

BEFOGADÓ INFORMÁCIÓS TÁRSADALOM

Az INFONIA Alapítvány havonta megjelenő ingyenes hírlevele



[Hetedik szám]



TARTALOMJEGYZÉK

A hónap témája

San Francisco digitális társadalmi befogadás stratégiája 2. oldal

Statisztika

3% 4. oldal

Tudomány

Madai Krisztina: A nők munkaerő-piaci reintegrációja és a távmunka 5. oldal

Hírek

8. oldal

A HÓNAP TÉMÁJA

MOLNÁR SZILÁRD: SAN FRANCISCO DIGITÁLIS TÁRSADALMI BEFOGADÁS (INCLUSION) STRATÉGIÁJA

Talán meglepő a hír az európai olvasó számára, hogy egy sor egyesült államokbeli nagyváros – például Philadelphia, Minneapolis, Boston, San Diego, Seattle – után San Francisco is elkészítette (az IKT-eszközök segítségével támaszkodó) társadalmi befogadást elősegítő programját. Az információs társadalom megosztottsága veszélyeinek, és az ezek elleni erőfeszítések hangsúlyozása – talán némi túlzással, de mégis csak – az Európai Unióra jellemző, mégis úgy tűnik, hasonló tudatosság jellemzi a tengerentúli nagyvárosok önkormányzatait is.

Az információs társadalommal kapcsolatos európai gondolkodásmódban mély gyökerei vannak az IKT-re alapuló társadalmi integrációnak (eInclusion), amit nem is győznek hangsúlyozni a lehető legmagasabb politikai szinten. Jó példa erre a Befogadó Információs Társadalom (Inclusive Information Society) erősítése érdekében tavaly elfogadott Rigai Nyilatkozat, melyben az Európai Unió miniszterei kijelentették: 2010-ig földrészünkön felére kell csökkenteni az információs-kommunikációs technológiák használatában fennálló társadalmi különbségeket, a digitális megosztottságot.

A mindössze 15 oldalas San Francisco-i digitális társadalmi befogadás (inclusion) stratégia –igen gyakorlatias módon – 6 kiemelt területre fókuszál. Ezek a következők:

- Ingyenes és megfizethető vezeték nélküli internet-hozzáférés az egész városban. A hálózaton legyen lehetőség az egyszerű alapszolgáltatások elérésére, valamint email-küldésre és internetböngészésre.
- Minden rászoruló háztartásban legyen PC és legyenek kiegészítő eszközök (például nyomtató), minden rászoruló közösségben indítsanak az ezek használatát elősegítő képzéseket.
- Digitális adatvédelem, adatbiztonság és felelősségvállalás annak érdekében, hogy a szülők, a felhasználók megbízzanak a hálózati tartalmakban, szolgáltatásokban.
- Hozzáférhetőség, akadálymentesség biztosítása a valamilyen hátrányban szenvedők számára.
- Digitális írástudás erősítése
- Releváns, többnyelvű online tartalom és szolgáltatás

A stratégia külön kiemeli, hogy a megvalósításnak közösségi szinten kell megtörténnie, a piaci szereplők és a helyi közösségek szoros együttműködése révén.

Források:

<http://www.muniwireless.com>

<http://www.sfgov.org/>

San Francisco Digital Inclusion Strategy:

http://www.sfgov.org/site/uploadedfiles/dtis/tech_connect/DigitalInclusionStrategyOverview.pdf

STATISZTIKA

3%

2007-es brit e-kormányzati kutatás eredménye szerint ennyi százaléka felelt meg a WCAG 1.0 szabványnak az Európai Unió 436 online e-kormányzati szolgáltatás-weboldalának. További 10%-a a weblapoknak az automata ellenőrzésnek megfelelt, de a manuális vizsgálaton megbukott, további 17% pedig bár nem felelt meg a szabványnak, a hibák marginálisak voltak.

A többi weblap (70%) egyáltalán nem felelt meg a webes elérhetőség szabványának.

A magyar kormányzati honlapok ilyen jellegű felmérését az INFONIA Alapítvány jelenleg végzi, a kutatás eredményeiről természetesen beszámolunk.

Forrás:

eAccessibility of public sector services in the European Union - key findings

http://archive.cabinetoffice.gov.uk/e-government/resources/eaccessibility/key_findings.asp

TUDOMÁNY

MADAI KRISZTINA: A NŐK MUNKAERŐ-PIACI REINTEGRÁCIÓJA ÉS A TÁVMUNKA

Az Infonia Alapítvány kutatást indított a munkáltató cégek és a kisgyermekes anyák körében, hogy felmérhesse, milyen intézkedésekkel, munkaszervezési módszerrel, hozzáállással alakíthatók ki a munkáltatók és a munkavállalók érdekeit egyaránt figyelembe vevő, atipikus foglalkoztatási formák.

A fejlett ipari országokban az egyre inkább jellemző munkaerő-hiány enyhítésének legfontosabb eszköze a nők munkaerő-piacra történő bevonása. A munkaerő hiányán túl a hatékony állami erőforrás-menedzsment is a nők munkaerő-piaci részvételének növelését sürgeti, hiszen a nők egyre növekvő arányban vesznek részt az oktatás minden szintjén, több területen megelőzve a férfiakat is.

Nemzetközi kutatások egyértelműen bizonyítják, hogy azokban az országokban, ahol sikerült a nőket nagyobb arányban bevonni a munkaerő-piacra, számottevően nőtt az ország GDP-je. Azokban az országokban pedig, ahol segítették a női vállalkozások elterjedését, ez még az előzőnél is nagyobb arányú GDP növekedést okozott. Ráadásul – szemben a korábbi trenddel – ma azon országokban magasabbak a születési számok is, ahol a nők nagyobb arányban tudnak integrálódni a munkaerő-piacra.

Az Infonia Alapítvány és a Budapesti Műszaki Egyetem Információ- és Tudásmenedzsment Tanszéke az EU forrásokat elosztó Humánerőforrás-fejlesztési Operatív Program (HEFOP) támogatásával 2006-ban létrehozta a Kismama Reintegrációs Centrumot (1055. Balaton utca 15.) A centrum célja, hogy a család és a munkavégzés harmóniájának megtalálásában támogassa az anyákat a távmunkára való felkészítés formájában.

Az Alapítvány kutatást indított a munkáltató cégek és a kisgyermekes anyák körében, hogy felmérhesse, milyen állami vagy vállalati intézkedésekkel, milyen munkaszervezési módszerrel, milyen hozzáállással alakíthatók ki a munkáltatók és a munkavállalók érdekeit egyaránt figyelembe vevő, atipikus foglalkoztatási formák.

A 30 cég felsővezetőivel (HR-vezetők, szervezetfejlesztési vezetők, ügyvezető igazgatók) készített strukturált mélyinterjúk lehetőséget adtak arra, hogy felmérjük, a nők általános munkaerő-piaci helyzetének ismeretén túl, az adott piaci környezetben a vállalatok milyen stratégiát választanak a női munkaerő foglalkoztatására, a jelen gazdasági helyzetben mennyire aktuális a reintegráció és az atipikus munkavégzés témája a munkaadók szempontjából, milyen ezen témák tudatossági szintje és mely tényezők befolyásolják leginkább az ezzel kapcsolatos döntéseket.

Az interjúk elemzése során egyértelmű volt, hogy a cégek számára - ugyanúgy, mint az érintett munkavállalók számára - számtalan nehézséget jelent a szülés utáni rugalmas reintegráció: rengeteg a negatív tapasztalat, frusztráció, ami nehezíti a működőképes stratégia kialakítását még azokban az esetekben is, amikor messzemenően elkötelezett egy cég a társadalmi felelősségvállalás és a nyitott szemlélet tekintetében. Úgy tűnik, a

probléma megoldását tovább nehezíti sok, a nők munkaerő-piaci jelenlétét befolyásoló tényező társadalmi tudatosságának alacsony szintje és a jogi szabályozás bonyolultsága, illetve sok esetben az ezzel kapcsolatos bizonytalanság. Ez utóbbiak alapvetően érintik az atipikus munkavégzés bevezetésével kapcsolatos döntéseket. A visszaintegrálás kérdését –és tulajdonképpen az atipikus munkaformák bevezetésének kérdését is- így alapvetően a következő tényezők határozzák meg:

- 1) a cég szervezeti kultúrája (erőteljes különbségek érzékelhetőek a különböző anyaországú nemzetközi cégek szemlélete és gyakorlata között),
- 2) a piaci, ill. a gazdasági szükségszerűség,
- 3) az egyes vezetők személyes érintettsége.

A szülés utáni reintegráció támogatása alapvetően azon cégek esetében indult meg, akik felismerték, hogy ebben gazdasági érdek van. A kismama-kérdést sem a munkáltatói, sem pedig a munkavállalói oldal nem tekintheti csupán szociális kérdésnek. Nyilvánvaló, hogy a közös érdeket a munkaerő-piacon csakis gazdasági alapokon lehet megtalálni.

Azon cégek, amelyek már rendelkeznek tapasztalattal a női vezetők (rugalmas) visszaintegrálásának tekintetében, egyértelműen pozitív eredményekről számolnak be:

- megspórolják a fejtámasz-költségeket
- csökkentik a rizikót, hiszen egy már korábban bizonyított munkaerőről van szó
- nő a munkavállalói lojalitás
- nő a munkavállalói elkötelezettség.

A fejlettebb ipari országok a gazdasági fejlettség azon szintjén állnak, ahol a legtöbb vállalat számára az üzleti érdek megvalósítása a munkavállalók személyes érdekeinek figyelembe vétele - így a rugalmas munkaformák bevezetése - nélkül egyre kevésbé oldható meg. Magyarországon ez a tendencia még csak a legélesebb versenyhelyzetben működő, túlnyomóan magasan kvalifikált munkavállalókat foglalkoztató cégeknél figyelhető meg. Ahhoz tehát, hogy mindezen változások a munkaerőpiacon valóban bekövetkezzenek, szükség van:

- állami szerepvállalásra (reintegráció ösztönzése, szociális és munkaerő-piaci struktúrák összehangolása, jogszabályok egységesítése és egyszerűsítése, ezek megfelelő ismeretének biztosítása)
- társadalmi tudatosság szintjének növelésére
- prevenciós gondolkodás elterjedésére.

A nők felé irányuló, munkaerő-piaci visszatérést támogató program középpontjában a nők tudatos karriertervezésének támogatása kell, hogy álljon. Ennek megvalósításához a nőket szembesíteni kell a személyes döntéseikre befolyást gyakorló munkaerő-piaci struktúrákkal és a valós választási lehetőségekkel, a munkaerő-piac elvárásaival, a saját érdekképviselőért való kiállás fontosságával, ezek módszereivel. Segíteni kell az anyákat, hogy értékeiket és érdekeiket ismerő, öntudatos munkavállalóként jelenjenek meg a munkaerő-piacon, akik ismerik saját lehetőségeiket és képességeiket, ezeket

képesek kommunikálni, és ők maguk sem „támogatandónak” érzik magukat, valamint a szülési szabadság ideje alatt sem vesznek el az aktív kapcsolatot a munkáltatókkal.

A valós áttörést hozó támogatás kialakításához - mind a köztudat, mind pedig a munkaerő-piaci és szociálpolitika tekintetében - sürgető lenne a „kismamák” különböző csoportjainak módszeres elkülönítése, helyzetük eltéréseinek feltérképezése, amire az esetleges támogatás egyedi formáit építeni lehet. A munkaerő-piac szempontjából ugyanis nem értelmezhető egy egységes kismama-csoport, hiszen a gyermekvállalást megelőzően a nők a munkavállalók egészen eltérő csoportjaiból kerülnek ki.

A tanulmány teljes terjedelmében elolvasható az Információs Társadalom- és Trendkutató Központ weboldalán:

http://www.ittk.hu/web/docs/ITTK_Nok_foglalkoztatasa.pdf

HÍREK

Ausztria - a lakosság 30%-át érinti a digitális szakadék

A digitális szakadék minden országban eltérő mértékű. Nyugati szomszédunknál a lakosság közel egyharmada számít digitálisan hátrányos helyzetűnek.

http://www.sg.hu/cikkek/63109/ausztria_a_lakosság_30_at_erinti_a_digitalis_szakadek

Ahol nincs szélessáv

A cikk 157 olyan települést gyűjtött össze, ahol egyáltalán nincsen szélessáv.

<http://einclusion.hu/2008-10-01/ahol-nincs-szelessav/>

Országgyűlési szavazás a társadalom kettészakadása ellen: két határozat az e-Befogadásról!

2008. október 6.-án 17 óra 25 perckor a Magyar Köztársaság Országgyűlése (MKOGY) 368 igen szavazattal (ellenszavazat és tartózkodás nélkül!) megszavazta azt a két Országgyűlési Határozatot, amelyek rendelkeznek az e-Befogadás magyarországi problémáinak megoldásáról. A MKOGY létrehozta az e-Befogadásügyi Eseti Bizottságot, meghatározta annak feladatait. A döntés azért kelthet szenzációt, mert nincs olyan európai uniós tagállam, ahol a parlament kivenné a részét a társadalom hátrányosabb helyzetű rétegeinek megsegítéséből, illetve az ezt célzó munkák támogatásából. A világ egyetlen országgyűlése sem rendelkezett eddig az e-Befogadási problémák (digitális szakadék, -írástudás, és -esélyegyenlőség) megoldásának kiemelt és stratégiai voltáról.

<http://einclusion.hu/2008-10-07/mkogy-oh-e-befogadas/>

A vakok duplán akarnak bizonyítani a munkahelyen

Míg Nyugat-Európában minden negyedik látássérültnek van munkahelye, addig Magyarországon alig 10 százalékuk dolgozik. Pedig vannak szakmák - például gyógymasszőr, telefonos ügyfélszolgálatos, zenetanár - amelyekben látás nélkül is lehet boldogulni. Egyelőre azonban még sok a munkáltatói előítélet, pedig a látássérültek a munkahelyen duplán akarnak bizonyítani és jelenlétük a munkahelyi csapatra is pozitív hatással van. Október 15-én, a Fehér Bot napján a látássérülteket ünnepeljük.

<http://www.origo.hu/print/allas/tipp/20081014-a-vakok-duplan-akarnak-bizonyitani-a-munkahelyen.html>

Új szolgáltatás a vakoknak és a gyengénlátóknak Szlovéniában

Egy pilot projekt keretében új szolgáltatás tesztelése indult Szlovéniában. A Govorec névre hallgató fejlesztés a központi kormányportál, az „eUprava” tartalmát képes hanggá alakítani. Az első fázis során a statikus oldalak lesznek elérhetőek, de a jövőben a portál valamennyi, az állampolgárok élethelyzeteit érintő szöveges tartalma „hallgathatóvá” válik majd. Július óta az eUprava edemokrácia-aloldalán már működött a szolgáltatás, melyet a Szlovén Közigazgatási Minisztérium a Jozef Stefan kutatóintézzettel közreműködve hozott létre.

Promoting eParticipation among the visually impaired

<http://www.epractice.eu/document/5126>

IMPRESSZUM

Rab Árpád – szerkesztő

Csótó Mihály – Körkép és hírek rovat

Köszönjük a szerzőknek, hogy engedélyezték írásaik közlését. Szeretettel várjuk a téma iránt érdeklődők saját írásait, híreit, észrevételeit.

A hírlevélre közvetlenül feliratkozni az alábbi e-mail címen lehet:

enclusion-regisztracio@ittk.hu



Apponyi Albert program

Ez a folyóirat szám a Nemzeti Kutatási és Technológiai Hivatal Apponyi Albert programja keretében kiírt Mecenatúra pályázaton elnyert támogatás segítségével készült.

Partnerünk az e-Inclusion.hu - Az információs társadalmi befogadás magyar oldala

<http://einclusion.hu/>