

A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának támogatása Magyarországon

Tanulmány

Készítette: Varjú Tamás

Debrecen, 2008. április

 equalhungary.hu



The logo for Revita Alapítvány. The word 'revita' is written in a stylized, multi-colored font (blue, green, orange, blue). Below it, the word 'Alapítvány' is written in white capital letters on a dark blue background.

TARTALOM

I. BEVEZETÉS.....	4
I.1. Problémafelvetés, kutatási kérdések.....	4
I.2 Az alkalmazott módszer	7
I.3. Magyarországi előzmények és helyzetkép.....	8
II. A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ MUNKAVÁLLALÓK FOGLALKOZTATÁSÁNAK TÁMOGATÁSÁT CÉLZÓ RENDSZER STRUKTÚRÁJA MAGYARORSZÁGON.....	18
II.1. Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat felépítése	18
II.2. Az Állami Foglalkoztatás Szolgálat szereplőinek feladatai.....	22
<i>II.2.1 A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal alapfeladatai</i>	<i>22</i>
<i>II.2.2 A munkaügyi központ szervezetének feladatai.....</i>	<i>23</i>
<i>II.2.3 A kirendeltségek feladatai</i>	<i>24</i>
<i>II.2.4 A kirendeltség és szolgáltató központként működő szervezeti egységek feladatai</i>	<i>25</i>
II.3 A munkanélküli ellátások és a foglalkoztatást elősegítő támogatások fedezete – a Munkaerőpiaci Alap	26
II.4 A Munkaerőpiaci Alap Irányító Testületének (MAT) bemutatása.....	27
II.5 A munkaügyi központok által biztosított szolgáltatások.....	28
II.6 A megváltozott munkaképességű emberek komplex rehabilitációja	29
II.7 Aktív eszközök.....	35
<i>II.7.1 Főáramú aktív eszközök.....</i>	<i>35</i>
<i>II.7.2 A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatását elősegítő aktív eszközök 45</i>	
III. KOMPLEX NONPROFIT FOGLALKOZÁSI REHABILITÁCIÓS SZOLGÁLTATÁSOK ÉS PROGRAMOK RÖVID BEMUTATÁSA	49
III.1 A 4M program	50
III.2 Az Integrált Foglalkoztatást Segítő Szolgálat	51
III.3 A Komplex Emberközpontú Foglalkozás-Rehabilitációs és Információs Szolgáltatás	52
III.4 Támogatott Foglalkoztatás	53
III.5 A Tranzit-foglalkoztatási program	53
III.6 A szociális foglalkoztatás.....	54

IV. NEMZETKÖZI ÖSSZEHASONLÍTÁS.....	56
V. FELHASZNÁLT IRODALOM	65

I. Bevezetés

I.1. Problémafelvetés, kutatási kérdések

A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásával kapcsolatos hazai intézményrendszer átalakulóban van. Jelenleg még meglehetősen képlékeny. Képlékenységét elsősorban az adja, hogy a foglalkozási rehabilitációt szabályozó jogszabályi háttér – amely az új intézményi struktúra kontúrjait felvázolja – már többé-kevésbé adott, ugyanakkor a gyakorlat, a mindennapok mechanizmusai még (finoman szólva) nem kristályosodtak ki.

A rehabilitációs járadékról szóló 2007. évi LXXXIV. törvény, illetve a komplex rehabilitációról szóló 321/2007 (XII.5.) Kormányrendelet mellett – a dolgozat „lapzártájakor” – a 30/2000.(IX. 15.) GM rendelet régóta várt módosításai¹ is napvilágot láttak. Az új jogszabályi keretek szervesen igazodnak az EU-s elvárásokhoz (és szakmai trendekhez) még akkor is, ha a hazai rehabilitációs szótár(ak)ba érthetetlen módon még mindig bekerülnek régi-új fogalmak (pl. egészségkárosodott személy) az eddig is sűrűsödő – a téma átláthatatlanságát, a tényleges párbeszéd megnehezítését előidéző – magyar definíciós dzsembujba (ahelyett, hogy egységesítenének ezeket szakma- és ágazatközi szinten egyaránt). A komplex rehabilitáció (komplex minősítési rendszer, egészségügyi, foglalkozási, szociális szempontok egyidejű megjelenése) elméleti keretei mellett megjelent a rehabilitáció kettős irányának gondolata is (a rehabilitációs tervnél partneri minőséget feltételezve – és megengedve – már megjelenik a foglalkoztató és a járadékban részesülő családja is) és felbukkant a személyi segítő intézménye is (mentor), aki a civil szervezeti szolgáltatói modellekben már bevált².

Mindazonáltal az állami szervek – a foglalkozási rehabilitáció kapcsán – évek óta állandóan frusztrált szervezeti szerepben vannak (egészen pontosabban oda kényszerítik őket). Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat (ÁFSZ) átalakuló rendszeréhez igazodó új intézményei, szereplői, együttműködési mechanizmusai, szolgáltatói „folyamatábrái” még képlékenyek, a hamarosan megnövekvő ügyfélszámhoz kapcsolódó kapacitásai pedig – hosszú idők óta – az elégtelen és elégséges határán billegnek. Ráadásul a rehabilitációs rendszert működés közben kell átalakítani úgy, hogy a regionális munkaügyi központok 2007. januárjában elindított átstrukturálását csak mostanra heverték ki (kiheverték?) a megyék. A fentiek következtében ma

¹ Jelen dolgozat a lapzártára való tekintettel már nem tudott a módosításokkal foglalkozni. A hatályos [30/2000. \(IX. 15.\) GM rendelet](http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A0000030.GM) (http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A0000030.GM) több ponton is módosította a korábbiakban rögzítetteket.

² A komplex rehabilitáció napjainkban is formálódó szolgáltatói folyamatának állami rendszere egyre több kipróbált civil elemet bekopíroz az általa felvázolt elképzelések közé.

még nem tudni egészen pontosan mi történik akkor, ha megjelenik az első rehabilitációs járadékos ügyfél az egy (vagy több?) ablak előtt.

Ezzel egy időben – a kapacitáshiányos állami szolgáltatók mellett – türelmetlenül toporognak a nonprofit/civil³ szolgáltató szervezetek („kicsik” és „nagyok”⁴ is) arra várva, hogy végre kiderüljön van-e rájuk szükség, ha és amennyiben igen, akkor mikortól, mennyire, illetve miképpen. A helyzet tragikomikuma, hogy az EU-s pályázatok által előidézett pénzügyi csődhelyzet pontosan azokat az előre menekülő nonprofit szolgáltató szervezeteket⁵ érinti (5-15 milliós hitelállományok, amelyek nem elhanyagolható arányban magánhitelek!), akik az állami kapacitáshiányokat képesek lennének valamelyest csillapítani. Azok a szervezetek, akik elég erősnek és felkészültnek (meg persze bátraknak) érezték magukat ahhoz, hogy 50-150 milliós nagyságrendű pályázati fákba vágják a fejszéjüket (a legtöbb esetben ez inkább papírvágó kés, mintsem fejsze), nagyon csekély likviditási alappal rendelkeznek a háttérben.

Az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány (OFA) a Társadalmi Megújulás Operatív Program (TÁMOP) 2.6.1. számú pályázatának keretében mindeközben a szolgáltató szervezetek akkreditációs rendszerének kialakításán dolgozik. A konstrukció célja, hogy megteremtse azokat a feltételeket, amelyek lehetővé teszik a nem állami szervezeteknek az ÁFSZ szolgáltatási rendszerébe történő rendszerszerű bevonását, ezáltal biztosítva azt, hogy az ügyfelek mindenhol – szolgáltatótól függetlenül – ugyanolyan minőségű és tartalmú szolgáltatást kapjanak a munkaerő-piaci intézményrendszerben. Amíg nem készülnek el ezzel az új akkreditációs szisztémával, addig kényszerpályán parkoltatják (TÁMOP 1.4.1. Konstrukció: Alternatív munkaerő-piaci programok támogatása) azokat a nonprofit szolgáltató szervezeteket, akik a legjobb eséllyel alkalmasak (vagy könnyen alkalmassá tehetőek) a szolgáltatói feladatok majdani ellátására.

A szervezetek akkreditációja későn indult, a szolgáltatói rendszer (a szolgáltatások, illetve szolgáltatók összessége) kialakulatlansága, kapacitáshiánya, erősen változó minősége sok bizonytalanságot hordoz magában. Mindemellett azt a lehetőséget, amelyet a szociális gazdaságban remélt sok foglalkozási szakértő, amely alkalmas lett volna a foglalkozási rehabilitáció tranzit jellegét el- és befogadni – végső soron a szélesebb tömegek foglalkoztatására

³ A hazai gyakorlatban egyaránt használják a nonprofit és a civil kifejezést is, amikor a szolgáltató szervezetekről esik szó. Dolgozatunkban mi inkább a nonprofit kifejezést mint gyűjtőfogalmat használjuk. Az összes nonprofit szervezet között természetesen ide értjük a klasszikus civilszervezeteket (alapítványok és egyesületek) is.

⁴ A jelzők nem minőséget, hanem szolgáltatói kapacitást jeleznek elsősorban.

⁵ A Revita Alapítvány egy nemrégiben megjelent kutatási zárójelentésében részletesen kitér a nonprofit szolgáltató szervezetek jellemzőire, típusaira, a többi között az előre menekülő szervezet jellemzőire is (Rác K., Varjú T., 2008)

lehetőséget biztosítani még a leghátrányosabb kistérségekben is –, nemes egyszerűséggel szétzúzták azzal a stratégiai döntéssel, hogy az ilyen irányú fejlesztések, megkezdett projektek számára a TÁMOP-os kiírásokban nem biztosítottak a folytatásra lehetőséget (kifejejtették volna onnan?)⁶

Mindeközben a nonprofit szolgáltató szervezetek is arra szocializálódtak (pontosabban arra szocializálták őket), hogy a pályázati rendszert majdan részben vagy egészben felváltó normatív támogatás mellett nem tudnak és nem is akarnak más – mondjuk a rehabilitációs szolgáltatásokat igénybevevő ügyfél kezébe adott kuponokkal szavazó, versengő – finanszírozási kultúrát elképzelni. Tényleges szolgáltatói piac nélkül pedig a szervezetek közötti verseny sem létezik.

Az állami szervek közbe-szereztetnek, árajánlatokat kérnek be a szolgáltató szervezetektől (ami szükséges, de nem elégséges eleme a rendszernek, gondoljunk csak a minőség kérdésre), de nem a megváltozott munkaképességű ügyfél döntheti el (ezek után sem), kinél szeretné igénybe venni a személyi segítője vagy mentora által ajánlott – a foglalkozási rehabilitáció során szükséges – szolgáltatás(oka)t.

Az ügyfeleket többnyire – ezek után is – tenni-venni, tologatni fogják a struktúra régi/új szereplői (kiskorúsítsuk az embereket, az lesz a legjobb, ha mi döntünk majd helyettük, mert mi pontosan tudjuk, hogy mi az ami jó nekik stb.). Az eredményességet és a hatásokat majd ezek után sem az ügyfelek piaci voksaiból (a.m. hol vették igénybe a legtöbben az adott szolgáltatást), hanem a statisztikailag kinyert, aggregált adatokból (mint kávénak zaccából) fogjuk megtudni (ha megtudjuk egyáltalán).

Ez idő alatt az árnyékhelyzetből felnőni és megerősödni nem tudó nonprofit szolgáltatók bevételeinek túlnyomó többségét – a nyugat-európai gyakorlattól eltérő módon – még mindig pályázati források adják (főként azokét, akik a kezdetektől fogva csak foglalkoztatási⁷ pályázatokból tartották fenn magukat!), így szolgáltatói bevételeik (mondjuk az állami szereplőtől származó, annak kapacitáshiányát apasztó megrendelésekből) csak elenyésző mértékben enyhíthetik folyamatos – többmillió hitelkényszerekkel és körbetartozási csapdákkal tarkított – forráshiányaikat. A szolgáltató szervezetek többségét az előbbiekből adódóan folyamatosan az a veszély fenyegeti, hogy két projektciklus közötti pénzügyi vákuumban nem képesek – a többi között – béreket fizetni, amely könnyen a szakmai stáb széthullásához vezet. Mire kiépi-

⁶ A probléma enyhítésére beemelt szociális szövetkezetek széltében és hosszában sem alkalmasak arra, hogy kitöltsék a hirtelen támadt űrt.

⁷ Azok a nonprofit szervezetek, akik a szociális területen szolgáltattak/szolgáltatnak valamivel „tőkeerősebb” helyzetben vannak, mivel a normatív bevételek valamelyest szabadabb mozgásteret biztosítanak számukra.

tik az állami kapacitások enyhítését szolgáló akkreditációs intézményrendszer⁸, addigra még az is megeshet, hogy nem lesz elég szervezet, akit akkreditálhatnának.

Ebben a szervezeti, szolgáltatói környezetben **arra a kérdésre keressük a választ, hol tart** (mekkora utat tett meg?) **Magyarország nemzetközi összehasonlításban** (négy EU-s tagország foglalkozási rehabilitációs intézményrendszerével, szolgáltatói gyakorlataival vetjük össze a hazait), **a foglalkozási rehabilitáció intézményrendszerének kiépítésében, működtetésében**. Emellett arra is keressük a választ dolgozatunkban, hogy hazánk – a többi, általunk vizsgált országok közül (Ausztria, Csehország, Nagy-Britannia, Németország) – hol helyezkedik el (milyen megközelítésmódot, gyakorlatot választott?) a foglalkozási rehabilitáció európai cselekvési mezőjében.

1.2 Az alkalmazott módszer

Korábbi dolgozatunkban (Komádi M., Kurucz Gy., Pál Zs., Szabó Gy. 2008) előre meghatározott szempontok alapján – az állami szervek, nonprofit szolgáltatók honlapjain elérhető, valamint az ott hivatkozott szakmai anyagokat feldolgozva (dokumentációk, tanulmányok, jogszabályok, stratégiák, stb.) – **leírtuk négy EU-s tagország (Ausztria, Csehország, Nagy-Britannia, Németország) foglalkozási rehabilitációval kapcsolatos gyakorlatát, intézményrendszerét**. Az alábbi elemeket tartalmazó leírások lehetőséget biztosítanak számunkra, hogy **jelen dolgozatunkban összevessük (IV. fejezet) a felsorolt országok és hazánk foglalkozási rehabilitációval kapcsolatos rendszerének főbb vonásait, meghatározzuk a karakteres hasonlóságokat és különbségeket**.

A korábbiakban – a többi között – áttekintettük az adott ország:

- foglalkoztatási rendszerét (rövid bemutatás), a hatályos rendszer előzményeit,
- a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának támogatását célzó rendszer struktúráját,
- a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának támogatását, a foglalkoztatási rendszerbe való illeszkedését,
- foglalkozási rehabilitációban érintett szereplőit, intézményeit, illetve a rendszer finanszírozását,

⁸ Néhány előre meghatározott, jól célzott szakmai szempontnak eleget téve, valamint a helyi munkaügyi központok tapasztalataira támaszkodva bonyolult akkreditációs szisztémák nélkül már most is tudni lehet, hogy melyek azok a szolgáltató szervezetek, akik alkalmasak a szerződésben meghatározott feladatok minőségi ellátására, velük már az akkreditáció előtt megindulhatott volna a munka. A hosszú, késve érkező akkreditációs procedúrák – akarva-akaratlanul – könnyen a professzionális (vagy professzionizálódó) szervezetek teljes „kivéreztetéséhez” vezethetnek.

- aktív ellátásainak rendszerét (pénzügyi ellátások és szolgáltatások, szereplők, finanszírozás, szolgáltatás vásárlás stb.),
- nagyobb komplex munkaerő-piaci programjait (jellemzően a nonprofit szervezetek által működtetett komplex programok).

Ehhez hasonlóan jelen dolgozatunkban a hazai gyakorlatot is felvázoltuk, továbbá a fenti országok gyakorlatával **az alábbi dimenziók mentén össze is hasonlítjuk:**

- **Az aktív eszközök szerkezete** – Milyen mértékben jelennek meg a támogatási, ösztönzői rendszerekben az egyelemű és a komplex eszközök? Mennyire átlátható a rendszer?
- **Az aktív eszközök jellege** – Mennyi statikus (dotációs jellegű) és mennyi tranzit elemet foglal magában az aktív támogatási filozófia? Mennyire – és milyen eszközökkel – ösztönzi a munkáltatókat és a munkavállalókat az aktív eszközök rendszere arra, hogy a foglalkozási rehabilitáció alanyai kijussanak a nyílt munkaerőpiacra?

A fenti dimenziók persze csak a legfontosabb vektorokat jelzik a komplex foglalkozási rehabilitáció cselekvési mezőjében, ugyanakkor elegendőek ahhoz, hogy meghatározzuk Magyarország foglalkozási rehabilitáció terén elfoglalt jelenlegi – viszonyított és hozzávetőleges – helyzetét.

I.3. Magyarországi előzmények és helyzetkép⁹

„Európa legtöbb országában a fogyatékos és rokkant emberek esélyegyenlőségének intézményi, jogszabályi alapjait az I. és II. világháborút követően a hadirokkantak tömeges megjelenése és a velük szembeni állami gondoskodás teremtette meg. Ezzel összefüggésben jöttek létre a rehabilitáció orvosi, szociális és foglalkoztatási intézményei. A sérült emberek társadalmi elfogadását a katonák iránti társadalmi együttérzés, a segítségük iránt megnyilvánuló társadalmi konszenzus is segítette. Magyarországon a XX. század utolsó évtizedéig sajátos történelmi okok miatt a fogyatékos emberek ügye nem vált közüggé, családjuk problémája maradt. A szocialista tervgazdaság időszakában a teljes és alapvetően nagyvállalati keretek közt zajló foglalkoztatással összefüggésben a szociális és foglalkozási rehabilitáció rendszer nem alakult ki, a munka során megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása azon-

⁹ A fejezet összeállításakor Lechnerné Vadász Judit „A foglalkozási rehabilitáció magyarországi helyzete, program az Állami Foglalkoztatási Szolgálat foglalkozási rehabilitációs szolgálatának fejlesztésére” című előadásának jegyzetére támaszkodtunk, amely „Az európai együttműködés sikeres színtere: a foglalkozási rehabilitáció Jó gyakorlatok az EU régi és új tagállamaiban” Nemzetközi szakmai rehabilitációs konferencián (Budapest, Congress Park Hotel Flamenco, 2006. január 30-31.) hangzott el.

ban megoldott volt. A bérszabályozás rendszere megkívánta, hogy sok alacsony keresetű munkakör létezzen. Ezért egyszerű kiegészítő-kiszolgáló munkakörökben a sérült, vagy azzá vált emberek foglalkoztatása megvalósult, bár a rehabilitáció, a képességeknek megfelelő munkavégzés nem volt biztosított. Fogyatékos emberek nagy számú foglalkoztatására csak az erre létesített védett munkahelyeken, vállalatoknál került sor. Így a rehabilitációnak sem intézményrendszere, sem módszertana nem alakult ki.”(Lechnerné V. J., 2006, 5)

A foglalkozási rehabilitáció maroknyi rendszerváltó szereplőjének – azoknak, akik a megváltozott munkaképességű emberek társadalmi integrációját elősegítő intézkedéseknek, kezdeményezéseknek voltak elindítói – ebből az **intézményi és módszertani kontextusból** kellett állórajtot vennie (az érintett téma társadalmi örökségét még jó ideig – legtöbbször napjainkig – továbbcipelnie) a kilencvenes évek elején. Az akkori magyarországi állapotok korántsem kedveztek az akut beavatkozást sürgető lépések megtételének.

- **Hiányzott a – foglalkozási rehabilitációhoz kapcsolható – oktatási, szakképzési (és átképzési) rendszer.** A foglalkozási rehabilitáció, illetve maguk a fogyatékos emberek társadalmi, gazdasági megítélése (a fogyatékoság többnyire stigmaként, legjobb esetben is csak együttérzést vagy sajnálatot kiváltó érzésként jelent meg a társadalomban¹⁰), ennek okán pedig a megváltozott munkaképességű emberek munka világában betöltött szerepe nem követelte meg a fogyatékos gyerekek foglalkoztatást megalapozó oktatási és szakképzési lehetőségeinek kiépítését. A szegregált alapfokú intézmények magas kőkerítéseit átlépve a fogyatékos fiatalok számára bezárult – vagy talán sohasem nyílt meg – a világ (a munka világa sem).
- **Összeomlott a munkaerőpiac.** A 90-es évek elején Magyarországon másfél millióval csökkent a foglalkoztatottak száma, de a csökkenésnek csak egy része jelent meg a munkanélküliség emelkedésében. Az aktív korú inaktív arányának növekedésében jelentős folyamatok kezdődtek meg és mentek végbe¹¹. Mindeközben a megváltozott munkaképességű emberek foglalkozási rehabilitációját elősegítő szolgáltatási struktúrára, intézmény- és eszközrendszer nem állt rendelkezésre.
- **Erőtlen volt a civil szektor.** A hazai civilszervezetek működése alapvetően kulturális, szabadidős és sporttevékenységre korlátozódott, így nem volt igazán komoly társadalmi szerepük a szociális és a foglalkoztatási területen, mindezek következtében hi-

¹⁰ Azt, hogy mindez mennyire változott meg napjainkra csak sejteni lehet (a témához kapcsolódó attitűdök változását mindeztáig nem mérték hazánkban), de abban bizonyosak lehetünk, hogy a társadalom fogyatékosághoz való viszonya még jócskán magán viseli korábban szerzett jegyeit.

¹¹ 1997 évre 364 946 főre növekedett aktív korú rokkantsági nyugdíjas létszám 2004-ig 110 000 fővel növekedett tovább (de idő közben 7 évvel nőtt a nők és 2 évvel a férfiak nyugdíjkorhatára). (Lechnerné V. J. 2006)

ányzott az a nonprofit szolgáltató szektor, amely a többi között a foglalkozási rehabilitációba is be tudott volna kapcsolódni. Másfél évtized elteltével – annak ellenére, hogy jelentős változások mentek végbe ezen a területen – mai is csak nyomokban tapintható azoknak a nonprofit szolgáltató szervezeteknek a bázisa, akikre a mindenkori állami szociális és foglalkozási rehabilitációs struktúra támaszkodhatna. (Európa fejlettebb részén ekkor már javában aktív szereplői voltak a klasszikus civilszervezetek (egyesületek és alapítványok) a szakmai diskurzusnak!).

Mindezek után röviden tekintsük át, hogy a kialakult társadalmi szituációban milyen lépéseket tettek meg a mindenkori döntéshozók és jogalkotók a folyamatok kedvezőbbre hangolása érdekében. Kronologikus áttekintésben – mozaikszerűen – foglaljuk össze, **milyen események zajlottak a foglalkozási rehabilitáció terén a rendszerváltástól egészen napjainkig:**

- **1991.** A Foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvényben (továbbiakban Ft.) rögzítik, hogy a foglalkozási rehabilitációt az Állami Foglalkoztatási Szolgálat (ÁFSZ), illetve a megyei munkaügyi központok tevékenységi körébe integrálják. Mindezek alapján a megyei munkaügyi központok alapfeladatai közé tartozik a foglalkozási rehabilitáció koordinálása, a tartósan akadályozott munkanélküli személyek munkaerő-piaci (re)integrációjának az elősegítése.
- **1992.** Megjelennek az első – civilszervezetek által működtetett – munkaközvetítő irodák¹².
- **1994.** Törvényjavaslatok készültek a fogyatékos emberek jogainak és esélyegyenlőségének megvalósítására, elkezdődött a foglalkozási rehabilitáció koncepcionális előkészítése. Ugyanakkor – a rehabilitáció aktív eszközrendszerének kidolgozásával szemben – az államháztartás egyéb elemeinek, a passzív ellátórendszernek az átalakítása kapott nagyobb hangsúlyt.
- **1995.** Az államháztartási reform keretében megcélolták a rokkant nyugdíj, valamint a megváltozott munkaképességű emberek ellátó rendszerének átalakítását¹³. Azonban már a munka kezdeti lépéseinél kiderült, hogy a passzív ellátások rendszerének átalakítása nem képzelhető el az ellátórendszerből kikerülő, vagy az átalakított ellátórendszerbe be sem kerülő emberek munkavállalási lehetőségeinek megteremtése nélkül. A

¹² További részleteket olvashatunk erről a Motiváció Alapítvány módszertani kiadványában. Motiváció Alapítvány (2006)

¹³ Tették már ezt csak azért is, mert az egészségbiztosítás és a nyugdíjbiztosítás pénzügyi egyensúlytalansági helyzetét, az akut, beavatkozásra érett állapotot kellett orvosolni!

témában megindított szakmai kezdeményezések – a munkaerőpiac helyzetével, a munkanélküliség magas arányával, a feltételek hiányával összefüggésben – ekkor sikertelenek maradtak.

- **1996.** Az államháztartási reform befullad, ennek ellenére az átalakításokat kezdeményező szakmai háttérmunka tovább folytatódik. Megjelennek a megváltozott munkaképességű embereket foglalkoztató célszervezetek¹⁴. Az [Országos Foglalkoztatási Közalapítvány](#) (OFA) kezdeményezésére – nem utolsó sorban szakmai és pénzügyi támogatásával – elindul a tranzitfoglalkoztatási program, melynek keretei között civilszervezetek valósíthatnak meg foglalkoztatási programokat. Ezzel a halmozottan hátrányos helyzetű munkanélküliek komplex, teljes értékű szakképzettséget is biztosító, munkaerő-piaci (re)integrációjukat elősegítő szakmai tevékenység végzésére nyílik lehetőség (lásd még III. fejezet). A [Salva Vita Alapítvány](#) elindítja első Támogatott Foglalkoztatás (TF) módszerére épülő projektjét.
- **1997.** A munkanélküliség lassú mérséklődésének köszönhetően ismét előtérbe kerülhet az inaktív emberek foglalkozási rehabilitációjának kérdése. A gazdasági-társadalmi átalakulás miliójében felerősödhet a fogyatékos emberek esélyegyenlőségével kapcsolatos társadalmi vita. A nyugdíjreform kapcsán egyre sürgetőbbé válik a foglalkozási rehabilitáció orvosi, munkaügyi feltételrendszerének és intézményeinek megteremtése. Három eltérő helyzetű megyei munkaügyi központban (Baranya, Nógrád és Fejér) szolgáltatási kísérletet hajtanak végre annak érdekében, hogy megalapozzák a foglalkozási rehabilitációhoz kapcsolódó szolgáltatások keretrendszerének kialakítását, szervezeti, módszertani feltételeinek meghatározását. Novemberben bekerül az Flt.-be, hogy 1998-tól az Állami Foglalkoztatási Szolgálat (ÁFSZ) szervezeti keretein belül fog működni a foglalkozási rehabilitáció szolgáltatási rendszere. Ebben az évben a [Regionális Szociális Forrásközpont Kht.](#) szakmai együttműködésben vesz részt a [Lebenshilfe Steiermark](#) munkaasszisztensi programjával.
- **1998.** A foglalkozási rehabilitáció paradigmaváltó éve. A módosított Flt. január 1-től rendelkezik arról, hogy a megváltozott munkaképességű emberek foglalkozási rehabilitációjának szolgáltatási feltételeit az ÁFSZ keretében kell megteremteni.

Ennek legfontosabb állomásai:

¹⁴ Az 1996/LXXXI tv. 2§. 2. bekezdése a), c), f) pontjai a korábbi szabályozásnál – 8/1983 /VI. 29./ EüM-PM együttes rendelet a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásáról és szociális ellátásáról – nagyobb állami támogatást (dotációt) jelentett.

- megalakítják a megyei rehabilitációs munkacsoportokat, a kirendeltségeken elindul a rehabilitációs ügyintézők működése;
- kialakítják a megváltozott munkaképességű munkavállalók elhelyezkedését elősegítő támogatási és szolgáltatási rendszert;
- kialakítják az egészségügyi-munkavédelmi jogi háttérrel, valamint a foglalkozás-egészségügyi dokumentációt, erre építik a regisztrált megváltozott munkaképességű munkanélküliek készség-állapot felmérését;
- megindítják a szakmai kapcsolatrendszer kialakítását (foglalkozás-egészségügyi szakellátóhelyek, munkaadók, civil szervezetek, stb.).

Emellett szakmai fejlesztések, intézkedések sora indul el, a többi között:

- létrejönnek a Rehabilitációs Információs Centrumok (RIC);
- bevezetik rehabilitációs hozzájárulást;¹⁵
- a befolyt hozzájárulásból létrehozzák a decentralizált,(megyei) pályázati pénzalapot;
- élénkítik az érintett célcsoport foglalkoztatására irányuló keresletet (rehabilitációs munkahelyek létrehozásának, korszerűsítésének, akadálymentesítésének támogatása megyei pályázati forrásokból, valamint munkaadói érdekeltségi rendszer átalakítása);
- adminisztratív lépéseket tesznek az érintett munkavállalók érdekeltségének növelésére (mindenki nyugdíja/járadéka folyósítása mellett dolgozhat, amíg 4 hónap átlagában nem éri el annak a keresetnek a 80 %-át, amit rokkantság nélkül eredeti munkakörében elérhetne¹⁶);
- megkezdődik a foglalkozási rehabilitációt elősegítő jogszabályi környezet kialakítása (pl. a közhasznú – civil – szervezetek jogállásáról és támogatásáról, a fogyatékos emberek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló törvények, emellett a megváltozott munkaképességű emberek esélyegyenlőségét, rehabilitációját segítő jelentős módosítások lépnek hatályba a Munka Törvénykönyvében, az egészségügyi és adó jogszabályokban),
- a közhasznú szervezetekről szóló törvény megalapozza a kapcsolatépítési lehetőséget a rehabilitációval foglalkozó állami intézmények és a civil szervezetek között;
- létrejön az Országos Fogyatékosügyi Tanács (a Kormány tanácsadó szerve),

¹⁵ „A foglalkoztatási törvény 41/A §-a szerint minden 20 főnél több munkavállalót foglalkoztató munkaadó legalább 5 %-ban (kvóta) tartozik megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztatni, ennek hiányában a hiányzó létszámra pedig rehabilitációs hozzájárulást fizetni.” (Foglalkozási Rehabilitációs Kisokos, 2007,4)

¹⁶ Az aktuális kereseti adatokat a Foglalkoztatási Hivatal minden évben közzéteszi.

- kihirdetésre kerül az Országos Fogyatékosügyi Program,
- elkezdődik az ÁFSZ – EU konform – fizikai akadálymentesítése.

A foglalkozási rehabilitáció munkaerő-piaci szervezetben való kiépítésének, működésének helyzetéről, tapasztalatairól részletes szakmai beszámoló készül¹⁷, amely a többi között leszögezi, hogy „1998. végére letisztult a kezdeti bizonytalanság a foglalkozási rehabilitáció egyes folyamatainak helyszínét, felelősét illetően” (Szociális és Családügyi Minisztérium 1999, 9). A szombathelyi Regionális Szociális Forrásközpont Kht. ír, osztrák és francia partnerekkel közösen – egy Leonardo projekt keretében – elindítja az első munkaasszisztensi programot Magyarországon.

- **1999.** Magyarország 1999. évi C. törvényben kihirdeti az 1961. október 8-án Torinóban aláírt Európai Szociális Kartát, amely a többi között érinti a fogyatékos személyeket is. A dokumentum kimondja, hogy a fizikailag vagy szellemileg fogyatékos személyeknek a fogyatékoság eredetére és természetére való tekintet nélkül joguk van a szakmai képzésre, rehabilitációra és a visszailleszkedésre. Mindezen jogok érvényesüléséhez biztosítani kell a képzési lehetőséget, a megfelelő intézkedéseket a fizikailag fogyatékos személyek munkába állására, a speciális munkakereső szolgáltatások létrehozására, a lehetőségeket a védett foglalkoztatásra, a munkaadók ösztönzését fizikailag fogyatékos személyek alkalmazására (Pál Zs., 2008, 3-4). 1999-től évente – minden megyei munkaügyi központ részvételével megrendezik – azt a szakmai fórumot, amely a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű emberek érdekében működő komplex rehabilitáció elért eredményeinek bemutatását, a folyamatban közreműködő szakemberek együttműködésének fejlesztését célozza meg.
- **2002.** Zala megyében kísérleti programként – a brit Munka- és Nyugdíjügyi Minisztérium, valamint a magyar Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium közös támogatásával – elindul a [4M](#) program¹⁸ (lásd még III. fejezet). Svéd és dán „twinning” partnerek részvételével elindul egy PHARE projekt, amely a magyar ÁFSZ megújítását célozza meg. A projekt keretében új szolgáltató modellt dolgoznak ki és vezetnek be kísérleti jelleggel 21 kirendeltségen. A szolgáltató modell kidolgozása mellett a projekt segíti az informatikai háttér és az informatikai rendszer fejlesztését, valamint a szervezet és menedzsment tökéletesítését (HEFOP, 2004). A felnőttképzési törvény ettől az évtől az élethosszig történő tanulás lehetőségét a hátrányos

¹⁷ A foglalkozási rehabilitáció munkaerő-piaci szervezetben való kiépítésének, működésének helyzetéről, tapasztalatairól részletes szakmai beszámoló készült, amely összegzi a folyamat szakmai tapasztalatait (Szociális és Családügyi Minisztérium, 1999.).

¹⁸ 4M: Megoldás munkáltatóknak és megváltozott munkaképességű munkavállalóknak.

helyzetű rétegek számára kiemelt támogatással biztosítja – évenként meghatározott számú szakma nélküli felnőtt, illetve fogyatékos ember képzését –, finanszírozza az állam.

- **2003.** Közzéteszik a „Küzdelem a munka világából történő kirekesztődés ellen” című programot (Phare HU2002/000-315.01.04)¹⁹, amely lehetőséget biztosít a szektorok közötti együttműködések támogatására. Hatályba lép az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény, valamint megkezdődik az ÁFSZ szolgáltató szervezeti egységeinek akadálymentesítése a kommunikációjukban akadályozott- siket és nagyothalló, vak és gyengénlátó, valamint értelmi fogyatékos- ügyfelek számára is. Az OFA – a szakmai ismeretek átadása, elterjesztése céljából – a Motiváció Alapítvány és a Salva Vita Alapítvány szakmai koordinációjával két telepítési programot hirdet meg. Tucatnyi szervezet vesz részt a szakmai együttműködésben (lásd még III. fejezet).
- **2004.** Jelentősen megemelik²⁰ a rehabilitációs hozzájárulás mértékét. A korábbi alacsony összegű hozzájárulás ugyanis arra ösztönözte a munkáltatókat, hogy a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása helyett inkább befizessék a meghatározott összeget (Pál Zs., 2008, 7). A célszervezetek foglalkoztatási gyakorlatában több visszaélésre is fény derül.²¹ 2004 áprilisától megszűnik a célszervezeti kijelölés lehetősége. További szigorítás lép életbe: az igényelt támogatás nem haladhatja meg a 2003 decemberében igényelt dotáció 12-szeresét, emellett a támogatott bért 53 ezer forintban maximálják (Állami Számvevőszék, 2007). Megjelennek a Humán erőforrás-fejlesztési Operatív Program (HEFOP) első – civilszervezetek számára is hozzáférhető, a foglalkozási rehabilitációhoz kapcsolódó – pályázati kiírásai. Az OFA által finanszírozott szakmai programok (modellprojektek) többsége átkerül a HEFOP-os rend-

¹⁹ Részletek: <http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=13313&articleID=20493&ctag=articlelist&iid=1>

²⁰ Amíg 2000-ben éves szinten 24 400 Ft, addig 2008-ban 164 400 Ft/fő a rehabilitációs hozzájárulás mértéke.

²¹ „...a támogatások egy normatív jellegű rendszeren keresztül, gyakorlatilag ellenőrzés nélkül kerültek folyósításra. A szervezetek esetében, elsősorban a célszervezetek számára, akik indirekt módon voltak ösztönözve a – minél súlyosabb állapotban lévő – megváltozott munkaképességű emberek minél nagyobb számban való foglalkoztatására. Ezeknek a szervezeteknek az volt az érdekük, hogy a dotáción túl (Megjegyzés: Az állami dotáció a mindenkori átlagbér 135%-tól 440%-ig terjedt!) keletkező költségeiket kitermeljék, ami sok esetben egy viszonylag egyszerű feladat volt, lévén egy minimális összegről volt szó. Ezek a visszaélések azt használták ki, hogy a támogatások, ahogy fentebb már említettem, csak a megváltozott munkaképességű munkavállalók létszámát, és a munkaképesség-csökkenését vették figyelembe, bár a vonatkozó jogszabályokban részletesen leírták a pénzügyi követelményeket, ténylegesen elszámolni csak a bérköltséggel kell. A 'valós' foglalkoztatást nem ellenőrizték, így a cégek szinte korlátlanul tudtak tevékenykedni.” (Pál Zs., 2008, 9-10).

szerbe (HEFOP 1.3, 2.2, 2.3 intézkedések), amely új – a korábinál jóval nehezebb (elsősorban pénzügyi, likviditási) – helyzetbe hozza a megvalósítókat.²²

- **2005.** Fontos változás – amely a „repedező” célszervezeti struktúra átalakítását célozza meg –, hogy bevezetik a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkaadók akkreditációs rendszerét²³, amely a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkaadók foglalkoztatási szempontú minősítését szabályozza. Az eljárás központi eleme a minősítést igazoló tanúsítvány megszerzése (ennek hiányában 2007. július elsejétől nem folyósítható támogatás az érintett munkáltatók részére). Három (plusz egy) típusa létezik: 1. alap-, 2. rehabilitációs-, 3. kiemelt-, + feltételes tanúsítvány (utóbbi arra az időszakra szól, amíg az adott szervezet felkészül a kiemelt tanúsítvány megszerzésére). A kiemelt tanúsítvány egyben védett foglalkoztatóvá valóminősítést is jelent. Az akkreditációs eljárást a Foglalkoztatási Hivatal koordinálja. A korábbi dotációs rendszerben szereplő munkáltatók 2007. június 30-ig – legfeljebb 2005 évi létszámukra – igényelhetik a támogatást. Folytatódnak a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium és Foglalkoztatási Hivatal jó gyakorlatok elterjesztésére és az Állami Foglalkoztatási szolgálatban az egyenlő hozzáférés biztosítására irányuló programok, az Európai Szociális Alap támogatásával sorra indulnak a HEFOP és az EQAL keretében támogatott projektek, ezzel széles körben lehetőség nyílik innovatív civil projektek megvalósítására. Az OFA emellett második körben is meghirdeti telepítési programját (lásd még III. fejezet). A munkaügyi központok szolgáltatásai kiegészülnek a Rehabilitációs Információs Centrumok (RIC) tevékenységével. Továbbá többcélú akadálymentesítés valósítanak meg 18 megyei munkaügyi központban és a nagyobb kirendeltségeken, valamint 5 regionális képző központban.

²² A konfliktusokkal terhelt állapot feloldására, megnyugtató rendezésére a HEFOP Irányító Hatóság egy – „HEFOP Gordiusz” néven elindított és támogatott – projekt keretében igyekezett megoldásokat találni – többkevesebb sikerrel.

(Forrás: <http://www.euhalo.hu/index.php?kozep=modulok/hirek/kitesz.php&hir=583&honnan=2&kat=10>)

²³ „Az akkreditáció célja, hogy a korábban felmerült anomáliákat "kiszűrje", és csak a valós foglalkoztatást támogassa az állam, továbbá a támogatások megfeleljenek az Európai Unió által lefektetett követelményeknek. Az akkreditációval, az állam egy szigorú előminősítő és ellenőrző rendszert hozott létre, melyeket a 176/2005 (IX. 2.) Korm. rendelet (a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjának, továbbá az akkreditált munkáltatók ellenőrzésének szabályairól), és a 14/2005 (IX. 2.) FMM rendelet (a rehabilitációs akkreditáció eljárásáról, és követelményeiről) alapján a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal hajt végre.” (Pál Zs., 2008, 11). A megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkaadók érdekeltségi rendszerét részletesen bemutatja az Állami Foglalkoztatási Szolgálat honlapján található [Foglalkozási Rehabilitációs Kisokos](#) című tájékoztató anyag. Jogszabályi háttér: 176/2005. (IX. 2.) Korm. rendelet, 14/2005. (IX. 2.) FMM rendelet, 26/2005. (XII. 27.) FMM rendelet.

Forrás: http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=sajtonak_sajtoanyagok&switch-content=sajto_foglalk_rehab_kisokos&switch-zone=Zone1&switch-render-mode=full

- **2006.** Az év elejétől hatályba lép egy új bértámogatási rendszer, amely – a megváltozott munkaképességű munkavállalónak kifizetett munkabér és közterhei arányában, annak 40-100 %-ig – pénzügyi támogatást biztosít azoknak a munkáltatóknak, akik a munkavállaló munkaképességének megfelelő munkahelyi környezetet, munkaszervezést biztosítanak, valamint a munkaügyi és munkavédelmi szabályokat is betartják. Ettől az évtől lehetőség nyílik a segítő személyek bérének 100%-os, a foglalkoztatási támogatásokhoz hasonló eljárás keretében az illetékes munkaügyi kirendeltség által folyósított – támogatására is. A szociális intézményekben élő személyek intézményen belüli foglalkoztatását 2006 júliusától felváltja a szociális foglalkoztatás²⁴ (ezzel egyidejűleg a korábbi támogatási szisztéma megszűnik). A kiemelt tanúsítvány megszerzéséhez már ettől az évtől érdeke fűződik az érintett munkáltatóknak. Bizonyos támogatási jogosultságok ugyanis csak ennek függvényében állnak fenn, a többi támogatást igénylő munkaadó esetében – akik alap- vagy rehabilitációs tanúsítványt szeretnének megszerezni – csak 2007. július elsejétől válik támogatási feltétellé az akkreditációs tanúsítvány.
- **2007.** április 25-én – egy kormánybizottsági tájékoztató keretében – kihirdetik a komplex rehabilitációval kapcsolatos terveket és intézkedéseket, ezzel kezdetét veszi az évtizedek óta halogatott rokkantsági nyugdíjrendszer átalakítása.²⁵ Új szempontú minősítési rendszert vezetnek be: az egészségkárosodás mértékének megállapítása mellett a fejleszhető munkaképességet vizsgálja a rendszer, amely alapján a munkaerő-piaci reintegrációhoz személyre szabott segítséget lehet biztosítani, ezt nevezik az ún. „rehabilitációs út”-nak (a rehabilitáció időszakában, legfeljebb három évig rehabilitációs járadékot kapnak a rendszerbe újonnan belépő emberek). A többi között az Országos Orvosszakértői Intézetet átalakítjuk Országos Rehabilitációs és Szociális Szakértői Intézett, a szociális és foglalkoztatási szakemberekkel kiegészült orvos csoport végzi a vizsgálatokat és kíséri végig a rehabilitációs eljárást, valamint a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal és a munkaügyi hálózat feladatai kibővülnek a rehabilitációs tevékenységgel (A komplex rehabilitáció tervei, 2007).

Azt, hogy napjainkban **hol tart Magyarország a megváltozott munkaképességű emberek foglalkozási rehabilitációja terén**, jól összegzi Krémer Balázs egy nemrég megjelent dolgozatában:

²⁴ A szociális foglalkoztatásról bővebben: <http://www.kezenfogva.hu/dolgoz6OK/?q=szocialis-foglalkoztatás>

²⁵ A kormánybizottsági tájékoztató teljes anyaga elérhető:

<http://www.fogyatekosugy.hu/main.php?folderID=1447&articleID=31716&ctag=articlelist&iid=1>

„A fogyatékos, tartósan beteg, sérült, megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása hagyományosan elkülönített, speciális szervezeti és pénzügyi kondíciókkal működő munkahelyeken történt, és lényegében ma is így történik. E speciális munkahelyek megnevezése időről időre megváltozott – megváltozik (szociális foglalkoztató, védett szervezet, védett munkahely, akkreditált rehabilitációs munkahely, stb.), ám a sajátos tartalmi lényeg, az évtizedek óta semmit sem. A megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató szervezetek valamilyen sajátos jogállásra (besorolásra, akkreditációra, stb.) tesznek szert, és e sajátos jogi státuszuk következményeként más vállaltoknál kedvezőbb adóztatási szabályok vonatkoznak rájuk, valamint viszonylag jelentős állami szubvenciót, dotációt kapnak az általuk foglalkoztatott megváltozott munkaképességű dolgozóknak kifizetett bér, foglalkoztatási költség után, annak jellemzően egyénileg, az adott szervezetre megszabott arányában.

A megváltozott munkaképességű embereket alkalmazó szervezetek ténykedését mindig is súlyos fenntartások és kifogások vették körül. Az utóbbi években felerősödött averziók – amelyek első pillanatra radikálisnak tűnt, ám, azóta nyilvánvalóvá váltan, gyakorlatilag hatástalan szabályozási változásokban vezetődtek le – nagyjából két alapvető kifogásra épültek. Az egyik, és a legkézenfekvőbb kifogás arról szólt, hogy a speciális szervezetek költségvetési támogatása egyre csak nőtt, meghozzá, tízmilliárdos nagyságrendekben. Dinamikáját tekintve a dotáció vált az egyik leggyorsabban növekedő jóléti kiadási tétellé²⁶.

Másfelől – e radikálisan növekvő költségvetési tehernek nem látszódott az „ellenértéke”, az „ellentétele”: nem lett ettől érzékelhetően jobb a megváltozott munkaképességűek jövedelmi helyzete. Sem azáltal, hogy érzékelhetően több megváltozott munkaképességű ember jutott tisztességes jövedelemhez a támogatott, speciális szervezetek alkalmazottjaként; sem azáltal, hogy a speciális szervezetek munkavállalójaként olyan „rehabilitációs folyamaton” estek volna át, amely eljuttathatta volna őket valamiféle normál munkavégzési körülmények mellett végezhető, a nyílt munkaerőpiacokon elérhető állások, munkakörök betöltéséhez. (...)Ha a speciális munkahelyek számában nemhogy bővülésre, hanem egyenesen szűkülés-re kell berendezkedni – akkor ennek ellensúlyozására, a helyzet romlásának megakadályozására gyakorlatilag egyetlen elvi lehetőség kínálkozik. Ez az elvi lehetőség a fogyatékos emberek nagyobb arányú nyílt munkaerő-piaci elhelyezkedése, illetve ezen elvi lehetőség esélyeinek javítására, a létező speciális munkahelyek rehabilitációs tartalmainak, az itt történő foglalkoztatás átmeneti és a máshol történő elhelyezkedést megalapozó-támogató jellegének az elősegítése.

²⁶ A dotáció éves összege 2004-ben elérte a 64 Mrd Ft-ot, ekkor 50 ezer megváltozott munkaképességű ember után igényeltek a munkáltató szervezetek támogatást. (Állami Számvevőszék Jelentés, 2007)

Ez az elvi lehetőség igen nagy nyomattal jelent meg a fogyatékos emberek foglalkoztatását támogató, hazai és nemzetközi forrásokból finanszírozott programok, projektek elvárásaiban, pályázati követelményeiben. E folyamat részeként, talán a leghangsúlyosabban, explicit pályázati követelményként az EQUAL programok pályázati követelményei között tűnt fel az az elvárás, hogy a támogatott foglalkoztatást olyan átmeneti ideig tartó, fejlődési folyamatnak, „rehabilitációs folyamatnak” kell tekinteni, amely elvezet, kivezet a nyílt munkaerő-piaci elhelyezkedésekhez is.” (Krémer B., 2008, 3-4)

II. A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának támogatását célzó rendszer struktúrája Magyarországon

II.1. Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat felépítése

A megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci (re)integrációját elősegítő szolgáltatási rendszert Magyarországon **párhuzamos felépítés** jellemzi. Az **intézményi struktúra törzsét – és lombkoronáját is egyben – azok az állami szervezetek adják**, amelyek a különféle jogszabályok által meghatározott feladatkörök alapján vesznek részt a foglalkozási rehabilitáció komplex folyamatában (Országos Rehabilitációs és Szociális Szakértői Intézet bizottsága, foglalkozás-egészségügyi szakellátó helyek, ÁFSZ szolgáltató központjai, regionális munkaügyi központjai és kirendeltségei stb.). Az **intézményi, szolgáltatói struktúra törzsének árnyékában (szigorúan csak oldalhajtásként!) másfél évtizeddel ezelőtt megjelentek** – és azóta komoly szakmai fejlődésen estek át – azok a **nonprofit szolgáltató szervezetek**, akik a munkaerő-piaci segítő szolgáltatások egyes elemeinek és/vagy a foglalkozási rehabilitáció komplex szolgáltatási folyamatának²⁷⁾ biztosításával nyújtanak a folyamatos kapacitásproblémákkal küzdő állami rendszer mellett minőségi alternatívát az ügyfeleknek.

Az **állami** (itt elsősorban a regionális munkaügyi központokra, illetve azok kirendeltségeire gondolunk) és a **nonprofit szolgáltató szervezetek közötti szakmai együttműködés intézményesülése a struktúra több pontján** – régiónként, illetve megyénként eltérő módon – **megfigyelhető**. A munkaerő-piaci szolgáltatások tekintetében a feladatok egy részét a 30/2000 GM rendelet²⁸⁾ alapján nonprofit szervezetek számára szerződtetik ki a regionális munkaügyi központok. A foglalkoztatási projektben, programokban pedig a két struktúra sze-

²⁷⁾ A Revita Alapítvány egy nemrég befejeződött kutatási programjának záró tanulmányában bemutat és összehasonlít öt hazai – nonprofit – szolgáltatási modellt, emellett részletesen kitér a szolgáltató szervezetek sajátosságaira is. (Rácz K., Varjú T., 2008).

²⁸⁾ Munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról 30/2000. (IX. 15.) GM rendelet

replői szakmai együttműködésekben vesznek részt, amely a támogató nyilatkozattól a konzorciumi partnerségig terjedhet. A partnerség nem utolsó sorban az állami kapacitáshiányt, valamint a leghátrányosabb helyzetben lévő ügyfélkör (az az ügyfélprofil sorolható ide, akit a munkaügyi kirendeltségek szolgáltató központjai nem tudnak megszólítani) elérését célozza.

Ebben a fejezetben az állami intézményrendszert – azon belül is elsősorban az ÁFSZ-t – tekintjük át, a nonprofit szolgáltató szervezetekre pedig a harmadik fejezetben térünk ki részletesen.

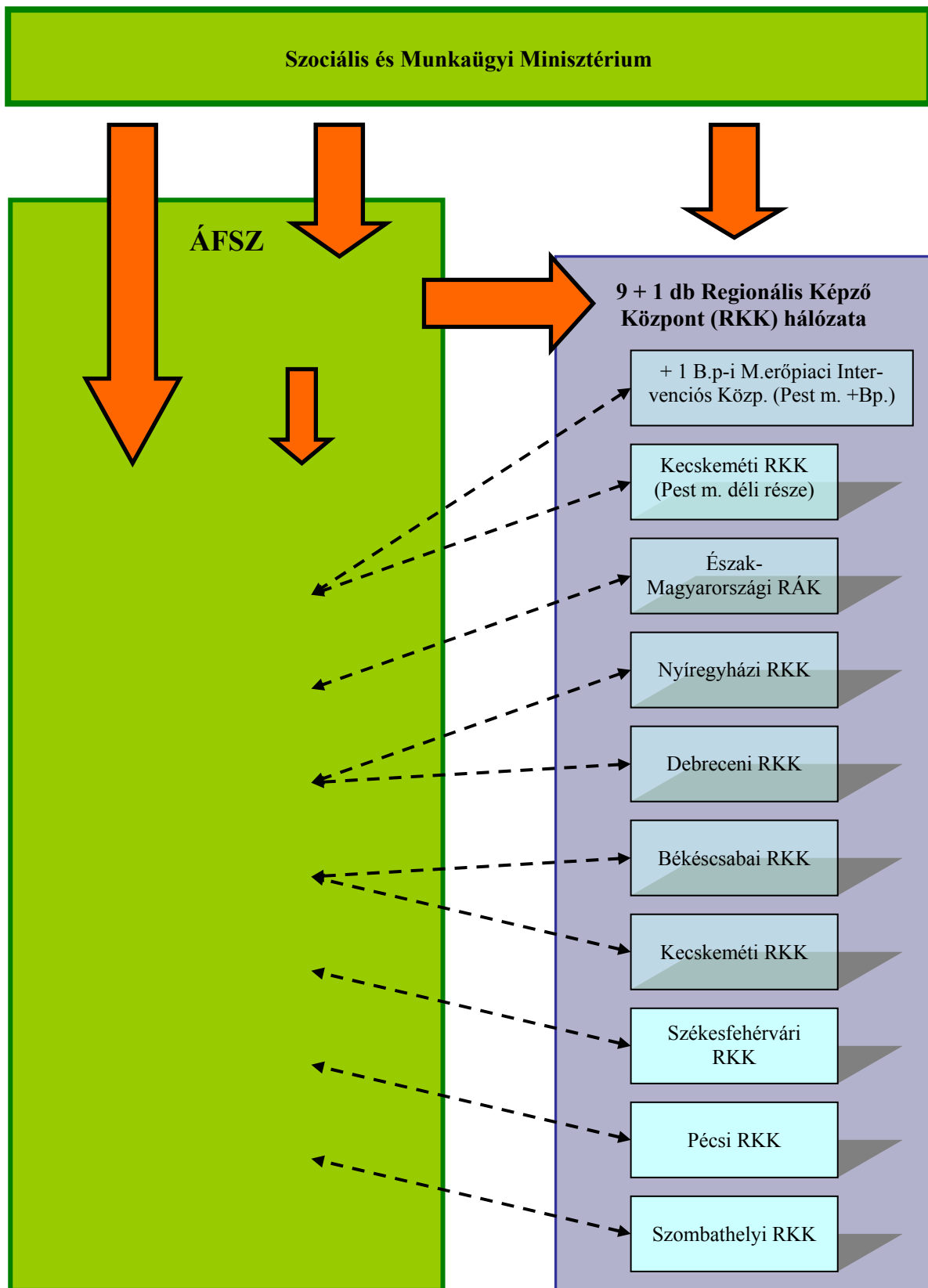
Az Állami Foglalkoztatási Szolgálatról (ÁFSZ) szóló [291/2006\(XII.23.\)Korm rendelet](#) 1. § (1) bekezdése alapján „*A Kormány állami foglalkoztatási szervként a Foglalkoztatási és Szociális Hivatalt, valamint a regionális munkaügyi központokat (a továbbiakban: Állami Foglalkoztatási Szolgálat) jelöli ki.*”²⁹ Az új szervezeti felépítést, illetve a **foglalkoztatáspolitikai állami intézményrendszerét** mutatja be az 1. számú ábra.

A foglalkoztatáspolitikai állami intézményrendszere, az intézmények közötti szakmai, munkáltatói jogviszony meglehetősen összetett és bonyolult. A **regionális munkaügyi központok (munkaügyi központok)** szakmai irányítása két intézményben összpontosul, a **Szociális és Munkaügyi Minisztérium (Minisztérium)** mellett a **Foglalkoztatási és Szociális Hivatal (Hivatal)** is szerepet kap.

A mindenkori szociális és munkaügyi miniszter (miniszter) látja el az ÁFSZ irányítását (2. §, 1. bekezdés), emellett a jogszabályban meghatározott esetekben, szakmai kérdésekben kezdeményez, követelményeket határoz meg, irányít, döntéseket hoz, valamint figyelemmel kíséri a munkaügyi központok működését (2. § 3. bekezdés). A foglalkozási rehabilitációval, a munkaerő-piaci programokkal, valamint a munkaerő-piaci szolgáltatásokkal kapcsolatos feladatai tekintetében pedig a Hivatal főigazgatója jár el (2. §, 2. bekezdés).

²⁹ 2007 januárjában hatályát veszítette az Állami Foglalkoztatási Szolgálat Hivatal Szervezeti és Működési Szabályzatáról szóló 11/2003. számú szabályzat és az 5/2005. számú Főigazgatói utasítás, helyébe az 1/2007. számú Szervezeti és Működési Szabályzat lépett. A dokumentum átrendezte a korábbi struktúrát, valamint a szervezet felépítéséhez kapcsolódó tevékenységi köröket is.

1.számú ábra A foglalkoztatáspolitikai állami intézményrendszere³⁰



Forrás: Saját szerkesztés

³⁰ Az ábra elkészítésében és pontosításában Lechnerné Vadász Judit nyújtott segítséget.

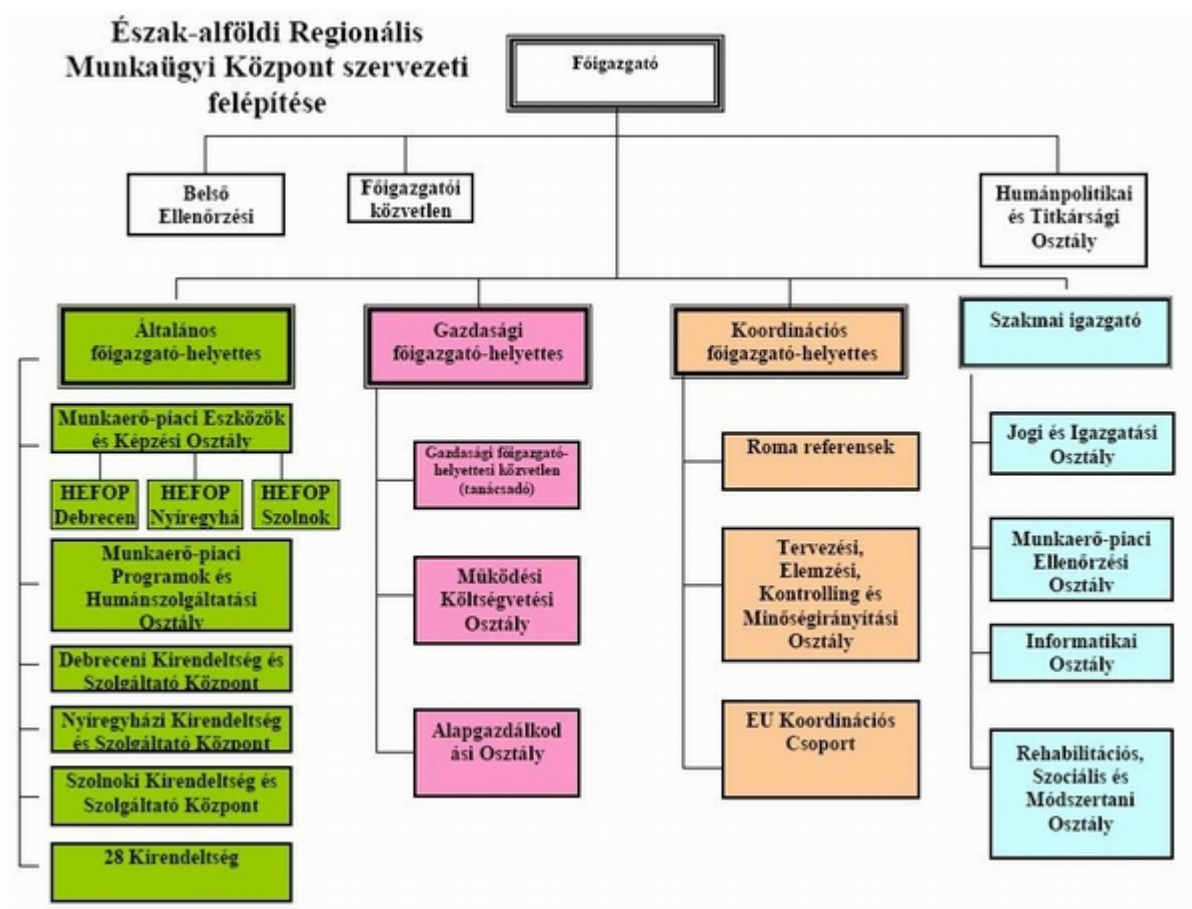
Az ÁFSZ szerves részét képezi a kilencvenes évek első felében létrehozott kilenc Regionális Képző Központ (képző központ). Ezek létrehozásának elsődleges célja egy olyan képzési rendszer kialakítása volt, amely alkalmas a gazdasági szerkezetváltásból eredő képzési szükségletek kielégítésére. Tevékenységük elsősorban a munkanélküliek és a munkanélküliség által leginkább veszélyeztetettek képzésére, átképzésére irányul, emellett azonban széles körben kínálnak szolgáltatásokat a munkaerőpiac más szereplőinek is. A képzési kapacitások bővítése érdekében a képző központok a szakképző iskolák bevonásával hálózatot hoztak létre. A képző központokban mintegy 500 állandó alkalmazott és több száz külső szakember dolgozik. A régiók munkaerő-piaci szereplőivel kialakított szakmai együttműködés eredményeként a képző központok ma már meghatározó szerepet töltenek be a humánerőforrás fejlesztésében. Mindazonáltal **az utóbbi időben csökkent a képző központok részvétele a munkaerő-piaci igényekre reagáló képzési programokban**. Ennek oka elsősorban abban keresendő, hogy a képző intézmények infrastruktúrája nem tartott lépést a technológiai fejlődéssel. (HEFOP, 2003)

A regionális képző központok (képző központok) feladatairól, irányításáról, a Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alaprészén belül elkülönített képzési keret felhasználásáról, valamint a regionális képző központok és a megyei (fővárosi) munkaügyi központok együttműködéséről szóló 23/2005(XII.26.)FMM rendelet 2§ (1) alapján a képző központ képzési, valamint képzéshez kapcsolódó feladatokat, valamint szolgáltatási feladatokat ellátó állami felnőttképzési intézmény, önállóan gazdálkodó, az előirányzatok felett teljes jogkörrel rendelkező központi költségvetési szerv. A képző központokat a Miniszterium – a Hivatal közreműködésével – irányítja (5 §), igazgatóját a miniszter bízza meg, illetve megbízását visszavonja, mindazonáltal az egyéb munkáltatói jogokat felette a Hivatal főigazgatója gyakorolja (6 §), amely egy jóval szorosabb viszonyt feltételez, mint amilyen a Hivatal és a munkaügyi központok közötti kapcsolat.

A **képző központok és munkaügyi központok közötti együttműködés** szerint a munkaügyi központok által felajánlott, valamint elfogadott, meghatározott képzéseket a képző központ bonyolítja le, a feladatok ellátására a képző központ és a működési körébe tartozó területen illetékes munkaügyi központok a költségvetési törvény elfogadását követő 15 napon belül képzési keret-megállapodást kötnek (7.§ 1., 2. bekezdés).

A 2007. január elsején felállt **regionális munkaügyi központok szervezeti felépítését** – a régi megyei munkaügyi központok átértelmezett helyét – mutatjuk be az Észak-alföldi Regionális Munkaügyi központ példáján (2. számú ábra).

2. számú ábra Az Észak-alföldi Regionális Munkaügyi Központ szervezeti felépítése



Forrás: http://earmk.afsz.hu/engine.aspx?page=EARMK_szervezeti_felepites

II.2. Az Állami Foglalkoztatás Szolgálat szereplőinek feladatai

Az Állami Foglalkoztatás Szolgálat szervezeti struktúrájának áttekintését követően, a 291/2006. (XII. 23.) Korm. rendelet alapján vegyük sorra a szereplő jogszabályban meghatározott – a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához kapcsolódó – alapfeladatait.

II.2.1 A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal alapfeladatai³¹

- megállapítja a munkaügyi központok kötelező belső szabályzatainak elveit és főbb tartalmi követelményeit,
- meghatározza a munkaügyi központok szolgáltató tevékenységére vonatkozó szakmai követelményeket,

³¹ 291/2006.(XII. 23.) kormányrendelet 3-4. §

- meghatározza és kidolgozza a hatósági és szolgáltató tevékenység ellátásához szükséges informatikai és számítógépes rendszereket, a programrendszereket fejleszti, teszteli, telepíti, módosítja, továbbá kiadja a programkezeléssel kapcsolatos felhasználói segédanyagokat,
- fejleszti a munkaerő-piaci szolgáltatásokat,
- meghatározza a munkaügyi központok hatósági és szolgáltató tevékenységére vonatkozó adatgyűjtési rendszert, emellett hatékonysági vizsgálatokat végez, melyekhez kapcsolódóan prognózisokat, elemzéseket, statisztikai összesítéseket, nyilvántartásokat készít,
- javaslatot tesz a Hivatal és a munkaügyi központok informatikai rendszerének és ingatlanállományának fejlesztésére, valamint a Munkaerőpiaci Alapban rendelkezésre álló központosított keret felhasználására,
- ellátja az Állami Foglalkoztatási Szolgálat munkatársainak humán erőforrás-fejlesztéséhez és belső szakmai képzéséhez kapcsolódó feladatokat,
- ellátja a regionális munkaügyi központok hatósági ellenőrzési feladatainak szakmai koordinálását.

II.2.2 A munkaügyi központ szervezetének feladatai³²

A munkaügyi központ központi szervezetének feladatai

A munkaügyi központ központi szervezete irányítja és ellenőrzi a munkaügyi központ kirendeltségeinek tevékenységét, ennek keretében:

- a miniszter, a Hivatal és a munkaügyi tanácsok ajánlásainak megfelelően módszertani útmutatók, szakmai ajánlások készítésével segíti a hatósági és szolgáltató tevékenységet,
- közreműködik a munkatársak szakmai képzésében,
- biztosítja a kirendeltségek szakmai tevékenységének ellátásához szükséges feltételeket.

³² 291/2006.(XII. 23.) kormányrendelet 7. § (1) a pont

A munkaügyi központok – megváltozott munkaképességű álláskeresőök foglalkozási rehabilitációjával kapcsolatos – feladatai³³

A munkaügyi központ:

- biztosítja a foglalkozási rehabilitációhoz szükséges, valamint a hátrányos helyzetű álláskeresőök foglalkoztathatóságát elősegítő szolgáltatásokat (részletesebben lásd a II.5., II.6 fejezetekben),
- együttműködik a munkaképesség, illetve a munkaalkalmasság értékelésében részt vevő, illetve a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása elősegítésében közreműködő szervezetekkel,
- dönt az Munkaerőpiaci Alap rehabilitációs alaprésze decentralizált keretének felhasználásáról, segíti a keret tervezését és a felhasználás ellenőrzését,
- ellátja a Munkaerőpiaci Alap pénzeszközeinek a régióban történő működtetésével kapcsolatos régió szintű feladatokat,
- dönt a Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alaprészének a régióban felhasználható decentralizált kerete felhasználásáról,
- ellátja a Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alaprésze központi pénzügyi keretéből finanszírozott munkahelyteremtés támogatásával kapcsolatos feladatokat,
- működteti az álláskeresők támogatási rendszerét, valamint a vállalkozói járadékot, és gondoskodik a támogatási és szolgáltatási rendszer működtetéséről,
- a munkaügyi központ feladatainak ellátása érdekében együttműködik a helyi önkormányzatokkal, valamint az országos és helyi kisebbségi önkormányzatokkal, továbbá más hatóságokkal és egyéb szervezetekkel.

II.2.3 A kirendeltségek feladatai³⁴

A kirendeltség:

- a külön jogszabályban meghatározott illetékességi területén ellátja az álláskeresők nyilvántartásba vételével kapcsolatos feladatokat, valamint az álláskeresői járadék, álláskeresői segély, a vállalkozói járadék megállapításával, megszüntetésével és visszakövetelésével kapcsolatos, továbbá azokkal a foglalkoztatást elősegítő támogatásokkal kapcsolatos feladatokat, amelyek ellátása nem tartozik a munkaügyi központ központi szervezetének hatáskörébe,

³³ 291/2006.(XII. 23.) kormányrendelet 7. § (1) b-g pontok

³⁴ 291/2006.(XII. 23.) kormányrendelet 8. § (1) a pont

- ellátja a hatáskörébe tartozó ügyekben a pénzeszközök visszakövetelésével kapcsolatos feladatokat,
- ellátja az alkalmi munkavállalói könyv kiállításával, az azzal kapcsolatos igazolások kiadásával összefüggő feladatokat,
- szolgáltatásokat szervez és bonyolít,
- nyilvántartja a csoportos létszámleépítésre vonatkozó bejelentéseket,
- munkaközvetítést végez,
- fogadja a munkaerőigényekre vonatkozó bejelentéseket,
- információt nyújt, tanácsadást végez,
- az általa ellátott feladatokkal kapcsolatos ügyfélszolgálati tevékenységet végez,
- közreműködik a csoportos létszámleépítések hátrányos következményeinek enyhítésében,
- ellátja az Európai Foglalkoztatási Szolgálattal (EURES) kapcsolatos tájékoztatási feladatokat,
- munkaerő-piaci programokat kezdeményez, szervezi azok végrehajtását, ellátja a központi programokkal, pályázatok kezelésével, az azokkal kapcsolatos tájékoztatással, véleményezéssel, döntés-előkészítéssel kapcsolatos feladatokat,
- kapcsolatot tart a megye, a kistérség gazdasági életében részt vevő munkaadókkal, a megye, a kistérség helyi önkormányzataival, a megyében, a kistérségben működő más szervezetekkel, közreműködik a gazdasági szerkezet átalakítását, a foglalkoztatási helyzet javítását célzó programokban,
- valamint ellátja a komplex rehabilitációval összefüggő, külön jogszabályban meghatározott feladatokat.

II.2.4 A kirendeltség és szolgáltató központként működő szervezeti egységek feladatai³⁵

A szolgáltatási feladatokat a munkaügyi központ külön jogszabályban meghatározott kirendeltsége „kirendeltség és szolgáltató központként” látja el. A kirendeltség és szolgáltató központ a szolgáltatási feladatok ellátásának keretében:

- működteti a szolgáltatások kiépített intézményrendszerét, valamint ellátja azokat a munkaerő-piaci szolgáltatásokkal kapcsolatos feladatokat, amelyeket nem a kirendeltség lát el,

³⁵ 291/2006. (XII. 23.) Korm. rendelet 10. § (1) bekezdés a-c pontok

- rehabilitációs munkacsoportot működtet, részt vesz a megváltozott munkaképességgel, fogyatékossgal, illetve szociális rászorultsággal összefüggésben külön jogszabályban meghatározott szakértői bizottságban,
- közreműködik a megváltozott munkaképességű személyek részére foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások nyújtásában.

Amint azt korábban a 2. számú ábrán is jól láthattuk az Észak-alföldi Regionális Munkaügyi Központban három „kirendeltség és szolgáltató központ működik” (Szolnok, Debrecen, Nyíregyháza), ezek – 3 fős – rehabilitációs munkacsoportjai³⁶ 28 kirendeltség egy-egy kijelölt rehabilitációs munkatársával tartja a kapcsolatot. A többi regionális munkaügyi központ felépítése is hasonlóan alakul (megyék, kirendeltségek számában azonban lehetnek eltérések).

II.3 A munkanélküli ellátások és a foglalkoztatást elősegítő támogatások fedezete – a Munkaerőpiaci Alap³⁷

A Munkaerőpiaci Alap a Munkanélküliek Szolidaritási Alapja, a Foglalkoztatási Alap, a Szakképzési Alap, a Rehabilitációs Alap, valamint a Bérgarancia Alap összevonásával létrehozott elkülönített állami pénzalap. Az összevonásra került alapok követelése és tartozásai a Munkaerőpiaci Alapot illetik meg, illetőleg terhelik. A Munkaerőpiaci Alap célja a foglalkoztatáshoz, a munkanélküliséghez, a képzési rendszer fejlesztéséhez kapcsolódó pénzeszközök összevonásával, egységes kezelésével:

- az álláskereső támogatásának biztosítása,
- a munkaerő alkalmazkodásának, az álláskereső munkához jutásának támogatása,
- a felszámolás alatt álló gazdálkodó szervezetek munkavállalói szociális biztonságának elősegítése,
- a képzési rendszer fejlesztésének támogatása,
- a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának elősegítése,
- hozzájárulás a korengedményes nyugdíjak kifizetésének részbeni finanszírozásához,

³⁶ 1998-ban az ország minden egyes munkaügyi központjában rehabilitációs munkacsoport alakult (3 fős, felsőfokú humán végzettséggel rendelkező – pszichológus, munkavállalási tanácsadó stb. – szakemberek), emellett minden kirendeltségen kineveztek egy-egy munkatársat, akik a megváltozott munkaképességű ügyfelekkel kapcsolatos feladatok végrehajtásáért (elsősorban koordináció) felelősek (Boda M., Holp E., Szabó R., 2006).

³⁷ 1991. IV. törvény 39. §

- az egyes alaprészekből finanszírozott ellátások, támogatások működtetésével kapcsolatos kiadások fedezetének biztosítása,
- valamint hozzájárulás az állami foglalkoztatási szerv működési és fejlesztési kiadásainak finanszírozásához,
- az Európai Foglalkoztatási Szolgálat (EURES) működési és fejlesztési kiadásainak finanszírozáshoz történő hozzájárulás.

II.4 A Munkaerőpiaci Alap Irányító Testületének (MAT) bemutatása³⁸

A MAT szerepe, tevékenysége: a MAT a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló (többszörösen módosított) 1991. évi IV. törvény (a továbbiakban: Flt.) által létrehozott – a munkaadói és a munkavállalói szervezetek, valamint a Kormány képviselőiből álló - önkormányzati jellegű tripartit testület, amely a Munkaerőpiaci Alappal (a továbbiakban: MpA) kapcsolatos jogokat és kötelezettségeket a törvényben foglaltak szerint gyakorolja és teljesíti. A MAT célja, hogy az Flt.-ben meghatározott jogainak gyakorlásával, az MpA-val való gazdálkodáson, annak ellenőrzésén keresztül is járuljon hozzá a foglalkoztatási feszültségek mérsékléséhez, a munkanélküliség csökkentéséhez, nyújtson segítséget ahhoz, hogy a Kormány, a munkaadók és a munkavállalók tevékenységükkel, a törvényben foglalt kötelezettségeik teljesítésével is szolgálják e célt.

A MAT jogállása, hatásköre: a MAT köteles megtárgyalni minden olyan ügyet, amelyet az Flt. véleményezésre, állásfoglalásra, vagy döntésre a hatáskörébe utal. A testület az általa egyhangúlag jóváhagyott ügyrend alapján végzi tevékenységét.

A MAT összetétele, megbízatása: az oldalanként 6-6 fős, összesen 18 fős MAT munkaadói oldala a munkaadók, munkavállalói oldala a munkavállalók, kormányzati oldala pedig a Kormány képviselőiből áll. A MAT tagjait a munkaadók képviselői tekintetében az Országos Érdekegyeztető Tanácsban (OÉT) képvisellel rendelkező országos munkaadói szövetségek, a munkavállalók képviselői tekintetében az OÉT-ben képvisellel rendelkező országos munkavállalói szövetségek jelölik, egyéb megegyezés hiányában az általuk képviseltek részéről teljesített munkaadói, illetve munkavállalói járulékfizetés arányának figyelembevételével. A MAT tagjait a szociális és munkaügyi miniszter bízza meg, valamint hívja vissza. A kormányoldalon belül a Szociális és Munkaügyi Minisztériumot képviselő testületi tagokon kívüli tagok megbízására, illetőleg visszahívásra azok a miniszterek tesznek javaslatot,

³⁸ Forrás: <http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=14103>

akik az MpA különböző alaprészeinek felhasználásában érintettek. A MAT-nak nem lehet tagja, illetve nem vehet részt a szervezetét érintő döntések meghozatalában az a személy, aki olyan szervezetnek a tulajdonosa, vezető tisztségviselője, vezető állású munkavállalója, amelyet a MAT döntései közvetlenül érintenek. E rendelkezés alkalmazása szempontjából a Kormány képviselőit ellátó tagok tekintetében figyelmen kívül kell hagyni a Miniszterelnöki Hivatallal, a minisztériumokkal, az országos hatáskörű szervezetekkel, továbbá az Állami Foglalkoztatási Szolgálat szerveivel fennálló közszolgálati és közalkalmazotti jogviszonyt. A tagok megbízatása a MAT 4 éves megbízatásának időtartamára szól. A MAT döntéseinek meghozatalában csak az vehet részt, aki megbízólevéllel rendelkezik. A MAT ülései nem nyilvánosak, azon csak a testület tagjai, az oldalak szakértői, a meghívottak, valamint a MAT Titkárság munkatársai vehetnek részt.

II.5 A munkaügyi központok által biztosított szolgáltatások

A megváltozott munkaképességű emberek foglalkozási rehabilitációjára, foglalkoztatásuk elősegítésére, a munka világába való visszatérésük elősegítésére a munkaügyi központok különféle szolgáltatásokat és támogatásokat biztosítanak. A személyi feltételek mellett egyre több helyen adottak a feltételek ahhoz, hogy az egyenlő esélyű hozzáférést biztosítsák minden megváltozott munkaképességű ember számára.

A munkaügyi központok által biztosított szolgáltatások jogi hátterét, a szolgáltatói rendszer működését és szabályait a munkaerő-piaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról szóló 30/2000. (IX: 15.) GM rendelet szabályozza. E rendszer keretében a munkaügyi központok olyan térítésmentes humán szolgáltatásokat kínálnak, amelyeket minden regisztrált álláskereső igénybe vehet. Emellett vannak olyan szolgáltatások is, amelyekhez nem szükséges a nyilvántartásba vétel (ilyen a munkaerő-piaci és foglalkozási információnyújtás, a pályaválasztási tanácsadás, valamint az álláskeresési technikák oktatása). A következőkben felsoroljuk a munkaügyi központok szolgáltatásait³⁹.

³⁹ A szolgáltatások rendszerét, részletes, átfogó bemutatását a „*Megváltozott munkaképességű személyek elhelyezkedésekor felmerülő fejlesztési igényekre épülő szolgáltatások, képzések, programok*” című tanulmány foglalja össze (Boda M., Holp E., Szabó R., 2006).

A munkaügyi központokban igénybe vehető szolgáltatások⁴⁰:

- Munkatanácsadás
- Pályatanácsadás
 - Pályaválasztási tanácsadás
 - Pályamódosítási tanácsadás
- Álláskeresési tanácsadás
 - Egyéni álláskeresési tanácsadás
 - Álláskeresési technikák
 - Álláskereső Klub
- Rehabilitációs tanácsadás
- Pszichológiai tanácsadás
- Helyi (térségi) tanácsadás

Információt nyújtó szervezeti egységek

- FIT (Foglalkozási Információs Tanácsadó)
- RIC (Rehabilitációs Információs Centrum)

A munkaügyi központ által nyújtott munkaerő-piaci szolgáltatást az veheti igénybe, aki hozzájárul adatainak e célból történő nyilvántartásba vételéhez.

II.6 A megváltozott munkaképességű emberek komplex rehabilitációja⁴¹

A foglalkozási rehabilitációs eljárást korábban a munkaügyi központok foglalkozási rehabilitációs eljárásáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkanélküliek foglalkoztatását elősegítő egyes támogatásokról szóló 11/1998. (IV. 29.) MüM rendelet szabályozta. **A korábbi gyakorlatot felváltó komplex rehabilitációs szemlélet jogszabályi kereteit** – amely az érintett személy munkavégző képességének helyreállítását, foglalkoztatásának elősegítését célzó komplex rehabilitációs eljárás – **2007. végén teremtették meg.**

2008. január 1-jétől új tb-ellátás került bevezetésre, amelynek fő célja a megváltozott munkaképességű emberek munkavégző képességének helyreállítása, foglalkoztatásának elősegítése komplex rehabilitációs eljárás keretében. Az Országgyűlés az egészségkárosodást elszenvedett személyek megmaradt, fejleszthető képességeire épülő rehabilitációjának, társa-

⁴⁰ Forrás: www.afsz.hu („Tájékoztató a szolgáltatások igénybevételének feltételeiről”)

⁴¹ A fejezet összeállításakor a 2007. évi LXXXIV. Törvényre (Rjtv.), valamint 321/2007 (XII.5.) Kormány rendelet szövegére támaszkodtunk, emellett felhasználtuk a Szociális és Munkaügyi Minisztérium Lakossági Tájékoztatási és Tanácsadási Osztály Tájékoztató anyagát („Tájékoztató a rehabilitációs járadék szabályairól valamint a rokkantsági nyugdíj, a baleseti rokkantsági nyugdíj és a baleseti járadék szabályainak változásáról a 2007. évi LXXXIV. törvény alapján”).

dalmi reintegrációjának elősegítésére, továbbá a rehabilitáció időtartamára a jövedelemarányos keresetpótlás érdekében megalkotta a **rehabilitációs járadékról szóló 2007. évi LXXXIV. törvényt** (Rjtv.)⁴², ezzel összhangban pedig megszületett a **komplex rehabilitációról szóló 321/2007 (XII.5.) Kormány rendelet**, aminek következtében új jogszabályi keretek közé helyezték – és ezáltal újraértelmezték – a **munkaügyi központok szerepét**.

Az új, **komplex minősítési rendszer célja**, hogy a megváltozott munkaképesség és egyéb képességek szakértői véleményezése egységes szakmai elvek és módszertan alapján történjen, emellett ne az elveszett, hanem a **megmaradt, a fejleszhető képességekre, a szakmai munkaképesség változására, a rehabilitációs esélyekre koncentráljon**. A rehabilitációs járadék iránti igény elbírálásához a rehabilitációs szakértői bizottság, az Országos Rehabilitációs és Szociális Szakértői Intézet bizottsága (ORSZI) a nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv, az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság (ONYF) megkeresésére a megkereséstől számított 60 napon belül a külön jogszabályban meghatározottak szerinti komplex minősítést végez, és szakvéleményt ad:

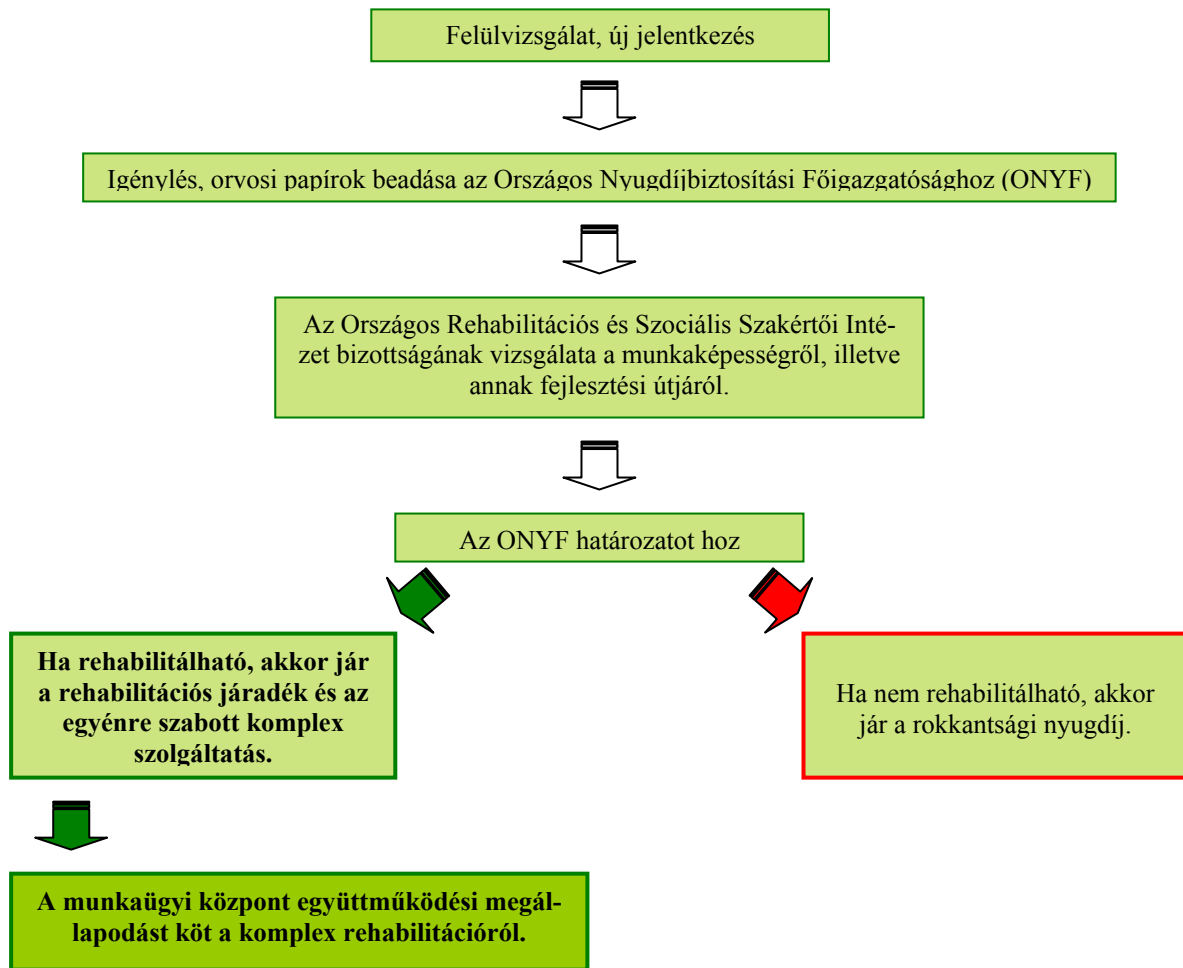
- az egészségkárosodás mértékéről,
- a szakmai munkaképességről,
- a rehabilitálhatóságról, a rehabilitáció lehetséges irányáról, valamint a rehabilitációs szükségletekről, továbbá a rehabilitációhoz szükséges időtartamról.

Az ORSZI a **rehabilitációhoz szükséges időtartamot** a – foglalkoztatási, orvosi és szociális – rehabilitációs szükségletek alapján állapítja meg (maximum 3 év). A szakértői bizottság a rehabilitálhatóság megállapítása során az érintett személy egészségkárosodásának mértékét, szakmai munkaképességét, személyi adottságait, képzettségét, szakmai gyakorlatát, a rehabilitációt is befolyásoló szociális körülményeit, közvetlen és tágabb fizikai, társadalmi környezetét és munkaerő-piaci lehetőségeit figyelembe véve jár el. Az új komplex minősítési rendszer útját mutatja be 5. számú ábra.

⁴² „A törvény szerint 2008. január 1-jétől a rehabilitációs rendszerben kétfajta ellátást lehet megállapítani. Azoknak az egészségkárosodott személyeknek, akik rehabilitálhatók, és a feltételeknek megfelelnek, új ellátást, a rehabilitációs járadékot állapítják meg. Azok az egészségkárosodott személyek, akik nem rehabilitálhatók, és a szükséges feltételekkel rendelkeznek, rokkantsági nyugdíjra szerezhetnek jogosultságot. 2008. január 1-jétől az új rehabilitációs rendszer elsősorban azokra a személyekre vonatkozik, akik egészségkárosodásuk miatti igényüket – ideértve az állapotrosszabbodás miatti igénybejelentést is- 2007. december 31-ét követően nyújtják be a lakóhelyük szerint illetékes regionális nyugdíjbiztosítási igazgatósághoz.”

(Forrás: A Szociális és Munkaügyi Minisztérium honlapján található Gyakran Ismételt Kérdések, rehabilitációs járadékról szóló tájékoztatója <http://www.szmm.gov.hu/download.php?ctag=download&docID=15062>)

5. számú ábra Az új komplex minősítési rendszer útja



Forrás: Saját szerkesztés

A rehabilitálhatóság akkor állapítható meg, ha az érintett személy részére

- a rehabilitációs szolgáltatások igénybevétele, illetve a rehabilitáció lehetséges irányaként meghatározott munkakörben (munkakörökben), foglalkozás(ok)ban való munkavégzés az egészségi állapotához képest az elvárhatónál több erőfeszítést nem jelent, és
- az alapvető foglalkoztatási, orvosi és szociális rehabilitációs szükségletekhez kapcsolódó rehabilitációs szolgáltatások hozzáférhetők, és
- a rehabilitáció lehetséges irányaként meghatározott munkakörben várhatóan olyan megfelelő munkahely ajánlható fel, amely lehetővé teszi a külön jogszabályban meghatározott, a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható folyamatos támogatás nélküli foglalkoztatást.

A rehabilitációs megállapodás megkötésére, a rehabilitációs tervre és az együttműködésre vonatkozó lépések

A rehabilitációs járadékban részesülő személlyel a rehabilitációs megállapodást a regionális munkaügyi központnak a járadékban részesülő lakóhelye, illetve tartózkodási helye szerint illetékes kirendeltsége (a továbbiakban: kirendeltség) – 10 munkanapon belül – köti meg.

A rehabilitációs megállapodás megkötésének körülményeiről:

- A rehabilitációs járadékban részesülővel a kirendeltség **személyes konzultációt** folytat a rehabilitációt érintő lényeges kérdésekről:
 - a rehabilitáció konkrét irányáról,
 - a rehabilitációs szolgáltatások köréről és
 - ezek alapján elkészítik a rehabilitációs megállapodás és a mellékletét képező egyéni rehabilitációs terv tervezetét (30 napon belül javaslat + 30 napon belül megkötés).

A **konzultáció keretében a kirendeltség a rehabilitációs járadékban részesülőt tájékoztatja** az irányadó jogszabályi rendelkezésekről, az őt megillető jogokról és az őt terhelő kötelezettségekről, a kötelezettségek elmulasztásának jogkövetkezményeiről és a regionális munkaügyi központ által nyújtott szolgáltatásokról is.

- Az **együttműködési kötelezettség teljesítéséhez és a rehabilitációs megállapodás megkötéséhez szükséges részletes információkról** a kirendeltség megkeresése alapján a regionális munkaügyi központ – a központi szervezete, illetve az adott kirendeltség és szolgáltató központja útján – az általa nyújtott vagy támogatott munkaerő-piaci szolgáltatások (munkaerő-piaci és foglalkozási információ nyújtása, rehabilitációs tanácsadás) keretében **tájékoztatást ad a rehabilitációs járadékban részesülőnek.**
- A rehabilitációs járadékban részesülő a rehabilitációs megállapodás elkészítése során együttműködik a kirendeltséggel, részt vesz a rehabilitáció konkrét irányának meghatározásához szükséges foglalkozás-egészségügyi vizsgálatokban és **igénybe veszi a megállapodás megkötését elősegítő rehabilitációs szolgáltatásokat.**
- A kirendeltség a rehabilitációs járadékot megállapító határozat, a komplex minősítés során készült szakvélemény, valamint a konzultáció alapján készíti el a **rehabilitációs megállapodás tervezetét.**

- Amennyiben kereső tevékenységet folytat, és a foglalkoztató szükséges rehabilitációs intézkedéseket vállalja, akkor a rehabilitációs megállapodás és a rehabilitációs terv kidolgozásába a **foglalkoztatót is be kell vonni**.
- A kirendeltség szükség esetén a rehabilitációs megállapodás és a rehabilitációs terv kidolgozásába **más szervezet szakértőit is** (a regionális munkaügyi központ központi szervezete, illetve kirendeltség és szolgáltató központja, műszaki tanácsadó, rehabilitációs tanácsadó, foglalkozás-egészségügyi, pszichológiai, szociális szakértő stb.) **bevonhat**.
- A kirendeltség a járadékban részesülő kérésére – annak beleegyezése esetén – **hozzátartozóját is bevonhatja**.
- A kirendeltség megkeresésére **szükség szerint közreműködnek a rehabilitációs szolgáltatásokat nyújtók** a rehabilitációs terv elkészítésében.

A rehabilitációs terv tartalmazza:

- a **rehabilitáció konkrét irányát**,
- a **járadékban részesülő rehabilitációs szükségleteit**,
- a foglalkoztatási, az orvosi és a szociális rehabilitációs szükségletek szerint indokolt **rehabilitációs szolgáltatások felsorolását, időbeli sorrendjét**, külön megjelölve az alapvető rehabilitációs szükségleteket kielégítő szolgáltatásokat,
- a rehabilitációval összefüggésben – külön jogszabályban meghatározottak szerint – nyújtott **támogatást**, annak **mértékét és időtartamát**,
- a **járadékban részesülőnek a rehabilitációs szolgáltatások igénybevételével összefüggő kötelezettségeit**, ezek teljesítésének **határidejét**,
- a **regionális munkaügyi központnak a foglalkoztatási rehabilitációs szolgáltatások biztosításával összefüggő kötelezettségeit**, ezek teljesítésének **határidejét**, továbbá
- az orvosi és a szociális rehabilitációs szolgáltatások igénybevételéhez való segítségnyújtásnak és azok figyelemmel kísérésének formáit.

A rehabilitációs megállapodás előkészítése során a kirendeltség a rehabilitáció – foglalkozást, munkakört (munkaköröket) megjelölő – konkrét irányát a munkaerő-piaci lehetőségeket, a rehabilitációhoz szükséges foglalkoztatási rehabilitációs szolgáltatások körét és időtartamát figyelembe véve **a szakértői bizottság (ORSZI) szakvéleményében meghatározott lehetséges rehabilitációs irányok közül határozza meg**.

Rehabilitációs mentor biztosítása

- A kirendeltség a rehabilitációs megállapodásban és az annak mellékletét képező rehabilitációs tervben foglaltak végrehajtásának érdekében a megállapodás megkötésével egyidejűleg a járadékban részesülőnek **rehabilitációs mentort** (a továbbiakban: mentor) **jelölhet ki**.
 - **Kötelező a mentor kijelölése** abban az esetben, ha:
 - a rehabilitációs járadékban részesülő azt kéri és a rehabilitációs terv alapvető rehabilitációs szükségletet kielégítő orvosi, illetve szociális szolgáltatást is megjelöl, vagy
 - a személyes konzultáció, vagy a rehabilitációs tanácsadás során ennek szükségessége megállapításra került.
 - **A mentori szolgáltatás keretében biztosítani kell**
 - a rehabilitációs járadékban részesülőnek **a rehabilitációs szolgáltatások igénybevétele során történő információnyújtást**, az önálló munkába álláshoz szükséges **személyes tanácsadást**, a beilleszkedéshez történő **segítségnyújtást**, **személyes közreműködést** és szükség esetén **együttműködést** a rehabilitációs szolgáltatást nyújtó szolgáltatókkal, szervezetekkel és személyekkel,
 - a rehabilitációs megállapodásban foglaltak szerint **rendszeres kapcsolattartást** a rehabilitációs járadékban részesülővel, amely során figyelemmel kell kísérni a rehabilitációs járadékban részesülő mentális, fizikai és egészségi állapotát, a rehabilitációs tervben foglaltak megvalósulását és közre kell működni az akadályok elhárításában,
 - **tájékoztatási kötelezettség teljesítését a kirendeltség felé**, ha a rehabilitációs tervben foglaltak megvalósulását ellehetetlenítő körülmény merült fel, vagy a rehabilitációs megállapodásban foglaltak módosítása, illetve a rehabilitációs járadék időtartamának meghosszabbítása vált szükségessé,
 - **közreműködést a rehabilitációs megállapodás módosításában** (a mentori szolgáltatást nyújtó a rehabilitációs tervben foglaltak megvalósulásáról és intézkedésekről rehabilitációs naplót vezet).

A rehabilitációs járadékban részesülő foglalkoztatását vállaló foglalkoztató a külön jogszabály szerint vehet igénybe rehabilitációs célú szolgáltatásokat és támogatásokat.

II.7 Aktív eszközök

Az EU-ban egyre nagyobb figyelmet fordítanak a „mainstreaming” (főáramba helyezés) közelítésmód alkalmazására, **hangsúlyossá vált a hátránykezelés főáramba helyezésének igénye a foglalkoztatási hátrányok kezelésében is.** Ennek köszönhetően egyre inkább általános munkaerő-piaci programokat, eszközöket alkalmaznak a megváltozott munkaképességű csoportok esetében is. Ezzel párhuzamosan pedig egyre jobban szűkítik azoknak a speciális támogatásoknak, eszközöknek a körét, amelyek csak bizonyos célcsoportok (pl. fogyatékos emberek) foglalkoztatási helyzetének javítását célozzák meg. **Az integratív megközelítésmód tehát nem csak a foglalkoztatás megvalósulásában, hanem már a foglalkozási rehabilitációs folyamatban kiemelt szerepet kap.** A mainstreaming logika megköveteli a munkaerő-piaci programok pénzügyi ráfordításainak emelését, valamint a hatékonyságuk növelését is. **Magyarországon meghatározóan az ÁFSZ működtet aktív munkaerő-piaci programokat. A főáramú és speciális eszközök között – az EU-s gyakorlattól eltérő módon – viszont alig van funkcionális különbség.** A megváltozott munkaképességű személyek esetében eltérés csak az igénybevétel körülményei, a támogatás időtartama és nagyságrendje tekintetében figyelhető meg (a megváltozott munkaképességű emberek számára kedvezőbb feltételek biztosítása). **Az elhelyezkedések minőségéről, tartalmáról, rehabilitációs értékéről – végső soron tehát a sikerességéről – a munkaügyi nyilvántartások nem biztosítanak információkat. A programok (költség)hatékonyságát, az elhelyezések eredményességét – sem a működtető, sem a felügyelő hatóság részéről – mindezidáig nem értékelte ki senki.** (Gere, 2006, 42-43)

Ebben a fejezetben röviden áttekintjük az aktív eszközök magyarországi rendszerét: az első részben a főáramú – tehát a megváltozott munkaképességű embereket is érintő –, a második részében pedig kifejezetten csak a megváltozott munkaképességű emberek kapcsán felmerülő lehetőségeket vesszük sorra.

II.7.1 Főáramú aktív eszközök

A főáramú aktív eszközök áttekintését a „*Tájékoztató a foglalkoztatást és a munkaviszonyban állók képzését segítő hazai és uniós támogatásokról (2008)*”⁴³ című anyag alapján készítettük el.

⁴³ Forrás: <http://szmm.gov.hu/download.php?ctag=download&docID=15331>

1. Járuélkkedvezmények

Start-program

Célja a fiatalok munkaerőpiacra történő belépésének elősegítése a foglalkoztatásukhoz kapcsolódó költségek csökkentésével. A program 2 éven át biztosít lehetőséget a pályakezdőknek a munkatapasztalat szerzésre, a munkáltatóknak pedig a járulékkedvezmény érvényesítésére.

Start-kártya kiváltására jogosult az a pályakezdő fiatal, aki

- a 25. életévét, felsőfokú végzettség esetén a 30. életévét nem töltötte be, és
- tanulmányait befejezte, vagy megszakította, továbbá
- a tanulmányai befejezését követően először létesít foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt, vagy ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyt.

Start-plusz program

Célja, hogy segítséget nyújtson a munkaerőpiacra történő visszatéréshez a tartósan álláskeresőknél és a kisgyermeket nevelő szülőknek, közeli hozzátartozót ápoló családtagoknak, hogy a gyermekgondozási, ápolási ellátást követően munkát vállalhassanak, illetve, hogy az ellátás folyósítása mellett is dolgozhassanak.

Start-kártya plusz kiváltására jogosult az a személy, aki

- a gyermekgondozási segély (gyes), gyermekgondozási díj (gyed), gyermeknevelési támogatás (gyet), ápolási díj folyósításának megszűnését követő egy éven belül kíván foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt létesíteni, vagy
- a gyermek 1 éves korának betöltése után, a gyes folyósítása mellett kíván munkát vállalni, feltéve, hogy a gyes, gyed, gyet, családtag ápolásának időszakára igénybevett fizetés nélküli szabadság, illetve távollét alatt megszűnt a munkaviszonya, nincs (vagy a gyes folyósítása előtt sem volt) munkáltatója;
- a tartósan álláskereső, vagyis aki kedvezményre jogosító kártya igénylését megelőző 16 hónapon belül legalább 12 hónapig (pályakezdő esetén 8 hónapon belül 6 hónapig) a munkaügyi kirendeltség nyilvántartásában álláskeresőként szerepelt.

Start-extra program

Célja, hogy kiemelt segítséget nyújtson a munkavállaláshoz, valamint a munkaerő-piaci visszatéréshez a legnehezebb helyzetben lévő tartósan álláskeresőknél, akiknek nehezebb elhelyezkedniük életkoruk miatt, vagy azért, mert alacsony iskolai végzettséggel rendelkeznek.

Start-kártya extra kiváltására jogosult az a tartósan álláskereső személy, aki:

- betöltötte az 50. életévét, vagy
- legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezik (korra való tekintet nélkül).

1. számú táblázat Milyen kedvezményben részesülhet a munkáltató?

Támogatás tartalma	Start-kártya	Start-plusz kártya	Start-extra kártya
Tételes egészségügyi hozzájárulás (1950 Ft)	2 évig mentesül	2 évig mentesül	2 évig mentesül
A munkavállaló bruttó keresete után fizetendő közterhek (3% munkaadói-, 29% tb-járulék)	első év: 15% összesen második év: 25% összesen	első év: 15% összesen második év: 25% összesen	első év: mentesül második év: 15% összesen

Forrás: Foglalkozási rehabilitációs kisokos (Állami Foglalkoztatási Szolgálat, 2007)

2. Munkahelyteremtés

A Szociális és Munkaügyi Minisztérium (minisztérium) az alábbi **munkahelyteremtést elősegítő központi programokat** működteti:

- **munkahelyteremtő beruházások támogatása pályázati úton,**
- **magas hozzáadott értékű tevékenységek munkahelyteremtő beruházásainak támogatása,**
- **nagyberuházások tárgyi eszköz fejlesztésének – egyedi kormánydöntésekkel meghatározott mértékű – addicionális támogatása,**
- **táv munkahelyek létesítésének támogatását.**

A munkahelyteremtő beruházások pályázati úton történő támogatása

A vissza nem térítendő támogatás célja új munkahelyek kialakításának segítése a már meglévő munkahelyek megtartása mellett.

Elszámolható költségek: új műszaki berendezések, gépek, gyártóeszközök, valamint az egyéb immateriális javak közül a szabadalmak, üzemeltetési licencek beszerzése során felmerülő költségek, amelyek eszközök megvásárlásához kapcsolódnak.

A támogatás mértéke: új munkahelyenként legfeljebb 800 ezer Ft. Erre az összegre ve-
títve – a regionális munkaügyi központokhoz – további kiegészítő támogatásokra lehet pá-
lyázni, külön-külön, illetve halmozottan egyaránt. A pályázó így legfeljebb 1, 5 millió Ft/új
munkahely mértékű fajlagos támogatást igényelhet, amennyiben valamennyi (a tájékoztató-
ban is) meghatározott szempontnak megfelel.

A magas hozzáadott értékű tevékenységek munkahelyteremtő beruházásainak támoga- tása

A program célja: új munkahelyek létrehozásának ösztönzése a magas hozzáadott értéket jelen-
tő gazdasági ágazatokban. A program keretében olyan üzleti vállalkozásokat támogatnak,
amelyek minimális tárgyi eszköz-fejlesztéssel jelentős számú új munkahelyet teremtenek,
ahol elsősorban kvalifikált, felsőfokú végzettségű munkaerőt, többségében pályakezdőket
alkalmaznak. A beruházást kivitelező vállalkozások részére a létszámnövekedés miatt jelent-
kező személyi jellegű költségek egy részét térítik meg. A kis- és középvállalkozások számára
2 év, más vállalkozások esetében 3 év a foglalkoztatási kötelezettség, ha pályakezdőknek,
nyilvántartott álláskeresőknél vagy munkahelyük elvesztésével fenyegetett munkavállalóknak
teremtenek új munkahelyet.

Egyedi nagyberuházások munkahelyteremtő támogatása

Az érdeklődő befektetőkkel – az [ITDH](#)⁴⁴ közreműködésével – folyamatosak a tárgyalások.
Amennyiben a cégek a beruházási elképzeléseiket véglegesítik és pozitív döntést hoznak a
megvalósításról, a Kormány egyedi támogatása esetén a Gazdasági és Közlekedési Miniszte-
rium által kezelt Beruházás-ösztönzési céllelőirányzathoz (BC) kapcsolódva, munkahelyterem-
tő beruházási támogatást nyújt a minisztérium.

A támogatás mértéke:

- 500 főt elérő létszámfelvétel esetén 260 millió Ft (kb. 1 millió euró),
- 300 főt elérő létszámfelvétel esetén 160 millió Ft (kb. 0, 6 millió euró),
- 200 főt elérő létszámfelvétel esetén 80 millió Ft (kb. 0, 3 millió euró).

⁴⁴ A Gazdasági és Közlekedési Minisztérium háttérintézményeként működő Magyar Befektetési és Kereskede-
lemfejlesztési Zrt. – rövidebb nevén az ITD Hungary – 1993 óta működik.

Távmunkahelyek létesítését elősegítő támogatási program

A minisztérium ösztönözni kívánja a távmunka elterjesztésére indított program folytatásával az elektronikus munkavégzés fejlesztését. Ennek keretében kiegészítő bértámogatást, távmunka helyek kialakításához kapcsolódó eszközbeszerzési támogatást és képzési támogatást nyújt a távmunkahelyeket létesítő gazdasági társaságoknak, a közfeladatokat ellátó intézményeknek és önkormányzati társulásoknak. A pályázat távmunkahelyek létrehozásának és konverziójának (hagyományos munkahely átalakítása távmunkahellyé) támogatására is törekszik a közszférában. A vállalkozások azonban csak akkor részesülnek támogatásban, ha az általuk létesített távmunkahellyel az éves átlagos statisztikai létszámát emeli, továbbá a bővített létszámot a foglalkoztatás további nyolc hónapi időtartama alatt megtartja. **A támogatott távmunkás munkahelyek 1/3-ában megváltozott munkaképességű, vagy tartós álláskereső személyt kell alkalmazni.** Egy távmunkahely létesítésére maximálisan adható összes támogatás (bér +képzés + infrastruktúra kialakítás támogatása): 954. 800,- Ft/távmunkahely.

3. A foglalkoztatás elősegítését szolgáló, a munkaügyi központok által nyújtható támogatások

Bértámogatás

A bértámogatás célja, hogy elősegítse a hátrányos helyzetű személyek foglalkoztatását.

Bértámogatás csak annak a munkaadónak nyújtható, amely

- jogszabályban meghatározott feltételeknek megfelelő hátrányos helyzetű személy foglalkoztatását vállalja, vagy
- olyan hátrányos helyzetű személy (munkavállaló) továbbfoglalkoztatását vállalja, akit munkahelyének elvesztése fenyeget.

A bértámogatás iránti kérelmet a foglalkoztatás megkezdését megelőzően kell benyújtani a munkaügyi központhoz. A támogatást mérlegelési jogkörében eljárva a munkaügyi központ nyújthatja. A támogatás 12 hónapot elérő foglalkoztatáshoz nyújtható, mértéke a munkavállaló munkabére és annak közterhei együttes összegének 60 %-a.

A bértámogatás megállapításakor hátrányos helyzetű személynek kell tekinteni azt a személyt, aki:

- álláskereső, és
 - legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezik, vagy
 - a foglalkoztatás megkezdésekor 50. életévét betöltötte, vagy
 - 25. életévét nem töltötte be, vagy

- a foglalkoztatás megkezdését megelőző 16 hónap alatt legalább 12 hónapig (25. életévét be nem töltött, pályakezdő álláskeresőnek nem tekinthető személy esetében 8 hónap során 6 hónapig) a munkaügyi központ kirendeltsége által álláskeresőként volt nyilvántartva, vagy
- saját háztartásában legalább egy 18 évesnél fiatalabb gyermeket egyedül nevel, vagy
- a foglalkoztatás megkezdését megelőző 12 hónapon belül gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban, illetőleg terhességi gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban vagy ápolási díjban részesült, vagy
- a foglalkoztatás megkezdését megelőző 12 hónapon belül előzetes letartóztatásban volt, szabadságvesztés, illetőleg elzárás büntetését töltötte,
- olyan munkavállaló, akit munkahelyének elvesztése fenyeget, és
 - az ötvenedik életévét betöltötte, vagy
 - életkorra tekintet nélkül legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezik;
- **megváltozott munkaképességű.**

Képzési támogatás

A Foglalkoztatási törvény alapján támogatás nyújtható annak a személynek a képzéséhez, aki munkaviszonyban áll és rendszeres foglalkoztatása képzés nélkül nem biztosítható. A támogatás célja a munkaviszony megszüntetésének elkerülése abban az esetben, ha a munkavállaló foglalkoztatása csak akkor biztosítható, ha új ismeret elsajátításával képes alkalmazkodni a megváltozott munkáltatói igényekhez.

Nem kell a munkaadónak hozzájárulni a képzési költségekhez, ha a képzésben érintett munkavállaló a támogatás iránti kérelem benyújtásakor betöltötte a 45. életévét. A képzés támogatására a munkaadó nyújthat be kérelmet a telephely szerint illetékes munkaügyi központhoz. A támogatást – a jogosultsági feltétek fennállása esetén – a munkaügyi központ mérlegelési jogkörben állapítja meg.

A munkáltatói képzéshez az alábbi támogatás nyújtható:

- a képzési költség részbeni megtérítése,
- kereset-kiegészítés.

A mobilitást elősegítő támogatások

A mobilitást elősegítő támogatások célja a munkába járással kapcsolatos terhek csökkentése. A munkahely és a lakóhely közötti távolság jelentős mértékben csökkentheti az elhelyezkedés és a munkahely megtartásának esélyeit. Ennek foglalkoztatásra gyakorolt negatív hatása enyhíthető az utazási költségek átvállalásával. A támogatásokat a munkaügyi központ mérlegelési jogkörében eljárva állapíthatja meg.

- **Helyközi utazás támogatása**

A támogatás keretében a munkába járással kapcsolatos költségek munkáltatót terhelő része téríthető meg részben vagy egészben. A támogatás folyósításának időtartama nem haladhatja meg az egy évet.

A támogatás feltétele, ha a munkaadó:

- olyan személy foglalkoztatását vállalja, aki legalább hat hónapja – pályakezdő és megváltozott munkaképességű személy esetén legalább három hónapja – regisztrált álláskereső, és
- hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyát, a kérelem benyújtását megelőző hat hónapban – a működésével összefüggő okból – nem szüntette meg, és
- megfelel a rendezett munkaügyi kapcsolatok – jogszabályban rögzített feltételeinek, és ezt igazolta.

- **Csoportos személyszállítás támogatása**

Támogatás annak a munkaadónak nyújtható, aki a munkavállalóinak lakóhelye és munkahelye közötti oda-vissza utazást csoportos személyszállítással oldja meg.

A támogatás feltétele, ha

- a munkahely elérése és a visszautazás naponta a két órát meghaladja, és
- a munkaadó megfelel a rendezett munkaügyi kapcsolatok – jogszabályban rögzített feltételeinek, és ezt igazolta.

A támogatás mértéke a csoportos személyszállításban érintett munkavállalók lakóhelyétől (tartózkodási helyétől) a munkahelyéig tartó útvonalra vonatkozó autóbüszbérletek árának a munkaadót terhelő részéig terjedhet. A támogatás legfeljebb egy évre adható.

4. Új Magyarország Nemzeti Fejlesztési Terv

Társadalmi Megújulás Operatív Program (TÁMOP)⁴⁵

„Lépj egyet előre!” program folytatása

Az új program lehetőséget kínál az alacsony iskolai végzettségűek számára, hogy szakképzettséget, illetve jelenlegi képzettségi szintjüknél eggyel magasabb fokozatú képzettséget szerezzenek. Emellett a projekt kiterjed az elavult szakképzettséggel rendelkezőkre is, lehetőséget teremtve számukra egy új, a gazdaság igényeinek megfelelő végzettség megszerzésére.

„Új pálya” program

A program célja, hogy elősegítse a közsférából – főként az egészségügy területéről – leépítésre kerülők szakma- és munkahelyváltását, ismételt foglalkoztatását.

„Decentralizált programok a hátrányos helyzetűek foglalkoztatásáért” program

A projekt közvetlen célja a hátrányos helyzetű emberek munkaerőpiacra való belépésének segítése, komplex, személyre szabott, a helyi munkaerő-piaci lehetőségekhez és igényekhez igazodó szolgáltatásokkal és támogatásokkal. A program kiemelt segítséget kíván nyújtani a pályakezdőknek, az idősebb korosztályhoz tartozóknak, az alacsony iskolai végzettségűeknek valamint a gyermekgondozásról, illetve családtag ápolásáról visszatérőknek foglalkoztathatóságuk javításához és munkavállalásuk elősegítéséhez. A program megvalósítói a regionális munkaügyi központok. Az egyes munkaügyi központok úgy alakítják ki az egyes célcsoportokra vonatkozó regionálisprogramokat, hogy azok a helyi munkaerő-piaci igényekre, a munkáltatói keresletre alapozva nyújtsanak segítséget a munka világába történő visszatéréshez.

⁴⁵ Az itt megemlített programok kiemelt munkaerő-piaci projektek, ezek mellett természetesen vannak még olyan – EU-s és hazai – foglalkozási projektek, amelyek a többi között a civilszervezetek részére is lehetőséget és forrást biztosítanak ilyen irányú szakmai tevékenységre. Az EU-s projektek pályázati lehetőségeit a Nemzeti Fejlesztési Ügynökség honlapján (www.nfu.gov.hu), a hazaiakat pedig az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány (www.ofa.hu), a kifejezetten fogyatékos embereket megcélzó projektkiírásokat pedig a Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány internetes oldalán (www.foka.hu) érhetik el az érdeklődők.

Gazdaságfejlesztési Operatív Program (GOP), Regionális Operatív Program (ROP)

A vállalkozások fejlesztéséhez a GOP és a ROP projektjei biztosítanak jelentős forrásokat.

5. A szakképzési hozzájárulás teljesítése és saját hatáskörben történő felhasználhatósága

A **program arra ösztönzi a gazdálkodó szervezeteket** – különösen a mikro- és kisvállalkozásokat – hogy a humán-erőforrásuk fejlesztése érdekében **nagyobb mértékben vegyék igénybe a felnőttképzési szolgáltatásokat**. A saját dolgozók képzésére fordítható összeg mikro- és kisvállalkozások esetében a bruttó kötelezettség 60%-a, egyéb hozzájárulásra kötelezettek esetében a bruttó hozzájárulási kötelezettség 33%-a.

6. Egyéb támogatások, kedvezmények

Társasági adó

társasági adókorlát nélkül érvényesíthető adóalap-kedvezmények:

- a szakképző iskolai tanulók foglalkoztatása utáni adóalap-kedvezmény;
- a korábban munkanélküli személyek, a szakképző iskolai tanulók, továbbá a szabadság követő 6 hónapon belül alkalmazott szabadságvesztésből szabaduló személy, illetve a pártfogó felügyelet hatálya alatt álló személy foglalkoztatásának ösztönzése;
- **a legalább 50 százalékban megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásának támogatása** (Személyenként és havonta a részükre fizetett munkabér, legfeljebb az adóév első napján érvényes minimálbér adóalapból történő levonhatósága, feltéve, hogy az adózó által foglalkoztatottak átlagos állományi létszáma az adóévben nem haladja meg a 20 főt.);
- mikro vállalkozások létszám-növelésének adóalap-kedvezménye.

Kedvezményes adókulcs

2008-tól – bizonyos feltételek teljesülése esetén – **lehetőség van sávosan megállapítani az adót**. Az arra jogosult adózónál az adómérték a pozitív adóalap 50 millió forintjáig 10 százalék, míg az ezt meghaladó részre 16 százalék. Ennek feltétele – többek között –, hogy az adózó adóévben foglalkoztatottainak átlagos állományi létszáma legalább 1 fő.

Adókedvezmények

Térségi korlát nélkül érvényesíthető adókedvezmények

- szoftverfejlesztők alkalmazásához kapcsolódó adókedvezmény;
- fejlesztési adókedvezmény:
 - a jelenértéken legalább 3 milliárd forint értékű beruházás,
 - munkahelyteremtést szolgáló beruházás.

Munkahelyteremtést szolgáló beruházásnál a létszám-növelési követelmény:

- nagyvállalkozásnál 300 fő,
- középvállalkozásnál 150 fő,
- kisvállalkozásnál 30 fő.

Hátrányos régióban érvényesíthető adókedvezmények

- fejlesztési adókedvezmény:
 - a kedvezményezett települési önkormányzat közigazgatási területén üzembe helyezett és üzemeltetett, jelenértéken legalább 1 milliárd forint értékű beruházás (Kedvezményezett 4 régió települési önkormányzatai: Észak-Magyarország, Észak-Alföld, Dél-Alföld, Dél-Dunántúl);
 - munkahelyteremtést szolgáló beruházás:

Munkahelyteremtést szolgáló beruházásnál a létszám-növelési követelmény kedvezményezett települési önkormányzat közigazgatási területén:

- nagyvállalkozásnál 150 fő,
- középvállalkozásnál 75 fő,
- kisvállalkozásnál 15 fő.

(Kedvezményezett 4 régió települési önkormányzatai: Észak-Magyarország, Észak-Alföld, Dél-Alföld, Dél-Dunántúl)

A leghátrányosabb 48 kistérség települési önkormányzatának közigazgatási területén:

- nagyvállalkozásnál 20 fő,
- kis- és középvállalkozásnál 5 fő.

II.7.2 A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatását elősegítő aktív eszközök⁴⁶

A munkaadók támogatása

1. Megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztatók tartós foglalkoztatási támogatása⁴⁷

2006. január 1.-től hatályba lépett egy új bértámogatási rendszer, ami **normatív és pályázható elemeket** tartalmaz.

Normatív: A foglalkozási rehabilitációhoz nyújtott bértámogatás a megváltozott munkaképességű munkavállalónak kifizetett munkabér és közterhei arányában, annak 40-100 %-áig biztosít támogatást, a legalább 50 %-os munkaképesség változásról orvos szakértői igazolással rendelkező munkavállaló munkaképességének megfelelő munkahelyi környezetet, munkaszervezést biztosító, munkaügyi és munkavédelmi szabályokat betartó munkaadók számára (támogatás az első fő foglalkoztatásától igényelhető).

Lehetőség van a munkavégzésben közvetlenül közreműködő **segítő személyek** bérének 100 %-os megtérítésére, a ráfordított munkaidő arányában, ha azt a foglalkoztatott állapota indokolja (ide nem értve a szociális, mentális, egészségügyi támogatást nyújtó segítő személyeket).

A **támogatás aránya** adott személy után minden munkaadónál ugyanannyi, azonban a folyósítható támogatás mértéke az ellátott munkakör képzettségi igénye szerint eltérhet. A **támogatás odaítélésére** más költségvetési forrásból megtérült bér esetében nem kerülhet sor. A támogatást az illetékes munkaügyi kirendeltségnél lehet igényelni, aki az elbírálást követően a támogatásra legfeljebb 36 hónapra vállal kötelezettséget, a támogatási összeget évente megkötött hatósági szerződés módosítások alapján folyósítja (havonta, utólag).

A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának **időkorlát nélküli és területileg differenciálatlan támogatása** az Európai Unió csoportmentességi jogszabályai által biztosított lehetőség. A támogatások jogszerű felhasználását az EU részéről is ellenőrizhetik.

⁴⁶ A fejezet összeállításakor az ÁFSZ honlapján található [Foglalkozási Rehabilitációs Kisokos](#) című tájékoztató anyagra támaszkodtunk (Állami Foglalkoztatási Szolgálat, 2007).

⁴⁷ A támogatási rendszer jogi kereteinek kialakítására – lehetőség szerint átmeneti szabályok biztosításával – 2005 őszén került sor. [176/2005 (IX. 2.), 177/2005. (IX. 2.) Kormány rendeletek; 14/2005. (IX. 2.), 15/2005. (IX. 2.) FMM rendelet; 26/2005. (XII. 27.) FMM rendelet; 25/2005. (XII. 27.) FMM-Eüm-ICsSzEM-PM együttes rendelet] Módosította: 118/2006. (V. 12.) Korm. rendelet.

2. Megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását elősegítő beruházási támogatás

A foglalkoztatás támogatási rendszerhez illeszkedik az a szabályozás, amely a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását beruházási eszközökkel segíti⁴⁸. A Munkaerőpiaci Alap rehabilitációs alaprészéből a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására, az arra kötelezettséget vállaló munkaadó részére **pályázati eljárás alapján támogatás nyújtható munkahely létesítésére:**

- a termelő, szolgáltató létesítmények – a megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatásával összefüggő – átalakítására, akadálymentesítése⁴⁹;
- a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához szükséges eszközök, berendezések beszerzésére, átalakítására;
- a megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatása érdekében a munkahely és a munkaeszközök korszerűsítésére;
- beruházásra, amely a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása érdekében – csak beruházással egybekötve – munkahely létesítésére, korszerűsítésére és fejlesztésére, továbbá létesítmény építésére, szerelésére, bővítésére, illetőleg átalakítására, biztonságosabbá tételére, valamint munkaeszközök beszerzésére, átalakítására és biztonságosabbá tételére irányul.

A támogatás a megfelelő feltételekkel rendelkező pályázó számára befogadó munkahelyekre, **csekély összegű** úgynevezett „**de minimis**” támogatásként, rehabilitációs foglalkoztatásra a védett szervezetekre vonatkozó EU foglalkoztatás támogatási előírás alapján nyújtható.

Új munkahely létesítéséhez mindkét támogatási forma esetén csak **legalább 50 %-ban megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása esetén nyújtható támogatás**. A támogatás visszatérítendő és vissza nem térítendő formában, valamint e két lehetőség kombinációjával nyújtható.

⁴⁸ Jogsabályi háttér: 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerőpiaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról.

⁴⁹ Jogsabályi háttér: az épített környezet alakításáról és védelméről szóló 1997. évi LXXVIII. törvény és az országos településrendezési és építési követelményekről szóló 253/1997. (XII. 20.) Korm. rendelet

3. Piaci előnyben részesítési lehetőség a csoportos rehabilitációs foglalkoztatást végző munkaadók számára⁵⁰

2007. január 1-től az ajánlatkérő a **közbeszerzési eljárásban való részvétel jogát** a külön jogszabályban meghatározottak szerint fenntarthatja, illetőleg köteles fenntartani az olyan, védett foglalkoztatónak minősülő szervezetek, védett szervezeti szerződést kötött szervezetek, továbbá szociális foglalkoztatási engedéllyel rendelkező szervezetek számára, amelyek ötven százalékot meghaladó mértékben megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztatnak, illetőleg az olyan szociális foglalkoztatás keretében szociális intézményben ellátottakat foglalkoztató szervezetekre, amelyek ötven százalékot meghaladó mértékben fogyatékos munkavállalókat foglalkoztatnak.⁵¹

A Hivatal a kiemelt tanúsítványban **védett foglalkoztatóvá minősített**, a védett szervezeti szerződést kötött, továbbá a szociális és gyámhivatal által kiadott szociális foglalkoztatási engedéllyel rendelkező foglalkoztatót kérelmére védett műhelyként nyilvántartásba veszi, feltéve, ha a foglalkoztató által munkaviszony keretében alkalmazott munkavállalók átlagos statisztikai állományi létszámán belül a megváltozott munkaképességű munkavállalók aránya a kérelem benyújtását megelőző hónapban meghaladja az ötven százalékot.⁵² A védett műhelyek nyilvántartásba vett adatait (névjegyzék) a Hivatal honlapján közzéteszi.

4. Támogatások csoportos rehabilitációs foglalkoztatáshoz

A Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Miniszter által kiírt pályázati eljárás keretében a **védett foglalkoztatók részére költségkompenzációs támogatás, nyílt munkaerőpiacon nem foglalkoztatható személyeket is foglalkoztató közhasznú társaság számára rehabilitációs költségtámogatás megállapítására van mód** (a pályázati felhívás a minisztérium honlapján tekinthető meg).⁵³

A szociális intézményekben gondozott személyek intézményen belüli foglalkoztatását 2006 júliusától **két új foglalkoztatási forma, a készségfejlesztő jellegű munka rehabilitáció és a fejlesztő foglalkoztatás** (határozott idejű munkaviszony), **együtt: szociális foglalkoztatás** (a

⁵⁰ Jogszabályi háttér: (2003. évi CXXIX. Tv. a közbeszerzésekről 17/A.§; 302/2006. (XII. 23.) Korm. rendelet a védett foglalkoztatók részére fenntartott közbeszerzések részletes szabályairól)

⁵¹ Erre a tényre az eljárást megindító felhívásban az ajánlatkérőnek hivatkozni kell.

⁵² Részletes tudnivalókat a www.afsz.hu honlapon, az akkreditáció cím alatt található.

⁵³ Jogszabályi háttér: 177/2005.(IX.2) Korm. rendelet; 15/2005.(IX.2.) FMM rendelet.

szociális foglalkoztatással részletesebben a III.6 fejezetben foglalkozunk) **segíti**⁵⁴. Munka rehabilitációnak a legfeljebb napi 4, heti 20 órát elérő, fejlesztő foglalkoztatásnak a legfeljebb napi 8, heti 40 órát elérő foglalkoztatás minősül.⁵⁵

A munkavállaló érdekeltsége

Az alábbiakban felsoroljuk azokat a dolgokat, amelyek a munkavállalót érdekeltté tehetik abban, hogy rokkantsági nyugdíja, baleseti rokkantsági nyugdíja, rehabilitációs járadéka mellett munkát vállaljon.

A rokkantsági nyugdíjban, baleseti rokkantsági nyugdíjban, átmeneti járadékban, rendszeres szociális járadékban részesülő személy **nyugdíja (járadéka) folyósítása mellett dolgozhat**, amíg 4 hónap átlagában nem éri el annak a keresetnek a 80 %-át, amit rokkantság nélkül eredeti munkakörében elérhetne.⁵⁶ A rehabilitációs járadékról szóló 2007. évi LXXXIV. Törvény alapján **2008-ban** a 2007. december 31-én rokkantsági nyugdíjban, baleseti rokkantsági nyugdíjban részesülők ellátás folyósítása melletti foglalkoztatási szabályai nem változnak. A 2008-ban megállapított ellátások (rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj, rehabilitációs járadék) mellett azonban **más szabályok szerint lehet munkát vállalni** (pl. munkaidő hossza beszámításkor, kereset, jövedelem számítása, kereset korlát).

2009-től az ellátás melletti foglalkoztatás új szabályai minden III. csoportos aktív korú – a reá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt be nem töltött – rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjban, rehabilitációs járadékban részesülőre kiterjednek, megszűnik egyidejűleg az I-II csoportos rokkantak esetében az ellátás melletti kereset korlátozása.

⁵⁴ Jogszabályi háttér: 1993. évi III. törvény 2005. évi CLXX. törvénnyel történt módosítása

⁵⁵ Ezeket, a foglalkoztatási formákat, önálló szociális foglalkoztatási támogatás támogatja, a szociális intézményben folyó foglalkoztatás szabályait a 112/2006. (V. 12.) Korm. rendelet és a 3/2006 (V. 17) IcsSzEM rendelet állapítja meg.

⁵⁶ Az aktuális kereseti adatokat a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal minden évben közzéteszi.

III. Komplex nonprofit foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások és programok rövid bemutatása⁵⁷

Az alternatív szerepben megjelenő **nonprofit szolgáltató szervezetek** a megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci (re)integrációját elősegítő szolgáltatási **rendszer oldalhajtásaként** – az állami struktúra árnyékában is néhány tucatnyian fel tudtak nőni a feladathoz (senki ne kérdezze, hogyan voltak erre képesek a hazai – meglehetősen sajátos és a finanszírozás tekintetében viszontagságos – körülmények között). Szolgáltatói **tevékenységük professzionális jegyeket visel magán**: meghatározott munkakörökben felkészült – első sorban szociális végzettségű (szociális munkás, szociálpedagógus, szociálpolitikus) – szakemberek dolgoznak, akik évtizedes gyakorlattal rendelkeznek, szakmai tapasztalataikat módszertani leírásokban rögzítették. Ma már szép számmal akadnak olyan helyek az országban, ahol nyugat-európai színvonalú infrastruktúra párosul naprakész szakértelemmel. A **nemzetközi partnerségekben már nem csak „hoznak”, hanem „visznek” is a szervezetek. Ezeket a szervezeteket elég nehéz szimplán „lecivilezni”**.

Egyre erősebb törekvésként jelenik meg a – fejezetben is tárgyalt – **szolgáltató szervezeteknél, hogy munkájuk során, a szervezetük mindennapi életében egyértelműen kitapinthatóvá váljon a versenyszféra által már korábban kitermelt tudások, eszközök és módszerek adaptációja** (a paradigmaváltás napjainkban is zajlik!). Ennek jegyében egyre több helyen találkozunk szervezeti arculattal, marketinges eszközökkel, a piacról „megvásárolt” szakemberek (termék- és szolgáltatásfejlesztők, honlap- és arculattervezők, piárosok stb.) speciális szaktudásával, a minőségirányítással, minőségbiztosítással, (költség)hatékonyság vizsgálatokkal és elemzésekkel. A nonprofit szolgáltatói piacra készülő – pontosabban az előtt egyre türelmetlenebbül toporgó, azért még mindig inkább csak úttörőnek, mint szélesebb szolgáltatói tömegnek nevezhető – szervezetek savát-borsát azonban még mindig a „civil fűszer” (a többi között: rugalmasság, innovatív mechanizmusok és megoldások, ügyfélközpontúság) adja, amely **karaktersen más** (az államtól egyértelműen eltérő!) **ízvilágra hangolja a fogyasztót**.

Az állami (itt első sorban a regionális munkaügyi központokra, illetve azok kirendeltségeire gondolunk) és a **nonprofit szolgáltató szervezetek közötti szakmai együttműködések intézményesülése megindult ugyan** (a megyék közötti különbségek jelentékeny eltéré-

⁵⁷ A fejezet összeállításakor a Revita Alapítvány kutatásának – „*A megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci (re)integrációját elősegítő szolgáltatások leírása és a szolgáltatást nyújtó nonprofit szervezetek vizsgálata, típusalkotása*” (Rác K., Varjú T.) című – zárótanulmányára támaszkodtunk.

seket mutatnak az együttműködések minőségi és mennyiségi tekintetében egyaránt!⁵⁸), **mindazonáltal még mindig a kritikus tömeg közelében mozog**. A túlnyomórészt pályázati pénzekből működtetett szolgáltatások több szakmai és pénzügyi anomáliát is felvetnek egyszerre, aminek következményeit csak a kifejezetten „szívós fajta” fogja túlélni, az is csak abban az esetben, ha a jelenlegi intézményesített szolgáltatás-kivásárlási gyakorlaton és szemléleten az állami döntéshozók nem változtatnak mihamarabb.

A következőkben öt olyan – már gyökeret vert – a foglalkozási rehabilitáció kapcsán kialakított szolgáltatói modellt mutatunk be röviden (az olvasó figyelmének felkeltésére apelálva), amely megvalósítóik esetében a fentebb tárgyalt professzionális szervezeti jegyeket feltételezi, tőlük azokat megköveteli. Emellett megemlíjtük a szociális foglalkoztatás intézményét is, amelyben – az állami és egyházi szereplők mellett – egyre több nonprofit szervezet is megjelenik szolgáltatói feladatokat ellátva.

III.1 A 4M program

A **4M**⁵⁹ (Megoldás Munkáltatóknak és megváltozott Munkaképességű Munkavállalóknak) kísérleti programként – a brit Munka- és Nyugdíjügyi Minisztérium, valamint a magyar Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium közös támogatásával – indult el 2002-ben, Zala megyében. A projekt a magyar szakembereket támogatta abban, hogy megismerjék azt a szakmapolitikát és gyakorlatot, amelyet a megváltozott munkaképességű embereket segítő munkaerő-piaci szolgáltatások területén Nagy-Britanniában alkalmaznak. A projekt kezdetben régiós kiterjesztésű megvalósítási tervvel indult el a Nyugat-dunántúli régióban, amelynek végrehajtási feladatait Zala megyében koordinálták. A modellkísérlet 2002 tavaszán csak egy megyében – Zala megyei helyszínekkel – került megvalósításra, amelynek eredményei a későbbi országos elterjesztéshez biztosítottak szakmai alapot. A modellprogramot 2005-ben 9 nonprofit szervezet, 7 megyében (Zala, Győr-Moson-Sopron, Baranya, Somogy, Pest, Nógrád, Tolna megye), 13 helyszínen, 23 személyi tanácsadó és 1 programkoordinátor közremű-

⁵⁸ Vannak olyan munkaügyi központok – felismerve a felhalmozott szakértelem helyét, szerepét és súlyát a humánszolgáltatói mezőben –, akik a nonprofit szolgáltatók pályázati hitelspiráljába becsavarodott pénzügyi csődhelyzetre reagálva, a jó szakmai együttműködésre alapozva közösen írnak „vészforgatókönyveket” a szereplők azért, hogy a rendelkezésre álló maroknyi „civil” kapacitás ne váljon köddé. Emellett persze szép számmal vannak olyan szervezeti egységek is, ahol az előbb tárgyalt „értékmentés” lehetősége szóba sem kerül.

⁵⁹ A szolgáltatási folyamat elemzéséhez felhasznált írott források: The back to work company, British Department for Work and pensions, Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium (szerk.) (2005), Gere I., Szellő J. (szerk.) (2005) Internetes forrás: http://www.megvaltozott.hu/mi_az_a_4m.html

ködésével végezte. 2007-ben pedig már 10 nonprofit szervezet⁶⁰, 8 megyében (Veszprém és Fejér megyével bővült az előbbi lista, Tolna megyében azonban nem folytatták tovább a munkát) 15 helyszínen, 27 tanácsadó és 1 programkoordinátor közreműködésével folytatódott a program a Szociális és Munkaügyi Minisztérium (Fogyatékosügyi és Rehabilitációs Főosztály) támogatásával. A 4M programot működtető nonprofit szervezetek egy olyan adaptált módszert dolgoztak ki és alkalmaznak jelenleg is, amellyel elősegíthető a rendszeres illetve átmeneti szociális járadékban, valamint rokkantsági nyugdíjban részesülő megváltozott munkaképességű emberek visszatérése a nyílt munkaerőpiacra.

III.2 Az Integrált Foglalkoztatást Segítő Szolgálat

Az Integrált Foglalkoztatást Segítő Szolgálat⁶¹ (továbbiakban IFSSZ) módszertanát a **Regionális Szociális Forrásközpont Kht.** (továbbiakban Forrásközpont) alakította ki – partnerei közreműködésével – az elmúlt évtized során Vas megyében. A Forrásközpont ezirányú tevékenységét – a Lebenshilfe Steiermark munkaasszisztensi programjával együttműködve – 1997-ben kezdte meg. A Forrásközpont a munkaasszisztensi⁶² program magyarországi átalakítását, alkalmazását 1998-ban egy Leonardo projekt keretében – ír, osztrák és francia partnerekkel közösen – hajtotta végre. A szolgáltatásban kiemelt hangsúlyt kap az egyéni esetkezelés, a folyamatos személyes kapcsolattartás: az ügyféllel és a munkáltatóval egyaránt. Az 1998-ban induló program ma már kidolgozott módszertannal, dokumentációval rendelkezik, és mind prioritásaiban, mind célkitűzéseiben illeszkedik az Európai Unióban elvárt feltételrendszeréhez. A Forrásközpont egy EQUAL projekt keretén belül⁶³, szektorközi együttműködés formájában – a Nyugat-Dunántúli Regionális Munkaügyi Központ, a Szombathelyi Regionális Képző Központ, valamint a Savarai Nett-Pack Kft. fejlesztési partnerségének vezetőjeként – napjainkban is folytatja a szolgáltatási modell fejlesztését.

⁶⁰ A <http://www.megvaltozott.hu/index.html> oldalon található szolgáltatói térkép az aktuális állapotot rögzíti a szervezetek és tanácsadók elérhetőségeivel.

⁶¹ A szolgáltatási folyamat elemzéséhez felhasznált írott források: Foglalkozási Rehabilitációs Szolgálat (Regionális Szociális Forrásközpont Kht., Savaria Nett-Pack Kft., Szombathelyi Regionális Képző Központ, Vas Megyei Munkaügyi Központ) (2006); Regionális Szociális Forrásközpont Kht. (2007); internetes forrás: <http://www.rszyk.hu/belso/szolgaltatas/integra.html>

⁶² A munkaasszisztens olyan személy, aki speciális eszközökkel, módszerekkel, egyéni segítségnyújtással, információadással segíti a megváltozott munkaképességű fogyatékos személyeket azért, hogy azok az elsődleges munkaerőpiacon tartós munkavállalókká válhassanak.

⁶³ A projekt címe: Foglalkozási Rehabilitációs Szolgálat (EQUAL-2.2.1.-2005-10-0013/1.0 E/032, ECDB: HU-19)

III.3 A Komplex Emberközpontú Foglalkozás-Rehabilitációs és Információs Szolgáltatás

A Komplex Emberközpontú Foglalkozás-Rehabilitációs és Információs Szolgáltatás⁶⁴ (továbbiakban KEFISZ) kialakítása a [Motiváció Alapítvány](#) (továbbiakban Motiváció) nevéhez fűződik. A Motiváció munkaerő-piaci szolgáltatásának fejlődéstörténete több szakaszra bontható: Speciális Munkaközvetítő Iroda (1992-1994), Munkaerő-piaci Szolgáltató Iroda (1995-2001), Komplex Munkaerő-piaci Szolgáltató Iroda (2001-2005), OFA telepítési programok (2003-2006), „Alternatív foglalkoztatási szolgálatok” című HEFOP 2.3.2 pályázat (2004).⁶⁵ A jelenlegi komplex munkaerő-piaci szolgáltatási folyamat ezekre a szakmai előzményekre és tapasztalatokra épített, általuk formálódott, és nyerte el jelenlegi – vizsgálatunkban szereplő – módszertani alakját. A szolgáltatásfejlesztés folyamatának fontos mérföldkövét jelentette a program – két lépcsőben megvalósított – országos telepítési programja⁶⁶, amelyben a Motiváció vezetésével 15 nonprofit szervezet vett részt.⁶⁷ Az első telepítés tapasztalatai a szolgáltatási modell egészére hatást gyakoroltak, a tapasztalatcserék során új elemek is bekerültek a tevékenységbe, a szakmai protokollba. A második telepítési program lehetőséget biztosított arra, hogy az első körben megszerzett szakmai innovációk, módosítások szükségességét és működőképességét széles körben teszteljék. A szolgáltatási modell finomítására, új elemekkel történő kiegészítésére, a jelenlegi formájának elérésére a Motiváció HEFOP 2.3.2 nyertes pályázata nyújtott lehetőséget.

⁶⁴ A szolgáltatási folyamat elemzéséhez felhasznált írott forrás: Motiváció Alapítvány (2006), Gere I., Szellő J. (szerk.) (2005)

⁶⁵ A Motiváció Alapítvány munkaerő-piaci szolgáltatásának fejlődéstörténete: Motiváció Alapítvány (2006) 20-23.

⁶⁶ A telepítési program folytatódik: „A REFO programok hálózatos működtetése” című OFA zárt pályázati kiírás várható ideje 2007. április.

⁶⁷ Emberbarát Alapítvány (Budapest), Esernyő Alapítvány (Budapest), Üllői Mozgáskorlátozottak Egyesülete (Üllő), Fehér Bot Alapítvány (Hajdúdorog), Ébredések Alapítvány (Budapest), Soteria Alapítvány (Budapest), Szigony Alapítvány (Budapest), Napraforgó Rehabilitációs Kereskedelmi és Szolgáltató Kht. (Érd), Gondviselés Szociális Foglalkoztató, Szolgáltató és Kereskedelmi Kht. (Budapest), Szent István Szociális Szolgáltató Kht. (Budapest), Támasz Segélyezést Felvállaló Önszegélyező Egyesület (Szeged), Békéscsabai Civil Szervezetek Szövetsége (Békéscsaba), „Mocsolád – Civilház” Szociális Szolgáltató, oktatási és Szabadidő Szervező Kht. (Alsómocsolád), Szövetség a Polgárokért Alapítvány (Kaposvár), Sziti Kulturális és Mentálhigiénés Egyesület (Szeged).

III.4 Támogatott Foglalkoztatás

A Támogatott Foglalkoztatás⁶⁸ (továbbiakban TF) olyan személyre szabott munkaerő-piaci szolgáltatás, amely a munkavállalók és a munkáltatók részére egyaránt széleskörű, hosszú távú támogatást nyújt. A TF rendszerét az USA-ban dolgozták ki – Supported Employment elnevezéssel – a 70-es évek végén, ezt követően az amerikai tapasztalatokra építve a 80-as években az EU tagállamaiban is megjelentek a TF szolgáltatási modelljét alkalmazó szervezetek. A szolgáltatás hiánypótló jellegét felismerve a magyarországi körülményekre a [Salva Vita Alapítvány](#) adaptálta a módszert. A Rehabilitációs Foglalkoztatás (REFO) OFA program keretében – a Motiváció Alapítványhoz hasonlóan – a Salva Vita Alapítványt is felkérték a telepítési program végrehajtására. A telepítés elsődleges célja – mint a másik modell esetén – itt is az volt, hogy az országban minél több helyen megismerhessék és igénybe vehessék a szolgáltatást. A 2003-2004-es első telepítési ciklusban négy szervezet kapcsolódott be⁶⁹, a 2005 elején megkezdődött második körben pedig három szervezet vett részt⁷⁰. A 14 hónapos – elméleti és gyakorlati módszertani ismeretek elsajátítását biztosító, szakmai konzultációkra és tapasztalatcserére is lehetőséget nyújtó – telepítési ciklus után minden szervezetnél megkezdődött a szolgáltatási tevékenység, a szervezetek között pedig – a Salva Vita Alapítvány koordinálásával – megindult a hálózatépítés.

III.5 A Tranzit-foglalkoztatási program

A Tranzit-foglalkoztatási program⁷¹ (továbbiakban Tranzit) az [Országos Foglalkoztatási Közalapítvány](#) (OFA) kezdeményezésére – és az ő szakmai és pénzügyi támogatásával – indult el 1996-ban. A támogatási program keretében elsősorban a halmozottan hátrányos helyzetű – elsősorban fiatal – munkanélküliek komplex, teljes értékű szakképzettséget is biztosító, munkaerő-piaci (re)integrációjukat elősegítő szakmai tevékenység végzésére volt lehetőség. A nonprofit szervezetek által megvalósított projektek a „tranzit foglalkoztatási projekt” elnevezést kapták. 1999-től a PHARE támogatásával is működtek már tranzitfoglalkoztatási

⁶⁸ A szolgáltatási folyamat elemzéséhez felhasznált írott forrás: Salva Vita Alapítvány (2000), Gere I., Szellő J. (szerk.) (2005)

Internetes forrás: [Bővebben a Támogatott Foglalkoztatásról: http://salvavita.hu/?oldal_tipus=text&oldal_id=3](http://salvavita.hu/?oldal_tipus=text&oldal_id=3), <http://www.netronet.hu/UserFiles/File/tf%20bovebben/tf%20bovebben.doc>

⁶⁹ Szimbiozis Alapítvány (Miskolc), Életet Segítő Alapítvány (Veszprém), Kék Madár Alapítvány (Szekszárd), Fogd a Kezem Alapítvány (Pécs)

⁷⁰ Down Alapítvány (Budapest), Esélyegyenlőség Alapítvány (Székesfehérvár), Szt. Cirill és Method Alapítvány (Győr)

⁷¹ A szolgáltatási folyamat elemzéséhez felhasznált írott forrás: Boda M., Holp E., Szabó R. (2006)

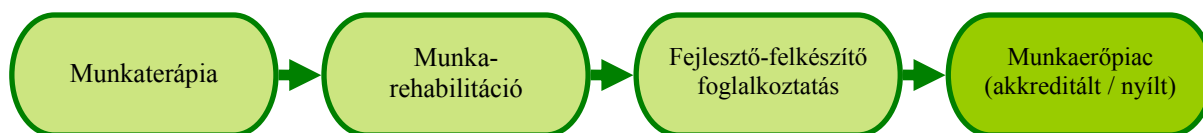
projektek Magyarországon. A programok eredményeként több száz munkanélküli tudott tartósan visszakérülni a munkaerőpiacra, akiknek a hagyományos munkaerő-piaci eszközökkel minimális esélyük lett volna a társadalmi (re)integrációra. A tranzitfoglalkoztatási projekteket megvalósító szervezetek 1999-ben megalakították az **Országos Tranzitfoglalkoztatási Egyesületet** (OTE), amelynek jelenleg 23 szervezet mellett egy magánszemély is a tagja.

III.6 A szociális foglalkoztatás⁷²

Ebben a fejezetben azért kap helyet a szociális foglalkoztatás bemutatása, mivel **ilyen típusú tevékenységet civil (nonprofit) szervezetek is működtethetnek**. A tevékenység mellett nemrégiben – civilszervezeti kezdeményezéssel és összefogással – megindult egy **hazai tudásbázis** összeállítása is, amelyre az **Aktív Műhely** elnevezésű EQUAL projekt keretében került sor (www.kezenfogva.hu/aktivmuhely/). A projekt az értelmi fogyatékos emberek foglalkoztatásával foglalkozó alrendszer fejlesztését tűzte ki célul. Az Aktív Műhely projekt keretében 6 – a célcsoport foglalkoztatásával dolgozó – szervezet fejlesztési partnerségében hajtott végre a következő feladatokat: szakemberképzés, online tudásbázis építés, néhány fő értelmi sérült foglalkoztatásba vonása és képzése, szakmai hálózat kiépítése, partnerek profiljának bővítése új szolgáltatásokkal.

Szociális foglalkoztatásról akkor beszélünk, ha az intézményi jogviszonyban álló személy intézményen belüli⁷³ foglalkoztatása az intézmény szakmai programja alapján, az egyéni gondozási, fejlesztési, illetve rehabilitációs tervben foglaltak szerint zajlik (Horváth O. 2007). A szociális foglalkoztatás folyamatát a 4. számú ábra mutatja be.

4. számú ábra A szociális foglalkoztatás folyamata



Forrás: <http://www.kezenfogva.hu/dolgoz6OK/?q=node/467>

⁷² A fejezet összeállításakor az értelmi fogyatékosokkal élő és autista személyek foglalkoztatását segítő tudásbázis anyagaira támaszkodtunk (www.kezenfogva.hu/dolgoz6OK/?q=szocialis-foglalkoztatasi).

⁷³ Ettől még a foglalkoztatás helyszíne (fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás esetén) lehet az intézmény területén kívül. Ugyanakkor végig az intézmény szakmai programja alapján történik a foglalkoztatás, az esetleges külső foglalkoztatóval az intézménynek megállapodást kell kötnie. A szociális foglalkoztatási engedélyt az intézmény (külső foglalkoztató bevonása esetén a foglalkoztató) kéri meg, ő alkalmazza a segítőköt és a foglalkozási koordinátorokat is.

A szociális foglalkoztatók működtetés tekintetében az alábbiak lehetnek

- [Civil működtetésű szociális foglalkoztatók](#)
- [Önkormányzati működtetésű szociális foglalkoztatók](#)
- [Egyházi működtetésű szociális foglalkoztatók](#)

A szociális foglalkoztatás két típusát különböztetjük meg:

- **munkarehabilitáció,**
- valamint **fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás.**

Munka-rehabilitációra az intézményi jogviszony keretében kerül sor, az ellátott (illetve ha az ellátott cselekvőképességet kizáró gondnokság alatt áll, akkor a törvényes képviselője) és az intézmény vezetője közötti megállapodás alapján. A munka-rehabilitáció **szolgálati időre jogosít,** amennyiben az előírt nyugdíjjárulékot megfizetik. Munka-rehabilitációnak minősül különösen az intézmény környezetében végzett kiegészítő, kiegészítő jellegű, karbantartással, a külső-belső környezet rendben tartásával összefüggő feladatok ellátása. Foglalkoztatási szempontból jelenleg az értelmileg súlyos akadályozottsággal élők, a halmozottan fogyatékos emberek, a krónikus pszichiátriai-, és szenvedélybetegségben szenvedők vannak a legnagyobb hátrányban, számukra – a reintegrációjuk érdekében – szükséges biztosítani a folyamatos és eredményt is magában foglaló munka-rehabilitációt.

Az ápoló-gondozó otthonokban, illetve lakóotthonokban történő további foglalkoztatás fenntartására azért van szükség, mert az érintett, fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek munkához, foglalkoztatáshoz való joga, a foglalkoztatásukban elért, eddigi eredményei a támogatási rendszer változásai miatt nem sérülhetnek.

A fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás a megváltozott munkaképességű személyek, továbbá az értelmi fogyatékosággal élő emberek, egyedi, egyéni munkára képzésében, felkészítésében alkalmazott szociális foglalkoztatási forma. A fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás keretében biztosítani kell, hogy a megváltozott munkaképességű személyek elsajátíthassák azokat a tudásokat és technikákat, amelyek fejlesztik a munkaerő-piaci alkalmasságukat. A fejlesztő-felkészítő foglalkoztatásnak arra kell ösztönöznie, hogy **minden a foglalkozási rehabilitációban résztvevő személy olyan foglalkoztatásban részesüljön, ahol a megmaradt képességeit a lehető legjobban tudja hasznosítani,** valamint azt kell biztosítani, hogy a foglalkoztatás révén kialakuljon önálló munkavégző képessége, felkészüljön a

nyílt munkaerőpiacon történő önálló munkavégzésre. **A fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás a Munka Törvénykönyve szerinti munkaviszonynak minősül.**

IV. Nemzetközi összehasonlítás

A megváltozott munkaképességű munkavállalók öt (brit, cseh, osztrák, magyar, német) foglalkozási rehabilitációs rendszerének összehasonlításakor mindenképpen előre szükséges kiemelnünk azokat a – vizsgált területet érintő – **rendkívül gyors változásokat**, amelyek **az elmúlt évtizedben zajlottak, illetve** részben még ma is zajlanak. Mindez a tanulmány szempontjából azt jelenti számunkra, hogy sok kérdésben, amivel kapcsolatban **néhány éve még egyértelmű és könnyű volt válaszokat adni** (a többi között említhetjük például az állam szerepvállalását) **ma már óvatosabban kell fogalmaznunk**. Emellett a néhány éve íródott szakirodalmi megállapítások is csak bizonyos kritikával fogadhatók el. Éppen ezért a gyakorlatok összehasonlításakor meglehetősen óvatosan kell eljárunk, s csak a teljesen egyértelmű hasonlóságokat és különbségeket lehet kiemelnünk.

A foglalkozási rehabilitáció területén zajló **strukturális** – sok esetben hangzatos paradigmaváltást is hirdető – **átalakítások egyaránt érintették az intézményi, támogatási és szolgáltatási alrendszereket is**. **A téma** tehát mindegyik – általunk összehasonlított – országban **napirenden van**. Elsősorban gazdasági megfontolásoktól vezérelve (a jóléti állam leépítése, újragondolása, a nagy ellátórendszerek átstrukturálása, karcsúsítása, reformja stb. játszik ebben leginkább főszerepet) központi helyet foglal el a foglalkoztatáspolitikai napi kérdései között. *„Teljesen nyilvánvaló, hogy a fogyatékoság, a megváltozott munkaképesség okán nyújtott pénzügyi ellátások (első sorban: a rokkantnyugdíj) és egyéb támogatások (pl. a védett szervezetek által biztosított dotált foglalkoztatás) iránti igények növekedése elsősorban nem a fizikai állapotok romlásának, hanem a munkaerő-piaci kizorító tendenciák hatásának tudható be. Nagyrészt e beismerés következménye az, hogy a speciális munkahelyek és munkakörök számának még jelentős növekedése sem eredményezheti az igények, a szükségletek teljes körű lefedettségét. Azaz, a speciális, magasan szubvencionált munkahelyek és munkakörök számának gyarapodása nemcsak azt a veszélyt vetíti előre, hogy finanszírozhatatlan költségvetési terhek keletkeznek – hanem azt is, hogy ettől semmit nem fog javulni az egészségi hátrányokkal küzdő emberek munkaerő-piaci helyzete.”* (Krémer B., 2008, 3.)

Ráadásul **a foglalkozási rehabilitáció intézményi, támogatási és szolgáltatási mintázatai, logikái ismétlődnek** (még akkor is, ha a hozzákapcsolt ideológia más és más lesz), újra meg újra felbukkannak (előbb vagy utóbb) az **idősek**, a **fiatalok**, a **nők**, a **romák**, a **me-**

nekültek stb. kapcsán: eltérő motiváció, szolgáltatási hangsúlyok és ritmusok, de a lényeg mindig a munkaerő-piaci (re)integráción, illetve annak technikáján van. Éppen ezért minden országnak mihamarabb elemi érdeke lesz, hogy olyan költséghatékony rendszereket, illetve módszereket alakítsanak ki, amellyel – nem utolsó sorban – humánusan képesek kezelni a területen felmerülő igényeket és szükségleteket.

A továbbiakban összegezzük azokat az alapvető hasonlóságokat és különbségeket, amelyek egyértelműen megfigyelhetőek a különböző országok általános foglalkozási rehabilitációs gyakorlatának megismerését követően.

Hasonlóságok:

- A foglalkozási rehabilitációval kapcsolatos **intézményi struktúra**, illetve **annak irányítása állami kézben van**.
- A **széleskörű állami beavatkozás** mellett minden esetben – szolgáltatói szerepben – **megjelennek a nem állami szereplők is** (eltérő súllyal, változó szerepfelfogásban, finanszírozásban stb.).
- Az utóbbi másfél évtizedben **paradigmaváltás zajlott le a vizsgált országok foglalkozási rehabilitációs célkitűzéseiben, az általunk vizsgált országok mindegyike** – az EU-s normák szem előtt tartásával – **felülvizsgálta és módosította a fogyatékkal élőkre, megváltozott munkaképességű emberekre vonatkozó régi törvényeit, rendeleteit**. A jogszabályi keretek újra értelmezték az intézményi, finanszírozási, támogatási és szolgáltatási rendszereket, újrarajzolták a foglalkozási rehabilitáció kontúrjait⁷⁴.
- A nemzeti szintű stratégiákban a foglalkozási rehabilitáció kapcsán – legalább a deklaráció szintjén – **megfogalmazódott és előtérbe került az integráció, illetve a nyílt munkaerőpiac** (a szegregált foglalkoztatással, illetve a védett műhelyekkel, szervezetekkel szemben). **Ugyanakkor** az – eltérő súlypontú – integrációs törekvések mellett minden általunk vizsgált országban **jelen vannak** (nem tudják és/vagy nem akarják leépíteni, felszámolni) **a védett foglalkoztatás intézményei, az állami dotáció maradványai is**.
- **Az általunk vizsgált országok mindegyikénél egyre inkább előtérbe kerül a tranzit foglalkoztatás**, mint a megváltozott munkaképességű emberek hatékony munkaerő-

⁷⁴ Ugyanakkor Nagy-Britanniában az Európára jellemző aktív állami beavatkozás helyett a diszkrimináció ellenes küzdelmet és a polgárjogok fontosságát hangsúlyozzák az 1995-ben megalkotott törvények, ami az Egyesült Államok törvényi szabályozásához teszi hasonlóvá. Mindazonáltal mégsem állíthatjuk, hogy Nagy-Britannia teljesen szakított volna az európai hagyományokkal, hiszen például az 1944-es (brit) törvénynek a védett foglalkoztatást szabályozó paragrafusai érvényben maradtak. (Komádi M., Kurucz Gy., Pál Zs., Szabó Gy. 2008)

piaci (re)integrációs eszköze. Leginkább Ausztriában kristályosodott ki a tranzit foglalkoztatás, illetve annak átfogó intézményrendszere (szociál-ökonómiai üzem – szociálökonomischer Betrieb [SÖB]), emellett Németországban is „erős” a tranzit jelenlét („JOB 4000”).

- A **szociális foglalkoztatás** (ami természetesen nem azonos a szociális gazdasággal!) **intézményének kialakítása** minden országban megtörtént: a korábbiakhoz képest mindenhol – lehetséges kimenetként – megjelenik a nyílt munkaerőpiacra való kijutás lehetősége.
- Az egészségügyi rehabilitációval szemben egyre **hangsúlyosabbá válik a komplex rehabilitáció gyakorlata** (egészségügyi, pszichológiai, szociális, foglalkoztatási, oktatási terület).
- Az egyirányú rehabilitációt (egyén rehabilitációja) felváltja a **kettős irányú rehabilitáció gondolata**, ami alapján nem csak az egyént, hanem annak – szűkebb-tágabb – környezetét is rehabilitálni kell (leendő munkatársak, családtagok, munkáltatók stb.).
- A megváltozott munkaképességű emberek számára biztosított speciális programok, szolgáltatások, támogatások mellett egyre inkább előtérbe kerül a **mainstream (főáram) logika, hangsúlyossá válik a hátránykezelés főáramba helyezésének igénye a foglalkoztatási hátrányok kezelésében is.**(ez természetesen nem jelenti a speciális szolgáltatások, programok megszűnését, hangsúlytalanná válását).
- A foglalkozási rehabilitáció – több lépésből álló – **komplex szolgáltatási rendszerében új elemek** jelennek meg :
 - **Minden ügyfél esetében egyéni ügyfélprofil⁷⁵ kialakítására kerül sor**, amely meghatározó, központi eleme a komplex szolgáltatás további lépéseinek. Elkészítését részletes – különböző teszteken, módszereken és a mélyinterjú technikán alapuló – felmérés előzi meg, amelynek során több szempontot is figyelembe vesznek egyszerre (pl. fizikai, mentális állapot, szociális, pszichés körülmények stb.).
 - **Minden ügyfél munkavállalására való felkészítését egy kijelölt személyi segítő szakember támogatja**, aki a szolgáltatás első lépéseitől a munkába helyezést követő időszakig az ügyfél rendelkezésére áll.

⁷⁵ Elterjedőben van a munkahelyi profilok kialakítása is (pl. Lantegi módszer). Így adott a lehetőség az ügyfél és a munkahely (adott munkakör) profiljának összevetésére is, amely jelentékeny módon hozzájárul a foglalkoztatás tartósságához, végső soron a foglalkozási rehabilitáció eredményességéhez is.

- A **személyi segítő irányításával** – az egyéni felmérések eredményein, valamint az elkészített ügyfélprofilon alapuló – **írásban rögzített, a foglalkoztathatóság fejlesztésére irányuló tervet készítenek** a kliens számára (a kliens bevonásával és írásos beleegyezésével), amely a fejlesztő folyamat minden lépését tartalmazza.
- A foglalkoztathatóság fejlesztésére irányuló terv alapján – egyéni és csoportos tanácsadással, szükség szerint képzésbe irányítással – **felkészítik az ügyfeleket a munkavállalásra**. A felkészítés során az egyéni terveket a személyi segítő nyomon követi, indokolt esetben – az ügyfél beleegyezésével – korrigálja.
- Az **ügyfél állásba közvetítését követően** – kifejezetten az állás megtartását célozva – a személyi segítő közreműködésével **utógondozásra kerül sor**. A különböző szolgáltatási modellek mindegyikénél – eltérő elnevezéssel – jelenik meg az utógondozás: utókísérés, állásmegtartó program, munkahelyi beilleszkedést segítő támogatás, egyéni utókövetés.
- Minden esetben részletes, alaposra törekvő munkahelyfeltárás előzi meg az állásközvetítést, ahol **külön professzióként jelenik meg az állásfeltárással – a munkavállalói és a munkaadói oldal igényeinek és szükségleteinek összeillesztésével – foglalkozó munkatárs**. A személyes kapcsolattartáson alapuló szakmai tevékenység sokban hasonlít a versenyszférában intézményesült „fejvadászatra”, a motiváció ugyan eltérő, a cél – valamint az ehhez kapcsolódó feladat- és eszközrendszer – azonban sok hasonlóságot mutat: megfelelő embert a megfelelő helyre (minden fél a megfelelő információkkal rendelkezzen döntése meghozatala előtt).
- Külön **szolgáltatási csomagokat** állítanak össze a **munkáltatók részére** is (ennek lehetséges elemei: speciális tanácsadások, információk biztosítása, munkatársak felkészítése stb.). Emellett – a munkáltatókkal kialakított és fenntartott kapcsolatban – kiemelt szerepet kap a munkáltatók érzékenyítése, valamint a munkaadók és munkáltatók illesztése is (egyéni profilok segítségével).
- Az állami szervek különféle **ösztönzőket biztosítanak** azért, hogy a munkáltatók megváltozott munkaképességű embereket alkalmazzanak, illetve a megváltozott munkaképességű munkavállalók dolgozzanak. Aktív eszközökre – amelyek általában anyagi ösztönzők – mind az öt országban találunk példát. Ennek formái ismétlődnek, azonban mértékük között országonként jelentős eltérések figyelhetők meg.

Különbségek:

- **Nagy-Britannia** kivételével a többi négy országban megtartották az állami beavatkozást a foglalkoztatási kvóták megerősített rendszerének formájában, amelyet néhány esetben (pl. Németország esetén) antidiszkriminációs intézkedésekkel is alátámasztottak. A szigetország a '90-es évek közepén **megszüntette a kvóta rendszert és az ahhoz kapcsolódó rehabilitációs hozzájárulás eszközét.**
- **Nagy-Britanniában** – a másik négy országtól eltérően – jelenleg **nincs olyan kormányzati szervezet, amely országos szinten kizárólagosan felelne a fogyatékos-sággal élőkkel kapcsolatos stratégiáért**, ugyanakkor a különféle szakpolitikák kialakítása során minden egyes minisztériumnak figyelembe kell vennie, hogy azok milyen hatással vannak a fogyatékos-sággal élőkre.
- **Németországban** – külön a megváltozott munkaképességű emberek számára felállított – **integrációs hivatalok**⁷⁶ (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen – BIH) nyújtanak támogatásokat és szolgáltatásokat. A többi vizsgált ország esetében nem alakítottak ki ehhez hasonló önálló intézményt, csupán az állami szerveken belül vannak olyan szervezeti egységek. (Magyarországon például régióként! 3 fős Rehabilitációs Információs Centrumok), amelyek külön a megváltozott munkaképességű emberekkel foglalkoznak (adminisztratív és/vagy szolgáltató tevékenységet végeznek).
- **Ausztriában és Németországban a komplex szolgáltatások egyes elemei** már intézményesültek, mind működésük, mind finanszírozásuk tekintetében **szervesen beépültek a törvényi szabályozásba.** A folyamat – a nemrégiben módosított 30/2000. GM rendelet kapcsán – Magyarországon is megindult ugyan (pl. a mentor intézményének beemelésével, a komplex szolgáltatási elemek rögzítésével), mindazonáltal még meglehetősen kiforratlan (korántsem nevezhető szervesnek!) a gyakorlati alkalmazás.
- **A prevenció intézménye hangsúlyosan megjelenik Ausztriában és Németországban**⁷⁷. **Ausztriában** a fogyatékos-ság romlásának megakadályozását szolgálják a különböző **munkarotációs programok**, emellett külön figyelmet, eszközöket és forrásokat fordítanak azokra a fogyatékos-sággal élő fiatalokra, akik a tanköte-

⁷⁶ Meglátásunk szerint a német struktúra a legátláthatóbb a vizsgált országok közül, a többi között náluk jól elkülöníthetőek egymástól a támogatásokat nyújtó szervezetektől a szolgáltató szervezetek.

⁷⁷ Természetesen a többi ország esetében is megjelenik a prevenció fogalma a különféle stratégiák sorai között, ugyanakkor a gyakorlati alkalmazása, intézményesülése korántsem olyan erőteljes mint Ausztria és Németország esetében.

lezettség után kikerülnek a hivatalok látószögéből (**Clearing**⁷⁸). **Németországban kötelezőek a preventációs intézkedések** abban az esetben, ha a súlyos fogyatékkal élő személy munkaviszonyában nehézségek lépnek fel. Az illetékes állami szervek minden résztvevőt felszólítanak (munkaadót, munkavállalót, az üzemi integrációs csoport tagjait), keressenek konstruktív megoldásokat annak érdekében, hogy a veszélybe került munkaviszonyt folytatni lehessen.⁷⁹

- **A civil/nonprofit szolgáltató szektor** – mint ahogyan azt korábban már hazánk esetén részletesen kifejtettük – **meglehetősen erőtlen Csehországban és Magyarországon** egyaránt. A poszt szocialista örökség napjainkig cipelt társadalmi terhei mellett a szolgáltatások finanszírozása sem megnyugtató, az esetek többségében pályázati forrásokból történik (a két dolog összefüggése meglehetősen bonyolult, ugyanakkor ok-okozati viszonya ténykérdés). **A többi három ország esetében** a szolgáltatókkal való szoros együttműködés (szolgáltatások kisserződése) rendszere meglehetősen fejlett, **az állami szervek erőteljesen támaszkodnak és építenek a nonprofit és a forprofit szektor szolgáltatói kapacitásaira egyaránt**. A három ország összehasonlításában is kiemelkedik Nagy-Britannia gyakorlata, ahol jelenleg a munkanélküliek számára biztosított képzésekkel, a fiatalok számára meghirdetett szakképzési programokkal, a munkaadók által szervezett tréningekkel kapcsolatos feladatokat jelenleg a helyi munkáltatók által irányított magáncégek látják el. Ők kötik meg a szerződéseket a képzési szolgáltatásokra a köz-, a magán- vagy a civil szférában tevékenykedő szervezetekkel.

A dolgozatunkban tárgyalt országok foglalkozási rehabilitációs rendszerének összevetésekor (mint ahogyan azt a fentiek alapján elmondhatjuk) **sokkal több hasonlóságot, mint különbséget figyelhettünk meg az elmúlt évtizedben**, amely bizonyára annak köszönhető, hogy többnyire mindegyikük azonosult a nemzetközi szervezetek (ILO, EU) által megfogalmazott – a megváltozott munkaképességű munkavállalók kapcsán felmerülő – paradigmaváltó irányelvekhez és stratégiákhoz. Ezen megállapodások, egyezmények és karták elsősorban fontosabb irányokat – nem pedig konkrét utakat – határoznak meg. A nemzeti szinten

⁷⁸ Az ilyen típusú szolgáltatás célja, hogy megkönnyítse az iskola és a munka világa közötti átmenetet a fogyatékkal élő fiatalok számára. A 13 és 24 közötti korosztály esetében egy speciális szakértői csoport (Clearingteam) vizsgálja meg az egyéni teljesítőképességet, majd erre építve pontos fejlesztési tervet dolgoznak ki. (Komádi M., Kurucz Gy., Pál Zs., Szabó Gy. 2008)

⁷⁹ Az integrációs hivatal (IH) döntése egy felmondás elfogadásáról az „Ultima Ratio”. Elsősorban a békés egyezségre kell törekedni a folyamat során, amely a további foglalkoztatást engedi. Az IH-knak gondos mérlegelés, és minden körülmény figyelembevételével kell a döntést meghozni. Vannak esetek, amikor azonban nem sok lehetőség áll rendelkezésre. Ilyenkor például üzemi átszervezésre, az üzem bezárására, felszámolására, csődjelzésre kerülhet sor. (Komádi M., Kurucz Gy., Pál Zs., Szabó Gy. 2008)

megvalósított programok, beavatkozások (utak) természetesen részben vagy egészben eltérhetnek egymástól, mindamelllett azt sem jelenthetjük ki, hogy egyenlő távolságot tettek volna meg az országok a nemzetközi szervezetek által kijelölt irányok mentén. Mindazonáltal a fentiekben rögzített különbségek kapcsán három – egymástól karizmatikusan eltérő – csoportba sorolhatjuk be a vizsgált országokat.

Az első – „szigetországi – „csoportba” Nagy-Britannia kerül. Az ország egy új úton indult el 1995-ben, amikor szakított az európai hagyományokkal és megszüntette a kvóta rendszert. Ehelyett inkább **az amerikai szemlélettel rokon** – bár valójában ahhoz is csak részben hasonló – diszkrimináció ellenes intézkedésekkel helyettesítette azt. Az 1944-es Fogyatékkal Élők Foglalkoztatásáról szóló törvény kapcsán (amely a többi között bevezette a kvóta-rendszert) gondot okozott például Nagy-Britanniában a 3%-nyi regisztrált fogyatékos-sággal élő alkalmazása, vagyis a kvóta betartása a munkaadók számára, mivel az érintett fogyatékos-sággal élőknek csak töredéke, hozzávetőleg 1%-a regisztráltatta magát a rendszerben. Ráadásul a kvóta-rendszer és a regisztráció a modern munkaerőpiacon már nem felelt meg a megváltozott munkaképességű munkavállalók igényeinek sem. A rendszer elsősorban a fogyatékos-ságra koncentrált, sok esetben inkább a sztereotípiák erősödése és a megbélyegzés lett a következmény.

A briteknél meglepően kevés az általános, mindenki által elérhető szolgáltatások szerepe a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatását célzó erőfeszítésekben. Az Európai Unió által meghatározott irányelveknek ez sem felel meg teljesen, hiszen az egyértelműen az integrált szolgáltatások fontosságát hangsúlyozza és részesíti előnyben. Az általunk vizsgált brit programok és szolgáltatások esetében integráltságról ilyen értelemben szinte alig beszélhetünk, bár az intézményrendszeren belül nincsenek elválasztva a fogyatékos-sággal élők ügyei, minden munkát kereső a Jobcentre-öket keresi fel elsősorban. A hivatalos források ezzel szemben – bár több dokumentumban megjelenik maga a fogalom – többnyire mégsem emelik ki fontos célként az integrációt.

A legtöbb európai országhoz képest a briteknél kiemelkedően magas a civil szféra szerepvállalása a szolgáltatói szerepben. Ugyanakkor az elmúlt évtizedben elindított számtalan kormányzati kezdeményezés hatására az állami szerepvállalás bizonyos területeken érezhetően erősödött, mindazonáltal ez még mindig messze elmarad a kontinentális gyakorlattól. (Komádi M., Kurucz Gy., Pál Zs., Szabó Gy. 2008)

A második – „kontinentális” – csoportba Ausztriát és Németországot soroltuk. Mindkét országot a széleskörű állami beavatkozás, a kötelező foglalkoztatási kvóták, illetve

az ezekhez kapcsolt jelentős mértékű rehabilitációs hozzájárulás megfizetése, valamint az ebből finanszírozott foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások széleskörű és átfogó rendszere jellemzi. Nagy-Britanniához hasonlóan a szektorközi együttműködések természetesen itt is megfigyelhetők, ugyanakkor az állami szervek beavatkozási felülete, illetve az ahhoz kapcsolódó jogosítványai jóval több beavatkozásra nyújtanak neki lehetőséget.

A két országban alkalmazott aktív foglalkoztatási, rehabilitációs eszközök többsége azt a célt szolgálja, hogy a fogyatékossgal élők egyrészt megtarthassák jelenlegi munkahelyüket, másrészt visszakerüljenek az **elsődleges munkaerőpiacra**. Ezt a folyamatot támogatják a potenciális munkavállalóknak nyújtott szolgáltatások és ellátások, a munkaadóknak juttatott, többnyire **csökkenő mértékű támogatások** és a különféle **tranzit programok**. Természetesen ennél a két országnál **továbbra is fennmaradtak a védett munkaerő-piaci megoldások** (a védett szervezetek jóval kisebb hangsúlyt kapnak a rendszerben, mint amit a briteknél figyelhattunk meg). Mindemellett pedig azon személyek számára, aki esetében nem jöhet szóba az elsődleges munkaerőpiacra történő visszailleszkedés, kiterjedt szociális foglalkoztatási hálózatot építettek ki.

A **prevenció intézménye** (a többi között széleskörű eszköztárral segítik a fiatalok átmenetét az iskola és a munka világa között) ezekben az országokban éppúgy szervesen **beépült a törvényi szabályozásba**, mint a **komplex foglalkoztatási programok elemei**. A komplex programok mindkét országban – többnyire modellkísérletek eredményeként – **széles társadalmi partnerség talaján** alakultak ki, és céljaikat tekintve a **képzés és a foglalkoztatás bővítése** a legfontosabb. Egyértelmű a **komplex munkaerő-piaci megoldások dominanciája** az egyelemű intézkedésekkel szemben. Mindezek következtében **a gyakorlatban is érvényesülhetnek az integrációs törekvéseket megfogalmazó foglalkozási rehabilitáció intézményei**. (Komádi M., Kurucz Gy., Pál Zs., Szabó Gy. 2008)

A **harmadik – „keleti blokk” – csoportba soroltuk Csehországot és Magyarországot**. Alapvetően mindkét ország a kontinentális utat járja be (időben mindig megkésve, követve, többnyire lemaradva attól). A két országot alapvetően a forrás- és kapacitáshiánnyal lehet leginkább megkülönböztetni a kontinentálistól, ugyanis a posztoszocialista országokban – **Csehországban és Magyarországon – hasonló társadalmi hagyatékkal** (nehezéssel) kellett nekivágni a foglalkozási rehabilitációval kapcsolatos strukturális átalakításnak.

A **legerőteljesebb párhuzam** a „keleti blokk” szereplőit tanulmányozva **a nem állami – civil, nonprofit, illetve egyházi – szereplők szolgáltatói helyzete, szerepe és súlya kapcsán figyelhető meg**. Ezen szervezetek mindkét országban fontos szerepet játszanak a foglalkozási rehabilitáció szolgáltatásainak terjesztésében, ugyanakkor a totalitárius rendszer ezen

szereplők tevékenységét teljes mértékben felszámolta, így komolyabb szerepvállalásuk csak 1989 után indulhatott meg ténylegesen.

A gyenge pénzügyi alapokkal (vagy azok teljes hiánya nélkül) útjára indult szervezetek többsége – napjainkban is – folyamatos működési zavarokkal és likviditási problémákkal küszködik (lásd I.1 fejezet). Ráadásul **a civil szektor szolgáltató szerepe még mindig tisztázatlan** mindkét országban (a „számítunk rátok, de nem számolunk veletek” elv érvényesül), **gyengék a nem állami szakmai hálózatok, a nonprofit szolgáltatások nem épültek be a jogszabályi, finanszírozási rendszerbe**, többnyire pályázati forrásokból, jobb esetben állami normatívából – és nem nonprofit vállalkozói bevételekből – finanszírozzák a megváltozott munkaképességű emberek foglalkozási rehabilitációjával kapcsolatos szakmai tevékenységeket. **A civil szektor erőtlensége sok kérdést vet fel egyszerre**, amelyek egyaránt érintik a kapacitás, a minőségirányítás, minőségbiztosítás, a professzió témáját egy azon időben és szolgáltatói térben. A nyugat-európai gyakorlatok alapján elmondható, hogy erőtlen civil szektorral a háttérben nem lehet teljes a foglalkozási rehabilitáció komplex szolgáltatói rendszere. Éppen ezért ténykérdés, hogy a két ország – a többi európai posztoszocialista országot is ideértve – nem kerülheti meg (legfeljebb csak halogathatja a kérdést) a nonprofit szektort, illetve annak erőforrás-fejlesztését, kapacitásbővítését.

V. Felhasznált irodalom

- A komplex rehabilitáció tervei (2007): Kormányzótanács tájékoztató 2007. április 25., Budapest
- Állami Foglalkoztatási Szolgálat (2007): Foglalkozási rehabilitációs kisokos
- Állami Számvevőszék (2007): Jelentés a munkaképesség megőrzésére fordított pénzeszközök hasznosulásának ellenőrzéséről, 2007. szeptember, Budapest
- Boda M., Holp E., Szabó R. (2006): Megváltozott munkaképességű személyek elhelyezkedésekor felmerülő fejlesztési igényekre épülő szolgáltatások, képzések programok. In: Pszichológiai szempontok a megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiaci integrációjának elősegítéséhez (Szerk.: Münnich Á.) 225-251. Didakt Kiadó, Budapest
- Foglalkozási Rehabilitációs Szolgálat (Regionális Szociális Forrásközpont Kht., Savaria Nett-Pack Kft., Szombathelyi Regionális Képző Központ, Vas Megyei Munkaügyi Központ) (2006): Magyarországi kutatási jelentés a fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók helyzetét illetően – A foglalkoztatási rehabilitáció eszköztárának legjobb gyakorlata
- Gere I., Szellő J. (szerk.) (2005): A foglalkozási rehabilitáció helyzete Magyarországon. Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest
- HEFOP (2003) Humán erőforrás-fejlesztés Operatív Program (2004-2006) CCI No.: 2003 HU 05 1 PO 001, Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Budapest
- Horváth O. (2007): Intézményen belüli foglalkoztatás (Kézirat), Szombathely
- Komádi M., Kurucz Gy., Pál Zs., Szabó Gy. (2008): A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának támogatása négy EU-s tagországban (tanulmány), Revita Alapítvány, Debrecen
- Krémer B. (2008): A megváltozott munkaképességű emberek és a nyílt munkaerőpiac, (Kutatási zárótanulmány), Revita Alapítvány, Debrecen
- Lechnerné V. J., (2006): A foglalkozási rehabilitáció magyarországi helyzete, program az Állami Foglalkoztatási Szolgálat foglalkozási rehabilitációs szolgálatának fejlesztésére (Előadás jegyzet), Budapest

- Motiváció Alapítvány (2006): MOTIVÁLÓ Módszertani Kézikönyv Foglalkozási Rehabilitációs Szolgálatok számára, Budapest
- Pál Zs. (2008) Jogszabályváltozások a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásában, (Kézirat), Debrecen
- Rácz K., Varjú T. (2008): A megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci (re)integrációját elősegítő szolgáltatások leírása és a szolgáltatást nyújtó nonprofit szervezetek vizsgálata, típusalkotása (Kutatási zárótanulmány) Revita Alapítvány, Debrecen
- Regionális Szociális Forrásközpont Kht. (2007): Foglalkozási Rehabilitációs Szolgálat működtetése, Módszertani kézikönyv, Szombathely
- Salva Vita Alapítvány (2000): Támogatott foglalkoztatás – Értelmi sérült munkavállalók a nyílt munkaerőpiacon (Szerk.: Dávid A., Móricz R.) Kézikönyv, Budapest
- Szociális és Családügyi Minisztérium (1999) Tájékoztató a Fogyatékosügyi Tanács részére a foglalkozási rehabilitáció munkaerőpiaci szervezetben való kiépítésének, működésének helyzetéről, tapasztalatairól, Budapest
- Szociális és Munkaügyi Minisztérium (2008) Lakossági Tájékoztatósi és Tanácsadási Osztály „Tájékoztató a rehabilitációs járadék szabályairól valamint a rokkantsági nyugdíj, a baleseti rokkantsági nyugdíj és a baleseti járadék szabályainak változásáról a 2007. évi LXXXIV. törvény alapján”)
- The back to work company, British Department for Work and Pensions, Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium (szerk.) (2005): Fogyatékos, megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci esélyeinek növelése (belső kézikönyv: Hajdú Bihar Megyei Munkaügyi Központ)

Internetes források

A komplex rehabilitáció tervei, kormányzóvivői tájékoztató anyaga:

<http://www.fogyatekosugy.hu/main.php?folderID=1447&articleID=31716&ctag=articlelist&id=1>

Bővebben a Támogatott Foglalkoztatásról: http://salvavita.hu/?oldal_tipus=text&oldal_id=3,
<http://www.netronet.hu/UserFiles/File/tf%20bovebben/tf%20bovebben.doc>

HEFOP Gordiusz projekttel kapcsolatos információk:

<http://www.euhalo.hu/index.php?kozep=modulok/hirek/kitesz.php&hir=583&honnan=2&kat=10>)

Küzdelem a munka világából történő kirekesztődés ellen című pályázattal kapcsolatos információk:

<http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=13313&articleID=20493&ctag=articlelist&iid=1>

Lantegi módszer: <http://www.kezenfogva.hu/dolgoz6OK/index.php?q=node/549>

Szociális foglalkoztatással kapcsolatos információk:

<http://www.kezenfogva.hu/dolgoz6OK/?q=szocialis-foglalkoztatas>

Szociális és Munkaügyi Minisztérium honlapján található Gyakran Ismételt Kérdések, rehabilitációs járadékról szóló tájékoztatója:

<http://www.szmm.gov.hu/download.php?ctag=download&docID=15062>)

Tájékoztató a foglalkoztatást és a munkaviszonyban állók képzését segítő hazai és uniós támogatásokról (2008) <http://szmm.gov.hu/download.php?ctag=download&docID=15331>

Honlapok:

4M program honlapja: <http://www.megvaltozott.hu>

Aktív Műhely honlapja: <http://www.kezenfogva.hu/aktivmuhely>

Állami Foglalkoztatási Szolgálat (ÁFSZ) honlapja: <http://www.afsz.hu>

Állami Számvevőszék honlapja: <http://www.asz.hu>

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány (FOKA) honlapja:

<http://www.foka.hu>

Magyarország.hu jogszabálykereső honlapja:

<http://www.magyarorszag.hu/kereses/jogszabalykereso>

Motiváció Alapítvány honlapja: <http://www.motivacio.hu>

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség honlapja: <http://www.nfu.gov.hu>

Országos Foglalkoztatási Közalapítvány (OFA) honlapja: <http://www.ofa.hu>

Országos Fogyatékosügyi Portál: <http://www.fogyatekosugy.hu>

Országos Rehabilitációs és Szociális Szakértő Intézet (ORSZI) honlapja: <http://www.orszi.hu>

Országos Tranzitfoglalkoztatási Egyesület (OTE) honlapja: <http://www.resegyesulet.hu/ote>

Regionális Szociális Forrásközpont Kht. honlapja: <http://www.rszfk.hu>

Salva Vita Alapítvány honlapja: <http://www.salvavita.hu>

Szociális és Munkaügyi Minisztérium honlapja: <http://www.szmm.gov.hu>