álláshelyek közvetítése, toborzás) belföldi viszonylatban
- Munkerő-piaci szolgáltatások nyújtása (álláshelyek közvetítése, toborzás) külföldi viszonylatban
- Pályaorientáció
- Tanácsadás álláskeresők, állásváltókatok számára
- Tanácsadás munkáltatók számára
- Munkerőpiaci képzések
- Tanácsadás és ügyintézés külföldi mobilitási lehetőségekkel kapcsolatban (pl. külföldi önkéntesség, ösztöndíjak, gyakornoki lehetőségek)

Kérjük, adja meg, hogy egyéni ügyfeleit tekintve az alábbi csoportok milyen arányban vannak jelen:

- Magyarországon élő álláskeresők/állásváltókatok: ...%
- EU-ban élő külföldi álláskeresők/állásváltókatok:%
- EU-ban élő magyar állampolgársággal rendelkező álláskeresők:%
- Szomszédos országban, határ menti térségben élő magyar / magyar ajkú álláskeresők:%
- Pályaválasztás előtt álló fiatalok:... %
- Külföldi mobilitási lehetőség (önkéntesség, ösztöndíj) iránt érdeklődő magyarországi fiatalok:...%

- Magyarországi mobilitási lehetőség gyakornoki program iránt érdeklődő külföldi fiatalok:...%
- Magyarországi mobilitási lehetőség (önkéntesség, ösztöndíj) iránt érdeklődő külföldi fiatalok:...%
- Külföldi mobilitási lehetőség gyakornoki program iránt érdeklődő magyarországi fiatalok:...%
- Hazai álláshelyek iránt érdeklődő, az EU-ban élő magyar állampolgársággal rendelkező álláskeresők

Kérjük, adja meg, hogy az ügyfélkörébe tartozó munkáltatók között az alábbi csoportok milyen arányban vannak jelen:

- Magyarországi székhelyű munkáltatók
- EU-tagországban székhellyel rendelkező munkáltatók
- Külföldi oktatási és képző intézmények
- Külföldi szervezetek, amelyek önkénteseket fogadnak
- Egyéb

Az Ön cége működik-e együtt külföldi székhelyű munkaerő-közvetítő vagy kölcsönző céggel? Igen/Nem.

Ha igen, mely területen található a partner székhelye? Több lehetőséget is kiválaszthat.

- Az EU területén
- Az EU-n kívül

Milyen célból történik az együttműködés? Több lehetőséget is kiválaszthat.

- Magyar munkavállaló közvetítése, toborzása külföldi székhelyű munkáltató üres álláshelyének betöltése érdekében
- Külföldi munkavállaló közvetítése, toborzása magyarországi székhelyű munkáltató üres álláshelyének betöltése érdekében

Milyen tevékenységeket végzi az Ön cége jelenleg, mennyi ideje foglalkozik ezekkel a tevékenységekkel, és hány munkatársa foglalkozik a feladattal? Mely szolgáltatásai térítéskötelesek? Milyen jelentőséggel bírnak az adott tevékenységek az Ön cégének működésében?

		Amennyiben a válasz Igen:			
Tevékenység	Igen/nem	Mennyi ideje nyújtják ezt a szolgáltatást? (kérjük, adja a meg az évszámot, amikor elkezdték nyújtani a szolgáltatást!)	Hány munkavállalója foglalkozik ezzel a feladattal?	Térítésköteles a szolgáltatás az ügyfél számára? Igen/nem	Kérjük, egy 5 fokú skálán jellemezze, hogy az adott tevékenység mennyire jellemző az Ön cégére (1 – legkevésbé jelentős; 5 – nagyon jelentős)
Munkaerő-közvetítés belföldi viszonylatban					
Munkaerő-közvetítés külföldi viszonylatban					
Munkaerőpiaci tanácsadás álláskereső, állásváltókatok részére					
Munkaerőpiaci tanácsadás munkáltatók részére					
Munkaerőpiaci képzések nyújtása					
Álláshely-adatbázis működtetése					
Önéletrajzi adatbázis működtetése					
Segítségnyújtás álláskeresőknél álláspályázatok készítésében					
Toborzási					

események szervezése					
Általános információk és iránymutatás az uniós mobilitással kapcsolatban					
Toborzás utáni asszisztencia, munkavállalók beilleszkedés segítése					
Munkavállalók érdekképviselete (pl. jogi segítségnyújtás)					
Állásbörzék szervezése					
Standolás állásbörzéken					
Online állásbörzék szervezése					
Részvétel online állásbörzéken szolgáltatóként					
Standolás fesztiválokon, egyéb rendezvényeken információnyújtási céllal					

Az Ön által foglalkoztatott munkaerőpiaci szolgáltatásnyújtással foglalkozó munkatársak milyen nyelvekből rendelkeznek legalább középfokú aktív nyelvtudással (írásban és szóban egyaránt)?

Nyelv	A nyelvtudás jellege (írásban vagy szóban történő nyelvhasználat: írásban/szóban/mindkettő)	Szint (alapszint/ középszint/ felsőszint)	Létszám (fő)

--	--	--	--

Az Ön által működtetett szervezet ügyfélszolgálati ideje:

- Nincsen ügyfélszolgálati idő kijelölve, csak bejelentkezés alapján fogadunk ügyfeleket.
- Van ügyfélszolgálati idő:
 - o Napok: tólig

Ismeri-e az Ön cége EURES-hálózatot? Igen/Nem

Amennyiben válasza igen, kérjük, egy skálán értékelje, hogy napi munkájukhoz milyen mértékben használják az EURES portált

1: nagyon kis mértékben - 5: ez az egyik legfontosabb eszköz a napi munkánk során

Amennyiben a válasz Igen, kérjük, jelölje meg, mely funkcióját ismerik, használják az EURES-hálózatnak. Több lehetőséget is kiválaszthat.

- Ügyfeleink kiszolgálása során használjuk az EURES által működtetett álláshely-adatbázist
- Ügyfeleink kiszolgálása során használjuk az EURES által működtetett önéletrajz-adatbázist
- Tájékozódunk európai állásbörzéről és egyéb hírekről az EURES portálról
- Ismerjük és használjuk a Drop'pin felületet
- Ismerjük és használjuk a European Online Job Days felületet
- Kapcsolatban vagyunk EURES-tanácsadókkal Magyarországon
- Kapcsolatban vagyunk EURES-tanácsadókkal külföldön
- Részt veszünk nemzetközi állásbörzéken, amelyeket az EURES szervez
- Részt veszünk on-line állásbörzéken, amelyeket az EURES szervez
- Egyéb:

Volt-e/Van-e bármilyen együttműködésük a megyei és fővárosi kormányhivatalok foglalkoztatási főosztályaival valamint a járási hivatalok foglalkoztatási osztályaival? Kérjük, egy lehetőséget válasszon ki.

- Igen, szerződéses kapcsolatban állunk a kormányhivatallal munkaerőpiaci feladatok ellátására
- Igen, szerződésben álltunk a korábbiakban a kormányhivatallal munkaerőpiaci feladatok ellátására, jelenleg azonban nincsen érvényes szerződésünk.

- Rendszeresen részt veszünk a kormányhivatal által szervezett tájékoztatókon, de nem állunk vele szerződéses kapcsolatban.
- Csak általános ismereteink vannak a kormányhivatali tevékenységről.
- Egyáltalán nem ismerjük a kormányhivatal munkaerőpiaci tevékenységeit.

Rendelkeznek-e állásajánlatok gyűjtésére alkalmas és publikusan elérhető informatikai rendszerrel (online adatbázisok)? (Igen/Nem)

Amennyiben igen, kérjük, adja meg az URL-címet:

Kérjük, adja meg, hogy jelenleg hozzávetőleg hány darab üres álláshely található az adatbázisban:

Rendelkeznek-e önéletrajzok/álláskeresői profilok gyűjtésére alkalmas és publikusan elérhető informatikai rendszerrel (online adatbázisok)? (Igen/Nem)

Amennyiben igen, kérjük, adja meg az URL-címet:

Kérjük, adja meg, hogy jelenleg hozzávetőleg hány darab önéletrajz/profil található az adatbázisban:

Rendelkeznek-e állásajánlatok és álláskeresői profilok/önéletrajzok párosítására alkalmas és publikusan elérhető informatikai rendszerrel (online adatbázisok)? (Igen/Nem)

Amennyiben igen, kérjük, adja meg az URL-címet:

Vonzó-e az Ön számára az EURES-hálózatba történő belépés? (Igen/Nem/Bizonyos feltételek teljesülése esetén igen.)

HA NEM:

Milyen okok miatt nem kívánnak belépni az EURES-hálózatba? Több lehetőséget is kiválaszthat.

- Ismerjük az EURES-t, és nem látjuk, mely szempontból segítené munkánkat az EURES-hálózatba történő csatlakozás.
- Nem kívánjuk az általunk kezelt önéletrajzokat és/vagy üres álláshelyeket megosztani az EURES-hálózat csatornáin keresztül.
- Úgy gondoljuk, hogy a hálózatba történő csatlakozással üzleti stratégiánk, koncepciónk sérülne.
- Nem rendelkezünk megfelelő IT-háttérrel

- Nem rendelkezünk megfelelő humán-erőforrással
- Nem rendelkezünk rendszeresen működő ügyfélszolgálattal
- Nem rendelkezünk elegendő információval
- Egyéb:

Ha Bizonyos feltételekkel igen:

Mely feltételekkel vállalnák a hálózathoz történő csatlakozást? Több lehetőséget is kiválaszthat.

- Amennyiben nem jelentkezik többletköltség a csatlakozás vonatkozásában
- Amennyiben nem lesz szükség az általam működtetett cég IT-rendszereinek és standardjainak módosítására, változtatására
- Amennyiben nem merül fel a humán-erőforrás bővítés igénye a cégnél a csatlakozás következtében
- Amennyiben az EURES-hálózatba történő belépés nem jelent többletfeladatot a cégem számára.
- Egyéb:

HA IGEN illetve Bizonyos feltételek teljesülése esetén igen:

Milyen szolgáltatások nyújtását tudná az Ön cége vállalni a hálózaton belül? Több lehetőséget is kiválaszthat. (A leendő EURES Tagoknak mindhárom szolgáltatást nyújtaniuk kell az alábbiak közül, míg az EURES Partnerek esetében egy szolgáltatás nyújtása elegendő.)

- Térítésmentes információnyújtás EU-n belüli munkaerőpiaci mobilitási lehetőségekről, a munkavállalók és munkáltatók jogairól, kötelezettségeiről.
- Az Önök cége által kezelt üres álláshelyeket rendelkezésre kívánja bocsájtani az EURES-hálózatban (a munkáltató beleegyezését követően)
- Az Önök cége által kezelt önéletrajzokat rendelkezésre kívánja bocsájtani az EURES-hálózatban (az álláskereső beleegyezését követően)

Mit várna el az EURES Nemzeti Koordinációs Irodától, amennyiben belépne a hálózatba? Több lehetőséget is kiválaszthat.

- Képzést, felkészítést a hálózathoz történő csatlakozás vonatkozásában valamint a későbbiekben is a hálózat működéséhez kapcsolódóan.
- Információs eseményeket, ahol általános tájékoztatást kaphatnak az érdeklődők az EURES-hálózat bővítésével kapcsolatban.

- Az IT-feltételek teljesítését megkönnyítő tanácsadást, támogatást
- A hálózati csatlakozással kapcsolatos esetleges többletköltségek megtérítését (pl. IT-rendszerhez történő csatlakozás esetleges költségeit)
- Anyagi támogatást ügyfélszolgálat működtetéséhez:
 - o Humánerőforrás-bővítéshez
 - o Infrastruktúra-bővítéshez
- Írásos tájékoztató anyagokat, kiadványokat
- Rendszeres, általános munkaerőpiaci tájékoztatást
- Közös szóróanyagokat, tájékoztató broszúrákat a hálózat tagjai számára

Mit tud nyújtani az Ön cége az EURES-hálózat és az ügyfelek számára? Több lehetőséget is kiválaszthat.

- Álláshely-adatbázis megosztása
- Önéletrajz-adatbázis megosztása
- Munkaerő-piaci információk megosztása (tudásmegosztás)
- Mobilitási információk, lehetőségek megosztása a hálózatban (tudásmegosztás)
- Aktív részvétel a hálózat stratégiájának, szakmai programjának formálásában.

Előnynek tartaná-e az alábbiakat, amennyiben belépne a hálózatba: Több lehetőséget is kiválaszthat.

- Az EURES brand használata
- A teljes európai álláshely-adatbázis elérése
- A teljes európai önéletrajz-adatbázis elérése
- Lehetőség az EURES által szervezett állásbörzéken történő részvételre
- A European Job Days nevű, online állásbörzék szervezésére használt portál térítésmentes használata

Amennyiben be kívánna lépni a hálózatba, vállalná-e az alábbi feltételek teljesítését: Több lehetőséget is kiválaszthat.

- Pályázati űrlap kitöltése a csatlakozási szándék kinyilvánítására

- Legalább 1 EURES ügyfélszolgálati pont biztosítása tanácsadásra alkalmas irodával, technikai háttérrel
- Megfelelően képzett és nyelvtudással rendelkező munkatárs kijelölése az EURES-ügyfélszolgálati feladatok ellátására
- Szükség esetén IT-standardok módosítása az álláshelyek és önéletrajzok elektronikus adatbázisának vonatkozásában
- Az EURES-hálózatban alkalmazott etikai és minőségi standardok alkalmazása
- Részvétel szakmai auditon, amelynek célja az EURES-hálózatban elvárt feltételek biztosításának ellenőrzése
- Adatközlés az ügyélforgalom vonatkozásában az EURES Nemzeti Koordinációs Iroda valamint az Európai Bizottság felé.

Megjegyzés:

KÉRDŐÍV A KORMÁNYHIVATALOK RÉSZÉRE AZ EURES-HÁLÓZAT NYITÁSA KAPCSÁN

Kérdés

Válasz

ÁLTALÁNOS INFORMÁCIÓK

1	Kérjük, adja meg a megyei kormányhivatal és a megyében található járási hivatalok foglalkoztatásért felelős szervezeti egységeinek átlagos statisztikai állományi létszámát (fő):	
---	---	--

2	Kérjük, adja meg, ebből hány fő vesz részt közvetlenül munkaerőpiaci szolgáltatás nyújtásában ügyfelek részére?	
---	---	--

3	Kérjük, adja meg, hogy a kormányhivatal állományába tartozó munkatársakon kívül nyújtanak-e az ügyfelek számára munkaerőpiaci szolgáltatást szolgáltatásvásárlás révén. Ha igen, akkor kérjük, szíveskedjék megadni a szolgáltatásvásárlás révén biztosított létszámot.	
---	---	--

AZ EURES-HÁLÓZAT MŰKÖDTETÉSE

4	Hány fő EURES-tanácsadó dolgozik jelenleg a megyében? Kérjük, töltsék ki az alábbi táblázatot.		
	Kormányhivatal/járási megnevezése	Létszám (fő)	Az EURES-feladatok ellátására fordított heti munkaórák átlagos száma (óra)

--	--	--

5	Mely településeken lenne szükség további EURES-tanácsadókra az EURES-szolgáltatások könnyebb hozzáférhetőségének biztosítása érdekében új EURES Tagok és Partnerek bevonásával? (Települések megnevezése)	
---	---	--

6	Kérjük, egy 5 fokú skálán értékelje, hogy a nemzetközi munkaerőpiaci szolgáltatások milyen prioritással rendelkeznek jelenleg a megyei munkaerőpiaci szereplők tevékenységei között az <u>álláskereső</u> vonatkozásában: 1-nagyon alacsony prioritás – 5 – nagyon magas prioritás, az elsődleges tevékenységek egyike	
---	---	--

7	Kérjük, hogy egy 5 fokú skálán értékelje, hogy a nemzetközi munkaerőpiaci szolgáltatások milyen prioritással rendelkeznek jelenleg a megyei munkaerőpiaci szereplők tevékenységei között a <u>munkáltatók</u> vonatkozásában: 1-nagyon alacsony prioritás – 5 – nagyon magas prioritás, az elsődleges tevékenységek egyike	
---	---	--

8	Kérjük, hogy egy 5 fokú skálán értékelje, hogy a nemzetközi munkaerőpiaci szolgáltatások milyen prioritással rendelkeznek jelenleg a kormányhivatal és a járási hivatalok munkaerőpiaci feladatai között az <u>álláskereső</u> vonatkozásában: 1-nagyon alacsony prioritás – 5 – nagyon magas prioritás, az elsődleges tevékenységek egyike	
---	--	--

9	Kérjük, hogy egy 5 fokú skálán értékelje, hogy a nemzetközi munkaerőpiaci szolgáltatások milyen prioritással rendelkeznek jelenleg a kormányhivatal és a járási hivatalok munkaerőpiaci feladatai között <u>a munkáltatók vonatkozásában</u> : 1-nagyon alacsony prioritás – 5 – nagyon magas prioritás, az elsődleges tevékenységek egyike	
---	--	--

PARTNERSÉGEK

10	Rendelkezik a megyei kormányhivatal/járás hivatal partneri stratégiával a munkaerőpiaci politikák terén? (Igen/Nem)	
----	---	--

Amennyiben a válasz nem:

11	Fontosnak látja, hogy az EURES-hálózat bővítése kapcsán legyen kidolgozott munkaerőpiaci partneri stratégiája az NFSZ-nek? (Igen/Nem)	
----	---	--

Amennyiben a válasz Igen:

12	Kérjük, a stratégia legfontosabb tartalmi elemeit sorolja föl. (Legfeljebb 5 mondatos szabad szöveges válasz.)	
----	--	--

13	Milyen jellegű szervezetekkel működnek együtt jelenleg az Ön által képviselt megyei kormányhivatal és a megyében található járási hivatalok foglalkoztatásért felelős szervezeti egységei? Kérjük, adja meg az együttműködés célját is. Kérjük, osztályozza fontosság szerint az alábbi cégtípusokat egy ötfokú skála segítségével. (1 - egyáltalán nem fontos, 5 - kiemelkedően fontos)		
	Cégtípus	Együttműködés célja	Osztályozás
	- Munkelő-közvetítő cégek		
	- Munkelő-kölcsönző cégek		
	- Pályaorientációt és pálya-tanácsadási szolgáltatást nyújtó szervezetek		
	- Közoktatási intézmények		
	- Felsőoktatási intézmények karrierirodái		
	- Felnőttképzési intézmények		

- Külföldi mobilitási lehetőségekkel (önkéntesség, gyakornoki programok, ösztöndíjak) foglalkozó szervezetek		
- Munkavállalói és munkáltatói érdekképviselői szervek		
- Egyéb:		

AZ EURES-HÁLÓZAT BŐVÍTÉSE

14	Milyen előnyöket, lehetőségeket lát az EURES-hálózat bővítésében? (Kérjük, X-szel jelölje válaszait. Több lehetőséget is kiválaszthat.)	
	- A földrajzi lefedettség megfelelő biztosítása	
	- A kiszorgálandó ügyfelek számának eloszlása, így a kormányhivatali/járási hivatali munkatársak leterheltségének csökkenése	
	- Az EURES-hálózatban található szervezetek specializálódása az ügyfélkör és/vagy a szolgáltatások mentén	
	- Az új Tagok által gondozott álláshely- és önéletrajzi adatbázishoz történő hozzáférés, ami megnöveli az NFSZ esélyeit a hatékony ügyfélkiszolgálás szempontjából	
	- Az új Tagok és Partnereke révén olyan kompetencia kerülhet a hálózatba, amely eddig nem volt megtalálható.	
	o Amennyiben ezt a választ megjelölte, kérjük, nevezze meg ezen kompetenciákat:	

15	Milyen kockázatokat lát a hálózat bővítésében? (Kérjük, X-szel jelölje válaszait. Több lehetőséget is kiválaszthat)	
	- Nehézséget okozhat az új Tagok és Partnerek céljainak, prioritásainak összeegyeztetése a kormányhivatalok szakmai céljaival, kötelezettségeivel	
	- A minőségi szolgáltatás garantálása nehézséget jelenthet egy kibővített hálózat esetében	
	- Az etikai elvek biztosítása nehézséget jelenthet egy kibővített hálózat esetében	

-	Egyéb:	
---	--------	--

EURES hálózatnyitási kutatás fókuszcsoport vezérfonal

1. Bemutatkozás: név, cégnév
2. Ismerik-e az EURES-hálózatot és céljait, szolgáltatásait?
3. Tudnak-e arról, hogy az EURES-hálózatot 2018. Májusban meg kell nyitni a piaci szereplők előtt, akik Tagokká és Partnerekké válhatnak?

Rövid prezentáció

4. Amennyiben lehetőség nyílna rá, hogy az EURES-hálózat tagjává vagy partnerévé váljanak és e hálózatban más szervezetekkel együttműködve nyújtsanak szolgáltatásokat munkavállalók és munkaadók részére, nyitottak lennének-e rá?
5. Ha belépnének az EURES-hálózatba, mik lennének az okai?
6. Ha belépnének az EURES-hálózatba, mik lennének az elvárásaik?
7. Ha belépnének az EURES-hálózatba, milyen előnyt jelentene a szervezetük jelenléte és munkája az EURES-hálózat számára?
8. Ha belépnének az EURES-hálózatba, milyen előnyt jelentene a szervezetük jelenléte és munkája az EURES-ügyfelei számára?
9. Ha belépnének az EURES-hálózatba, milyen előnyt jelentene ez a szervezetük számára?
10. Ha belépnének az EURES-hálózatba, milyen rizikót vagy hátrányt jelentene ez a szervezetük számára?
11. Belépés esetén hogyan lehetne a rizikót vagy hátrányt feloldani?
Ha nem kívánnak belépni az EURES-hálózatba, mik lennének az okai?
12. Milyen segítséget, asszisztenciát, támogatást várnának el a hazai EURES Nemzeti Koordinációs Irodától a hálózatba lépésük megkönnyítése érdekében?

Felhasznált szakirodalom és dokumentumok jegyzéke

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat partnereinek véleményfeltárása. Budapest, 2017. (Konszenzus Alapítvány)

Ad hoc EURES Coordination Group, 14 June 2017, Brussels, Belgium. Ideas for a business case for Joining EURES

Az állami foglalkoztatási szolgálatok hozzájárulása az EU 2020 célkitűzéseinek megvalósításához. A PES 2020 stratégia eredményeit összegző dokumentum

Commission staff working document. Executive summary of the impact assessment. Accompanying the document Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council on a European network of Employment Services, workers' access to mobility services and the further integration of labour markets.

HOW TO ACT? Implementation and evolution of the PES conductor role: The Belgian PES in Flanders as a case study, 2016 Brüsszel.

Összefoglaló a magán-munkaközvetítők 2015. évi tevékenységéről
https://nfsz.munka.hu/Lapok/full_afsz_kozos_statiztika/stat_osszefogl_magan-munkakozv_tevekeny.aspx. Letöltés napja: 2017. december 22.

Összefoglaló a munkaerő-kölcsönzők 2015. évi tevékenységéről
https://nfsz.munka.hu/Lapok/full_afsz_kozos_statiztika/stat_osszefogl_munkaero-kolcson_tevekeny.aspx. Letöltés napja: 2017. december 22.

PES Network Stakeholders Conference, 'Working together for a stronger European labour market. Day 1 Workshop 2: Working with private employment services

Single Market Scoreboard. Performance per governance tool. EURES. Reporting period: 01/2016 - 12/2016