

FOGLALKOZÁSI REHABILITÁCIÓT ÖSZTÖNZŐ RENDSZEREK KILENC ORSZÁGBAN

NEMZETKÖZI KITEKINTÉS
JÓ GYAKORLATOK



PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEM KPVK
MUNKATUDOMÁNYI KUTATÓCSOPORT

2017. OKTÓBER 31.

A TANULMÁNY AZ EMBERI ERŐFORRÁSOK MINISZTERIUMA ÉS A FOGYATÉKOS SZEMÉLYEK
ESÉLYEGYENLŐSÉGÉÉRT KÖZHASZNÚ NONPROFIT KFT. TÁMOGATÁSÁVAL KÉSZÜLT.



Foglalkozási rehabilitációt ösztönző rendszerek kilenc országban (nemzetközi kitekintés – jó gyakorlatok)

Pécsi Tudományegyetem KPVK
Munkatudományi Kutatócsoport

2017. október 31.

A tanulmány az Emberi Erőforrások Minisztériuma és a Foglyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft. támogatásával készült



UNIVERSITY OF PÉCS
MULTIDISCIPLINARY CENTER OF EXCELLENCE
For Smart, Inclusive and Healthy Workplaces

Szerkesztette:

Dr. Nemeskéri Zsolt

Szellő János

Kutatók:

Dr. Ásványi Zsófia

Dr. Barakonyi Eszter

Dr. Cseh Judit

Gyutai András

Horváth Judit Bernadett

Dr. Malik Éva

Dr. Nemeskéri Zsolt

Dr. Pankász Balázs

Schmieder Réka

Szellő János vezetőkutató

Dr. Zádori Iván

Tartalomjegyzék

Bevezetés	4
Introduction	6
Vezetői összefoglaló	8
1. A megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyek foglalkoztatásának stratégiai megalapozottsága Európában	11
1.1. A megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyek száma, összetétele (<i>Nemeskéri Zsolt</i>)	11
1.2. Stratégiák és politikák a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának elősegítésére (<i>Szellő János</i>)	21
1.3. A kötelező foglalkoztatás és a rehabilitációs hozzájárulás filozófiája, elvi és elméleti alapjai (<i>Barakonyi Eszter, Szellő János</i>)	38
2. Foglalkozási rehabilitációt ösztönző rendszerek kilenc országban	42
2.1. Foglalkozási rehabilitációt ösztönző rendszer Angliában - Egyesült Királyságban (<i>Zádori Iván</i>)	42
2.2. Foglalkozási rehabilitációt ösztönző rendszer Ausztriában (<i>Cseh Judit</i>)	63
2.3. Foglalkozási rehabilitációt ösztönző rendszer Csehországban (<i>Nemeskéri Zsolt</i>)	84
2.4. Foglalkozási rehabilitációt ösztönző rendszer Franciaországban (<i>Pankász Balázs</i>)	103
2.5. Foglalkozási rehabilitációt ösztönző rendszer Hollandiában (<i>Ásványi Zsófia, Barakonyi Eszter</i>)	124
2.6. Foglalkozási rehabilitációt ösztönző rendszer Lengyelországban (<i>Horváth Judit Bernadett</i>)	142
2.7. Foglalkozási rehabilitációt ösztönző rendszer Németországban (<i>Schmieder Réka</i>)	166
2.8. Foglalkozási rehabilitációt ösztönző rendszer Svédországban (<i>Zádori Iván</i>)	188
2.9. Foglalkozási rehabilitációt ösztönző rendszer Szlovákiában (<i>Malik Éva</i>)	205
3. Következtetések, a kilenc ország gyakorlatának összehasonlító elemzése	222
3.1. Munkaerő-piaci helyzet és a megváltozott munkaképességű emberek jellemzői (<i>Szellő János</i>)	223
3.2. A foglalkozási rehabilitáció intézményei (<i>Szellő János</i>)	227
3.3. Támogatások, szolgáltatások jellemzői (<i>Szellő János</i>)	231
3.4. Rehabilitációs kvóta és hozzájárulás (<i>Szellő János</i>)	240
Irodalomjegyzék, honlapok	244

Bevezetés

A Pécsi Tudományegyetem Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Kar Munkatudományi Kutatócsoportja kilenc évvel ezelőtt alakult. Az alapításkor meghatározottak szerint a csoport fő célja a munkatudomány háttérterületeinek gyakorlati alkalmazására és a munkaügyi szakpolitikák fejlesztésére vonatkozó tudományos kutatások megvalósítása volt és ma is az. A megalakulás óta eltelt időszakban a Munkatudományi Kutatócsoport 16 különböző mélységű és kiterjedésű kutatást végzett. E kutatások nagyobb része a munkaszervezéshez, a munkaszociológiához kötődő foglalkoztatási, munkaerő-piaci előrejelzéseket is tartalmazó elemzéseket foglalt magában. Emellett jelentős területe volt a csoport tevékenységének az ergonómia és a munkaegészségügy részdiszciplína, valamint a foglalkozási rehabilitáció fejlesztéshez való hozzájárulás mind hazai, mind nemzetközi szinten.

Az Emberi Erőforrások Minisztériuma és a Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhatalmi Nonprofit Kft. támogatásával 2017. március 1-el kezdtük meg a *„Foglalkozási rehabilitációt ösztönző rendszerek kilenc országban (nemzetközi kitekintés – jó gyakorlatok)”* című kutatásunkat, amelynek általános célja a foglalkozási rehabilitáció nemzetközi gyakorlatának tapasztalatai alapján elősegíteni a szakpolitikai döntések megalapozását a fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának motiválása és elősegítése érdekében. A nyolc hónap alatt megvalósult kutatásban kilenc ország (Anglia, Ausztria, Csehország, Franciaország, Hollandia, Lengyelország, Németország, Svédország, Szlovákia) vizsgálatára került sor. A kutatás megalapozására átfogó dokumentumelemzést és analitikus, összehasonlító (cross-case analysis) jellegű módszert alkalmaztunk. A tanulmány tartalmi megállapításaihoz a hazai és a nemzetközi irodalomra, a szakpolitikától és a munkáltatóktól kapott anyagokra, illetve korábbi kutatásainkra, tanulmányainkra, közöttük is elsősorban „A rehabilitációs kvóta és hozzájárulás hatása a munkáltatók befogadói magatartására Magyarországon” című elemzésünkre és természetesen a jelenlegi kutatásunkra támaszkodtunk.

A fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának elősegítése az elmúlt évtizedekben kiemelt jelentőségűvé vált mind Európában, mind Magyarországon. A foglalkozási rehabilitációt ösztönző rendszerek alapvető célja a munkaerőpiacra történő belépés, az esélyegyenlőség, az integráció elősegítése, az egyéni képességek és készségek fejlesztése alapján a foglalkoztathatóság biztosítása. A komplex rehabilitáció összetett tevékenységek láncolata, magában foglalja az orvosi, a szociális, a lelki, a képzési, a foglalkozási rehabilitációt és a kapcsolódó motivációt.

Napjaink Európájában a fogyatékosági politika a következő alapelveken nyugszik: a fogyatékosággal kapcsolatos általános jogok érvényesítés; egyenlőség és esélyegyenlőség; pénzügyi és szociális biztonság; önrendelkezés és önérvényesítés; megközelíthetőség; befogadás és tudatos részvétel. Kutatásunk első részében megvizsgáljuk és bemutatjuk azokat a stratégiákat és politikákat, amelyek jelentősen befolyásolják a fogyatékosággal élő és megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának filozófiáját és irányait. A 2010–2020 közötti időszakra vonatkozó Európai Fogyatékosági Stratégia átfogó célkitűzése az, hogy erősítse a fogyatékosággal élők pozícióját annak érdekében, hogy teljes mértékben élhessenek jogaikkal, és teljes körűen részt vehessenek a társadalomban és az európai gazdaságban,

különösen az egységes piac keretében. A Bizottság nyolc cselekvési területet jelölt ki: akadálymentesítés, részvétel, egyenlőség, foglalkoztatás, oktatás és képzés, szociális védelem, egészség és külső fellépés. Ezen belül a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személyek munkavégzésével kapcsolatos fő üzenet továbbra is az integrált foglalkoztatás, az esélyegyenlőség, a lehetőség szerinti teljes élet elősegítése. Még az első részben bemutatjuk a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személyek számát és összetételét Európában, kitérünk a kötelező foglalkoztatás és a rehabilitációs hozzájárulás elvi, elméleti alapjaira úgyis, mint a munkáltatói érdekeltségi rendszer meghatározó eszközére.

A második részben a foglalkozási rehabilitáció ösztönző rendszerét ismertetjük a már említett kilenc ország gyakorlata alapján. A vizsgálat során, az összehasonlíthatóság érdekében kialakítottunk egy szempontrendszert, amelynek területei a következők: általános munkaerő-piaci helyzetkép; a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű emberek helyzete; a foglalkozási rehabilitáció intézményei és feladatuk; a foglalkozási rehabilitáció ösztönző rendszere (támogatások, szolgáltatások); a rehabilitációs kvóta és hozzájárulás gyakorlata. Mindegyik ország esetében bemutatunk egy-két jó gyakorlatot, törekedve a sokszínűsége. Ebből adódóan a jó gyakorlatok között találunk profiling rendszereket, amelyek a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű emberek kompetencia alapú foglalkoztathatóságának fejlesztését határozzák meg. Találunk példát a befogadó munkahelyekre is, ahol az integrált foglalkoztatás, vagy a tranzitálás napi gyakorlattá vált.

Jelen tanulmányunk harmadik részében végeztük el a kilenc ország gyakorlatának összehasonlító elemzését. Általános tapasztalatként elmondhatjuk, hogy az egyes országok specifikumait leszámítva sok azonos pontot találunk a foglalkozási rehabilitáció eszközrendszerében. A vizsgált országokban a korábbi orvosi rehabilitációs koncepciót felváltotta a komplex foglalkozási rehabilitáció szemlélete. Kutatásunk tapasztalatai szerint a munkaerő-piaci főáramba helyezés az integrált foglalkoztatás módszerei és eszközei az országok gyakorlatába, ugyan eltérő módon, de beépültek. Van, ahol a foglalkozási rehabilitáció elemei kizárólag főáramú programokban realizálódnak, míg másokra a kombinált programok (intenzív tanácsadás, képzési programok, foglalkoztatási ösztönzők, közvetlen munkahelyteremtés, vállalkozásindítási ösztönzők) a jellemzők. A kutatási területen a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatási stratégiai, foglalkoztatáspolitikai koncepcionálása, akciótervi meghatározásai, az európai értékek alapján, hiányosságokkal ugyan, de realizálódnak. Az európai államok foglalkoztatási intézkedéseit e tárgykörben alapvetően három csoportba lehet sorolni. Ezek a következők: fogyatékossg-függő beavatkozások; általános foglalkoztatási intézkedések; kvótarendszerek. A vizsgált országok közül Angliában, Svédországban nem alkalmazzák a kvóta és a hozzájárulás eszközét, míg Hollandiában egy sajátos rendszert alakítottak ki.

Európában megváltoztak a munkaerő-piaci körülmények, mivel a kínálatvezérelt munkaerő-piacot felváltotta a keresletorientált munkaerőpiac, amelyre a szakpolitikák késve reagáltak. Az új ipari fellendülés további kihívásokat állít a munkáltatók és a munkavállalók elé. A fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkozási és foglalkoztathatósági esélyei akkor javulnak, ha az egész életen át tartó tanulás filozófiája megfelelő alapot biztosít a komplex rehabilitáció során. Következtetésképpen tanulmányunkban láttatni szeretnénk azt is, mennyi teendő van még a foglalkozási rehabilitációs területén.

Introduction

The Labour Market Research Group at the University of Pécs was founded in 2008. Since its foundation, the group's activities were targeted on the practical applications of labour related scientific fields and also policy research. In the last nine years the Research Group finished 16 scientific research programs altogether. The majority of these programs were focused on employment policy issues and labour market forecasts. Human factors and ergonomics, occupational health and occupational rehabilitation were also amongst the important topics. Some of the research programs were carried out within the framework of international collaboration.

The Ministry of Human Capacities of the Hungarian Government through a grant provided by the Equal Opportunities of Persons with Disabilities Non-profit Ltd. supported our research program titled *"Incentive systems for occupational rehabilitation in nine European countries (international situation and good practices)"*. The program started in March 2017, with a general objective of enhancing the employment of persons with disabilities by providing information about the international experiences of occupational rehabilitation. The research was also supposed to provide solid empirical background for policy decisions in this field.

The nine European countries included in the research were the United Kingdom, Austria, Czech Republic, France, the Netherlands, Poland, Germany, Sweden and Slovak Republic. A mix method approach was selected for this study with an extensive international and domestic literature review and cross-case analysis. The main findings of the research were also based on data provided by employer associations and Hungarian national governmental bodies.

The promotion of the employment of people with disabilities has become a top priority in Europe and Hungary in recent decades. The main purpose of the incentive systems for occupational rehabilitation is providing access to the labour market with equal opportunities and integration, and also to ensure employability on the basis of the development of individual skills. Complex rehabilitation is a chain of complex activities that includes medical, social, psychological, vocational and occupational rehabilitation. It also involves a motivation system for the individual. In today's Europe, disability policy is based on the following principles: the implementation of general rights related to disability; equality and equal opportunities; financial and social security; self-determination and self-assertion; accessibility; inclusion and participation.

In the first part of our research, we examine and present strategies and policies that significantly influence the theory and practice of the employment of people with disabilities and people with reduced work ability. The overall objective of the European Disability Strategy for the period 2010-2020 is to strengthen the position of people with disabilities in order to fully exercise their rights and to fully participate in society and in the European economy, in particular within the Single Market. The Commission has identified eight areas of action: accessibility, participation, equality, employment, education and training, social protection, health and external actions. Within this, the main message on the work of persons with disabilities and those with reduced working capacity remains the promotion of integrated em-

ployment, equal opportunities, and full-scale life opportunities. Also in the first part of the research study, we present the number and composition of people with disabilities and people with reduced working capacity in Europe. We refer to the theoretical foundations of compulsory employment and rehabilitation quota as a determining tool for the employers' interest system.

In the second part, we describe the incentive system for occupational rehabilitation based on the practice of the nine countries mentioned above. In the course of the investigation, for the sake of comparability, we developed a system of criteria which has the following areas: general labour market situation; the situation of people with disabilities and people with reduced working capacity; the institutions of occupational rehabilitation and their tasks; the incentive system for occupational rehabilitation (subsidies, services); the practice of rehabilitation quota and contribution. For each country, we present some good practices, striving for diversity. As a result, good practices include profiling systems that determine the development of competence-based employability of people with disabilities and people with reduced working ability. We also find examples of inclusive jobs where integrated employment or transit employment has become a daily practice.

In the third part of our present study, we conducted a comparative analysis of nine countries' practices. As a general experience, we can say that, apart from the specifics of each country, we find many of the same points in the tools of occupational rehabilitation. In the countries examined, the former medical rehabilitation concept was replaced by the concept of complex occupational rehabilitation. According to our research, employment mainstreaming of workers with disability and the tools of integrated employment have been incorporated into the practice of the countries under examination, although in different ways. There are countries where the elements of occupational rehabilitation are realized only in mainstream programs, while for others, combined programs (with intensive counselling, training programs, employment incentives, direct job creation, incentives to start a business) are the defining characteristics. In the research area, the employment strategy of people with disabilities, the concept of employment policy, and their action plans are implemented on the basis of common European values, although they are accompanied by some shortcomings. The employment measures of the European states on this subject can basically be divided into three groups. These are: disability-related interventions; general employment measures; and quota systems. In the UK and Sweden no quota and contribution instruments are used, while a special system has been developed in the Netherlands.

Labour market conditions have changed in Europe as supply-led labour markets have been replaced by a demand-driven labour market for which policies have reacted late. The new industrial prosperity raises further challenges for employers and employees as well. The employment and employability chances of persons with disabilities and those with reduced working capacity will be improved if the theory of lifelong learning provides an adequate basis for complex rehabilitation. In the concluding part of our study we also want to show how much work is needed in the field of occupational rehabilitation in order to achieve this objective.

Vezetői összefoglaló

A megváltozott munkaképességűek és fogyatékkal élők munkavégző képessége, így lehetőségeik is igen eltérőek. Az életkor, lakóhely, egészségi állapot, családi helyzet, iskolai végzettség tekintetében meglévő jelentős különbségek mellett fontos különbség az is, hogy egyes károsodásoknak látható jelei vannak, míg másoknak nincsenek. Általában a megváltozott munkaképességűek és fogyatékkal élők a munkaerő-piacon hátrányban vannak koruk és képzettségük tekintetében, s sokszor számukra nem megfelelő munkahelyen dolgoznak. Mindezt súlyosbítja a képzés és szakmai felkészültség hiánya. Európába az elmúlt 30 évben kialakult gyakorlatok, a különböző módszerek megpróbálnak a teljes emberre koncentrálni, azonban a társadalmi, gazdasági változások, nem egy esetben válságok háttérbe szorítottak hátránykezelési intézkedéseket. Az utóbbi időben átalakultak a munkaerőpiacok, a munkaerő szempontjából megerősödött a keresletorientáció, melynek okai között megtalálható a globalizáció, a mobilitás, a tudás értékelése. Ugyanakkor érezhetővé vált a szegmentáció, a strukturális különbségekből fakadó leszakadás. A modern munkaerőpiacon a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci esélyegyenlősége akkor tud javulni, ha következetesen érvényesülnek az esélyegyenlőséghez, az egész életen át tartó tanulás elveihez kapcsolódó, meghatározó, nemzeti szakpolitikai támogatások.

Kutatásunk origóját az ENSZ Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezmény (továbbiakban Egyezmény), az ENSZ Nemzetközi Munkaügy Szervezetének (ILO) fogalomrendszere és megállapodásai, valamint az Európai Unió Fogyatékossgügyi Stratégiája 2010-2020 jelentette. Főbb tapasztalatainkat az alábbiakban foglaljuk össze. A stratégián belül a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személyek munkavégzésével kapcsolatos fő üzenet továbbra is az integrált foglalkoztatás, az esélyegyenlőség, a lehetőség szerinti teljes élet elősegítése. Fontos meghatározása a stratégiának a minőségi munkahelyek létrehozása, fejlesztése, mivel azok biztosítják a gazdasági függetlenséget, ösztönzik a személyes teljesítményeket, és a legmegfelelőbb védelmet nyújtják a szegénység ellen.

- Európában a fogyatékossgal élő és tartósan fennálló egészségi problémával rendelkező személyek száma eléri a 90 millió főt. Közülük több mint a fele a gazdaságilag aktív népesség közé tartozik. 2013-ban a fogyatékkal élők foglalkoztatottsága (48,5%) 23 százalékponttal alacsonyabb, mint a nem fogyatékkal élők körében mért adat, a munkanélküliségi ráta 19,0%-ot tette ki. Az országok közötti adatokkal kapcsolatos regresszió azt mutatja, hogy a munkaerő-piaci szolgáltatások GDP százalékában kifejezett költsége jelentősen korrelál a 20-64 évesek foglalkoztatásával. Ez a kapcsolat erősebbnek tűnik a nem fogyatékkal élők, mint a fogyatékossgal élő foglalkoztatási aránya esetében, ami azt jelenti, hogy *a jobb munkaerő-piaci szolgáltatások növelhetik a fogyatékkal élők foglalkoztatási arányát.*
- A fogyatékossgal ENSZ által és a megváltozott munkaképesség ILO szerinti definíciók részben, egészben megfogalmazódtak azokban a törvényekben, jogszabályokban, amelyek valamilyen módon hozzájárulnak a hátránykezeléshez, a társadalmi és szociális biztonsághoz, az egyenlő bánásmóddhoz. A fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatásának stratégiai, foglalkoztatáspolitikai koncepcionálása, akciótervi meghatározásai, ugyan eltérő módon, de realizálódnak és összhangban állnak az Európai Unió Fogyatékossgügyi Stratégiájával.

- A vizsgált országokban a munkáltatókat ösztönző-szankcionáló eszközök összehangolt működtetésével készítetik a foglalkozási rehabilitációban való részvételre. A rehabilitált dolgozók foglalkoztatására elsősorban pénzügyi kedvezményekkel, zömmel gazdasági úton, ritkábban adminisztratív-hivatali eljárásokkal szorítják rá a vállalatokat. Az Európai Közösség országaiban - az Egyesült Királyság, Dánia, Svédország kivételével - különböző mértékű foglalkoztatási kötelezettséget rónak a munkáltatókra, melynek elmulasztása esetén mérlegelésre készítő mértékű hozzájárulás fizetésére kötelezik a nem teljesítő cégeket. A kötelező foglalkoztatás elemzése során figyelembe vettük, hogy az egyenlő bánásmód elvének a fogyatékos személyekkel kapcsolatban történő végrehajtása céljából ésszerű intézkedéseket kell bevezetni. Ez azt jelenti, hogy a munkaadóknak meg kell tenniük a megfelelő és az adott esetben szükséges intézkedéseket, hogy a fogyatékos személy számára lehetővé váljon a munkához jutás, a munkában való részvétel, az előmenetel, az át- vagy továbbképzés, kivéve, ha az ilyen intézkedés aránytalanul nagy terhet ró a munkaadóra. Ezt a terhet nem lehet aránytalanul nagynak tekinteni, amennyiben az adott tagállam fogyatékhügyi politikájának intézkedései ezt kielégítően ellensúlyozzák. Tapasztalatink szerint azokban az országokban ahol a kötelező foglalkoztatást munkáltatók számára biztosított szolgáltatásokkal egészítik ki, akkor az eredményesebb (Németország, Ausztria).
- A vizsgált országokban a fogyatékosággal élő megváltozott munkaképességű emberekkel kapcsolatos tevékenységek *szakpolitikai irányítása* legalábbis nevében azonoságokat mutat. A kutatásba beemelt országokban a munkaügy és a szociális rendszer összefüggő konstrukciót és kapcsolódó struktúrát mutat. Az ILO egyezmény értelmében valamennyi vizsgált ország szakpolitikája működtet, mindenki, így a fogyatékosággal élő és megváltozott munkaképességű álláskereső számára is ingyenes, hozzáférhető foglalkoztatási szolgálatot (munkaügyi szervezetet). E szolgálatok egyúttal a foglalkozási rehabilitációt biztosító intézményrendszer meghatározó, támogató szervezetei.
- A kutatásban résztvevő országok mindegyikében, bizonyos fokig eltérő módon és jogosítványokkal, de működik *fogyatékosügyi tanács*, amelyek közös jellemzője, hogy érdekvédelmi, képviseleti, szakpolitikát segítő tevékenységet végeznek. Mindegyik szervezet tagja az Európai Fogyatékosági Fórumnak és általa egy széleskörű nemzetközi partnerségnek és összefogásnak. A *munkáltatók* nyílt piaci (integrációra törekvő) erőteljes jelenléte azokban az országokban tapasztalható, ahol az állami szolgáltató szervezetekkel meghatározó partnerség alakult ki. E munkáltatók különböző szervezetekbe tömörülnek, egyrészt védve érdekeiket, másrészt alternatív szolgáltatásokat nyújtanak egymás számára. A *civil szervezetek*, amellett, hogy egy részük foglalkoztató és érdekvédő, elsősorban a fogyatékosággal élő és megváltozott munkaképességű megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztathatóságához járulnak hozzá. A civil szerveződések alapgondolata, hogy e szervezetek biztosíthatják a foglalkozási rehabilitáció társadalmi önszerveződésének és érdekérvényesítésének kereteit, alkalmat adhatnak különböző fogyatékosági csoportok speciális igényeinek megfelelő szolgáltatások kifejlesztésére, biztosítására, a nem profit célú megújulás és a kapcsolódó társadalmi problémák (diszkrimináció) közösségi kezelésére.
- Az *aktív eszközök és szolgáltatások* célja a fogyatékosággal élő és megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci főáramba helyezése, az integrált, és amennyiben elkerülhetetlen a védett foglalkoztatás elősegítése. Kutatásunk tapasztalatai szerint a főáramba helyezés módszerei és eszközei a vizsgált országok gyakorla-

tába beépültek. Ugyanakkor az egyes országok a „foglalkozási rehabilitáció” gyűjtőfogalom alatt igen különböző intézkedéseket, tevékenységeket értenek. Az uniós dokumentációk azonban a képzést, fejlesztést, szakmai tanácsadást, és a szelektív munkaközvetítést sorolják ebbe a tárgykörbe. Van, ahol a foglalkozási rehabilitáció elemei kizárólag főáramú programokban realizálódnak (Hollandia), míg másokra a kombinált programok (intenzív tanácsadás, képzési programok, foglalkoztatási ösztönzők, közvetlen munkahelyteremtés, vállalkozásindítási ösztönzők) a jellemzők (pl. Németország, Ausztria, Svédország). Vannak olyan uniós országok ahol a szolgáltatásokat ki-szervezték, elsősorban ott ahol a munkaügyi szolgáltatások egy részét privatizálták, például Hollandiában, Nagy-Britanniában, Ausztriában és Németországban.

- Az elmúlt öt évben felerősödtek azok a tendenciák, amelyek a *fiatal fogyatékosok* munkaerő-piaci esélyeit hivatottak javítani, és amelyek a megelőzést, a prevenciót, illetve az életút kezdetét szolgálják. A fiatal fogyatékosok esélyegyenlőségének biztosítása érdekében 2010-től Németországban, Svédországban, Ausztriában, az Egyesült Királyságban és Hollandiában jelentős reformokat hajtottak végre, elsősorban a tekintetbe, hogy a fiatal fogyatékosok szakmai rehabilitációja (képzés, foglalkozási ismeretek, pályaaorientáció) lehetőség szerint már az orvosi rehabilitáció alatt megkezdődjön. A fiatalokhoz hasonló több országban (Németország, Svédország) kiemelten kezelik a *fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű nők* munkaerő-piaci esélyeinek javítását.
- A vizsgált országokban a foglalkozási rehabilitáció forrásai három fő részből állnak: állami (kormányzati, tartományi, önkormányzati), munkáltatók befizetései, uniós források. Németországban, Ausztriában, Angliában jelentősek a civil (karitatív) hozzájárulások. Általában az egyik legnagyobb támogatók a foglalkoztatási (munkaügyi) szervezetek, amelyek éves keretekkel rendelkeznek. Mindegyik országban azonos kitétel, hogy támogatásban csak az a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű munkavalló részesülhet, aki regisztrált álláskereső. Ugyanakkor több országban is van olyan minisztérium, amely közvetlenül is biztosít támogatásokat (például: Németország, Ausztria, Svédország, Szlovákia). Mindegyik országban működik elkülönített *rehabilitációs foglalkoztatási alap, amely döntően a munkáltatók rehabilitációs hozzájárulásaiból tevődik össze*, kivéve Angliát, Svédországot és még Hollandiát, ahol az alap a befizetett adókból funkcionál.
- A változó gazdasági és foglalkoztatási környezet, a foglalkoztatottság növelése iránti igény miatt számos tagállamban erőfeszítésekre került sor egyéb új foglalkoztatási formák lehetőségeinek feltárása érdekében. Ezek közé tartozik pld. a társadalmi vállalkozások, az ún. „harmadik szektor” a szociális gazdaság foglalkoztatási potenciálja, nevezetesen a szolgáltatási ágazaton belül a társadalmilag hasznos tevékenységek körében történő (főleg helyi) munkaalkalom teremtése, különösen Németországban, Franciaországban. Jelentős a szociális szövetkezeti kezdeményezés Szlovákiában és Csehországban.

1. A megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyek foglalkoztatásának stratégiai megalapozottsága Európában

Európában a megváltozott munkaképességű és fogyatékosággal élő emberek foglalkoztatásának elősegítése ez elmúlt 50 évben kiemelten fontossá vált a szakpolitikák (gazdaság-, foglalkoztatás-, oktatás-, egészség-, és szociálpolitika) számára. Általánosan elterjedt a rehabilitáció komplex (orvosi, lelki, szociális, foglalkoztatási, képzési) szemlélete, ugyanakkor tapasztalhatók a gyakorlati megvalósításának eltérő módjai. Így különösen fontos tulajdonsága a komplex rehabilitációs folyamatnak, hogy egyes részfolyamatai szervesen illeszkednek egymásba, és minden részterület a rehabilitációban résztvevő személy aktuális szükségletei szerint kerül előtérbe, vagy vonul háttérbe. A komplex rendszeren belül a foglalkozási rehabilitáció a munkaerőpiacra történő belépés elősegítésére irányuló folyamatok, segítő szolgáltatások összessége. Célja, hogy a megváltozott munkaképességű ember megmaradt képességeivel, teljes értékű munkát végző, a munkaerő-piacon versenyképes munkavállaló legyen. Ehhez megfelelő akadálymentes környezetet, közgondolkodást, befogadó munkahelyeket és munkakörülményeket kell teremteni, amellett, hogy a szolgáltatási szükségletek felmérését követően, a munkaerő-piaci és egyéb humán szolgáltatások tervszerű biztosításával kell a megváltozott munkaképességű személy foglalkoztathatóságát javítani. A folyamatba bekapcsolódó szakemberek (orvos, pszichológus, rehabilitációs tanácsadó, szociális munkás, stb.) és munkáltatók szerepe egyaránt fontos, ugyanakkor mindig a rehabilitációs intézkedéseket, szolgáltatásokat igénybe vevő személy áll a folyamat középpontjában. A rehabilitáció, mint minden segítő támogatás és szolgáltatás, akkor éri el a célját, ha megszünteti önmaga szükségességét a rehabilitációban résztvevő megváltozott munkaképességű és fogyatékosággal élő ember számára.¹ *Ebből adódóan kutatásunk elején fontosnak tartjuk azokat a legfontosabb elveket, fogalmakat és rendelkezéseket bemutatni, amelyek megalapozták a vizsgált országok szakpolitikáját és kapcsolódnak az egyes ember biztonságához, esélyegyenlőségéhez.*

1.1. A megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyek száma, összetétele (Nemeskéri Zsolt)

Fogyatékoság, megváltozott munkaképesség

A *fogyatékos személyek definíciójának* alapját az ENSZ Egyezmény 1. cikke jelenti, mely szerint: „A jelen Egyezmény célja valamennyi emberi jog és alapvető szabadság teljes és egyenlő gyakorlásának előmozdítása, védelme és biztosítása valamennyi fogyatékosággal élő személy számára, és a velük született méltóság tiszteletben tartásának előmozdítása. Fogyatékosággal élő személy minden olyan személy, aki hosszan tartó fizikai, értelmi, szellemi vagy

¹ Kovács Anikó (2013): A foglalkozási rehabilitáció középtávú stratégiája a nemzeti és közösségi irányelvek mentén. FSZK, Budapest

érzékszervi károsodással él, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és másokkal egyenlő társadalmi szerepvállalását.”²

Európában általánosan elfogadottá vált az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organization, ILO) által történt megfogalmazás: „megváltozott munkaképességű, fogyatékos személy az, akinek állásszerzési, állásban maradási és előmeneteli kilátásai lényegesen romlottak, testi vagy értelmi képességeinek hivatalosan megállapított megváltozása miatt.”³ Ugyanakkor a nemzetek a definíció lebontása során, elsősorban szakpolitikai megközelítésben és megfontolásból, különösen az eszközrendszerek tekintetében számos eltérő, döntően a jogosultsághoz köthető fogalmakat, illetve tartalmakat alkalmaznak (lásd később).⁴

A különféle szakpolitikákhoz a fogyatékoság különféle definíciói tartoznak, és azok a kísérletek, amelyek arra irányulnak, hogy a szakpolitikák széles körében ugyanazt a definíciót használják, korlátozott jelentőségű definíciók alkalmazásához vezetnek, ami azt jelenti, hogy a szakpolitikai intézkedések csak kevésbé célirányosak lehetnek. A használhatóság biztosításához a definíciók sokaságának alkalmazása szükséges, és ez a tény felveti a fogyatékoságügyi politika koherenciájának fontosságát. Az egyes embereket az egyik szakpolitika fogyatékosnak tekint, a másik nem, és ennek eredményeként az intézkedésben hézagok keletkeznek. Az államok egy része ezt a problémát általában úgy kezeli, hogy a szociálpolitikai intézményeket tevékenységeik koordinálására kötelezik, ahelyett, hogy megkísérelnének egységes definíciókat kialakítani.⁵

Az Európai Unió a 2003–2010-es időszakra egy olyan cselekvési tervet dolgozott ki, amelynek fő célja az volt, hogy 2010-ig a fogyatékosággal, egészségkárosodással kapcsolatos kérdéseket beépítse az érintett közösségi politikákba, és a kulcsfontosságú területeken intézkedéseket javasoljon a különböző tartósan fennálló egészségi problémával élők gazdasági és társadalmi integrációjának javítása érdekében. A konkrét intézkedések kidolgozását, illetve végrehajtását – a szociálpolitika más részterületeihez hasonlóan – tagállami hatáskörbe utalta. Mivel a fogyatékoság, egészségkárosodás meghatározásakor alkalmazandó fogalmakat és kritériumokat a nemzeti jogszabályok állapítják meg, és azok tagállamonként eltérőek, az érintettek létszámának meghatározása, helyzetük feltérképezése, a cselekvési tervben előirányzott folyamat megvalósításának nyomon követése – uniós szinten – rendkívül nehéz feladat, és csak egységes értelmezés és vizsgálati módszer esetén lehetséges.

²<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>

³ <http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang--en/index.htm>

⁴Fogyatékosági típusok: Típusai: mozgáskorlátozottság, látássérültség (gyengénlátás, aliglátás, vakság), hallássérültség (nagyothallás, siketség), siketvakság, értelmi fogyatékoság, beszéd fogyatékoság (dadogás, dizartria, afázia, némaság), autizmus spektrumzavar, súlyos-halmozott fogyatékoság, pszichoszociális fogyatékoság (pszichiátriai betegségek). 2013-óta a pszichoszociális fogyatékoság kategóriával kibővült a fogyatékosággal élő csoportok száma. Pszichoszociális fogyatékosággal élő minden olyan személy, aki hosszan tartó mentális károsodással él, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és másokkal egyenlő társadalmi szerepvállalását.

⁵ A fogyatékoság definíciói Európában. Összehasonlító Elemzés. A Brunel Egyetem által készített tanulmány. Második, javított kiadás. A kézirat lezárva: 2009 áprilisában. © Európai Bizottság Foglalkoztatási és Szociális Ügyek Főigazgatósága, Brüsszel

A fogyatékosági kérdések Európában az ún. különleges adatok közé tartoznak, amelyek megközelítése az elmúlt 15 évben alapvetően megváltozott. A változás leglényegesebb eleme a szemléletváltás: míg korábban a fogyatékoságot inkább orvosi értelemben határozták meg a szakemberek, és egészségügyi problémaként tekintettek a jelenségre, addig ma már a társadalmi beilleszkedés oldaláról, ennek akadályoztatása szempontjából ítélik meg a fogyatékoságot. Az ENSZ-nek a 2010 körüli európai népszámlálásokra vonatkozó népszámlálási ajánlása – az ENSZ fogyatékos statisztikai Washingtoni Csoportjával összhangban – a fogyatékosággal élőket bizonyos tevékenységeik ellátásában tapasztalt korlátozottság nagyobb valószínűsége szerint határozza meg. A változás egy másik lényeges eleme, hogy módosultak a fogyatékoságok csoportosítását segítő nomenklatúrák. A jelenleg érvényes osztályozás az értelmi fogyatékoságokat részletesebb csoportosításban, az autizmust kiemelve tartalmazza, új kategóriaként szerepelteti a súlyos belszervi fogyatékoságot, és megkülönbözteti a siketvaktság fogalmát.⁶

A statisztikai felmérés egyik eszköze az EU-SILC felvétel (Statistics on Income and Living Conditions) a nemzetközi szinten összehasonlítható statisztikák referenciaforrása, melyeket elsősorban a társadalmi kirekesztéssel és befogadással kapcsolatos strukturális indikátorok alapjaként. Kétféle adatot eredményez: keresztmetszeti (időszakra vagy meghatározott időpontra vonatkozó), valamint longitudinális adatokat, melyek az egyének szintjén négyéves időtartamon keresztül mérik a változásokat. Prioritása az összehasonlítható, aktuális, magas színvonalú keresztmetszeti adatoknak van. A longitudinális adatokra vonatkozó mintanagyság és ebből eredően a jövedelmekre és egyéb tényezőkre vonatkozó információ jóval korlátozottabb. Elsősorban a tartós szegénység és kirekesztettség előfordulási arányát és ennek alakulását vizsgálja a népesség néhány alcsoportjában. Az EU LFS (European Union Labour Force Survey) Európai Munkaerő-felmérés strukturális és rövid távú mutató egyszerre. Strukturális mutatóként rávilágíthat a munkaerőpiacok és a gazdasági rendszerek szerkezetére, amely a munkaerő-piaci kereslet és kínálat egyensúlyával vagy a foglalkoztatás minőségével mérhető fel. Rövid távú mutatóként követi a gazdasági ciklust; e téren azonban megvannak a korlátai, hiszen a foglalkoztatottságot gyakran nevezik utólagos mutatónak. Forrásstatisztikai alapja a gazdaságilag aktív népesség. A gazdaságilag aktív népességet (munkaerő) a foglalkoztatottak és a munkanélküliek alkotják. Az EU MEF meghatározása szerint a foglalkoztatott olyan, 15. életévét betöltött személy, aki a bázishéten akár csak egy órán át, de munkát végzett fizetés, nyereség vagy családi haszon ellenében. A munkaerő magában foglalja azokat a személyeket is, akik nem dolgoztak, viszont rendelkeznek munkahellyel vagy vállalkozással, amelytől ideiglenesen távol maradtak például betegség, szabadság, munkaügyi vita, oktatás vagy képzés miatt.⁷

Jelen tanulmányban a nemzeti adatbázisok mellett az *Európai Fogyatékosügyi Szakértők Akadémiai Hálózata* (The Academic Network of European Disability Experts /ANED) felméréseire támaszkodunk, mivel e hálózat elemzéseket készít a Bizottságnak az egyes tagállamokban tapasztalható helyzetről, valamint tájékoztatással szolgál a fogyatékosügyi nemzeti szakpolitikai intézkedésekről és statisztikákról. Az Európai Bizottság 2007 decemberében hozta létre az európai fogyatékosággal foglalkozó szakértők akadémiai hálózatát (ANED). A cél az, hogy létrehozza és fenntartsa a páneurópai akadémiai hálózatot a fogyatékkal élők területén, amely a Bizottság fogyatékosági egységgel együttműködve támogatni fogja a

⁶ Forrás: KSH

⁷ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/hu

szakpolitikák kidolgozását. Az ANED a meglévő fogyatékosági kutatóközpontok szakértelmére épül, nemzeti szakértők, tematikus előadók támogatásával, valamint a fogyatékosággal kapcsolatos szakpolitika területén működő releváns hálózatokhoz való kapcsolódásokkal. Filozófiája és célkitűzései támogatják az európai fogyatékosági politika célkitűzéseit a fogyatékkal élők teljes körű részvételének és esélyegyenlőségének elérése érdekében. Ily módon az ANED koordinációs infrastruktúrát biztosít az európai fogyatékosági stratégia és az ENSZ fogyatékkal élők jogairól szóló egyezmény végrehajtásának tudományos támogatására. A hálózat elemzéseket készít a Bizottságnak az egyes tagállamokban tapasztalható helyzetről, valamint tájékoztatással szolgál a fogyatékoságügyi nemzeti szakpolitikai intézkedésekről és statisztikákról. Az ANED üzemelteti továbbá a Bizottság online eszközét, amely áttekintést nyújt a fogyatékosággal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény végrehajtásához szükséges fő tagállami és uniós intézkedésekről.⁸

Mint jeleztük a szakpolitikai eltérések és mutatók miatt az ANED által készített statisztikák előnye, hogy összeveti az EU LFS és az EU-SILC adatait és készít jelentéseket az EU Bizottság számára.⁹ Az alábbiakban az ANED a fogyatékkal élőkről készült összehasonlító adatait mutatjuk be az Európa 2020 stratégiájához kapcsolódó indikátorok tükrében (lásd 1. sz. táblázat).¹⁰

Az EUROSTAT adatai szerint Európában a fogyatékosággal élő személyek száma, figyelemmel a demográfiai változásokra, 2020-ra várhatóan eléri a 120 millió főt. A fogyatékos személyek esetében a szegénységi ráta 70 %-kal magasabb az átlagnál, ami részben a foglalkoztatáshoz való korlátozott hozzáférésnek tulajdonítható.¹¹

A fogyatékkal élő személyek népességi adatai

Önbevallás alapján 2013-ban a 16 éven felüli népesség mintegy 26,9%-át jellemezte aktivitásbeli korlátozottság (2012-ben 26,1%). Ez az arány körülbelül 109 millió embert jelentett az EU háztartásaiban élő 16 éves és annál idősebb korúak esetében (106 millió 2012-ben). De a tagállamok között jelentős különbségek vannak a fogyatékoság előfordulásában.

EU-szinten a 16 éves és idősebb nők mintegy 29%-a jelezte aktivitásbeli korlátozottságát az azonos korú férfiak 24%-os arányához képest. A fogyatékoság előfordulása folyamatosan növekszik az életkorral. EU-szinten a fogyatékoság előfordulása a 65 év feletti idős korúak körében mintegy 54,5%, szemben a 16-64 évesek 19,0%-os arányával. Az ANED jelentés vizs-

⁸ www.disability-europe.net

⁹ A 2011-évi LFS ad hoc modulra vonatkozó nemzetközi azokat a személyeket tekinti megváltozott munkaképességűeknek, akik tartósan fennálló egészségi problémájuk, betegségük, illetve egyéb (testi, érzékszervi, értelmi stb.) korlátozottságuk miatt vannak hátrányos helyzetben a munkaerőpiacon, ugyanis veleszületetten, balesetből, vagy betegségből kifolyólag nem képesek olyan módon, vagy mértékben elvégezni a rájuk bízott feladatokat, mint a hozzájuk – korban, nemben, képzettségben – hasonló személyek általában. Tartós betegségnak számít az olyan tartós egészségkárosodás, amely jelenleg nem gyógyítható, de gyógyszerekkel vagy más terápiákkal kezelhető. Ilyen pl. a cukorbetegség, az asztma, a tüdőbaj, a magas vérnyomás, a daganatos betegségek, a szív- és érrendszeri betegségek, az ízületi betegségek.

¹⁰ Grammenos, Stefanos (2015): European comparative data on Europe 2020 & People with disabilities. Draft report. Academic Network of European Disability experts (ANED). Centre for European Social and Economic Policy CESEP ASBL. Bruxelles

¹¹ EU SILC 2014.

gálja a fogyatékoság előfordulását befolyásoló különböző tényezőket (különösen az örege-
dést és a társadalmi - gazdasági tényezőket). 2005 óta csak kismértékben növekvő tendencia
figyelhető meg, a 2008-2009-es pénzügyi válságot követő ingadozásokkal.

Az EU-SILC a 16 éven felüli, háztartásokban élő személyekre terjed ki. Az intézményekben
fogyatékkal élők számának figyelembevétele érdekében legfeljebb egy (1) százalékpontot
adhatunk a becslésekhez a 65 évesnél fiatalabb személyeknél, illetve a 65 évesnél időseb-
beknél 5-6 százalékpontnál magasabb lehet ez az arány. A 16 évesnél fiatalabb személyek
esetében a fogyatékoság előfordulása 3% (5 év közötti gyermekek) és 5% közötti (15 éves
korú gyermekek esetében).

EURÓPA 2020 és a kapcsolódó indikátorok - foglalkoztatási ráta

Európában a fogyatékkal élők foglalkoztatottsága 23 százalékponttal alacsonyabb, mint a
nem fogyatékkal élők körében mért adat. A fogyatékkal élők mintegy 48,5%-a foglalkoztatott
(2012-ben 47,9), szemben a nem fogyatékkal élő személyek 71,4%-os rátájával (2012-ben
71,5%). Az Európa 2020 célkitűzés az EU 28 esetében 75%. A tagállamok közötti helyzet je-
lentősen eltér.

Az országok közötti adatokkal kapcsolatos regresszió azt mutatja, hogy a munkaerő-piaci
szolgáltatások GDP százalékában kifejezett költsége jelentősen korrelál a 20-64 évesek fog-
lalkoztatásával. Ez a kapcsolat erősebbnek tűnik a nem fogyatékkal élők, mint a fogyatékos-
sággal élők foglalkoztatási aránya esetében. Ez azt jelenti, hogy a jobb munkaerő-piaci szol-
gáltatások növelhetik a fogyatékkal élők foglalkoztatási arányát. Lehetséges azonban, hogy
az oksági kapcsolat ellentétes irányú.

A fogyatékkal élők esetében a női foglalkoztatási ráta 45%, a férfiak foglalkoztatási aránya
52%. Ez alapján 7 százalékpontos nemi (gender) különbséget (2012-ben 8 százalékpont) fi-
gyelhetünk meg. Az országok között azonban nagy különbségek vannak e tekintetben. A fog-
lalkoztatottsági rátát befolyásoló másik fontos tényező a fogyatékoság mértéke. EU-szinten
a súlyosan fogyatékos emberek foglalkoztatási aránya 29%, a mérsékelten fogyatékos sze-
mélyek esetében 56%, a nem fogyatékosok esetében pedig 71%.

Összességében azt mondhatjuk, hogy uniós szinten a legutóbbi pénzügyi válság nem rontott
jelentősen a fogyatékkal élők foglalkoztatási helyzetén. De ez egy széles csoport átlaga, és
elrejtetheti a bizonyos korcsoportok ellenkező irányú változásait. Például mind a fogyatékkal
élő, mind a fogyatékkal nem élő fiatalok foglalkoztatási aránya 2007 óta romlik.

Munkanélküliségi ráta

A fogyatékkal élők uniós munkanélküliségi rátája 19,0% (2012-ben 18,1%), szemben a nem
fogyatékkal élők 11,8%-os rátájával (2012-ben 11,2%). A fogyatékkal élő személyek munka-
nélküliségi rátája viszonylag alacsony Romániában (5,6%), Hollandiában (10,3%) és az Egye-
sült Királyságban (12,5%). Éppen ellenkezőleg, viszonylag magas Spanyolországban (36,1%),
Horvátországban (37,1%) és Görögországban (39,2%).

Életciklus szempontból vizsgálva a munkanélküliségi rátát, az mindkét csoport (a fogyatékos-sággal élő és a nem fogyatékos-sággal élő) esetében 55 éves korig csökken, és ezt követően növekszik. A fogyatékos-ság mértéke a munkanélküliségi rátát befolyásoló jelentős tényező. Valójában a fogyatékos-ság mértéke növeli a munkanélküliségi ráta mértékét. A súlyos fogyatékos-sággal élők körében 28,1%-os munkanélküliségi ráta tapasztalható. A mérsékelt fogyatékos-sággal élők és a nem fogyatékos-sággal élők esetében a ráta 16,9% és 11,8%. Az EU szintjén a munkanélküliségi ráta növekedését 2012 és 2013 között minden csoportra megfigyelhetjük.

Aktivitási ráta

A fogyatékos-sággal élők 59,8%-a (2012-ben 58,5%) vesz részt a munkaerőpiacon (foglalkoztatott vagy munkanélküli), szemben a nem fogyatékos-sággal élő személyek 81,0%-ával (2012-ben 80,5%). A teljes ráta 76,8% (2012-ben 76,3%). Az aktivitási ráta különösen alacsony Máltán, Írországban és Romániában. Ellenkezőleg, viszonylag magas Finnországban, Németországban és Svédországban. Hasonló rangsorról számoltak be 2012-ben.

A fogyatékos nők aktivitási rátája 9,9 százalékponttal alacsonyabb a fogyatékos-sággal élő férfiak adatánál. A fogyatékos-sági fok jelentősen csökkenti az aktivitási arányt. Az idős munkavállalók aktivitási rátájának növelését célzó legújabb politikák bizonyos sikert arattak a fogyatékos-sággal élő személyek körében. Az 55-64 éves korosztályban a nem fogyatékos-sággal élők aktivitási rátája 2011 és 2013 között 11 százalékponttal nőtt. A fogyatékos-sággal élők esetében ez az adat körülbelül 4 százalékponttal nőtt. Azon személyek jelentős része, akik háztartásbeli, illetve gondozási feladatokat teljesítenek, valamint más inaktív személyek is aktívan keresnek munkát. A részmunkaidő itt fontos szerepet játszik.

Korai iskolaelhagyók¹²

Több tagállam elérte vagy közel áll a saját nemzeti szintű céljaihoz, illetve az európai 10%-os célhoz. Ez különösen igaz a nem fogyatékos-sággal élők tekintetében. A fogyatékos-sággal élők helyzete ezzel szemben rendkívül hátrányosnak tűnik. EU-szinten a fogyatékos fiatalok 21,5%-a (21,8% 2012-ben) korai iskolaelhagyók, szemben a nem fogyatékos fiatalok 9,4%-ával (2012-ben 10,3%). Az EU átlag 10,4% (2012-ben 11,2%). A legutóbbi politikák csökkentették a korai iskolaelhagyók számát a fiatalok körében.

A korai iskolaelhagyók magas aránya a fogyatékos-sággal élők körében a hozzáférhetőséggel és a programok adaptációjának hiányával kapcsolatos problémákat jelezhet. A fizikai és építészeti akadályok fontos hátráltató tényezők lehetnek, és hasonló hátráltató tényezők az olyan képzési módszerek és eszközök, amelyek nem felelnek meg a fogyatékos-sággal élő fiatalok képességeinek, igényeinek.

Az EU szintjén a 18-24 éves fiatal nők jobb eredményeket érnek el (a korai iskolai karok alacsonyabb aránya) a 18-24 éves fiatal fiúkhoz képest. Ez vonatkozik a fogyatékos fiatal nőkre is a fogyatékos fiatal fiúkhoz képest.

¹² Nem foglalkoztatott, oktatásban vagy képzésben nem részesülő 18-24 éves fiatalok (NEET not in employment, education or training)

A korai iskolaelhagyók tartósan magas szintje azt jelenti, hogy ezek a személyek képzettség nélkül lépnek be a munkaerőpiacra. Ez fontos akadályt jelent a munkaerőpiacra való beilleszkedésük és a technológiai változásokhoz való alkalmazkodóképességük szempontjából. Ez a hátrány különösen a fogyatékkal élő fiatalok számára jelentős. A fogyatékkal élő fiatalok esetében a csökkenés 2006 óta folytatódott, kivéve 2009-ben, amikor kisebb növekedést figyelhettünk meg.

Felsőfokú vagy ekvivalens tanulmányokkal rendelkező személyek

Európában a 30-34 évesek 39%-a (2012-ben 38%-a) rendelkezik felsőfokú vagy azzal egyenértékű végzettséggel. Az Európa 2020 stratégia célkitűzése 40%. Ugyanakkor szem előtt kell tartanunk, hogy az EU-SILC magasabb becslést ad az LFS-hez viszonyítva, amely az ellenőrzési referenciaérték. Következésképpen, érdekesebb a nem fogyatékossgal élő és a fogyatékkal élő személyek közötti különbségre összpontosítani a felsőfokú végzettséggel rendelkezők vizsgálatánál.

A felsőfokú vagy azzal egyenértékű végzettséggel rendelkező fogyatékossgal élő személyek aránya 28% (2012-ben azonos). Ez az arány 41% (2012-ben 39%) a nem fogyatékkal élő személyek számára. Tíz tagállam elérte nemzeti célkitűzéseit az EU-SILC felmérése szerint.

A fogyatékossgal mértékének elemzése azt mutatja, hogy a 30-34 év közötti súlyos fogyatékossgal élő személyek mindössze 18%-a végzett felsőfokú vagy azzal egyenértékű oktatási programot. Ez az arány 31% a mérsékelten fogyatékos és 41% a nem fogyatékossgal élő személyek esetében.

Az oktatásban töltött évek száma növeli mind a nem fogyatékkal élő, mind a fogyatékkal élő személyek foglalkoztatási arányát. A fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatási aránya 27%-ról (az általános iskolai végzettséggel rendelkezők), 36%-ra (alsó középfokú), 52%-ra (felső középfokú) és végül 68%-ra (felsőoktatás) nő. A nem fogyatékkal élő személyek esetében ezek az adatok rendszere: 47%, 59%, 71% és 82%. Az oktatás jelentősen növeli a munkahely megszerzésének esélyeit.

Alacsony munkaintenzitású háztartásokban élő személyek

A nagyon alacsony munkaintenzitású háztartásokban élő emberek definíció szerint olyan háztartásokban élnek, ahol a felnőttek az elmúlt évben teljes potenciális munkavégzési képességük kevesebb, mint 20%-ában kerültek csak foglalkoztatásra. Ennek következtében a munkaintenzitás méri a háztartás teljes foglalkoztatási rátáját, de nem veszi figyelembe a háztartásban élő felnőttek foglalkoztatási arányának egymás közötti megoszlását.

EU-szinten a fogyatékossgal élő személyek 24%-a alacsony munkaintenzitással jellemezhető háztartásokban él, szemben a nem fogyatékkal élők 8%-ával. Ez körülbelül 16 százalékpontos eltérést jelent. Ugyanezeket az arányokat figyelték meg 2012-ben.

Az EU tagállamok tekintetében az alacsony munkaintenzitású háztartásokban élő fogyatékos személyek aránya a szlovákiai 15%-tól az írországi 47%-os arányig terjed. A legmagasabb

arány jellemző a legszegényebb tagállamokban, de olyan országokban is megtalálható, mint Belgium és Dánia.

E tekintetben a fogyatékoság mértéke jelentős befolyásoló tényező. Az EU szintjén a az alacsony munkaintenzitású háztartásokban élő súlyosan fogyatékos személyek aránya 39%, a közepesen súlyos fogyatékosággal élők esetében ez az arány 18%. Ugyanezeket az arányokat figyelhettük meg 2012-ben is.

Európai szinten megfigyelhető, hogy 2008/2009-től és a pénzügyi válság óta nőtt a nagyon alacsony munkaintenzitású háztartásokban élők aránya. A változás hasonló a fogyatékkal élők és a nem fogyatékkal élők tekintetében.¹³

Magas szegénységi kockázatú személyek

A magas szegénységi kockázatban élők olyan személyek, akiknek egyenértékű rendelkezésre álló jövedelme a szegénységi kockázati küszöb alatt van. A küszöbérték az adott országra jellemző mértékű, a háztartások egyenértékűsített rendelkezésre álló jövedelmi mediánjának 60%-a (szociális transferek után).

Az adatok azt mutatják, hogy a fogyatékosággal élő emberek esetében a nem fogyatékkal élőkhöz viszonyítva magasabb a szegénység kockázata. EU-szinten 2013-ban a 16. életévét betöltött és fogyatékkal élő személyek 19%-a szembesült a szegénység kockázatával, szemben az azonos korú nem fogyatékkal élő személyek 15%-os adatával. A teljes, 16 éves és annál idősebb populációra ez az arány 16%. Az arányok 2012-ben is hasonlóak voltak. Az EU szintjén körülbelül 64 073 000 16 éves és annál idősebb személy él olyan háztartásokban, amelyeket a pénzügyi szegénység veszélyeztet. Ez a szám mintegy 20 394 000 fogyatékkal élő személyt és 43 678 000 nem fogyatékkal élő személyt foglal magában. Fontos azonban megjegyezni, hogy ezek az eredmények alulbecslik a fogyatékkal élők szegénységi rátáját. Nem veszik figyelembe a fogyatékosági költségeket (a fogyatékkal élők további kiadási szükségletei tekintetében), más szempontból azonban a korlátok leküzdésére nyújtott fogyatékosági juttatásokat jövedelemként kezelik. Az egészségügyi kiadások is hasonló szerepet játszanak. Az unióban működő nyugdíjrendszerek csökkentik a szegénység kockázatát. Ugyanakkor itt is szem előtt kell tartani a fogyatékosággal összefüggő speciális kiadásokkal kapcsolatos előbbi észrevételeket.

E pénzügyi jellegű mutató azonban alábecsülheti a szegénység valódi alakulását. Tény, hogy recesszió idején a medián és az átlagos jövedelem is csökkent. Következésképpen a szegénység kockázatát mérő mutató nevezője csökkent, ami csillapítja a helyzet romlásának kimutatott mértékét. Ez különösen igaz a recesszió által sújtott egyes országokra, ahol a mutató bizonyos körülmények között a szegénység csökkenését jelezheti, a várakozásokkal ellentétben. Az ANED jelentés ezért alternatív szegénységi küszöbértékeket használ fel összehasonlítás céljából (például a háztartások 2010-es egyenértékű rendelkezésre álló jövedelmét).

¹³ Nagyon alacsony munkaintenzitású: Azok tartoznak ebbe a csoportba, akik olyan háztartásban élnek, ahol a munkaképes korú (18 és 59 év közötti) személyek az előző évben a lehetséges munkaidejük kevesebb, mint 20%-át töltötték munkával. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/laekindikator/laekindikator12.pdf>

1. sz. táblázat: Az Európai Unió indikátorainak összegzése

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Fogyatékkal élők 16+	25,1%	25,7%	25,0%	25,9%	26,1%	26,9
Europe 2020 célok és kapcsolódó indikátorok						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Foglalkoztatás	A 20-64 közötti népesség 75 %-a kerüljön foglalkoztatásra.					
Fogyatékkal élők	46,4%	46,1%	46,0%	46,9%	47,9%	48,5%
Összesen	68,7%	67,6%	67,3%	67,3%	67,0%	66,9%
Munkanélküliségi ráta (20-64)						
Fogyatékkal élők	15,9%	17,3%	18,0%	17,4%	18,1%	19,0%
Összesen	8,4%	10,2%	10,9%	11,2%	12,2%	12,9%
Aktivitási ráta (20-64)						
Fogyatékkal élők	55,1%	55,8%	56,1%	56,7%	58,5%	59,8%
Összesen	75,0%	75,2%	75,5%	75,8%	76,3%	76,8%
Korai iskola elhagyás A korai iskolaelhagyás aránya legyen kevesebb 10%-nál (a 18-24 év közötti korosztályban maximum alsó középfokú képzettséggel rendelkezők, akik nem vesznek részt továbbképzésben). <i>Indikatív adatok.</i>						
Fogyatékkal élők	25,1%	23,0%	21,6%	18,9%	21,8%	21,5%
Összesen	13,2%	13,1%	12,7%	11,6%	11,2%	10,4%
Felsőfokú végzettség A 30-34 év közötti személyek 40%-a rendelkezzen befejezett felsőfokú vagy ekvivalens tanulmányokkal. <i>Indikatív adatok.</i>						
Fogyatékkal élők	20,4%	21,6%	22,8%	27,1%	27,8%	28,0%
Összesen	31,6%	33,9%	35,5%	36,0%	38,1%	39,3%
Alacsony munkaintenzitás						
Fogyatékkal élők	23,2%	22,8%	24,2%	24,5%	23,9%	23,9%
Összesen	(9,1%)	(9,1%)	10,2%	10,4%	10,8%	11,1%
Szegénység kockázata						
Fogyatékkal élők	20,1%	19,6%	18,9%	19,3%	19,1%	18,7%
Összesen	15,8%	15,7%	15,6%	16,1%	16,1%	15,9%
Anyagi javakban depriváltak						
Fogyatékkal élők	11,2%	10,5%	11,2%	12,1%	12,8%	12,6%
Összesen	8,6%	7,8%	7,8%	8,5%	9,5%	9,3%
Szegénység vagy társadalmi kirekesztés kockázata						
Fogyatékkal élők	30,9%	29,7%	29,6%	30,5%	30,3%	30,0%
Összesen	(23,3%)	(22,7%)	22,7%	23,6%	24,1%	23,8%

Forrás: ANED (az adatok az Eurostat & EU-SILC UDB felmérésekből származnak)

Anyagi javakban súlyosan deprivált személyek¹⁴

2013-ban a 16 év alatti fogyatékosok 13%-a olyan háztartásokban él, amelyek súlyosan hátrányos helyzetben vannak, szemben a nem fogyatékkal élők 8%-ával (az arányok 2012-ben is azonosak voltak) A teljes népességre vetített arány 9% mindkét vizsgált évben.

A tagállamok között igen nagymértékű eltéréseket tapasztalhatunk ebben a tekintetben. A súlyosan deprivált helyzetű személyek aránya Svédországban körülbelül 1%, Bulgáriában pedig 43%. A fogyatékosággal élő emberek esetében az aránya a Luxemburgra jellemző 3% és a Bulgáriában mért 57% között van az EU tagállamaiban. A legmagasabb aránnyal jellemezhető országok elsősorban Görögország, Olaszország, Portugália és az új tagállamok többsége.

Középtávon megfigyelhetjük, hogy a 2008/2009-es recesszió mindegyik csoportot érintette, és a materiálisan deprivált személyek rátája ciklikus ingadozásokat mutat. A jövedelmek (egy főre jutó GDP) az életkörülmények tekintetében jelentős eltéréseket mutatnak a tagállamok között. Ez tükröződik az anyagi szegénység arányában. Nagy és állandó eltéréseket tapasztalhatunk a tagállamok között a súlyos anyagi nélkülözés tekintetében.

A szegénység és társadalmi kirekesztés magas kockázata

Ez a mutató az előző három részben érintett indikátorok összegzése: olyan személyeket tartalmaz, akik vagy magas szegénységi kockázattal, vagy alacsony munkaintenzitással, vagy jelentős anyagi deprivációval jellemezhető háztartásokban élnek. Azon személyek, akik több mutató tekintetében is érintettek, csak egyszer kerültek beszámításra a mutató vizsgálatakor.

2013-ban európai szinten a 16 év alatti fogyatékkal élők 30,0%-a (30,4%-a 2012-ben) élt szegénység vagy társadalmi kirekesztés veszélyével járó háztartásokban, szemben az azonos korú fogyatékosággal nem rendelkező személyek esetében mért 21,5%-kal (21,9% 2012-ben). A teljes populáció tekintetében ez az adat 23,8% (2012-ben 24,1%).

A 16 éves és idősebb fogyatékkal élők esetében a legalacsonyabb arányok Finnországban, Luxemburgban és Franciaországban találhatók (Luxemburgban és Franciaországban 2012-ben is alacsonyak voltak). Másrészt a legmagasabb arányok Lettországon, Romániában és Bulgáriában figyelhetők meg (2012-ben is hasonlóképpen).

Unió szinten a nem fogyatékkal élők és a fogyatékkal élők közötti szakadék 8,5 százalékpontos. Nagy különbségek mérhetők találhatóak Litvániában, Belgiumban és Bulgáriában. A különbségek Litvániában és Belgiumban 2012-ben is magasak voltak.

¹⁴ Az indikátor definíciója szerint súlyosan depriváltak azok a személyek, akik meghatározott kilenc fogyasztási tétel közül legalább négyről anyagi okból lemondani kényszerülnek. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/laekindikator/laekindikator12.pdf>

Nagy különbség van a felnőttek (16-64 évesek) és az idősek (65 éves és idősebbek) csoportjai között. Érdeemes megjegyezni, hogy az egyes korcsoportok kritériumai nem azonosak. Az alacsony munkaintenzitás csak 60 éven aluliakra vonatkozik.

Meglepő lehet, hogy a foglalkoztatottak közül a fogyatékkal élő 20-64 éves korosztály 19%-a, illetve a nem fogyatékkal élő személyek 13%-a szegénység vagy társadalmi kirekesztettség kockázatának van kitéve. A részletesebb elemzés azt mutatja, hogy ez elsősorban a részmunkaidőben dolgozó személyekre vonatkozik. Ennek egyik oka az lehet, hogy az Európa 2020 stratégia által megfogalmazott foglalkoztatás definíció igen széles, magában foglalja a heti néhány órát dolgozó embereket is.

Úgy tűnik, hogy az oktatás fontos tényező a szegénység vagy a társadalmi kirekesztés kockázatának csökkentésében. Valójában erős a pozitív kapcsolat a foglalkoztatás és az oktatás között, és ez magyarázhatja az oktatás szerepét a foglalkoztatás növelésének és a szegénység csökkentésének fontos tényezőjeként. Azonban minden képzési szinten a fogyatékkal élők nagyobb kockázattal jellemezhetőek. Ez azzal magyarázható, hogy esetükben további intézkedésekre van szükség a társadalmi (hátrányos megkülönböztetés) és a környezeti akadályok felszámolása érdekében (munkához jutás, munkához való alkalmazkodás stb.).

1.2. Stratégiák és politikák a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának elősegítésére (Szellő János)

Esélyegyenlőség, diszkrimináció

A *fogyatékosági modellek* alapvetően az emberekről szólnak más embereknek. Betekintést nyújtanak az előbbieket attitűdjeibe, elképzeléseibe és előítéleteibe, és ezek hatásaira. E modellekből kiderül, hogy a társadalom, amelyben élünk milyen módon biztosítja vagy korlátozza a fogyatékkal élők számára a munkához, az árukhoz, a szolgáltatásokhoz, a gazdasági befolyáshoz és a politikai hatalomhoz való hozzáférést. A modelleket két alapvető filozófia befolyásolja. Az első a fogyatékos embereket a társadalomtól teszi függővé. Ez a paternalizmust, a szegregációt és a diszkriminációt eredményezheti. A második a fogyatékkal élő embereket értékeli a társadalom által kínált fogyasztóknak. Ez a választást, felhatalmazást, az emberi jogok egyenlőségét és az integrációt eredményezi. A fogyatékosági modellek eszközök a fogyatékos meghatározásához és végső soron olyan alap létrehozásához, amelyre a kormány és a társadalom stratégiákat dolgozhat ki a fogyatékkal élők szükségleteinek és igényeinek kielégítésére.¹⁵ Az ENSZ egyezmény megfogalmazza a rehabilitáció és rehabilitáció fontosságát is (26. cikk).

1. A részes államok megtesznek minden hatékony és szükséges intézkedést – ideértve a sorstársi segítségnyújtást is – annak érdekében, hogy a fogyatékossgal élő személyek számára az élet minden területén biztosított legyen a legteljesebb függetlenség, a fizikai, mentális, szociális és szakmai képességek, valamint a teljes befogadás és részvétel elérése

¹⁵ Michigan Disability Rights Coalition (MDCR) <http://www.copower.org/home/about-us>

és megtartása. E célból a részes államok átfogó rehabilitációs és rehabilitációs szolgáltatásokat és programokat hoznak létre, erősítik és kiterjesztik azokat, különös tekintettel az egészségügy, a foglalkoztatás, az oktatás és a szociális szolgáltatások terén, oly módon, hogy a rehabilitációs és rehabilitációs szolgáltatások és programok:

- a) a lehető legkorábbi szakaszban kezdődnek, és az egyéni igények és képességek multidiszciplináris értékelésén alapulnak;
 - b) támogatják a közösségben való részvételt és az abba való befogadást, önkéntes alapon működnek, és a fogyatékossgal élő személyek lakóhelyéhez – a vidéki régiókat is beleértve – a lehető legközelebb vannak.
2. A részes államok támogatják a rehabilitációs és rehabilitációs szolgáltatásokban dolgozó szakértők és személyzet képzésének és továbbképzésének fejlesztését.
3. A részes államok támogatják a rehabilitációhoz és rehabilitációhoz kapcsolódó, a fogyatékossgal élő személyek számára tervezett támogató-segítő eszközök és technológiák elérhetőségét, ismeretét és használatát.”¹⁶

A fentiek mellette az *Egyezmény (27. cikk)* kiemelten kezeli a *fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának, munkavállalásának elősegítését*. Következésképpen a részes államok elismerik a fogyatékossgal élő személyek munkavállaláshoz való jogát, másokkal azonos alapon. Ez magában foglalja egy, a fogyatékossgal élő személyek számára nyitott, befogadó és hozzáférhető munkaerő-piacon szabadon választott és elfogadott munka révén nyerhető megélhetés lehetőségének jogát. A részes államok védik és segítik a munkához való jog érvényesülését - ideértve azokat is, akik a munkavégzés ideje alatt váltak fogyatékossgal azáltal, hogy megteszik a szükséges lépéseket, akár törvényalkotás útján is, annak érdekében, hogy többek között:

- a) megtiltsanak mindennemű, a fogyatékossgal alapján történő, a munkavállalás bármely formájával kapcsolatos hátrányos megkülönböztetést, beleértve a munkaerő-toborzás, az alkalmazás és a foglalkoztatás feltételeit, a foglalkoztatás folytonosságát, a szakmai előmenetelt, valamint a biztonságos és egészséges munkakörülményeket;
- b) a fogyatékossgal élő személyek méltányos és kedvező munkafeltételekhez való jogát másokkal azonos alapon védjék, beleértve az esélyegyenlőséget és az azonos értékű munkáért járó azonos díjazást, a biztonságos és egészséges munkakörülményeket, beleértve a zaklatás elleni védelmet és a sérelmek orvoslását;
- c) biztosítsák, hogy a fogyatékossgal élő személyek másokkal azonos alapon gyakorolhassák munkaügyi és szakszervezeti jogait;
- d) biztosítsák a fogyatékossgal élő személyek számára, hogy hatékonyan hozzáférjenek az általános szakmai és pályaválasztási tanácsadói programokhoz, a közvetítői szolgáltatásokhoz, valamint a szakképzéshez és továbbképzésekhez;
- e) előmozdítsák a fogyatékossgal élő személyek elhelyezkedési és előrelépési lehetőségeit a munkaerőpiacon, valamint segítséget nyújtsanak a munkahely felkutatása, megszerzése, megtartása és a munkához való visszatérés során;
- f) támogassák az önfoglalkoztatás, a vállalkozás, a szövetkezetek fejlesztésének és az egyéni vállalkozás elindításának lehetőségeit;

¹⁶<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>

- g) fogyatékossgal élő személyeket foglalkoztassanak a közszférában; megfelelő politika és intézkedések révén elősegítsék a fogyatékossgal élő személyek magán-szektorban történő alkalmazását, amelybe beletartozhatnak megerősítő programok, ösztönzők és egyéb intézkedések;
- h) biztosítsák, hogy a munkahelyen ésszerű elhelyezés legyen biztosítva a fogyatékossgal élő személyek számára;
- i) elősegítsék a fogyatékossgal élő személyek munkatapasztalat-szerzését a nyílt munkaerőpiacon;
- j) támogassák a fogyatékossgal élő személyeknek szóló szakképzési és szakmai rehabilitációt, a munkában tartási és munkába való visszatérést segítő programokat.

Az ILO szerint a *diszkrimináció* meghatározott alapon történő minden olyan megkülönböztetés, kizárás vagy kedvezményezés, amely megszünteti, vagy rontja az esélyegyenlőséget, illetve a foglalkoztatással és munkavégzéssel kapcsolatos egyenlő bánásmódot. Jogi diszkriminációnak minősül, ha valamely általános szabály tiltott alapon megkülönböztetést ír elő. *Gyakorlati diszkriminációt* valósít meg a közhatóságok és a magánszemélyek olyan magatartása, amely valamilyen tiltott alapon egyenlőtlen bánásmódot alkalmaz valamely személlyel vagy valamely csoport tagjával szemben. A *közvetett diszkrimináció* fogalmába azok a látszólag semleges helyzetek, szabályok vagy gyakorlati megoldások tartoznak, amelyek bizonyos jellemzőkkel rendelkező személyekkel szembeni diszkriminációt eredményeznek. Az a megkülönböztetés és azok a kedvezmények, amelyek a fogyatékossgal élő emberek sajátos igényei kielégítését célzó különleges védő és támogató intézkedések alkalmazásából adódhatnak, nem tekintendők diszkriminációnak.

Az *esélyegyenlőség* jelentése: a mindenki számára egyenlő és diszkriminációmentes foglalkoztatási feltételek, egyenlő és diszkriminációmentes hozzáférés a munkához, szakképzéshez, az egyes foglalkozásokhoz (ILO egyezmények). Az 1958. évi 111. sz. *ILO egyezmény* a foglalkoztatásból és a foglalkozásból eredő hátrányos megkülönböztetésről szól, amely felszólítja az egyezményhez csatlakozókat a foglalkozáshoz, képzéshez és a megfelelő munkafeltételekhez való hozzájutásban érvényesülő, faj, bőrszín, nem, vallás, politikai vélemény, nemzetiség és társadalmi helyzet alapján történő megkülönböztetés megszüntetésére és az egyenlő esélyek és elbánás elősegítésére.¹⁷

Az 1961-ben elfogadott, és azóta többször módosított *Európai Szociális Kartának* - az európai szociális jogokat egyedülálló összefogottságban tartalmazó nemzetközi egyezménynek - meghatározó jelentősége volt a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű emberek esélyegyenlősége szempontjából.¹⁸ Az 1998-ban további jogokkal (mint pld. a diszkrimináció tilalma a foglalkoztatás terén; a munkavállalók joga a tájékoztatáshoz, munkahelyük helyzetéről; a munkafeltételek meghatározásában való részvétel joga stb.) kibővült Kartához 1999-ben Magyarország is csatlakozott és 12 cikkelyét ratifikálta, azaz magára nézve kötelezőnek ismerte el, s ezáltal vállalta, hogy az azokban foglaltak teljesüléséről rendszeresen beszámol az Európai Tanács illetékes testületének.

¹⁷ A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet háromoldalú egyezményei a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatásáról. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, 2003

¹⁸ Torino, 1961. október 18.

Az 1997-es *Amszterdami Szerződés* a Szociális Kartát beemelte az Európai Unió alkotmányos jellegű dokumentumai közé.¹⁹ E dokumentum meghatározó volt az Európai Unió társadalmi kirekesztés elleni stratégiájában.²⁰ A társadalmi izoláció által fenyegetettek (munkanélküli, fogyatékos személyek, etnikai kisebbségek tagjai, egyéb alacsony jövedelmű és hátrányos helyzetű csoportok) integrációját célozta meg e szerződés, amikor arról rendelkezett, hogy a társadalmi kirekesztés elleni harcnak az Unió új szociálpolitikai célkitűzésévé kell válnia. 2000-ben a *nizzai csúcstalálkozón*²¹ döntés született arról, hogy a tagországok fokozott erőfeszítéseket tesznek a társadalmi kirekesztődés és a szegénység ellen, valamint arról, hogy a foglalkoztatást elősegítő Nemzeti Cselekvési Tervek mellett a tagországok akció-terveket készítenek a társadalmi elszigetelődés megakadályozása, az integráció megvalósulása érdekében. Az Európa Tanács nizzai ülésén elfogadták az *Európai Szociális Menetrendet*, mely olyan átfogó célok megvalósulásához kívánt hozzájárulni, mint a gazdasági teljesítmény javítása, több és jobb munkahely teremtése, valamint a tudásalapú társadalom kínálta lehetőségek maximális kihasználása. Az Európai Szociális Menetrend – különösen a Fogyatékos Polgárok Európai Éve (2003) alatt – hangsúlyozta minden olyan intézkedés fejlesztését, amelynek célja a fogyatékosokkal élő emberek eredményesebb integrációjának megvalósítása az élet minden területén. Legfontosabb ajánlásai az alábbiak voltak:

- lehetővé kell tenni a sikeres megelőzést és korai beavatkozást;
- bővíteni és változatosabbá kell tenni az aktív munkaerő-piaci intézkedéseket;
- jobb munkahely-teremtési lehetőségeket kell biztosítani;
- eredményesebb felvilágosító és tudatosító munkát kell végezni;
- elő kell mozdítani az új és biztonságosabb munkahelyi kultúrát;
- a tervezésbe és végrehajtásba be kell vonni a fogyatékosok szervezeteit;
- biztosítani kell az elszámolhatóságot, a hatékony tervezést és a jobb koordinációt;
- javítani kell az egyének foglalkoztathatóságát;
- jobb hozzáférést kell biztosítani az oktatási és képzési lehetőségekhez;
- biztosítani kell a munkahelyi tapasztalatszerzés lehetőségét;
- segítséget kell nyújtani a munkalehetőségek felkutatásában, felkészítésben és tanácsadásban;
- ki kell alakítani egy köztes munkaerő-piacot, ahol megszerezhető a nyitott munkaerő-piaci követelményeknek megfelelő jártasság és tapasztalat.

Az európai közösségen beleül a Tanács a 2000/78/EK irányelv alapján *megtilt minden olyan hátrányos megkülönböztetést, melynek alapja a fogyatékoság*. A hátrányos megkülönböztetés tilalmának korlátait maga az Irányelv is meghatározza, amikor kimondja, hogy a diszkrimináció tilalmának alkalmazása nem terjedhet odáig, hogy az olyan személy felvételét előléptetését képzését vagy továbbfoglalkoztatását alapozza meg, aki egyébként nem alkalmas, nem képes, vagy nem vehető igénybe az adott állás alapvető feladatainak ellátására vagy megfelelő képzés elvégzésére, a fogyatékos személyek érdekében hozott megfelelő intézke-

¹⁹ Az 1997. júniusi amszterdami Európa Tanács Csúcstalálkozóján kötött megállapodás

²⁰ A társadalmi (szociális) kirekesztés a korábban használt diszkrimináció, hátrányos megkülönböztetés széles értelmezett terminusa. Az Európai Unió szakirodalmában a diszkrimináció vagy hátrányos megkülönböztetés nem jelent mást, mint eltérő mérce alkalmazását azonos helyzetű egyének vagy csoportok esetében (direkt diszkrimináció), illetve azonos mérce alkalmazását eltérő helyzetű egyének vagy csoportok esetében (indirekt diszkrimináció).

²¹ Európa Tanács ülése 2000. december, Nizza

dések megtételére vonatkozó kötelezettség sérelme nélkül. Az irányelv vonatkozik minden, akár a köz-, akár a magánszférában dolgozó személyre az alábbiakkal kapcsolatosan:

- munkavállaláshoz, önálló vállalkozáshoz, a foglalkozáshoz való hozzájutás feltételei, beleértve a kiválasztási és toborzási feltételeket, valamint az előmenetelt is;
- szakképzés;
- alkalmazási és munkakörülmények (beleértve az elbocsátást és a díjazást is);
- tagság vagy részvétel a munkavállalók vagy a munkaadók szervezeteiben vagy bármely szervezetben, amelynek tagjai egy bizonyos szakmát gyakorolnak.²²

Az Európai Unió Bizottságának *2003-as Esélyegyenlőségi Cselekvési Terve* alapján, 2008-ban konkrét ajánlások születtek arra, hogy a tagállamok milyen intézkedésekkel – rugalmas foglalkoztatási rendszerek, támogatott foglalkoztatás, szociális gazdaság, aktív befogadást támogató szolgáltatások, bértámogatások, a munkahelyek adaptációja, a támogató technológiák és a személyes segítségnyújtás – ösztönözzék a fogyatékos emberek munkaerő-piaci reintegrációját.²³

2003. április 8-án Madridban az Európai Fogyatékosügyi Kongresszus résztvevői kimondták, hogy a befogadó társadalom alapja a diszkriminációmentességgel párosuló pozitív cselekvés. Meghatározták azokat a legfőbb tennivalókat is, amelyeket a csatlakozásra váró országoknak teljesíteniük kell a munkaerő-piaci integráció elősegítése érdekében. Ezek a következők voltak:

- az oktatás, foglalkoztatás, szolgáltatások terén jelentkező diszkrimináció megszüntetése;
- integrációt segítő szolgáltatások, ellátások rendszerének kiépítése;
- megközelítés biztosítása minden köz- és szociális intézményhez;
- a munkáltatók befogadó magatartásának erősítése, annak érdekében, hogy a fogyatékos emberek a foglalkoztatott munkaerő természetes részei lehessenek.²⁴

Főáramba helyezés

Az Európai Unióban a 90-es évekig nem volt egységes foglalkoztatási stratégia, a tagállamokra rábízták, hogy megvalósítsák a teljes foglalkoztatást. Az olajár-robbanás, energiaválság, gazdasági recesszió következtében azonban a foglalkoztatás már olyan mértékben esett vissza, amely egységes kezelést igényelt. 1994-ben az Európa Tanács a következő négy pontban: szakképzés; a növekedés munkaigényességének fokozása; a munkaerőköltségek csökkentése és a *hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok* megsegítése foglalta össze a közösség foglalkoztatási stratégiájának alapjait. Itt fogalmazódott meg először a foglalkoztatási stratégiák uniós szintre emelésének gondolata. *1997-ben az Amsterdami Szerződés* kiemelten foglalkozott a foglalkoztatáspolitikára, a foglalkoztatási stratégia kérdésével, így a megváltoztatott EK Szerződésben a foglalkoztatáspolitikára már értékének megfelelően, önálló, külön

²² A TANÁCS 2000/78/EK IRÁNYELVE (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról

²³ Equal opportunities for people with disabilities: A European Action Plan. Brussels, 30.10.2003 COM(2003) 650 final

²⁴ <http://fogyatekosok.network.hu>

címként és prioritásként szerepelt. *1998-ban Luxemburgban* speciális foglalkoztatási csúcsot tartottak a tagállamok képviselői, amelyen meghatározták az első négy foglalkoztatási pillér vázát.

2000 tavaszán Lisszabonban megfogalmazott gazdasági - és ezzel összefüggő foglalkoztatási – stratégia deklarált célja volt, hogy az Európai Unió „2010-re a világ legversenyképesebb és legdinamikusabb, tudásalapú gazdaságává váljon, amely képes a fenntartható fejlődésre, miközben nagyobb szociális kohézióval, több és jobb munkahelyet teremt.” Akkor még nem számolva a 2007-2008. évi gazdasági és monetáris válsággal, amely időlegesen, jelentős mértékben átírta, majd napjainkra elérte az európai foglalkoztatáspolitikai lisszaboni célkitűzéseit.²⁵

A foglalkoztatási hátrányok kezelését célzó iránymutatások és cselekvési tervek az integrált foglalkoztatás, s ebből következően az aktív programok prioritását hangsúlyozzák. Ez meghatározza az intézkedésekre, eszközökre és közvetlenül a foglalkoztatásra fordítandó támogatások irányát és a ráfordítások arányait is. A foglalkoztatás hiányából fakadó hátrányokat aktív és passzív programokkal kezelik. A passzív programok természetesen a jövedelmek pótlására szolgálnak, míg az aktív programok lehetnek főáramúak, illetve speciálisak. A speciális programok kizárólag egyes hátrányos csoportok – így például a fogyatékkal élők – munkaerő-piaci integrációját segítik, míg a főáramba helyezett programok minden azonos élethelyzetben vagy azonos társadalmi problémával (pl. munkanélküliség, alacsony képzettség, fejletlen régióban élés stb.) küzdő személy számára kínál segítő megoldásokat. A fogyatékkal élők kezelésének új közelítési módja (mainstreaming), ami a *fokozottan személyre szabott megközelítéssel elérhető eredmények főáramba helyezését tartja a hátránykezelés eredményes formájának*, értelemszerűen a korszerű rehabilitáció eszközrendszerében is a főáramú programokat helyezi előtérbe.²⁶

Az *EU 2020 stratégia* alapvető célja a Közösségek fenntartható növekedésének biztosítása a súlyos gazdasági és pénzügyi válságra, valamint a globális kihívásokra adott megfelelő válaszok révén. A dokumentum alapján a közösségi szintű és tagállami szakmapolitikáknak erősíteni kell a társadalmi kohéziót, reagálniuk kell a munkanélküliség kérdésére és ösztönözniük kell a társadalmi befogadást. Mindezek érintettjei, még inkább talán érdekeltjei pedig – többek között – a fogyatékkal élő, megváltozott munkaképességű személyek. Az EU 2020 alapján a legfontosabb feladat továbbra is a munkahelyteremtés, és mint a fenntartható növekedés egyik szimbóluma, a foglalkoztatási szint erőteljes növelése maradt. A stratégia integrált iránymutatásai közül négy vonatkozik a foglalkoztatásra,²⁷ amelyek közül kettőben fogyatékkal élők nevesítve is megjelenik: egyrészt megfogalmazódik, hogy a fogyatékkal élők és egyéb kiszolgáltatott csoportok *munkaerő-piaci integrációját erősítő politikák révén nö-*

²⁵ Európában 2014-ben az [EU-28-ban](#) a 15–64 éves korcsoport foglalkoztatási rátája az [európai uniós munkaerő-felmérés \(EU MEF\)](#) szerint 64,9 % volt. Az EU-28 foglalkoztatási rátája 2008-ban volt a legmagasabb, 65,7 %, majd az azt követő években csökkent, és 2010-ben 64,0 % volt. A pénzügyi és gazdasági világválság alatt mért, összesen 1,6 százalékpontos csökkenés után 2010 és 2013 között stabilitás következett, amikor is az EU-28 foglalkoztatási rátája 64,1 % és 64,2 % között mozgott. 2014-ben a foglalkoztatási ráta visszatért a válság előtt megfigyelt felfelé ívelő pályára: 2013-hoz képest 0,8 százalékponttal emelkedett, így 64,9 %-ot ért el. 2016-ban a foglalkoztatási ráta 71,1%-os volt, míg a munkanélküliségi arány 7,6%-ot tett ki.

²⁶ Gere Ilona – Szellő János (szerk.) (2007): Foglalkozási rehabilitáció. Jegyzet FSZK, Budapest

²⁷ A tanács határozata „A tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról. Az Európa 2020 integrált iránymutatás II. része.” Brüsszel, 2010. 04. 27.

velni kell a munkaerő-piaci részvételt. Másrészt a szociális juttatási rendszereknek arra kell összpontosítaniuk, hogy a társadalmi kirekesztettség által leginkább fenyegetett csoportok – köztük a fogyatékkal élők – körében csökkenjen a szegénység.²⁸ Annak ellenére, hogy az Európai Unió erősen elkötelezett a fogyatékos, megváltozott munkaképességű emberek helyzetének javítása iránt, e tervezési időszakban inkább az ifjúsági munkanélküliségen van a hangsúly.

A 2010–2020 közötti időszakra vonatkozó *Európai Fogyatékoságügyi Stratégia* átfogó célkitűzése az, hogy erősítse a fogyatékosággal élők pozícióját annak érdekében, hogy teljes mértékben élhessenek jogaikkal, és teljes körűen részt vehessenek a társadalomban és az európai gazdaságban, különösen az egységes piac keretében.²⁹

Az Európai Unió mostani fogyatékkal élőket érintő stratégiája a 2003-2010-es időszak hasonló intézkedési csomagjának eredményein és tanulságain alapul. A szóban forgó időszak stratégiájának célja a fogyatékkal élők témájának a törvényhozás szintjére történő emelése volt, illetve annak megjelenítése az uniós jogalkotás minden területén. Habár a fogyatékkal élők témája minden irányítási szinten intézkedést igényel, ez a stratégia mégis csak a Bizottság EU-s szintű tevékenységére vállalkozott, az egyes bizottsági szolgáltatások koordinálása révén. A 2003-2010-es stratégia három alappillérre (az EU-s politikák érvényesítése a beilleszkedést akadályozó és a diszkrimináció elleni törvényes fellépés terén) épült, és a következő konkrét intézkedési tervekben öltött testet: a 2008-2009-es időszakban a stratégia a beilleszkedés elősegítését hangsúlyozta, a 2006-2007-es periódusban az aktív inklúzió került fókuszba, 2003-2005-ig pedig a foglalkoztatást emelték ki. Az Európai Unió fogyatékkal élőket érintő stratégiája három megfigyelésre épül. Ezek mind arra mutatnak rá, hogy a fogyatékoság témája és annak következményei megkerülhetetlenek:

- Az Európai Unió lakosságának egyhatoda a közepestől a súlyosig terjedő fogyatékosággal él. Ez körülbelül 80 millió olyan embert jelent, akik teljes mértékű társadalmi szerepvállalása nem biztosított.
- A fogyatékkal élők szegénységi rátája 70%-kal magasabb az átlagos emberekénél, amely a munkaerőpiac korlátozott hozzáféréseiből fakad.
- A 75 év feletti emberek több mint egyharmada olyan fogyatékkal rendelkezik, amely némileg korlátozza őket, míg több mint 20% jelentősen korlátozott.³⁰

A Bizottság nyolc olyan cselekvési területet azonosított, amelyek segítségével, a fogyatékkal élőket szerepvállalását korlátozó tényezők kiküszöbölhetőek: beilleszkedés ösztönzése, szerepvállalás, egyenlőség, foglalkoztatás, képzés és oktatás, szociális védelem, egészség és külsős tevékenység. A stratégia minden területhez megfogalmaz olyan elvárásokat, amelyeket elsősorban tagállami szinten kell megvalósítani. Az EU fogyatékkal élőket érintő 2010-2020-as stratégiáját kiegészítő „Bizottsági Személyzeti Dokumentum” konkrét intézkedéseket tartalmaz, amelyek egyben felvázolnak egy végrehajtási tervet is a 2010-2015-ös időszakra.

²⁸ A tagállamok nemzeti célszámainak alapját képező kiemelt uniós cél 20 millió ember kiemelése a szegénységből, azaz az országos szegénységi küszöbök alatt élő európaiak számának 25 %-os csökkentése.

²⁹ Európai fogyatékoságügyi stratégia 2010–2020: megújított elkötelezettség az akadálymentes Európa megvalósítása iránt. COM(2010) 636 végleges. Brüsszel, 2010.11.15.

³⁰ THE EU DISABILITY STRATEGY 2010-2020 Analysis paper. http://www.epr.eu/images/EPR/documents/policy_documents//policy_documents/The%20EU%20Disability%20Strategy%20Analysis

- *Megközelíthetőség*: az akadálymentesség előfeltétele a fogyatékkal élők részvételének a társadalomban és a gazdaságban, és a stratégia középpontjában áll. A stratégia célja, hogy biztosítsa a fogyatékkal élők számára a termékek és szolgáltatások hozzáférhetőségét, beleértve a közszolgáltatásokat és a segítő eszközöket. Ez a fogyatékosokkal élő személyek akadályainak megelőzése, azonosítása és megszüntetése révén érhető el számos kulcsfontosságú területen, mint például az épített környezet, a közlekedés, valamint az információ és a kommunikáció.
- *Részvétel*: stratégiai célja, hogy a fogyatékkal élők teljes körű részvételét a társadalomban lehetővé tegye számukra, hogy élvezhessék az uniós polgárság minden előnyét, megszüntetve az adminisztratív és attitűdbeli akadályokat, valamint minőségi közösségi alapú szolgáltatásokat nyújtva, beleértve a személyes segítségnyújtáshoz való hozzáférést is. Ez csak akkor lehetséges, ha a fogyatékkal élők teljes mértékben gyakorolhatják alapvető jogaikat, ideértve a szabad mozgáshoz való jogot, a hely megválasztását és életvitelét, valamint a kulturális, szabadidős és sporttevékenységekhez való teljes hozzáférést.
- *Az egyenlőség területén* az európaiak fele úgy véli, hogy a fogyatékosokkal kapcsolatos megkülönböztetés széles körben elterjedt az EU-ban. A diszkrimináció kérdéskörének globális tudatossága is növekszik; Egyre többen ismerik jogaikat. A fogyatékoságon alapuló megkülönböztetés minden formája elleni küzdelem a stratégia egyik sarokköve. Az uniós fellépések hozzájárulnak a fogyatékkal élők megkülönböztetés elleni védelméhez és az esélyegyenlőség előmozdításához az uniós politikákban.
- *Foglalkoztatás*: a fogyatékkal élők foglalkoztatottsága továbbra is nagyon alacsony. A jelentés támogatására folytatott nyilvános konzultáció azt mutatja, hogy a válaszadók számára a leggyakrabban említett probléma a munkaerőpiacon az esélyegyenlőség hiánya. A stratégia célja, hogy több fogyatékkal élő ember élhessen meg a nyílt munkaerőpiacon. A fogyatékkal élő nők és férfiak foglalkoztatási helyzetét javítani kell a minőségi munkahelyeken a nyitott, befogadó és elérhető munkakörnyezetben. Tagállami szinten az alábbiakat határozza meg:
 - A fogyatékkal élő nők és férfiak munkavállalási helyzetének tudatosítása.
 - Információcsere, közös tanulás. A fogyatékkal élők mobilitásának elősegítése a védett és támogatott munkahelyektől egészen a szabad munkaerőpiacig, az ehhez szükséges hatékony támogató rendszerek (személyszállítás, munkahelyi támogatások...) tagállami azonosítása és kialakítása.
 - Az aktív munkaerő-piaci szakpolitikák elemzése, a jó gyakorlatok kivonatos közzététele.
 - Az Európai Szociális Alap (ESZA) forrásainak igénybevétele a fogyatékkal élők munkaerő-piaci integrációjának elősegítéséhez.
- *Oktatás és képzés* során a stratégia támogatja az inkluzív oktatást és az egész életen át tartó tanulást a fogyatékkal élő tanulók és tanulóknak számára. Az uniós fellépések támogatják a fogyatékos emberek hozzáférést a minőségi általános oktatási rendszerekhez való hozzáférést elősegítő nemzeti erőfeszítésekhez, hatékony egyéni támogatási intézkedésekkel.
- *A szociális védelem* stratégiai célja a fogyatékos emberek tisztességes életkörülményeinek előmozdítása. A szegénység kockázatának csökkentése és a fogyatékkal élők

társadalmi befogadásának javítása érdekében az uniós intézkedések támogatják a minőségi és fenntartható szociális védelmi rendszerek nemzeti intézkedéseit.

- *Az egészség célkitűzése*, hogy az egészségügyi ellátáshoz való egyenlő hozzáférés, beleértve a megelőzést, valamint a minőséget és a megfizethető egészségügyi szolgáltatásokat, kulcsfontosságú a fogyatékkal élők jó életminőségének biztosításához. A stratégia célja, hogy elősegítse a fogyatékkal élők számára az egészségügyi szolgáltatásokhoz és létesítményekhez való hozzáférést. A szakpolitikák tekintetében e stratégia fontosnak tartja kiemelni a megfelelő rehabilitációs lehetőségek biztosítását, a korai beavatkozás fejlesztését, szükségletfelmérő szolgáltatásokat.
- *A külső fellépés* az EU egésze a világon az egyik legnagyobb adományozó, aki támogatja a fogyatékkal élő személyek bevonását az emberi jogok előmozdítása és védelme mellett. A stratégia célja a fogyatékkal élők jogainak előmozdítása az EU külső fellépéseiben, beleértve az EU bővítését, szomszédsági és fejlesztési programjait.³¹

A stratégián belül a fogyatékkal élő és megváltozott munkaképességű személyek munkavégzésével kapcsolatos fő üzenet továbbra is az integrált foglalkoztatás, az esélyegyenlőség, a lehetőség szerinti teljes élet elősegítése. Fontos meghatározása a stratégiának a minőségi munkahelyek létrehozása, fejlesztése, mivel azok biztosítják a gazdasági függetlenséget, ösztönzik a személyes teljesítményeket, és a legmegfelelőbb védelmet nyújtják a szegénység ellen. A stratégia uniós támogatást nyújt a nemzeti intézkedéseknek, és a következő területeken kiegészíti őket: a fogyatékos személyek munkaerő-piaci helyzetének elemzése; fellépés azok olyan ellátási gyakorlatok és csapdák ellen, amelyek eltérítik a fogyatékos személyeket a munkaerő-piaci belépéstől. Az Európai Szociális Alap (ESZA) igénybe vételével a fogyatékos személyek munkaerő-piaci integrációjának elősegítése; aktív munkaerő-piaci politikák kidolgozása; a munkahelyek jobb akadálymentesítése; a munkaközvetítés, a támogatási struktúrák és a munkahelyi képzés számára szolgáltatások kidolgozása; a Bizottság előzetes értesítése nélkül állami támogatás nyújtását lehetővé tevő általános csoportmentességi rendelet használatának ösztönzése *nemzeti feladat*.³²

A fentiek mellett az európai munkaerő-piac változásai mindenképpen befolyással bírnak a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatására, illetve a munkaerő-piaci szervezetek, különös tekintettel az állami foglalkoztatási szervezetek számára. A *PES (Public Employment Services) 2020 Stratégia* alapján, az állami foglalkoztatási rendszerek klasszikus szolgáltatásnyújtási szerepe eltolódik a *facilitating, coaching, conducting* szerep felé. A koncepció itt két dolgot takar: egyrészt a kínált szolgáltatással kapcsolatos és a PES partnerségek számára nyújtott iránymutatást, valamint azok menedzselését, ösztönzését, koordinálását és minőségbiztosítását, másrészt (online) eszközök rendelkezésre bocsátását és az egyéni pályafutás-menedzsmentet támogató elsődleges szolgáltatásokat. A fő célkitűzés: „több ember dolgozzon tovább és másképp”. E cél eléréséhez az állami foglalkoztatási szolgálatoknak a munkaerő-piaci keresletet és kínálatot *holisztikusabb* módon kell megközelíteniük, figyelembe véve a munkaerőpiacon és az egyéni pályafutások során folyamatosan fellépő sokféle

³¹ Európai fogyatékoságügyi stratégia 2010–2020: megújított elkötelezettség az akadálymentes Európa megvalósítása iránt. COM(2010) 636 végleges. Brüsszel, 2010.11.15.

³² Európai fogyatékoságügyi stratégia 2010–2020: megújított elkötelezettség az akadálymentes Európa megvalósítása iránt. COM(2010) 636 végleges. Brüsszel, 2010.11.15.

átmenetet. Az állami foglalkoztatási szolgálatok úgy tehetik magukévá a holisztikus nézőpontot, hogy „hidakat” hoznak létre, és túllépnek az intézményi és a földrajzi határokon.³³

Ösztönző rendszerek

Az Európai Unió tagállamaiban az 1990-es évek közepétől jelentős filozófia váltás történt a fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci integrálása kérdésében. *A hangsúly a passzív rendelkezésekről áthelyeződött az aktív megoldásokra.* Alkalmazkodás helyett az integráció került előtérbe. Ennek oka, hogy az érintettek növekvő száma, a gazdaság visszaesése és a passzív ellátások prioritása miatt jelentősen nőttek a fogyatékos emberekre fordított kiadások, azaz az államháztartás terhei. Továbbá, hogy Európa országában, olyan mértékben csökkent a foglalkoztatottak száma, amely már összehangolt cselekvést tett szükségessé. A megváltozott munkaképességű és fogyatékos emberek foglalkoztatásának támogatására nincs egységes gyakorlat a tagállamokban. Az országok zömében a támogatások nagy része az általános, mindenkire vonatkozó aktív munkaerő-piaci programokon keresztül éri el a fogyatékos embereket. A foglalkoztatási támogatások meghatározó részét – a legtöbb országban – a nyílt munkaerőpiacon működő gazdálkodó szervezetek kapják, s jóval kisebb arányban részesednek ebből a védett szervezetek.³⁴

Európában 2000-től a foglalkoztatási hátrányok kezelését célzó iránymutatások és cselekvési tervek az integrált foglalkoztatás, s ebből következően az aktív programok prioritását hangsúlyozzák. Ez meghatározza az intézkedésekre, eszközökre és közvetlenül a foglalkoztatásra fordítandó támogatások irányát és a ráfordítások arányait is. A foglalkoztatás hiányából fakadó hátrányokat aktív és passzív programokkal kezelik. A passzív programok természetesen a jövedelmek pótlására szolgálnak, míg az aktív programok lehetnek főáramúak, illetve speciálisak. *A speciális programok kizárólag egyes hátrányos csoportok – így például a fogyatékosokkal élők – munkaerő-piaci integrációját segítik,* míg a főáramba helyezett programok minden azonos élethelyzetben vagy azonos társadalmi problémával (pl. munkanélküliség, alacsony képzettség, fejletlen régióban élés stb.) küzdő személy számára kínál segítő megoldásokat. A fogyatékosok kezelésének szemléleti módja (mainstreaming), ami a fokozottan személyre szabott megközelítéssel elérhető eredmények főáramba helyezését tartja a hátránykezelés eredményes formájának, értelemszerűen a korszerű rehabilitáció eszköztrendszerében is a főáramú programokat helyezi előtérbe.

Az aktív munkaerő-piaci eszközök elsődleges célja a foglalkoztathatóság növelése, az álláskeresők és inaktív munkaerő-piaci szempontból „vonzóvá tétele”, munkaerő-piaci értékének növelése, stabil megmaradásuk elősegítése a munkaerő-piacon. A munkaerő-piaci kereslet és kínálat megfeleltetése szempontjából kedvezőtlen gazdasági helyzetben tekinthetünk rájuk úgy, mint elsősorban a kínálati oldalt segítő, fejlesztő lábra, míg prosperáló gazdasági háttér mellett elsődleges feladatuk a munkaerő-piac keresleti oldalának kiszolgálása. Az aktív eszközök egyrészt felkészítenek a munkaerő-piacon való eligazodásra és helytállásra (szolgáltatások), illetve – vagy akár ezzel egyidejűleg – támogatást nyújtanak a területi (lakhatási támogatás), szakmai (képzés) mobilitás elősegítéséhez, valamint munkatapasztalat-szerzéshez. Hosszú távú céljuk a foglalkoztatottság növelése és a munkanélküliség csökken-

³³ EU Network of Public Employment Services Strategy to 2020 and beyond: Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion Directorate B — Employment European Commission B-1049 Brussels

³⁴ Szellő János (2009): A foglalkozási rehabilitáció elmélete és gyakorlata, jegyzet. ELTE BGGYK Budapest

tése. *A tartósan munkanélküli fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személyek* esetében a munkaerőpiacon kívül töltött hosszú időszak alatt meglazulnak a munka világához fűződő kapcsolatok, megkopik a munkavégző képesség. E csoportok visszasegítése a munkaerőpiacra hosszabb folyamat, amely többirányú támogatást kínáló programokat tesz szükségessé. Európa szinte összes országában e programok kombinált intézkedésként komplex módon tartalmazzák a foglalkozási rehabilitáció, a szubvencionált foglalkoztatás, a támogatott foglalkoztatás, valamint az intenzív tanácsadás elemeit is. Ezekkel többnyire integrált megközelítést valósítanak meg, és olyan testreszabott megoldásokat alkalmaznak, amelyben szükségletvezérelt támogatásokat biztosítanak foglalkoztatásba kerülésük (vagy bennmaradásuk) érdekében.³⁵

A nyílt foglalkoztatást preferáló filozófia és koncepció jellemző a foglalkoztatás közvetlen támogatására működtetett speciális programokra is:

- *A szubvencionált foglalkoztatás* – melynek színtere csak a nyílt munkaerő-piac lehet - célja, hogy csökkentse a fogyatékos emberek foglalkoztatásának (pénzügyi) akadályait. A költségátvállalás kedvezményezettjei legtöbbször a munkaadók. Az átvállalt bérköltségek átlagos összege viszonylag alacsony, de egyes országokban (pld. Spanyolország és Németország) bizonyos programok esetében jelentős összegeket lehet kapni minden egyes foglalkoztatott fogyatékos ember után.
- *A foglalkoztatás támogatásának* kedvezményezettjei a munkavállalók. Ez magában foglalja a fogyatékos emberek munkavállalásához, munkavégzéshez szükséges személyi segítségnyújtás finanszírozását, illetve a munkahelyek megfelelő fizikai átalakításának költségeit. A személyes támogatás fokozatosan csökken, azzal párhuzamosan, ahogyan a fogyatékos ember képessé válik az önálló munkavégzésre. *A támogatás feltétele, hogy a foglalkoztatás a nyílt munkaerő-piacon történjen.* A támogatott foglalkoztatás lehetővé teszi a gyakran súlyos fogyatékossgal élő emberek számára is, hogy sikeresen dolgozzanak nem fogyatékos kollégáik között. Ez jelentős hatást gyakorolhat a munkáltatók, a munkavállalók és általában a társadalom magatartására is.
- Az Európai Unióban a *védett foglalkoztatás* többféle formában jelenhet meg (például más résztvevőkhöz viszonyítva előírhatják a fogyatékos emberek minimális arányszámát) és céljai is különbözőek lehetnek (*lehetséges, de nem szükségszerű cél az integrálás a nyílt munkaerő-piacra*). A védett foglalkoztatás versenynek nem kitett környezetben valósul meg (lásd még a későbbiekben).³⁶

Ez elmúlt évtizedben az uniós országok mindennapi gyakorlatában elfogadottá vált az FNO (Funkcióképesség, fogyatékossgal és egészség nemzetközi osztályozása) alkalmazása. Az FNO szerint a munka vállalásának, megtartásának és az abban való előrehaladásnak az esélyeit számtalan tényező befolyásolhatja. Ilyen tényezők lehetnek azok az adott testi funkciók (mentális, érzékelési, hang és beszéd stb.) és struktúrák, amelyek egyes munkakörök betöltését kizárják, korlátozzák, míg más munkakörök betöltését azonban nem befolyásolhatják.

³⁵ Magyarországon is működnek ilyen programok, így például az uniós forrásból támogatott Társadalmi Megújulás Operatív Program keretében a Megváltozott munkaképességű emberek rehabilitációjának és foglalkoztatásának segítése vagy az EFOP 1.1.1 Megváltozott munkaképességű emberek támogatása program.

³⁶ Aktív munkaerő-piaci programok fogyatékos emberek számára. Társadalombiztosítás és társadalmi integráció – Európai Bizottság Foglalkoztatási és Szociális Ügyek Főigazgatósága E4 Egység (2002)

Lényeges elemek a kognitív kompetenciák, amelyek a munkavállaláshoz szükséges ismereteket, képességeket tartalmazzák és meghatározóak a környezeti tényezők, mint például az akadálymentesség a munkahelyi befogadás stb.³⁷ *Mindemellett számos kérdés befolyásolja a fogyatékkal élő személyek kapacitását a foglalkoztatáshoz és a foglalkoztatásban való előrehaladáshoz. Az oktatási akadályok, az ésszerű elhelyezkedés hiánya, az infrastruktúrákhoz és az információhoz való hozzáférés hiánya, a jogképességgel kapcsolatos korlátozások és a társadalomban lévő attitűdkorlátozások olyan területek, amelyek jelentős hatást gyakorolnak a fogyatékkal élők foglalkoztatására. Ráadásul sok fogyatékkal élő embert inaktívnak nyilvánítanak, mivel a legtöbbet nem regisztrálják álláskeresőként, ezért technikailag inaktívak, és ezáltal a fogyatékoság gyakran a munkaképtelenségnek tekinthető.*

Az aktív integráció elvének sikeres alkalmazása a különféle elemek közötti együttműködésen múlik. A megfelelő jövedelemtámogatást munkaerő-piaci lehetőségekkel és jó minőségű szolgáltatásokhoz való könnyebb hozzáféréssel kell kombinálni. *A fenntartható munkaerő-piaci integrációhoz a fogyatékos és megváltozott munkaképességű embereknek először megfelelő forrásokat, személyre szóló foglalkoztatási és szociális szolgáltatásokat kell biztosítani.* Ha sikerül elhelyezkedniük, elő kell segíteni a munkahely megőrzését annak érdekében, hogy a munkavállaló ne kényszerüljön állása feladására nem megfelelő munkavállalói készségei miatt vagy azért, mert nem tudja sikerrel venni a személyes és társadalmi akadályokat. A támogatási eszközök fedezetét szolgáló alapokkal döntően az állami foglalkoztatási szolgálatok rendelkeznek és a vonatkozó törvényi előírásoknak vagy kapacitásuknak és kapcsolatrendszerüknek megfelelően biztosítanak különböző szolgáltatásokat. A foglalkoztatási szolgálatoknak proaktív módon már előre számításba kell venniük a fogyatékosok különböző igényeit és azokra befogadó módon kell reagálniuk. Ez azt jelenti, hogy a foglalkoztatási hivataloknak és szolgálatoknak mindenki számára bármikor hozzáférhetőnek kell lenniük, sőt ezen túlmenően az ő információs és kommunikációs akcióikat adaptálni kell a munkát kereső fogyatékosok (információ-elérési) lehetőségeihez. Fontos továbbá, hogy a foglalkoztatási intézkedéseket rendszeresen kiértékeljék, elemezzék a fogyatékoság szemszögéből ezeknek a fogyatékos munkavállalók helyzetére gyakorolt hatását. A fogyatékosokra való kihatás értékelésének indikátorait is meg kell határozni. Egy jó indikátor (mutatószám) lehet a fogyatékosok részaránya egy sajátos foglalkoztatási formában vagy pedig a munkába-lépési ráta eltérése a fogyatékosok és a nem-fogyatékosok között az adott foglalkoztatási séma befejeződését követően.

A fogyatékosággal élő és megváltozott munkaképességű személyek segítségét biztosító szolgáltatási tevékenység tartalmát tekintve sokrétű, bizonyos fokú komplexitást igényel és három egymással összefüggő logikai, szakmai szakaszra - prevenció, közvetlen együttműködés és nyomon követés (utógondozás) - tagolható.

- *A preventív humán szolgáltatások lényege az információátadás, a figyelemfelkeltés, olyan aktív tájékoztatás, amely lehetővé teszi, hogy az ügyfél megismerje a munkaerő-piaci folyamatokat, lehetőségeket, a gátló és előremutató tényezőket, hogy ezek segítségére legyenek egyéni stratégiája kidolgozásában.*

³⁷ Szellő János (szerk.) (2013): A rehabilitációs kvóta és hozzájárulás hatása a munkáltatók befogadói magatartására Magyarországon. Kutatási zárótanulmány. Készült a „Közösen a jövő munkahelyeiért” Alapítvány támogatásával. PTE, Pécs

- *A közvetlen együttműködési szakaszban* számos olyan cselekvést gátló akadállyal kell megküzdeni, mint az információdeficit, az alacsony munkaerő-piaci érték, negatív attitűdök, az ún. hátrányos helyzet (pl. fogyatékoság), a személyiség hiányosságai, esetleg zavarai. A szolgáltatások e szakaszában azt kell elérni, hogy az ügyfél képes legyen saját értékeivel kapcsolatban valóságos ítéletet alkotni, és megfelelő önismert birtokában egyéni munkavállalási stratégiát tudjon kidolgozni. A stratégia sikeres végrehajtása érdekében kész legyen együttműködni a segítő szolgálattal, és ezt cselekvési tervben rögzíteni annak érdekében, hogy a szolgálat és saját tevékenysége összehangolható legyen. A szolgáltatások végső célja természetesen a munkába helyezés.
- *A nyomon követés, az utógondozás* lényege az ügyfél stabil elhelyezésének biztosítása a munkahelyen. Különösen fontos ez a tartósan akadályozott álláskeresők esetében.³⁸

Munkaerőpiac

A munkaerőpiac a mindenkori *foglalkoztatáspolitiká* által determinált keresleti-kínálati viszonyokon alapuló képződmény. Ugyanakkor a foglalkoztatáspolitikát és akár közvetlenül a munkaerőpiacot befolyásolják a szakpolitikák (gazdaság-, oktatás-, szociálpolitika stb.) is. A munkaerőpiac *társadalmi meghatározottsága* magában foglalja az emberi tényezőket, mint társadalmi meghatározottságot; a társadalmi és szociális elveket, stratégiákat; a munkanélküliség elkerülését; a rugalmasságot és biztonságot; a társadalmi és szakmai mobilitást; az életszínvonalat, életminőséget és a munkavállalói érdekérvényesítést.³⁹

A 2007-2008. évi *monetáris és gazdasági válság* óta tartó lassú növekedést felváltotta egy szignifikánsan is kimutatható felgyorsulás a munkaerőpiacokon, amelynek pozitívumát a fejlődő gazdaság, a globalizáció és a mobilitás biztosította. Ugyanakkor a keresletorientált munkaerőpiac negatív tényezője a kedvezőtlen demográfiai folyamatokban keresendő.

Az Európa 2020 keretében *a befogadó növekedés célja*, hogy biztosítsa az európaiak számára a magas foglalkoztatási szintű, a készségekbe befektető, modern munkaerő-piaci, szociális és képzési rendszerrel rendelkező összetartó társadalmat, amely segíti az embereket a változások menedzselésében. Fontos, hogy a növekedés előnyei az egész Unióban érzékelhetőek legyenek, ezért erősíteni kell a területi kohéziót. Európának szüksége van teljes munkaerő-potenciáljának kihasználására, annak érdekében, hogy szembe tudjon nézni az idősödő társadalom, valamint a globális verseny kihívásaival. *Legfőbb hozzáadott értéke* az lehet, amire az elmúlt évtized elemzései és vitái felhívták már a figyelmet: az emberi erőforrásnak a növekedési politika középpontjába állításához szélesebb társadalmi kontextusban kell gondolkodni. Ehhez a szakpolitikák koordinált működtetése szükséges tagállami és uniós szinten egyaránt, hogy az emberi erőforrások kihasználásával biztosítani lehessen a tudásgazdaság, a

³⁸ Szellő János (szerk. 2003): Munkaerő-piaci segítő szolgálat, módszertani kézikönyv. Szociális és Családügyi Minisztérium Budapest

³⁹ A foglalkoztatáspolitiká ILO szerinti definíciója: „Az állam a gazdasági növekedés és fejlődés ösztönzése, az életszínvonal emelése, a munkaerő-szükségletek kielégítése, a munka-nélküliség és az alulfoglalkoztatottság leküzdése érdekében fő célkitűzésként olyan aktív politikát alakít ki és hajt végre, amelynek célja a teljes, produktív és szabadon választott foglalkoztatottság megvalósítása.”

fenntarthatóság és a befogadó társadalom céljainak elérését, azaz az új stratégia legfőbb prioritásainak érvényre juttatását.⁴⁰

A fogyatékosok egy olyan csoportot képeznek, amely extra munkaerő-kínálatot jelent. Ez egyre fontosabbá válik, miután a munkaképes korú lakosság részaránya a demográfiai trendek következtében csökken. Ezzel összefüggésben, az is fontos, hogy az e téren kialakított politikák egyaránt célozzák meg azokat a fogyatékosokat, akik aktívan keresnek munkát és azokat is, akik már feladták a munka utáni kutatásukat. *A politikai döntéshozók és a munkaügyi szervezetek tudatában kell, hogy legyenek azzal, hogy a fogyatékos nők a kétszeres vagy háromszoros diszkrimináció kockázatával élnek és ezért különös figyelmet érdemelnek.* Az ENSZ Egyezmény 6. cikkében „a részes államok elismerik, hogy a fogyatékosokkal élő nők és lányok többszörösen hátrányos megkülönböztetésnek vannak kitéve, erre való tekintettel olyan intézkedéseket hoznak, amelyek biztosítják számukra valamennyi emberi jog és szabadság teljes és egyenlő élvezetét. A részes államok minden szükséges intézkedést meghoznak, hogy biztosítsák a nők teljes körű fejlődését, előrehaladását és társadalmi szerepvállalásuk növelését azzal a céllal, hogy szavatolják számukra a jelen Egyezményben foglalt emberi jogok és szabadságok gyakorlását és élvezetét.”

A nőpolitikában ezt az elemet számításba kell venni és kölcsönösen erősíteni a fogyatékosági mainstreaming politikákat. Ahol erre lehetőség van a szociális gazdaság egy fontos generátora a foglalkoztatásnak és számos foglalkoztatási lehetőséget tud biztosítani a megváltozott munkaképességű munkavállalók részére. A „social economy”-ban való foglalkoztatás gyakran megengedi a nagyobb flexibilitást és individualizált támogatást, ezzel is segítve a fogyatékosok foglalkoztatási korlátjainak lebontását.

Mind a foglalkoztatáspolitikák, mind a munkaerőpiac területén újra és újra előtérbe kerül a flexicurity meghatározottsága és értelmezése.⁴¹ Különösen fontos ez napjainkban, amikor az átalakuló foglalkoztatás és munkaerőpiac, a tranzicionális tendenciák, a globalizáció nyomán kiélezett versenyhelyzet, a szociális dimenziók változásai új kérdéseket vetnek fel a szakpolitikák számára. *Az Európai Bizottság szerint az átfogó és összefüggő flexicurity politika - az egymástól elkülönülő intézkedésekkel ellentétben - a legjobb eszköz arra, hogy a szociális partnerek elfogadják a széles körű reformfolyamatot.*⁴² Az Európai Bizottság a tagállamok tapasztalatai alapján arra a következtetésre jutott, hogy a flexicurity politikák négy alkotóelem mentén valósíthatók meg:

- rugalmas és megbízható szerződési formák (mind a munkáltatók és a munkavállalók, mind az „insiderek” és az „outsiderek”, vagyis a vállalkozásba már beilleszkedett, jobb előmenetelre számító munkavállalók és a kevésbé integrált munkavállalók szem-

⁴⁰ Adler Judit: Kitekintés a hazai foglalkoztatáspolitikára előtt álló kihívásokra az uniós foglalkoztatáspolitikai keretek tükrében – Összefoglaló / Háttér tanulmányok. In.: A jövő munkahelyeiért I. kötet Hétfő Elemző Központ 2011

⁴¹ A rugalmasság és biztonság kérdésköre mind a foglalkoztatáspolitikák (munkaerőpiac), mind a szabályozórendszer, a munkajog területén is meghatározó, annak ellenére, hogy a flexicuritynek nincs általánosan elfogadott definíciója, egy olyan konstelláció, amely megpróbálja együtt kezelni a munkaerő-piaci szereplők számára biztosítható feltételek rugalmasságát és biztonságát.

⁴² A flexicurity közös alapelvei felé: több és jobb munkahelyet rugalmasság és biztonság révén. Az Európai Bizottság 2007. június 7-én elfogadott közleménye COM (2007) 359 final

pontjából), korszerű munkajogi szabályozás, kollektív szerződések és korszerű munkaszervezés révén;

- az élethosszig tartó tanulás (lifelong learning, LLL) átfogó stratégiáinak megfogalmazása a munkavállalók, és közöttük is különösképpen a legkiszolgáltatottabbak folyamatos alkalmazkodóképességének és foglalkoztathatóságának biztosítása érdekében;
- hatékony aktív munkaerő-piaci eszközök, melyek segítenek az egyéneknek megbirkózni a gyors változásokkal, csökkentik a munkanélküliségben töltött életszakaszok időtartamát, és könnyítik az újra elhelyezkedést.
- korszerű társadalombiztosítási rendszerek, melyek megfelelő anyagi támogatást biztosítanak, ösztönzik a foglalkoztatást és elősegítik a munkaerő-piaci mobilitást. Ez magában foglalja a szociális védelem ellátásainak széles körét (munkanélküli segély, nyugdíj, egészségbiztosítás), amelyek elősegítik a munka, a családi élet és gyermeknevelés összeegyeztetését.⁴³

A fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személyek esetében is a rugalmasság és biztonság alapvető igényét próbálja egyesíteni: a rugalmas munkaerőpiac és a megfelelő biztonság kombinációját szorgalmazza. A rugalmasság és biztonság nem csak a munkaerőpiacra, hanem a foglalkoztatási és fogyatékosügyi szakpolitikára, az ellátórendszerekre, a munkaügyi szervezetekre is vonatkozik.⁴⁴

Foglalkoztathatóság

A különböző statisztikai célú felmérések adatai alapján a megváltozott munkaképességű személyek gazdasági aktivitási mutatói továbbra is kedvezőtlenek, a munkaerőpiacon erősen alulreprezentáltak lesznek, amely összefügg a foglalkoztathatóság kérdésével. *Az Európai Unió foglalkoztatási stratégiája kiemelten kezeli a munkaerő-piaci hátrányokkal küzdő – köztük a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztathatóságának javítását.* Az azonban, hogy egy ember mitől válik foglalkoztathatóbbá, csak egyéni értékelés kérdése lehet. Vannak, akiknek csak elavult szaktudását kell korszerűsíteni, míg vannak olyanok is szép számmal, akik fejlesztések, szolgáltatások hosszú sora után válnak munkavállalásra alkalmassá, motíválttá, s rendelkeznek a munkavégzéshez szükséges használható ismeretekkel, képességekkel.

Az egyéni szükségleteken alapuló tervezés a modern rehabilitációban az 1990-as évektől kezdve végbement szemléletváltás során elfogadott alapelv, amely szerint a szolgáltatások során nem a hátrányos helyzetű ember képességeit és adottságait kell figyelembe venni, hanem egyéni szükségleteit. A modern európai szociális, egészségügyi vagy területfejlesztési stratégiai tervezésben ez az egyik legmarkánsabban jelen lévő alapelv. Szemléletében meghatározó az *empowerment*, amely komplex, sokdimenziós tevékenységet jelölő fogalom. Annak a folyamatnak a megjelölésére szolgál, amelynek során a megváltozott munkaképességű személy hatni képes önmagára, hatalommal, önálló probléma megoldási képességgel rendelkezik, vagyis képessé válik arra, hogy saját életét irányítani tudja, és céljait képes le-

⁴³ Elke Viebrock - Jochen Clasen: Flexicurity - aktuális helyzetjelentés. In: Dr. Nyilas Mihály (szerk.): Nemzetközi kitekintés a foglalkoztatási- és jóléti politikák alakulásáról..Hungarian edition © ELTE TáTK, 2012.

⁴⁴ Szellő János, Nemeskéri Zsolt: Foglalkozási rehabilitációt ösztönző rendszerek - nemzetközi gyakorlatok. Kézirat, 2017

gyen elérni. A másik lényeges megközelítés a *holisztikus szemlélet*, mely szerint a megváltozott munkaképességű ember egész személyével (személyiségével) kell foglalkozni. Beleértve az egészségi és szellemi állapotát, képességeit, készségeit. Fel kell tárni a problémák okait, és az okokat kell kezelni, megszüntetni. A holisztikus szemlélet fontos eleme a megelőzés. E nézetek mellett az egész életen át tartó tanulásra vonatkozó kezdeményezéseknek szisztematikusan a fókuszba kell állítania a fogyatékossgal élő emberek igényeit és a szakpolitikáknak (oktatás, foglalkoztatás) proaktívan folyamatosan figyelniük kell a potenciálisan érintett fogyatékossgal élő emberekre, és a lehető legszélesebb körben fel kell hívni a figyelmet a tevékenységükre.⁴⁵

A *foglalkoztathatóság* (employability) egy a kilencvenes évek közepétől előtérbe került kategória, mely az emberek azon tulajdonságát jelenti, amely által munkavállalásra képesek. Nem csupán a foglalkoztatáshoz szükséges egyéni képességek megfelelő mivoltát, azaz a képességek és készségek rendszerét jelenti, hanem azokat az aktív álláskeresésre nyújtott ösztönzéseket és lehetőségeket is, melyek az egyéneket álláskeresésre készítetik. A munkaerőt alkalmasabbá kell tenni arra, hogy a különböző munkáltatói és piaci elvárásoknak megfeleljen, ennek az eszköze a képzés és a továbbképzés, valamint a készségek fejlesztése. Míg az ösztönzők lényegében azokat az eszközöket jelentik, amelyek nagyon szűkre szabják a munkateljesítmény nélküli jövedelemhez jutás lehetőségeit. A foglalkoztathatóság koncepciója közvetlenül kapcsolódik a fellendülő gazdasági növekedés azon új, fájóan meglepő vonásához, miszerint nem, vagy nem a megszokott mértékben hozott létre új munkahelyeket.⁴⁶

A *foglalkoztathatóság holisztikus értelmezésére* törekvő, és ebből következően az egyének munkaerő-piaci esélyeit befolyásoló akadályokat realiztikusan leíró munkaerő-piaci és szakpolitikai elemzők a fogalom olyan definícióját igyekeztek kidolgozni, mely számot vet az összes személyes és külső akadállyal, mely hatással van a dolgozók és álláskeresők foglalkoztathatóságára. E struktúra szerint:

- „Az egyéni tényezők közé tartoznak mindenekelőtt a személy foglalkoztathatósági kompetenciái. A foglalkoztathatósági készségek és tulajdonságok széles értelemben felölelik és átfedik: az alapvető tulajdonságokat (alapvető társas készségek, megbízhatóság, stb.); a személyes kompetenciákat (szorgalom, motiváció, önbizalom, stb.); az alapvető általános készségeket (beleértve az írás- és számolási készséget). Továbbá a kulcsfontosságú általános készségeket (problémamegoldás, kommunikáció, alkalmazkodóképesség, a munkafolyamat megszervezése, team-munka készségek); a magas szintű általános készségeket (beleértve az önmenedzselést, az általános gazdasági ismereteket, magas szintű széles körben használható készségek birtoklását). Valamint a képzettséget és az oktatási eredményeket; a munkával kapcsolatos tudásalapot (beleértve a munkatapasztalatokat és a szaktudást); és a munkaerőpiachoz való viszonyt (a jelenlegi munkanélküliség/állásban lét időtartama, foglalkozástörténet, stb.).
- A második komponenshez, a „személyes körülményekhez” egy sor társadalmi-gazdasági tényező tartozik, melyek az egyén társadalmi és háztartási helyzetére vo-

⁴⁵ Szellő János - Nemeskéri Zsolt: Foglalkozási rehabilitációt ösztönző rendszerek - nemzetközi gyakorlatok. Kézirat, 2017

⁴⁶ Kövér Ágnes (szerk. 2012): Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség a foglalkoztatáspolitikában. Alapfogalmak, fejlődési trendek. Hungarian edition © ELTE TáTK, 2012

natkoznak. Ezek hatással lehetnek az egyén munkavállalási képességére és akaratára, vagy arra a környezeti nyomásra, ami rákényszerítheti a munkalehetőség elfogadására. A háztartási körülményeket feloszthatjuk: közvetlen gondozási kötelezettségekre (például gyermekekről, idős hozzátartozóktól); egyéb családi és gondozási kötelezettségekre (beleértve a gyermekekkel kapcsolatos fizetési kötelezettségeket; a családtagokkal kapcsolatos érzelmi és/vagy időbeli elkötelezettségeket); és egyéb háztartási körülményekre (mint amilyen a képesség a megfelelő lakhatás biztosítására). A személyes körülmények másik eleme a „munkakultúra”, ami az egyén attitűdjére és aspirációira gyakorolt tágabb szociális hatásokra vonatkozik. Ide tartozik az olyan kultúra a családban, a kortárs-csoportokba és a tágabb közösség körében, mely ösztönzi és támogatja a munkavállalást.

- A harmadik csoportba a személy foglalkoztathatóságára ható „külső tényezőket” sorolhatunk, ilyenek például a munkaerő-piaci kereslet feltételei és a foglalkoztatással kapcsolatos állami szolgáltatások képessé tevő támogatása. A „keresleti tényezők” csoportjába tartoznak: a helyi munkaerő-piaci tényezők (mint a helyi, regionális vagy egyéb munkaerő-kereslet, az állás földrajzi elhelyezkedése, a helyi munkaerő-piacok központi fekvése, vagy távolsága az ipari/foglalkoztatási centrumoktól, az állásokért folyó verseny intenzitása). A makrogazdasági tényezők (a makrogazdasági stabilitás, a munkaerő-kereslet mértéke és jellege a nemzetgazdaságban, stb.); az üres állások jellemzői (fizetés, munkafeltételek, munkaidő és a többműszakos munka elterjedtsége, előmeneteli lehetőségek, a részmunkaidős, határozott idejű és alkalmi munka mértéke, a „belépési szintű” pozíciók elérhetősége szükség esetén). A munkaerő-toborzás tényezői (beleértve a munkaadók formális toborzási és kiválasztási eljárásait és általános kiválasztási preferenciáit, a diszkrimináció, annak mértéke és jellege, ahogy a munkaadó felhasználja az informális hálózatokat)”⁴⁷

A foglalkoztathatóság szempontjából a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű álláskereső struktúrája nem igazán kedvező a felgyorsult munkaerő-piaci folyamatok számára.

A foglalkoztathatóság és a védett foglalkoztatás szorosan összefügg. Az ILO megállapítása alapján Európában kétféle típus is létezik: a „rendes” vállalatban belüli védett munkahelyek, illetve az „eleve” védett vállalatok, munkahelyek kategóriája, ahol az állások túlnyomó részét megváltozott munkaképességű személy tölti be. Ez utóbbiakat többnyire a fogyatékossgal élő embereket tömörítő, illetve az ő érdekeiket képviselő szervezetek működtetik, és az állam részben, vagy teljes mértékben támogatja ezeket. További kategória a megváltozott munkaképességű emberek részére fenntartott foglalkozás csoportja. Európa egyes országában a védett foglalkoztatás alatt az értik, hogy a megváltozott munkaképességű személyek produktív tevékenységet végeznek fizetésért. Ezt külön kezelik attól a tevékenységtől, ahol a cél elsődlegesen nem a fizetés, hanem az, hogy a megváltozott munkaképességű személy szociális jellegű, fejlesztő tevékenységet végezzen.⁴⁸ A *védett foglalkoztatók* jellemzői: szociális gazdaság típusú és nem piaci tevékenységeket folytató, non-profit foglalkoztatók. A közhasznú és a kiemelten közhasznú szervezetek tartoznak ide. Tevékenységüket rugalmasan

⁴⁷ McQuaid, Ronald W. – Lindsay, Colin: A foglalkoztathatóság fogalma. In: Dr. Nyilas Mihály (szerk.): Nemzetközi kitekintés a foglalkoztatási- és jóléti politikák alakulásáról. Hungarian edition © ELTE TáTK, 2012.

⁴⁸ Lovász László Gábor (2009): Fogyatékossgügyi és rehabilitációs jog és igazgatás az Európai Unióban és Magyarországon jegyzet. ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar)

szervezik. Deklarált céljuk az arra alkalmas (alkalmassá tehető) dolgozók kivezetése a féligvédett munkaerőpiacra. E formában foglalkoztatható személyek a súlyosan fogyatékos személyek, akik átmenetileg vagy véglegesen csak részmunkaidős foglalkoztatásra, alacsony teljesítményre képesek, és munkavégzésükhöz folyamatos segítségre van szükségük. *Féligvédett foglalkoztató* (integrált foglalkoztatásra felkészítő köztes munkaerőpiac) jellemzői: a foglalkoztatottak átlagos állományi létszámának min. 50%-a - ideiglenesen vagy véglegesen - nem képes nyílt munkaerőpiacon való munkavégzésre. Ugyanakkor van teljesítmény-elvárás és a kieső teljesítmény kompenzálásra kerül, ami által a cég versenyképes lehet. Foglalkoztatási rehabilitációs tevékenységet biztosít és szükség esetén rugalmas foglalkoztatást biztosít. Deklarált cél az arra alkalmas (alkalmassá tehető) dolgozó kivezetése a nyílt munkaerőpiacra. *Ebben a formában foglalkoztatható munkavállaló:* folyamatos munkavégzésre – átmenetileg vagy véglegesen – csak speciális (könnyített) feltételekkel, segítő szolgáltatás igénybevétele mellett képes tartósan károsodott munkaerő.

Röviden szólunk kell a *társadalmi vállalkozásokról*, amelyek az üzleti alapon működő vállalkozásokhoz hasonlóan pénzügyileg önfenntartóak, azonban elsődleges céljuk nem a profitmaximalizálás, hanem egy általuk fontosnak tartott társadalmi cél megvalósítása. Tevékenységük során a társadalmi igazságosság szempontjait érvényesítik. Működésük alapelve, hogy a gazdasági, a társadalmi és a környezeti szempontok egyformán fontosak. Olyan gazdasági szereplők, amelyek elsődleges célja a kedvező szociális hatások elérése. Ennek megfelelően a nyereségük legnagyobb részét az elsődleges szociális célkitűzéseik megvalósítására fordítják, nem pedig a tulajdonosok és részvényesek profitjának maximalizálására. Alapvetően, bár nem kizárólag olyan üzleti modellt alkalmaznak, amelyben a nyereségnek csak kisebb részét osztják fel, a többit újra befektetik tevékenységük továbbfejlesztése céljából. A társadalmi vállalkozások különböző szervezeti formákat ölthetnek, lehetnek például szövetkezetek, egyesületek, alapítványok, nonprofit gazdasági társulások (ezekről írtunk korábban). Fontos szereplői az európai társadalmi és gazdasági kohézióknak, mivel elősegítik a sokrétű és ellenállóképes szociális piacgazdaság létrejöttét. A társadalmi vállalkozások a közérdeket szolgálva munkahelyeket teremtenek, társadalmilag innovatív szolgáltatásokat nyújtanak és termékeket állítanak elő, megkönnyítik a társadalmi befogadást, valamint előmozdítják a fenntarthatóbb és a helyi forrásokra alapuló gazdaságot. A szolidaritás és a szerepvállalás elvére épülnek.⁴⁹

1.3. A kötelező foglalkoztatás és a rehabilitációs hozzájárulás filozófiája, elvi és elméleti alapjai (*Barakonyi Eszter, Szellő János*)

Az *esélyegyenlőség* megteremtése részben állami feladat a megfelelő politika megteremtésével és képviselésével, melynek keretében a hatályos jogszabályok a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára jogvédelmet biztosítanak. A jogszabályok a törvény előtti egyenlőséget ugyan biztosítják, de nem teremtik meg automatikusan az esélyegyenlőséget. A jogi egyenlőség nem feltétlenül jelenti az esélyek és a lehetőségek egyenlőségét a mindennapi életben. Ahhoz, hogy ez utóbbi – azaz a tényleges esélyegyenlőség – megvalósuljon,

⁴⁹ Társadalmi felelősségvállalásról forprofit vállalkozásoknak. CSR módszertani kézikönyv. Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság, 2017.

nem csak a jogi feltételeknek kell megfelelőnek lenniük, de a társadalom egészének törekednie kell a pozitív irányú változások elérésére. Szempontunkból ez azt jelenti, hogy a megváltozott munkaképességű emberek is hasonló esélyekkel induljanak, illetve vegyenek részt a munkaerőpiacon, mint egészséges társaik. A társadalom kohéziójának erősítéséhez az integrált foglalkoztatást megvalósító munkahelyek számának növelése érdekében célzott támogatásokra, alternatív megközelítések és munkamódszerek bevezetésére, speciális munkafeltételek és munkahelyek biztosítására van szükség. A nyílt munkaerőpiac sajátosságaira épülő differenciált rehabilitációs foglalkoztatási szerkezet csak széleskörű, intézmény- és szektorközi helyi együttműködésre alapulva alakulhat ki, és - a korszerű technológiát közvetítő szakoktatás, valamint a foglalkoztatás speciális feltételeinek megteremtésén és biztosításán túl - kiegészítő szolgáltatások sorát igényli. E célok elérésének egyik eszköze lehet a kvótarendszer, illetve a rehabilitációs hozzájárulás.⁵⁰

A kvótaszabályozást a szakirodalom leginkább úgy tartja számon, mint a diszkrimináció ellenes intézkedések iskolapéldáját. Ezzel összefüggésben azonban felmerülhet néhány kérdés. A diszkrimináció ellenes jelleg vizsgálata során az első kérdés, amit fel kell tenni, hogy melyik fogyatékosági definíciót használja az adott rendszer. Úgy látjuk, hogy a Fogyatékosok Jogairól Szóló ENSZ Egyezmény, valamint a 2000/78 EK Irányelv egyaránt a fogyatékoság társadalmi modelljét használja annak meghatározásakor. Egy diszkrimináció-ellenes szakpolitikai intézkedés, amelynek az a célja, hogy a teljesítőképeségüknek csak hiányosan birtokában lévő személyeket védje, nem rekesztheti ki azokat, akiknek a képességei csak csekély mértékben akadályozottak, illetve akik csupán látszólag képességűek valójában azonban nem. Abban azonban minden tagállam, akik alkalmazzák ezt a típusú foglalkoztatáspolitikai intézkedést, hogy a fogyatékoság ennyire tág definíciója nem alkalmazható a kvóta alapjaként. *A kvótának ugyanis valamilyen módon minden esetben szelektívnek kell lennie.* A szelektálás ténye azonban már önmagában is diszkriminatív, hiszen a kvóta feltételrendszerének megállapításával fogyatékosnak minősíti emberek egy meghatározott csoportját. A kvóta rendszer ebből a szempontból tekinthető a munkáltató szervezeti kérdésének is, ugyanis a munkáltató, mint szervezet hajtja végre a kvóta előírásokat, és ebből kifolyólag az ő választásán múlik, hogy konkrétan ki lesz a kvóta teljesítéseképpen foglalkoztatott fogyatékos személy. A munkáltató tehát a fogyatékosok között „válogat” elsősorban természetesen aszerint, hogy az adott munkakör ellátására alkalmas személyt foglalkoztassa, vagyis akinek a korlátozottságát leginkább elbírja az adott munkakör. Ez a fajta szelekció természetes, azonban sok esetben olyan szempontok is alapul szolgálhatnak a szelekciónak, amelyek nem állnak összefüggésben a munka természetével. Ezt a problémát azok az országok, amelyek alkalmazzák a kvótarendszert, úgy próbálják meg kikerülni, hogy hangsúlyozzák miszerint a kvóta megállapításra nem úgy kell tekinteni, mint egy szabályozó mechanizmusra, hanem sokkal inkább úgy, mint egy szakpolitikai intézkedés hatékonyságát szolgáló eszközre. Felfogásuk szerint, a munkáltatók stratégiáját e tekintetben úgy kell befolyásolni, hogy az összhangban legyen a jogintézmény jogpolitikai céljaival.⁵¹

⁵⁰ Thornton, Patricia (1998): Employment Quotas, Levies And National Rehabilitation Funds For Persons With Disabilities: Pointers For Policy And Practice International Labour Office, <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/84>

⁵¹ Szellő János (szerk. 2013): A rehabilitációs kvóta és hozzájárulás hatása a munkáltatók befogadói magatartására Magyarországon. Zárótanulmány, PTE, Pécs

A jogalkotói tevékenység biztosítja az általános rendelkezéseket, melyek célja, hogy a fogyatékos emberek, illetve a munkaadók körében elősegítsenek (vagy megakadályozzanak) bizonyos magatartásformákat. A kvótarendszer tradicionális és egyfajta, sok országban alkalmazott, bár a skandinávoknál elfogadhatatlannak tartott, egyszerű szabályozási filozófiára épülő, direkt eszközként jelenik meg, amely a fogyatékos/megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatási helyzetének javítását szolgálja. Az uniós tagállamok több mint a felében valamilyen formában fellelhető.⁵² Más megközelítésben a törvényhozói szakpolitikák olyan általános intézkedéseket vezetnek be, amelyek célja a társadalmi-gazdasági szereplők, köztük a munkaadók hátrányos helyzetű emberek alkalmazásával kapcsolatos kedvezőtlen magatartásának befolyásolása. A fogyatékos emberek foglalkoztatási helyzetének javítására a törvényhozói politika egyik jellemző eszköze a kötelező foglalkoztatási kvóták előírása. A kvótarendszer úgy kívánja bővíteni a fogyatékosokkal élő emberek foglalkoztatását, hogy kötelezi a munkaadókat bizonyos számú fogyatékos munkavállaló alkalmazására. Ha ezt a kötelezettséget nem teljesíti, a munkáltatónak kompenzációs adót kell fizetnie, s ez szolgál forrásul bizonyos rehabilitációs tevékenységek finanszírozására.

A kötelező foglalkoztatási szint bevezetésével és működtetésével szemben *számtalan ellenérv megfogalmazódott a nemzetközi irodalomban*. Többek között az, hogy a munkáltatók formálisan ugyan teljesíteni fogják a kötelező kvótát, de érdemi rehabilitáció – az előírás hatására – nem történik. A másik ellenvetés az volt, hogy minden ilyen beavatkozás stigmatizál, vagyis erősíti a fogyatékosokkal élő emberekkel szemben amúgy is meglévő munkáltatói előítéleteket.⁵³ Az ILO 1998-as konferenciájának szakmai anyaga egyértelműen rámutat arra a tényre, hogy: „sok országban a kvótarendszerek pozitív hatása elhanyagolható, mivel bebizonyosodott, hogy sok esetben a rendszer csak nehezen és drágán működtethető, ami ahhoz vezetett, hogy más eszközöket elhanyagoltak, különösen azokat, amelyek a megváltozott munkaképességű emberek számára nyújtottak a munkaerő-piaci képesítéseket.”⁵⁴ Az ILO szerint a kvótarendszer hátránya az, hogy a rokkantság sokkal magasabb előfordulását eredményezi a munkaképes lakosság körében, mint amit valószínűleg más módszerekkel ki lehetne mutatni. Ez okozhatja azt, hogy a munkáltatók nyomást fejtenek ki egyes a munkavállalókra, hogy nyilvánítsák magukat rokkantnak, annak ellenére, hogy nem tartoznak a kvótarendszer hatálya alá.⁵⁵

Egy másik alapvető megközelítés lehet, hogy *a foglalkoztatási kvóta a fogyatékosokkal élő megváltozott munkaképességű emberek integrált foglalkoztatását segítheti elő*. A megváltozott munkaképességűek integrációja szempontjából kulcs-tényezőnek tekinthető befogadó

⁵² Sajátos integrációs filozófiát követnek a skandináv országokban ahol sohasem vezettek be kvótarendszert, mivel ezeket az egyenlő bánásmód szabályaival ellentétesnek tartották, álláspontjuk szerint a fogyatékos emberekre vonatkozó speciális szabályok azt eredményezhetik, hogy ezzel kiemelik őket az általános (dolgozó) népességből. Továbbá, ezekben az országokban úgy vélekednek, hogy a környezet adaptálására kell a nagyobb figyelmet fordítani, ennek kell prioritást élvezni, nem pedig annak, hogy az állampolgárok bizonyos kategóriái esetében külön intézkedéseket alkalmazzanak.

⁵³ Gere Ilona (2000): A megváltozott munkaképességű emberek bekapcsolása a munka világába. http://3sz.hu/sites/default/files/uploaded/gere_ilona_a_megvaltozott_munkakepessegu_emberek_bekapcsolasa_a_munka_vilagaba.pdf

⁵⁴ Vocational rehabilitation and employment of disabled persons. International Labour Conference 86th Session 1998 <http://www.ilo.org>

⁵⁵ Lovász László Gábor (2009): Fogyatékosügy és rehabilitációs jog és igazgatás az Európai Unióban és Magyarországon jegyzet. ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar

munkaerőpiac biztosítása, illetve másik oldalról, ezen személyek számára a munka vonzóvá és kifizetődővé tétele érdekében, amelynek a következő eszközei, módszerei lehetnek:

- aktív és preventív munkaerő-piaci intézkedések, ideértve a személyre szabott cselekvési tervek keretében a szükségletek időben történő azonosítását, a munkakereséshez nyújtott támogatást és a képzést, illetve a munkaerőpiactól legtávolabb lévők munkaerő-piaci integrációjának támogatásához szükséges szociális szolgáltatások nyújtását,
- az adó- és ellátórendszerek ösztönző és visszatartó tényezőinek folyamatos felülvizsgálata, ideértve az ellátások adminisztrációját és feltételrendszerét, illetve a magas tényleges adómértékek jelentős csökkentését – elsősorban az alacsony jövedelműek számára –, a szociális védelem megfelelő szintű biztosítása mellett,
- új munkahelyforrások kialakítása a magánszemélyeknek és vállalkozásoknak nyújtott szolgáltatásokban, különösen helyi szinten.⁵⁶

Fontos kiemelnünk a már hivatkozott 2000/78 EK Irányelv 5. cikkét: A fogyatékos személyek igényeihez való ésszerű alkalmazkodás kritériumát. Az egyenlő bánásmód elvének a fogyatékos személyekkel kapcsolatban történő végrehajtása céljából *ésszerű intézkedéseket kell bevezetni*. Ez azt jelenti, hogy *a munkaadóknak meg kell tenniük a megfelelő és az adott esetben szükséges intézkedéseket, hogy a fogyatékos személy számára lehetővé váljon a munkához jutás, a munkában való részvétel, az előmenetel, az át- vagy továbbképzés, kivéve, ha az ilyen intézkedés aránytalanul nagy terhet ró a munkaadóra*. Ezt a terhet nem lehet aránytalanul nagyra tekinteni, amennyiben az adott tagállam fogyatékgügyi politikájának intézkedései ezt kielégítően ellensúlyozzák.

A munkáltatói, vállalkozói, intézményi társadalmi felelősségvállalás egyik fő terepe lehet a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása, a számukra történő munkahelyteremtés vagy az esélyegyenlőség biztosítása. A rehabilitációs foglalkoztatás gazdasági hasznot jelent a vállalatnak, ugyanakkor rontja a költségvetés bevételi oldalát, de emellett nagymértékben hozzájárul a társadalom önfenntartási lehetőségeinek és a munkaerő-piacon hátrányos helyzetű, nehezen boldoguló célcsoport életszínvonalának emelkedéséhez. A CSR egyik legfontosabb jellemzője az önkéntesség és elköteleződés egyes társadalmi problémák megoldásának elősegítése érdekében.⁵⁷ Ugyanakkor a jogok és kötelezettségek teljesítése önmagában nem tekinthető felelős magatartásnak. A CSR mindig önként vállalt és az alapvető normák betartása után jön létre. Sajátos ellentmondás, hogy a vállalkozások önkéntességén alapuló felelősségvállalás politikai, társadalmi eszközökkel ösztönözhető, bizonyos esetekben társadalmi nyomással ki is kényszeríthető. Ilyen a rehabilitációs foglalkoztatáshoz kapcsolódó kvóta és hozzájárulás rendszere is. A CSR másik specifikus kérdésköre a közzsféra attitűdje a társadalmi felelősségvállalás, mint modell alkalmazása során. Az Európai Bizottság 2002-ben a CSR célkitűzéseknek az összes európai szakpolitikába való beépítését javasolta. Valójában az Európai Unió a fenntartható fejlődési stratégiájához híven kötelezettséget vállalt arra, hogy szakpolitikáiba beépíti a gazdasági, társadalmi és környezetvédelmi megfontolásokat.

⁵⁶ Szellő János (szerk. 2013): A rehabilitációs kvóta és hozzájárulás hatása a munkáltatók befogadói magatartására Magyarországon. Zárótanulmány, PTE, Pécs

⁵⁷ A CSR három pilléréből (3P: People, Planet, Profit) az emberi tényező (People) értéke, vagyis különösen a vállalat munkavállalóival való felelős bánásmód fontos szerepet tölt be. A CSR ideájában a „hatékonyság” (profit) és a „jótékonyság” (munkavállalói jól-lét) együtt van jelen.

2. Foglalkozási rehabilitációt ösztönző rendszerek kilenc országban

Európa több tagállamában a munkáltatókat jól kidolgozott ösztönző-szankcionáló eszközök összehangolt működtetésével készítetik a foglalkozási rehabilitációban való részvételre. A rehabilitált dolgozók foglalkoztatására elsősorban pénzügyi kedvezményekkel, zömmel gazdasági úton, ritkábban adminisztratív-hivatali eljárásokkal szorítják rá a vállalatokat. Az Európai Közösség országaiban – az Egyesült Királyság, Dánia, Svédország kivételével - különböző mértékű foglalkoztatási kötelezettséget rónak a munkáltatókra, melynek elmulasztása esetén mérlegelésre készítő mértékű hozzájárulás fizetésére kötelezik a nem teljesítő cégeket. Az így befolyt összegekből támogatják például a megváltozott munkaképességű emberek védett foglalkoztatását. A foglalkoztatási kötelezettség mellett mindegyik ország különféle támogatásokat (tb és adókedvezmények; bértámogatás stb.) biztosít azon munkáltatók számára, akik vállalják megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatását.

Tanulmányunk e fejezetében mutatjuk be azokat a foglalkozási rehabilitációt ösztönző gyakorlatokat, amelyeket Angliában (Egyesült Királyság), Ausztriában, a Cseh Köztársaságban, Hollandiában, Franciaországban, Lengyelországban, Németországban, Svédországban és Szlovákiában alkalmaznak a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának elősegítésére és biztosítására.

A tapasztalatokat megközelítően azonos szempontok alapján dolgoztuk fel. A fogyatékossgai definíciók különbözősége ellenére összehasonlítottuk a támogatási és szolgáltatási standardeket. A félreértések elkerülése végett a különböző bérszubszeneciákat foglalkoztatási támogatásoknak nevezzük, míg a szolgáltatás keretében a Támogatott Foglalkoztatás (TF) jelenik meg. A TF közel 30 országban működik eltérő tartalommal (definíciók, szabványok, módszertan), gyakorlattal, létszámmal és finanszírozással. Kiemelésére azért kerül sor, mert mindegyik vizsgált országban megjelenik valamilyen szinten.⁵⁸

2.1. Foglalkozási rehabilitációt ösztönző rendszer Angliában - Egyesült Királyságban (Zádori Iván)

Az Egyesült Királyságban az 1995. évi, fogyatékossgal élő személyek diszkriminációja elleni törvény szerint a fogyatékossg: olyan fizikai vagy mentális károsodás, amely lényeges vagy tartós negatív hatást gyakorol egy személy azon képességére, hogy mindennapi tevékenységeket végezzen. E fogalom volt az alapja a foglalkoztatási kötelezettségeknek és a támogatásoknak, amelyek az első időszakban a nagyfoglalkoztatókra vonatkoztak. A törvény későbbi módosítása után, 2004-ben már mérettől függetlenül minden egyes munkáltatóra és szinte

⁵⁸ Magyarországi viszonyokra a Salva Vita Alapítvány adaptálta a TF módszert, felismerve a szolgáltatás hiánypótló jellegét és a benne rejlő lehetőségeket. A Salva Vita Alapítvány 2003-ban kapott először felkérést az Országos Foglalkoztatási Közalapítványtól a TF szolgáltatás terjesztésére. A program célja volt, hogy az országban minél több helyszínen, minél több megváltozott munkaképességű, fogyatékos ember számára legyen elérhető a szolgáltatás. a Salva Vita Alapítvány mellett további hét magyar szervezet működtet TF szolgáltatást Magyarországon.

minden foglalkozási területre vonatkozik. A törvény fő tárgykörei értelmében tilos a munkáltatóknak a nem fogyatékos személyeknél kevésbé kedvező elbánásban részesíteni a fogyatékos személyeket a toborzási és a válogatási folyamatok, az állásban tartási megoldások, a munkatársak áthelyezése és előléptetése, a képzési és a fejlesztési lehetőségek, valamint a fegyelmi és az elbocsátási folyamat során. A munkáltatók kötelesek együtt dolgozni a fogyatékos személlyel olyan úgynevezett ésszerű akadálymentesítés megvalósításán, ami lehetővé teszi az illető részvételét a foglalkoztatás megszerzésének és megtartásának minden egyes vonatkozásában.⁵⁹

Az Egyesült Királyságban a munkaképes korú fogyatékkal élők foglalkoztatási aránya 45%, míg a nem fogyatékkal élő társaiké 77%. Bár a 2010-es esélyegyenlőségi törvény komoly előrelépést jelentett a fogyatékkal élők számára, a munkáltatóknak még jelentős lépéseket kell tenniük annak érdekében, hogy a fogyatékkal élők foglalkoztatási mutatói javuljanak. A törvény 1. fejezete részletesen is foglalkozik azokkal a speciális csoportokkal, ahol az esélyegyenlőségnek kiemelt szerepe van (fogyatékkal élők, kor, házasság és élettársi kapcsolat, faj, vallás, nem, nem-megváltoztatás, szexuális irányultság). A törvény definíciója alapján az adott személy akkor tekinthető fogyatékkal élőnek, ha:

- fizikai vagy szellemi fogyatékkal él (tkp. veleszületett);
- a (kialakuló/megtörténő) értékvesztés jelentős és hosszú távon is (egy évet meghaladóan) káros hatással van az adott személy szokásos napi tevékenységeinek elvégzésére való képességére.⁶⁰

A fentiek alapján tehát a fogyatékkal élő személy olyan fizikai vagy szellemi fogyatékossgal rendelkezőnek minősül, aki "jelentős" és "hosszú távú" hatással van a szokásos napi tevékenységükre.⁶¹

A 2010-es törvény és a korábbi törvények természetesen nem eredmény nélküliek, a nagyobb vállalatok körében elindult egyfajta szemléletváltás, például a Sainsbury's négy éven belül több mint 2000 fogyatékkal élő vett fel, míg a Marks & Spenser's több mint 1000 fogyatékkal élő személyt alkalmazott, és a BT 2013 óta több mint 300 fogyatékkal élő ember számára nyújt munkalehetőségeket.⁶²

A pozitív eredmények ellenére a statisztikák azt mutatják, hogy a fogyatékkal élők mindössze 33%-a foglalkoztatott teljes munkaidőben, szemben a nem fogyatékos emberek 60%-os arányával. E statisztikákból kiderül, hogy a fogyatékkal élő embereknek csupán kevesebb, mint felét (45%), harmadát (33% főállásban) alkalmazzák, így még mindig jelentős akadályok léteznek, hogy a fogyatékkal élő és megváltozott munkaképességű emberek teljes mértékben

⁵⁹ Lovász László Gábor (2009): Fogyatékossgügyi és rehabilitációs jog és igazgatás az Európai Unióban és Magyarországon jegyzet. ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar

⁶⁰ Az Egyesült Királyságban a fogyatékossgal élő személyeknek különféle törvényekben eltérő meghatározásai léteznek, mivel a meghatározások eltérő célt szolgálnak. A fogyatékossgal élő személyek egyenjogúságáról szóló törvény például kiterjesztően értelmez, ami azt jelenti, hogy nemcsak a testi fogyatékossgot érti alatta, hanem a pszichikai fogyatékossgot, valamint például az ízületi gyulladást, a cukorbetegséget és az epilepsziát is.

⁶¹ Equality Act 2010

⁶² Pfefer, Emily: Disability and employment: a social model study of the employment experiences of disabled people in Great Britain, with a focus on mental illness. Economic Report Series 2015

részt vegyenek a gazdasági újratermelési folyamatokban.⁶³ A 2010-es törvényt ráadásul az Egyesült Királyság nem mindegyik része vezette be, pl. Észak-Írország esetében továbbra is az 1995-ös fogyatékkal élőkkel foglalkozó törvény van érvényben. Miközben a fenti statisztikák azt mutatják, hogy a fogyatékkal élők foglalkoztatásának növekedése meghatározott vállalatokon belül történt, a törvény mégsem volt olyan hatásos, mint amennyire remélték. A kérdés szabályozásával bizonyos esetekben hátrányos megkülönböztetésre kaptak a munkáltatók „felhatalmazást”, a törvény keretein belül.⁶⁴

A 2013-ban tárgyalt reformjavaslat alapja a foglalkozási rehabilitáció során a foglalkoztatás kétirányú kapcsolatának javítása a munkáltató és a fogyatékossgal élő munkavállaló között. Továbbá a kölcsönös gazdasági előnyök, értékek és a produktivitás biztosítása. Azért, hogy a munkáltatók több fogyatékossgal élő munkavállalót alkalmazzanak a foglalkoztatási potenciál maximalizálására vonatkozó feltételek tekintetében, a következő javaslatok fogalmazódtak meg:

- A toborzási feltételek javítása, a személyre szabott szolgáltatások biztosításával;
- A munkahelymegőrzés elősegítése az egészséges környezet biztosításával;
- A szakmai mobilitás elősegítése a fogyatékossgal élő munkavállalók körében.

A fogyatékkal élő fiatalok és egészségkárosodással rendelkező fiatalok számára a foglalkoztatási törekvések teljesítésén belül a következő lényeges feladatok körvonalazódtak:

- Az iskola és a munkahely közötti átmenet biztosítása segítő szervezeteken keresztül;
- Ösztönözni kell a fiatalokat és azokat, akik nevelik, orientálják és támogatják őket, hogy a karrier-központú szerepmodellek és az újonnan kifejlesztett tudáscsomagok előmozdítása révén biztosítottá válják foglalkoztatásuk;
- Kiemelten fontos a felsőoktatás és a szakképzés hozzáférhetőségének javítása a fogyatékkal élő fiatalok és az egészségkárosodott fiatalok számára.⁶⁵

Munkaerő-piaci helyzetkép

Az Egyesült Királyságban 2016-ban a munkaképes lakosságot tekintve 30 436 500 fő dolgozott, egy évvel korábban pedig 30 027 500 fő volt foglalkoztatva. A 15-24 éves korosztályból 2016-ban 3 864 700 fő volt foglalkoztatva, míg egy évvel korábban ennél csupán 6000 fővel kevesebb. A foglalkoztatási ráta a fenti adatok ismeretében 2016-ban 73,5%, 2015-ben 72,7% volt. A fiatalok foglalkoztatási rátája tavaly 50,9%, egy évvel korábban pedig 50,1% volt. Az iskolai végzettséget figyelve az alacsony végzettséggel rendelkezők 58,4%-a, a középfokúaknak 73,8%-a, a felsőoktatásban végzetteknek pedig 84,9%-a dolgozott 2016-ban. A 30 436 500 főből 16 111 900 fő volt férfi, 14 327 600 pedig női munkavállaló. Fentiekből 22 721 900 fő volt teljes, míg 7 662 000 fő részmunkaidőben foglalkoztatva. A részmunkaidős foglalkoztatás okainál a foglalkoztatottak 16,0%-a nem talált megfelelő álláshelyet, 2,9%

⁶³ Department for Work and Pensions 2013

⁶⁴ Fredman, Sandra: Discrimination Law. 2nd edn, Oxford University Press, Oxford:2011

⁶⁵ The disability and health employment strategy: the discussion so far. Presented to Parliament by the Secretary of State for Work and Pensions by Command of Her Majesty December 2013. <https://www.gov.uk>

küzdött betegséggel vagy rokkantsággal, 20,7% családi okok miatt, 32,6% gyermeknevelés, 12,7% pedig tanulmányok folytatása miatt vett részt részmunkaidős foglalkoztatásban. A munkanélküliségi ráta 2016-ban az Egyesült Királyságban 4,9% volt egy évvel korábban 5,4%. A fiatalok munkanélküliségi rátája tavaly 13,0%, 2015-ben pedig 14,6%-os volt. Nemek szerint tekintve a férfiaknál 5,1%-os, a nőknél pedig 4,8% volt tavaly a munkanélküliségi ráta. A munkanélküliség az alacsony végzettségűek 8,6%-át, a középfokúak 5,5%-át, egyetemet, főiskolát végzettekénél pedig 3,8%-ot érintett. A tartós munkanélküliek aránya tavaly 17,3%-os volt, ez 4,2%-kal alacsonyabb, mint a 2015. évi adat.⁶⁶

Fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű emberek helyzete az Egyesült Királyságban

Az Egyesült Királyságban több mint 11 millió olyan ember él, akiknek hosszan elhúzódó betegsége, fogyatékossga van, vagy éppen megváltozott munkaképességű, munkavégzésében korlátozott. A leggyakrabban jelentett károsodások azok, amelyek negatívan befolyásolják a helyváltoztatást, mozgáskoordinációt és az emelést. A fogyatékossga előfordulása az életkorral emelkedik. Az Egyesült Királyságban a gyermekek mintegy 6% -a fogyatékkal él, szemben a munkaképes korú felnőttek 16%-ával és a felnőttek 45%-ával az állami nyugdíjkorhatár alatt.

A fogyatékos és megváltozott munkaképességű személy, foglalkoztatási és támogatási juttatásra akkor jogosult, ha munkaképessége korlátozott, és teljesített bizonyos nemzeti biztosítási járulékfizetési feltételeket. Ha eleget tesz ezeknek a feltételeknek, 13 hetes értékelési szakasz következik, amelynek során egy orvos vagy egészségügyi szakember orvosi vizsgálatot, úgynevezett munkaképességi vizsgálatot végez. A munkaképességi vizsgálat az ellátásra való jogosultság felmérésén túl azt is megállapítja, hogy az adott személy a kötelező munkavégző tevékenységet előíró munkával kapcsolatos tevékenységi csoportba vagy az ilyen követelményt nem támasztó támogatási csoportba kerüljön. E csoportok a következők:

- *Munkával kapcsolatos tevékenységi csoport (Work Related Activity Group):* ha a személy a munkával kapcsolatos tevékenységi csoportba kerül, személyi tanácsadójával folytatott, munkára összpontosuló megbeszéléseken kell részt vennie. Segítséget kap ahhoz, hogy felkészüljön a megfelelő munkavégzésre. Ennek fejében a foglalkoztatási és támogatási juttatás alapösszege a munkával kapcsolatos tevékenységi elemmel egészül ki.
- *Támogatási csoport (Support Group):* a támogatási csoportba kerül, mert betegsége vagy fogyatékossga súlyosan befolyásolja munkaképességét és nem várják el, hogy bármilyen munkavégzésben részt vegyen. Önkéntes alapon azonban ezt megteheti.
- *Munkához jutásban való segítségnyújtás (Helping you into work)* ha a munkával kapcsolatos tevékenységi csoportba tartozik, rendszeresen találkozik egy személyi tanácsadóval, hogy megbeszéljék a munkával kapcsolatos kilátásokat. A személyi tanácsadó a következő területeken nyújt segítséget és tanácsot: az állással kapcsolatos

⁶⁶ www.statistics.gov.uk

célok; készségek, erősségek és képességek; milyen lépéseket kell tenni a megfelelő munka megtalálása érdekében.⁶⁷

A munkaerőpiaci-felmérések szerint 2012-ben a fogyatékkal élő emberek nagyobb valószínűséggel foglalkoztatottak, mint 2002-ben, de továbbra is kisebb mértékben foglalkoztatottak, mint a nem fogyatékos emberek. 2012-ben a munkaképes korú fogyatékkal élők 46,3%-a dolgozott, szemben a munkaképes korú, nem fogyatékos emberek 76,4%-ával. Ez a 30,1 százalékpontnyi különbség a fogyatékkal élő és a nem fogyatékkal élő emberek között több, mint 2 millió embert jelent. A különbség 10 százalékponttal csökkent az elmúlt 14 évben (2002-2016), de az elmúlt évek a viszonylag kedvező gazdasági klímája ellenére sem tapasztalható ebben az időszakban lényeges elmozdulás. 2016 közepén az Egyesült Királyságban a fogyatékos emberek 49%-a dolgozott, szemben a nem fogyatékkal élők 81%-ával.⁶⁸

A munkaképes korú fogyatékkal élő személyek 19,2%-a nem rendelkezik formális végzettséggel, szemben a munkaképes korú nem fogyatékos emberek 6,5%-ával. A munkaképes korú fogyatékkal élők 14,9%-a rendelkezik szakképzettséggel, szemben a munkaképes korú nem fogyatékos emberek 28,1%-ával. Az élethosszig tartó tanulás és a folyamatos szakmai képzés lehetőségei csekélyebbek a fogyatékkal élők emberek számára, és a részvételi arányok is arányosan alacsonyabbak a fogyatékkal élő tanulók esetében. Az Egyesült Királyság bizonyos területein nincs különbség, de korlátozott támogatás és finanszírozás áll rendelkezésre a fogyatékkal élők támogatására. A rokkantsági segélyszabályozások komplexnek tűnnek, de sokszor bizonytalanság és viták övezik a több mint heti 16 órában dolgozó fogyatékkal élők gazdasági előnyeit.

A fogyatékkal élő emberek sokkal nagyobb valószínűséggel tapasztalják a munkahelyi tisztességtelen bánásmódot, mint a nem fogyatékos emberek. 2008-ban a fogyatékkal élők 19%-a tapasztalt didzkriminatív bánásmódot a munkahelyén, szemben a nem fogyatékos emberek 13%-ával. A fogyatékkal élők mintegy harmada nehézségekkel szembesül ha a nyilvános, kereskedelmi és szabadidős árukhöz és szolgáltatásokhoz akar hozzáférni.

A fogyatékosággal élő emberek körében kevésbé valószínű, hogy részt vesznek a kulturális, szabadidős és sport tevékenységekben, mint a nem fogyatékos emberek. A fogyatékkal élő emberek kevésbé hajlandóak önkéntes, segítő tevékenységet folytatni. 2010 és 2011 között például a fogyatékkal élő személyek 23%-a havonta legalább egyszer önkéntes munkát végzett, szemben a nem fogyatékos emberek 25%-ával (ez a két százalék elég kis eltérés...)

A fogyatékkal élő személyek körülbelül egyötöde úgy nyilatkozott, hogy nehézségekkel szembesülnek fogyatéku miatt a közlekedésben. 2004 és 2005 közötti időszakhoz képest a 2011 és 2012 közötti időszakra az alacsony padlójú, kerekesszékekkel is igénybe vehető buszok aránya 52%-ról 88%-ra emelkedett. A fogyatékosággal élők sokkal kisebb valószínűséggel élnek az internet hozzáféréssel rendelkező háztartásokban, mint a nem fogyatékos emberek. 2011-ben a fogyatékkal élők 61%-a internet-hozzáféréssel rendelkező háztartásokban élt, szemben a nem fogyatékos emberek 86%-ával. A fogyatékkal élők sokkal nagyobb valószínű-

⁶⁷ http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/

⁶⁸ House of Commons Work and Pensions Committee: Disability employment gap Seventh Report of Session 2016-17 Report, together with formal minutes relating to the report

séggel lesznek a bűncselekmények áldozatai, mint a nem fogyatékos emberek. Ez a szakadék a legnagyobb a 16-34 évesek körében, ahol a fogyatékkal élők 39%-a számolt be arról, hogy valamilyen bűncselekmény áldozatává vált már addigi életében, szemben a nem fogyatékos személyek 28%-ával.

A brit Fogyatékosügyi és Rehabilitációs Királyi Társaság (Royal Society for Disability and Rehabilitation/RADAR) szerint „Az Egyesült Királyságban elő 7 millió munkavállalási korú fogyatékos személy a munkavállalási korú népesség 20%-át teszi ki, de ezeknek az embereknek csak a fele dolgozik illetve aktív a munkaerőpiacon. Ez elég rossz arány a 75%-os általános foglalkoztatási rátához képest, amelyet a tervek szerint 80%-ra akarnak növelni. De még ez az 50%-os fogyatékos foglalkoztatási ráta is igen szélsőséges eltéréseket takar, hiszen bizonyos fogyatékos csoportok, így például a mentális egészségi problémákkal vagy a tanulási nehézségekkel élők esetében ugyanez a ráta sokkal alacsonyabb, akár 20% is lehet.”⁶⁹

A foglalkozási rehabilitáció intézményei

A munkaügyi szervezet felépítése, szintjei, céljai és feladatai:

A foglalkozási rehabilitáció alapintézménye az *Egyesült Királyság munkaügyi szervezete (Jobcentre Plus, JCP) a Munkaügyi és Nyugdíjbiztosítási Minisztérium részeként működik. A foglalkoztatási irányelvek működtetését végzi és hajtja végre, melyek az ellátásokat igénylőktől elvárják az aktív álláskeresést és a foglalkoztatásra való felkészülést. A segítség mellett az igénylőknek támogatásokat is nyújt, fiatalok munkához jutását segíti, foglalkoztatási rehabilitációs programok segítségével igyekszik segíteni a megváltozott munkaképességűek elhelyezkedését, illetve a különböző munkaerő-piaci programokban segítséget nyújt azok résztvevőinek. A szervezet mindezek mellett ellátási igényeket dolgoz fel, állapít meg és folyósít.*

Az új keretrendszer 2011. évi bevezetését követően a munkaügyi szervezetnek két intézkedésre vonatkozóan kell kimeneti adatokkal szolgálnia a minisztérium részére. Egyik a járadékosok, ellátással rendelkezők áramlásának adatai a foglalkoztatásba, a másik pedig az esetleges csalások és tévedések pénzbeli értéke. Ehhez kapcsolódva rengeteg információval rendelkezik a szervezet, mint például a járadékosok és a munkáltatók adatai és gyakorlata, ellátások adminisztrációja, munkaerő-piaci adatok, információk, csalások és tévedések száma jellege.

- A foglalkoztatási szolgálat mindenekelőtt a munkanélküli személyek foglalkoztatását vagy képzését segíti és koordinálja, valamint az egyéni szükségleteket figyelembe véve támogatásokat ad;
- A minisztérium tisztviselői a munkaügyi szervezet működését nemzeti szempontok alapján figyelik, és a minisztérium hosszú-távú stratégiájának megvalósulását nézik. A szervezet céljait és finanszírozását évente a minisztérium és a kincstár határozza meg, amely azután a JCP tevékenységi tervében jelenik meg.

⁶⁹ Buckley, Mike: Az európai együttműködés sikeres színtere: a foglalkozási rehabilitáció. Jó gyakorlatok az EU régi és új tagállamaiban. Konferencia-előadás Budapest, 2006.

A munkaügyi szervezetnek három fő pillére van: a munkaügyi központok segítenek az ügyfeleknek munkát találni, valamint figyelik álláskeresési aktivitásukat és jogosultságukat. Az ügyfélközpontok az ügyfelek hívásait fogadják, és az ellátásaikat intézik, valamint külön egy-egy vizsgálja az ügyfeleket, valamint az ellátásokkal kapcsolatos visszaéléseket.

A hálózati munkát irányító csoportok irányítják és felügyelik, amelyek nagy földrajzi területeket ölelnek fel, valamint ezek koordinálják a hozzájuk tartozó területi irodák tevékenységét is. A területi irodák leggyakrabban megyehatárokhöz kapcsolódnak, és a hozzájuk tartozó helyi irodák működését irányítják. A helyi irodák végzik a munkaügyi szervezet tulajdonképpeni látható tevékenységeit.

Partnerségek:

A munkaügyi szervezet három partnersége érdemel említést. Az ún. Munkaprogramban a tartós munkanélküliséggel, és az elhelyezkedés szempontjából akadályokkal küzdők magán, illetve önkéntes szolgáltatókhoz folyamodhatnak, aki szabadon ajánlhatnak nekik olyan szolgáltatásokat, amelyek szerintük a leghatékonyabban segítik az ügyfelek elhelyezkedését. A helyben dolgozó munkatársak és a képző intézmények a legjobban tudják és ismerik az állás-keresők számára legmegfelelőbb képzéseket.

A munkaügyi szervezet emellett helyi munkáltatókkal is együttműködik abban, hogy önkéntes munkalehetőségeket biztosítsanak az álláskeresőknek, mint amilyen a munkakipróbálás is.

A szociális partnerek nincsenek közvetlenül bevonva a munkaügyi szervezet irányításába, ellenőrzésébe, habár leggyakrabban kulcsszereplőként működnek, illetve lehetőségük van lobbicsoportként is szerepelni.

A foglalkoztatási szolgálat vezető szerepet játszik a munkaerő-piaci szereplők koordinálásában az együttműködések fejlesztése és az innováció érdekében. Egyéb állami, illetve magán-szervezetekkel a partnerségek formális szerződések keretében működnek. A minisztérium a kutatásainak, vizsgálatainak jelentős részét kutató intézetekkel, akadémiai szervezetekkel, piaci és non-profit szervezetekkel való együttműködés, illetve szerződés keretében végzi, végezteti. Valamennyi eredmény a minisztérium honlapján kerül megjelentetésre. Az egyes értékelések eredményeit is figyelembe veszi a szervezet, hiszen azok - további faktorokkal együtt - az intézkedések jövőbeli fejlesztését segíthetik.

Szolgáltatások és ellátások integrációja:

A Jobcentre Plus az álláskeresési ellátások mellett egyéb releváns szociális ellátások folyósításáért is felelős. Valamennyi igénylőnek regisztrálnia kell magát a szervezetnél, akinek már rutinszerű kapcsolata van az ügyfelekkel, mivel a szociális segélyek kifizetése is a szervezeten keresztül történik.

Az Egyesült Királyságban munkanélkülinek nevezik azokat az embereket, akik álláskeresési ellátásért (JSA) folyamodnak minden hónap második csütörtökjén. Az igénylők között azokat

is számon tartják, akik részére nem történt folyósítás, illetve azokat is, akik „nemzeti biztosítási hitelért” folyamodnának, illetve bizonyos időre szüneteltetik ellátásuk folyósítását. A munkáltatók főbb jellemzőik alapján (vállalkozás mérete, működési terület stb.) kategorizálva vannak, de szektoronkénti bontásukról nincsenek adatok.

Álláskeresők részére nyújtott szolgáltatások:

A foglalkoztatási szolgálat hét szolgáltatásfajtát kínál álláskeresőinek. Az egyéni tanácsadás, álláskereső klub, valamint a képességfelmérés és az öntájékozódás valamennyi álláskereső igénybe veheti. Utóbbi szolgáltatás történik csak online formában, az első három mindegyike személyes találkozás keretében valósul meg. Önfoglalkoztatóvá váláshoz tanácsadás mellett anyagit támogatás is megíthető, míg munkahelyteremtéshez, illetve pl. állásinterjúra történő utazáshoz a szervezet eszközök beszerzését, illetve az útiköltséget finanszírozza. Fenti szolgáltatások fiatal álláskeresők számára kilenc hónapig, míg egyéb álláskeresőknek egy évig vehetők igénybe. Az álláskereső klub szolgáltatásánál a helyi önkormányzatok önkéntesei is be vannak vonva, valamint a képességek felmérése és az önfoglalkoztatóvá válás történik partnerszervezetek bevonásával.

A munkaprogram a tartós munkanélkülieket és a foglalkoztatás szempontjából nehezen integrálhatókat szólítja meg. a szolgáltatásnyújtás itt is „külső” szolgáltatók közreműködésével valósul meg. Valamennyi szolgáltatás hatékonyságát a szervezet értékelési folyamattal méri, vizsgálja.

A fentiek mellett jelentős, hogy a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű fiatal számára pályaválasztási tanácsadást biztosít – minden fogyatékkal élő, aki a nyílt munkaerőpiacon szeretne munkába állni, jelentkezhetsz a szociális védelemért felelős szaktárca valamely munkaügyi irodájában, hogy találkozzon egy munkaügyi hivatalnokkal, aki a képzésekkel és foglalkoztatással kapcsolatban teljes körű információval és tanácsadással látja el. A fogyatékkal élők számára a magánszektorban is léteznek célzott foglalkoztatási támogatások. A fogyatékkal élők rendszerint önállóan is jelentkezhetsz foglalkoztatási programokba vagy támogatott foglalkoztatási szolgáltatások igénybe vételére. Emellett számos szervezet utalhatja őket különféle szolgáltatásokba, mint pl. közösségi mentális egészségügyi szervezetek, szociális szolgálatok és a Jobcentre plus. Az átirányítás folyamatát a finanszírozó forrás is befolyásolhatja. A felvételi és elbocsátási szabályok azonosak a fogyatékkal élők esetében, mint a munkaerőpiac egészére nézve, bár a fogyatékkal élők diszkriminációját tiltó törvény némi védelmet biztosít a részükre.

Munkáltatók részére nyújtott szolgáltatások:

A munkáltatók négyféle szolgáltatásfajtában kérhetnek segítséget. A szervezet nehezen integrálható személyek esetében személyesen segít, illetve támogatást ad a munkáltatóknak a foglalkoztatáshoz. Álláshelyekre, ajánlatokra, megfelelő jelentkezőkre vonatkozóan nyújt információszolgáltatást a cégek számára, valamint segíti őket a különböző támogatásokhoz való hozzájutásban, pályázásban. Támogatást nyújt továbbá humánerőforráshoz kapcsolódó fejlesztésekhez, képzésekhez. A szolgáltatásnyújtások több csatornán keresztül valósulnak meg. Az illetékes miniszter negyedévente találkozik a szakszervezetekkel. a munkaügyi szakemberek személyes találkozások alkalmával, hírlevelek segítségével, valamint információs

szemináriumok keretén belül érik el a célcsoportot. Fent említett szolgáltatásnyújtások során a munkaügyi szervezet mellett közreműködőként a kereskedelmi kamara, munkáltatói szervezetek, valamint képző intézetek is megjelennek.

A munkáltatókkal eseti, illetve hosszútávú partnerségeket alakítanak ki. A Jobcentre Plus kötelezi magát, hogy a munkáltatóktól érkező telefonos megkeresésekre kettő munkanapon belül érdemben reagál egy arra szánt szakértői csoport az együttműködés részleteinek kidolgozása céljából. A hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatásához kötődő problémák komplex kezelésének érdekében a Jobcentre Plus a munkáltatókon kívül számos kormányzati szervvel, ügynökséggel és civil szervezettel is partnerségi kapcsolatban áll helyi, regionális és országos szinten.

A Jobcentre Plus külön szakértői és kapcsolattartói munkacsoportokat tart fenn az egyes szolgáltatások igénybe vételéhez szükséges kommunikációs csatorna kiépítésére. Ezek – munkáltatói oldalon – a következők:

- *Employer Direct és Employer Direct Online* – az üres álláshelyekkel rendelkező munkáltatók telefonon vagy e-mailben jelentkezhettek, majd a velük kapcsolatba lépő tanácsadónak jelezhetik igényeiket és tájékozódhatnak a hirdetési lehetőségekről.
- *Vacancy Service Manager* – álláshirdetési szolgálat, mely 2 napon belül felveszi a kapcsolatot az álláshirdetővel; tanácsot ad a jelöltek rendelkezésre állásáról, a helyi munkaerő-piaci viszonyokról, a vonatkozó jogszabályokról, az állás optimális betöltési módjáról stb.; folyamatos helyi kapcsolattartási lehetőséget biztosít; és szervezi a 15 napos ingyenes próbaidős foglalkoztatást.
- *Disability Employment Advisers* - a fogyatékosügyi foglalkoztatási tanácsadók információs szolgáltatást nyújtanak az ösztönző programokról, és segítenek azok igénybevitelében. Tanácsot adnak a munkáltatóknak, valamint az álláskeresők számára képességi profilfelmérést és akciótervet készítenek, és ez alapján mozdítják előre az álláskeresők és az álláshirdetők egymásra találását.
- *Access to Work Advisers* – a munkahelyi átalakításokhoz támogatások igényelhetők, melyeket az AtW tanácsadója szervez meg. Felméri a konkrét átalakítási szükségleteket, és ez alapján kiviteli tervet készít. Ennek függvényében tájékoztatást nyújt az igénybe vehető anyagi kompenzációról.
- *New Deal Adviser-ek* - minden olyan munkáltatóhoz és munkavállalóhoz, amely/aki részesül a New Deal kedvezményeiből, személyes tanácsadót rendelnek, aki a támogatás igénybevétele előtt és után is rendelkezésére áll. A folyamat adminisztrációs terhei minimálisak: egyszerű kifizetési rendszer működik, mely kevés papírmunkával jár.
- *Job broker-ek* - különböző típusú szervezetek, melyek külső partnerei a Jobcentre Plus-nak. Alapelvük az empátia, a bizalom és az elkötelezettség a hátrányos helyzetű személyek foglalkoztatási lehetőségeinek bővítése iránt. A különböző job broker szolgáltatók változatos szolgáltatásokat nyújtanak a munkáltatóknak, ezért mindenki maga választhatja ki, melyik job broker-t veszi igénybe. Általában informális találkozókön vitatják meg a munkáltatóval a munkaerő-piaci szükségleteit, egyénre szabott személyzeti fejlesztési tervet készítenek, segítséget nyújtanak a hatékony pályázattalási szisztéma kidolgozásában, coaching tevékenységet végeznek stb.

Összességében megállapítható, hogy az Egyesült Királyságban a fogyatékosággal élő és megváltozott munkaképességű személyek integratív foglalkoztatáspolitikája *a munkáltatót partnernek tekinti*, és ennek megfelelően *az adott esetre rugalmasan illeszkedő támogatási formát* képes nyújtani. Ez *különböző, ingyenesen igénybe vehető ügynöki, tanácsadói szolgáltatásokon* keresztül valósul meg, ami lehetővé teszi a *személyes kommunikációt*. Az információs anyagok kiemelten hangsúlyozzák, hogy elsődlegesek a munkáltató igényei, azaz a támogató szervezetek nem céljuk, hogy az adott munkakör betöltésére nem képes munkaerőt közvetítsenek.⁷⁰

Információ-menedzsment és munkaerő-piaci jelenlét:

A munkaügyi szervezet kereskedelmi szervezetekkel, inkább piaci szereplőkkel és intézményekkel tartja a kapcsolatot annak érdekében, hogy őket az ajánlatok hirdetésére, megjelentetésére buzdítsa. Ezek a szervezetek egyébként elemzik a gazdaság és egyes szektorok növekedését lehetséges toborzások indítása érdekében. A munkáltatókkal való együttműködés folyamatos, rendszeresen a reklám és figyelemfelhívó kampányok, valamint a szemináriumok és szakmai találkozók.

A szervezet nem rendelkezik arra vonatkozó adatokkal, hogy hány regisztrált munkanélküli személy kerül ki a foglalkoztatási szolgálat nyilvántartásából, csak azok, akik munkanélküli ellátásban részesültek a szervezet speciális regisztrációja alapján. Az ügyfelek közül többen is tovább vannak irányítva, illetve sokan használják az online szolgáltatásokat. A szervezet becsült piaci részesedése 30% (a gazdaságban megjelenő összes ajánlat és a foglalkoztatási szervezet által betöltött helyek aránya).

A szervezet nem vizsgálja automatikusan, folyamatosan és rutinszerűen az ajánlatok jellegét, illetve az álláskereső ajánlatoknak való megfelelését, habár időközönként megtörténik az adatbázisban szereplő ajánlatokban szereplő elvárások vizsgálata. A szervezet nemzeti szinten információt szolgáltat az ágazati szakértői tanácsoknak az álláskereső készségeiről, képességeiről. Ezek a szervezetek a kormányzati oldal és az ipari ágazatok képviselőiből állnak. Ezek a szervezetek határozzák meg a szükséges képzéseket, amelyek felkészítik a résztvevőket a speciális ágazatokban történő munkavégzésre.

A helyi munkaügyi szervezetek vezetői kapcsolatban állnak a képző szervezetekkel, hogy a helyi hatóságok által kijelölt szakmai képzésekről illetve az azokhoz kapcsolódó döntésekről tájékoztassák őket.⁷¹

⁷⁰ Csányi Zsuzsanna (2009): 4. Kulcsterület: A befogadó munkáltatói magatartás erősítésének lehetséges eszközei B.) A munkáltatók társadalomtudatos magatartásának erősítésére alkalmazott eszközök az Európai Unióban. Hazai helyzetkép. Kézirat

⁷¹ www.gov.uk

Aktív munkaerő-piaci eszközök és intézkedések:

Aktív munkaerő-piaci eszközként az Egyesült Királyság esetében az álláshelyekhez, képzésekhez, valamint egyéb lehetőségekhez kapcsolódó információszolgáltatás és tanácsadás említendő. Emellett a szervezet segítséget nyújt önéletrajz elkészítésében, álláskeresési technikákban. Az első szolgáltatások online elérhetők, bizonyos esetekben (pl. nehezen integrálható személyek esetén) azonban van lehetőség személyes tanácsadásra is. a második esetben a tréningeket külső szolgáltatók tartják.

Munkaerő-piaci intézkedések között megemlíthetők foglalkoztathatósági és az alapkészségek tréningje, melyek legfőbb célja, hogy a résztvevők olvasási és számolási készségeket szerezzenek, illetve eljussanak a foglalkoztatás legelső fokához, belépési szintjéhez:

- A készségfejlesztő tréningek résztvevői 13 hetes foglalkozások keretében meglévő készségeiket fejlesztik azzal a céllal, hogy azok megszerzését követően az egyes szektorok speciális ajánlataira jelentkezhesse;
- Munka Program keretében a civil, non-profit szervezetek személyre szabott képzést biztosítanak a foglalkoztatásba nehezen bevonható ügyfelek részére;
- A munkaügyi szervezet aktivizálás keretében rendszeresen ellenőrzi ügyfeleit, hogy azok ténylegesen állást keresnek-e;
- A szervezet a legnehezebben integrálható ügyfeleit speciális programba („Kötelező elhelyezkedés”) is bevonhatja, amely a megfelelő álláskeresési hozzáállást hivatott bemutatni és népszerűsíteni;
- Munkáltatók fiatalok foglalkoztatásához bértámogatást igényelhetnek. Kis és közepes méretű vállalkozások gyakorlati hely kialakításához munkáltatóknak járó „gyakorlatihely-adományt” is kaphatnak;
- Munkagyakorlat címén a munkáltatók munkanélküli személyeket is toborozhatnak betanulási időszakra olyan esetben, amikor a munkáltató egyébként folyamatos foglalkoztatást tervez;
- Vállalkozásindításhoz kapcsolódva a szervezet külső tanácsadó bevonásával, illetve anyagi támogatással is tudja segíteni az ügyfeleit.

Az Egyesült Királyságban több foglalkozási rehabilitációs célú munkaerő-piaci hálózat (ernyő-szervezet) működik. Az egyik ilyen a munkáltatóknak szóló fogyatékosügyi szolgáltatások terén a londoni székhelyű *Employers' Forum on Disability/EFD* (Munkáltatók Fogyatékosügyi Fóruma). Az EFD egy Európában egyedülálló, munkáltatókat összefogó szervezet, amelynek célja, hogy információval, tanácsadással illetve egyéb módokon támogassa a piaci szereplőket a megváltozott munkaképességű/fogyatékos munkavállalók alkalmazásában. A Fórumnak több mint 400 munkáltató a tagja, elsősorban nagyvállalatok, amelyek összesen mintegy 2 millió embert foglalkoztatnak Nagy-Britanniában. Az EFD elnökségében a tagszervezetek felsővezetői foglalnak helyet, akik egyben az üzleti szféra meghatározó személyiségei is. A csatlakozás képessé teszi a szervezeteket arra, hogy a megváltozott munkaképességű fogyatékos és megváltozott munkaképességű dolgozókat foglalkoztassanak és megtartsanak, fogyatékos ügyfeleket kiszolgáljanak, és a fogyatékoság kérdését magabiztosan kezeljék. Egy

egyedülálló munkáltatói hálózat tagjai lehetnek, mely révén a fogyatékosokkal kapcsolatos csaknem két évtizedes tapasztalatokhoz jutnak hozzá.⁷²

A *SeeAbility* jótékonyági szervezet, amely olyan vak, illetve gyengénlátó emberekkel foglalkozik, akik egyéb fogyatékkal is rendelkeznek (pl. tanulási nehézségek, testi fogyatékoság, pszichés problémák, stb.). A szervezet célja, hogy kielégítse ezeknek az embereknek a speciális igényeit, megtanítsa őket az önálló életre, valamint javítson életkörülményeiken rehabilitáció és képzés biztosításával, ápolói szolgálattal, valamint a lakáskörülmények megfelelővé tételével. Emellett olyan kutatási és képzési programokban is részt vesznek, amelyek a vakokkal foglalkozó szakemberek képzését, továbbképzését biztosítják.⁷³

A *British Association for Supported Employment /BASE* (Brit Támogatott Foglalkoztatás Szövetség) elnevezésű szervezetet. A BASE a támogatott foglalkoztatás területén tevékenykedő intézmények, érdekvédelmi szervezetek, vállalkozások összefogását vállalja magára. A BASE maga csak 2006-ban alakult meg, ám nem előzmények nélkül, hiszen két másik szervezet, a National Association of Supported Employment és az Association for Supported Employment összeolvadásából jött létre, amelyek pedig már az 1990-es évek kezdetétől aktívan működtek. Az új szervezet megalapítását elsősorban az motiválta, hogy a résztvevők véleménye szerint együtt komolyabb érdekérvényesítő erővel rendelkeznek, közösen nagyobb hatékonysággal tudják az érintettek érdekeit képviselni.⁷⁴

Az *Employment Opportunities (Charity)* olyan jótékonyági szervezet, amelynek célja, hogy a fogyatékosokkal élő emberek visszatérjenek a munka világába. A Charityt 1980-ban alapította London város 10 legnagyobb foglalkoztatója (többek között: a Bank of England, a BP, az IBM, a Price Waterhouse, az értéktőzsde, az Unilever). A Charity több mint 5000 fogyatékos-sággal élő embernek segített munkát találni. A munkába állításon túl folyamatosan képzik is a dolgozókat. Ma már több mint 20 központja van Angliában, Skóciában és Walesben. A Charityt az esélyegyenlőség szószólójaként tartják nyilván Angliában.

A foglalkozási rehabilitáció ösztönző rendszere

A munkaerő-piaci integráció brit modelljének alapelvei a következők: jogok; a fogyatékoság nem azonos a munkaképtelenséggel; megfelelő embert a megfelelő munkakörbe; a korlátok legyőzése; alkalmazkodás; bevonás. Egy fogyatékosokkal foglalkozó szervezet szempontjából fontos tény, hogy a munka kerül a középpontba, hiszen ezzel együtt jár a szociális befogadás, a javuló egészségi állapot, a csökkenő szegénység és a növekvő bizalom. A RADAR véleménye szerint több vonatkozásban is nagyon komoly szerep jut a civil szervezeteknek. Azon kívül, hogy képviselik a különféle véleményeket a kormány felé egy adott intézkedéssel kapcsolatban, befolyásos szerepet kell játszaniuk az intézkedések kialakításában is, éspedig úgy, hogy

⁷² Csányi Zsuzsanna (2009): 4. Kulcsterület: A befogadó munkáltatói magatartás erősítésének lehetséges eszközei B.) A munkáltatók társadalomtudatos magatartásának erősítésére alkalmazott eszközök az Európai Unióban. Hazai helyzetkép. Kézirat

⁷³ <https://www.seeability.org/>

⁷⁴ Szabó Gyula (2013): Nemzetközi kitekintés a foglalkozási rehabilitációs célú munkaerő-piaci hálózatok működésére. FSZK, Budapest

– konstruktívan – arra készítetik a kormányt, hogy foglalkozzon a legfontosabb kérdésekkel, és számon kéri rajta a korábbi kötelezettségvállalásokat. Végül pedig a civil szervezetek szolgáltatóként is igen sokat tehetnek.

A brit modell azon alapul, hogy világosan látják, miért fontos a fogyatékkal élők foglalkoztatása a fogyatékos emberek, az adófizetők és a gazdaság számára. Ez szilárd alapot biztosít egy olyan átfogó felfogás érvényesítéséhez, amely jobb támogatást és jobb ösztönzőket kínál fel, és megnöveli az emberek elvárásait – és meg is felel azoknak.

Az Unió tagállamai között az Egyesült Királyság élen jár a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek integrált foglalkoztatása és a diszkrimináció-mentes foglalkoztatási gyakorlat megvalósítása tekintetében. Az Egyesült Királyság - a diszkrimináció elleni küzdelemmel párhuzamosan - több munkaerő-piaci programot futtat a tartósan akadályozott munkavállalók nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatásának elősegítése érdekében. A brit fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyeket érintő állami foglalkoztatáspolitikát *a szolidaritás, a közös érdek, a partnerség, a racionalitás elvei* alapján működi.

Az Egyesült Királyságban külön támogatás, kvóta nincs, csak egyfajta kiegészítés, ami a munkahelyek alkalmassá tételét támogatja, valamint intenzív kormányzati kampány annak érdekében, hogy minél több munkaadó döntsön úgy, hogy megváltozott munkaképességűeket, fogyatékkal élőket alkalmazzon hosszabb távon. E folyamatban szerepet vállalnak piaci szereplők (tanácsadó cégek), valamint nonprofit szereplők is. Tanácsadási tevékenység a témával kapcsolatban:

- *Advisory, Conciliation and Arbitration Service (Acas)*: a Tanácsadó, Békéltető és Választottbírói Szolgálat (Acas) ingyenes tanácsadást nyújt a munkáltatók számára a foglalkoztatási jogszabályokról.
- *Equality and Human Rights Commission (EHRC)*: Az Egyenlőség és Emberi Jogi Bizottság (EHRC) támogatja és figyelemmel kíséri az emberi jogokat. Megvédi, érvényesíti és segíti az egyenlőséget a következő 9 területen: életkor, fogyatékoság, nem, faj, vallás és meggyőződés, terhesség és anyaság, házasság és polgári partnerség, szexuális irányultság és nem-váltás.
- *Business Disability Forum (BDF)*: az Üzleti Fogyatékosági Fórum (BDF) olyan munkáltatói szervezet, amely a fogyatékoság üzleti tevékenységet érintő aspektusairól nyújt tájékoztatást, támogatást és tanácsadást. Segíti a munkaadókat abban, hogy biztosítsák, hogy az online toborzási eszközök és folyamatok teljes mértékben elérhetőek legyenek a fogyatékkal élők számára.
- *British Association for Supported Employment (BASE)*: Támogatott Foglalkoztatási Egyesület (BASE) a fogyatékkal élők foglalkoztatásának biztosításában részt vevő nemzeti szakszervezet. Weboldala útmutatást nyújt a fogyatékkal élők és a munkáltatók számára. A BASE tagjai szorosan együtt dolgoznak a fogyatékkal élő álláskeresőkkel és a munkáltatókkal, hogy segítsenek megtalálni a fogyatékkal élő ügyfél számára a hosszabb távon is fenntartható munkát.
- *Disability Action Alliance*: a Fogyatékosügyi Cselekvési Szövetség összehozza a fogyatékkal élők szervezeteit más szervezetekkel, hogy partnerségben dolgozhassanak a fogyatékkal élők életének megváltoztatásában.

- *Big I.D.E.A. (Inclusion, Diversity, Equality, Accessibility)*: a Nagy Ö.T.L.E.T. (Befogadás, sokféleség, egyenlőség, hozzáférhetőség) a sokszínűség, a munkáltatók és az álláskeresők olyan weboldala, ahol kommunikálni tudnak és kapcsolatokat alakíthatnak ki.
- *Mental Health Foundation*: a Mentális Egészség Alapítvány a kutatás, a politika és a szolgáltatások javításának egyik vezető szereplője. Számos képzést és kurzust kínál az egyének és a munkáltatók számára a mentális egészség megőrzésével kapcsolatban.
- *Remploy Employment Services*: A Remploy foglalkoztatási szolgáltatások széles körű támogatást nyújtanak a munkáltatók számára a tehetséges és motivált fogyatékos emberek toborzásához és megtartásához.
- *Richard Shakespeare*: Richard Shakespeare egy független, fogyatékkal élők problémáival foglalkozó tanácsadó, aki tanácsokat, támogatást és képzést nyújt a munkáltatóknak a fogyatékosokkal kapcsolatos tudatosság minden vonatkozásában. Richard és csapata egyaránt képes személyesen és online formában is olyan információk átadására, mint a fogyatékosokkal kapcsolatos tudatosság, a mentális egészség, az egyenlőség és a sokszínűség.

A Jobcentre Plus keretein belül több olyan program is létezik, amelyek a munkáltatókat segítik abban, hogy fogyatékkal élő munkavállalókat toborozzanak és hosszabb távon is foglalkoztassák őket.

Az *Access to Work (Hozzáférés a munkához)* a Jobcentre Plus által nyújtott, kormány által működtetett program, amely segít abban, hogy a fogyatékkal élők leküzdjék a munka megszerzésében vagy megtartásában rejlő akadályokat. A program tanácsadást nyújt, az alkalmazottak fogyatékosági szükségleteinek felmérését az adott munkahelyen elvégzi és szükség esetén pénzügyi támogatást a szükséges átalakítások, a munkahely fogyatékkal élők munkavégzésére alkalmassá tételéhez szükséges kiadásokhoz. A munkához való hozzáférés lehetővé teszi a fogyatékkal élő emberek számára, hogy hozzájáruljanak az adott vállalkozás hosszabb távú sikeréhez. Az *Access to Work* program támogatást nyújthat a munkavállaló fogyatékoságából eredő további foglalkoztatási költségeihez is.

Ahhoz, hogy jogosult legyen a programba történő bekapcsolódásra, a pályázónak:

- jelenleg is alkalmazásban kell lennie, vagy
- álláskeresőnek kell lennie, vagy
- önfoglalkoztatottnak/egyéni vállalkozónak kell lennie, vagy
- munkavállalási engedéllyel kell rendelkeznie.

A program a munkavállalók igényeihez igazodó speciális felszerelések biztosításához is hozzájárulhat, mint ahogy a munkavállaló a munkába járási költségeit is fizetheti, ha például a munkavállaló nem képes a tömegközlekedést használni.

A program hat elemre bontható, amelyek mindegyike egyfajta segítséget nyújt:

- a speciális munkahelyek kialakításának, valamint a megfelelő felszerelések, eszközök beszerzésének támogatása;
- speciális interjúk lebonyolítása (kommunikációs támogatás);
- munkavégzés közbeni utazás/helyváltoztatás támogatása;

- speciális segédeszközök és felszerelések beszerzésének támogatása;
- munkavállaló támogatása;
- munkahelyre történő utazás támogatása.⁷⁵

A *Work Choice* egy moduláris támogatási program a fogyatékkal élők számára. 2010 októberében került bevezetésre, 28 partnerszervezettel kötött megállapodás keretében. Ezt is a Munkaügyi és Nyugdíjügyi Minisztérium koordinálja, és magántulajdonban lévő, állami és önkéntes szektorális szervezetek keverékével látja el. A *Work Choice* program közvetítő ügynökségeket támogat a fogyatékkal élő személyek és a munkáltatók támogatására. E szolgáltatások segítik az álláskeresést, a munkahely megtartását, ha az az egyén fogyatékosága miatt az veszélyben van/veszélybe kerül. A *Work Choice* három modulból áll, mindegyik modul rugalmas támogató szolgáltatást nyújt, amely megfelel a fogyatékkal élők egyedi foglalkoztatási igényeinek. Az első modul segítséget nyújt az ügyfeleknek, hogy összeszedett támogatási segítséget találjanak a munkához. A második modul támogatja a fogyatékkal élő emberek foglalkoztatását és legfeljebb két évig tart. A *Work Choice* szolgáltató, a munkáltató és a munkavállaló közösen egyeznek meg a munkahelyi támogatásban. A harmadik modul hosszabb távú támogatást nyújt a munkahelyen, és egyértelműen a munkavállaló folyamatos fejlődését szolgálja karrierje során.⁷⁶

A *Work Programme (Munkaprogram)* a kormány új jóléti munkaprogramja, amely támogatja a munkanélkülieket a munkába való visszatéréshez. A munkaprogram mindenki számára támogatást nyújt, kivéve a nagyon komoly kihívásokkal küzdő munkavállalókat – őket a fenti két program segítheti. Ezt a szolgáltatást számos szolgáltató (634) nyújtja, magánszereplők (227), közintézmények (95) és nonprofit szervezetek, intézmények (312).

Wage Subsidy Scheme; WSS (Bértámogatási rendszer): A WSS a közszférán kívüli munkáltatók számára nyújt anyagi ösztönzést arra, hogy több mint heti 20 órában fogyatékkal élőket alkalmazzanak. A rendszer három részből áll. A munkáltató akár csak az egyik területen, akár egyszerre mindháromban igényelhet támogatást:

- támogatási terület - általános támogatás a fogyatékkal élő munkavállalónak nem fogyatékkal élő munkatársaihoz képest 20%-ot meghaladó termelés kiesése után. A munkavállalónak heti minimum 21, maximum 39 órában kell dolgoznia. A támogatás mértéke €5,30 óránként, és a ledolgozott órák számán alapul, ami 39 órás munkahéttel számolva évi €10.748-t tehet ki.
- támogatási terület - a cég fogyatékkal élő munkavállalóinak összlétszámán alapszik; a munkáltató a pluszköltségek fedezésére igényelhet támogatást, a bértámogatás 10%-át 3-6 munkavállaló, és maximum 50%-át 23+ munkavállaló után.
- támogatási terület - a legalább 30 fogyatékkal élő munkavállalót alkalmazó munkáltató évi €30.000 támogatást kaphat a munkaügyi segítő alkalmazásának költségeire.

A sikeres álláskeresőknél a fenti rendszerben le kell mondaniuk elsődleges szociális segélyükről a munka kezdetével.⁷⁷

⁷⁵ www.gov.uk/access-to-work

⁷⁶ www.gov.uk/work-choice

⁷⁷ http://www.welfare.ie/en/Pages/Wage-Subsidy-Scheme_holder_3176.aspx

A fogyatékkal élők számára indított kormányzati foglalkoztatási programokon kívül hagyományosabb támogatott foglalkoztatási szolgáltatások is léteznek, melyeket főként a helyi hatóságok, fogyatékkal élők szervezetei és önkéntes szervezetek biztosítanak. A becslések szerint az Egyesült Királyságban 400-600 szervezet nyújt valamilyen támogatott foglalkoztatási szolgáltatást (lásd később).⁷⁸

Az Egyesült Királyságban működik az „Ésszerű alkalmazkodási alap a fogyatékkal élők foglalkoztatásáért.” Az ésszerű alkalmazkodás az egyenlőséggel kapcsolatos jogi szabályozásban használatos kifejezés, mely azt a keretrendszert határozza meg, amelyben a munkáltatókra és a képző intézményekre bizonyos kötelezettségeket rónak, hogy alkalmazkodjanak a fogyatékkal élők szükségleteihez. A DSP (a szociális védelemért felelős szaktárca) egy sor foglalkoztatási támogatást működtet a magánszektorban, amely a fogyatékkal élők elhelyezkedését és munkahelyük megtartását hivatott segíteni. Ezek az ésszerű alkalmazkodási alap égisze alatt működnek. E támogatások röviden a következők:

- *Munkahely-fenntartási támogatási rendszer (Employee Retention Grant Scheme; ERGS)* – az ERGS a magánszektor munkáltatói számára elérhető, ha munkavállalójuk akár munkája kapcsán, akár más okból megváltozott munkaképességűvé válik. Ahhoz nyújt anyagi támogatást, hogy a szükséges alkalmazkodási intézkedéseket illetve képzést megállapítsák, hogy a munkavállaló vagy addigi pozíciójában maradjon, vagy átképzés révén új munkakört tölthessen be ugyanazon szervezeten belül. Két fázisa van: Felmérés, a munkahely-fenntartási stratégia 90%-át fedezheti, max. €2.500 összegig. Megvalósítás, a program költségének 90%-át fedezheti, max. €12.500 értékben.
- *Munkahelyi felszerelés adaptációjának támogatása* – a magánszektor munkáltatói számára elérhető, akiknek munkahelyi felszereléseket vagy a munkahelyet kell fogyatékkal élő munkavállaló szükségleteihez igazítaniuk. A maximális támogatás €6.350, és olyan kisebb módosításokat fedez, mint pl. rámpák vagy akadálymentes mosdók kiépítése; segítő technológiák, telefon-erősítő, stb.
- *Támogatás jeltolmács alkalmazására állásinterjúhoz /munkakezdéshez* – jeltolmács költségeit fedezi maximum három órás időtartamban állásinterjú illetve munkakezdés céljaira, amennyiben a jelentkező vagy a munkakezdő siket, hallássérült vagy beszéd-sérült.
- *Támogatás felolvasó alkalmazásához* – vak vagy látássérült munkavállalók számára, akiknek felolvasóra van szükségük munkájuk ellátása során, amennyiben az olvasás a munkavállaló munkakörébe tartozik, ám látássérülése miatt maga nem tudja azt megoldani. A támogatást órabérben, a minimálbér alapján fizetik. Amennyiben szakképzett felolvasóra van szükség, a bérezése egyéni alapon történik, és magasabb is lehet.⁷⁹

Külön keret van a *fogyatékkal élőkkel kapcsolatos szemlélet, tudatosság, ismeretek támogatására* (Disability Awareness Support Scheme – DASS). A DASS a fogyatékkal élők munkahelyi integrációját támogatja, és a velük kapcsolatos tévhiteket hivatott eloszlatni. Minden olyan, a magánszektorban működő cég számára elérhető, amely fogyatékkal élőket alkalmaz vagy

⁷⁸ Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA good practices and recommendations in support of a flexicurity approach. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012

⁷⁹ <https://www.welfare.ie/en/Pages/home.aspx>

kíván alkalmazni. Az első évben a költségek maximum 90, a következőkben maximum 80%-át finanszírozza, évi legfeljebb €20.000 értékben. Ahhoz azonban, hogy a támogatást igénybe vehessék, a fejlesztést a szociális védelemért felelős szaktárca által jóváhagyott szervezetnek kell végeznie.

A fogyatékossgal kapcsolatos tudatosság támogatásának rendszere a magánszektorban tevékenykedő munkáltatók számára nyújt *anyagi támogatást a tudatosság növelését célzó képzéshez*, amennyiben alkalmazottai fogyatékkal élő munkatárssal dolgoznak együtt. A képzés célja, hogy pontos és világos információkkal szolgáljon a fogyatékossgokról, illetve megválaszolja a munkáltatók és munkavállalók esetleges kérdéseit és aggodalmait a fogyatékkal élőkkel együtt végzett munka kapcsán.

A képzés tartalma, hogy a résztvevőkben tisztázza és tudatosítsa a fogyatékkal élőket övező kérdéseket, mint például:

- a diszkriminációról és esélyegyenlőségről szóló, releváns jogszabályok;
- általános és konkrét tudnivalók különféle fogyatékossgokról, tudatossági gyakorlatok és etikett;
- mentális egészség kérdéseinek kezelése a munkahelyen.

A költségek 90%-a fedezhető támogatásból az első évben, a további években pedig azok 80%-a, maximum €20.000 összegig bármely naptári évben. E költségek közé tartozik:

- Külső képzőszervezet által biztosított fogyatékossgal kapcsolatos tudatossági képzési programok költségei;
- Külső képzőszervezet által nyújtott fogyatékossgal kapcsolatos tudatossági képzés a munkahelyen;
- Webalapú fogyatékossgal kapcsolatos tudatossági képzések költségei;
- A tananyagok költségei, pl. a képzési programhoz egyértelműen kapcsolódó kézikönyvek, DVD-k ára, maximum €650 értékben.

Mindezek a foglalkoztatási támogatási formák csak a privát szektor számára vehetők igénybe. (A kormányzati hivatalok vagy ügynökségek maguk finanszírozzák a fogyatékkal élő munkavállalóikhoz való „ésszerű alkalmazkodást”.)

Az Egyesült Királyságban is működik a *Supported Employment* (Támogatott Foglalkoztatás) foglalkoztathatósági szolgálat, mint nyílt munkaerő-piaci kezdeményezés, amely a fogyatékkal élők számára nyújt segítséget a nyílt munkaerőpiacon való elhelyezkedésben. A szociális védelemért felelős szaktárca megbízásából támogató szervezetek „job coach”-okat alkalmaznak, akik egy sor különféle, egyéni szükségletetekre szabott segítséget nyújtanak a fogyatékkal élő álláskeresőknél. A folyamat végkimeneteli célja, hogy a munkavállaló függetlenné váljon a job coach támogatásától. A kormányzati Workstep programban megtalálhatók a támogatott foglalkoztatás elemei, többek között az is, hogy támogatást nyújt a fizetett állások fenntartásában a nyílt munkaerőpiacon. A béreket vagy teljes egészükben a munkáltatók fedezik, vagy bizonyos esetekben a munkáltató és egyéb források kombinációjából.

A job coachok számára léteznek specifikus, informális képzések / oktatási programok, mint például a támogatott foglalkozási oklevél, de ezek opcionálisak és nem használatosak széles körben. Mind házon belüli, mind külsős képzésre van lehetőség (szakképzés, rendszerszerű oktatási képzés, tanácsadás, autizmus, magatartási nehézségek, sebezhető felnőttek, emberi jogok, stb. területén). A job coachok átlagos leterheltsége 15 és 40 kliens között mozog. Az állások jellemzően rendes munkaszerződésen alapulnak, és míg bizonyos esetekben nincs időkorlát, más esetekben van, ez a finanszírozótól függ.

Az *EmployAbility Service* egy foglalkoztatási és munkaközvetítő szolgálat, amely a fogyatékkal élők számára segít állást szerezni és fenntartani a nyílt munkaerőpiacon. Egy sor különféle szolgáltatást nyújtanak mind munkaadók, mind munkavállalók számára a job coachok révén. Ezek közé tartoznak:

- egyéni szükségletek felmérése,
- szakmai profilozás és karriertervezés,
- egyéni foglalkoztatási tervek,
- munkaközvetítés,
- munkahelyi támogatás és coaching,
- tanácsadás és támogatás munkáltatók részére,
- munkahelyi támogatás, nyomonkövetés és monitorozás munkáltatók és munkavállalók részére.⁸⁰

A *támogatott foglalkoztatás* a képességeik azonosításában és munka-preferenciáik megállapításában is segíti a munkakeresőket. Az álláskeresőket a megfelelő munkáltató megtalálásában is segítséget kapnak. A támogatott foglalkoztatási projektek munkahelyi és azon kívüli támogatást is nyújtanak mind a munkavállaló, mind a munkáltató számára a sikeres szakmai és munkahelyi integráció érdekében. A nagyszámú ad-hoc támogatott foglalkoztatási szolgáltató mellett kormányzati támogatott foglalkoztatási programok és konkrétan a fogyatékkal élők és munkáltatóikat célzó kiegészítő intézkedések működnek. Például az Access to Work program fogyatékkal élő munkavállalók illetve munkáltatóik részére speciális munkahelyi felszerelések beszerzéséhez vagy a munkahelyi adaptáció támogatásához nyújt anyagi támogatást. A munkába járás költségeit is fedezheti, ha a fogyatékkal élő munkavállaló nem képes tömegközlekedést igénybe venni. Jeltolmácsot vagy segítőt is finanszírozhat.

A fogyatékkal élő és megváltozott munkaképességű emberek támogatott foglalkoztatása finanszírozásának és szolgáltatásainak kulcsszervezetei a következők:

- Munka- és Nyugdíjügyi Hivatal (PES)
- JOB Plus Munkaügyi Központ (PES)
- Helyi hatóságok
- A Támogatott Foglalkoztatás Skót Szövetsége
- A Támogatott Foglalkoztatás Észak-ír Szövetsége
- A Támogatott Foglalkoztatás Brit Szövetsége

⁸⁰ Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA good practices and recommendations in support of a flexicurity approach. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012

- A Támogatott Foglalkoztatás Walesi Szövetsége
- Fogyatékkal élők szervezetei.

A támogatott foglalkoztatási szolgáltatásokat a Munka- és Nyugdíjügyi Hivatalon, a helyi hatóságokon, az Európai Szociális Alapon, szerencsejáték illetve egészségügyi alapokon keresztül finanszírozzák.

E rendszer pozitívuma, hogy a támogatott foglalkoztatás egyénre szabott, személyközpontú és holisztikus. Gyakran gazdasági előnnyel jár a kliens számára, ha kilép a segélyezési rendszerből és rendes munkát vállal, ám a komplex jóléti szabályozási rendszer miatt meglehetősen bonyolult lehet meghatározni a munkavállalás előnyeit. Egy állás vállalása társadalmi integrációt, kapcsolatok kiépítését és a helyi közösséghez tartozást is jelent. A támogatott foglalkoztatási projektek fizetett foglalkoztatási lehetőségeket nyújtanak a (jelentős) fogyatékkal élők számára az állások megtalálásában és megtartásában.

Rehabilitációs kvóta és hozzájárulás

Az 1930-as években és a második világháborúban bekövetkezett gazdasági visszaesés tapasztalatait követően a "háború utáni rendezés" a tőke és a munka között széles körű szociálpolitikai reformokat eredményezett. Az 1945 utáni években a fogyatékkal élő foglalkozó állami politika nagyrészt speciális, szegregált intézményeket, például "speciális oktatási" iskolákat, hosszú távú menedékkérőket és kórházakat, valamint változatos lakókörnyezetet tartalmazott.

Az 1939-1945-es háború után a fogyatékkal élők számának növekedése, és a társadalmi kötelességük, hogy "valamit csináljanak" számukra, konkrét szakpolitikai választ adott a fogyatékkal élő emberek problémáinak megoldására. Ezek közé tartozott az 1944-es fogyatékosügyi (foglalkoztatási) törvény, az 1944. évi oktatási törvény, valamint az 1946. évi nemzeti egészségügyi szolgáltatási törvény és az 1948-as nemzeti segítségnyújtási törvény.

A fogyatékkal élők foglalkoztatásáról szóló 1944. évi törvény az első olyan jogszabály, amely a munkáltatók figyelmének középpontjába helyezi a fogyatékkal élő helyzetét.⁸¹ Törekedett arra, hogy fokozza a fizetett munkában való részvételt, miközben számos "rehabilitációs" szolgáltatást és szakképzést biztosít. Bevezette a fogyatékkal élő munkavállalókra vonatkozó fenntartott foglalkozások fogalmát, egy foglalkoztatási kvótarendszert, amely arra kényszerítette a munkaadókat, hogy több mint 20 munkavállaló után 3%-ban foglalkoztassanak nyilvántartott fogyatékkal élő munkavállalókat.⁸² *A kötelező kvótát az 1995-ös diszkriminációs törvény hatálybalépése után kivezették.*⁸³ A kvóta elhagyásának több oka is volt: a megkülönböztetés-mentesség; a kvótakötelezett munkáltatók számának csökkenése; a jóléti

⁸¹ Disabled Persons (Employment) Act, 1944.

⁸² Barnes, Colin - Mercer, Geof (2004): Disability Policy and Practice: Applying the Social Model. Leeds: The Disability Press, 1-17.

⁸³ Disability Discrimination Act 1995

politika; a szociális biztonság fejlődése; a foglalkoztatás növekedése; a személyre szabott foglalkozási rehabilitáció fokozottabb támogatása.⁸⁴

Jó gyakorlatok: Disability Rights UK és a Royal Mail – mozgástámogatás és megelőzés

Disability Rights UK (Fogyatékosági Jogok) 2012-ben jött létre, három fogyatékossgal és megváltozott munkaképességűekkel foglalkozó országos szervezet, a Disability Alliance, Radar and National Centre for Independent Living egyesülésével. A három létrehozó szervezet közül talán a legnagyobb hagyományokkal a brit Fogyatékosügyi és Rehabilitációs Királyi Társaság (RADAR) rendelkezett. A RADAR ernyőszervezetként foglalkozott az Egyesült Királyságban a fogyatékkal élőkkel, hogy érdekeiket védje, gazdasági szerepüket növelje, és a velük kapcsolatos, sok esetben negatív attitűdöket formálja. A szervezet folyamatosan kampányokat szervezett, politikai nyilatkozatokat adott ki és támogató szolgáltatásokat nyújtott a tagszervezetei számára. A RADAR hagyományai, jó gyakorlatai és korábbi, fogyatékossgal és megváltozott munkaképességgel kapcsolatos tapasztalatai, valamint a szervezet meghatározó jellege a Disability Rights UK későbbi működését is kedvezően befolyásolta.

A szervezet által foglalkoztatottak, a szervezet kuratóriuma (az alapító okirat szerint a Kuratórium legalább 75%-a fogyatékos ember kell, hogy legyen), valamint a szervezetet igazgató munkatársak döntő többsége (85%) is fogyatékkal él, így tehát saját és közvetlen tapasztalatokkal rendelkeznek azokról a területekről, amelyekkel foglalkoznak, legyen szó mentális állapottal kapcsolatos kérdésekről, vagy éppen érzékszervi károsodásokról, tanulási nehézségekről vagy éppen mobilitási zavarokról. Ezek a sokszor különböző társadalmi háttérű emberek így pontosan érzékelik azokat a kihívásokat, amelyekkel a fogyatékkal élők és megváltozott munkaképességűek nap mint nap szembesülnek és ebből fakadóan határozottabban és pontosabban tudják megfogalmazni, majd tevékenységükön keresztül befolyásolni például az oktatással, foglalkoztatással, közlekedéssel emberi jogokkal és egyéb, fogyatékos személyeket fokozottabban érintő kérdésekkel kapcsolatos nemzeti politikákat. A szervezet intenzíven és keményen dolgozik azért, hogy a társadalom ténylegesen is befogadóvá váljék, és a szervezet valóban képes legyen a fogyatékossgal élők érdekeit képviselni. A szervezet ingyenes elektronikus tájékoztató tevékenységén keresztül az elmúlt években több mint másfél millió embert ért el, a megkérdezett felhasználók több mint 90%-a hasznosnak találta a szervezet által nyújtott információkat. A Disability Rights UK 10 000 emberrel tartott személyes kapcsolatot, elsősorban a szervezet által rendezett eseményekkel és tanácsadási szolgáltatásokkal (önálló életvezetési tanácsadás, segélyvonal, információs vonal). A brit kormány részben a szervezet által folytatott intenzív kampánytevékenységek hatására várhatóan 25 000 fővel több, fogyatékkal élő számára teszi elérhetővé az „Access to Work” támogatást, amely abban segíti a célcsoportot, hogy megtartsa korábbi munkáját, vagy el tudjon helyezkedni a munka világában.⁸⁵

⁸⁴ Thornton, Patricia – Lunt, Neil (1995): Employment for Disabled People social obligation or individual responsibility? Social Policy Research Unit, University of York

⁸⁵ <https://www.disabilityrightsuk.org/>

A brit Royal Mail Group, mint társadalmilag felelős és munkavállalói iránt elkötelezett foglalkoztató azt vallja, hogy mint munkáltatónak kötelessége gondoskodni munkavállalóik munkájukból származó mozgásszervi rendellenességek és betegségek megelőzéséről, illetve abban az esetben, ha ezek a betegségek, elváltozások már kialakultak, kezeléséről. A Royal Mail komolyan veszi tehát ezt a felelősséget, dolgozói biztonságát, egészségét és jólétét a legmagasabb prioritásként igyekszik kezelni.

A hagyományos postai szolgáltatások, a levelek és küldemények összegyűjtése, válogatása, terjesztése és továbbítása az Egyesült Királyságban a munka természeténél fogva sok fizikai munkát igényel. A vállalat 29 millió címre kézbesít, hetente hat napon keresztül. A belföldön és külföldön egyaránt megbízható, magas minőségű szolgáltatásokat nyújtó vállalatnak azonban foglalkoznia kell munkavállalói fizikai állapotával is. A vállalat munkatársainak 75%-a több mint 40 éves, és a dolgozók nagy hányada a Royal Mailnél dolgozott egész életében, vagy élete jelentős részében. Az alapvetően idősödő munkavállalói kör esetében azonban egyre nagyobb eséllyel lépnek fel mozgásszervi megbetegedések, amelyekkel a vállalatnak foglalkoznia kell *(természetesen a felelős vállalat-jelleg mellett az, hogy a cég meglehetősen intenzíven foglalkozik a kérdéssel, minden bizonnyal arra is visszavezethető, hogy a munkavégzés során szerzett betegségek esetében az adott szervezet (jogi) felelőssége egy angolszász, precedensjogra épülő jogrendszer esetében komoly kihívások elé állíthatja az adott vállalatot. Ennek költségei azonban adott esetben lényegesen nagyobbak is lehetnek a felelős vállalat által nyújtott szolgáltatásokra, szervezett programokra fordított összegeknél).*

A Royal Mail hosszú évek óta rendelkezik ergonómiai csapattal, amely részt vesz az új berendezések, eszközök és munkamódszerek fejlesztésében, figyelembe véve a nyújtott szolgáltatások iránti elvárásokat és a felhasználói igények változását is.

A vállalat esetében a legnagyobb kihívásnak a hagyományos kézbesítés tekinthető, amely a mozgásszervi problémák egyik leggyakoribb oka, különösen a kézi emelés és mozgatás, itt tehát egyrészt indokolt olyan új munkamódszerek keresése, amelyek csökkentik a terhelést és igénybevételt, másrészt olyan területeken, ahol nem lehet kiküszöbölni a problémákat, ott a korai felismerés és kezelés lehet a siker kulcsa. Fontos megjegyezni azt is, hogy rendelet is előírja a munkáltatók számára, hogy elkerüljék a kézi kézbesítési tevékenységeket, és ahol ezek a munkafolyamatok nem változtathatók meg, ott értékelni kell a kockázatokat, és ki kell dolgozni a kezelés módszereit is. Miután e szabályok hatályba léptek, a Royal Mail kézbesítési folyamataiban számos változtatás következett be, amely javulást eredményezett az elvégzett tevékenységekben. Az egyik példa olyan guruló eszközök alkalmazása, amely kiváltja a hagyományos postástáskát, lényegesen kisebb mozgásszervi terhelést eredményezve.

Az ezredfordulót követő években a dolgozók egészségi állapotával kapcsolatban végzett vizsgálatok alapján megállapítható, hogy az izomrendszeri megbetegedések leginkább azoknál a postásoknál jelentkeztek, akik válltáskát hordtak. Ennek a tanulmánynak köszönhetően a cég teljes egészében átvizsgálta a postai küldemények kézbesítésének hagyományos módját, olyan új megoldásokat keresve, amely csökkenti az egészségügyi kockázatokat. Napjainkban a legtöbb szállítással, kézbesítéssel foglalkozó postás párban dolgozik, olyan szállító járművel, amely egyrészt lehetővé teszi, hogy sokkal nagyobb tömegű küldeményt is kiszállítsanak, másrészt olyan kocsikat használnak, amelyek lehetőség szerint mindenféle útvonalra alkalmasak lehetnek. E változások már kimutatható eredményekkel jártak és a felmerülő mozgásszervi rendellenességek csökkentéséhez vezettek.

A Royal Mail ezen kívül aktív jóléti programot dolgozott ki Feeling First Class elnevezéssel. Ez a program arra ösztönzi a dolgozókat, hogy minél jobban vigyázzanak magukra, ha problémák vannak, akkor lehetőség szerint időben jelezzék őket, és vegyenek részt minél nagyobb számban a vállalat által nyújtott, regenerálódást eredményező munkavállalói támogatási programjukban. A nagyobb városokban a cég edzőtermi lehetőségeket biztosít, ami a rendszeres testmozgás fizikai és lelki egészségére gyakorolt előnyeit teszi elérhetővé a munkavállalóknak.

Emellett, ahol mozgásszervi problémák merülnek fel, olyan szakmai foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásokat próbál a vállalat nyújtani, amely tanácsokat, támogatást és gyors és hatékony ügykezelést biztosít mozgásszervi megbetegedések esetén, valamint támogatja munkatársakat egészen addig, amíg újra be tudnak állni, dolgozni. Az újra munkába állás akár más területre történő áthelyezést is jelenthet, ha a betegség, illetve az előrehaladott kor következményeként a munkavállaló már nem képes ellátni korábbi feladatát.

A Royal Mail csoport 143 000 dolgozót foglalkoztat. A Royal Mail Feeling First Class weboldalon 12 000 alkalmazott követi az egészségügyi információkat és forrásokat, és már több mint 8 000 alkalmazott jár a vállalat valamelyik (jelenleg 37) tornatermébe. Az egészség-megőrzés és a társadalmi felelősségvállalás céljai, illetve a törvényi szabályozás mellett más – elsősorban gazdasági – okok is sürgetik, hogy a vállalat tényleg foglalkozzon a kérdéssel: a betegszabadságon lévő, kieső munkaerő miatt – hasonlóan más piaci szereplőkhöz – jelentős veszteségeket könyvelhet el a cég.⁸⁶

2.2. Foglalkozási rehabilitációt ösztönző rendszer Ausztriában (Cseh Judit)

Ausztriában a 2012-ben kiadott Nemzeti Fogyatékosági Akcióterv 2012-2020 szerint a fogyatékos személyek helyzete több szempontból is javult az elmúlt két évtizedben. Számos jogi és pénzügyi intézkedést vezettek be, amelyek négy területen jelentettek komoly változásokat. 1993-ban törvényi szinten bevezették a lépcsőzetes, szükségletorientált (jövedelemtől független) ápolási díjat. Szintén az 1990-es években törvénybe iktatták a fogyatékos és nem fogyatékos gyermekek 8 évfolyamos közös oktatását (iskolai integráció). A fogyatékos személyek nagyobb arányú foglalkoztatása érdekében számottevő erőfeszítéseket tettek célzott projekt támogatások keretében (Beschäftigungsoffensive für Menschen mit Behinderungen). A 2006-os fogyatékosági esélyegyenlőségi törvény (Behinderten-gleichstellungsrechts) bevezetésével pedig a fogyatékos személyek jogegyenlősége kapott jelentős lendületet.⁸⁷ Ebben szabályozzák többek között a fogyatékos személyek foglalkoztatását, az ún. kedvezmé-

⁸⁶ <https://www.bitc.org.uk/our-resources/case-studies/royal-mail-group-feeling-first-class>

⁸⁷ A fogyatékoságot érintően: a fogyatékkal élők esélyegyenlőségéről szóló törvény; a fogyatékkal élők foglalkoztatásáról szóló törvény (módosítása); a szövetségi fogyatékosügyi törvény (mindhárom 2006. január 1-jén lepett hatályba).

nyezett fogyatékos személy státuszát, a rehabilitációs hozzájárulást, a fogyatékos bizalmi személy szerepét illetve a diszkrimináció elleni védelmet.⁸⁸

Munkaerő-piaci helyzetkép

Ausztriában 2016-ban a 15-64 éves korosztályt figyelembe véve 4 142 700 fő dolgozott, ez 75 100 fővel több, mint 2015-ben volt. A 15-24 éves korosztályból 501 200 fő dolgozott, míg egy évvel korábban csupán 500 ezer. A foglalkoztatási ráta így 2016-ban 71,5%, 2015-ben pedig 71,1% volt. A 15-24 évesek foglalkoztatási rátája 51% volt 2016-ban, ezzel az értékkel pedig 0,3%-ot csökkent az előző évhez képest. Iskolai végzettség szerint a munkaképes korú lakosságot tekintve az alapfokú végzettségűek 47,3%-a, a középiskolát végzettek 73,8%-a, míg a felsőfokú végzettségűek 84%-a dolgozott. Nemek szerinti megoszlást figyelve tavaly 2 187.100 férfi és 1 955 600 nő dolgozott. Teljes munkaidőben 2 991 300 fő tevékenykedett, 1 151 400 fő pedig részmunkaidőben látta el a feladatait. Közülük 13% nem talált megfelelő teljes munkaidős állást, 3,2% betegség miatt nem dolgozhatott teljes munkaidőben, 16,7% egyéb családi okok, 31,8% gyermekvállaláshoz kapcsolódva dolgozott részmunkaidőben, 11,9% pedig amiatt, mert a munka mellett tanulmányokat is folytatott.

Ausztria munkanélküliségi rátája tavaly 6,1%, 2015-ben pedig 5,8% volt. Ugyanez a 15-24 évesek körében 2016-ban 11,2%, 2015-ben pedig 10,6% körül alakult. Nemek szerint tekintve a férfiaknál 6,6%-os, a nőknél pedig 5,6%-os volt a munkanélküliségi ráta. A munkanélküliség az alapfokú iskolát végzettek között 13%-os, a középfokú végzettségűeknél 5,8%, míg a felsőfokú végzettségűek esetében csupán 3,6% volt. A tartós munkanélküliek aránya 2016-ban 23,1% volt, ez 1,5%-kal kevesebb, mint a korábbi esztendőben volt.⁸⁹

Fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű emberek helyzete

A fogyatékossgai jog egyike az ún. horizontális kérdéseknek. Számos szövetségi és állami törvény tartalmaz előírásokat a fogyatékos személyekről, amelyek különböző célokat és ennek megfelelően a fogyatékossg különféle definícióit jelenítik meg.

Az orvosszakértők által kidolgozott ún. értékelési rendelettel (Einschätzungsverordnung) 2010 orvosi kritériumot és paramétert foglaltak össze a fogyatékossg fokának megállapításához. A rokkantság fokának illetve a fogyatékossg súlyossági fokának értékelése különös jelentőséggel bír az egyéni támogatások megítélésénél. Az értékelési rendelet értelmében fogyatékos személy, aki olyan hat hónapon túl is meglévő testi, szellemi vagy pszichés (lelki) (funkció)károsodással vagy az érzékszervek olyan szintű sérülésével él, amely akadályozza őt a társadalomban való részvételben, különösen az általános munkavállalásban. Az ún. MAS tabella (MAS = Multi-Axialis Osztályozási Rendszer) átvételével az orvosi szempontú értéke-

⁸⁸ Nationaler Aktionsplan Behinderung 2012–2020. Strategie der österreichischen Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Inklusion als Menschenrecht und Auftrag. Sozialministerium, 2012.

⁸⁹ www.ams.at

lési szabályozás után a pszichés képességek, készségek megítélésakor figyelembe veszik a szociális szempontokat is.

Az osztrák fogyatékos személyek alkalmazását szabályozó törvény alapján (Behinderteneinstellungsgesetz – BEinstG) elkülönítik az ún. „*kedvezményezett fogyatékos személy*” (begünstigten Behinderten) kategóriáját. Ebbe azok a személyek tartozhatnak, akiknél

- a fogyatékoság mértéke minimum 50%-os,
- osztrák állampolgárok vagy
- az EU tagállamok, illetve az EGT országok állampolgárai vagy
- svájci állampolgárok vagy
- harmadik országbeli állampolgárok, akiknek hivatalos osztrák tartózkodási engedélyük van vagy
- menekültek, akik megkapták a menekült jogi státuszt.

A kedvezményezett fogyatékos személyek számos előnyben, támogatásban részesülnek: megerősített felmondási védelem, anyagi támogatások a munka világában a technikai feltételek megteremtésétől a speciális képzési programokig, pótlólagos szabadság, mentesség a jövedelemadó alól.

A magyar „megváltozott munkaképességű személy” terminológia mindenesetre nem jelenik meg osztrák szövegek környezetében, a „behinderte Menschen” vagy „Menschen mit Behinderung(en)” kifejezéseket alkalmazzák a célcsoport megnevezésére.

2012-ben összesen 94 910 kedvezményezett fogyatékos személy élt Ausztriában, ebből közel kétharmaduk (61 281 fő) foglalkoztatott volt. A szűkebb értelemben vett fogyatékos személyek közül 6314 fő volt munka nélkül 2011-ben. Az osztrák foglalkoztatási szolgálat (AMS) jelentése szerint 2011-ben a szűkebb értelemben vett fogyatékos személyek munkanélküliségi rátája 9,6% volt. Ebben az évben 36 439 fő egészségkárosodott személyről (Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen) is jelentést tett az AMS. Ebbe azok az orvos által igazolt egészségügyi problémával élő személyek tartoznak, akik egyik szabályozás szerint sem tartoznak a fogyatékos személyek csoportjába.⁹⁰

Az ANED szerint 2015-ben 100 859 fogyatékos személyt regisztráltak, közülük 64 094 fő volt foglalkoztatott. A nyilvántartott fogyatékos munkanélküliek száma 13 073 főt (7 563 férfi és 4 510 nő) tett ki.⁹¹

A foglalkozási rehabilitáció intézményei

A kutatásunk szempontjából meghatározó munkaerő-piaci integrációt Ausztriában elsődlegesen az Állami Foglalkoztatási Szolgálat (Arbeitsmarktservice, AMS) segíti. A koordinációt és a jogi érdekképviseletet (fogyatékos személyek esélyegyenlősége) a Szociális Minisztérium látja el (Sozialministeriumservice), illetve információs és tanácsadói szerepet is betöltenek.

⁹⁰ Employment of disabled people. Statistical analysis of the 2011 Labour Force Survey. Eurostat, 2015.

⁹¹ <http://www.disability-europe.net/>

Támogatásokat és segítséget mind a munkáltatók, mind a munkavállalók igényelhetnek a munkaerő-piaci belépéshez illetve a munkahely megtartásához, ha az említett két szervezeten túl írásban kérvényezik ezt a tartományi fogyatékos ügyosztályokon (Behindertenreferaten der Länder), valamint a mindenkori (társadalom)biztosítási szervnél (Sozialversicherungsträger).

Az Osztrák Rehabilitációs Egyesület (Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation – ÖAR) a fogyatékos személyek ernyőszervezeteként működik Ausztria-szerte. További támogatások és tanácsadás kérhető az érintettek esélyegyenlőségével kapcsolatban a fogyatékosügyi ombudsmannál (Behindertenanwalt). A tartományi kormányzatok szervezetei a rehabilitáció folyamatába akkor kapcsolódnak be, ha az előbbi szereplők tevékenységi köre valamelyik, a tartományban jelenlévő csoportot nem érintik. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy azok szociális és munkaerő-piaci helyzetével foglalkoznak, akik esetében az elsődleges munkaerőpiacon való foglalkoztatás nem jöhet szóba. Számukra nyújtanak elsősorban orvosi és szociális jellegű szolgáltatásokat, támogatásokat.⁹²

A munkaügyi szervezet felépítése, szintjei, céljai és feladatai:

Ausztria nemzeti munkaügyi szervezete az Osztrák Munkaerő-piaci Szolgáltató (Arbeitsmarktservice Österreich/AMS), az osztrák munkaerőpiac legnagyobb, vezető szolgáltatásnyújtója. Általános céljai között a munkanélküliség megelőzése és megszüntetése, az aktív munkaerő-piaci elvek és intézkedések bevezetése, a munkaerőhiány és többlet fenntartható egyesítésével magas foglalkoztatási ráta és fenntarthatóság biztosítása szerepel.

Legfőbb működési területe a munkaerő nyílt pozíciókra való közvetítése, valamint az álláskeresők és munkáltatók igényeinek segítése tanácsadás, információszolgáltatás, képzés, és pénzügyi támogatás által. Mint a közjogban is szereplő szolgáltatóként a munkaügyi szervezet hozzájárul a szövetségi kormány teljes foglalkoztatást segítő foglalkoztatáspolitikájához, a Szövetségi Munkaügyi Minisztérium, valamint a Szociális és Fogyasztóvédelmi Hatóság mellett szociális partnerek közreműködésével igyekszik megelőzni és megszüntetni a munkanélküliséget. Az aktív munkaerő-piaci politika érdekében munkahelyeket véd meg, valamint megélhetéshez szükséges jövedelmet biztosít a munkanélkülieknek. Nem kormányzati területen a kormány dönt a munkaerő-piaci irányelvekről, célokról, valamint dönt az erőforrásokról. A kormányzat felelős a munkaügyi szervezet felügyeletéért és ellenőrzéséért.

Az 1994. évi Szociális Törvény alapján a munkaerő-piaci igazgatás kivált a Foglalkoztatási, Egészségügyi és Szociális Minisztériumból, és azóta Állami Foglalkoztatási Szolgálatként (AMS) működik.

Az AMS irányítási szerkezete háromszintű kormányzati struktúrának felel meg, így a munkaügyi szervezet egy szövetségi, kilenc tartományi, valamint 98 régiós egységből áll. Mindegyik szint saját, önálló irányító és döntéshozó hatósággal rendelkezik, valamint végrehajtó testülettel és hivatali egységekkel. Emellett működik továbbá négy fiókkirendeltség, valamint 98

⁹² Komádi Mónika - Kurucz Győző - Szabó Gyula - Pál Zsolt (2008): A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának támogatása négy EU-s tagországban. REVITA Alapítvány, Debrecen

foglalkozási információs centrum. A szervezet valamennyi szintjén a szociális partnerek (gazdasági kamarák képviselői, munkavállalók és alkalmazottak szövetségi kamarája, az Osztrák szakszervezeti Szövetség, és az Osztrák Ipari Egyesülés) valamennyien részesei a közös munkának, és valamennyi szervezeti szinten jelentős hatásuk van a munkaerő-piaci politika alakításában, valamint a szervezeti felügyeletben és ellenőrzésben.

A feladatok ellátásáért az egyes szinteken felelős szervezet, illetve személyek állnak: szövetségi szinten az elnökség, tartományonként az igazgatóság, régiós szinten pedig a vezetőség. Az elnökség melletti igazgatótanácsban a Munkaügyi Minisztérium, a Szociális és Fogyasztóvédelmi Hatóság, valamint a Pénzügyminisztérium foglal helyet. A tartományi vezetés melletti igazgatóságban a szociális partnerek: munkavállalói kamara, ipari szövetség, szakszervezetek és a gazdasági kamara működnek együtt. A szociális partnerek bevonása az adminisztratív területen jellemző, jobbra a stratégiai döntések meghozataláért felelősek.⁹³

Partnerségek:

A fentiek ismeretében megállapítható, hogy a szervezet a sikeres működés érdekében partnerségeket tart fent, melyek közreműködésével speciális feladatok ellátása teljesül. Külső szakértőkkel, főleg nonprofit szervezetekkel éves együttműködések születnek, jellemzően speciális csoportok eseteinek megoldása és menedzselése érdekében. Állami, illetve magánképző intézményekkel régiós tenderek lehívását követően kötnek szerződést, melynek tárgya különböző képzések megszervezése, lebonyolítása. Társadalmi-, gazdasági vállalatokkal és vállalkozásokkal, illetve non-profit szervezetekkel is régiós szintű megállapodások kötnek, melyek célja a legtöbb esetben időszakos foglalkoztatás biztosítása olyan álláskeresőknél, akiknek elhelyezése nehézségekbe ütközik. Gyakornoki képző intézményekkel is régiós együttműködések születnek pályázat útján. Ezen intézmények gyakornoki helyeket biztosítanak olyanoknak, akiknek szinte lehetetlen gyakorlati helyeket találni a vállalkozói szférában. Az egyes önkormányzatokkal a régiós irodák és a régiós önkormányzatok kötnek együttműködést. Ezek tárgya legtöbbször különböző intézkedések és foglalkoztatási projektek társfinanszírozása, illetve megállapodás speciális, régiós munkaerő-piaci programról, projektekről. Üzleti tanácsadó cégekkel központi vagy régiós együttműködések születnek, amelyek olyan munkáltatók, cégek támogatásáról szólnak, amelyek fejleszteni kívánják működésüket. Tekintettel a munkaerő-piaci szolgáltatásokra, a partnerségek vegyes célok mentén valósulnak meg a nemzeti munkaügyi szervezet, valamint képző szervek között. A célok előre meghatározottak és a helyi munkaerő-piaci helyzethez alkalmazkodnak.

Az AMS is bevezetett minőségi sztenderdeket. A minőséget szervezeten belüli monitoring, és adatbázisok biztosítják, ezek a nemzeti társadalombiztosítási szervezet foglalkoztatási adatain alapulnak. A képzésekhez kapcsolódó szolgáltatás minőségét a benne résztvevők fogalmazzák meg online felmérés keretében. A különböző kutatóintézetek az aktív munkaerő-piaci eszközök hatékonyságát, potenciális megtakarításait és a problémás területeit értékelik. Az információk belső értekezleteken, e-mailek, telefonos kommunikáció, valamint az internet segítségével jutnak el az érintettekhez. A szervezet egyébként a központi vezetésre valamint a monitoringra vonatkozóan adattárházzal rendelkezik, amely információkat tar-

⁹³ Labour market and labour market policy in Austria: Federal Ministry of Economics and Labour, Stubenring 1, 1011 Vienna. 2005

talmaz az aktív munkaerő-piaci eszközök hatékonyságáról, hatásairól, a célok teljesítéséről, munkatársi és munkaadói elégedettségi kérdőívek eredményeiről. Az eredmények a helyi munkaügyi irodákban személyesen kapcsolattartás keretében megtekinthetők, telefonon megkérdezhetők, interneten, a rendszer érintőképernyős kioszkjain, valamint a nyomtatott és audiovizuális médián keresztül is elérhetők.

Az AMS a nők és férfiak egyenlőségét hirdeti és segíti elő mind a társadalomban, mind pedig a munkaerőpiacon. Éppen ezért a szervezet saját alkalmazottainak esélyegyenlőségét is fontosnak tartja. Esetlegesen családi okok miatti karrierszüneteltetés sem számít tartós hátránynak.

A munkaügyi szervezet 5800 alkalmazottat foglalkoztat, melynek 66,3%-a nő. A munkatársak 30,6%-a dolgozik részmunkaidőben, közöttük vannak vezetők is. A vezetői helyek 47,6%-át nők töltik be, a szervezet egyik célja ennek 50%-ra való emelése. Az egyéni és rugalmas munkaidő-szabályozást a szervezet éppen olyan fontosnak találja, mint a továbbképzéseken való részvételt. Utóbbit a gyermekes édesanyák és édesapák számára gyermekfelügyelettel segíti a cég. A hölgyek egyéni karriertervezési szemináriumon tudják karrierötleteiket a többiekkel megosztani. Az ismételt munkába állást is segíti a szervezet, az állandó kapcsolattartás mellett fizetés nélküli alkalmazottai számára lehetőség van továbbképzéseken való részvételre, illetve számukra az újrakezdést követően akár részmunkaidőt is lehetővé tesz. A fent említett alkalmazottakból a legutóbbi számolás alapján több mint 400 fő foglalkozott ügyfelekkel a regionális irodákban, és közel 3400 munkatárs a helyi kirendeltségeken.⁹⁴

A szervezet irányítása az alábbi foglalkoztatáspolitikai célok mentén valósul meg. Minél korábbi ajánlatok és szolgáltatások biztosítása a munkanélküliség megszilárdulása és tartóssá válása ellen, illetve annak megakadályozása, hogy ez negatívan hasson a keresőképességre. A szervezet igyekszik biztosítani a tanulás és iskolázottság hatékonyságát. A munkaügyi szervezet megfelelő támogatásokkal igyekszik javítani a nők és a migrációs háttérrel rendelkező személyek munkaerő-piaci esélyeit. A szervezet igyekszik stabil, állandó szereplője, és biztos pontja lenni az osztrák álláspiacnak.⁹⁵

A munkaügyi szervezet fő feladatait – a fenti célokat is alapul véve – öt nagy pontban, tevékenységben lehet összefoglalni. A szervezet segíti a munkanélküliek, illetve álláskeresők munkához jutását. Fontos feladat a munkanélküli személyek egzisztenciájának biztosítása. Lényeges elem a munkáltatók által igényelt munkaerő közvetítése. Fontos a közvélemény tájékoztatása a munkaerőpiacról, valamint a foglalkoztatás helyzetéről. Valamint nem elhanyagolandó fontosságú a nők és férfiak esélyegyenlőségének biztosítása a munkaerőpiacon.

A fentiek ismeretében elmondható, hogy az osztrák munkaügyi szervezet szolgáltatásai három nagy csoportba sorolhatók: információnyújtás, álláskeresőknek nyújtott szolgáltatások, munkáltatóknak nyújtott szolgáltatások. Álláskeresők között különbséget tesz a szervezet munkanélküli álláskereső, munkával rendelkező álláskereső, gyakorlati helyet kereső fiatal, valamint karrier- és pályaválasztás előtt álló végzős tanulók között.

⁹⁴ PES Capacity Questionnaire Country Factsheet

⁹⁵ Mühlberger-Famira, Ulrike - Leoni, Thomas: The economic and social situation in Austria. EESC/COMM/ 08/ 2013

A szervezet mindazon vállalkozásokat – legyen az akár természetes személy vagy jogi személy – szívesen látja és fogadja, akik az AMS-sel kívánnak együttműködni. A kapcsolat vonatkozhat munkaerő-piaci információk (munkaerőhiány és –többlet) cseréjére, állásajánlatok megvitatására és betöltésére, munkanélküliség megelőzésére, továbbá képesítési, képzési és támogatási intézkedésekre.

Az osztrák munkaügyi szervezet a kirendeltségeken megjelenő ügyfeleknek a már jól bevált 3 zónás modell alkalmazásával nyújtja a szolgáltatásait. Az információs zónában az ügyfelek szegmentálása és irányítása történik az illetékes munkatársakhoz. A szükséges alapinformációk mellett az ügyfelek különböző ajánlatokat, kérvényeket, nyomtatványokat is kézhez kaphatnak az ügyintézés e szintjén. A szolgáltatási zónában a nagyobb önállósággal rendelkező ügyfelek közvetítése, valamint a munkanélküli ellátások megállapítása, folyósítása zajlik. A tanácsadási zónában azon ügyfelek tanácsadása és gondozása folyik, akik a korábbiaktól eltérően intenzívebb segítséget, törődést igényelnek, illetve valamiben korlátozottak, képzést igényelnek vagy esetleg hosszabb ideje munkanélküliek. A foglalkozási információs centrumokban a személyes tanácsadás mellett érdeklődési, valamint képességvizsgáló tesztek kitöltése, elemzése, megbeszélése folyik.

A munkaügyi szervezet ügyfélkörébe tartozó személyek öt nagy csoportba sorolhatók. A fiataloknak elsősorban pályaorientációt, valamint üzemen kívüli tanulmányi képzést kínálnak a szakemberek. A nőknek az újrakezdésben, illetve –elhelyezkedésben segítenek, valamint a technikai jellegű munkakörökben való elhelyezkedésben. Az idősebb korosztály számára új irányvonal megtalálását ígérik, valamint a foglalkoztatásukhoz kapcsolódó járulékos költségek támogatását biztosítják. A végzettséggel nem rendelkezők részére intenzív szakmunkás-képzések állnak rendelkezésre, valamint szakképesítési igénnyel érkező munkanélkülieknek szakmai képesítés elérését teszik lehetővé. Mindezek mellett – adott esetben – ügyfélnek tekinthetők a munkában állók, valamint munkáltatóik, diákok és szüleik és a közvélemény, média, valamint mindazok, akik ezen a területen érintettek, illetve a foglalkoztatáshoz bármilyen formában kapcsolódnak.

A munkaügyi szervezet felelős az ügyfelek regisztrációjáért, a munkanélküli ellátások feldolgozásáért és kifizetéséért, a képzést elhagyók, valamint a részmunkaidős foglalkoztatás támogatásáért, valamint az idősebb munkavállalók, és a részmunkaidős munkavállalók támogatásáért. Az önkormányzatok a járadékok kifizetéséért felelősek. *A nemzeti foglalkoztatási szolgálat napi kapcsolatban áll minden munkanélküliként regisztrált járadékossal, közöttük a minimál jövedelemmel rendelkezőkkel, és azon megváltozott munkaképességűekkel is, akik képesek és akarnak is dolgozni.*

Álláskeresők részére nyújtott szolgáltatások:

Álláskeresőknek az AMS hat különböző szolgáltatást kínál. Általános információszolgáltatás bármelyik álláskeresőt megilleti, ez online vagy személyes találkozás keretében valósul meg egyéb szervezet bevonása nélkül. Tanácsadást valamennyi munkanélküli álláskereső igénybe vehet online vagy személyes kapcsolattartás alkalmával egyéni akcióterv alapján. Speciális esetekben van mód külső, a foglalkoztatási szolgálathoz tartozó tanácsadó központ igénybevételére is. Szakmai orientációt és oktatást valamennyi munkanélküli álláskeresője számára

biztosít a szervezet csoportos vagy egyéni tanácsadás keretében, külső szervezet bevonása nélkül. Állásmegfeleltetés/elhelyezés minden munkanélküli álláskereső részére online vagy egyéni terv alapján igénybe vehető, speciális esetekben külső, foglalkoztatási partner bevonása is megtörténhet. Az egyéni cselekvési terv alapján valamennyi munkanélküli igénybe veheti az összes aktív munkaerő-piaci eszközt, amely számára segítséget nyújt álláshely megtalálásában. Ezek csoportos oktatási formában valósulnak meg helyi képző intézmények közreműködésével.

Bértámogatásban az egyéni cselekvési tervnek megfelelően valamennyi álláskereső részesülhet. Ebben az esetben vállalkozások jelennek meg a foglalkoztatási szervezet bevont partnereiként. A szolgáltatásokhoz kapcsolódva rendszeres elégedettségi vizsgálatok történnek, amelyek a személyes kapcsolattartás minőségét, az álláshely-megfeleltetést, a támogatási lehetőségeket és a várakozási időt mérik. A megkérdezettek többség elégedett a felkínált szolgáltatásokkal és közel 85 %-uk hatékonynak tartja a foglalkoztatási szervezet tanácsadóit. A szervezetnél mérik a sikeres elhelyezések/közvetítések számát is. Évente 3-400000 álláskereső helyezkedik el az AMS segítségével. Közel egyharmaduk középkorú, egyötödük pedig olyan, aki különböző okok miatt távolra került az elsődleges munkaerő-piactól.

Munkáltatók részére nyújtott szolgáltatások:

A munkaügyi szervezet a munkáltatóknak is számos szolgáltatást kínál. Valamennyi munkaadó igényelhet információszolgáltatást, illetve tanácsadást online, telefonos, illetve személyes formában. Ezek mellett a toborzás és a közvetítés is megvalósulhat, ezekre a szervezet állásbörzéin is van lehetőség. Azok a munkáltatók, akik speciális célcsoportba tartozó (középkorú, tartós álláskereső) munkavállalót foglalkoztatnak, pénzügyi segítséget is igényelhetnek. A személyes találkozás alkalmával speciális üzleti konzultáns szereplése is várható. Azok a munkáltatók, akik harmadik országbeli munkavállalót kívánnak alkalmazni, munkavállalási engedély kiállítását, illetve ehhez kapcsolódó segítséget is kérhetnek a szervezettől. Az online, telefonon vagy személyes formában megvalósuló szolgáltatásnyújtásba helyi szintű szociális partnerek is bekapcsolódhatnak. Szűk keresztmetszetek, gazdasági nehézségek kezelésére is igénybe vehető személyes vagy telefonos szolgáltatásnyújtás. Elbocsátásokat, létszámleépítéseket tervező munkáltatók figyelmeztető, megelőző szolgáltatást is igényelhetnek az AMS-től. Az online, illetve személyes formában megvalósuló szolgáltatásnyújtásba szociális partnerek, valamint üzleti szakértők is bekapcsolódnak. A szervezet a munkaadók elégedettségét is méri. A legtöbb esetben a munkáltatók 75 %-a teljesen meg volt elégedve a szervezet által nyújtott szolgáltatásokkal.

Információ-menedzsment és munkaerő-piaci jelenlét:

A foglalkoztatási szolgálatnak fontos tevékenysége az információk és az állásajánlatok gyűjtése. Az AMS aktívan keresi az állásajánlatokat és szerez új vállalkozásokat. Amennyiben egy munkáltatónak konkrét kívánsága van, a munkaügyi szervezet munkatársának 14 napon belül kapcsolatba kell lépnie vele. A személyes látogatást követően köteles további találkozókat tervezni. Minden munkáltatói ügyféllel évente legalább egyszer létrejön egy cselekvési terv. Azok a munkáltatók, akik nem dolgoznak rendszeresen az AMS-sel, jó, ha tarják a kapcsolatot egy foglalkoztatási tanácsadóval, hogy tisztában legyenek vele, milyen más csatornákon lehet munkaerőhöz jutni.

A foglalkoztatási szolgálat rutinszerűen vizsgálja és összehasonlítja az adott időben jelentkező ajánlatok jellegét (elvárt készségek, szakképzettség mértéke, szektor, foglalkozás) az azonos időben „rendelkezésre álló” álláskeresők legfőbb jellemzőivel. Ez állandó része a megfeleltetés és elhelyezés/közvetítés folyamatának.

Az AMS munkaerő-piaci prognózist használ a jövőbeli képzési szükségletek megállapítása céljából. Az éves képzési programok régiós szinten, belső és külső szakértők (kutatók, képző intézmények, szociális partnerek) bevonásával készülnek el.

Aktív munkaerő-piaci eszközök és intézkedések:

Az aktív munkaerő-piaci rendelkezések között az alábbiak említhetők meg. Egyik legfontosabb az álláskeresőknek és munkáltatóknak nyújtott tanácsadás. Az információnyújtást és személyes tanácsadást magába foglaló eszköz a két fél szükségletén alapul. A szolgáltatást a foglalkoztatási szolgálat nyújtja, bizonyos esetekben speciális célcsoportnak (anyák, fiatalok, alkoholisták, migráns munkavállalók, minimum jövedelemmel élők). A toborzás és közvetítés a munkaerő-piaci kereslet és hiány mértékétől függ. Mindkét eszköz nyújtható kifejezetten a fiatal célcsoportnak is.

Munkaerő-piaci intézkedések között található a szakmai mobilitás előmozdítása és segítése. A szervezet anyagi segítséget nyújt szakmai tréningek költségeinek, valamint tanfolyamok költségeinek fedezésére. Foglalkoztatás elősegítésekor bértámogatást kaphat az a munkáltató, aki speciális célcsoportba tartozó munkavállalót kíván foglalkoztatni. Vállalkozás indítása is támogatható. Segély formájában munkanélküli segély, különböző járadékok, valamint rövid távú munkabér fizethető. A részmunka elsősorban az idősebb korosztály számára nyújt támogatási lehetőséget. A foglalkoztatási alapítványok álláskeresőket alkalmazhatnak tömeges elbocsátás után jelentkező munkaerő többlet esetén.⁹⁶

A foglalkozási rehabilitáció ösztönző rendszere

Az osztrák nemzeti stratégia célja a három legfőbb kockázati tényező mérséklése a szegénység terén, vagyis a jövedelmi-szegénység, az anyagi depriváció és munkanélküliség mérséklése a háztartások körében. A szegénység és a társadalmi kirekesztés csökkentéséhez szorosan kapcsolódnak a stratégiában megfogalmazott foglalkoztatási célok. A stratégia a szegénység mérséklésének tekintetében elsősorban azt az aktív-munkaképes lakosságot célozza meg, akik már hosszú ideje kiszorultak a munkaerő-piacról. A stratégia a célcsoport foglalkoztatási helyzetét, illetve a számukra elérhető munkahelyek minőségének javítását tűzi ki célul.⁹⁷

A következő anyagi támogatásokkal segítik a fogyatékos személyek elhelyezkedését:

- Beilleszkedési/beillesztési támogatás (AMS)
- Kombinált bértámogatás (AMS)
- Képzőhelyek támogatása (AMS)
- Bértámogatás

⁹⁶ www.ams.at

⁹⁷ <https://www.sozialministerium.at>

- Munkahely biztonsági támogatás
- Technikai segítség
- Munka- és képzőhelyek adaptációja és teremtése
- Tanulási/tanítási költségek támogatása

Mindezen anyagi támogatások három forrásból erednek: egyrészt az ún. kompenzációs alapból (lásd alant), az állami költségvetésből és az EU Szociális Alapjából (ESF).⁹⁸

A munkaerő-piaci integrációt, beilleszkedést és részvételt az érintettek esetén nagyban segítik azok a lehetőségek, amelyek rendelkezésre állnak az osztrák rendszerben. A Szociális Minisztérium szolgáltatási hálózatán keresztül (Netzwerk Berufliche Assistenz - NEBA) 2012 óta támogatja főként a fiatal fogyatékos személyeket pl: coaching, termelőiskolák, munkaasszisztensek által. Az osztrák *foglalkozási rehabilitáció klasszikus modellje* a következő:

- A foglalkozási rehabilitációt egy interdiszciplináris szakértőgárda (orvos, foglalkoztatói szakértő, szociális szakértő, pszichológus, andragógus stb.) készíti elő.
- A foglalkozás-diagnosztika a foglalkozásegészségi diagnózisból, az orvosi konzultációból, a pszichikai és intellektuális teljesítmény diagnosztikából, a szociális kompetenciák megítéléséből, és a munkahelyi szimulációs rendszer (ERGOS) vizsgálataiból áll.⁹⁹
- Az egyéni rehabilitációs terv elkészítése, vagyis a szakmai követelmények egyéni érdeklődéssel és kompetenciákkal történő egyeztetése az egészségi korlátozottság figyelembevételével, figyelemmel az esetleges és megoldandó szociális problémákra, a környezetre.
- Rehabilitációs tréningrendszer elemei: tanulásra való felkészítés az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők számára; külön speciális tréning a pszichésen akadályozott személyek részére.¹⁰⁰

Támogatások:

Ausztriában az elmúlt tíz év törekvései azt mutatják, hogy a megváltozott munkaképességű emberek tekintetében a „minden társadalmi szférát érintő” integrációt próbálják elősegíteni. A fogyatékkal élők támogatásának kísérő intézkedései között Ausztriában szerepel a közlekedési támogatás, műszaki segítség, lakhatási mobilitási juttatás, adócsökkentés vagy adómentesség, személyes munkavállalási segítség, munkalehetőséghez való kedvező hozzáférés, rugalmas munkalehetőségek, foglalkoztatási kvótarendszer és védett foglalkoztatás.

A munkáltatókat érintő támogatások között munkabér-támogatás, a munkahelyi adaptáció anyagi támogatása, adócsökkentés illetve rugalmas foglalkoztatás szerepel. Az osztrák intéz-

⁹⁸ Ein Blick 2. Arbeit. Orientierungshilfe zum Thema Behinderungen. Sozial Ministerium, 2015.

⁹⁹ Az ERGOS munkafeladatokat és körülményeket szimuláló berendezés, valamint a munka által támasztott követelményeket és az egyén fizikai terhelhetőségét együttesen vizsgáló rendszer működésének alapelveit az Egyesült Államokban dolgozták ki, elsősorban a foglalkozási rehabilitáció elősegítése érdekében. E rendszer nemcsak az elszenvedett baleset, betegség okozta károsodás mértékének, hanem a megmaradt és fejleszthető képességek, a teljes körű rehabilitáció eredményességének értékelésében is segíteni tudja az orvosok, a rehabilitációban résztvevő szakemberek munkáját.

¹⁰⁰ Egger-Subotitsch, A. - Liebeswar, C. - Wunderl, A. - Sinnl, W. - Draxl, I. - Gruber, M. - Wawrinec, A. (2015): System und Methoden der Beruflichen Rehabilitation in Österreich. Kommunikations- und PublikationsgmbH, Wien

kedések sokfélesége és skálája pozitív politikát sugall a fogyatékkal élőket illetően, és mint ilyen, jó keretet jelent a támogatott foglalkoztatás megvalósítására.

- *Bértámogatás (Behinderte Lohnsubventionen)* célja ösztönözni a munkáltatókat arra, hogy munkaerőigényüket elsősorban a megváltozott munkaképességű munkanélküliek közül elégítsék ki, így növelve a nehezen elhelyezhető munkába állásának esélyeit. A kompenzációs alapról finanszírozzák és gyakorlatilag bérkiegészítő támogatást jelent azon munkaadók számára, amelyek fogyatékossgal élő munkavállalókat foglalkoztatnak. A támogatás a munkabér 50%-a lehet, de legfeljebb 700.- €, maximum három évig és a támogatási kérelmet évente meg kell újítani.¹⁰¹
- *Integrációs támogatás (Integrationsbeihilfe)*: A fogyatékossgal élők foglalkoztatásához és képzéséhez az ún. integrációs támogatás nyújt pénzügyi segítséget. A támogatás maximális időtartama három év és előfeltétele, hogy új munkáltatói jogviszony jöjjön létre. Az évente csökkenő mértékű támogatás számítási alapja a havi bruttó bérköltség, valamint egy átalánydíj a járulékos bérköltségekre. E támogatás párosulhat a képzési költségek (gyakornokság) finanszírozásával is. A támogatás célcsoporti alapja az 50 éves és e feletti vagy a legalább hat hónapja nyilvántartott 25 év alatti valamint az 50%-os vagy a fölötti fogyatékossgal élő munkanélküliek. 2012-től a támogatást az AMS biztosítja, amely támogatás az első évben havonta 100%-os és legfeljebb 1000.- €, a második évben 70%-os és 700.- €, a harmadik évben 50%-os és 500.- €. lehet. A gyakornoki díj támogatása maximum három évig adható. A szakképzés első évében a finanszírozás összege 400.- €, a második évben 300.- € és a harmadik évben 200.- €. A támogatási kérelmet évente meg kell újítani.¹⁰²
- *A munkahelyi adaptáció támogatásának* célja, hogy a fogyatékossgal élő személy munkahelye megfelelően akadálymentes legyen az esetleges és a munkavégzéshez szükséges speciális igényeknek. E támogatási körben a munkahelyek optimalizálása, új munka- vagy képzési helyek létrehozása érdekében támogatást, illetve hozzájárulást biztosítanak az ergonómiai, technikai vagy szerkezeti alkalmazásokhoz és segéd-eszközökhöz.
- *Jelentősek az adókedvezmények (Steuerbegünstigung)*, amelyek a fogyatékossgal mértékétől és a jövedelem nagyságától függően, legtöbb esetben normatív alapon biztosítanak kedvezményeket egyrészt a munkavállalónak (gépjárműadó, metróadó, rádiódíj, receptdíj stb.), másfelől a munkáltatónak adómentesség, vagy adókedvezmény jár, ha súlyosan fogyatékos személyt (vak munkavállaló) foglalkoztat.¹⁰³

Ausztriában a hátrányos helyzetű munkavállalók foglalkoztatását elősegítő *munkaerő-piaci programok fő kivitelezői a Szociál-ökonómiai üzemek (Sozialökonomische Betriebe/SÖB)*. Ezek a társadalmi-gazdasági vállalkozások szociális, munkaerő-piaci és gazdasági célokat követnek. A SÖB olyan munkaerő-piaci eszközt jelent, amely piac-közeli, mégis relatíve védett, határozott ideig fennálló munkahelyek biztosításával segíti a nehezen elhelyezhető személyek munkaerő-piaci integrációját. Társadalmi küldetése, hogy mindenekelőtt olyan személyeket, akiknek korlátozott a teljesítményük, támogasson mindazon képességük helyreállításában, amelyek előfeltételét képezik a normál (támogatás nélküli) munkahelyeken való elhelyezkedésnek. Következésképpen a SÖB a következő feladatokat látja el:

¹⁰¹ www.ams.at

¹⁰² www.ams.at

¹⁰³ <https://www.sozialministerium.at>

- átmeneti munkahelyek rendelkezésre bocsátása,
- gondozási és képzési lehetőségek megszervezése a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű emberek számára, egy gazdálkodó üzem keretében,
- az átmenetileg foglalkoztatott személyek kiközvetítési akadályainak elhárítása és reintegrálásuk a támogatás nélküli munkák világába,
- a tranzit foglalkoztatottak reintegrációs esélyeinek javítása, célirányos képzéssel.

A SÖB programokon belül különböző célcsoport specifikus támogatáscsomagok rendelhetők. (A) típusú: foglalkoztatás, szociálpedagógiai gondozás és tanácsadás, pályaorientáció, álláskeresési technikák, elhelyezkedési támogatás. (B) típusú: betanítás, alapismeretek pótlása, munkatapasztalat-szerzés támogatása.

Az AMS a tartományi források mellett, mint az egyik költségviselő vesz részt a SÖB finanszírozásában, az általa keresett és a SÖB révén kínált szolgáltatások megvásárlásával, amely kiterjed:

- a munkahelyek rendelkezésre bocsátásának költségére,
- a tranzit foglalkoztatottak képzésének költségére,
- a tranzit foglalkoztatottak nélkülözhetetlen szociálpedagógiai gondozásának és beilleszkedése segítésének költségeire,
- továbbá a tranzit foglalkoztatottak szakmai irányításához és képzéséhez szükséges kulcspozíciók/szakértők költségeire.¹⁰⁴

A SÖB programokat 3-5 évente értékeli és meghatároznak különböző irányelveket. 2017-ben megfogalmazódott, hogy

- növelni kell a szociál-ökonómiai üzemeknek az összkiadásból való részesedését;
- a tranzitálási időszakot akkor kell befejezni, ha a foglalkoztathatóság ténylegesen fennáll az elsődleges munkaerőpiacon;
- fejleszteni kell az információs és adatbázist;
- a végső cél az legyen, hogy a fogyatékos munkavállaló integrációja tartóssá váljon, biztosítva a hosszú távú foglalkoztatást a nyílt piaci munkáltatónál.¹⁰⁵

Hasonlóan más európai országokhoz, a fogyatékossgal élő munkanélkülieket érintő hátrányok közé tartozik, hogy várólistára helyezik őket. Az éves szintű finanszírozási rendszer a szolgáltatók számára kedvezőtlen. Szintén őket érintik hátrányosan a finanszírozó bürokratikus monitorozási és felügyeleti folyamatai, valamint a konzisztencia hiánya új szolgáltatások kialakításának során. A további hátrányok közé tartozik a lefőlőző hatás, amikor is munkaképesek kerülnek a támogatott foglalkoztatási programba, míg a súlyos fogyatékkal élők kies-

¹⁰⁴ Frey Mária (2005): Az állami foglalkoztatási szolgálatokkal kapcsolatos uniós elvárások, fejlesztési stratégiák. Nemzetközi kitekintés. Zárótanulmány. Foglalkoztatási Hivatal Kutatási Főosztály, Budapest

¹⁰⁵ Bundesrichtlinie für die Förderung Sozialökonomischer Betriebe (SÖB) 2017. Arbeitsmarktservice Österreich, Wien

hetnek belőle. A dolgozni akaró megváltozott munkaképességűek előtt a félelem, hogy elveszíthetik a támogatásokat, gátját képezheti, hogy megkíséreljenek a munkaerőpiacra lépni.¹⁰⁶

Az osztrák Szociális Szolgáltatások Minisztériuma, az AMS, és az oktatási szakpolitika kiemelten támogatja *a fogyatékossgal élő emberek és különösen a fiatalok képzését.*

- *A foglalkozási rehabilitáció intézményrendszerén belül* (megállapodás alapján) az egészségkárosodással vagy funkciózavarokkal küzdő, illetve pszichiátriai diagnózissal, pszichikai korlátokkal, halmozott fogyatékossgal rendelkezők célcsoportja esetében *Szakmai Képző és Rehabilitációs Központok (BBRZ)* végzik a rehabilitációs munkát (lásd jó gyakorlatok részt).
- A 2003-as évektől Ausztriában kifejlesztették a „kiközvetíthetőséget akadályozó egyéni problémával hátrányos helyzetbe került személyek” integratív szakmai képzését. Itt elsősorban olyan személyekről van szó, akik gyógypedagógiai fejlesztésre szorulnak, fogyatékkal vagy olyan társadalmilag hátrányos helyzetben élnek, hogy nem közvetíthetők ki üzemi/céges szakképző helyre. Ez a képzés vagy hosszabb időre szabott szakképzés formájában valósul meg, vagy olyan részképesítést ad, amely lehetővé teszi a munkapiacra való belépést akkor is, ha a szakma megszerzése nem lehetséges. Az integratív szakmai képzést olyan szakmai képzési asszisztens segíti, akinek az a feladata, hogy kísérje és támogassa a fiatalokat a gyakorlati illetve iskolai képzés során.¹⁰⁷ 2013 decemberének végén 6152 szakiskolás vett részt integratív szakiskolai képzésben. A fiatalok 2013-ban túlnyomórészt (61%) ugyan vállalkozásoknál vettek részt a gyakorlati képzésben, alapvetően azonban az integratív szakmai képzést ún. üzemen kívüli képzési intézményben is el lehet végezni. Az integratív szakmai képzésben részt vevő szakiskolások kb. 76 %-a 2013-ban a szakmai tanulmányi idő meghosszabbításával végezte el tanulmányait, 24%-uk pedig részképesítést szerzett.¹⁰⁸ A szakképzési támogatás kiterjed a fogyatékossgal élő diplomásokra is.
- A képzési támogatások sokrétűek, ilyenek például a beiskolázási költségek átvállalása; az egyéni képzés támogatása, ha az a munkavégzéshez szükséges kompetenciákra irányul; képzési, betanítási hozzájárulás; integratív képzési asszisztensek segítségével, integratív betanítás támogatása.¹⁰⁹ De például ha a fogyatékos munkavállaló foglalkoztatása képzés mellett történik, akkor a munkáltató 253.- € havi bónuszt kaphat.¹¹⁰

Szolgáltatások:

Ausztriában különösen érzékeny kérdés az adott munkakörre alkalmas fogyatékos személy kiválasztásának megkönnyítése, mivel a speciális felmondásvédelmi szabályok megnehezítik

¹⁰⁶ Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA good practices and recommendations in support of a flexicurity approach. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012

¹⁰⁷ Heckl, Eva - Dorr, Andrea - Dörflinger, Céline - Klimmer, Susanne (2006): Integrative Berufsausbildung Evaluierung von § 8b des Berufsausbildungsgesetzes Endbericht KMU FORSCHUNG AUSTRIA Austrian Institute for SME Research, Wien

¹⁰⁸ <https://www.sozialministerium.at>

¹⁰⁹ Komádi Mónika - Kurucz Győző - Szabó Gyula - Pál Zsolt (2008): A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának támogatása négy EU-s tagországban. REVITA Alapítvány, Debrecen

¹¹⁰ www.ams.at

a korrekció lehetőségét. Ennek megfelelően kifejezetten erős a személyes tanácsadási vonal a támogatási formák között. A fogyatékossgal élő emberek és az őket foglalkoztató munkáltatók számára biztosított szolgáltatási rendszert a komplexitás jellemzi. A szolgáltatások Ausztria-szerte ugyanolyan minőségben érhetőek el, mind városi, mind vidéki környezetben. Adottak a lehetőségek a munkaerőpiacra vezető egyedi utak előtt is, a szolgáltatások pedig egyén- és igényközpontúak.

Munkaasszisztencia (Arbeitsassistentenz), Job-Coaching: a munkaasszisztencia Ausztriában jelenleg is működő szolgáltatás, amely célcsoportja a megváltozott munkaképességű munkavállalók és a munkáltatók. A munkaasszisztencia jelentős szakemberállománnyal dolgozik, pszichológusok, pszichoterapeuták, szociális munkások, munkavállalási tanácsadók, pedagógusok, coaching szakemberek stb. A munkáltatók számára elsősorban az érzékenyítés, a célcsoport ismerete, az inklúzió, a képzés, a támogatás területén biztosít segítséget. Míg a munkavállalók a mentorálás, a munkára kész állapot, a beilleszkedés elérésében kapnak felkészítést.¹¹¹ A *Job-Coaching* felkészít a munkára. A megfelelő kompetenciával rendelkező coach (tréner, mentor), általában 3-6 hónap időintervallumban - a fogyatékos személy specifikumától függően - segíti a munkahelyi beilleszkedést.¹¹² Ide tartozik a *clearing* következetes alkalmazása, amely az iskola és a munka közötti átmenetet biztosítja. E kompetenciafejlesztés során emocionális segítséget is kaphatnak a 13-24 év közötti fogyatékossgal élő fiatalok.¹¹³

Foglalkozási Információs Központok (BerufsInfoZentren (BIZ)): az általános szolgáltatások mellett nyitott a fogyatékossgal élő számára is. Ausztria szerte 70 ilyen szolgáltató működik az AMS hatáskörében, ahol akadálymentes környezetben biztosítanak információs lehetőségeket a különböző foglalkozásokról, jogokról, kötelességekről, kompetenciákról, ellátásokról. A fogyatékossgal élő érdeklődőket képzett tanácsadók segítik az eligazodásban.¹¹⁴

A Támogatott Foglalkoztatás (TF) Ausztriában a partnerség további jó példája. Az „Arbeitsassistentenz” mentális illetve fizikai fogyatékkal élőknek nyújtott egyéni támogatást, majd 1994-ben ezt a szolgáltatást a fogyatékkal élőkre vonatkozóan a Munka Törvénykönyvében is rögzítették (Behinderteneinstellungsgesetz), és szélesebb célcsoportra terjesztették ki, kidolgozták, majd országsszerte elérhetővé tették a szolgáltatást. Nemrégiben a fogyatékkal élőköt illető szövetségi munkaerő-piaci program részeként promotálták. A szolgáltatásokat civil szervezetek biztosítják. A működtetésében részt vesz az AMS; a Bundessozialamt (Szociális Ügyek Szövetségi Hivatala); a Dachverband berufliche Integration Austria (DABEI – nemzeti EUSEA szövetség/ Szakmai Integrációs Szövetség Ausztria); a Begleitende Hilfen in Österreich.

A TF specifikus programokra oszlik: „foglalkoztatási támogatás”, „foglalkoztatás elősegítése”, „foglalkoztatási tanácsadás”, „szalmi képzési támogatás”, „clearing” és „egyéni munkahelyi támogatás” (Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: Richtlinie begleitende Hilfen). A támogatott munkaügyi szolgáltatások kétféle munkaügyi specialistát vonnak be; ezek az „Arbeitsassistent” (munkaügyi asszisztens) és a „Job Coach”. Az előbbi

¹¹¹ <http://www.psz.co.at/angebote/berufliche-integration/arbeitsassistentenz-ibi-interwork/>

¹¹² <http://www.ams.at/jobcoaching>

¹¹³ Brochure Clearing Austria

¹¹⁴ www.ams.at

akár 12 hónapon át támogatja az ügyfelet, míg az utóbbi rövidebb távon nyújt intenzívebb támogatást az állás megtartásában. Egy-egy támogatott foglalkoztatási csapatban jellemzően öt munkaügyi asszisztens jut egy job coachra. Minden szakemberre 15-30 ügyfél jut. A célcsoportot 13 és 65 év közötti, különböző fogyatékkal élők alkotják: érettségizetlen vagy alacsony érettségi eredményekkel, valamint szociális és érzelmi zavarokkal rendelkező fiatalok 24 éves korig; és legalább 50%-os diagnosztizált fogyatékossgal rendelkező felnőttek.

- A támogatási időszak hat hónap és egy év között van, de bizonyos esetekben másfél évig is eltarthat. A munkahelyi egyéni támogatásnak nincs időkorlátja. A támogatott foglalkoztatást nyújtó projektek célcsoport-specifikusak; minden projekt egy konkrét célcsoportot (diagnosztikai csoportot) szolgál ki, és állományuk az adott célcsoportra szakosodott.
- A támogatott foglalkoztatási program képességeik és álláspreferenciáik beazonosításában segíti a potenciális álláskeresőket, valamint egyéni támogatást is nyújt fizetett állások megszerzésében illetve megtartásában a nyílt munkaerőpiacon. A program fizetetlen állások szerzését illetve fenntartását nem támogatja. A potenciális álláskeresőknek a munkáltató megtalálásában segít, és munkán belüli illetve kívüli támogatást nyújt (munkáltatónak és munkavállalónak egyaránt), hogy biztosítsa a sikeres munkahelyi és munkaköri integrációt.
- Az állások jellemzően hagyományos munkaszerződésen alapulnak (határozatlan idejűek). A támogatott foglalkoztatás azonban nem az egyetlen rendszer, amely fizetett állásokat biztosít a nyílt munkaerőpiacon. Létezik egy ún. „második munkaerőpiacon” is, amely egyéb, foglalkoztatást kínáló szociális projektekre vonatkozik („Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte”) Ezekben a projektekben a foglalkoztatás hozzávetőleg két évre korlátozódik. A képzési költségekkel járó elhelyezkedés szintén központi szerepet játszik, hiszen a képzés a nyílt munkaerőpiacon szükséges, így az integrációs folyamat fontos része. A támogatott foglalkoztatási programok szoros kapcsolatban állnak a munkáltatókkal, őket is segítik anyagi támogatás elnyerésében a közszférából.

A támogatott foglalkoztatás finanszírozása elsősorban állami szinten, a Szövetségi Szociális Hivatalon (Bundessozialamt) keresztül valósul meg; a támogatások kb. 40% az állami költségvetésből, 35%-a az Európai Szociális Alapból, 25%-a pedig az ún. Ausgleichstaxfond származik, azaz az olyan vállalkozások befizetéseiből, amelyek nem teljesítették a foglalkoztatási kvóta-kötelezettségüket.¹¹⁵

Az AMS speciális részleget hozott létre a munkáltatók számára, és minden vállalkozás beletartozik, amely az AMS munkaerő-kereslettel, a létszámleépítés elkerülésével, képzéssel, foglalkoztatással és a munkaerő-piaci támogatásokkal kapcsolatos szolgáltatásait igénybe kívánja venni. Az Osztrák Szociális Minisztérium támogatásával lehetőség van *személyes segítségnyújtásra a munkahelyen (Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz – PAA)*. A PAA tevékenysége kettős elősegíti a fogyatékossgal élő munkavállaló beilleszkedését, valamint közvetlen módon, akár fizikailag is segíti munkavégzésében.

¹¹⁵ Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA good practices and recommendations in support of a flexicurity approach. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012

A civil szolgáltatók közül is az egyik leglényegesebb komplex munkaerő-piaci, szociális és közösségi szolgáltatásokat a *Lebenshilfe Österreich* nyújtja. Az 1967-ben alapított Lebenshilfe Österreich nyolc tartományi egyesület ernyőszerkezete. Maga az ernyőszerkezet elsősorban tájékoztatási, lobb-, kutatási és disszeminációs feladatokat végez, míg a tényleges szolgáltatásokat az egyes tartományi szervezetek (illetve azok tagszervezetei) látják el. A szervezet létrehozásában nagy szerepet játszottak a fogyatékossgal élők hozzátartozói, a családtagok.¹¹⁶ A hálózat felvállal olyan feladatokat is, mint például:

- folyamatos kapcsolat és párbeszéd az országos és területi kormányzattal, szakpolitikával a fogyatékossgal élő emberek szükségleteiről, a befogadról;
- aktív közösségi kapcsolattal elősegíteni a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatását, képzését.¹¹⁷

Sajátos szolgáltatási forma a fit2work, amely az osztrák kormány kezdeményezése és a prevenciót szolgálja. Az intézkedést a Szövetségi Munka Törvénykönyve (Arbeits-und-Gesundheit-Gesetz - AGG) rögzíti, amely tájékoztatást, tanácsadást és támogatást nyújt a munkához és az egészséghez. A fit2work segít, ha az egészségügyi problémák veszélyeztetik a munkahelyet. A fit2work-ot a következő intézmények finanszírozzák: Munkaerő-piaci szolgáltatás (AMS); Regionális egészségbiztosítási alapok (GKK); Nyugdíjbiztosítás (PV); Balesetbiztosítás (AUVA); Szociális Minisztérium (SMS). Tulajdonképpen ez egy önkéntes, ingyenes és bizalmas szolgáltatás, a mely munkavállalók és a munkáltatók számára tanácsadást biztosít az egészségi problémákkal, az egészségmegőrzéssel, az egészséges életmóddal, a megváltozott munkaképességgel és a vállalati egészségvédelemmel kapcsolatban.¹¹⁸

Impulzus tanácsadás cégek számára: 2017. január 1-től az AMS megbízásából az Impulse Consulting biztosít ingyenes konzultációs szolgáltatást, amely segítséget nyújt a vállalatoknak a szervezeti fejlesztés kérdéseinek feldolgozásában a következő öt témában: a munkavállalók képzése; az idősödő munkaerő igényeinek kielégítése; a nők és a férfiak esélyegyenlősége a vállalkozásban; munkahelyek biztosítása, adaptációja fogyatékossgal élők foglalkoztatására; és a vállalati sokszínűség kialakítása, különösen a kockázati célcsoportok integrációjára.

Rehabilitációs kvóta és hozzájárulás

Ausztriában a fogyatékos személyek alkalmazását szabályozó törvény alapján (BeinstG) minden munkáltatónak, aki 25 vagy a fölötti létszámú munkavállalót foglalkoztat, kötelező minden 25 munkavállaló után 1 fő ún. kedvezményezett fogyatékkal élő személyt (begünstigten Behinderten) foglalkoztatni. Ez azt jelenti például, hogy ha egy osztrák munkáltató 100 főt alkalmaz, köteles 4 kedvezményezett fogyatékos személyt foglalkoztatni. Azok a fogyatékos személyek, akiknek a foglalkoztatása különösen támogatott kell, hogy legyen a foglalkoztatási kötelezettség szempontjából duplán számítanak, ide tartoznak:

¹¹⁶ Komádi Mónika - Kurucz Győző - Szabó Gyula - Pál Zsolt (2008): A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának támogatása négy EU-s tagországban. REVITA Alapítvány, Debrecen

¹¹⁷ <https://lebenshilfe.at/>

¹¹⁸ <http://www.fit2work.at/cms/home/>

- a vak munkavállalók,
- a kerekesszéssel élők,
- kedvezményezett fogyatékos személyek 19 év alatt,
- kedvezményezett fogyatékos személyek, akik tanulmányaikat végzik,
- 50 év feletti kedvezményezett fogyatékos személyek, akiknél a fogyatékoság mértéke 70% vagy afelett van,
- 55 év feletti kedvezményezett fogyatékos személyek.

Jelentős terheket vesz le a munkaadókról az az intézkedés, mely szerint a kedvezményezett fogyatékos személyt foglalkoztató munkáltató mentesül a helyi adó, az ún. „családokat terhelő kiegyenlítési adó” (Abgabe zum Familienlastenausgleichsfonds), a kamarai adó és Bécsben a metróadó alól. Ezen felül természetesen mentesül a rehabilitációs hozzájárulás fizetése alól és számottevő támogatásokat tud igényelni. Számítások szerint egy fogyatékos személy alkalmazásakor egy átlagos bér esetén a munkáltató – anyagi támogatások nélkül – havi 4-500 eurót tud megspórolni.

A törvény a munkáltatók számára persze kötelezettségeket is előír: a munkaadók általános munkavédelmi kötelezettségén túl a fogyatékos személyek esetén egy fokozott felelősségvállalást, ami különleges intézkedéseket is magában rejt (pl: felmondás elleni védelem/korlátozás, az ún. jövődélem/bér-védelem). A felmondás elleni védelmet 2011-ben megreformálták, mivel mind a munkaadók, mind az érdekképviseleti szervek szerint túlzóan korlátozó volt. Azóta ez a különleges védelem csak 4 év után lép életbe. Ezenkívül minden vállalatnál, ahol tartósan minimum öt kedvezményezett fogyatékos személyt foglalkoztatnak egy ún. fogyatékos bizalmi személyt (Behindertenvertrauensperson) kell alkalmazni. Az ő feladata a fogyatékos alkalmazottak gazdasági, szociális, egészségi és kulturális érdekeinek képviselete.¹¹⁹

Amennyiben a foglalkoztatási kötelezettség nem, vagy nem teljes egészében teljesül, a foglalkoztató minden hiányzó állás után havonta rehabilitációs hozzájárulás fizetésére kötelezett. Ennek mértéke 2017-ben:

- Minden hiányzó állás után havonta € 253,-
- 100 fő vagy a feletti létszámú foglalkoztatott esetén minden hiányzó állás után havonta € 355,-
- 400 fő vagy a feletti létszámú foglalkoztatott esetén minden hiányzó állás után havonta € 377,-

A rehabilitációs hozzájárulásból befolyt teljes összeg a Szociális Minisztérium gondozásában működő kompenzációs alapba (Ausgleichstaxfonds) kerül, amelyből támogatják a fogyatékos személyek munkaerő-piaci integrációját. Ebből az alapból az érintett fogyatékos személyek maguk, de a munkáltatók is részesülhetnek. Konkrétan a következő fő célokra fordítják:

- a fogyatékos személyek szakmai/munkahelyi beilleszkedésének támogatására,

¹¹⁹ Behinderteneinstellungsgesetz <https://www.ris.bka.gv.at/>

- ún. integratív vállalatok (integrative Betriebe) kialakítására és bővítésére,¹²⁰
- munkáltatók támogatására és díjazására.

Az integrációs üzemek azoknak a fogyatékos embereknek a foglalkoztatási integrációs intézményei, akik a fogyatékoság fajtája, vagy súlya, esetleg mindkettő miatt az általános munkaerőpiacon nem tudnak dolgozni. Jelenleg nyolc integratív vállalat működik Ausztriában, ahol összesen 1600 fogyatékos személyt foglalkoztatnak.

- Geschützte Werkstätte Wiener Neustadt GmbH
- Team Styria Werkstätten GmbH
- TEAMwork – Holz- und KunststoffverarbeitungsGesmbH
- GW St. Pölten Integrative Betriebe GmbH
- Wien Work Integrative Betriebe und AusbildungsgmbH
- Geschützte Werkstätte Integrative Betriebe Tirol GmbH
- ABC Service & Produktion GmbH
- GWS Integrative Betriebe Salzburg GmbH

Az osztrák integratív üzemek modulárisan épülnek fel:

A foglalkoztatási modulban bocsátják a fogyatékosággal élő emberek rendelkezésére a munkahelyeket. Az integratív üzemek egyenjogúak bármely más céggel. Ezeknek az üzemeknek ugyanúgy, mint más vállalatoknak a piacon, a szabad verseny körülményei között kell megjeleníteniük a termékeikkel és szolgáltatásaikkal.

- A foglalkoztatás-előkészítési modulban a fogyatékosággal élő embereket annak érdekében képzik, hogy az általános munkaerőpiacra közvetítsék őket. Az integratív üzemekben rendelkezésre álló infrastruktúrával (eszközök, kellékek, szakszemélyzet) a fogyatékosággal élő emberek magas színvonalú képzése valósul meg.
- A szolgáltatási modulban jelennek meg azok a szolgáltatások (az integratív üzemek knowhow-ja), amelyekkel megvalósulhat a fogyatékosággal élő emberek foglalkoztatási integrációja. Ez a modul olyan, mint egy különleges szolgáltatási kínálat egy másik cégnek, vagy intézménynek.

Az integratív üzemek közül ilyen például a Tiroli Védett Üzemek (Geschützte Werkstätte Tirol – Integrative Betriebe Tirol GmbH), amely Ausztriában az egyik első ilyen gazdasági társaság volt. A cég kapocsként működik a gazdaság és a fogyatékosággal élő emberek között. Megpróbál reális, a gazdaságban is létező feltételek mellett munkálkodni, ami azt jelenti, hogy dolgozói megszokott (nem speciális) munkafolyamatban vesznek részt. Az üzemben folyamatos a pszichológiai és a szociális ellátás. A cég dolgozóinak rendelkezésére áll egy üzemorvos és egy speciálisan felszerelt autóbusz is a közlekedés megkönnyítésére. A vállalkozás történetének legfontosabb momentumai:

A gazdasági társaság 1980-ban alakult, 30 alkalmazottal. Kezdetben ajándékokat és sí alkatrészeket gyártottak. Később asztalosmunkát is vállaltak, ládák és rekeszek gyártásába is be-

¹²⁰ Korábbi védett munkahelyek. Jelenleg nyolc integratív vállalat működik Ausztriában, ahol összesen 1600 fogyatékos személyt foglalkoztatnak.

kapcsolódtak, majd a háztartási gabonahulladékokat felhasználva készítettek termékeket. Nemrégiben bevezették a cégnél a CNC technológiát és ennek megfelelő képzésben részesítették az ott dolgozókat. A tiroli iparral intenzíven együttműködnek: néhány éve ipari partnerük kihelyezte az összeszerelő üzemét a céghez. 1998-tól kezdődően a fogyatékossgal élő dolgozóknak évente tréningprogramot szerveznek. 2000-ben az üzem ISO 9001:DIS 2000 szerinti tanúsítványt kapott. Azóta tevékenységi körét és gépparkját folyamatosan bővíti. Ma kb. 140 alkalmazottja van, 80%-uk fogyatékossgal élő személy.

A korlátolt felelősségű társaság vállalkozói, tulajdonosi struktúrája példaértékű. Tagjai:

- a Tiroli Gazdasági Kamara,
- Tirol Munkaügyi Kamarája,
- Civil Szövetségek,
- a Munkaügyi és Szociális Minisztérium,
- az Általános Biztosítási Hivatal,
- Tirol Land,
- Tirol Szövetségi Szociális Hivatala,
- Tirol Munkaerő-piaci Szolgálat,
- a vállalkozó.¹²¹

Jó gyakorlatok: Szakképzési és Rehabilitációs Központ

Ausztriában 1975 óta az ún. *Szakképzési és Rehabilitációs Központ* (Berufliche Bildungs- und Rehabilitationszentrum BBRZ) annak szenteli a tevékenységét, hogy segítséget nyújtson vagy helyreállítása a munkaképességét azon embereknek, akiknek betegség vagy baleset következtében törés állt be a szakmai karrierjében. Kezdve a teljesítmény- és erőforrásdiagnosztikától, az egyéni rehabilitációs folyamatok tervezésén, a szakmai képzésen és a továbbképzéseken át az integrációs támogatási szolgáltatásokig, a BBRZ lefedi a teljes körű foglalkozási rehabilitációt ajánlataival. A BBRZ-re úgy lehet tekinteni Ausztriában, mint a szakmai rehabilitáció fejlesztésének hajtóerejére. Az itt kidolgozott és kipróbált módszerek és folyamatok lettek a sikeres foglalkozási rehabilitáció alapelvei (holisztikus szemlélet; szisztematikus közelítés; partnerség mind a foglalkozási rehabilitáció egyéb intézményi szereplőivel, mind a munkáltatókkal; a lehető legkorábbi rehabilitáció elve; az egészségügyi rendszer integrálása; a képzett szakemberek alkalmazásának elve; minőségbiztosítás). A Szakképzési és Rehabilitációs Központ végső célja, hogy az érintetteknek nem csak a szakmai életben legyen esélyük a teljes részvételre, hanem a társadalmi és kulturális életben is.

A BBRZ-ben zajló foglalkozási rehabilitáció folyamata négy különböző, egymást követő szegmensre van osztva, de az ún. Rehab-Kombinációk fázisában ezek össze is kapcsolódhatnak. Az első fázis a *'Belépés a foglalkozási rehabilitációba'*, amely alapvetően egy bázisdiagnosztikát jelent. Ennek során a problémakört egy átfogó diagnosztikai eljárás során megvizsgálják és megfogalmazódnak a lehetséges megoldások, valamint a szükséges beavatkozások is. A bázisdiagnosztika tartalmaz egy foglalkozás-egészségügyi értékelést, a kognitív kés-

¹²¹ <http://www.gwtirol.at/>

zségek átvilágítását és a szociális készségek vizsgálatát. Ezek eredményei képezik a további rehabilitációs folyamat alapját.

Ezt követi a '*Rehab-Tervezés*' fázisa. Ennek mindig központi eleme egy átfogó egyéni szakmai potenciál analízis, amelynek során minden releváns információt össze kell gyűjteni (mint pl. személyes élettörténet, egyéni szokások, készségek, preferenciák, érdeklődés). A személy lehetőségei és a munkaerő-piaci adottságok lehető legnagyobb egyezése érdekében ezután kidolgozásra kerül egy szakmai perspektíva/fejlesztési elképzelés. A Rehab-Tervezés eredménye minden esetben egy *egyéni rehabilitációs terv*, amely tartalmaz minden tényezőt, amely egy szakmai rehabilitációt akár pozitívan, akár negatívan befolyásolhat.

A harmadik lépés a '*Rehab-Kombinációk*' nevet viseli, melynek során a kidolgozott rehabilitációs terv egyes elemeit támogatásokkal és stabilizáló intézkedésekkel erősítik meg. A Rehab-Kombinációk általános célkitűzései:

- A szociális/társadalmi cselekvési képesség/kompetencia fejlesztése (pl.: feladat-alapú munkamegosztás, csapatmunka, magabiztosság)
- A munka és időstruktúrához való vissza/hozzászoktatás
- A stresszhez és az azzal való pozitív megküzdéshez való vissza/hozzászoktatás
- Az önreflexió elősegítése (a saját korlátok és lehetőségek tudatosítása személyes tapasztalatokra támaszkodva)
- Az önismeret és önértékelés erősítése
- A válság-/konfliktuskezelési mechanizmusok elősegítése mind a magánéletben, mind a munka világában

Ezt követi a negyedik, a '*Rehab-Képzések*' fázis, ami a foglalkozási rehabilitációs folyamat képesítéseinek időszaka. A képzési kínálat minősége és aktualitása a legfontosabb sikertényezői a résztvevők majdani karrierjének, ezért a programok a legújabb technikai eszközök és pedagógia módszerek alkalmazásával zajlanak. A képzések moduláris felépítésűek és elméleti, illetve gyakorlati tartalmuk is van. A gyakorlat rendkívül fontos része a képzésnek, hisz ez nem csak az elméletben tanultak alkalmazásához segít hozzá, hanem a rehabilitációban résztvevő személyek reális betekintést is nyerhetnek ezáltal a megcélzott szakmába.

A BBRZ képzési programjai alapvetően két formában valósulnak meg. Egyrészt vannak az ún. *sztenderd képzések*, amelyeknek négy fő területe van: eladói, technikai/műszaki, vendéglátói és informatikai. Másrészt elérhetők az ún. *munkahelyközeli képzések* (Maßgeschneiderte Arbeitsplatznahe Ausbildung MAAB), amelyek személyre szabottan adnak lehetőséget már a kezdetektől egy együttműködő munkáltatói partner bevonásával a gyakorlatorientált képzési programok megvalósítására. Kiemelendő, hogy e képzések rendszerét a rugalmasság és a személyre szabottság jellemzi, hisz a résztvevők egyéni igényei és/vagy a munkaerő-piaci elvárások meghosszabíthatják, módosíthatják vagy akár tartalmilag is megváltoztathatják az egyes képzési programokat. Minden képzés esetében a munkaerő-piaci sikeres integráció a cél, amely esélyét a munkahelyközeli programok különösen megnövelik. A holisztikus és ügyfélközpontú megközelítést mindeközben olyan kísérő támogató szolgáltatások valósítják meg, mint például a mentális gondozás, tanácsadói beszélgetések, tréningek vagy az ún. egészség-coaching.

A BBRZ 2014-ben a Linzi Egyetem bevonásával kezdeményezte egy kutatás lefolytatását, amely a náluk zajló foglalkozási rehabilitációs rendszer hatékonyságát és hasznát vizsgálta, mind az egyén, mind a munkaerő-piac, mind a központi költségvetés szempontjából. Az eredmények igen kedvezőek lettek, hisz például bebizonyosodott, hogy a BBRZ foglalkozási rehabilitációja után az érintettek 80%-a lett (újra)foglalkoztatott, míg ez az arány a kontrollcsoport esetében 50% volt. Ráadásul a foglalkoztatás folyamatossága és hossza is egyértelműen pozitívabb volt a BBRZ képzéseit követően, hisz esetükben a minősítés megszerzése utáni 4-7 évben a foglalkoztatás aránya 78%-os volt. Figyelemreméltó az az adat is, amely szerint egy négy éves időszakra nézve a BBRZ foglalkozási rehabilitációs intézkedéseinek köszönhetően 2,6 millió eurós pozitív mérleget könyvelhet el az állami költségvetés. Nem utolsó szempontból pedig a résztvevő egyének esetében megerősödtek a személyes erőforrások (önbecsülés, személyes kompetenciák, egyéni perspektívák, motiváció), új szakmai orientációk valósultak meg (nagyobb munkaerő-piaci esély és kedvezőbb munkafeltételek), illetve javult a betegséggel/károsodással kapcsolatos megélés (egészség-kompetencia).

A konkrét szakmai munkának a foglalkozási rehabilitáción belül sokféle módszertana létezik, ezeket az általános eljárásokat és gyakorlati feladatokat az osztrák munkaügyi szervezet (AMS) egyik kézikönyve foglalja össze.¹²² A foglalkozási rehabilitáció teljes folyamatának megtervezéséhez és sikeres lefolytatásához kulcsfontosságú az anamnézis és a diagnosztizálás, ezért itt és most ebből az első fázisból mutatunk be egy széles körben alkalmazott módszert, a MELBA-t.¹²³

A MELBA módszer egy tulajdonságprofil a megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyek munkába illesztéséhez (Merkmalprofile zur Eingliederung Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit). Az eljárás célja a rehabilitációban érintett személy képességeihez leginkább megfelelő munkahely megtalálása. Ennek megvalósításához követelmény- és képességprofilokat hoznak létre, amelyek a fogyatékoság különböző formáit és különféle tevékenységeket vesznek figyelembe. A folyamat három részből áll: képességprofil, követelményprofil és a kettő összeegyeztetése. Ennek alapjaként képeztek 29 tevékenységorientált és a fogyatékosághoz kapcsolódó jellemzőt, amelyeket az öt kulcsképességhez rendeztek:

- Kognitív jellemzők: munkatervezés, felfogóképesség, figyelem, koncentráció, tanulás, problémamegoldás, alkalmazkodás, előadás.
- Szociális jellemzők: érvényesülés, vezetői képesség, kapcsolatteremtési képesség, kritikai szemlélet, hibafelismerési képesség, együttműködés.
- A munkavégzéshez szükséges jellemzők: kitartás, ellenőrzés, kudarctűrés, szabálykövetés, pontosság, önállóság, gondosság, felelősségvállalás.
- Pszicho-motorikus jellemzők: reakcióidő, finommotorika, ösztönzés.
- Kulturális technikák/kommunikáció: olvasás, számolás, írás, beszéd.

Minden funkciót értékelni kell egy 1-5-ig skálán a rehabilitációban résztvevő személynél a követelményekre vonatkoztatva, majd egy profil összehasonlítást végeznek. A követelmény-

¹²²Egger-Subotitsch, A.–Liebeswar, C.–Wunderl, A.–Sinnl, W.–Draxl, I.–Gruber, M.–Wawrinec, A.: Praxishandbuch - System und Methoden der Beruflichen Rehabilitation in Österreich. AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Wien, 2015.

¹²³ A MELBA rendszert használnak a Benelux államokban, Svájcban, Svédországban, Finnországban, Litvániában, Szlovákiában, Szlovéniában és Olaszországban is.

elemzés - a tevékenység típusától függően – egy képzett értékelő személynek fél és 2 óra közötti időigényű, a képességprofil kb. 5 óra. A MELBA módszerét különböző területeken lehet használni, mint például gyárakban, szakképző és speciális iskolákban, munkaterápia során, védett szervezetekben és rehabilitációs intézményekben.¹²⁴

2.3. Foglalkozási rehabilitációt ösztönző rendszer Csehországban (Nemeskéri Zsolt)

A Cseh Köztársaságban a fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatását a 435/2004. sz. foglalkoztatási törvény III. része szabályozza (A fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatásáról). Az ország 2009. szeptember 28-án ratifikálta az ENSZ fogyatékos személyek jogairól szóló egyezményét (UN CRPD). A fogyatékossgal élők foglalkoztatását szabályozó egyéb jogszabályi keretek a következők:

- 198/2009. sz. törvény "Az egyenlő bánásmódról és a megkülönböztetés elleni védelem jogi eszközeiről"
- Nemzeti Terv a fogyatékossgal élők esélyegyenlőségének támogatására 2015-2020 (nem kötelező érvényű).
- 518/2004. sz. törvény "A fogyatékossgal élők szakmai rehabilitációjáról szóló irányelv alkalmazásáról"
- 329/2011. sz. törvény "A fogyatékossgal élők számára nyújtott juttatásokról"
- Foglalkoztatási stratégia 2013-2020.

2014-ben fogadták el a fogyatékossgal élő személyek esélyegyenlőségének előmozdítására irányuló nemzeti tervet a 2015-2020 közötti időszakra. E koncepcióban az alábbi célkitűzéseket határozták meg:

- A fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatásának növelése a közszférában.
- A fogyatékossgal élő személyek szakmai és foglalkoztatási rehabilitációjának elősegítése, valamint a munka megőrzésére és a munkába való visszatérésre összpontosító programok fokozottabb generálása.
- A fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatásának hatékony védelme a védett és nyitott munkaerőpiacon.¹²⁵

Jelen tanulmány írásakor fontos kiemelnünk, hogy a Cseh Köztársaság foglalkozási rehabilitációs rendszere és annak stratégiája, eljárása további reform előtt áll. A cseh szakpolitika hangsúlyozza, hogy empirikus tapasztalatokra van szüksége a változtatások további végrehajtásához, mivel az előzetes hatástanulmányok nélküli beavatkozások még a jelenleg mű-

¹²⁴ Rund um Arbeit und Behinderung. Eine Broschüre für Arbeit suchende Menschen mit Lernschwierigkeiten und/oder Behinderung. AMS, Wien, 2015.

¹²⁵ National Plan for the Promotion of Equal Opportunities for Persons with Disabilities 2015–2020. Approved by Resolution of the Government of the Czech Republic No. 385 of 25 May 2015

ködő rendszert is tönkre tehetik. Állami szinten működik egy munkacsoport (a Munkaügyi és Szociális Minisztérium, a Munkaügyi Hivatal, a Fogyatékkal Élők Nemzeti Tanácsa, a cseh termelészövetkezetek szövetsége stb. együttműködésében), amely a következő területek tematikus feltérképezésén dolgozik:

- a fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatási potenciáljának értékelése a (nyílt) munkaerőpiacon való foglalkoztatás szempontjából,
- a szociális szolgáltatások átruházhatósága, támogatott munkaerőpiac és nyitott munkaerőpiac,
- a fogyatékossgal élő személyek motiválása a foglalkozási rehabilitációban,
- a kvótarendszer optimalizálása,
- a munkaadók szakmai kompetenciájának növelése a nyílt munkaerőpiacon,
- a fogyatékkal élő személyek foglalkoztatása a védett munkaerőpiacon – a fogyatékossgal élő személyeket több mint 50%-ban foglalkoztató munkáltatók működésének támogatása.¹²⁶

A Cseh Nemzeti Fogyatékosügyi Tanácsot (*Národní rada osob se zdravotním postižením ČR/CNDC*) 2000-ben hozták létre annak elismerése mellett, hogy a fogyatékkal élők sok közös szükségletet és érdekeltséget élveznek. E felismerésből csak egy kis ugrás volt annak felismerésére, hogy a fogyatékos emberek kollektív szükségleteit és érdekeit lényegesen hatékonyabban támogatják és védik egy átfogó, professzionális szervezet, mint a különálló fogyatékossgal egyesületek egyedi napirendjei.¹²⁷

A CNDC alapvető célja a fogyatékkal élők jogait, érdekeit és szükségleteit támogatni, előmozdítani és teljesíteni, függetlenül a fogyatékossguk típusától vagy mértékétől. Munkájuk az államigazgatással és az önkormányzatokkal való együttműködés minden szinten és az e területen tevékenykedő szervezetekkel és intézményekkel együttműködve mind nemzeti, mind regionális szinten.

A CNDC szintén része a fogyatékkal élők európai és világméretű mozgalmának. Fő nemzetközi partnere az Európai Fogyatékosügyi Fórum (EDF). Az EDF a fogyatékkal élők és azok szervezetei legfontosabb koordinatív testülete az EU tagállamaiban. Az EDF az EU tagállamok nemzeti fogyatékossgal foglalkozó tanácsaiból és a legnagyobb európai fogyatékossgal foglalkozó szervezetekből áll, amelyek összesen több mint 50 millió fogyatékkal élő uniós polgárt képviselnek.

A szakpolitikai és nyomonkövetési munkák mellett a CNDC az egyes törvények megfogalmazására és saját jogalkotási javaslatok kidolgozására specializálódott. Nyilvánvaló, hogy a CNDC évek óta meghatározó szerepet játszik a fogyatékkal élők javát szolgáló politikák kezdeményezésében és kialakításában. Ezenkívül a CNDC szakértői garanciát vállal különböző projektek számára, amelyek célja a fogyatékossgal élő személyek helyzetének javítása, pl. A foglalkoztatás, az oktatás, a szakértői szociális tanácsadás területén stb.

A CNDC a fogyatékossgal kapcsolatos tudatosság növelésére törekszik. Információforrás a fogyatékossgal élők problémájával és a fogyatékossgal különböző típusairól. Ebből a célból

¹²⁶ Ministerstvo práce a sociálních věcí (MOLSA)

¹²⁷ A CNDC-nek több mint 250 000 fogyatékossgal élő tagja van.

évente számos szakmai szemináriumot és konferenciát rendeznek mind nemzeti, mind regionális szinten. A CNDC 2006 óta olyan projekteket hajt végre, amelyek célja a lakosság tájékoztatása a fogyatékossgal élő személyek kommunikációs módszereiről. Rendszeresen tájékoztatja a médiát a fogyatékossgal kapcsolatos fontos változásokról. Ezenkívül a fogyatékossgal kapcsolatos jogszabályi rendelkezésekkel kapcsolatos műszaki kiadványokat, a fogyatékkal élők esélyegyenlőségének kiegyenlítését, valamint a fogyatékkal élők jogainak és érdekeinek védelmét is kiadja.¹²⁸

Munkaerő-piaci helyzetkép

A Cseh Köztársaságban a 15-64 éves korosztályból tavaly 5 015 900 fő állt foglalkoztatásban, egy évvel korábban ennél 81 600 fővel kevesebb dolgozott. Ugyanez a 15-24 éveseket tekintve 2016-ban 294 900 fő volt, míg 2015-ben ennél 8 000-rel több fiatal dolgozott. A foglalkoztatási ráta fentiek ismeretében 2016-ban 72%, 2015-ben 74,1% volt, a fiataloknál pedig tavaly 28,6%, előző évben pedig 28,4%. Iskolai végzettség szerint az alapfokú végzettségűek 57,8%-a, a középiskolát végzettek 77,45-a, a felsőfokú végzettségűeknek pedig 87,4%-a dolgozott 2016-ban. Nemek szerinti megoszlás tükrében 2 805 600 férfi és 2 210 300 nő állt alkalmazásban. Ebből teljes munkaidőben 4 731 900 fő, részmunkaidőben pedig csupán 286 000 fő volt foglalkoztatva. Utóbbiak közül 14,2% nem talált teljes munkaidős munkát, 16,6% küzdött betegséggel, 17,1% családi okok, 19,4% gyermekvállalás miatt, 13,35 pedig tanulmányok miatt dolgozott kevesebb munkaidőben.

A munkanélküliségi ráta a 15-64 évesek körében tavaly 4,5%-os volt, ez 1,1%-kal kevesebb, mint 2015-ben. Ugyanez a fiatal korosztály tagjai között tavaly 10,55%, 2015-ben pedig 12,6% volt. Nemek szerint figyelve a férfiaknál 3,4%, a nőknél pedig 4,8% volt a munkanélküliségi ráta. A munkanélküliség az alapfokú iskolát végzettek között viszonylag magas, 20,9%-os, középfokú végzettségűeknél 3,6%, felsőfokú végzettségűek esetében pedig csupán 1,9% volt. A tartós munkanélküliek aránya 2016-ban magasnak mondható, 63,1%-os volt, ez 15,2%-kal több mint egy évvel korábban volt.¹²⁹

Fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű emberek helyzete

A fogyatékkal élők a foglalkoztatás szempontjából az egyik legsebezhetőbb csoportot alkotják a Cseh Köztársaságban. A munkanélküliség aránya az alapvető tevékenységgel kapcsolatos problémákkal (pl. látás, hallás, mozgás, kommunikáció) 15,7% volt 2011-ben, szemben a 6,3%-kal az ilyen korlátozások nélkül élő embertársaik vonatkozásában.¹³⁰ A munkanélküliségi ráták között mért 9,4 százalékpontos különbség az egyik legmagasabb az EU-28-ban.

A fogyatékossgal élő, gazdaságilag inaktív személyek száma 239 000 fő. Ugyanakkor a fogyatékkal élők száma a munkaerőpiacon 200 000 főre becsülhető, amiből mintegy 90 000 fő az úgynevezett "szürke piacon" helyezkedik el. Az elérhető alacsony jövedelem és a fogyaté-

¹²⁸ <http://www.nrzp.cz/>

¹²⁹ www.portal.mpsv.cz

¹³⁰ Eurostat, hlth_dlm030 http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hlth_dlm030&lang=en

kossági juttatások elvesztésének félelme miatt a fogyatékosokkal élők sok esetben nem hivatalos munkát keresnek.

A fogyatékkal élők viszonylag alacsony részvétele a munkaerőpiacon leginkább az előítéletek és a megbélyegzés (stigmatizálás) jelenségével magyarázható, valamint az alacsonyabb iskolai végzettséggel, ami az oktatáshoz való hozzáférés nehézségei miatt jellemző a fogyatékkal élők körében. Megjegyzendő, hogy a 3. fogyatékosági fokozattal rendelkező személyek (2015-ben összesen 160 884 fő) nem regisztrálhatnak álláskeresőként.

A Cseh Köztársaságban három rokkantsági fokot ismernek el. A harmadfokú rokkantság azt jelenti, hogy a kereső tevékenység végzésére való képesség legalább 70%-kal csökkent. A másodfokú rokkantsági esetében a keresőtevékenység végzésére való képesség 50-69%-kal csökkent, az elsőfokú rokkantság esetében pedig 35-49%-kal. Az elsőfokú rokkantság jelenti a keresőképtelenség minimális szintjét, amely ellátásra való jogosultságot biztosít.

A juttatás igénybevételéhez szükséges minimális biztosítási idő attól függ, hogy a fogyatékoság milyen életkorban jelentkezett:

- 20 év alatt: egy évnél rövidebb biztosítási idő elegendő;
- 20 és 22 éves kor között: egy év;
- 22 és 24 éves kor között: két év;
- 24 és 26 éves kor között: három év;
- 26 és 28 éves kor között: négy év;
- 28 és 38 éves kor között: öt év;
- 38 éves kor felett: öt év (az utolsó tíz évben) vagy tíz év (az utolsó 20 évben).

Ha a biztosított 28 és 38 év közötti, a biztosítási évek minimális számát a rokkantság bekövetkezését megelőző tíz éves referencia-időszakban vizsgálják. Ha a biztosított 38 év feletti, a referencia-időszak tíz vagy húsz év (lásd fent).

Harmadik fokú rokkantsági nyugdíjban részesülnek azok a személyek, akiknél a fogyatékoság 18 éves koruk előtt jelentkezett („gyermekkoruktól fogyatékkal élő személyek”).

A fogyatékosokkal élő személyek jogosultak:

- teljes rokkantsági nyugdíjra - olyan biztosított személyek részére állapítják meg, akik munkahelyi sérülés vagy foglalkozási megbetegedés következtében "teljes mértékben fogyatékosokká válnak";
- részleges rokkantsági nyugdíjra - olyan biztosított személyek részére állapítják meg, akiknek fogyatékoságát munkahelyi baleset vagy a foglalkozási megbetegedés okozta.¹³¹

Az ellátások elvesztésének vagy csökkentésének félelme sokszor megakadályozza, hogy a fogyatékosokkal élők munkahelyet keressenek, ez az ellátási rendszer csapdája. A cseh szakértők szerint olyan mechanizmusokra van szükség, amelyek biztosítják, hogy a fogyaté-

¹³¹ www.portal.mpsv.cz

kossággal élő személyeket ezek a csapdahelyzetek ne gátolják meg a munkaerőpiacra való belépésben.¹³²

A cseh statisztikai hivatal által 2013-ban végzett statisztikai felmérés szerint kb. 1 078 000 fogyatékkal élő ember élt Csehországban, ami a lakosság 10,2%-a. A nők 52,4%-ot, míg a férfiak 47,6%-ot képviseltek. A fogyatékosági csoportokon belül a legnagyobb arányt a belszervi fogyatékoság (41,9%) és a mozgáskorlátozottság (29,2%) jelentette.¹³³

A foglalkozási rehabilitáció intézményei

A Cseh Köztársaságban a foglalkozási rehabilitáció intézményei közé tartozik a Szociális és Munkaügyi Minisztérium (*Ministerstvo práce a sociálních věcí/MOLSA*). Az egyes régiókban 14 Regionális Munkaügyi Hivatal (*Úřad práce*) és azok kontaktpontjai működnek, amelyek a Cseh Köztársaság Munkaügyi Hivatalának (DG) felügyelete alá tartoznak, és a MOLSA Munkaerő-piaci Részlege (*Sekce trhu práce*) irányít. Főként a munkanélküli-ellátás folyósításával, a munkakeresők nyilvántartásával, valamint a foglalkoztatási lehetőségek elősegítésével és létrehozásával foglalkoznak (lásd a továbbiakban).

A munkaügyi szervezet felépítése, szintjei, céljai és feladatai:

A munkaügyi szervezet neve Csehországban a Cseh Köztársaság Munkaügyi Hivatala. A foglalkoztatási szolgálat céljai összhangban állnak az Európa 2020 céljaival, így az a 20-64 éves korosztály foglalkoztatási szintjének 75%-ra emelésére törekszik, emellett a nők foglalkoztatási rátáját 65%-ra kívánja emelni, az 55-64 évesekét 55%-ra, valamint harmadával szeretné csökkenteni a fiatalok munkanélküliségét. Természetesen arra is törekszik, hogy az alacsonyban képzettek munkanélküliségének szintjét is csökkentse.

A szervezet legfőbb törekvése, hogy emelje a foglalkoztatás, ezzel összhangban pedig csökkentse a munkanélküliségi rátát. Ez maga után vonja, hogy igyekszik a nemzeti adatbázisban szereplő állásajánlatokkal nagyobb piaci részesedést szerezni. Emellett arra törekszik, hogy a munkaerőpiaci szereplőkkel szorosabb kapcsolatot tart, illetve épít, valamint támogatja a 30 év alattiak és 50 év felettiak foglalkoztatását, hatékonyan kívánja használni a munkaerőpiaci eszközöket, valamint az Európai Szociális Alap támogatásait, valamint megpróbál egy rugalmas rendszert kiépíteni és működtetni a tanácsadási szolgáltatások, valamint az átképzések területén.

A foglalkoztatási szolgálat az alábbi feladatok végrehajtásáért felelős Csehországban: munkanélküliek való tanácsadás működtetése, call centerek működtetése, munkavállalók védelme a munkáltató fizetéképtelensége esetén, különféle állami szociális ellátások biztosítása, *megváltozott munkaképességűek megélhetésének támogatása*, a szociális szolgáltatások és ellátások biztosításának terén gondozók biztosítása és szupervíziója, gondozási juttatásban részesülők anyagi segítése.

¹³² Rychtář, Karel - Sokolovský, Tomáš: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR Dopad přijímaných opatření na zlepšení zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Ostrava prosinec 2016

¹³³ <https://www.czso.cz/>

A szervezet főigazgatósága 14 regionális hivatalt igazgat és kormányoz. A regionális hivataloknak összesen 242 helyi kirendeltségük van. A munkaügyi szervezet a Munkaügyi és Szociális Minisztérium irányítása alá tartozik. Az irányítási struktúra két részre osztható. Központi szinten a munkaügyi hivatalokat a főigazgatóság irányítja, habár a regionális illetve helyi hivatalokat is az igazgatók irányítják.

Partnerségek:

A munkaügyi szervezetnek hét komolyabb partnersége létezik. A Cseh Köztársaság Kereskedelmi Kamarájával közösen olyan célcsoportokat támogatnak, akik különösen ki vannak téve a munkaerőpiac nehézségeinek. A moráviai-sziléziai, dél-bohémiai, valamint Usti nad Ladem régiókkal foglalkoztatási kérdések tekintetében működik szakmai kapcsolat. A Santé nevű egészségügyi szervezettel megváltozott munkaképességű személyek támogatásával kapcsolatban van együttműködés. Az Állami Munkaerőpiaci Felügyelettel munkaerőpiaci vizsgálatokat tartanak, illetve működik ilyen témájú információcsere. A Cseh Köztársaság Iparszövetségével különböző foglalkoztatási projektek tekintetében regionális együttműködés valósul meg. Magán közvetítő irodákkal munkaerő-közvetítés valósul meg, a képző szervezetekkel pedig pályázatokhoz kapcsolódó átképzési, tanácsadási, szakképzési kurzusok szervezése és lebonyolítása történik. Szociális partnerek nincsenek bevonva a szervezet irányításába, felügyeletébe, vizsgálatába.

A munkaügyi szervezetnek vezető szerepe van abban, hogy a munkaerőpiac szereplői egymással együttműködjenek, illetve törekedjenek újítások bevezetésére. A belső kommunikáció személyes találkozók és megbeszélések alkalmával, telefonon, e-mailen, elektronikus nyilvántartó rendszeren, valamint videokonferencia-rendszeren keresztül zajlik. Ezek mellett egy online felhőrendszerű vezetési szoftver, ügyféladatbázis, álláskeresői, valamint munkáltatói adatbázis is használható a szervezeten belül. A közvélemény számára az információk sajtókapcsolat révén, emellett pedig online és telefonos úton, valamint telefonos forródróton keresztül kerülnek továbbításra.

A foglalkoztatási szolgálatnál több mint 9 000 fő dolgozik, ebből mindösszesen alig több mint 200 fő a főigazgatóságon. A regionális központokban, valamint a helyi kirendeltségeken 8800 munkatárs található, ebből mintegy 3 200 fő végez „ügyfelező” tevékenységet.¹³⁴

Szolgáltatások és ellátások integrációja:

Csehország esetében is megfigyelhető a foglalkoztatási szolgáltatások, valamint az ellátások rendszerének összeolvadása a foglalkoztatási szervezet működésében. 17 különböző ellátási forma létezik: álláskeresési segély, szociális segély, anyagi hozzájárulás (lakhatási támogatás), kivételes esetekre járó egyszeri anyagi támogatás, gyermekgondozási díj, lakhatási támogatás, szülői támogatás, egyszeri születési támogatás, temetési hozzájárulás, elégedettségi támogatás, nevelőszülői támogatás, egyszeri támogatás gyermek örökbefogadásához, egyszeri támogatás nevelőszülői státusz végén, nevelőszülők gépkocsi-vásárlási támogatása. De ide tartozik a *mozgássérült személy mobilitási támogatása, mozgássérült személyek speciális*

¹³⁴ PES Capacity Questionnaire Country Factsheet

eszközeinek beszerzéséhez kapcsolódó támogatás, mozgáskorlátozott személy ápolásához kapcsolódó támogatás. A fenti támogatások kérvényezésének, valamint megítélésének feltétele az állami foglalkoztatási szolgálatnál történt regisztráció. Valamennyi esetben a foglalkoztatási szolgálat végzi a járulék kifizetését. Az álláskeresési segély esetében a szükséges regisztrációt követően a szervezet részéről folyamatos monitoring, valamint a jogosultság figyelése folyik. Fenti regisztrációs kötelezettségből látszik, hogy a foglalkoztatási szervezetnél a regisztrált munkanélküliek, valamint álláskeresők száma szinte megegyezik.

A munkaügyi szervezet két különböző kategóriába sorolja az álláskereső ügyfeleket: vannak „regisztrált munkanélküliek” és „foglalkoztatás iránt érdeklődők”, ahol az utóbbiak vagy foglalkoztathatók, vagy nincsenek munkára kész állapotban, mégis jogosultak a foglalkoztatási szervezet néhány szolgáltatására (pl. bizonyos átképzések finanszírozására).

A foglalkoztatási szolgálat nem kategorizálja a munkáltatói speciális jellemzőik alapján. Az egyedüli elérhető adat, hogy 2013-ban több mint 10 077 munkáltatói ügyfele volt a szervezetnek a 25 főnél többet foglalkoztatók körében. Az információ országosan nem, csupán regionális szinten elérhető.

Álláskeresők részére nyújtott szolgáltatások:

A munkaügyi szervezet az álláskeresői részére kilenc különböző szolgáltatást nyújt. Valamennyi álláskereső igénybe veheti az álláskereső klubhoz, állapotfelméréshez, csoportos és egyéni tanácsadáshoz, munkatanácsadáshoz, munkaképesség-felméréshez, átképzéshez, ügyfélszolgálathoz, valamint az Európai Unió munkavállaláshoz kapcsolódó tanácsadást, illetve szolgáltatásokat. Az ESZA finanszírozású projektek résztvevői köre az adott projekttől függ. Az ügyfélszolgálat segítségnyújtása történik egyedül telefonon, az uniós munkavállalási tanácsadáson kívül – amely történhet személyesen, illetve online módon – valamennyi, imént említett szolgáltatás személyes találkozás alkalmával vehető igénybe. Az állapotfelmérés, csoportos és személyes tanácsadás, átképzés és ESZA projektek esetében a foglalkoztatási szolgálat mellett további partnerszervezet vagy szervezetek is részt vesznek a megvalósításban.

Munkáltatók részére nyújtott szolgáltatások:

Az állami foglalkoztatási szolgálatnál a munkáltatók hatféle szolgáltatás közül választhatnak, melyek a következők: toborzás, előszűrés, megfélemlítés; munkaerő-piaci információnyújtás; támogatásokhoz való hozzájutás, jogi, pénzügyi tanácsadás; humán erőforrás fejlesztésének támogatása; képzések, állásbörzék. Minden esetben a munkaügyi szervezet illetékes munkatársaival való kapcsolatfelvétel történik annak érdekében, hogy a szakemberek felmérjék a munkáltatói igényeket. A szolgáltatásnyújtás történhet személyesen vagy akár telefonon, e-mailben, de akár webes felületen is. Valamennyi fent említett munkáltatói szolgáltatás történhet szerződött partnerszervezet bevonásával is.

Információ-menedzsment és munkaerő-piaci jelenlét:

A legutóbbi jogszabályváltozások hatással voltak a foglalkoztatási szervezet által végzett állásajánlat-információk gyűjtésére. Ma a munkáltatók már nincsenek arra kötelezve, hogy

állásajánlataikról tájékoztassák a foglalkoztatási szervezetet – sok munkáltató nem is teszi. Mindazonáltal a munkaerő-piaci elemzők igyekeznek információkhoz jutni a munkáltatóknál jelenlegi, illetve jövőbeni állásajánlatokra vonatkozóan. Utóbbi esetében – sajnos – a legtöbb munkáltató (beleértve az igazán nagy cégeket is) nem képesek érdemben nyilatkozni a jövőbeli lehetőségekről, fejlesztésekről, illetve az ezekkel összefüggésben várható állásajánlatokról.

Állásajánlatok mindezekről függetlenül három módon gyűjthetők Csehországban, telefonos kapcsolatfelvétel, személyes látogatás, valamint a munkaügyi szervezet hivatalaiban. Az első két eset lehetősége nagyban függ a munkáltató várható állásajánlat-potenciáljától, valamint attól is, hogy akar-e, illetve kellően motivált-e ahhoz, hogy a foglalkoztatási szolgálattal ez ügyben kapcsolatba lépjen. A harmadik esetben akkor történhet meg az információ beszerzése, ha például a munkáltató külföldi állampolgár foglalkoztatásához kapcsolódva vagy egyéb ügy miatt a foglalkoztatási szervezetnél megjelenik. A munkaügyi szervezet becsült „részesedése” az országosan elérhető ajánlatokat tekintve körülbelül 60%.

A foglalkoztatási szolgálat rendszeresen és rutinszerűen nem vizsgálja az ajánlatoknak, illetve a „rendelkezésre álló” álláskeresőknek az egymással való megfeleltethetőségét, ez azonban elvárás lesz a jövőben. Továbbmenve, a szervezet nem végez munkaerőpiaci felmérést, illetve nem készít munkaerő-piaci előrejelzést azért, hogy kijelölhesse a jövőbeli képzési irányokat, ez azonban a későbbiekben – valószínűsíthetően – változni fog.

Aktív munkaerő-piaci eszközök és intézkedések:

Az aktív munkaerő-piaci eszközöket figyelembe véve, állásügynökök dolgoznak a munkaügyi szervezetnél, akik tanácsadási és információnyújtási tevékenységeken keresztül igyekeznek egymással összehozni a munkaerő-piaci keresletet és kínálatot. *Munkaerő-piaci intézkedésként megemlíthető a megváltozott munkaképességű személyek szakmai rehabilitációja is. A munkaügyi szervezet akár egyedül, akár partnerek bevonásával tanácsadási, képzési, közvetítési szolgáltatást nyújt e személyeknek, illetve megpróbál számukra megfelelő környezetet, körülményeket és feltételeket teremteni a munkahelyen.* Abban az esetben, amennyiben az álláskereső foglalkoztathatóságát növelné, a munkaügyi szervezet átképzést is fel tud ajánlani ügyfelének. Az átképzés területe és tartalma nagyban függ az illető képzettségétől, egészségétől, képességeitől, korábbi gyakorlati készségeitől, figyelembe véve a képzés által nyújtott új ismereteket és gyakorlati készségeket is. Az átképzésnek két formája van a munkaügyi szervezetnél, az egyik az, amikor a munkaügyi ügyintéző választ képzést a munkanélkülinek, a másik esetben pedig a munkanélküli személy választ képzést és jelentkezik rá a foglalkoztatási szolgálat segítségével. További intézkedésként a munkaügyi szervezet hozzájárulással segítheti munkáltatók vállalkozásindítását, amennyiben nem tudnak teljes munkaidős foglalkoztatást biztosítani. Az adható támogatás legnagyobb mértéke a minimálbér fele lehet, amely fél évig folyósítható és a munkavállaló szemszögéből bérkompenzációnak tekinthető.

Közfoglalkoztatás keretében az önkormányzatok, állami vagy magán szervezetek közterületek tisztántartását, középületek és utak karbantartását végzik, végeztetik. Az álláshelyek a munkaügyi szervezettel kötött megállapodás alapján jönnek létre, amelyek cserébe hozzájárulással, anyagi támogatással segítik a munkáltatókat. Munkáltatók nehezen elhelyezhető álláskeresőknek a munkaügyi szervezettel kötött megállapodás alapján társadalmi munkához

kapcsolható álláshelyeket is létrehozhatnak. A társadalmi munka is egy munka, amelyet az álláskereső a munkaügyi szerv által azzal a céllal vállal el, hogy a munkavégzéssel teljesítse és bizonyítsa álláskeresési aktivitását. A beruházás-ösztönzés azon munkáltatóknak adható támogatási forma, akik olyan területen teremtenek új munkahelyeket, amely területen a munkanélküliség az elmúlt két hónapban az országos átlagnál magasabb volt. Anyagilag segíthetők továbbá azok a munkáltatók is, akik nehezen elhelyezhető és foglalkoztatható álláskeresőket toboroznak. A hozzájárulás mértéke nem haladhatja meg a mindenkori minimálbér 50%-át, a támogatás három hónapig adható. A fenti támogatások, intézkedések, szolgáltatások nem szólítanak meg kifejezett célcsoportokat, azok valamennyi ügyfél számára elérhetők és igénybe vehetők, így fiatalok is élhetnek a fenti lehetőségekkel.¹³⁵

Foglalkozási rehabilitáció ösztönző rendszere

A Cseh Köztársaságban a nyílt munkaerőpiacon történő támogatott foglalkoztatás megkönnyítése érdekében alkalmazott fő eszköz a foglalkozási (szakmai) rehabilitáció (Pracovní rehabilitace). Az eszközt a 435/2004. sz. foglalkoztatási törvény III. részében vezették be. Folyamatos tevékenységet jelent, amely a fogyatékossgal élő emberek megfelelő foglalkoztatásának kialakítására és fenntartására irányul. A foglalkozási rehabilitáció munkaerőpiaci foglalkoztatást irányoz elő, olyan intézkedéseket és tanácsadást tartalmaz, amelyek az egyéni igényekhez igazodnak. Bár a törvény hangsúlyozza az egyéni és célzott támogatás fogalmát, a gyakorlatban a Munkaügyi Hivatal munkatársai sokszor nem tudják, hogyan dolgozzanak együtt a fogyatékkal élő emberekkel, különösen a többszörös fogyatékkal élők esetében. Néha úgy tűnik, a Hivatal személyzete úgy gondolja, hogy a súlyos fogyatékossgal élők egész életen át tartó támogatást igényelnek. A probléma megoldása a munkatársak továbbképzése, illetve jobb minőségű képzések biztosítása lehet.¹³⁶

Támogatások:

A Cseh Köztársaság számos pénzügyi és nem pénzügyi ösztönzőt alkalmaz a fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatására. A következő részekben a pénzügyi ösztönzőket tekintjük át.

- Hozzájárulás védett munkahely létrehozásához: a munkáltatókat a helyi Munkaügyi Hivatal ösztönözheti védett munkahelyek létrehozására.¹³⁷ A hozzájárulás felhasználható speciális berendezések beszerzésére. A maximális hozzájárulás a létrehozott munkahelyek számától és a fogyatékossgal mértékétől függ, akár 362.642 cseh korona értéket is elérhet (4,25 millió forint).¹³⁸ A foglalkoztatásról szóló 435/2004 sz. törvény harmadik rész, 79. szakasza alapján a Munkaügyi Szolgálat is felelős információ és tanácsadás biztosításáért a fogyatékos emberek foglalkoztatásával kapcsolatos kérdésekről, illetve a munkahelyek nyílt munkaerőpiaci adaptációjának finanszírozásáért.

¹³⁵ www.portal.mpsv.cz

¹³⁶ Rychtář, Karel - Sokolovský, Tomáš: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR Dopad přijímaných opatření na zlepšení zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Ostrava prosinec 2016

¹³⁷ A Cseh Köztársaságban a védett munkahely egység, ahol az alkalmazottak legalább 60%-a fogyatékossgal élő munkavállaló.

¹³⁸ A cseh korona összegeket 2017. júniusi árfolyamon számoljuk át forintra (11,73 Ft/)

- Hozzájárulás védett munkahelyek működési költségeinek részleges fedezéséhez legfeljebb évi 48.000 CZK összegig terjedhet védett munkahelyenként (563.000 Ft).
- Hozzájárulás a fogyatékkal élők foglalkoztatásának támogatásához: a fogyatékkal élő munkavállalók tényleges bérköltségének legfeljebb 75%-a, de legfeljebb havonta 8.800 CZK (kb. 100.000 Ft), illetve 5.000 CZK (kb. 60.000 Ft) fizikai fogyatékkal élő számára). Ezen kívül a munkáltató havonta 2.700 CZK összegű pótlékot igényelhet (fizikai fogyatékkal élő esetében 1000 CZK).
- Jövedelemadó csökkentése: a munkáltatók 18.000 CZK (kb. 210.000 Ft) összegű jövedelemadó-kedvezményt kapnak minden fogyatékkal élő munkavállaló esetében, illetve 60.000 CZK (kb. 700.000 Ft) összegű súlyos fogyatékkal élő munkavállaló esetében.
- A támogatási rendszerben a fogyatékkal élő munkanélküli személy számára a leggyakoribb a *képzési, átképzési támogatás*, amelynek időtartama maximum 24 hónap lehet. Az átképzés új ismeretek megszerzését, vagy a meglévő ismeretek bővítését jelenti a munkát kereső, vagy munka iránt érdeklődő személy számára. A képzés időtartamának és formájának meghatározásakor az egyén képzettségéből, egészségi állapotából, valamint kompetenciáiból és tapasztalataiból indulnak ki. Az átképzés akkreditált átképző intézményekben valósul meg. A Munkaügyi Hivatal megtéríti az átképző intézmény számára a képzéssel kapcsolatos költségeket, a szolgáltatást igénybe vevő személynek pedig a képzéssel kapcsolatos szükséges és bizonyított költségeket. Az átképzés alapja a Munkaügyi Hivatal és az átképző intézmény, valamint a Munkaügyi Hivatal és az átképzésben részt vevő személy közötti megállapodás. A szolgáltatás speciális esete, amikor a munkáltató vállalja az átképzést.¹³⁹ Az átképzésben résztvevő személy korábbi foglalkozása átlagjövedelmének 50%-át kaphatja meg támogatásként. Lehetőség van a *betanulási hozzájárulás igénybevételére*, amelyet a Munkaügyi Hivatal akkor folyósíthatja a munkáltatónak, ha a munkáltató olyan személyt alkalmaz, akikre a Munkaügyi Hivatal fokozott figyelmet fordít (ide értendők a fogyatékkal élők is). A hozzájárulás folyósításának maximális időtartama a három hónap, és mértéke nem haladhatja meg a minimálbér felét.¹⁴⁰

A fentiek mellett a Munkaügyi Hivatal megállapodás alapján támogatást nyújt a *munkavállaló utazási költségeinek megtérítéséhez*. A hozzájárulás mértéke a közlekedésre fordított költségek legfeljebb 50%-a lehet. Kivételt képez ez alól a fogyatékkal élők közlekedésének biztosítása, amely esetben a költségek 100%-ban megtéríthetők. *Új vállalkozói programra való áttérés*kor a Munkaügyi Központ hozzájárulást folyósíthat a munkáltatónak akkor, ha a munkáltató az áttérés miatt nem képes alkalmazottainak a meghatározott heti munkaidő terjedelmében munkát biztosítani. A hozzájárulás maximum hat hónapig folyósítható, mértéke nem haladhatja meg a minimálbér felét.¹⁴¹

A cseh kormány évente körülbelül 12 millió CZK-t (kb. 140 MFt) költ a munkáltatóknak nyújtott pénzügyi hozzájárulásokra. Azonban ez a pénzügyi beavatkozás nem 100%-ban költség-hatékony. A foglalkoztatási törvény 78. §-a alapján a "fogyatékkal élő személyek foglalkoztatásának kötelező aránya" (foglalkoztatási kvóta) miatt felmerült kiadások 2006 óta kö-

¹³⁹ Komádi Mónika - Kurucz Győző - Szabó Gyula - Pál Zsolt (2008): A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának támogatása négy EU-s tagországban. REVITA Alapítvány, Debrecen

¹⁴⁰ www.portal.mpsv.cz

¹⁴¹ Komádi és társai

zel háromszorosára nőttek 1,4 milliárd CZK-ról 4 milliárd CZK-ra (16,4 Mrd Ft-ról 46,9 Mrd Ft-ra).¹⁴² A fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatási aránya azonban nem felel meg ennek a növekedésnek. Egyes vélemények szerint a hangsúlyt a védett munkahelyek megteremtése felől a munkaadói igények jobb megértése irányába kell mozgatni, illetve a munkáltatókkal való együttműködést megállapodások alapján kell biztosítani. A munkaadók jelentős hányada előnyben részesíti a fogyatékossgal élő személyeket foglalkoztató szervezetektől való beszerzést, ahelyett, hogy fogyatékkal élő személyeket foglalkoztatna. A cseh foglalkozási rehabilitációs szakértők szerint a társadalmi-terápiás műhelyeket a fogyatékossgal élő személyek munkanélküliségi támogatásával kell kombinálni, hangsúlyozni kell a terápiás műhelyek rehabilitációs aspektusát. Jelenleg a szociális-terápiás műhelyek munkaügyi / rehabilitációs aspektusa a jogszabályokban kevésbé jelenik meg. Ez potenciálisan nagyobb kockázatot jelent a fogyatékossgal élő személyeknek, akik csak papíron dolgoznak, de valójában nem vesznek részt termelési tevékenységekben.¹⁴³

Szolgáltatások:

A Cseh Köztársaságban a nyílt munkaerőpiacon történő támogatott foglalkoztatás megkönnyítése érdekében alkalmazott fő eszköz a foglalkozási (szakmai) rehabilitáció (Pracovní rehabilitace). Az eszközt a 435/2004. sz. foglalkoztatási törvény III. részében vezették be. Folyamatos tevékenységet jelent, amely a fogyatékossgal élő emberek megfelelő foglalkoztatásának kialakítására és fenntartására irányul. A foglalkozási rehabilitáció munkaerőpiaci foglalkoztatást irányoz elő, olyan intézkedéseket és tanácsadást tartalmaz, amelyek az egyéni igényekhez igazodnak.

- A cseh munkaügyi szervezet által a fogyatékossgal élő munkanélküliek számára biztosított szolgáltatások magában foglal egy *komplex rehabilitációs folyamatot*, amely lehetővé teszi, hogy a megtartsák munkahelyüket vagy felkészüljenek egy, számukra megfelelő (alkalmas) új szakma vagy foglalkozás elsajátítására, ellátására. Ez magában foglalja a tanácsadást, a pályaválasztást, a szakképzést, a speciális képzést és a munkaközvetítést.
- A cseh gyakorlatban 2014-óta jelentős helyet foglal el az *IPS (Individual Placement and Support)*, egyéni elhelyezés/kísérés modell és módszertan alkalmazása. Az IPS lényege, hogy nem adott számú munkakeresőnek kínál egy előre kidolgozott képzést egy szakmacsoportra vonatkozóan, hanem fordítva: az adott megváltozott munkaképességű személy meglévő kompetenciáiból indul ki és ahhoz keres megfelelő megoldást. Az IPS tanácsadók egyéni és csoportos technikákat is alkalmaznak.¹⁴⁴

A komplex szolgáltatási programok közül az egyik lényeges forma a *munkarehabilitáció*. A szolgáltatást a területileg illetékes Munkaügyi Hivatalok biztosítják a rehabilitációs központokkal együttműködve. A feladat elvégzésével megbízhatnak más természetes vagy jogi személyt is. A költségeket a Munkaügyi Hivatal biztosítja. Ezért a program a célcsoport szempontjából speciálisnak mondható, mivel kizárólag fogyatékkal élő személyek vehetik igénybe.

¹⁴² Ministerstvo práce a sociálních věcí (MOLSA)

¹⁴³ Rychtář, Karel - Sokolovský, Tomáš: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR Dopad přijímaných opatření na zlepšení zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Ostrava prosinec 2016

¹⁴⁴ Stráňková, Vladimíra - Szczepaniková, Kateřina (2014): IPS: individuální umístění a podpora, mo žnosti zavedení metody u nás. Fokus ČR, Praha

A program egymásra épülő szolgáltatásokat biztosít (személyre szabott tanácsadás, felkészítés, munkaközvetítés, munkakörülmények kialakítása, beilleszkedés elősegítése). 2016-ban a munkarehabilitáció fejlesztésre kiadott irányelvek az alábbiakat tartalmazzák:

- Hatásos és költséghatékony rehabilitáció.
- A korai foglalkozási rehabilitáció aktivitást növelő előnyeinek gyakorlatiasabb alkalmazása.
- Komplexitás, folytonosság és koordináció - ezek a rehabilitáció hatékony működésének alapvető jellemzői. Ezek hiánya a hibás és helytelen, sőt duplikált kiadásokhoz vezethet.
- Elérhetőség mindenki számára.
- Multidiszciplináris megközelítés, különösen a súlyosabb fogyatékossgal élők foglalkoztatásának elősegítése érdekében.
- Szinergia a különböző fogyatékossgai és foglalkoztatási programokkal.

A másik szolgáltatási hálózat a *Támogatott Foglalkoztatás (TF)*. a támogatott foglalkoztatás nem állami program, a civil szervezetek által nyújtott támogatott foglalkoztatási programok a Cseh Köztársaság minden régiójában elérhetők. A támogatott foglalkoztatási szolgáltatások a megváltozott munkaképességű személyek számára nyújtanak segítséget az állások biztosításához és fenntartásához a mainstream környezetben. A támogatott foglalkoztatás kulcsszereplői/szervezetei a Cseh Köztársaságban:

- Munkaügyi Hivatal,
- a támogatott foglalkoztatási projekteket működtető szolgáltatók (például: Tyflo Centrum Praha, Nadační fond Rytmus),
- a fogyatékkal élőkért létrehozott kormányzati panel szakértői csoportja,
- CZuSE (nemzeti EUSE szervezet).

A Cseh Köztársaságban a támogatott foglalkoztatás célcsoportját általánosságban véve a munkaerőpiac sebezhető alanyai teszik ki. A legjellegzetesebb célcsoportot a tanulási nehézségekkel küzdők képezik. Egyéb célcsoportokba tartoznak a tanulási nehézségekkel, mentális egészségügyi problémákkal, fizikai fogyatékkal, érzékszervi fogyatékkal élők; míg a többiek (bár ritkábban megjelenő csoportok) a hajléktalanok, a büntetett előélettel rendelkezők, a drogfüggők és a romák.

A megváltozott munkaképességű személy akkor jogosult a támogatott foglalkoztatási szolgáltatásra, ha fogyatékossga vagy megváltozott munkaképessége olyan fokú, hogy mind a munkakeresés közben, mind az állás elfoglalása után hosszú távú, folyamatos támogatásra van szüksége. Emellett a megváltozott munkaképességű személynek önállóan is aktív munkakeresőknek kell lenniük, és motivációval kell rendelkezniük a nyílt munkaerőpiacon való elhelyezkedésre. Egy-egy megváltozott munkaképességű személy két (kivételes esetekben három) évig kaphat támogatást egy projektből. Külön kritériumok vonatkoznak a speciális fogyatékkal élőkre; pl. a tanulási nehézségekkel küzdőkre vagy a hallássérültekre, és a projektekbe az iskolák is irányíthatnak klienseket a korai lemorzsolódók esetében, illetve családok a tanulási nehézségek estén. A legtöbb megváltozott munkaképességű álláskereső rész-munkaidős, illetve alacsonyabb képesítést igénylő állást tölt be. Az állások jellemzően hatá-

rozott időre szólnak, a bért pedig rendszerint a munkáltató fizeti (különleges esetekben egyéb forrásokból is hozzájárulnak). Utóbbi abból is adódik, hogy a támogatott foglalkoztatási projektek a mérsékelten illetve súlyosan megváltozott munkaképességűek számára teszik lehetővé, hogy a munkaerőpiac aktív, kereső tagjaivá váljanak.

A támogatott foglalkoztatási projektek nagyrészt a Munkaügyi Hivatal programjain alapulnak, valamint a Szociális és Munkaügyi Minisztérium szociális szolgáltatási pályázati támogatásain, de regionális és helyi, illetve magánfinanszírozás is rendelkezésre áll. A támogatott foglalkoztatás finanszírozásának két fő forrása a kormányzat és az EU, az Európai Szociális Alapon keresztül. 2007 januárjától áll fenn a minőségbiztosítás jogi kötelezettsége. A szolgáltatóknak minőségi kritériumok és a megfelelőségüket vizsgáló, a minisztérium által lefolytatott vizsgálat alapján kell regisztráltatniuk magukat. A vonatkozó kritériumok között szerepel a munkaerő képzettsége, anyagi és technikai erőforrások.

Összességében a Cseh Köztársaságban a támogatott foglalkoztatási szervezetek pozitívuma, hogy elhivatott és képzett munkaerővel rendelkeznek, és szolgáltatásaikat a munkaerőpiac sebezhető csoportjaira célozzák. A támogatott foglalkoztatási szervezetek elegendő időt szentelnek céljuknak, és személyközpontú megközelítéssel foglalkoznak klienseikkel, mind azok motivációjára, mind az álláskeresés folyamatában nyújtott segítségre fókuszálva. A támogatott foglalkoztatás rendelkezik minőségi normákkal, módszertannal és minőségértékelési rendszerrel. A munkaügyi szakemberek sok esetben külön képzettséggel rendelkeznek konkrét fogyatékoságokat illetően, ami elősegíti a projekt céljainak elérését.¹⁴⁵

Az érdekcsoportok vagy más érdekeltek által a kormánynak nyújtott támogatás lehetőségét hátráltatják azok a tényezők, amelyek kizárják a közöttük és a kormányzati szervek közötti hatékony együttműködést. Az egyik ilyen kihívás a fogyatékosággal élő személyeket foglalkoztató szervezetek pénzügyi támogatása. Ezek a szervezetek inkább piac-orientáltak, kevésbé alkalmasak szociális szolgáltató szervezetként való működésre.

A fogyatékkal élő személyeket foglalkoztató szociális szolgáltatások pénzügyi finanszírozása általában hosszas átfutással valósul meg. Ez elrettentő hatású a szociális szolgáltató szféra irányában, amelyek működése e juttatásoktól függ. Ők a vállalkozásoktól eltérően, nem tudnak a támogatás nélkül működni. A szakértők szerint ezért szükség van egy olyan "szociális juttatásra", amely rugalmas és képes áthidalni a munkaerőpiac és a szociális szféra működésének eltérő sajátosságait.

A súlyos fogyatékkal élők számára több szolgáltatásra van szükség, mint például a szociális tanácsadás, a szociális szolgáltatások, a foglalkozási és a szociális rehabilitáció. Ebben az összefüggésben fontos, hogy a 3. fokú fogyatékosággal nem rendelkező személyek nem regisztrálhatók a Munkaügyi Hivatalban álláskeresőként, de a munkakeresésben érdekelt személyek nyilvántartásában szerepelhetnek. A Munkaügyi Hivatalnak segítenie kell részükre

¹⁴⁵ Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA good practices and recommendations in support of a flexicurity approach. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012

munkát találni. Így speciális körülmények között dolgozhatnak, vagy részt vehetnek a szakképzésben.¹⁴⁶

Rehabilitációs kvóta és hozzájárulás

A 435/2004. számú törvény értelmében a 25 főnél nagyobb létszámú munkaadóknak fogyatékossgal élő személyeket a teljes létszám 4%-ában kell alkalmazniuk. Ez a kötelezettség az alábbiak szerint teljesíthető:

- fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatása;
- olyan munkaadóktól származó termékek vagy szolgáltatások megvásárlása, amelyeknél a foglalkoztatottakon belül a fogyatékkal élők aránya több mint 50%;
- büntetés (kompenzáció) fizetése az államnak;
- az összes fenti módszer kombinálása.

Azoknál a munkáltatóknál, amelyek tulajdonképpen magán munkaközvetítők (munkaerő-kölcsönzők) is egyben, a teljes munkaviszonyban dolgozó munkavállalók teljes létszámába nem számítják bele azokat a munkavállalókat, akik ideiglenesen „hozzárendeltek más munkához egy-egy más felhasználónál.”¹⁴⁷. A munkáltatói alkalmazottak számának pontos meghatározásakor/megállapításakor erre a célra döntő jelentőségű az alkalmazottak átszámított éves átlagszáma. A munkáltatók az alkalmazottak átszámolt átlagos számát az 518/2004. sz. törvény 15. §-a szerint állapítják meg, amelyet a cseh módosított foglalkoztatási törvény szabályoz.

A Foglalkoztatási Törvény 83. §-a előírja, hogy a foglalkoztatási jogviszonyban foglalkoztatott több mint 25 alkalmazottat foglalkoztató munkáltatók kötelesek írásban értesíteni a Cseh Köztársaság Regionális Irodájának helyi területi hivatalát a kötelező kvóta teljesítéséről az elmúlt naptári évre vonatkozóan, valamint a teljesítés módjáról. E jelentésnek tartalmaznia kell:

- A munkaszerződésnek alapján a ténylegesen ledolgozott órák száma, amelybe beleszámítanak a „ledolgozatlan órák”, ha a fogyatékossgal élő munkavállaló:
 - gyógykezelési, felépülési szabadságon volt,
 - ideiglenes munkaképtelenség miatt táppénzes állományba vették,
 - a munkáltató részéről történő munkavégzés akadályoztatása miatt (pl. alkatrészhiány, gépleállások).
- A nem ledolgozott órák számába, amellyel növekszik/növekedhet a ledolgozott órák száma, csak azon órák számítanak be, amelyeket a munkavállaló a munkaidő-ütemtervében eleve ledolgozott volna.
- Ha a munkáltató különböző üzemmódokban („formákban”) dolgozó alkalmazottakat foglalkoztat (pl. egyműszakos és többműszakos forma és műveletek), az egyes foglalkozási rendszerekben foglalkoztatottak átlagos éves számát újrászámított módon, kü-

¹⁴⁶ Rychtář, Karel - Sokolovský, Tomáš: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR Dopad přijímaných opatření na zlepšení zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Ostrava prosinec 2016

¹⁴⁷ podle § 81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti

lön kell meghatározni, és az egyéni munkafolyamatokból származó átlagos, új számítások összege, amelyet két tizedes pontossággal kerülnek meghatározásra, alkotja a munkáltató teljes évre vonatkozó, újraszámított munkáltatói létszámát.

- Az abszolút egyéni munkaidő-módosítások („kiigazítások”) nem vehetőek figyelembe, és e tekintetben a teljes munkaidőre vonatkozó éves alapot kell használni, amely megfelel az adott munkaidőben a meghatározott heti munkaidőben dolgozó munkavállaló munkaidejének és munkarendjének. A belföldi munkavállalók munkaidejének egyenlőtlen elosztása a névleges munkaidő-alapon nyugszik.¹⁴⁸
- Ha egy munkáltató a tevékenységét csak a naptári év egy részében végzi, akkor a megfizetett és meg nem fizetett munkaórák összegét a teljes éves munkaidőalapnak, illetve a tevékenység végzése hónapjaihoz viszonyított arányával kell elosztani. Ha a tevékenység a naptári hónap során megkezdődött vagy befejeződött, akkor ez a hónap összességében a teljes éves munkaidő-alap arányában kerül kiszámításra.

A fentiek mellett lényeges kiemelnünk, hogy *azok a munkavállalók, akik súlyosabb egészségügyi fogyatékkal élnek, átlagos éves, újraszámított létszáma háromszorosa azon további munkavállalók átlagos éves, újraszámított létszámának, akik fogyatékkal élők. A végeredmény a fogyatékkal élő munkavállalók teljes létszáma, akiket a munkáltató az adott és figyelemmel követett tárgyévben alkalmazott.*

Amennyiben a munkáltató nem teljesíti foglalkoztatási kötelezettségét úgy az előző naptári év átlagbérének 2,5%-át kell befizetni az állami költségvetésbe. Másik módja a rehabilitációs kvóta és hozzájárulás kiváltásának, ha olyan szolgáltatást vagy termékeket vásárol, amelyet a több mint 50%-ban megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő személyt foglalkoztató cég biztosít.

*A termékek vagy szolgáltatások átvétele vagy a szerződések megkötése a kötelező részesezés teljesítésének módjára és céljára csak a foglalkozásról szóló törvény 81. §-a 2. bekezdésének b) pontjában említett jogalanyok kötelező részvételének megvalósítása érdekében lehetséges. Vagyis az olyan alanyoknál/cégeknél/szervezeteknél, amelyek átlagos éves újraszámított létszámot alapul véve több mint 50 %-ban alkalmaznak fogyatékkal élő munkavállalókat, avagy a meghatározott vagy meghatározott védett munkahelyeken vagy önálló vállalkozói tevékenységet folytatóknál, illetve olyanoknál is, akik nem foglalkoztatnak alkalmazottakat.*¹⁴⁹

A Munkaügyi és Szociális Minisztérium (MOLSA) szerint 2014-ben a munkaadók jelentős hányada (41,96%) preferálta a fogyatékossgal élőket foglalkoztató szervezetektől való beszerzést a fogyatékossgal élő személyek közvetlen foglalkoztatása helyett. Továbbá a munkáltatók 6,67%-a fizette ki az államnak a büntetést, mert nem teljesítette a fogyatékossgal élő személyek kötelező foglalkoztatásának követelményét.¹⁵⁰ A szakértők szerint a fogyatékossgal élőket foglalkoztató szervezetektől történő beszerzést, mint alvállalkozói rendszert felül kell vizsgálni. A meglévő rendszer megváltoztatása előtt további adatokra van

¹⁴⁸ Magyarázat: Itt olyan fogalmakról van szó, mint például a rövid és hosszú munkahetek kérdésköre. Amennyiben a munkaszerződésben nem szerepel a meghatározott heti munkaidő, a munkáltató köteles a Cseh Munka Törvénykönyve 31. §-ának megfelelően tájékoztatni az egyént a munkakörülményekről, és ugyanakkor a Munka Törvénykönyve 37. §-a értelmében köteles tájékoztatni az alkalmazottakat a munkaviszony tartalmáról, illetve a munkahétről és szervezéséről való információk megosztására is sor kerül.

¹⁴⁹ v § 81 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti

¹⁵⁰ Ministerstvo práce a sociálních věcí (MOLSA)

szükség a működő és a nem működő megoldásokkal kapcsolatban. Jelenleg folyamatban van a rendszer javítása.¹⁵¹

Jó gyakorlatok: A foglalkozási terápia képzés helyzete és gyakorlata Csehországban

A foglalkozási terápia

A foglalkozási terápia olyan egészségügyi terület, amely főként a mindennapi élettevékenységét érintő funkcionális diagnózisra összpontosít. Ebből a célból terápiás beavatkozásokat javasol, beleértve a segédeszközök felírását és a lakóterek értékelését az önálló életvezetést megkönnyítő eszközökre vonatkozó javaslatokkal. A foglalkozási terápia másik célja a felső végtagok funkcionális képességeinek, különösen a kéz funkciójának a középpontba állítása, amely a kognitív funkciókhoz kapcsolódik. A foglalkozási terapeuták klinikai pszichológus felügyelete mellett végzik a kognitív fejlesztést, a fogyatékossgal élő személy optimális életminőségének elérése érdekében a megelőző rehabilitációra is összpontosítanak.

A foglalkozási terápia fő funkciója a rehabilitációban van, célja az ügyfelek maximális önállóságának és függetlenségének biztosítása, valamint az életminőség és a társadalomban való részvétel növelése. A foglalkozási terapeuták a célzott és értelmes foglalkoztatás, a rendszeres napi tevékenységek oktatása, megfelelő segédeszközökre vonatkozó ajánlások és a lakóhely, az iskola és a foglalkozási környezet módosítása révén megkönnyítik a fogyatékossgal élő személyek teljes körű részvételét a társadalomban. A foglalkozási terápia jelentősen hozzájárul az életminőség javításához, az oktatáshoz, a foglalkoztathatósághoz és a családi élethez a speciális igényű emberek számára. A foglalkozási terapeuták kreatív technikák alkalmazásával aktiválják és motiválják az ügyfeleket.

A foglalkozási terápia története Csehországban

A Cseh Köztársaságban a foglalkozási terápia története hosszú és összetett. Az 1913-as év, amikor Prof. Rudolf Jedlička, a Prágai Károly Egyetem Orvosi Karának egyetemi tanára megalapította a Jedlička Intézetet, mérföldkőnek számít a Cseh Köztársaságban a foglalkozási terápia megteremtésében. Jedlička professzor az Intézetben harminckét gyakorlati műhelyt alapított, hogy a fogyatékossgal élők, különösen a háborús veteránok "értelmes foglalkoztatást" szerezzenek, és ismét a társadalom értékes, értékteremtő tagjaivá válhassanak.

Különböző szakmák mesterei (a foglalkozási terapeuták elődjai) kezdtek dolgozni ezeken a műhelyekben. Klasszikus értelemben "szakmai rehabilitációt" végeztek, miközben megpróbálták meghatározni ügyfeleik képességeit, és meghatározott szakterületekre irányítani őket. Később, az 1920-as és 1930-as évek során további műhelyeket alakítottak ki fogyatékossgal élők számára.

Az egészségügyben ezen a területen mégis a leggyakoribb tevékenységek a főleg a pszichiátriai intézetekben alkalmazott terápiák voltak. Például az 1909-ben alapított Prágai Pszichiátriai

¹⁵¹ Rychtář, Karel - Sokolovský, Tomáš: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR Dopad přijímaných opatření na zlepšení zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Ostrava prosinec 2016

riai Intézetben az ápolók és apácák együtt dolgoztak az Intézet klienseivel mezőgazdasági tevékenységekben (állattenyésztés, növénytermesztés), szőttesek készítésében, valamint famegmunkáló- és fazekasműhelyek működtetésében. Ez a "foglalkozási rehabilitáció" részben az intézet működésének finanszírozására szolgált.

A háború utáni időszak megkönnyítette a foglalkozási terápia kialakulását, és ezt a tantárgyat az egészségügyi rehabilitációs dolgozók és ápolónők középfokú ápolási iskoláiban tanították. Az 1970-es években a fizioterápiás diplomával rendelkező diákok számára szakirányú posztgraduális diploma volt elérhető a foglalkozási terápia területén. Később speciális iskolákat hoztak létre (középfokú képzésben), amelyek az alapfokú oktatás befejezése után hároméves tanulmányi programban képezték a foglalkozási terapeutákat.

1992-ben az egyetemi szinten az EU Tempus Phare projekt segítségével, a prágai Károly Egyetem Orvostudományi Karán alapították meg a hároméves alapképzési programot, míg 2014-ben az intézmény kétéves mesterképzési programot akkreditáltatott foglalkozási terápiaiban, a képzés a 2014/15-ös tanévben kezdődött. Jelenleg a Cseh Köztársaságban összesen négy egyetem kínál egészségügyi területen BA képzést foglalkozási terápiaiban. A Prágai Károly Egyetem Orvostudományi Karán, a Plzeňi Nyugat-Csehországi Egyetem Egészségügyi Tanszékén, az Ostravai Egyetem Orvostudományi Karán és a Jan Evangelista Purkyně Ústí nad Labem Egészségtudományi Karán végezhető el. A programok az intézmények többségében nappali tagozaton folynak, míg a Jan Evangelista Egyetemen távoktatási programként is elérhető a foglalkozási terápia.¹⁵²

A képzés jellemzői Csehországban

Csehországban a *foglalkozási terápia alapképzés* a diplomás terapeuta szakképzettség megszerzését eredményezi a nem gyógyászati szakmák képesítésének megszerzésére és elismerésére, valamint az ehhez kapcsolódó tevékenységekre vonatkozó jogszabálynak megfelelően. A tanulmányi programnak meg kell felelnie az egészségügyi és egyéb szakemberek tevékenységének követelményeiről szóló rendeletben megfogalmazott előírásoknak.

Az alapképzés tanulmányi tervét a Cseh Köztársaságban a foglalkozási terápia szakterület jelenlegi állapotának, szükségleteinek és várható fejlődésének figyelembevételével tervezték meg, azt a célt is figyelembe véve, hogy harmonizálják a felsőoktatási szakok tanterveit az Európai Unióban. A tanulmányi tervet úgy alakították ki, hogy megfeleljen azoknak a foglalkoztatási követelményeknek, amelyet a Foglalkozási Terapeuták Világszövetsége (World Federation of Occupational Therapists – WFOT) 2002-ben adott ki.

A tanulmányi program befejezése után a diplomás foglalkozási terapeuta a következő jártasságokkal, képességekkel és ismeretekkel rendelkezik:

- A diplomások megszerzik a szakmájukhoz szükséges elméleti, klinikai biomedikai és szociális terület szükséges ismereteit. A diplomások áttekintést kapnak a foglalkozási terápia elméleti hátteréről, filozófiájáról és tartalmáról. Képesek megtervezni, megvalósítani, értékelni és dokumentálni a foglalkoztatás előkészítését szolgáló rehabilitáció folyamatát, rövid távú és hosszú távú foglalkozási terápia terveket és beavatkozásokat a klinikai diagnózis, a beteg / ügyfél igényei szerint, az előírások és az orvos

¹⁵² Svecena, Katerina – Svestkova, Olga - Uhlířová, Jaromira (2014): Occupational Therapy in Rehabilitation on the State of Practice and Education in the Czech Republic. Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania. Nr II/2014(11). 97-112.

iránymutatásainak megfelelően a funkcionális képességek megőrzése és az optimális működés elérését, valamint az ügyfelek részvételét és beilleszkedését a társadalomba a lehető legmagasabb életminőség elérése érdekében.

- Általános áttekintést kapnak, és megtanulják a rendelkezésre álló módszerek hátterét a foglalkozási terápiában, hogy fokozatosan elsajátíthassák szakterületüket az egész életen át tartó tanulás során. A program befejezése után a diplomások képesek diagnosztizálni a funkcionális képességeket és irányítani a terápiát különböző korosztálybeli és különböző típusú fogyatékkal rendelkezők tekintetében.
- Részletes ismereteket szereznek a foglalkozási terápiás megközelítésekről, módszerekről, iránymutatásokról a különböző típusú betegségek és fogyatékoságok kezelésében, különösen a rutin napi személyes és instrumentális tevékenység gyakorlása során, a tevékenységek elemzését, a segítő és kompenzáló eszközök és technikai segédanyagok kiválasztását és alkalmazását, a hőre lágyuló műanyag tárgyak gyártását, a munkára való felkészítést és a kognitív funkciók gyakorlását, beleértve a kreatív technikák alkalmazását.
- A diplomások képesek alkalmazni a foglalkozási terápiás folyamatot a gyakorlatban, amelynek szerves részét képezi a rehabilitáció és a foglalkozási terápia. Ezek célja a beteg / kliens tevékenységének elemzése a rutin napi tevékenységek, az oktatás, a motiváció, a foglalkoztatás előkészítését szolgáló, a munkával kapcsolatos, oktatási és szabadidős tevékenységek során. A foglalkozási terapeuta ismeri és alkalmazza a környezeti tényezőket, például a lakótér-kiértékelést és az akadálymentes lakhatási megoldások megtervezését megkönnyítő eszközöket.

A végzettek kérelmet nyújthatnak be a szakmai felügyelet nélküli egészségügyi ellátás végzésére felhatalmazott szakemberek nyilvántartó hivatalához, amelyet a nem orvosi egészségügyi ellátásokat szabályozó törvény ír elő. A nyilvántartóba való belépés révén a diplomások jogosultak szakmai felügyelet nélkül dolgozni és kötelezettséget vállalnak arra, hogy a Cseh Köztársaságban az élethosszig tartó oktatás feltételeit és feltételeit szakmájukban teljesítik.

A Károly Egyetem Általános Orvostudományi Karának foglalkozási terápiás alapszakos tanulmányi terve összesen 2935 óra. A program elméleti pre-klinikai és klinikai tantárgyakat, oktatóanyagokat és gyakorlati képzést tartalmaz, az alábbi megoszlásban:

- előadások: 531 óra,
- szemináriumok: 790 óra,
- gyakorlati oktatás (gyakorlatok, oktatóanyagok, klinikai gyakorlat, gyakorlati képzés): 1614 óra.

A tanterv része az intézményi gyakorlati képzés, amelyet egészségügyi és szociális ellátó intézményekben szerveznek. A szerződéses gyakorlati partner intézmények palettája széles, kiterjed az akut klinikai területek széles körére, a fekvőbeteg- és járóbeteg-rehabilitációs létesítményekre és a különböző szociális szolgáltatásokra.

Mesterképzés:

Az alapképzésre épülő foglalkozási terápia mesterszakos képzés magában foglalja a gyermekek, serdülők, felnőttek és idősek foglalkozási terápiájának, valamint alapvető belgyógyászati, sebészeti, neurológiai, traumatológiai, ortopédiai, pszichiátriai ismeretek elsajátítását. A képzés kitér a szenzoros megbetegedésekkel és/vagy mentális zavarokkal küzdő betegek/ügyfelek terápiájára is. A program ismereteket nyújt a tudományos kutatás módszertanáról, a tudományos tényeken alapuló orvostudomány és professzionális szakmai gyakorlat területén. A hallgatók elsajátítják az interneten való kutatás módszertanát, speciális keresőmotorokat ismernek meg, adatokat gyűjtenek és dolgoznak fel, megismerik tudományos igényességű publikációs tevékenység alapelveit. A kétéves mesterképzés végén a hallgatók államvizsgát tesznek, amely a diplomamunka megvédéséből és a következő vizsgák sikeres teljesítéséből áll: foglalkozási terápia klinikai területeken, jogszabályok és menedzsment az egészségügyi és a szociális területeken.

A foglalkozás-terápiás mesterképzés teljes óraszám, választható kurzusok nélkül 1.505 óra, ebből:

- elméleti oktatás (előadások): 240 óra
- elméleti és gyakorlati képzés (szemináriumok): 420 óra
- gyakorlati oktatás (gyakorlatok, oktatóanyagok, klinikai gyakorlat, gyakorlati képzés): 845 óra.

A klinikai képzési program teljes óraszám 485 óra, amelynek keretében a hallgató:

- 285 órás gyakorlati képzésben vesz részt a kiválasztott klinikán a tanulmányi időszak alatt,
- az első tanítási évben háromhetes nyári foglalkozás terápiás gyakorlaton vesz részt a kiválasztott klinikán 120 óra időkeretben,
- a második tanév alatt kéthetes, nyolcvan órás nyári gyakorlati képzésben vesz részt a kiválasztott klinikán (a két tanév alatt a nyári gyakorlat összesen 200 óra).

Az első tanévtől kezdődően a hallgatók szakképzett terapeuták irányításával helyszíni speciális gyakorlati képzést végeznek, biztosítva az elméletben megszerzett ismeretek megfelelő összekapcsolását és gyakorlati alkalmazását. A speciális gyakorlati kurzusok gyakorlatvezetőinek többsége a Károly Egyetem Orvostudományi Kar foglalkozási terápia szakán végzett, vagy a területen dolgozó más alapképzettséggű, elismert szakember.

Elhelyezkedési lehetőségek:

Foglalkozási terápiából szerzett diplomával a Cseh Köztársaságban az ambuláns és fekvőbeteg egészségügyi intézményekben, különösen a kórházakban és a rehabilitációs klinikákon, valamint a krónikus betegek rehabilitációs otthonaiban, napközi otthonaiban és kórházakban található munkát a végzett hallgatók. A foglalkozási terapeutákat széles körben alkalmazzák az otthoni és közösségi ellátásban, a szociális szolgáltatásokban a fogyatékkal élők, az idősek és a mentális betegségekben szenvedők ellátásában. A foglalkozási terapeuták a szakmai rehabilitációval együttműködve, a munkaközvetítői feladatok ellátásában, illetve a

speciális szükségletű (SNI) diákok, illetve a szociális szolgáltatásokban részt vevő speciális iskolákban vagy iskolákban dolgozhatnak.¹⁵³

Speciális elhelyezkedési lehetőséget jelent Csehországban a foglalkozást megerősítő, illetve felkészítő rehabilitáció intézményrendszere. A rehabilitációs folyamatban a különböző szakterületek ismerőiből álló csoport tagjai működnek együtt (orvos, fizioterapeuta, foglalkozási terapeuta, pszichológus, beszédterapeuta, speciális tanár, dietetikus, ápoló, szociális munkás, mérnök), ezek között jelentős szerepe van a foglalkozás terapeutának.

A foglalkozási terápia iránti társadalmi igény:

A Cseh Köztársaságban összesen 862 foglalkozási terapeuta rendelkezik engedéllyel, a Cseh Foglalkozási Terápiás Szakmai Szövetség szakmai szervezetének 202 tagja van (2014-es adatok szerint). A gyakorlatban ez nyolc foglalkozási terapeutát jelent minden 100.000 lakosra.

Összehasonlításként: a Foglalkozási Terapeuták Tanácsának európai országokra vonatkozó statisztikai adatai szerint Németországban a foglalkozási terapeuták száma 35 000 fő, a szakmai szervezet 10 338 regisztrált taggal rendelkezik. A gyakorlatban ez negyvenhárom foglalkozási terapeutát jelent 100 000 lakosra. Belgiumban a foglalkozási terapeuták száma 6 000, a szakmai szervezet 744 regisztrált taggal rendelkezik. A gyakorlatban ez hatvan foglalkozási terapeutát jelent 100 000 lakosra. Angliában a foglalkozási terapeuták száma 31 591, a szakmai szervezet pedig 23 362 regisztrált taggal rendelkezik. Hollandiában a foglalkozási terapeuták száma 3515, a szakmai szervezet pedig 1800 regisztrált taggal rendelkezik. A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy huszonkét foglalkozási terapeuta jut 100 000 lakosra.¹⁵⁴

2.4. Foglalkozási rehabilitációt ösztönző rendszer Franciaországban (Pankász Balázs)

Franciaország fogyatékosügyi szakpolitikája 2014 óta számos reformot próbál megvalósítani, különös tekintettel, az oktatás, a foglalkoztatás, a hozzáférhetőség, az elérhetőség, a szociális és az egészségügyi ellátáshoz való egyenlőség területére. Az elfogadott dokumentumok alapján a foglalkoztatás elősegítéséhez kapcsolódó legfőbb célkitűzések az alábbiak:

- A fogyatékoságért felelős közigazgatási szolgálat fejlesztése, a szolgáltatások minőségének javítása.
- A fogyatékosággal élők egészségügyi ellátáshoz való hozzáféréseinek elősegítése.
- A társadalmi szereplők befogadó szemléletének javítása.

¹⁵³ Svecena, Katerina – Svestkova, Olga - Uhlířová, Jaromira (2014): Occupational Therapy in Rehabilitation on the State of Practice and Education in the Czech Republic. Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania. Nr II/2014(11). 97-112.

¹⁵⁴ Report on the comparison of the available strategies for professional integration and reintegration of persons with chronic diseases and mental health issues. Based on five categories of social welfare models in Europe. Prepared by the European Association of Service Providers for Persons with Disabilities (EASPD)

- A fogyatékossgal élők sajátos igényeihez kapcsolódó tudás fejlesztése.
- Munkahelyteremtés és foglalkoztatás-bővítés eszközrendszerének a fejlesztése.
- A fogyatékossgal kapcsolatos kutatások támogatása.¹⁵⁵

Munkaerő-piaci helyzetkép

A 15-64 éves korosztályból a 2016-os esztendőben 26 242 700 fő dolgozott. Ez 124 200 fővel több, mint ahányan 2015-ben dolgoztak. A fiatalok (15-24 év) közül 2016-ban 2 084 900 fő dolgozott, míg egy évvel korábban valamivel többen, 2 089 200-an. A foglalkoztatási ráta a fenti adatok ismeretében 2016-ban 64,2%, 2015-ben 63,8% volt. A fiatalok foglalkoztatási rátája 2016-ban 27,8%, egy évvel korábban pedig 27,9% volt. Az iskolai végzettséget figyelve az alapfokú végzettséggel rendelkezők 38,8%-a, a középfokúaknak 66,1%-a, a felsőoktatásban végzeteknek pedig 82,4%-a dolgozott 2016-ban Franciaországban. A 26 242 700 főből 13 561 500 fő volt férfi, 12 681 200 női munkavállaló. Fentiekből 21 446 500 fő volt teljes, míg 4 796 100 fő részmunkaidőben foglalkoztatva. A részmunkaidős foglalkoztatottak 44,2%-a nem talált teljes munkaidős állást, 7,1% küzdött betegséggel, fogyatékossgal, 15,6%-nak családi okok miatt, 20,95-nak gyermekvállalás miatt, 5,8%-nak pedig tanulmányok folytatása miatt kellett/lehetett csak részmunkaidőben dolgoznia.

A munkanélküliségi ráta 2016-ban Franciaországban 10,1% volt, egy évvel korábban 10,4%. A fiatalok munkanélküliségi rátája 2016-ban 24,6%, 2015-ben pedig 24,7% volt. Nemek szerint tekintve a férfiaknál 10,4%-os, a nőknél ennél 0,5%-kal alacsonyabb volt 2016-ban a munkanélküliségi ráta. A munkanélküliség az alacsony végzettségűek 18,3%-át, a középfokúak 10,7%-át, egyetemest, főiskolát végzeteknél pedig 5,7%-ot érintette. A tartós munkanélküliek aránya Franciaországban 2016-ban viszonylag jelentős, 49,5%-os volt, ez 4,2%-kal magasabb, mint a 2015. évi adat.¹⁵⁶

Fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű emberek helyzete

Franciaországban a fogyatékkal élő felnőttek számára nyújtott támogatásra (*Allocation pour Adulte Handicapé, AAH*) való jogosultságot a fogyatékkal élők jogaival és önálló életvitelével foglalkozó bizottság (*Commission des Droits et de L'autonomie des Personnes Handicapées*) vizsgálja. A fogyatékossgáért járó kompenzációs támogatás (*Prestation de Compensation du Handicap*), olyan 60 évnél fiatalabb, Franciaországban lakóhellyel rendelkező személyek részére adható, akiknek fogyatékossga megfelel bizonyos feltételeknek. Franciaország alapvetően a WHO sztenderdekét követi. A foglalkozási rehabilitáció alapjának a funkcióképesség, fogyatékossga és egészség nemzetközi osztályozását (*FNO – International Classification of Functioning, Disability and Health*) tekinti.

A francia Munkaügyi és Szolidaritási Minisztérium szerint körülbelül 3 millió fogyatékos él Franciaországban – akiket a fizetési besorolásnál is figyelembe vett – három kategóriába lehet sorolni:

- enyhén súlyos, időleges fogyatékossga;

¹⁵⁵ Conference Nationale du Handicap, Relevé des conclusions 2016. <http://social-sante.gouv.fr>

¹⁵⁶ www.pole-emploi.fr

- közepesen súlyos, és hosszan tartó fogyatékoság;
- súlyos, állandó fogyatékoság (ez a kategória jogosult a védett munkahelyeken történő foglalkoztatásra).¹⁵⁷

Franciaországban a központi kormányzat gondoskodik a támogatásokról. Az 1980-as évek közepe óta a fogyatékosággal élő emberek foglalkoztatási rátája az Európai Unióban csupán enyhe emelkedést mutatott és legfeljebb a konjunktúra alakulásával változtak az arányok. Franciaországban a fogyatékos emberek 35%-ának volt munkája a 2008-as pénzügyi válság előtt, ugyanekkor Nyugat-Európában a munkanélküliségi ráta a fogyatékos emberek körében ekkor átlagosan 20% (ugyanaz a ráta az össznépeség esetében 9%) volt. A 2013 évi adatok szerint a fogyatékosági kritériumok megfelelése alapján 2 584 000 fogyatékosággal élő ember szerepelt a francia statisztikákban ebből 871 000 fő volt, akit foglalkoztathatónak minősítettek. 2014-ben a célcsoport foglalkoztatási rátája 36%-ot tett ki. Nemek szerinti megoszlásukat tekintve a férfiak 45%-ot, míg a nők 55%-ot képviseltek. A fogyatékosággal élő munkanélküliek száma 486 258 fő volt.¹⁵⁸

A foglalkozási rehabilitáció intézményei

A munkaügyi szervezet felépítése, szintjei, céljai és feladatai

A francia munkaügyi szervezet (*Pole Emploi, PE*) működésének legfőbb célja, hogy segítséget nyújtson az álláskeresőknek, és kiszolgálja a cégek toborzási igényeit.

A működéshez kapcsolódó prioritásokat a Munkaügyi, Szakképzési és Szociális párbeszédék Minisztériuma, a munkanélküli járadék biztosításért felelős szervezet, az *Unédic*, valamint a Foglalkoztatási Szolgálat közötti háromoldalú megállapodás rögzíti. Az egyezmény a munkaügyi szervezetre nézve három fő irányelvet tartalmaz: a vállalatok és az álláskeresők számára személyre szabottabb szolgáltatások működtetése; erősebb kapcsolat kialakítása a helyi közösségekkel; és nagyobb decentralizáció. A szervezet erősíteni kívánja mindazon erőforrásokat, amelyek az álláskeresők támogatását és követését hivatottak segíteni, főleg azokat, akiknek komolyabb támogatásra van szükségük. A partnerekkel való szorosabb együttműködéssel fejleszteni lehet és kell a regionális, valamint a személyre szabott és célzott szolgáltatásokat, illetve erős kapcsolatot lehet kialakítani a közösségekkel. A szervezet egyszerűsíteni szeretné a szervezeti munkafolyamatokat, innovatív szolgáltatásokat próbál bevezetni, valamint új kereteket kíván adni az ágazati együttműködéseknek.

A Foglalkoztatási Szolgálatnak számos feladatot kell ellátnia. Ezek magában foglalják a munkaerő-piaci kutatásokat, megfigyeléseket, állásajánlatok gyűjtését és rendszerezését, a vállalatoknak történő segítségnyújtást a toborzási tevékenységük során, kapcsolat biztosítását az ajánlatok és a jelentkezések között, valamint aktív fellépést és közreműködést a munkahelyeken történő hátrányos megkülönböztetés elleni harcban. A szervezet ezek alapján mindenkinnek segítséget nyújt az álláskeresésben, legyen akár munkanélküli az illető, vagy nem az. Regisztrálja a hozzá érkezőket, valamint adatbázisait naprakészen tartja. Megítéli és fo-

¹⁵⁷ www.pole-emploi.fr

¹⁵⁸ Nicolas, Carole – Ebersold, Serge (2017): European Semester 2016/2017 country fiche on disability France. Academic Network of European Disability experts (ANED)

lyósítja az álláskeresőket és a szociális ellátást. Álláskeresői számára munkaerő-piaci adatokat gyűjt, dolgoz fel, illetve tesz elérhetővé. Mindezek mellett minden egyéb olyan tevékenységet bevezet és végez, amelyet a felettes hatóságok a célok elérése érdekében számára előírnak.

A munkaügyi szervezet négy szinten épül fel, ezek a nemzeti, regionális, területi és helyi szintek. Mindezeknek 26 regionális igazgatási, 100 területi igazgatási egysége, 905 helyi irodája, és 141 speciális ügynöksége és szolgáltatási platformja van. A tevékenységek szervezése és a szolgáltatások biztosítása és támogatása a négy szint között a szubszidiaritás elvének figyelembe vételével működik. Országos szinten a szervezet a nemzeti működési irányelvek megtervezéséért és fejlesztéséért, ezek bevezetéséért és értékeléséért felelős. Regionális szinten a szervezet feladata a nemzeti irányelvekkel összhangban regionális stratégia fejlesztése a regionális szükségletek figyelembe vételével. A területi szint a regionális stratégiát veszi át és alkalmazza azt a területi sajátosságokat szem előtt tartva. Kapcsolatot tart fent a területi szervekkel, prefektúrával, megyei önkormányzattal, valamint más területi hivatalokkal. A helyi szint az ügyfeleknek (álláskereső, járadékosok, munkáltatók) nyújtott szolgáltatások területe, amely a szervezet fő tevékenységeit foglalja magában.

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat jogi és pénzügyi autonómiával működő közintézmény. Vezetőségét öt minisztérium adja, melyek a szociális partnerekkel együttműködve alkotják meg és jelölik ki a szervezeti irányelveket és prioritásokat. A szervezet ennek ellenére szabadon dönt saját felépítését, működésének szervezését, munkatársainak irányítását, és partnerségeit tekintve. A szervezet több olyan nemzeti, regionális és helyi hatóságnak (Nemzeti Foglalkoztatási Tanács, Regionális Foglalkoztatási Szolgálat, Helyi Foglalkoztatási Szolgálat) is tagja, amelyek a munkaerő-piaci irányelvek végrehatásában tevékenykednek.¹⁵⁹

Partnerségek:

A munkaügyi szervezetnek nyolc meghatározó partnersége létezik. *A régiós tanácsokkal* közös együttműködés keretében fejlesztik és értékelik a képzéseket és a gazdaságot (képzési szükségletelemzések, álláskereső támogatása). Bővítik a foglalkoztatási lehetőségeket azért, hogy képzéseket szervezzenek és indítsanak, valamint támogatásokat biztosítsanak a foglalkoztatás-növelés érdekében. *A megyei önkormányzatokkal* karöltve biztosítják a minimáljövendelmet. A fogyatékkal élők számára olyan megyei intézményeket működtetnek, ahol képzést és szakmai tanácsadást biztosítanak számukra. Irányítják a támogatott foglalkoztatást.

A helyi hatóságokkal együttműködve a munkaügyi szervezet a hátrányos helyzetű régiókban a szociális kohézió megalkotására törekszik. A helyi önkormányzatok részére tájékoztatást ad az álláskereső számának alakulásáról, összetételéről, változásairól. Biztosítja a helyi foglalkoztatás fejlesztését, valamint a helyi foglalkoztatási központokkal az integrációt a munka világába.

2008 óta a munkaügyi szervezet külső, magántulajdonban lévő, *civil szervezetekkel* is együttműködik annak érdekében, hogy segítségükkel az álláskereső mielőbb munkát találjanak. Néhány külső szolgáltatás kifejezetten az álláskereső igényére reagálva jött létre, illetve működik.

¹⁵⁹ PES Capacity Questionnaire Country Factsheet

A szervezet támogatja azon „helyi missziókat”, amelyek kifejezetten a fiatalokat célozzák meg foglalkoztatással, szakképzéssel összefüggő tanácsadással. A *Nemzeti Humánerőforrás Klub* és a 21 regionális *HR Klub* a munkaügyi szervezet és a vállalatok közötti kommunikáció erősítésében működik közre. Különböző szervezetekkel (*Cap Emploi*, *AGEFIPH*) a fogyatékkal élők reintegrációjában tevékenykedik.

A *munkaügyi központokkal* való kapcsolattartás lényegi eleme a kommunikáció biztosítása az érintett felek számára, az álláskeresők szükségleteinek és elvárásainak megismerése annak érdekében, hogy javuljon az adott központ álláskeresőknek nyújtott szolgáltatása.

A szociális partnerek az elnökségben is képviseltetik magukat, a szakszervezet és a munkáltatói oldal részéről 5-5 delegált taggal a testület legnagyobb részét alkotják. A korábban már említett, szociális partnerek által vezetett *Unédic* nevű független szervezetnek az álláskeresési ellátások szabályainak megállapítása a feladata, valamint meghatározza a munkaügyi szervezet feladatait és felelősségét a juttatások folyósításával kapcsolatban.

A foglalkoztatási szolgálat koordinációs szerepet tölt be a munkaerő-piaci szereplők ösztönzésében, hogy egymással együttműködjenek, fejlődjenek és fejlesszenek. A szervezet partnerségi, területi, külkapcsolati igazgatósága felelős a partnerségek működtetéséért. Ezek hat tengely mentén épülnek fel, illetve működnek: helyi szervezetek (régiós megállapodások); szervezetek, akik segítséget nyújtanak azoknak, akik leginkább kiszorultak a munkaerő-piacról; gazdaságfejlesztési szervezetek; az állami szektor képző intézményei; speciális közösségek (fiatalok, fogyatékosok támogatása); munkanélküliek egyesülete. Pályáztatás útján a munkaügyi szervezet olyan privát szolgáltatókkal is együtt dolgozik, akik álláskeresői szolgáltatásokat nyújtanak.

Belső kommunikáció tekintetében a szervezet speciális intranetes platformot tart fenn a vezetők részére. Belső magazin, hírlevelek és online dokumentációs eszközök segítik az információáramlást és -megosztást. A szervezetnek internetes oldala, valamint különböző okos telefonokra fejlesztett alkalmazása segíti a kommunikációt. Az álláskeresőkkel hírlevél segítségével tartja a kapcsolatot, valamint különböző magazinok hasábjain éri el az újságírókat, kutatókat, HR vezetőket és a különféle tisztviselőket. A szervezetnek online videó csatornája is van, és a közösségi médiát is aktívan használja.

Az állami foglalkoztatási szolgálat közel 50000 munkatársat foglalkoztat. Ebből mintegy 2400 fő az irányítási szinten dolgozik, közel 47000 pedig a szervezet regionális és helyi irodáiban. Utóbbi munkatársak 85%-a van közvetlen kapcsolatban az ügyfelekkel.¹⁶⁰

Szolgáltatások és ellátások integrációja:

A munkaügyi szervezet felelős az álláskeresési ellátások és egyéb szociális ellátások folyósításáért. Valamennyi álláskeresési ellátásért folyamodó személynek kötelezően regisztrálnia kell magát a foglalkoztatási szolgálatnál, akinek már nagy gyakorlata van a kérelmezőkkel folytatott ügyintézésben, és más szociális ellátások területén is. A szervezet folyósítja azt a szolidaritási támogatást is minden hónapban azoknak az álláskeresőknek, akik a munkavégzéshez vagy tanulmányokhoz kapcsolódó közvetlen támogatásokból kimaradnak. A szervezet tájékoztatja az álláskeresőket a minimáljövedelemről is, mialatt irányítja és segíti őket a foglalkoztatáshoz való visszatérésben.

¹⁶⁰ PES Capacity Questionnaire Country Factsheet

A szervezet különbséget tesz álláskeresők és munkanélküliek között. Álláskeresőnek tekinti azokat, akik már regisztráltatták magukat. Őket a következő öt kategóriába sorolja.

- regisztráltatták magukat a szervezetnél, aktívan keresnek állást, és munkanélküliek;
- regisztráltatták magukat a szervezetnél aktívan keresnek állást, és rövid időtartamú foglalkoztatásban dolgoztak (kevesebb, mint 78 óra havonta);
- regisztráltatták magukat a szervezetnél, aktívan keresnek állást, és hosszú időtartamú foglalkoztatásban dolgoztak (több mint 78 óra havonta);
- regisztráltatták magukat a szervezetnél, különböző okok miatt (gyakorlat, képzés, betegség) nem keresnek aktívan állást;
- regisztráltatták magukat a szervezetnél, különböző okok miatt (járadékosok, támogatott foglalkoztatás), nem keresnek aktívan állást.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (*ILO*) meghatározása alapján munkanélküli az a személy, aki munkaképes korú (15 évnél idősebb) és megfelel annak a három feltételnek, miszerint nem dolgozik, 15 napon belül munkába állítható, illetve az elmúlt hónapban aktívan keresett munkát, illetve talált, ami 3 hónapon belül kezdődik.

A munkaügyi szervezetnek az álláskeresőkön és munkáltatókon kívül nincs más ügyfelük.¹⁶¹

Álláskeresők részére nyújtott szolgáltatások:

A foglalkoztatási szolgálat sokféle szolgáltatást kínál álláskeresői részére. Személyes tanácsadást mindenki kérhet. A személyes találkozóra az álláskereső szükségleteinek felmérése után kerül sor. Álláskereső klubot legtöbb esetben fiataloknak indítanak, de kevert életkorú csoportok is létrejöhetnek. A csoportos foglalkozásokra más álláskeresők is jelentkezhetnek annak függvényében, hogy az igény- és állapotfelmérésük milyen eredménnyel zárult. Képességvizsgálatnak minden álláskereső alávetheti magát, a szolgáltatás egyéni formában, de akár csoportos keretek között is kivitelezhető. Az önmenedzseléshez kapcsolódó szolgáltatást is bárki kérheti. Az álláskereső a munkatársak segítségével online álláskereső és önéletrajzi adatbázisokhoz tud hozzáférni. Intenzív támogatást (mentorálást), valamint utánkövetést biztosít személyes találkozások és csoportfoglalkozások keretében. Álláskeresési és mobilitási segítségnyújtás mellett a szervezet online elő-regisztrációban is segíti az álláskeresőt. Álláskeresési és egyéb ellátások érvényesítése, folyósításának ügyintézése és értékelése személyes formában az ügyviteli irodákban (ún. *back office*) történik.

Munkáltatók részére nyújtott szolgáltatások:

A franciaországi munkáltatók öt nagy szolgáltatásfajtát vehetnek igénybe. Azoknak, akik első alkalommal toboroznának, a szervezet segít megtervezni a hirdetésüket, illetve megvizsgálja a leendő munkaköri leírás jogszerűségét, szabályszerűségét. A szolgáltatás telefonon illetve online történik. A munkáltatók online is meghirdethetik állásaikat. A szervezet partnerségeinek köszönhetően az állásajánlatok további honlapokon is megjelenhetnek. Az ajánlatok telefonos, e-mailes, online bejelentését követően lehetőség van a pályázók listázására is, amelyek során megvizsgálják az állásajánlat elvárásait és a jelentkezők profilját. A munkáltatók segítséget is kérhetnek toborzás megszervezéséhez és kivitelezéséhez, illetőleg állásinterjúk lebonyolításához. A munkáltatók részt vehetnek olyan workshopokon, illetve találkozókön, ahol további érintett szereplők (képzőszervek, regionális tanács) bevonásával és közreműkö-

¹⁶¹ www.pole-emploi.fr

désével munkaerő-piaci képzések illetve intézkedések megfogalmazása, megbeszélése, megtervezése valósulhat meg.

Információ-menedzsment és munkaerő-piaci jelenlét:

A francia munkaügyi szervezet is törekszik az információk és állásajánlatok gyűjtésére és rendszerezésére, amit találkozók szervezésével, és munkáltatók bevonásával igyekszik teljesíteni. A szervezetnek nincsenek adatai az összes elhelyezésre vonatkozóan. A becslések szerint a munkaügyi szervezet piaci részesedése a nála bejelentett és betöltött ajánlatok és az összes ajánlat arányában 32% körül lehet. A foglalkoztatási szolgálat értékeléseket készít azokról a területekről, ahol képzésekre vonatkozó igény jelentkezik. A HR klubok felméri a nagy cégek igényeit is, valamint felhatalmazták a munkaügyi szervezetet, hogy folyamatosan tájékoztassák partnereiket a jelenlegi és a jövőben tervezett képzési lehetőségekről és HR stratégiákról.

Aktív munkaerő-piaci eszközök és intézkedések:

Az aktív munkaerő-piaci eszközöket illetően a munkaügyi szervezet ügyfelei részére foglalkoztatást elősegítő képzéseket biztosíthat külső szervezetek bevonásával. A foglalkoztatás operatív előkészítésében is segítő kezet nyújt. A képzéseket minden álláskereső esetében egyénileg finanszírozza, illetve ahhoz támogatást nyújt. Több mint 16 különböző témában álláskeresési workshopokat szervez, valamint támogatja álláskeresők vállalkozásindítását.

A munkaerő-piaci intézkedések tekintetében gyakornoki szerződések köthetők 16-30 év közötti fiataloknak, akiknek ez lehetőséget teremt munkavégzés alatti tanulmányok végzésére. Ezt megváltozott munkaképességűek is igénybe vehetik, illetve olyanok is, akik vállalkozást szeretnének indítani. A foglalkoztatást megelőző képzések hidat képeznek az álláskereső hiányzó készségei és a munkáltató elvárásai között.

A „munkaerőpiacra való belépési szerződés” folyamatos vagy rövid távú (hat hónaptól két évig) foglalkoztatást biztosíthat azoknak, akik szociális vagy szakmai akadályokkal küzdenek/rendelkezők.

A „jövőbeli munkahelyek” program megkönnyíti a munkahelyhez jutást vagy szakképzésbe kapcsolódást a 16-25 éves korosztály, illetve a 30 év feletti fogyatékos személyeknek. A lakhatási hozzájárulás a lakásbérleti költségeket hivatott csökkenteni azon fiatalok számára, akik nehézségekkel küzdenek, de már munkaszerződés van a kezükben. Olyanok kaphatják meg, akik az elmúlt másfél esztendőben legalább egy éven keresztül kerestek munkát, és legalább hat hónapja hátrányos helyzetű területen, településen élnek. A generációk közötti partneri szerződés fiatalok, illetve rokkant munkavállalók foglalkoztatását igyekszik megkönnyíteni, valamint idősebb munkavállalók továbbfoglalkoztatását teszi lehetővé. A munkaügyi szervezet megváltozott munkaképességű személyek toborzásában is segítséget nyújt. Az állam azon személyeket, elsősorban fiatalokat is támogatja, akik alacsony képzettségűek, vagy lakóhelyük fejletlensége miatt távolabb kerültek a munkaerő-piacról.¹⁶²

¹⁶² www.pole-emploi.fr

Foglalkozási rehabilitáció ösztönző rendszere

Támogatások:

A támogatások elkülönített alapokból realizálódnak, közülük az egyik legjelentősebb a *Fogyatékos Emberek Integrált Foglalkoztatását Elősegítő Alapkezelő Egyesület (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées, AGEFIPH)*, amely a munkáltatók a rehabilitációs hozzájárulásként befizetett forrásaiból gazdálkodik. Prioritásai közé tartozik a védett munkahelyek támogatása, bérszubszenció, fogyatékos munkavállalók munkahelyének megőrzése, munkahelyi adaptáció, és személyi finanszírozás (pl.: segédeszközök megvásárlása).¹⁶³ Minden támogatás esetében kikérik a foglalkozás-egészségügy véleményét.

- A fogyatékosággal élő személyek szakképzését, továbbképzését, a szakképzési rehabilitációs központok (*Les Centres de Rééducation Professionnelle, CRP*) végzik, amelyeket állami vagy magánszervezetek működtetnek. A képzési költségeket az egészségbiztosítás fedezi. A képzések időintervalluma 10 és 30 hónap.¹⁶⁴ A képzés szerződés alapján történik, amely nem haladhatja meg a 12 hónapot és az 1200 órát. A képzés ideje alatt a résztvevő az előző fizetése 90%-át, vagy az adott ágazatban meghatározott átlagfizetés 80%-át kaphatja. A támogatási rendszerben lehetőség van felsőfokú képesítés (diploma) megszerzésére is.
- A fogyatékosággal élő munkanélküliek *vállalkozóvá válásának támogatása* fontos eszköze a francia rendszernek. Az AGEFIPH által adható támogatás kiterjed a pénzügyi tanácsadásra, a vállalkozás beindítására 1500 € önerő mellett, maximum 6000 € támogatással. Emellett támogathatja a vállalkozás biztosítását (betörés, tűz és vízkár, egészségügyi szolgáltatások igénybevétele stb.). Az előre nem megjósolható, de a vonatkozó eljárás szerint elfogadható költségek térítésére is van lehetőség 100 – 400 € összegben, 12 hónapon keresztül.
- *Látássérültek munkanélküliek hátrányának kompenzálására* támogatás adható braille tablet (3000 €), braille notebook (5000 €) és braille speciális eszközök (1500 €) beszerzése céljából. *Halláskárosultak* esetében protézisek támogathatók 700 €/eszköz értékben. *A járművezetéshez* szükséges felszerelési költségek 50%-a szintén átvállalható. Gépkocsi vásárlásához maximum 10 000 € támogatás adható, ha a fogyatékosággal élő személy ezáltal munkavállaló vagy önálló vállalkozó lesz.
- A munkáltatók is kapnak különböző támogatásokat. Az egyik ilyen a munkahelyen történő *mentorálás, tutorálás* (munkatárs, hátránykezelési menedzser) *támogatása*, amely legfeljebb 1000 € és 40 óra lehet (25 €/óra).
- További támogatást jelent a megváltozott munkaképességű munkavállaló *munkahelyének megtartáshoz szükség tanácsadás, felmérés támogatása*. Ez esetben a külső szakértő, tanácsadó igénybevétele 2000 €, speciális esetben maximum 3000 € adható.
- *A szakmai integrációra nyújtott támogatást* azon fogyatékosággal élő munkavállalók után lehet igénybe venni, akik 45 évesek vagy idősebbek és a felvételt megelőző 12

¹⁶³ <https://www.agefiph.fr/>

¹⁶⁴ <http://annuaire.action-sociale.org/etablissements/adultes-handicapes/centre-reeducation-professionnelle-249.html>

hónapban hat hónapnál rövidebb ideig dolgoztak. A szakmai integráció összege 1000 – 4000 € között mozoghat.¹⁶⁵

Szolgáltatások:

Az integrált foglalkoztatást segítő szolgálatok olyan ellátásokhoz, társadalmi támogatási formákhoz biztosítanak hozzáférést, amelyek a munka világába való visszatalálás, visszailleszkedés reális perspektívái felé nyithatnak új utakat. Ezeknek a társadalmi támogatási formáknak egyénre szabott, hatékony, ugyanakkor egyenlő esélyű hozzáférést és igazságos elosztást eredményező ellátásoknak kell lenniük.

- Franciaországban a megváltozott munkaképességű álláskeresőket támogató információs és munkaközvetítő szolgáltatásokat a munkáltatók és a fogyatékos érdekvédelmi szervezetek által közösen működtetett ügynökségek nyújtják. Az állami foglalkoztatási szervezet (*Pole Emploi, PE*) elsősorban a fogyatékosokkal élő munkanélküliek foglalkoztatási integrációjának elősegítésében vesz részt.¹⁶⁶
- *A regisztrált, fogyatékosokkal élő álláskeresők számára az állami foglalkoztatási szervezet civil szolgáltatókat bíz meg a foglalkozási rehabilitációs tanácsadói feladatok ellátásával. A tanácsadó (esetmenedzser) feladata a tájékoztatás, orientálás, a képzés elősegítése, a kapcsolatok alakítása, álláskeresési technikák átadása, a beilleszkedés elősegítése.*¹⁶⁷ Például az *AIRES Paris egyesülete* az értelmi fogyatékosokkal élő embereket segíti abban, hogy állást találjanak, vagy megmaradjanak a hagyományos cégekben. Ez a munka azt is jelenti, hogy segíti a partnervállalatokat a megfelelő jelöltek megkeresésében és a munkaállomások adaptálásában. Az egyesület munkája megkönnyíti a vállalatok számára, hogy megfeleljenek a fogyatékos emberek foglalkoztatásáról szóló 2005. évi francia törvénynek. Az egyesület csapata – pszichológusból, két rehabilitációs vezetőből és önkéntesekből áll – nagyvállalatoknál dolgozik.¹⁶⁸

Franciaországban nincs nemzeti Támogatott Foglalkoztatási program. A támogatott foglalkoztatás definíciójához kapcsolódó kezdeményezések azonban léteznek, amelyek arra irányulnak, hogy növeljék a fogyatékkal élők munkavállalási esélyeit a nyílt munkaerőpiacon. E kezdeményezések főbb szereplői a következők:

- Pôle Emploi
- CAP Emploi és a Job CAP hálózat
- AGEFIPH
- FIPHP (*Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique*), a közszférában a foglalkoztatást érintő pénzügyi segélyekkel foglalkozik
- Civil szolgáltató szervezetek
- *Les Maisons Départementales des personnes Handicapées (MDPH)*, amely a fogyatékkal élőket irányítja különféle intézményekhez (védett munkahelyek, nappali vagy bentlakásos gondozó intézmények, stb.). Az MDPH szolgáltatja a jogi alapot a megváltozott munkaképesség elismerésére.

¹⁶⁵ http://www.fnath.org/upload/file/04%20-%20Prevention/Livret_handicap_et_travail.pdf

¹⁶⁶ www.pole-emploi.fr

¹⁶⁷ www.pole-emploi.fr

¹⁶⁸ <http://aires-paris.fr/lassociation/presentation/>

A CAP Emploi és a Job CAP hálózat olyan munkanélkülieknek kínál támogatást, akik különféle fogyatékoságok miatt ütköznek nehézségekbe a munkavállalás terén a nyílt munkaerőpiacon. A job coach szolgáltatások és munkaközvetítő felmérő szolgáltatások a hálózat szolgáltatásai, amelyek abban nyújtanak segítséget a munkakeresőknek, hogy felmérhessék saját képességeiket és munkahelyi preferenciáikat. Az álláskereső különféle munkaerő-piaci képzéseken is részt vehetnek, folytathatják tanulmányaikat, vagy önéletrajzíró, és egyéb kapcsolódó tanfolyamokon vehetnek részt a Pôle Emploi-nál.¹⁶⁹

2010-ben indult a CAP VAE¹⁷⁰ *Forum des Associés*. A CAP VAE leginkább két dologgal foglalkozik: fogyatékkal élőket segít államilag elismert oklevél megszerzésében oktatás révén, és ennek alapján segíti az álláskeresőket a nyílt munkaerőpiacra jutásra. A munkakeresőnek egy védett helyen kell dolgoznia ahhoz, hogy alkalmasnak minősüljön a CAP VAE támogatására. A bért rendszerint a munkaadó és egyéb forrás finanszírozza közösen, és az állások egyenlő mértékben alapulnak határozatlan illetve határozott idejű munkaszerződéseken.

A CAP Emplois országos hálózata földrajzilag széles körben illetékes. Noha a kvótarendszer önmagában véve jobban működhetne, a jelek szerint jelentős bevételt biztosít az AGEFIPH számára, amelyet a fogyatékkal élők támogatására költenek. Franciaországban problémát jelent, hogy számos fogyatékkal élő nem rendelkezik iskolai végzettséggel vagy szakképzettséggel, mivel viszonylag korán kiestek az oktatási rendszerből. A VAE rendszer abban támogatja őket, hogy államilag elismert képesítést szerezhessenek, mellyel megkönnyíthetik számukra a nyílt munkaerőpiacon való elhelyezkedést.

Az AGEFIPH gyakorta „adószedő” szerepben tűnik fel a közvélemény számára; tanácsadói és egyéb szolgáltatásai kevésbé közismertek. A munkáltatók egy jó része (mind a magán, mind a közszférában) még mindig tart a fogyatékkal élők alkalmazásától, illetve az ezzel járó nehézségektől. Ez különösen igaz a mentális fogyatékkal élők esetében.¹⁷¹

Rehabilitációs kvóta és hozzájárulás

A fogyatékos munkavállalók foglalkoztatása érdekében az 1987-es törvény vezette be Franciaországban a kvótarendszert azzal a céllal, hogy a fogyatékkal élők munkaerő-piaci aktivitását elősegítsék. Ez a törvény a 20 fő főfoglalkozású munkavállalónál több munkavállalót foglalkoztató munkáltatókat arra kötelezte, hogy a munkavállalói létszám 6%-át kitevő fogyatékkal élő munkavállalót alkalmazzon. A szabályozás érdekessége, hogy a teljesítést nem köti a munkáltatóval szemben fennálló közvetlen munkaviszonyhoz, az alvállalkozón keresztül foglalkoztatás útján is teljesíthető, továbbá elfogadja a védett műhelyek kialakítását, valamint a kifejezetten fogyatékkal élő munkavállalók foglalkoztatását elősegíteni kívánó célzott programokon keresztüli foglalkoztatást is.

¹⁶⁹ <http://www.capemploi.com/>

¹⁷⁰ Validation des Acquis de l'Expérience

¹⁷¹ Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA good practices and recommendations in support of a flexicurity approach. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012

A 2005. évi fogyatékosokról szóló törvény a franciaországi munkáltatókat támogató intézkedések fő szabályozója.¹⁷² A francia szabályozás kiterjed a fogyatékoság definiálására is, amely meghatározása szerint *fogyatékoság minden olyan korlátozottság vagy behatároltság, amely a társadalmi életben való részvételt akadályozza, és amely jelentős, tartós, vagy végleges változást jelent egy vagy több fizikai, érzékszervi, pszichoszociális vagy mentális képességnek, ideértve a fogyatékoságot eredményező betegségeket is.* A fogyatékoságot a rendszer súlyozottan veszi figyelembe, így azok a munkavállalók, akik e meghatározás szerint akik halmozott fogyatékosággal is bírnak, többszörösen veendő figyelembe a kvóta számítása során is. Ugyanakkor a törvény elsődleges célja egy speciális szervezet szerepének a megerősítése volt, mely szervezet feladata a fogyatékkal élő munkavállalók érdekvédelmének elősegítése, különösen azon munkáltatókkal szemben, akik nem teljesítik a rájuk vonatkozó kvóta előírásait.

A fentiek alapján tehát minden legalább 20 dolgozót foglalkoztató munkáltató köteles a fizegetett munkaerő 6%-os arányában fogyatékkal élőket alkalmazni. A munkáltató eleget tehet e kötelezettségének (teljesen vagy részben):

- ha fogyatékkal élőket gyakornokként, vagy szakmai gyakorlat idejére fogad,
- ha (szolgáltatói, alvállalkozói, stb.) szerződést köt az ún. védett szektorral, vagy független fogyatékkal élő dolgozókkal, akik elismerten a foglalkoztatási kötelezettség kedvezményezettjei,
- ha a fogyatékkal élő dolgozók érdekében alkalmaznak kollektív szerződést,
- ha pénzügyi hozzájárulást fizetnek a fejlesztési alpnak, melynek célja a fogyatékkal élők foglalkoztathatóságának biztosítása (AGEFIPH).

A kötelezettség kedvezményezettjei az alábbiak:

- azok a dolgozók, akiket a *Fogyatékkal Élő Emberek Jogi és Autonómiai Bizottsága* (CDAPH) fogyatékkal élőknek ismer el;¹⁷³
- munkahelyi baleset vagy foglalkozási megbetegedés elszenvedői, amennyiben tartós munkaképtelenségük legalább 10%-os mértékű, és rokkantsági járadékra jogosultak;
- rokkantsági nyugdíj jogosultjai, feltéve hogy rokkantságuk legalább 2/3-ára csökkenti munkaképességüket vagy keresetüket;
- hadirokkant-járadék vagy ezzel egyenértékű járadék jogosultjai;¹⁷⁴
- önkéntes tűzoltók, akik rokkantsági járadék vagy rokkantsági nyugdíj jogosultjai, baleset vagy szolgálati kötelemmel összefüggő betegség következtében;
- a „rokkantsági” megnevezést tartalmazó mozgáskorlátozott kártyára (CMI) jogosultak (a CMI 2017. január 1-től folyamatosan helyébe lép a korábban kiadott, de még érvényben lévő és 2017. július 1-ig kiadható rokkantsági kártyáknak, a fogyatékos em-

¹⁷² Loi numero 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, the participation and the citoyenneté des personnes handicapées

¹⁷³ La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)

¹⁷⁴ Tekintettel a családi helyzetükre, a háborús özvegyek illetve a háborús árvák, a fogyatékkal élő munkavállalókhöz hasonlíthatók. Azok a személyek, akik a foglalkoztatási kötelezettség révén kerülnek foglalkoztatásra, ugyanolyan jogokkal rendelkeznek, mint minden más fizetett munkavállaló.

berek részére szóló prioritás kártyának, a fogyatékos emberek részére szóló parkolási kártyának);

- a fogyatékossgal élő felnőttek számára adható támogatásra jogosultak (AAH).

A munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségének úgy tud eleget tenni, ha a teljes munkaerő 6%-ban közvetlenül fogyatékkal élőket foglalkoztat. A foglalkoztatott személyek határozott vagy határozatlan idejű szerződéssel, teljes-, vagy részmunkaidőben is dolgozhatnak, de akár hallgatói és szakmai gyakornoki munkaszerződés keretein belül is.

A fogyatékkal élők gyakornokként való foglalkoztatása az alábbi feltételek együttes fennállása esetén ismerhető el foglalkoztatási kötelezettségként:

- a gyakornokoknak fogyatékkal élőknek kell minősülniük, azaz a foglalkoztatási kötelezettség kedvezményezettjeinek valamelyik körébe kell tartozniuk (lásd fentebb),
- csak bizonyos típusú gyakornoki állások támogathatóak (szakmai gyakorlatok; az AGEFIPH (a fogyatékkal élő személyek szakmai beilleszkedését segítő alap) által szervezett vagy a Foglalkoztatási Pólus által előírt gyakorlatok; a középfokú duális képzés keretében szervezett gyakorlatok; a felsőfokú képzés keretében szervezett gyakorlatok),
- a fogyatékkal élő gyakornokoknak legalább 40 órát kell a cégnél eltölteniük.

A fogyatékkal élők gyakornokként történő foglalkoztatásával a tényleges foglalkoztatási kötelezettség maximum 2%-át lehet teljesíteni. Minden gyakornok a vállalatnál eltöltött idő arányában kerül elszámolásra.

A munkáltató részben eleget tehet a fogyatékkal élő munkavállalók foglalkoztatási kötelezettségének, amennyiben *szállítói, alvállalkozói vagy szolgáltatási szerződést köt*:

- szakosodott vállalatokkal vagy az otthon végezhető munkát elosztó központtal (CDTD);
- a munka révén segítséget nyújtó szervezetekkel és szolgáltatókkal (ESAT) ;
- a foglalkoztatási kötelezettség kedvezményezettjeként nyilvántartott fogyatékkal élő független munkavállalókkal.

Ez a módoszat maximum a foglalkoztatási kötelezettség 50%-ig (összesen 3 %) számolható el.

A fentiek mellett a munkáltatók eleget tehetnek a foglalkoztatási követelménynek amennyiben *ágazati, csoportos, vállalati vagy intézményi megállapodást kötnek, amely előírja egy, a fogyatékkal élő munkavállalókat támogató (egyéves vagy többéves) programot*. 2015. január 1. óta a programnak tartalmaznia kell egy munkaerő-felvételi tervet munkahelyi környezetben, egy vállalati munkahely-megőrzési tervet valamint legalább egyet az alábbiak közül:

- egy beilleszkedési és képzési tervet,
- egy, a technológiai változásokhoz való alkalmazkodási tervet.

A megállapodást jóvá kell hagyni a DIRECCTE-el (*a Vállalatok, a Verseny, a Fogyasztás, a Munka és a Foglalkoztatás Országos Igazgatósága*).¹⁷⁵ Egy ilyen megállapodás alkalmazása eleget tesz a foglalkoztatási kötelezettségnek.

A foglalkoztatási kötelezettség kedvezményezettjei számának kiszámolásakor, minden személyt figyelembe kell venni a naptári évben a vállalatnál eltöltött idejének arányában, a munkaszerződés jellegétől és időtartamától függetlenül az elszámolási egység korlátjáig az alábbi feltételekkel:

- az a fogyatékkal élő munkavállalók foglalkoztatási kötelezettsége alá eső alkalmazott, akinek munkaideje eléri vagy meghaladja a jogszabályban vagy a megállapodásban meghatározott munkaidő felét, egy egységnek számít megszorozva az adott évben bejelentett, az alkalmazott által az intézményben ténylegesen eltöltött napok számával;
- az a fogyatékkal élő munkavállalók foglalkoztatási kötelezettsége alá eső alkalmazott, akinek munkaideje kevesebb a jogszabályban vagy a megállapodásban meghatározott munkaidő felénél, fél egységnek számít megszorozva az alkalmazott az adott évben bejelentett, az alkalmazott által az intézményben ténylegesen eltöltött napok számával.

Abban az esetben, ha egy munkáltató nem tesz eleget a kvóta rendszer követelményeinek a szankcióként előírt fizetési kötelezettséget teljesítheti egy speciális alap részére is, mely alap célja a fogyatékos személyek szakmai integrációjának elősegítése.

A szankciók tekintetében a jelenleg hatályos 2005-ös törvény értelmében az éves hozzájárulás mértéke a kötelező legkisebb órabér 600 szorosára emelkedett minden az előírás szerint betöltendő, ám a munkáltató által nem betöltött álláshely tekintetében. Azon vállalatoknál pedig, amelyek már legalább három éve nem teljesítik a kvóta szerinti foglalkoztatás követelményeit ez a hozzájárulási összeg akár a kötelező legkisebb órabér 1500-szeresére is emelkedhet.¹⁷⁶

Annak érdekében, hogy a fogyatékos személyek foglalkoztatási szintje emelkedjen, a francia rendszer nem csupán szankciókat alkalmaz, hanem ösztönző jellegű elemeket is beépített. Ezek az elemek elsősorban pénzügyi támogatást jelentenek azon munkáltatók számára, akik fogyatékos személyeket alkalmaznak, és ez nem csupán a munkaviszony keletkeztetésére vonatkozik, hanem a meglévő munkaviszonyok fenntartására is. A szabályozás jelmondata szerint *fontosabb cél a fogyatékosok foglalkoztatásának maximalizálása, mint az állami bevételek növelése*. A francia tapasztalatok szerint a foglalkoztatók szívesebben fizetik meg a kvóta nem teljesítéséhez kapcsolódó terheket, mint, hogy fogyatékos személyeket foglalkoztassanak.

A kvóta szabályok egészen 2005-ig kizárólag a magán szektort kötelezték, és ebből következőleg az AGEFIPH is egy magánszervezetként működött. 2006. január 1.-től azonban a közszféra alanyai is a kvótarendszer hatálya alá kerültek, melynek értelmében bevállási kötelezettséggel tartoznak mind az általuk foglalkoztatott munkavállalók száma, mind pedig a fogyatékoságuk súlyossága tekintetében. Abban az esetben, ha a foglalkoztatási szint a kvóta elvárások alatti szinten van, akkor fizetési kötelezettség keletkezik, melynek összege azonban

¹⁷⁵ Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

¹⁷⁶ Loi numero 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, the participation and the citoyenneté des personnes handicapées

egy másik alapba kerül, igaz ennek az alapnak is az AGEFIPH koncepcióhoz hasonlóan az a célja, hogy a fogyatékkal élők integrált munkavállalási esélyeit javítsa.¹⁷⁷

Jó gyakorlatok: A franciaországi fogyatékkal élő fiatalok képzési lehetőségei

Speciális oktatás Európában: inkluzív oktatáspolitiká és gyakorlat

Az oktatáspolitikák és gyakorlatok közös jellemzőit tekintve a jelenlegi tendencia a speciális oktatást igénylő diákok hagyományos iskolarendszerbe való bevonására irányuló oktatáspolitikai kidolgozása. A fejlesztés komplex, beleértve a tanárok különböző mértékű támogatással való ellátását, a kiegészítő személyzet képzését, továbbképzéseket és az oktatási infrastruktúra bővítését.

Az országokat három csoportba sorolhatjuk aszerint, hogy a speciális oktatást igénylő diákok bevonását illetően mely oktatáspolitiká jellemzi őket:

- Az első kategóriába – az úgynevezett egy utas (one-track) megközelítés – azok az országok tartoznak, amelyek oktatáspolitikáját és gyakorlatát szinte valamennyi diáknak a hagyományos oktatásba történő bevonásának törekvése jellemzi.
- A második kategóriába – az úgynevezett több utas (multi-track) megközelítés – sorolható országokban az inklúzió többfajta megközelítése él. A két rendszer – a tradicionális és a speciális oktatási rendszer – között egy sor lehetőség igénybevitelére nyílik lehetőség. *Franciaország ebbe a kategóriába esik.*
- A harmadik kategória – az ún. két utas (two-track) megközelítés – két elkülönült oktatási rendszert különböztet meg. A speciális oktatást igénylő diákokat általában speciális iskolákban vagy speciális osztályokban helyezik el. A hivatalosan speciális oktatásban részesülő tanulók általában nem a nem-fogyatékos kortársaik számára felállított tanterv szerint haladnak. Ezek a rendszerek – legalábbis a közelmúltig így volt – külön törvények alapján működnek, elkülönülő szabályrendszer vonatkozik a közönséges és a speciális oktatásra. Alapvetően különböző szabályok vonatkoznak a speciális iskolákra és osztályokra (beleértve a közönséges osztályokban működő speciális szolgáltatásokat is).

Szinte minden országban napirenden van a speciális oktatás kérdése. Egyre többen vallják azt a nézetet, hogy a korlátozottság orvosi megközelítését fel kell hogy váltsa az oktatási jellegű megközelítés: a figyelem középpontjába a fogyatékosoknak oktatásra gyakorolt következményei kerültek. Ugyanakkor jól látható ennek a megközelítésnek a komplexitása, az egyes országok jelenleg ennek a filozófiának a gyakorlatba való átültetésével küszködnek.

Ezzel az egyre több országban meginduló vitával kapcsolatosan kerül sor a speciális oktatást igénylő tanulók osztályozásának fejlesztésére a megfelelő oktatás gyakorlati megvalósítása érdekében. Ez főleg egyéni oktatási programokon keresztül valósul meg (más kifejezések is használatosak az egyes országokban, mint például egyéni oktatási terv).

Néhány országban 1% körüli a speciális oktatást igénylő diákok aránya, máshol több mint 10%. Ezek a különbségek a speciális oktatást igénylő tanulók arányában a jogalkotás, az elbírási eljárás, a támogatás és a gondoskodás különbségeit tükrözik, de természetesen nem

¹⁷⁷ www.pole-emploi.fr

tükrözik a speciális oktatást igénylő tanulók előfordulásának gyakoriságát az egyes országokban.¹⁷⁸

A francia oktatási rendszer három alapelvre épül:

- Az oktatás *világi jellege*; tankötelezettség 16 éves korig.
- A közszolgáltatás *ingyenessége*; az 1989. évi júliusi orientációs törvény határozta meg az oktatási rendszer működési szabályait, valamint célkitűzéseit.
- Az oktatás, mint *nemzeti prioritás*.

*1.§: "Az oktatás a legfontosabb nemzeti prioritás. Az oktatást, mint közszolgáltatást, a tanulók és a hallgatók érdekében szervezik meg. Ez hozzájárul az esélyegyenlőség biztosításához. Az oktatáshoz való jog mindenki számára biztosított, hogy az illető személyiségét fejleszthesse, képzettségét növelhesse (iskolarendszerű és iskolarendszeren kívüli továbbképzés keretében), beilleszkedhessen a társadalmi és szakmai életbe, gyakorolhassa állampolgári jogait. Minden fiatal számára biztosított egy bizonyos általános műveltség és egy elismert kvalifikáció elsajátítása, tekintet nélkül társadalmi, kulturális vagy földrajzi származására. A fiatal mozgássérültek vagy szellemi fogyatékosok bevonása az oktatási rendszerbe támogandó. Ebben közreműködnek az egészségügyi intézmények és közszolgáltatást nyújtok is. (...)"*¹⁷⁹

Franciaországban gyakran találkozunk olyan, a munkaügyi kormányzat által támogatott foglalkoztatási programokkal is, amelyekhez modulárisan felépülő közismereti és szakmai programok illeszkednek. A legtöbb szakmai képzést az állami munkaügyi hivatalok, központok szervezik és bonyolítják le, csakúgy, mint Európa legtöbb országában.

A legtöbb fogyatékkal élő személy nélkülözni kényszerül, mivel a többségüknek nincs megfelelő iskolai végzettsége, ezért nem találnak munkát, bár a kvótarendszernek köszönhetően egyre több cég nyitott az efféle foglalkoztatásra. Éppen ezért szükséges a még fiatal fogyatékkal élőket speciális oktatási formákkal és szakképzésekkel felkészíteni egy befogadó cégnél való munkára, mivel az idősebbek valószínűleg már nem szándékoznak megfelelő képzettségi szintre eljutni. Emellett egyre több olyan munkahelyet hoznak létre, amit egy alacsony végzettséggel rendelkező személy is képes elvégezni, ezzel növelve a fogyatékkal élők és az alacsony iskolázottságú emberek munkaerő-piaci részvételét.

A tanulmányokat sikeresen befejezők aránya 1995-ben a 20 és 29 év közötti, középiskolai végzettség nélküli fiatalok körében körülbelül 30% volt (Eurostat, 1998). Ez az arány még magasabb a sajátos nevelési igényű fiatalok esetében. Nehezen lehet megbecsülni azoknak a fiataloknak a számát, akik a kötelezően elvégzendő tanulmányok után azonnal elhagyják az iskolát, de elmondhatjuk, hogy sokan sohasem folytatják tanulmányaikat. Az adatok – még akkor is, ha nem elég pontosak – azt mutatják, hogy a sajátos nevelési igényű tanulók közül sokan elkezdik, de sajnos nagy arányban soha nem fejezik be a középiskolai tanulmányokat.

Az oktatás és képzés elérhetősége esélyegyenlőségi kérdés is. Elvben a sajátos nevelési igényű tanulóknak ugyanolyan választási lehetőségeik vannak az oktatás terén, mint a többi fiatalnak, de a gyakorlatban általában csak a szociális gondoskodás irányába vezető progra-

¹⁷⁸ Meijer, Cor - Soriano, Victoria - Watkins, Amanda (2003): Les besoins éducatifs particuliers en Europe. Agence Européenne pour le Développement de l'Éducation. Le réseau d'information sur l'éducation en Europe

¹⁷⁹ Loi d'orientation sur l'éducation (n°89-486 du 10 juillet 1989)

mokat vagy rosszul fizetett munkát ajánlanak sajnos számukra. Nem érdeklődnek a felajánlott választási lehetőségek iránt, az oktatási és képzési programok nem mindig felelnek meg érdeklődésüknek és sajátos igényeiknek. Emiatt gyakran hátrányos helyzetbe kerülnek a nyitott munkaerőpiacon.

Szakmai felkészítés:

A szakképzés általában nem kapcsolódik valódi foglalkoztatási gyakorlathoz, gyakran szegregált formában történik a képzés, és zömében nem komplex szakmákra képeznek. A fogyatékkal élők így nem kapják meg a foglalkoztatáshoz szükséges képesítést; ezért olyan képzési programokra van szükség, melyek a munkaerőpiac mindenkori igényeihez jobban igazodnak.

A munkanélküliség aránya a fogyatékkal élők körében kétszer vagy háromszor olyan magas, mint ép társaik esetében (ILO, 1998). Az országos adatok csak a regisztrált munkanélküliekre vonatkoznak, de a sajátos igényűek nagy százaléka nincs is regisztrálva – nincs esélyük az első munkahely megszerzésére (Helios II, 1996). A fogyatékkal élők munkanélküli juttatásai a szociális gondoskodásra fordított kiadások között a harmadik legnagyobb tételt jelentik az öregségi nyugdíjak és az egészségügyi kiadások után (EC, Employment, 1998). A foglalkoztatási arány növeléséhez offenzív stratégiára van szükség, olyan aktív politikára, amely a kereslet növekedését támogatja, nem pedig defenzív stratégiára, passzív politikára. Ehhez beruházásokra van szükség a fizikai produktív kapacitások, a humán erőforrások, a tudás és a szak-képzettség területén. Ebben az értelemben a fogyatékkal élő fiataloknak proaktív szerepet kell betölteniük saját jövőjük tervezésében (EC, 1998).

Elvárások és attitűdök:

Egy kérdésben egyetértés mutatkozik: a tanárok, a szülők, a munkáltatók és általában a közvélemény alulértékeli a fogyatékkal élők képességeit. Nagyon fontos az együttműködés ahhoz, hogy minden oktatási szektorban reális kép alakuljon ki egy diák képességeiről, beleértve a munkába való átmenet fázisát is.

A munkahelyek fizikai megközelíthetőségével még mindig vannak problémák, és a személyes és technikai segítség elérhetőségével kapcsolatban szintén. A foglalkoztatóknak nyújtott információ és támogatás kérdése is számos javaslatban felmerül.

A második szintű kollektív programba beiratkozott, fogyatékossgal élő tanulók szakképzésére, képzésére és integrációjára vonatkozó irányelvek. Az Iskolai Beilleszkedés Lokalizált Egysége (ULIS)

A fogyatékkal élő fiataloknak (mint ahogy a többi tanulónak is), képesnek kell lenniük arra, hogy előkészítsék szakmai- és tanulmányi projektjüket. Ami a szakmai projektet illeti, a fiataloknak nem szabad felkészületlenül találkozniuk a területen dolgozó szakemberekkel, hogy konkrétan értékeljék (találkozókon vagy szakmai gyakorlatokon keresztül) a munkáltatók által elvárt profilt, a szakma valós feltételeit. A fogyatékkal élő tanulók esetében az orientációs projekt fejlesztése a személyre szabott iskolai projekthez kapcsolódik.

Az ULIS hallgatói számára a "*Személyre szabott Orientációs Projekt*" (vagyis a PPO) integrálva van a "*Személyre szabott Iskolai Projektbe*" (PPS), amely konkrét előkészítéshez vezet.

Útmutató lépések és eljárások:

A kollégiumban és az általános középiskolában:

- A tanulók koherens képzési projektjeinek meghatározása készségeik, speciális szükségleteik, lehetséges tevékenységeik alapján.
- Szakmai környezetben vagy szakmai műhelyben különböző szakmai tanfolyamok biztosítása a tanulók készségeinek, korlátainak és igényeinek tesztelésére. A gyakornoki keresés az ARPEJEH (<http://www.arpejeh.com>) közvetítésével történik. Az intézményi autonómia arra ösztönözheti a megbízókat, hogy megállapodást kössenek annak érdekében, hogy elősegítsék a tanulók egyéni előmenetelét.
- A tanulók számára, akik főiskolai tanulmányaik befejezése után hozzáférhetnek a szakképzéshez, a megszervezett szakmai gyakorlat lehetővé teszi a szakmai projekt relevanciájának ellenőrzését, a szakmai tapasztalat megszerzését.
- Az "*Orientációs és Képzési Dokumentum*" megvalósítása (a tanuló bemutatása, szakmák és tréningek feljegyzése, szakmai szervezetekkel való kapcsolat, képzési helyszínek és módszerek, tanfolyamok) hogy nyomon kövessék pályájukat.
- Egyénre szabott orientációs interjúk szervezése a *Tájékoztatói Tanácsadó* pszichológusával.

A szakközépiskolában:

- A szakképzést megelőző egy évben feljegyzések a képzési projekt finomhangolására. A szakmai területek bemutatása különböző helyszíneken vagy a vállalati szakmai gyakorlat során. Ez magában foglalja a hálózatépítő iskolákat, valamint a partnerintézményeket is.
- Kapcsolat az ULIS főiskolai koordinátor, a vezető tanár, a pszichológus tanácsadó, az iskolai egészségügyi szolgálat és a fogyatékkal élő tanulók referens tanára között.
- A tanulók és az iskolai szociális szolgáltatás munkatársai, valamint a tanácsadó-pszichológusok egyaránt hozzájárulnak az ULIS működéséhez.
- Külföldi partnerségek családdal, orvosokkal, intézményekkel vagy egyéb orvosi és szociális szolgáltatások.
- A *Személyre szabott Orientációs Projekt* (PPO) elnevezésű orientációs komponens beépül az egyénre szabott tanulmányi projektbe.

Különös figyelmet kell fordítani a fogyatékkal élő fiatalokra a tanuló szakmai képzettségének támogatására, figyelembe véve sajátos szükségleteiket. Az oktatás pedagógiai alkalmazkodása lehetővé teszi a kompetenciák fokozatos érvényesítését esetükben.

Az ULIS fogyatékkal élő hallgatója, akárcsak bármely tanuló, személyre szabott Jártassági Könyvet (LPC) kap, amely az intézményi oktatás során végigkíséri őt. Bármilyen legyen is a fiatalok képzésének célja, az LPC az legfontosabb eszköz a tanuló által megszerzett kompetenciák értékeléséhez.

A PPS végrehajtásával összefüggésben ezeknek a szakmai gyakorlatoknak lehetővé kell tenniük a tanuló munkahelyi lehetőségeinek szakmai helyzetben történő értékelését, és így az integráció megvalósítását. Ami a többi tanulót illeti, a gyakornokok felkutatása a tanári kar felelősségi körébe tartozik. Megállapodást lehet kötni egy adott szakképzési intézménnyel annak érdekében, hogy megvalósítsanak egy olyan technikai platformot, amely lehetővé teszi a képzési referenciák végrehajtását.¹⁸⁰

A fogyatékkal élő tanulók szakmai integrációja Franciaországban

A 2005. február 11-i törvény (a fogyatékkal élő személyek jogairól és esélyegyenlőségéről, részvételéről és állampolgárságáról szóló törvény) előírja, hogy *fokozottan integrálják a fogyatékkal élő embereket*. A törvény megerősíti annak lehetőségét, hogy a fogyatékkal élő tanulók folytathassák tanulmányaikat.

A vállalati szektorban a fogyatékkal élők foglalkoztatásának kötelezettsége 6%. A törvény ugyanakkor szigorúbb szankciót ír elő azon vállalatok számára, amelyek nem teljesítik ezt a kötelezettséget azáltal, hogy növelhetik az AGEFIPH¹⁸¹-hez való hozzájárulás összegét esetükben. Ebben az összefüggésben az egyetemeket is arra kell ösztönözni, hogy egyenlő esélyeket biztosítsanak a tudás megszerzési folyamatában mindenki számára.

A fiatalok szakmai integrációja:

A 15-24 éves fiatalok átlagos munkanélküliségi rátája az 1990-es 15,4%-ról 2009-re 23,7%-ra nőtt. Míg a fiatalok munkanélkülisége a gazdasági körülmények ingadozását tükrözi, a foglalkoztatási-támogatási politika hatása is befolyásolhatja. Szükséges azonban, hogy ne szakítsák el a fiatalok szakmai integrációjának kérdését egy olyan általánosabb problémáról, amely magában foglalja a társadalommal és a munkával való kapcsolatukat.¹⁸²

A fogyatékkal élő fiatalok integrációja a mai napig erősen problematikus. Elképzelhető, hogy az autonómiához való hozzáférés kérdése különösen olyan fiatalok számára merülhet fel, akik iskolai végzettségük során fogyatékkal küzdenek.

A diplomások szakmai integrációja különösen érzékeny a gazdasági helyzetre. Az oklevél már nem elégséges, a tanulmányok során felhalmozott tapasztalatokra lenne szükség, ami nehéz lehet egy olyan fogyatékkal élő tanulók számára, akiknek a rendelkezésre álló ideje rövidebb lehet, mint a nem fogyatékos társaiké.¹⁸³

¹⁸⁰ Repères pour l'orientation, la formation et l'insertion professionnelles des élèves en situation de handicap scolarisés dans le cadre d'un dispositif collectif du second degré : Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire (ULIS). Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Académie de Lyon. 2011.

¹⁸¹ AGEFIPH: Alapkezelő Egyesület a Fogyatékkal Élők Szakmai Integrációjához. A fogyatékkal élők szakmai integrációjára szolgáló alapok kezelésével foglalkozó szövetség célja a fogyatékkal élő személyek elhelyezése megfelelő munkakörnyezetben. Olyan magánvállalkozások éves hozzájárulását gyűjti, amelyek nem felelnek meg a fogyatékkal élő munkavállaló foglalkoztatásának kötelezettségének.

¹⁸² Drancourt, Nicole – Berger, Roulleau : Les jeunes et le travail : 1950- 2000 [compte-rendu] Revue française de pédagogie Année 2002 Volume 139 Numéro 1 pp. 167-169

¹⁸³ L'insertion professionnelle des étudiants handicapés en France. Revue de questions et axes de recherche. ALTER, European Journal of Disability Research 5 (2011) 281–296. Nathalie Le Roux, Anne Marcellini, Santesih laboratórium (JE 2516), University of Montpellier. 2011.

Hátrány és foglalkoztatás:

2003 óta a DARES¹⁸⁴ teszi közzé a fogyatékkal élők foglalkoztatásával és munkanélküliségével kapcsolatos statisztikákat. Többfajta forrásból dolgozik (statisztikai felmérések, kötelező adminisztratív nyilatkozatok, adminisztratív nyomon követések). A szervezet által 2007-ben Franciaországban foglalkoztatott 25,7 millió 15-64 éves személy közül 2,4%-uk igazoltan elismerte fogyatékoságát, ami lehetővé tette számukra a fogyatékkal élők foglalkoztatására vonatkozó törvények előnyeinek kihasználását. A fogyatékkal élők általában kevésbé képzettek, kompetenciáik alacsonyabb szintűek.

Meg kell jegyeznünk azonban, hogy a képesítések és kompetenciák problémáján kívül számos szerző egyetért abban, hogy a fogyatékoság önmagában is hátrányos megkülönböztetés, és sokféle módon okozhat hátrányt. Így bár a fizikai megjelenés súlya tagadhatatlan a munka világába való bejutáshoz (de a felsőfokú tanulmányi eredményhez is), a probléma összetettebb. A "láthatatlan" vagy "rejtett" néven ismert "fogyatékoság" típusok nem kevésbé diszkriminatívak, ilyenek például a pszichikai-pszichés hátrányok. A megkülönböztetés különböző formái kapcsán meg kell jegyezni azt is, hogy az igazoltan fogyatékkal élő személyek többnyire a nagyvállalatoknál dolgoznak, ahol a munka jellegéből adódóan minden munkavállalót érintenek negatívumok (pl. stressz, teljesítménykényszer, stb.).

Az egyetemi évek során felhalmozott hátrányok:

Franciaországban a Nemzeti Oktatási és Kutatási Igazgatóság általános felmérése alapján a fogyatékkal élő hallgatók segítése érdekében az intézmények többségében létezik egy közös cselekvési terv, amely a helyiségek megközelíthetőségének, a hallgatóknak az egyetem életébe történő integrálásának javítására irányul. A statisztikákból látható a beiratkozások megduplázása tíz év alatt (az 1998-as 5230-ról 2008-ban 10 544-re). A Handiscol-tervet 1999-ben hozták létre, amely garantálja a fogyatékkal élő fiatalok oktatáshoz való jogát, ez a fogyatékkal rendelkező tanulók számának jelentős növekedéséhez vezetett.

A fogyatékkal élő fiatalok szakmai integrációjának támogatása változatos, és összehangolt. Különböző típusú tevékenységeket lehet azonosítani: tájékoztató és orientációs központ, egyetemi információs és tanácsadási szolgáltatások egyaránt megtalálhatóak. Emellett a fogyatékkal élők kezdeményezései is kiemelhetők, mint például az „ATHAREP projekt” és az "Integrációs ügyek" projekt, amely a fogyatékkal élő diplomások és a pályakezdők szakmai integrációjára törekszik.

Kérdéses, hogy a fogyatékosággal élő tanulók oktatási orientációja eltér-e vagy nem a nem-fogyatékkal élő társaikétól. A választás szabadsága akkor is kérdéses, ha bizonyos előítéletek erednek abból, hogy a tanulók képesek-e önállóan tanulmányokat folytatni. Nincsenek pontos adatok a fogyatékosággal élő tanulók által megélt életutakról, eredményekről és szakmai integrációról. A fogyatékkal élők (orvosilag igazolt) és a foglalkoztatásba való belépés nehézségeit együttesen úgy kell értelmezni, mint a környezeti feltételek az egyéni igények kielégítésére való képtelenségének következményeit. A fogyatékoság társadalmi modelljé-

¹⁸⁴ Kutatási, Tanulmányi és Statisztikai Igazgatóság (Munkaügyi Minisztérium)

nek általánossága, amelyen keresztül az egyetemek megpróbálják erősíteni a legszegényebb és leghátrányosabb helyzetűek társadalmi részvételének és sikerének lehetőségeit.¹⁸⁵

A fogyatékkal élő fiatalok ösztönzése, és szakmai integrációjának támogatása

Az 1969-ben létrehozott, és az Oktatási, Ifjúsági és Társadalmi Egyelőség Minisztérium által támogatott *Ifjúsági Információs és Dokumentációs Központ (CIDJ)* tájékoztatást és tanácsadást nyújt minden fiatal számára, függetlenül azok státuszától, korától vagy iskolai végzettségétől.

Mivel a felsőoktatás új lehetőségeket nyit meg a fogyatékkal élők foglalkoztatási integrációjának esélyeinek növelésével, a *CIDJ* egy irányítási tanácsadási rendszert hozott létre és a fogyatékossgal élő fiatalok szakmai integrációját érintően Ez magában foglalja:

- A "*Fogyatékossgal és Tanulással Foglalkozó Tanulmányok*" nevű internetes oldal (www.jcomjeune.com) menüpontjai (hírek, rövid információk).
- A *CIDJ* tanácsadók érzékenyítése a különböző fogyatékossgai típusokhoz, amelyek lehetővé teszik számukra, hogy megfeleljenek az összes fiatal igényeinek, beleértve a fogyatékkal élőket is.
- Találkozók szervezése az integrációval foglalkozó szakemberekkel, a fogyatékkal élő fiatalok számára.

Az Ifjúsági Információs Hálózat egységei ugyanazokat a feladatokat látják el, mint a regionális és helyi szintű *CIDJ* szervezetek. Az ifjúsági információs hálózat a fiatalok igényeihez igazított szolgáltatásokat kínál, beleértve az útmutatást, az oktatást, a képzést és a szakmai integrációt. Ezek a szolgáltatások egyénre szabottak és ingyenesek.

A fogyatékkal élő fiatalok fogadása, tájékoztatása és tanácsadása megkívánja az információ területén érintett szereplők magas szintű szakképzését. A korlátozottság megértése, a fiatalok társadalmi és oktatási környezetét akadályozó tényezők megismerése, és a jogalkotási keret ismerete mind olyan elem, amelyet az információs szakembereknek el kell sajátítaniuk az esélyegyenlőség megteremtése érdekében.

Minden fogyatékkal élő személy, függetlenül a fogyatékossgától, ugyanolyan jogokkal rendelkezik, mint az, aki nem szenved hátrányt semmiben. Mégis egyes tanulók számára megtagadható a bejutás bizonyos szakokra, mert fogyatékossguk miatt ez az érintett tanulmányokkal összeegyeztethetetlen. Annak érdekében, hogy a fiatalok és családjaik kérdéseire válaszoljanak a felsőoktatási intézmények hozzáférhetőségére vonatkozó információk megkeresése céljából, a *CIDJ* 2009 óta egy ágazat- és régió-specifikus adatbázist fejleszt. A közzétett információk maguk az intézményekből származnak (internetes felmérés a fogyatékossgal élő referensekkel, telefonos kapcsolatokkal kiegészítve). Az egyetemek mindegyike speciális szolgáltatást állított fel a fogyatékos tanulóknak számára. Meg kell jegyezni, hogy a *CIDJ* repertoár figyelembe veszi az érzékszervi vagy motoros hiányosságokat egyaránt. A repertoár nem tartalmazza azokat a pszichikai hiányosságokat, amelyek megzavarják a tanulási képességeket, és a tudáshoz való hozzáférést és nem a hozzáférhetőséget kísérik. Ezen a terü-

¹⁸⁵ L'insertion professionnelle des étudiants handicapés en France. Revue de questions et axes de recherche. ALTER, European Journal of Disability Research 5 (2011) 281–296. Nathalie Le Roux, Anne Marcellini, Santesih laboratórium (JE 2516), University of Montpellier. 2011.

leten az ONISEP¹⁸⁶ és a DROIT AU SAVOIR¹⁸⁷ társulása által közzétett egyéb adatbázisok elérhetőek.¹⁸⁸

A CIDJ-ben szervezett integrációs hét részeként megrendezésre kerül egy nap a fogyatékos-sággal élő fiatalok számára, ahol lehetőség nyílik számukra, hogy találkozzanak a munkalehe-tőségeket kínáló vállalatokkal. Létezik Hátrányos Helyzetű Ifjúság Fórum, valamint Alternatív Hátrányos Helyzetű Nap is, amely a tanév kezdetén kerül megrendezésre.¹⁸⁹

A fogyatékkal élő fiatalok szakmai integrációjának előmozdítása

A fiatalok foglalkoztatása, munkája és szakmai integrációja:

2005 márciusa és novembere között egy munkacsoport Párizsban és Nîmes-ben interjúkat készített a fogyatékkal élő fiatalok szakmai integrációjában részt vevő szervezetek képviselő-ivel. Ezek a meghallgatások lehetővé tették, hogy megértsük a fogyatékos-sággal élő fiatalok nehézségeit a szakmai integráció kapcsán, és kidolgozzanak innovatív javaslatokat a helyzet javítására.

A szakmai integráció kérdése kiterjed a védett környezetre és az alkalmazkodó munkaerőpi-acra. A törvény megfogalmazta célnak a lehető legtöbb fogyatékkal élő fiatal beiratkozását általános- és középiskolákba. A védett állások és az ezekre történő beillesztés azonban nem szükségszerűen releváns minden fogyatékkal élő fiatal számára, néha ellentétes a hagyomá-nyos környezetben való szakmai integrációval.

A végső cél az iskolarendszer szereplői, a szakmai integráció és a gazdasági szereplők háló-zatba szervezése révén történő koherens életpályamodell építése a fiatalok számára. Az isko-lai tananyag végén a fogyatékos-sággal élő fiatalok különböző profilokkal rendelkeznek.

Az orientáció javítása:

A fogyatékkal élő fiatalok számára is cél a lehető leghamarabb sikeres szakmai irányítás mel-lett munkába állni. A probléma nyilvánvaló: ki mutat irányt a fogyatékos fiatalnak?

- Fontos a fiatal szakmai útjának meghatározása, az előnyök és hátrányok tudatosítása a választott hivatásról vagy pályáról, a védett környezet megismerése.
- Az orientációs folyamat hatékonyabbá tétele érdekében az egyik kulcs a közoktatás és kompetenciák összekapcsolása: a közoktatás és más szereplők közötti partnerség (helyi szervezetek), és a fogyatékkal élő fiatalok és az üzleti világ közötti kapcsolatok fejlesztése az iskolákon keresztül. Ezt a támogatást be kell vezetni, mielőtt a fogyat-ékkal élő fiatalok elhagyják az egyetemet.
- A fiatalok számára lehetővé kell tenni, hogy a lehető leghamarabb kidolgozzák a jól átgondolt pályorientációt, és lehetővé tegyék számukra, hogy kiválasztják a megfe-

¹⁸⁶ L'Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP). Országos Oktatási és Fog-lalkozási Információs Hivatal

¹⁸⁷ Franciaországban 2001 decemberében jött létre a fogyatékos-sággal élő fiatalok szakmai beilleszkedését segítő Országos Szövetsége, a Tudáshoz való jog, 10 olyan szervezet hozta létre, amelyek küldetése a fogyaté-kossággal élő emberek társadalmi esélyegyenlőségének az elősegítése.

¹⁸⁸ Dossier de presse dispositif handicap du CIDJ. (Dispositif d'aide à l'orientation et à l'insertion professionnelle des jeunes handicapé(s).) 2011.

¹⁸⁹ <http://www.cidj.com/>

lelő elhelyezkedést, amely összeegyeztethető a fogyatékossgal. Mindezek érdekében a fogyatékossgal kapcsolatos korlátokat is be kell vonni a gondolkodásba: tájékoztatni és kiképezni a tanácsadó pszichológusokat, iskolai asszisztenseket, szociális munkásokat. A hálózatépítés elvégzése és koherens életpályamodell meghatározása szempontjából lényeges az iskolázottság, a tanulási potenciál, az érdeklődés, a motiváció.

A pályaválasztás és a képzés összehangolása a vállalati elvárásokkal, a munkaerőpiaccal:

Figyelembe kell venni a munkaerőpiac aktuális helyzetét: mi lenne a fogyatékkal élő fiatalok alkalmazásának következménye az adott munkahelyen? Vannak olyan fogyatékossgal élő fiatalok, akik bár diplomások, de a jól fizető ágazatok többségében nem találhatóak meg. Másrészt, sok az olyan munka, ami jól összeegyeztethető a fogyatékossgal. Szükséges a gazdasági realitással összeegyeztethető iránymutatások kidolgozása. A helyi szereplők érzékenyítése kulcskérdés, beleértve a tanárok, iskolai orvosok, szociális munkások foglalkozási területeit is.

2.5. Foglalkozási rehabilitációt ösztönző rendszer Hollandiában (Ásványi Zsófia, Barakonyi Eszter)

A többi nyugat-európai országhoz hasonlóan Hollandia a nyolcvanas évek óta jelentősen átalakította szociális biztonsági rendszerét. A nemzetközi verseny erősödése miatt az ipari termelés jelentős része az alacsony bérű országokba költözött, a magas munkanélküliség következtében pedig a keresőképtelenségi ellátások és később a munkanélküli segélyek drasztikus növekedése okozott gondot a társadalomban. Ennek eredményeként a társadalombiztosítási kormányzat kiadásai felemelkedtek. Az egymást követő kormányok a rendszert a munkaerő-piaci kapcsolatok rugalmasságának és individualizálódásának irányába mutató tendenciákhoz kívánták igazítani.¹⁹⁰

A holland foglalkoztatáspolitikában 2005-ben jelent meg az a korábban csupán elméleti és elszigetelt véleményként hangoztatott szemléletrendszer, mely szerint nem csupán a munkaerő-piacra történő bejutáskor, de a foglalkoztatás során folyamatosan a hangsúlyt elsősorban a meglévő képességekre, nem pedig meghatározott képességek hiányára kell helyezni. Ennek a tételnek a hangsúlyos megjelenése alapvető szemléletváltást jelentett a holland foglalkoztatáspolitikában. Ezzel összefüggésben meg kell jegyezni, hogy a holland egyenlő bánásmódot előíró jogszabály szemben más országok szabályozási szemléletével nem a megkülönböztetés tiltására helyezi a hangsúlyt, hanem azt mondja ki, hogy a fogyatékos embereknek joguk van a társadalomban való aktív részvételre, mely értelemszerűen magában foglalja a foglalkoztatáshoz való jogot is.

¹⁹⁰ Sickness and Disability Schemes in the Netherlands Country memo as a background paper for the OECD Disability Review 2007., <http://www.oecd.org/social/soc/41429917.pdf>

A szabályozás elvi célja tehát elsősorban annak biztosítása volt Hollandiában, hogy a fogyatékkal élők munkaerő-piaci kiszorulását megakadályozza, és a problémát társadalmi szintre emelve megteremtse és szabályozza a munkáltatók társadalmi felelősségét.¹⁹¹

Munkaerő-piaci helyzetkép

A 15-64 éves korosztályt tekintve Hollandiában, 2016-ban 8 223 400 fő dolgozott, míg 2015-ben 8 115 500 fő volt. Mindez a 15-24 éves korosztály tekintetében 2016-ban 1 256 100 fő volt, ez 11 500 fővel több, mint egy évvel korábban. A foglalkoztatási ráta ennek megfelelően a 15-64 évesek között 74,85% volt, 0,7%-kal magasabb, mint 2015-ben, míg a fiatalok foglalkoztatási rátája tavaly és az azt megelőző évben is 60,8% volt. Iskolai végzettség szerint a munkaképes korú lakosságot figyelve az alapfokú végzettségűek 57%-a, középiskolát végzetek 77,4%-a, míg a felsőoktatásból kikerülők 87,4%-a dolgozott. Ha a nemek szerinti megoszlást nézzük, 2016-ban 4 383 000 férfi, valamint 3 840 500 nő volt foglalkoztatva. Teljes munkaidőben 4 137 600 fő dolgozott, 4 085 800 fő pedig részmunkaidőben. Utóbbi csoportból 9,9% nem talált magának teljes munkaidős állást, 4% betegség miatt, 3,6% egyéb családi okok miatt, 29% gyermekvállalás, 22,95% pedig tanulmányok folytatása miatt dolgozott részmunkaidőben.

Hollandia munkanélküliségi rátája 2016-ban 6,1% volt, ami 0,8%-kal jobb eredményt mutat a 2015. évi adathoz. A fiatalok körében 2016-ban 10,8% volt a munkanélküliségi ráta, egy évvel korábban 11,3%. Nemek szerinti megoszlásban a férfiak körében 5,6%-os, nőknél pedig 6,5%-os volt a ráta. A munkanélküliség az alapfokú iskolát végzetek között 10,0%-os, középfokú végzettségűeknél 6,1%, felsőfokú végzettségűek esetében pedig 3,5% volt. A tartós munkanélküliek aránya tavaly 35,2% volt, ez 1,3%-kal alacsonyabb az egy évvel korábbi értéknél.¹⁹²

Fogyatékosággal élő és megváltozott munkaképességű emberek helyzete

A fogyatékoság következtében megváltozott munkaképességű emberek számára rendelkezésre álló legfontosabb jövedelemtámogató intézkedés a *Fogyatékosági segélyről szóló törvény (Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, WAO)*.¹⁹³ Azon fiatalok számára, akik még sohasem vállaltak munkát, egy ettől eltérő intézkedés áll rendelkezésre (*Wajong, törvény a fiatal fogyatékosok rokkantsági biztosításáról*).¹⁹⁴ A Wajong reformja során kialakított foglalkoztatást elősegítő program szerint minden fogyatékosággal élő fiatal megfelelő támogatást kell, hogy kapjon későbbi munkavállalásához. Az alap gondolat az, *hogy az iskola nem más, mint munkaerő-piaci transzfer a fiatal számára, akinek értékelésére 18 éves korban kerül sor eldöntve a számára legideálisabb további támogatási formákat (foglalkoztatást elősegítő eszközök) és szolgáltatásokat (pl.: coaching)*¹⁹⁵

¹⁹¹ Wet sociale werkvoorziening - <http://wetten.overheid.nl/BWBR0008903/2015-07-01>

¹⁹² www.werk.nl

¹⁹³ Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO)

¹⁹⁴ Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten/Wajong

¹⁹⁵ Vos, Edwin L.: Measures on prevention of disability benefit dependency and activation of young persons Netherlands: Young persons with Health Problems and Employment. www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publika

A részleges, WAO szerinti juttatások fennmaradó része munkanélküli segéllyel egészíthető ki. A WAO kiegészítésére általános szociális ellátás is igényelhető, de ez nem jár együtt a munkaképtelenség újabb vizsgálatával. A WAO azok számára kínál járulékalapú juttatásokat, akik betegség vagy képességcsökkenés következtében nem tudnak munkával annyit keresni, mint amennyit egy hasonló végzettséggel és munkatapasztalattal rendelkező nem fogyatékos személy általában keres. Részleges nyugdíjra is lehetőség van: az elnyeréséhez a keresőképesség minimum 15%-ának az elvesztése szükséges, és a veszteségek e fölött 10 százalékpontos sávokra oszlanak (15–25, 26 – 30 stb.) egészen a legmagasabb, 65–80%-os és a 80% feletti sávokig.

Hollandiában a minimálbért törvényileg szabályozzák. A minimálbér 2017. július 1-je óta havi bruttó 1565 euró. Azok a 23–65 év közötti munkavállalók jogosultak a minimálbérrre, akik a normál munkaidő legalább egyharmadában dolgoznak. A 23 éven aluli munkavállalók a mindenkori minimálbér meghatározott összegét kaphatják.¹⁹⁶ Mivel a WAO a minimálbérrhez kapcsolódik, így mértéke az adott évhez viszonyítva változhat.

A részleges fogyatékossgal élők esetében a hangsúly nem a jövedelem védelmére, hanem a rehabilitációs lehetőségekre helyeződik. A részleges fogyatékossgal élőknek járó támogatások biztosításáról szóló rendelet (*Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgehandicaptten, WGA*) arra ösztönzi mind a munkavállalót, mind pedig a munkáltatót, hogy a munkavállaló rehabilitációjára törekedjen. A teljes mértékű munkaképteleneknek járó támogatások biztosításáról szóló rendelet (*Regeling inkomensvoorziening volledig en duurzaam arbeidsongeschikten, IVA*) teljes és tartós munkaképtelenség esetén biztosít jövedelmet, abban az esetben, ha a felépülésre előreláthatólag nincs esély vagy csak nagyon csekély az esély.

A részleges fogyatékossgal élőknek járó támogatásokról szóló rendelet (*Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgehandicaptten, WGA*) 3-38 hónapon át folyósított, jövedelemfüggő ellátást ír elő. Az ellátás összege függ a fogyatékossgal fokától, a munkavállaló utolsó béréből és a részleges fogyatékossgal idején keresett béréből. Amennyiben nem dolgozik, az első két hónapban utolsó bére 75%-ában, ezt követően utolsó bére 70%-ában részesül. Amennyiben részleges fogyatékossgal él és dolgozik, az utolsó bére és az első két hónapban a béren felüli, munkából származó jövedelme közötti különbség 75%-ában részesül. A teljes mértékű munkaképteleneknek járó támogatások biztosításáról szóló rendelet (*Regeling inkomensvoorziening volledig en duurzaam arbeidsongeschikten, IVA*) alapján a munkavállaló utolsó bére 75%-ában részesül.

Hollandiában a munkahelyi balesetekre és a foglalkozási megbetegedésekre nincs külön biztosítási rendszer. Amennyiben munkahelyi baleset vagy foglalkozási megbetegedés következtében munkaképtelenné válik valaki, a betegség esetére meghatározott rendszer alkalmazására jogosult az első két évben, továbbá esetlegesen munkaképtelenségi pénzbeli ellátást igényelhet. Az egészségbiztosítása alapján természetbeni ellátásra is jogosulhat.¹⁹⁷

Hollandiában a szociális és foglalkoztatási ellátások területén belül az Munkavállalói Biztosítások Adminisztrációs Intézete (*Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, UWV*) gyűjti

¹⁹⁶ Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO)

¹⁹⁷ Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO)

a munkanélküli-ellátásokra és a rokkantsági ellátásokra vonatkozó adatokat, amelyek a munkavállalói biztosításhoz kapcsolódnak. Ezen adatok alapján a rokkantsági ellátást igénylő holland személyek száma 2014-ben kétszer olyan magas, mint a munkanélküli segélyben részesülők száma: 811 600 versus 401 000 fő. A Holland Szociális Kutatóintézet (*Netherlands Institute for Social Research, SCP*) szerint a fogyatékosági járadékban részesülő személyek nagy hányada regisztrálja magát a munkaerő-piaci nyilvántartásban. Ugyanakkor a munkanélküliek közül a súlyos munkaképtelenséggel rendelkezők 19%-a és a részleges munkaképtelenséggel rendelkezők 57%-a szeretne fizetett munkát végezni. Az UWV a szociális és foglalkoztatási ellátások mellett nyilvántartást vezet minden munkáltató által kifizetett munkaberről. Ebből az adatbázisból az olvasható ki, hogy a holland munkáltatók (magánvállalatok és kormányhivatalok együtt) 14%-a foglalkoztat egy vagy több fogyatékosággal élő munkavállalót.¹⁹⁸ Hollandiában a szakszervezetek képviselik a fogyatékkal élők érdekeit. Lobbiznak a jogalkotás jobb szabályozásáért és gyakorlati segítséget is nyújtanak a munka megtalálásában.

A foglalkozási rehabilitáció intézményei

A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását szabályozó törvény (*Wet sociale wervoorzening, WSW*) értelmében a fogyatékkal élők foglalkoztatását területi önkormányzatok felügyelik, vagy közvetlen foglalkoztatással, vagy az általuk létesített munkáltatókon keresztül. Ebből fakadóan, az ezen jogszabály hatálya alatt foglalkoztatottak védett munkahelyeken dolgoznak, melynek a teljes felügyelete az államigazgatás szervezeti rendszerén keresztül valósul meg.

A szabályozási fordulópontra következő dátuma 2015. január 1. Ezen a napon lépett hatályba a *Participatiewet* törvény, melynek értelmében a korábbi szabályozás hatálya alatt foglalkoztatottak munkaviszonya nem változott, azonban új foglalkoztatási jogviszony már csak ezen jogszabály hatálya alatt keletkeztethető. Ez a törvény lehetőséget ad mind az állami szervezetrendszeren belüli védett foglalkoztatásra, mind pedig a nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatók bevonására.¹⁹⁹ A törvény mögött álló filozófia az, hogy a munkáltatóknak fogyatékkal élőket kell alkalmazniuk, amikor arra lehetőség nyílik (ahol csak lehetséges). Ez az önkormányzatok, a munkaadók, a szakszervezetek és a kormány közötti megállapodáshoz vezetett, amely öt év alatt további 125 000 munkahelyet hoz létre a foglalkozási fogyatékkal élő személyek számára (ebből 25 ezer munkahely létrehozását a kormány vállalta). Két év elteltével megvizsgálják, hogy a munkahelyek létesülésének üteme összhangban van-e a tervvel, kvóta vagy más formális követelmények bevezetése nélkül. Jelenleg a munkaadók nem kötelesek intézkedni. Ugyanakkor a vállalatokat arra ösztönzik, hogy vizsgálják meg a foglalkozási fogyatékosággal élő alkalmazottak felvételének lehetőségét. Abban az esetben, ha a munkahely-teremtési ütemtervet nem teljesítik 2017-ben, új kvótaszabályozást fognak bevezetni a 25-nél több alkalmazottat foglalkoztató vállalatok esetében.

¹⁹⁸ Academic Network of European Disability experts (ANED)

¹⁹⁹ Participatiewet: wat verandert er in de Wajong in 2015, UWV verken an perpectief <https://www.uwv.nl/particulieren/overige-onderwerpen/participatiewet-wat-verandert-er-in-de-wajong-in-2015/detail/meer-informatie-over-de-participatiewet>

A munkaügyi szervezet felépítése, szintjei, céljai és feladatai

Hollandiában a SUWI törvény számos új szervezetet hozott létre a foglalkoztatás növelése érdekében.²⁰⁰ Ezek közül az egyik legjelentősebb az ún. UWV,²⁰¹ amely munkahelyi egészség- és biztonság témában tevékeny és nyújt többek között reintegrációs szolgáltatásokat megváltozott munkaképességű álláskeresők és munkáltatók részére. Működésének legfőbb céljai a szociális juttatások (álláskeresési járadék, rokkantsági, betegségi ellátások) megállapításának és megfelelő folyósításának biztosítása, a munkaerő-piaci transzparencia népszerűsítése, valamint a szociális ellátásért folyamodó személyek reintegrálása a munkaerőpiacra. A munkaügyi szervezet alapszinten közvetítői szolgáltatásokat is nyújt más munkanélküli személyeknek is, nemcsak olyanoknak, akik szociális ellátásban részesülnek, hanem olyanoknak is, semmiféle munkanélküli ellátásra nem jogosultak.

A szervezet azt vallja, hogy az emberek akkor érzik jól magukat, ha munka által tudnak részei lenni a társadalomnak. A társadalom akkor működik jól, amikor a lehető legtöbb ember munkával teszi hasznossá magát benne. Az UWV küldetése az, hogy amennyiben az emberek számára a munka nem elérhető, akkor minél gyorsabban jövedelmet biztosítsanak számukra.

A foglalkoztatási szervezet minden évben tevékenységi tervet fogalmaz meg, illetve fogad el, amely valamennyi tevékenységet lefed a biztosítási adminisztráció területén, és szerepelteti a munkaerő-piaci szolgáltatásokat is. A terv a Szociális és Foglalkoztatási Minisztérium általános irányelveit követi, és a kormányzat által kerül elfogadásra. Az UWV külső teljesítményindikátorokkal is rendelkezik. Ezek között szerepel minél több járadékban részesülő munkához segítése, a járadékban részesülő önéletrajzainak feltöltése a nemzeti munkaügyi adatbázisba, valamint minél magasabb pontszámot elérni az elektronikus szolgáltatások minőségében. *Specifikusabb célnak tekinthető a fiatal, megváltozott munkaképességű személyek reintegrációs tervének befejezése és visszavezetésük a munka világába. További cél a munkaképtelen, ellátásban részesülő személyek minél nagyobb arányának munkahelyhez segítése, és hogy a megváltozott munkaképességűek reintegrációs szolgáltatásának szintje ne haladja meg az erre a célra megítélt költségvetést.*

Fentiek alapján a munkaügyi szervezet fő feladatai a következők:

- álláskeresők ajánlathoz juttatása és elhelyezése,
- az európai munkaerő-mobilitási portál (EURES) népszerűsítése,
- reintegrációs tevékenységek, álláskeresési és egyéb ellátások szervezése,
- harmadik országbeli munkavállalók engedélyezési folyamatának biztosítása.

Az UWV 2009 elején az álláskeresési ellátások, egészségügyi és szociális ellátások nemzeti intézetének és az aktív munkaerő-piaci szolgáltatások intézetének összeolvadásával jött létre. A szervezet egyik osztálya felelős az aktív munkaerő-piaci szolgáltatásokért. Körülbelül 35 foglalkoztatási iroda nemzeti hálózata biztosítja a szolgáltatásokat az egyéni álláskereső ügyfelek számára. Az UWV jogi státuszát tekintve független államigazgatási szerv. Bizonyos függetlenségét az adja, hogy feladatait nem közvetlen minisztériumi felügyelet és kontroll alatt végzi. A szervezet élén álló szakmai igazgató tanácsnak is nagyfokú szabadsága van a munka-

²⁰⁰ Implementation Structure for Work and Income (2002, No. 3.)

²⁰¹ The Institute for Employee Benefit Schemes (WAO, WAZ, WAJONG, WIA, Sickness Benefit Act)

erő-piaci politika és az ehhez kapcsolódó tevékenységek végrehajtásában. Mindazonáltal a foglalkoztatáspolitikai irányelvek minisztériumi szinten kerülnek meghatározásra és kialakításra.

A szervezet élén szakmai igazgatótanács működik, a Szociális és Munkaügyi Minisztérium által kinevezett három taggal. Az illetékes szakminiszter is állandó részese a foglalkoztatáspolitikai irányelvek megalkotásának, bevezetésének. A minisztérium biztosítja a forrást is az önkormányzatoknak az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközökhöz, amelyek biztosítják a szociális ellátást és olyan álláskeresők (gyakran fiatalok) igényeit, akik semmiféle szociális ellátásra nem jogosultak. Az önkormányzatok csupán korlátozott szabadsággal dönthetnek saját stratégiájuk megalkotásáról és bevezetéséről. Az önkormányzati tanács dönt a tevékenységi tervekről és a költségvetésről.

A munkaügyi szervezet egy központosított intézményrendszer. Kormányzati szerv nélkül működik, a regionális és helyi irodák, kirendeltségek viszonylagos önállóságával. Valamennyi decentralizált iroda a nemzeti irányító hatóság fennhatósága alá tartozik.²⁰²

Az ügynökség országos lefedettséggel, regionálisan szerveződik. Az irodák mellett ügyfélbarát online felület segíti az eligazodást és a szolgáltatások rendszerét.²⁰³ Az ország 12 régiójában összesen több mint 120 szerződéses partner révén nyújtja reintegrációs szolgáltatásait, képzett és nagy tapasztalattal rendelkező szakemberek közreműködésével. A reintegráció a jelenlegi szabályozás szerint három lehetséges formában működik:

- beteg munkavállaló visszaillesztésének támogatása eredeti munkakörébe (job coaching)
- megváltozott munkaképességű személyek ügynökség által támogatott munkába állítása egy másik szervezethez
- (részlegesen) fogyatékos munkavállaló ügynökség által támogatott újbóli munkába állítása

A partnerek tevékenységi portfóliója mutat ugyan eltéréseket, de valamennyi esetén közös cél a megváltozott munkaképességű álláskeresők munkához jutásának támogatása. Ezt tipikusan az alábbi lépésekkel történik:

1. Álláskereső személyes profiljának elkészítése (1-3 hónap):
 - a. Álláskereső megváltozott munkaképességű személy jelentkezése
 - b. Személyes profil elkészítése coach segítségével („Ki vagyok én”? „Mit tudok?” „Mit szeretnék dolgozni?”):
 - fizikai és/vagy szellemi kondíciók diagnosztizálása
 - iskolai végzettség(ek), szakmai tapasztalatok, nyelvismeret
 - munka & magánélet egyensúlyának igénye
 - tehetségek, motivációk, értékek
 - lehetséges munkaterületek beazonosítása
 - továbbképzési hajlandóság, továbbképzés irányainak beazonosítása
2. Álláskeresés – munkába állítás személyes coach segítségével (1-6 hónap):

²⁰² UWV in a nutshell

²⁰³ <https://www.reintegratiekiezen.nl>

- álláskeresési tréning (önéletrajz, motivációs levél, állásinterjú, toborzási csatornák)
 - támogatott aktív álláskeresés (állásbörzék, hálózatok, álláshirdetések, közvetítés)
 - Munkába állítás
3. Utókövetés: bár a folyamat befejeződött, a coach továbbra is tartja a kapcsolatot az ügyféllel (általában telefonon vagy e-mailen). A kapcsolattartás célja a munkahely megtartása, az ügyfél szerepének erősítése.

Partnerségek:

A holland munkaügyi szervezetnek négyféle meghatározó partnersége létezik. Az önkormányzatokkal való kapcsolatuk célja a szociális ellátásokat igénylők, valamint az ellátás nélkülieknek nyújtott szolgáltatások biztosítása. A korábbinál általánosabb hogy összefüggő regionális keretrendszert készítenek a munkaerő-piaci kérdések kezelésére és megoldására.

Munkaközvetítő irodákkal valamint ezek szövetségeivel keretrendszert és megfelelő eljárásrendszert alkotnak a részmunkaidős foglalkoztatásban dolgozó ügyfeleiknek, hogy megkönyvítsék az átmenetet a munkanélküliség és a stabil foglalkoztatás között.

Magán reintegrációs cégekkel, valamint ezek nemzeti szövetségével olyan keretrendszerek, valamint megfelelő szakmai eljárásrendek születnek, amelyek kiszervezett szolgáltatásokra vonatkoznak, úgymint megváltozott munkaképességű személyek reintegrációjára.

Nemzeti szinten működő, ágazati kétoldalú üzleti közösségekkel az aktív munkaerő-piaci tevékenységek kiszélesítésén munkálkodik együtt az UWV, különösen a munkahelyről-munkahelyre mobilitás terén, hogy minél több csatlakozási lehetőséget teremtsenek speciális célcsoportoknak a munka világához.

A 2013-as új kormányzati koalíció kezdeményezte annak újjáélesztését, hogy a szociális partnerek egyre több felelősséggel és hatáskörrel rendelkezzenek a munkaerő-piaci intézkedések megszervezésében, valamint felelősei és részesei legyenek a munkanélküli ellátások területének.

Az együttműködések jellege és minősége a privát és kormányzati szereplőkkel rendszeresen értékelésre kerül és valamennyi szervezet működésének automatikus részét képezi. Nem megfelelő eredmények, illetve a felek esetleges elégedetlensége alkalmával minden esetben közös felülvizsgálat veszi kezdetét. A munkaügyi szervezet intranetes rendszert, valamint internetes felületeket használ, amelyekkel megoszthatják az információkat a munkaerőpiacra, illetve az egyes ügymenetekre vonatkozóan. Ezek között a regisztrált ügyfelek összetételére és annak változására, valamint az egyes heti eredményekre vonatkozó információkat érdemes megemlíteni. Az ügyfelek adatait is profilját tartalmazó adatbázisokat leginkább az egyéni tanácsadások alkalmával használják a munkatársak. A munkaügyi szervezet valamennyi szinten tart ügyintézői és vezetői találkozókat, értekezleteket. A közvélemény tájékoztatására leginkább az internet alapú kommunikáció a jellemző. Az UWV honlapja széles tárházat adja a munkaerő-piaci információknak, valamint az álláskeresési lehetőségeknek

(werk.nl). A szervezet ügyfelei, részben pedig a további munkaerő-piaci szereplők részére nyomtatott kiadványokat is szerkeszt.

A szervezet 4300 fő körüli létszámmal működik fentről lefelé haladva nagymértékben nő az ügyfelekkel is foglalkozó munkatársak száma, ez a kirendeltségek tekintetében több mint 3700 fő.²⁰⁴

Szolgáltatások és ellátások integrációja:

Foglalkoztatáshoz kapcsolódó szolgáltatások és az ellátások egyesítése a holland munkaügyi szervezetben is megfigyelhető. Az UWV felelős nemzeti szinten az álláskeresési ellátások, valamint egyéb releváns szociális juttatás megállapításáért és folyósításáért. Minden álláskeresési ellátásért folyamodó kérvényezőnek regisztrálnia kell magát a foglalkoztatási szolgálatnál. Az UWV-nek egyéb ellátások iránt folyamodó személyekkel is van kapcsolata. A jogszabályok kimondják, hogy valamennyi, az önkormányzatoknál társadalombiztosítási ellátásért folyamodó személynek álláskeresőként kell magát regisztrálnia a munkaügyi szervezetnél. Az álláskeresési segély, rokkantsági ellátás, anyasági ellátás, szociális segély közül, csak az anyasági ellátások igénylése esetén nincs szükség regisztrációra. Az első esetben az UWV tanúsítványt állít ki az álláskeresői státuszról az adóhatóság részére, amellyel az őket alkalmazó munkáltatók a társadalombiztosítási járulékokra vonatkozó kedvezményekben részesülhetnek. 50 év feletti munkanélküliek képzésre feljogosító vouchert kapnak, melyet az állam egy erre elkülönített pénzalapból finanszíroz. *Rokkantság esetén a reintegrációhoz kapcsolódó ügyintézési, valamint szolgáltatási folyamatokba vásárolt szolgáltatás keretében magáncégek vannak bekapcsolva. Szociális segélyben részesülők esetén az önkormányzatok feladata és felelőssége a reintegrációs tevékenységek biztosítása. Ezeket általában speciális alapból finanszírozzák, amelyet a kormányzat évenként ítél meg és biztosít az önkormányzatok számára.*

A munkaügyi szervezet különbséget tesz munkanélküli, valamint nem-foglalkoztatott személyek között. A regisztrált, nem-foglalkoztatott személy meghatározása azokra vonatkozik, akik nem, vagy kevesebb, mint 12 órát dolgoznak hetente, és akik hetente 12 óránál több időt töltenek álláskereséssel. Az európai munkaerő felmérés szerint a munkanélküli személy meghatározásának kritériuma, hogy az illető az elmúlt hónapban aktívan munkát keresett. Ez nem illeszthető rá közvetlenül a regisztrált nem-foglalkoztatott fogalmára, habár az aktív álláskeresés elvárt és támogatott Hollandiában.²⁰⁵

Az országban közel 4000 tíz főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató cég a munkaügyi szervezet partnere. Ennek kevesebb, mint fele, aki 10 és 100 fő közötti foglalkoztató, illetve 600 körüli a 100 főnél nagyobb létszámot foglalkoztató vállalat. Vállalati szektorokat tekintve a közvetítéssel, kölcsönzéssel, illetve az építőiparral, gépiparral, szállítmányozással foglalkozó cégek képviseltetik magukat a legnagyobb számban az UWV partnereiként. Őket követik a kereskedelemmel, vendéglátással, egészségüggyel, informatikával, oktatással és hivatali adminisztrációval, illetve mezőgazdasággal foglalkozó cégek, vállalatok.

²⁰⁴ PES Capacity Questionnaire Country Factsheet

²⁰⁵ www.werk.nl

Álláskeresők részére nyújtott szolgáltatások:

Hollandiában a munkaügyi szervezet hatféle szolgáltatást kínál az álláskeresők részére. A szervezet alapszolgáltatása teljesen önálló, önkiszolgáló rendszerű. Valamennyi regisztrált ügyfél a regisztráció első három hónapjában online szolgáltatást vehet igénybe, amely a szervezet honlapján érhető el. A negyedik hónaptól a 13. hónapig tartó periódusban az alapszolgáltatás már személyes tanácsadást is magában foglal, amelynek keretében a segítségnyújtás interneten történik (e-coach).

A foglalkoztatási szervezet valamennyi álláskeresői segélyért folyamodó ügyfél részére elektronikus szolgáltatást biztosít. Az ügyintéző munkatárs a folyamat közben figyeli az illető álláskeresői aktivitását. A negyedik, hetedik és a kilencedik hónapban személyes, értékelő interjúra kerül sor annak eldöntése érdekében, hogy a szolgáltatás nyújtható-e a későbbiekben is internetes formában, vagy szükség van-e személyes segítségre. Személyes segítség csak azon ügyfeleknek jár, akik valamilyen oknál fogva nem tudják használni az erre kialakított digitális csatornákat (nem rendelkeznek informatikai ismeretekkel, vagy nem beszélnek a holland nyelvet).

Személyes valamint internetes formában megvalósuló csoportos információs, illetve motivációs foglalkozások azon ügyfeleknek elérhetőek, akik támogatást kérnek arra vonatkozóan, hogy miként jelentkezzenek állásajánlatokra.

Idősebb (55 év feletti) álláskeresőknél a foglalkoztatási szolgálat a kirendeltségeken csoportfoglalkozásokat biztosít annak érdekében, hogy ösztönözze őket a munkaerőpiacra történő visszatérésre. Egyéb álláskeresői igény esetén webináriumok is rendelkezésre állnak.

A szolgáltatások következő fajtája a személyes tanácsadás és mentorálás, illetve közvetítés. Ez azoknak az álláskeresőknél szól, akik nem tudják igénybe venni az elektronikus csatornákat. Ez a kirendeltségeken elérhető szolgáltatás a regisztrációban nyújt segítséget, emellett az ügyfél jogairól és kötelezettségeiről ad felvilágosítást, közvetítésben és interjúk értékelésében segít.

A teljesítménymérési szolgáltatást valamennyi ügyfél igénybe veheti. Ez egy széleskörű mérési folyamat, amely a foglalkoztatási szervezet honlapján érhető el, értékelése elektronikus úton vagy személyesen történhet a kirendeltségeken.

A rokkantsági ellátásban részesülő ügyfeleknek a kirendeltségek igény esetén intenzív reintegrációs szolgáltatást is nyújthatnak, amelyek személyes tanácsadás során valósulnak meg, és amelybe reintegrációs szervezet is bevonásra kerül.

Az UWV-nél többféle intézkedésfajta is rendelkezésre áll a szolgáltatások hatékonyságának felülvizsgálatára. Ezek arra vonatkoznak, hogy melyekkel lehet a tartós munkanélküliség időtartamát rövidebbé tenni, és csökkenteni az ellátás-függőséget. A mérésekhez interjúk és kérdőívek állnak rendelkezésre.²⁰⁶

²⁰⁶ www.werk.nl

Munkáltatók részére nyújtott szolgáltatások:

A munkáltatók részére két nagy szolgáltatáscsomag áll rendelkezésre. Valamennyi érdekelt munkáltató kérheti a közvetítés és a munkavállalók kiválasztásához kapcsolódó támogató szolgáltatást, melyet leginkább munkáltatói felhasználócsoporthoz és közvetítőügynökségekkel karöltve nyújtja a szervezet, és a foglalkoztatási portálon történő pozicionálást és hirdetést tesz lehetővé.

A másik nagy szolgáltatáscsomag az aktív toborzási folyamatra, valamint a közvetítésre koncentrált, főleg speciális célcsoportokra fókuszálva. Az ügyfelek elégedettségét a szervezet felmérések segítségével vizsgálja, amelyekben a megkérdezettek véleményt formálhatnak a kapott szolgáltatások minőségére vonatkozóan.

Információ-menedzsment és munkaerő-piaci jelenlét:

A holland munkaügyi szervezet is nagy hangsúlyt fordít az információk, valamint állásajánlatok gyűjtésére, rendszerezésére. Mindezek alapja egy olyan „marketing terv” amelyet az UWV valamennyi regionális egysége rendszeresen összeállít. Ezeket egy egységes nemzeti marketing tervvé dolgozzák össze. Valamennyi üzletágra vonatkozóan a 10 legnagyobb vállalkozás kiválasztásra kerül, és ők határozzák meg azon ajánlatokat, illetve az ajánlatok jellegét, amelyeket leginkább betölthetnek a foglalkoztatási szolgálat ügyfelei. Az egyes célcsoportok közül a fiatal megváltozott munkaképességűek a legnehezebben támogathatók, velük együtt az álláskeresési járadékkal rendelkező tartós munkanélküliek. Egy sokkal szélesebb kategóriát képviselnek azok az álláskeresők, akik kevesebb nehézséggel küzdenek álláskeresés tekintetében, az ő elhelyezkedési esélyeik jelentősen nagyobbak.

Aktív munkaerő-piaci eszközök és intézkedések:

Az állásajánlatok fejlesztését tekintve az UWV munkáltatói szolgáltatásokkal foglalkozó egyik részlege aktív kapcsolatfejlesztéssel próbálkozik azon cégek esetében, akik valamelyik speciális célcsoportból szeretnének álláskeresőket foglalkoztatni. Ezek mellett általános, tematikus, valamint ágazati állásbörzék is rendszeresen megrendezésre kerülnek. A versenyszféra, valamint közvetítőkkel és azok szervezeteivel kötött keret-megállapodások is hozzájárulnak az ajánlatok bővüléséhez.²⁰⁷

Foglalkozási rehabilitáció ösztönző rendszere

A fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű emberek szempontjából minden támogatás és szolgáltatás alapja a *képességfelmérés (profiling)*. Hollandiában a képességfelmérés eredményeit összehasonlítják az egységes adatbázisban (*Function Information System, FIS*) található konkrét munkakörök elvárásaival. A FIS a holland munkaerőpiacon létező több ezer munka leírását tartalmazza, olyan paramétereket leírva, mint:

- a munkakör betöltéséhez szükséges funkcionális képességek,

²⁰⁷ UWV in a nutshell

- elvárt iskolai végzettség,
- szakmai tapasztalat,
- szükséges egyéni képességek, készségek,
- munkarend (műszakok),
- munkaidő,
- bérszínvonal.

A FIS adatait összevetik a személyes képességfelmérés eredményeivel, hogy megállapítsák: a személy milyen munkára alkalmas. A FIS-ben leírt munkákkal megszerezhető várható jövedelmet összehasonlítják a személy korábbi jövedelmével, és így meghatározhatják a jövedelemcsökkenés százalékos mértékét. A megfelelő mérések objektivitása érdekében széles körben elterjedt az ERGOS munka-szimulátor használata.

Támogatások a munkáltatók számára:

A munkáltatók közvetlen foglalkoztatás alapján részesülnek támogatásban a központi költségvetés terhére minden fogyatékkal élő munkavállaló után. A támogatás mértéke mely a munkáltatókat megilleti a foglalkoztatás első három évében 7500 €. Az itt meghatározott közvetlen foglalkoztatási támogatás mellett a munkáltatók a megváltozott munkaképességűek alkalmazásához kapcsolódóan további támogatást igényelhetnek az alkalmazás költségei tekintetében. A támogatás mértéke ebben az esetben a kiadások legfeljebb 90%-a. Ezek a kiadások ugyanakkor nem csupán a foglalkoztatáshoz kapcsolódó közvetlen dologi kiadások körét jelentik, hanem magukban foglalják a munkavégzés során nyújtott coaching szolgáltatások költségeit is. Hasonlóan a közvetlen foglalkoztatási támogatásokhoz a kapcsolódó költségek támogatása szintén államilag finanszírozott. E támogatási elemek, a munkáltatókat azon megváltozott munkaképességű munkavállalóik után is megilletik, akik munkaképesség csökkenésének oka az idősödés, azaz az életkoruknál fogva megváltozott munkaképességű emberek is ebbe a támogatott kategóriába tartoznak, nem csupán a fogyatékosok.²⁰⁸

Az úgynevezett *mobilitási bónusz*, mely a munkaerő-piaci folyamatokat hivatott gyorsítani, nevezetesen a védett foglalkoztatásból a nyílt munkaerő-piaci elhelyezkedést támogatja. Ennek keretében a megváltozott munkaképességű személy elhelyezkedése esetén adókedvezményben részesül, melynek mértéke évi maximum 7.500 € és tartama legfeljebb a munkaviszony első három éve. A holland foglalkoztatási Hivatal honlapján található információk szerint a mobilitási bónusz mértéke jogszabályi előterjesztés okán csökkenni fog évi 1.800 € összegre.²⁰⁹

Szintén lényeges eleme a támogatások és kedvezmények rendszerének, hogy a holland állam megtéríti a munkáltatóknak, azoknak a szükséges beruházásoknak az értékét, melyek a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához közvetlenül kapcsolódnak:

- A munkahelyi adaptáció része az egészséges és biztonságos munkahely kialakítása. Az akadálymentesítés támogatásán túl támogatható minden olyan speciális eszköz, amely a fogyatékosokkal élő és megváltozott munkaképességű munkavállaló napi

²⁰⁸ www.werk.nl

²⁰⁹ www.werk.nl

munkavégzéséhez elengedhetetlen. Ide tartozik az egészséges munkahely kialakítása. Pályázat alapján a munkaügy szervezet ingyenes tanácsadást az egészséges munkakörnyezet biztosításához, az esetleges többletköltségek átvállalásához.

- *A bértámogatás* alapja a minimálbér. Amennyiben a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű munkavállaló a minimálbérnél kevesebbet keres, úgy a bértámogatás kompenzálja a bérköltség és a minimálbér közötti különbséget. A bértámogatást a területileg illetékes önkormányzatnál lehet igényelni.
- *„Nincs kockázat” politika:* Figyelemmel arra, hogy a munkáltatók a versenyszférában gyakran arra való hivatkozással zárkóznak el a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásától, hogy azok sérülékeny egészségi állapota komoly anyagi kockázatot rejt magában, a holland költségvetés a *„no risk policy”* bevezetésével kívánja a munkáltató oldalán megjelenő kockázatokat csökkenteni. Ennek keretében a fogyatékos munkavállaló keresőképtelen betegsége esetén a munkáltatót nem terheli bérfizetési kötelezettség – hanem azt erre az időszakra az állam átvállalja. Ezzel a megoldással a munkáltatók komoly anyagi tehertől mentesülnek. Ez a szabály kiterjed azokra az időszakokra is, amikor a fogyatékos munkavállaló egészségügyi szolgáltatások igénybevétele, vagy orvosi felülvizsgálatokon való részvétele miatt nem végez munkát. *Munkakipróbálás, tesztelhelyezés* támogatása akkor realizálódik, ha a munkakipróbálás után a munkáltató legalább hat hónapig kívánja foglalkoztatni a legalább három hónapja munkanélküli megváltozott munkaképességű munkavállalót. A tesztidőszak 2 hónap és ez alatt a munkavállaló díjazást a munkaügy szervezet vállalja.²¹⁰
- *Befogadó munkahely szolgáltatás támogatása*, amelyet az UWV finanszírozásával biztosítanak azon munkáltatók számára, akik fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű munkavállalót akarnak foglalkoztatni. E támogatás keretében külső tanácsadó biztosíthat érzékenyítési tréninget, inkluzió ismereteket.

Szolgáltatások a leendő munkavállalók számára:

A holland állam a foglalkoztathatóság növelése érdekében számos programot indít és finanszíroz a megváltozott munkaképességűek számára. A sikeres elhelyezkedést követően pedig *Job Coach* szolgálattal támogatja a fogyatékos foglalkoztatás politikát. A tanácsadási szolgálat nem csupán a munkavállalók oldaláról igyekszik támogatni a fogyatékkal élők munkahelyi beilleszkedését, hanem a munkáltatók számára is szolgál tanácsadással – például a hatékony munkaszervezés, vagy a munkahelyi kollektívával történő kommunikáció tekintetében. A holland foglalkoztatási szolgáltatási rendszerben a rehabilitációs szolgáltatások nagyobb részét privatizálták. A non-profit és for-profit szolgáltatók a munkaügyi szervezetek és az önkormányzatok által meghirdetett pályázati kiíráson nyerhetnek szolgáltatási szerződéseket, és ezután állami finanszírozással ők látnak el az állam által előírt funkciókat. Egyes önkormányzatok a teljes folyamatot, tehát a szűrést is kiszervezik, leggyakrabban egy helyben működő kisebb szolgáltatóknak.

A holland rendszerben a rehabilitációs szolgáltatások finanszírozása részben a költségek és részben az eredmények alapján történik, ami azzal is jár, hogy az állam elsősorban a teljesítményt figyeli és nem a rehabilitációs folyamat lépéseit. Ez utóbbiból adódóan, a szerződő szolgáltatók jelentős szabadságot kapnak abban, hogy a rehabilitációs folyamat egy-egy fázis-

²¹⁰ <https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering>

sán belül milyen szolgáltatást nyújtanak, hogy szervezik meg, milyen módszertant alkalmaznak. Tevékenységük széleskörű:

- egészségi állapot és orvosi rehabilitációs lehetőség/szükséglet felmérése;
- megmaradt képességek felmérése, legkönnyebben fejleszthető képességek azonosítása;
- munkavállalást akadályozó külső körülmények (család, lakóhely) azonosítása;
- motivációk megteremtése és fenntartása;
- fogyatékból eredő vagy más közvetlen akadályok elhárítása;
- munkavégző képesség fejlesztése;
- környezet (család, barátok, más segítők) együttműködésének facilitálása;
- megfelelő munkahely megtalálása.²¹¹

A *Támogatott Foglalkoztatás* (TF) megvalósítása érdekében Hollandiában szolgáltatók és *job coach* szervezetek országos hálózata működik, a társadalombiztosítás finanszírozásában.

A támogatott foglalkoztatás kulcsszereplői/szervezetei:

- UWV (integrált társadalombiztosítási és közfoglalkoztatási intézmény)
- Önkormányzatok és védett műhelyek
- Privát szolgáltatók (reintegrációs szolgáltatások)
- Nemzeti EUSE szervezet (NVS)
- Refrisk (a job coach szolgáltatások országos szervezete).

A támogatott foglalkoztatásban a fogyatékosok széles skálájával élők vesznek részt. A klienseknek legalább heti 12 órában, minimum 35 %-os produktivitási rátával kell képesnek lenniük dolgozni. A fiatal fogyatékkal élők új csoportjainál a 35% alatti ráta is megengedett. A támogatott foglalkoztatásban résztvevők 90%-a fogyatékkal élő fiatal.

A TF-nek két típusa működik Hollandiában. Az egyik, amelyben az UWV támogatott foglalkoztatási cégeket/job coach szervezeteket és egyéb munkaerő-piaci reintegrációs szolgáltatókat bíz meg ügyfelei számára, és állja az álláskeresés és a job coaching költségeit. Ez nemzeti szintű rendszer, és csak fizetett állásokkal foglalkozik.

A másik eset, amikor az önkormányzatok gyakran a védett szektorban tevékenykedő cégekhez delegálják a támogatott foglalkoztatást. A támogatott foglalkoztatási szolgáltatás nyújtja a job coachot, aki a nyílt munkaerőpiacon nyújt támogatást az állás megszerzéséhez és megtartásához. A munkabért a munkáltató fizeti támogatással, így a minimábéknél kevesebbet fizet (a kliens a bérrrel együtt magasabb jövedelemre tesz szert a támogatással együtt). A védett műhelyek által biztosított munkákat is bértámogatással ösztönzik. Az állások rendszerint rendes munkaszerződésen alapulnak, sokszor határozott időre. A munkahelyfeltárás a szakmai profil elemzésével kezdődik, amelynek célja az elhelyezkedési lehetőségek beazonosítása. A fogyatékkal élő személy társas környezete, támogatást nyújtó szociális hálózata más

²¹¹ Scharle Ágota (2008): Alternatív munkaerő-piaci szolgáltatások. Az ellenőrzés, monitorozás, minőségbiztosítás és hatékonyságmérés rendszerei és eszköztára az Európai Unióban. Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet

tevékenységi területeket is feltárhat, vagy akár már létező kapcsolatokat biztosíthatnak alkalmazókhöz. Ebben a szakaszban a regionális munkaerő-piaci lehetőségeket is szem előtt kell tartani (regionális különbségek). A munkahelyek feltárását kísélnie kell a vállalkozásokról, cégekről szerzett információgyűjtés (méret, struktúra, döntéshozók vagy általános üzleti információk). A munkahelyfeltárás során hangsúlyt kell fektetni a TF szolgáltatás mindkét támogatottjára, az alkalmazókra és az álláskeresőre. Továbbá a munkahelyfeltárás nemcsak a meghirdetett állásokra összpontosít, hanem, igénybe veheti a támogatási kapcsolati hálókat. Alkalmazható a munkaköri feladatok faragásának (*job carving*) módszere is azoknál a vállalatoknál, ahol az álláskereső dolgozni szeretne. A munkaköri feladatok faragása (*job carving*) azt a munkakört jelenti amely a munkafolyamat olyan részeinek, feladatainak beazonosítása által jött létre, amelyre a munkaadónak szüksége van és amelyet az álláskereső kivitelezhet.

A job coaching közszolgáltatás, de a munkakeresési támogatás tendereztetésén keresztül nyújtott szolgáltatás. A fogyatékkal élő munkakeresők maguk is megválaszthatják a munkához vezető útjukat, és azt a támogatott foglalkoztatási szolgáltatót választhatják, amelyiket szeretnék. Ez ösztönzőleg hat a támogatott foglalkoztatási szolgáltatókra és a specializálódásukhoz vezet, ám a pályázati rendszer sok bizonytalanságot is okoz a támogatott foglalkoztatás területén.

A támogatott foglalkoztatás pozitívumait és negatívumait vizsgálva számos job coaching szolgáltató nyújt magas színvonalú támogatott foglalkoztatási szolgáltatást; jó eredményeket érnek el, a munkára és az innovációra koncentrálnak. A szolgáltatások országszerte elérhetőek, és személyes jellegű és specializált szolgáltatást nyújtanak annak érdekében, hogy megfeleljenek a kliensek igényeinek. Más, magas színvonalú támogatott foglalkoztatási szolgáltatást nyújtó szervezetek a gondozási szektorból erednek, és számos célcsoport megcélzására szakosodtak, valamint új szolgáltatásokkal is kísérleteznek. A politikusok is pozitívan viszonyulnak a job coachinghoz. A munkáltatók egyre növekvő érdeklődést mutatnak a munkavállalók felvétele iránt a támogatott foglalkoztatási szolgáltatókon keresztül, amit a kormányzat és az UVW is erősen ösztönöz.

Hátrány, hogy a védett szektorban tevékenykedő cégek nem nagyon pártolják a támogatott foglalkoztatás elképzelését, mivel az ő költségvetésük számára nem bír vonzerővel. A védett szektort érintő további negatívumok, hogy a helyi intézkedések különbségei gyakran a munkáltatókat és munkavállalókat is összezavaró információkhoz vezetnek, valamint a támogatott foglalkoztatásban hosszú várólisták léteznek.

A támogatott foglalkoztatás előnye az, hogy a nyílt munkaerőpiaci állások biztosítására fókuszál. A támogatott foglalkoztatási szolgáltatóknak azonban instabil helyzettel kell szembesülniük, mivel a regionális finanszírozás eltérő intézkedéseket eredményez, és a támogatott foglalkoztatási szolgáltatások nem mindig magas színvonalúak. Másik gyengeség, hogy a job coachok sokszor nem nyújtanak tanácsadást a munkáltatók és kliensek számára, és túl kevés fogyatékkal élő marad meg állásában. A kutatásra és fejlesztésre fordított befektetés sem elégséges.²¹²

²¹² Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA good practices and recommendations in support of a flexicurity approach. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012

Rehabilitációs kvóta és hozzájárulás

A fogyatékos foglalkoztatás szabályozási elvrendszere az elmúlt bő évtizedben meglehetősen sokat változott, és változik jelenleg is. Az első komoly szemléletváltást jelentő fordulat 2006. január 1- napjával lépett hatályba, amikor Hollandia megszüntette a kvótarendszer kötelező erejét – és ezzel párhuzamosan annak szankcionáltságát is. Önmagában azonban a szankcionáltság megszüntetése nem változtatott azon a tényen, hogy a fogyatékosok foglalkoztatásának igénye és célja jogszabályi szinten legyen előírva, csupán a szemléletmód változását kívánta a holland jogalkotó ezzel demonstrálni, nevezetesen a társadalmi felelősségvállalás és önkéntes jogkövetés elvi szintű megalapozását kívánta hangsúlyozni. E döntés háttérében leginkább az a jogelv húzódott meg, miszerint a pozitív diszkrimináció – nevezetesen valamely – egyébként védett tulajdonság, mint amilyen például a fogyatékoság alapján történő megkülönböztetés és jogszabályi szintű eltérő szabályozás ugyanúgy diszkriminatív, mint azon magatartás, melynek elkerülését igyekeznek az ilyen jogalkotói magatartás biztosítani.

A szabályozás tehát változatlanul megtartotta a fogyatékosok foglalkoztatásának imperatívuszát – mind a magán, mind pedig a közsféra területén. A jogalkotó által előírt foglalkoztatási szint változatlanul 2-5%. A különbség tehát a jogszabályváltozást követően mindössze annyiban jelent meg, hogy ezen elvárásnak a munkáltatói oldal önkéntesen tesz eleget, nem egy esetleges szankció elkerülése miatt.

Az előzőekben leírt, és a legtöbb európai országban általánosan alkalmazott kvótarendszertől eltérő szabályozás nem váltotta be a hozzá fűzött reményeket, és a megváltozott munkaképességűek munkaerő-piaci helyzete nem javult az elmúlt évtizedben, így a holland jogalkotó számára is nyilvánvalóvá vált a kényszerítő jellegű szabályozás szükségessége. Ebből fakadóan 2015-ben megszületett a Munkahely kijelölésről és foglalkoztatási kvótáról szóló törvény, melynek legfontosabb elemei a következők:

- a törvény kötelezi a munkáltatókat arra, hogy a munkaerő állományuk 5%-át elérő számú fogyatékosággal élő munkavállalót foglalkoztassanak;
- a fogyatékoság tekintetében nem általánosságban fogalmaz a törvény, hanem kifejezetten a foglalkozási fogyatékoságot jelöli meg;
- abban az esetben, ha a munkáltató nem tudja teljesíteni a kvóta előírást, úgy minden betöltetlen álláshely után 5000 € bírságot köteles fizetni;
- további lényeges eleme a szabályozásnak, hogy a kötelező kvóta számítása során figyelembe vehető megváltozott munkaképességűek köre, nem csupán az előbb említett foglalkozási fogyatékoság szűkített értelmezésének kell, hogy megfeleljen, hanem hogy kizárólag olyan fogyatékos munkavállalók sorolhatók ide, akik munkabére nem haladja meg a kötelező legkisebb munkabér mértékét, vagy olyan fiatal munkavállalók, akiknek még ne volt munkaviszonya. A kvóta számításából tehát ki vannak zárva azon munkavállalók, akik a minimálbért meghaladó jövedelemmel rendelkeznek, vagy a munkavégzési képességük fogyatkozásának oka az idősödő életkorhoz kapcsolható. Ebben a tekintetben tehát a munkáltatók által igénybe vehető támoga-

tások köre, és az ott alkalmazott fogyatékos fogalom eltér a kvótarendszer során alkalmazandótól.²¹³

Jó gyakorlatok: segítő szervezetek

A megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci integrációjának fontosságát Hollandia kiemelten kezeli, ugyanis a piaci szereplők valamennyien felismerték a társadalomra és gazdaságra gyakorolt pozitív hatásait. A 2014 óta a városi és megyei önkormányzatok hatáskörébe tartozó funkció gyakorlati megvalósítására számos jó példa létezik az országban.

Hollandiában a MOVISIE²¹⁴ szervezet - amelynek alapvető mottója: „Segítsünk mindenkinek munkát találni!” – egyik alapvető célja minél több jó gyakorlatot megismertetni az emberekkel és szervezetekkel, ezáltal is népszerűsíteni tevékenységüket. Számos projekt keretében igyekeznek ex-hajléktalanok, egyedülálló anyák, fiatalok, pszichiátriai problémákkal küzdők, vagy éppen ex-kábítószerfüggők számára elősegíteni a munkába (vissza)jutást. Az egyes projektek a célcsoportok sajátosságai okán természetesen igen eltérőek tartalmukat illetően, azonban a kezdeményezők szerint valamennyi esetén igazak az alábbi megállapítások:

- A siker kulcsa a lelkesedés, elkötelezettség, motiváció, bátorság, kitartás és a megfelelő együttműködés a partnerek között.
- Az is egyértelmű volt, hogy az időben kötött projektek vagy kezdeményezések nem hoznak tartós sikert.
- Fontos, hogy a kampányszerű, egyedi kezdeményezések helyett szervezett és rendszeres tevékenység keretében folyjék a projekt.
- A legtöbb kezdeményezés helyi szintű volt, szorosan beágyazva az adott település életébe. Egy-egy projekt csak ritkán került bevezetésre más városokban.
- Kulcsfontosságú a program hírének terjesztése, az információcsere és aktív hálózati kapcsolat. A hatékonyság fokozása, illetve a programok kiterjesztésének további feltétele a gyakorlatok tudományos publikálása és módszertani támogatása, valamint a résztvevők elégedettségének mérése.

A továbbiakban a foglalkoztatási rehabilitáció néhány jó gyakorlatának tömör leírását ismertetjük.

„Dutch Career Cup”²¹⁵

A program egy országos reintegrációs program álláskeresőknél, amelynek keretében a labdarúgó klubok saját szolgáltatásai segítségével tudnak a fiatal fogyatékkal élő („Wajong”) résztvevők munkát találni. A program 2012-ben a MOVISIE „Participációs” díj győztese lett,

²¹³ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-met-arbeidsbeperking/inhoud/sociale-werkvoorziening-vanaf-2015>

²¹⁴ Holland non-profit szervezet, amelyet az egészségügyi-, szociális és sportért felelős minisztériumok közösen hoztak létre, de számos további állami, önkormányzati és profitorientált szervezettel is kapcsolatban áll. Alapvető célja a társadalmi fejlődés elősegítése hazai és nemzetközi példák terjesztésével.

²¹⁵ Forrás és további információ: <https://www.movisie.nl/artikel/83-voorbeelden-werken-participatiemethode>

mivel kilenc hónapon belül 150 résztvevőt sikerült munkába állítania, 2013-ban több mint háromszáz csatlakozott tagja volt.

A résztvevők „Wajong”-ok hetente kétszer egy labdarúgó klubban fél órás képzésen vettek részt, hogy ezután az ország 21 helyszínén részt vehessenek a tornákon. E képzéseken, játékos módon fejlesztették azokat a képességeket, készségeket, amelyek a munka világában is felhasználhatnak: együttműködés, feladatok rangsorolása és időben történő megszerzése, egymásba vetett bizalomban és a konfliktuskezelés. A készségfejlesztés mellett a résztvevők természetesen sporttal kapcsolatos szakmai ismereteket is szerezhettek. A szociálpszichológiai és szakmai készségeket tehát kombinációban tanították.

A program sikeréhez természetesen széleskörű együttműködésre volt szükség: a projekt gazdája mellett az adott város, egyetemek és főiskolák, szakemberek és értelemszerűen a labdarúgó klubok összehangolt munkájára volt szükség. A kezdeményezéshez olyan klubok is csatlakoztak, mint: FC Groningen, Ajax, SC Cambuur, FC Utrecht, Achilles12.

„Bissmiss School”²¹⁶

A „Bissmiss School” a nőket segíti abban, hogy független vállalkozóvá válás révén pénzügyileg független és teljes jogú szereplővé váljanak az üzleti világban. Ez a munkavégzési forma ráadásul sok esetben jobban összeegyeztethető a családi teendőkkel, mint a hagyományos munkaviszony.

A program első három hónapjában a résztvevők hetente egy estét képzéssel töltenek: megtanulják például, hogyan kell üzleti tervet írni, számlát készíteni, esetleg raktárhelyiséget bérelni, piacokat elemezni, biztosítási ügyeket intézni, adózni vagy éppen miként lehet a családot a munkával összehangolni. A szakmai képzés mellett kompetenciafejlesztésen is részt vesznek, amelyek kifejezetten a női üzleti készségek tudatosítását célozzák meg. Emellett legalább nyolc órán keresztül otthon dolgoznak azon, hogy három hónap elteltével a "papírvállalat" készen álljon az indulásra. Ez idő alatt természetesen számos további szolgáltatást is igénybe vehetnek: „vállalkozói kávézó” során tapasztalatcserére van lehetőségük, marketing tanácsokat kapnak, folyamatos és személyre szabott támogatást kapnak egy személyes üzleti coach-tól. A csoport összetételétől függően - és igény esetén - bevándorolt nők számára célzottan szocio-kulturális ismeretátadás is része a képzésnek. A program a holland Kereskedelmi Kamara közreműködésével folyt.

„AutiTalent”²¹⁷

Az autista embereknek különleges tehetségeik vannak, amelyek vonzóak lehetnek a munkáltatók számára: nagyon pontosan dolgoznak és kitartóak. Ezt felismerve az AutiTalent személyzeti tanácsadó cég teljes értékű munkaviszonyt keres és kínál az autista embereknek, akik digitalizálási és adminisztratív feladatokat látnak el: személyi adatlapok, ügyfélfájlok, biztosítási fájlok, építési engedélyek, orvosi és kezelési fájlok digitalizálását végzik.

²¹⁶ Forrás és további információ: <https://www.movisie.nl/artikel/83-voorbeelden-werken-participatiemethode>

²¹⁷ Forrás és további információ: <https://autitalent.nl>

Az AutiTalent-nél minden autista munkavállaló foglalkoztatása személyre szabott és gondosan előkészített. A foglalkoztatást megelőzően a tanácsadó cég mind az alkalmazottak, mind az ügyfelek (leendő munkáltatók) tájékoztatását és érzékenyítését elvégzi. Az autista munkavállaló felettese külön képzésen vesz részt, hogy mindenki számára megnyugtató és hatékony módon tudja irányítani a szakmai munkát. Ezután kialakításra kerül egy autizmus-barát munkahely, ahol például az autista foglalkoztatott kísérőjének (tanácsadó, vagy éppen családtag) is akad hely.

Az AutiTalent jelentősebb ügyfelei közé tartozik például: a Bevándorlási és Honosítási szolgálat, Védelmi Minisztérium, Társadalombiztosítási Bank, University of Amsterdam, és számos önkormányzat.

Traject: At Work?! – Intézkedés a fizikai fogyatékkal élő fiatal felnőttek munkaerő-piaci részvételének javítására²¹⁸

A Rotterdami Egyetem munkatársai 2012-2014 között végeztek kutatást a fizikai fogyatékkal élő fiatalok munkavállalási esélyeinek javításáról. A kutatás alapjául az a tény szolgált, hogy Hollandiában 2012-ben mintegy 100 000 fő fizikai fogyatékossgal élő 18-24 éves dolgozott. Krónikus betegségben vagy rokkantságban szenvedő serdülők harmada ugyanakkor jelezte, hogy problémákat tapasztal a foglalkoztatással, különösen a foglalkoztatás megszerzésével.

Az „At Work?!” projekt alapvető célja tehát ezen fiatalok munkához segítése volt. A program egy éve alatt ötvözték a rehabilitációt a képzéssel. A program legfontosabb elemei a következők voltak:

- Általános fejlesztő program, amelyben a foglalkoztatás a központi téma, nem pedig a diagnózis felállítása.
- A rehabilitációs szakemberek (foglalkozási terapeuták, pszichológusok, szociális munkások) és újra-elhelyezkedési specialisták (job-coach) szakértelmét egyaránt használták.
- „Just-in-time” időzítés (diploma után, álláskeresés előtt)
- Intenzívebb és specifikusabb tartalom, mint a rendszeres rehabilitációs programok esetében.

A projektet követően 19 krónikus betegségben szenvedő résztvevővel készítettek interjút a tapasztalatokról, akik meghatározták azokat a korlátokat és facilitátorokat, amelyeket a munkaerőpiacra való belépés során tapasztaltak. Az egyik eredmény, hogy elsősorban az önbecsülés fontos a munkaerő-piaci részvétel megkezdésekor. A válaszadók elismerték a párbeszéd pozitív hatását. A résztvevők azt is hangsúlyozták, hogy mennyire fontos a fogadó környezet felkészítése állapotukra. Nehéz megmagyarázni a munkájukra vonatkozó állapotuk következményeit, és gyakran találkoznak a munkáltatójukkal és kollégáikkal való megértés hiányával. Bár a munkahelyi integrációt megkönnyítő munkatárs segít a fiataloknak abban, hogy tájékoztassák a munkáltatót a krónikus állapotról, a válaszadók azt javasolják, hogy a

²¹⁸ Forrás és további információ:

<https://www.rotterdamuas.com/research/projects-and-publications/innovations-in-care/selfmanagement-and-participation/finished-projects/traject/project-description/>

munkaviszony során több ismeretátadási és asszertivitás tréninget tartsanak a leendő munkahelyeken.

2.6. Foglalkozási rehabilitációt ösztönző rendszer Lengyelországban (Horváth Judit Bernadett)

Lengyelországban nagyon magas és egyre növekvő számú fogyatékkal élő ember él. A jelenség az elmúlt években tovább folytatódott. A fogyatékkal élőkre irányuló szociálpolitika két kihívással néz szembe. Az első az, hogy lehetővé tegye és ösztönözze a fogyatékkal élőket a gazdaságban, a munkaerőpiacon való részvételre. A második az, hogy biztosítsa a szociális biztonságot azok számára, akiknek fogyatékoságuk miatt nincs lehetőségük a foglalkoztatásra. A lengyelországi fogyatékkal élők foglalkoztatási helyzetére vonatkozó törvények egy része általános jellegű (például a Munka Törvénykönyve és a Foglalkoztatási Támogatások Törvénye/*Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*), egyesek fogyatékosággal kapcsolatos jogszabályok formájában vannak. A Foglalkoztatási Támogatásról és a Munkaerő-piaci Intézményekről szóló törvény meghatározza az államnak a foglalkoztatás előmozdítására, a munkanélküliség csökkentésére és a szakmai aktivitásra összpontosító kötelezettségeit. Ez a törvény egy általános jellegű szabályozás, amely minden állampolgárra vonatkozik, azonban speciális intézkedéseket is kínál a munkanélküliek bizonyos meghatározott kategóriái számára.²¹⁹ *A lengyel jogban a megváltozott munkaképesség definíciója: a képességek állandó vagy ideiglenes hiánya, tartós károsodás következtében, különösen szociális szerepek teljesítése terén, mely munkaképtelenséghez vezet.*

Munkaerő-piaci helyzetkép

Lengyelországban 2016-ban a munkaképes lakosságot tekintve tavaly 15 901 800 fő dolgozott, egy évvel korábban, pedig 15 811 600 fő volt foglalkoztatva. A 15-24 éves korosztályból 2016-ban 1 136 900 fő volt foglalkoztatva, míg egy évvel korábban ennél 47 611 fővel kevesebb. A foglalkoztatási ráta így 2016-ban 64,5%, 2015-ben 62,9% volt. Ugyanez a fiataloknál tavaly 28,4%, egy évvel korábban 26,0% volt. Iskolai végzettség tekintetében alacsony volt, csupán 23,0%-os volt az alapfokú végzettségűek foglalkoztatása, középiskolát végzeteknél ez az arány 65,6%-os, felsőfokúaknál pedig 85,8%-os volt. A 15 901 800 főből 8 737 200 fő volt férfi, 7 164 700 pedig női munkavállaló. Fenti „összlétszámból” 14 880 100 fő teljes, míg 1 021 800 személy részmunkaidőben volt tavaly foglalkoztatva. Utóbbiak közül 25,4% nem tudott elhelyezkedni teljes munkaidőben, 6,3%-nál ezt betegség akadályozta, 4,1%-nál egyéb családi okok álltak a foglalkoztatás háttérében, 7,8% gyermek mellett vállalt részmunkaidőt, 9% pedig munka mellett tanulmányokat is folytatott.

A munkanélküliségi ráta 2016-ban Lengyelországban 6,2% volt, egy évvel korábban 7,6%. A fiatalok munkanélküliségi rátája tavaly 17,7%, 2015-ben pedig 20,8% volt. Nemek szerint tekintve a férfiaknál 6,2%-os, a nőknél pedig 6,3% volt tavaly a munkanélküliségi ráta. A

²¹⁹ USTAWA z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy www.mpips.gov.pl

munkanélküliség az alacsony végzettségűek 14,9%-át, a középfokúak 7,0%-át, egyetemet, főiskolát végzeteknél pedig mindössze 3,3%-ot érintett. (Tartós munkanélküliekre vonatkozóan a Lengyelországról nem rendelkezünk adatokkal.)²²⁰

Fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű emberek helyzete

Lengyelország népessége 38,5 millió fő, ebből becslések szerint 12,2 - 21,5% közötti a fogyatékkal élő és megváltozott munkaképességű ember.²²¹ Közülük a vidéki területeken és kisvárosokban élő fogyatékkal élő személyek vannak különösen nehéz helyzetben. Ez a csoport (több mint 1 millió ember) alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezik, mint a városi fogyatékkal élők, továbbá a foglalkoztatottság alacsonyabb szintje és a magasabb munkanélküliségi ráta is jellemzi őket. 2,5 millió fogyatékkal élő ember munkanélküli vagy inaktív. A lengyel munkaügyi szervezet adatai alapján 2015-ben 6,9% (63 ezer megváltozott munkaképességű ember) volt regisztrált munkanélküli.²²² Ami azt jelenti, hogy aktív/munkaképes életkorban több mint 2,4 millió ember nem dolgozik, és nem keres munkát az erre a célra szánt állami egységeken keresztül.

A 2011-es népszámláláskor fogyatékosként definiálták azokat, akiknek erről hiteles igazolásuk van, vagy akinek nincs ilyen igazolása, de korlátozott képességekkel bírnak korosztályukban a játék, tanulás, munka és a mindennapi élethez kötődő tevékenységek kapcsán.

Ahhoz, hogy megváltozott munkaképességű legyen az ember, kell neki egy igazolás arról, hogy milyen szintű a munkaképtelenség. Erre szolgál az a 296 bizottság, amely a lengyel Társadalombiztosítási Intézet (*Zakład Ubezpieczeń Społecznych/ ZUS*) keretében működik és ők döntenek erről. A ZUS tagjai között található orvos és egyéb specialisták is, mint a pszichológus, képzési tanácsadó, karriertanácsadó, szociális munkás. A ZUS határozza meg minden esetben a munkaképtelenség fokát. Három fokozatot ítélnének meg. Ezek:

- enyhe,
- mérsékelt/közepes,
- jelentős.

Az igazolás, ajánlást is tartalmazhat:

- tréningre vonatkozóan,
- munkára vonatkozóan,
- ortopédiai vagy egyéb segédeszköz alkalmazására vonatkozóan,
- szociális gondozás szükségességére vonatkozóan,
- másik személy általi ideiglenes vagy hosszútávú gondozásra vonatkozóan.

Ez az igazolás alapját képezi a különböző segélyekhez és támogatásokhoz való hozzájutásnak, de nem biztosítja a hozzáférést a lengyel rokkantsági nyugdíjhoz. Ezzel szemben a rokkantsági nyugdíj adható a 2-es típusú igazolásra, amelyet a ZUS munkatársaként dolgozó orvos ad ki

²²⁰ www.mpips.gov.pl,

²²¹ EUROSTA Labour Force Survey (LFS) a legfontosabb információforrás (információt nyújt a nemre, az életkorra, az iskolázottsági szintre, a családi állapotra, a lakóhelyre és a fogyatékossg szintjére vonatkozóan).

²²² <http://psz.praca.gov.pl/>

a munkaképtelenségre vonatkozóan. Az igazolásban szereplő dolgok értékelése, orvosi vizsgálaton, releváns orvosi dokumentáción, egy helyben kitöltött kérdőíven, és az utolsó munkahely jellemzőin alapul. Ennek az igazolásnak a tartalma háromféle lehet:

- részleges munkaképtelenség,
- teljes munkaképtelenség,
- teljes munkaképtelenség és önálló életvitelre való alkalmatlanság.

Azt tekintik munkaképtelennek, aki elveszítette képességét a keresőképes tevékenységre vonatkozóan, valamilyen testi (szervi) károsodása van, és csak kevés esélye van arra, hogy bármilyen tréning vagy képzés segítségével visszanyerje munkaképességét. Teljes munkaképtelenség esetén az embernek minden munkavégzésre vonatkozóan elvesztek a képességei, részleges munkaképtelenség esetén a saját végzettségének és képzettségének megfelelő munkavégzéshez szükséges képességek jelentős mértékben vesztek el. Az önálló életvitelre képtelen embereknek pedig átmenetileg vagy hosszútávon támogatásra és segítségre van szükségük a mindennapi életvitelük kapcsán.²²³

Speciális ellátási formája a lengyel rendszernek a *képzési nyugdíj (renta szkoleniowa)*. Képzési nyugdíjjogosultsággal azok a rokkantsági nyugdíjra vonatkozó feltételeknek megfelelő személyek rendelkeznek, akik értékelési igazolást kaptak arról, hogy a jelenleg gyakorolt tevékenységük tekintetében fennálló munkaképtelenség alapján a szakmaváltoztatásnak van értelme. Amennyiben a képzési nyugdíjat biztosítják, a nyugdíjszervezet az érintett személyt a munkaügyi hivatalához irányítja annak érdekében, hogy az új tevékenység gyakorlásához szükséges képzést megszervezzék számára. A képzési nyugdíjat 6 hónapra biztosítják. Ez az időtartam lerövidíthető vagy meghosszabbítható. A folyósítás időtartamát lerövidítik, ha a hivatal felelős tisztviselője a következőkről tájékoztatja a nyugdíjbiztosítási szervet:

- az érintett személy nem képezhető át új foglalkozásra;
- az érintett személy nem akar átképzésben részt venni.

A meghatározott időtartam az átképzéshez szükséges idővel meghosszabbítható, de a hosszabbítás semmi esetre sem haladhatja meg a 30 hónapot. Ez azt jelenti, hogy a képzési nyugdíjat legfeljebb 36 hónapra folyósítják.²²⁴

A foglalkozási rehabilitáció intézményei

A munkaügyi szervezet felépítése, szintjei, céljai és feladatai

A lengyel állami foglalkoztatási szolgálat (*Polska Służba Zatrudnienia/PSZ*) célja a teljes és termelő foglalkoztatás, a humánerőforrás-fejlesztés, magas szintű munkavégzés, szociális érzékenység és szolidaritás, valamint munkaerő-piaci növekedés elérése.

²²³ 2012-ben a ZUS 764.600 db igazolást adott ki. Ennek többségét (81,8%, 625.000 db) munkavégzésre alkalmatlan kategóriában állították ki. <http://www.zus.pl/>

²²⁴ http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/

A mennyiségi és minőségi teljesítménymutatókat, illetve –elvárásokat a nemzeti foglalkoztatási akcióterv tartalmazza, melyben a legfőbb cél a munkaképes korúak (20-64 évesek) foglalkoztatási rátájának emelése. *A fő irányelvek között egy adaptív munkaerő-piac létrehozása szerepel, amely egy hatékony rugalmas biztonsági modell bevezetését is jelenti, emellett a munkaerő-piaci peremére sodródott célcsoportok (fiatalok, 50 év feletti, nők, megváltozott munkaképességűek, NEET csoport) aktivizálása, valamint új és jobb álláshelyek kialakításának igénye fogalmazódik meg.*

A feladatok és tevékenységek a fent említett nemzeti foglalkoztatási akciótervben fogalmazódnak meg, amelyet a Minisztertanács állított ki, illetve hagyott jóvá. Az akcióterv célokat és beavatkozási irányokat fogalmaz meg az munkaerő-piaci irányelvek, a becsült anyagi források (benne foglaltatik az állami forrás és a munkaerő-piaci alap), és az elvárt indikátorok tekintetében. Fentiek ismeretében a munkaügyi szervezet fő feladatai a következők: munkaerő-piaciszolgáltatások (közvetítés, képzések szervezése, képzési tanácsadás) biztosítása; munkaerő-piaci támogatások (pénzügyi támogatással munkáltatók ösztönzésére munkanélküliek foglalkoztatására, szakmai képzések anyagi támogatása, munkanélküliek és álláskeresők utazási támogatása) biztosítása; szakmai képzések szervezése felnőtteknek, beavatkozási programok, közfoglalkoztatás szervezése, illetve vizsgák, post-graduális és egyéb tanulmányok finanszírozása.

Az állami foglalkoztatási szolgálat foglalkoztatási hatóságokat és megyei, valamint régiós munkaügyi központokat foglal magában. A foglalkoztatási hatóságok közé kormányzati és egyéb, privát szervek tartoznak. Minden szervezeti egységre annak függetlensége a jellemző, mely a munkaügyi szervezet decentralizált modelljében mutatkozik meg.

A Munkaügyi és Szociális Minisztérium a munkaerő-piaci intézkedéseket készíti elő. alkotja meg és koordinálja. Koordinálja a munkaügyi szervezet tevékenységeit, meghatározza a folyamatos fejlődést segítő eszközöket, ehhez kapcsolódva módszertant, eszközöket fejleszt és vezet be. Fejleszt és bevezet foglalkoztatás népszerűsítését szolgáló eszközöket és módszereket, szolgáltatásnyújtási sztenderdeket alkot és vezet be, és törekszik a humán erőforrás magas szintű fejlesztésére.

A kormányhivatalok a megyei, régiós és egyéb szakmai egységek feladatainak végrehajtását felügyelik. Emellett szervezik és finanszírozzák a megyei és regionális hivatalok által szervezett munkavállalói képzéseket. Külföldi munkavállalók számára munkavállalási engedélyeket állítanak ki, és az álláskeresői ellátásokhoz tartozó ügyintézkést végzik.

A 16 regionális munkaügyi hivatal a nemzeti akciótervben foglaltak alapján megfogalmazza és megalkotja a helyi foglalkoztatási stratégiát és a hozzá kapcsolódó programokat. Régiós finanszírozás felhasználásával koordinálja a szakmai aktivizáló programokat, pilot programokat alkot és működtet, a tagállamok közötti szabad munkaerő-áramlás jogához kapcsolódó feladatokat biztosítja, vezeti a magán-munkaközvetítők nyilvántartását, munkaerő-piaci szolgáltatásokhoz kapcsolódó hitelesítéseket végez. A munkaerő-piaci elemzések készítése mellett kapcsolatot tart azokkal a szervekkel, amelyek még felelősek a munkanélküli ellátások megállapításáért. Támogatja a megyei irodákat szolgáltatásnyújtással kapcsolatban.

A megyei munkaügyi irodák száma Lengyelországban 340 iroda. Munkatársaik nyújtják a szolgáltatásokat munkanélküliek, álláskeresők és munkáltatók számára. Egyéni akció- és fej-

lesztési terveket készítenek. Álláskeresői és munkáltatói adatbázist tartanak fent. Megállapítják és folyósítják az álláskeresési ellátásokat. A társadalombiztosítási rendszer koordinálásával kapcsolatos feladatokat is ellátnak. Munkavállalók számára képzéseket szerveznek, bonyolítanak le és finanszíroznak. Biztosítják a szabad munkaerő-áramlás jogát és az ahhoz kapcsolódó feladatok teljesítését. Felelősek a regionális programok végrehajtásáért és a helyi kutatásokért, elemzésekért.

A Miniszter a foglalkoztatási ügyekhez kapcsolódva a munkaügyi szervezet koordinátora. A munkaerő-piaci politika meghatározása nemzeti szinten történik, de a megyei és régiós szervezetek maguk határozzák meg munkaerő-piaci intézkedéseiket, igazodva a helyi szükségletekhez. A regionális és megyei hivatalokat igazgatók vezetik.²²⁵

Partnerségek:

A munkaügyi szervezetnek öt nagy partnersége van. Az önkéntes munkaügyi szervezetekkel, - amelyek egyébként állami finanszírozásúak - fiatalokat, valamint olyanokat segítenek, akiket a társadalmi kirekesztés fenyeget. Számukra közvetítést, képzési tanácsadást biztosítanak, fiatalok csereprogramjait szervezik, valamint fiatal munkanélküliek foglalkoztatásához kapcsolódó támogatásokat fizetnek munkáltatók részére.

A magán munkaközvetítő ügynökségeknek kötelezően együtt kell működniük a foglalkoztatási szervekkel, akik hozzáférhetnek az ügynökségek saját adatbázisához.

A képző intézmények a munkaügyi hivatalokkal kötött szerződések keretében képzéseket szerveznek munkanélküliek és álláskeresők részére. Nekik először a helyi munkaügyi hivatalok képzési nyilvántartásába kell regisztráció útján bekerülni.

A szociális párbeszédet erősítő szervezeteknek (szakszervezetek, munkáltatói szervezetek, munkanélküli szervezetek, civil szervezetek) szerepe elsősorban a munkanélküliség hatásainak enyhítésében jelentős, emellett támogatják az érintett személyek és célcsoportok szakképzésbe történő belépését.

A foglalkoztatási szolgálat egyéb helyi partnerszervezetekkel együttműködve munkaerő-piaci projekteket indítanak, működtetnek.

A szociális partnerek részt vesznek az állami foglalkoztatási szolgálat munkájának vezetésében, figyelésében, monitorjában. A munkaerő-piaci tanácsok – amelyeknek a szakszervezet, munkáltatói szervezetek és civil szervezetek képviselői a tagjai – a Munkaügyi és Szociális Minisztérium tanácsadó testületeként működnek. A tanácsok negyedévente üléseznek. A szociális partnerekkel való együttműködést a magán munkaközvetítők, az önkéntes munkaügyi szervezetek és a képző intézmények is gazdagítják, színesítik.

Az állami foglalkoztatási szolgálatnak vezető szerepe van a munkaerő-piaci szereplők ösztönzésében az egymással való együttműködések és innováció céljából. A belső információk internetes oldalakon (www.mpips.gov.pl, www.psz.praca.gov.pl), kiadványokban, konferenciákon, értekezleteken kerülnek közreadásra mind regionális, mind megyei szinten. A munkaügyi hivatalok online is tudnak egymással kommunikálni, sőt az Információs és Konzultációs Központ telefonos asszisztenciát is nyújt a munkaügyi hivatalok számára. A közvélemény számára az információk és tudnivalók az interneten, publikációkon, tematikus rendezvénye-

²²⁵ <http://psz.praca.gov.pl/>

ken jutnak el. A www.zielonalinia.gov.pl honlap álláskeresők számára teszi lehetővé önéletrajzuk feltöltését, állásajánlatok böngészését, mely oldalra a munkáltatók is fel tudják tölteni aktuális ajánlataikat.²²⁶

A munkaügyi szervezetnél körülbelül 23 ezer munkatárs dolgozik. Az elenyésző, 100 fő minisztériumi alkalmazott mellett mintegy 3700 fő tevékenykedik regionális szinten, és több mint 19000 munkatárs dolgozik a megyei hivatalokban. Utóbbi kettő szinten körülbelül 8500 fő foglalkozik ügyfelező tevékenységgel is.²²⁷

Szolgáltatások és ellátások integrációja:

A foglalkoztatási szervezet a felelős az álláskeresési és egyéb releváns szociális ellátások ügyintézéséért és folyósításáért. Valamennyi ellátásért folyamodó személynek regisztráltatnia kell magát a munkaügyi szervezetnél. A megyei hivataloknak folyamatos kapcsolata van a munkanélküliekkel, jellemzően ők a különféle szociális ellátások igénylői.

A munkaügyi szervezet különbséget tesz álláskeresői között aszerint, hogy az illető munkanélküli-e vagy állást kereső személy. *Munkanélküli az a személy, aki nincs foglalkoztatva és nem folytat kereső tevékenységet, bár képes és kész teljes munkaidős foglalkoztatásra a számára felajánlott ajánlat, szolgáltatás alapján. Ide sorolhatók azok a megváltozott munkaképességűek is, akik képesek lennének részmunkaidőben (munkaidő 50%-ában) dolgozni, és ide tartoznak azok is, akik nem vesznek részt a közoktatásban. Számukra kötelező a regisztráció a megyei munkaügyi szervezetnél.* Állást kereső személynek azt tekinthetjük, aki aktívan munkát keres, lehet olyan is, aki jelenleg foglalkoztatásban van, de másik, vagy kiegészítő munkát kíván. Álláskereső lehet olyan személy is, aki másfajta szolgáltatást igényel és kér a munkaerő-piachoz kapcsolódó, és szolgáltatásokat biztosító szervtől. Mindkét fenti esetben munkaügyi regisztráció szükséges a szolgáltatások igénybevételéhez.

Álláskeresők részére nyújtott szolgáltatások:

A szervezet álláskeresőinek ötfajta szolgáltatást kínál. Mind munkanélküliek, mind állást keresők kérhetnek munkatanácsadást, illetve közvetítést. Ezekre személyes találkozás, csoportfoglalkozás de akár ügyfélszolgálat vagy internet használatával is sor kerülhet. Mindkét „folyamat” során közvetítő ügynökségek bevonására is sor kerülhet.

Amennyiben a szolgáltatást kérők megfelelnek az adott feltételeknek, úgy az álláskeresők képzésekre is jelentkezhetnek. Egyéni készségeik, képességeik, valamint szükségleteik alapján, a velük kötött szerződés mellett képző intézmények által lebonyolított képzéseken vehetnek részt.

A munkaerő-piacon speciális helyzetben lévő személyek egyénileg kötött szerződés alapján, a munkáltatók igényeit figyelembe véve képzésre, majd pedig gyakorlati helyre küldhetők. Regisztrált felnőtt ügyfelek szakmai felkészítés során munkáltatónál, képző központnál vagy egyéb szervezetnél vehetnek részt szakmai előkészítésen, tréningen. Ezek 3-6, illetve 12-18 hónapos tréningek, vagy szakmai képzések lehetnek.

²²⁶ <http://psz.praca.gov.pl/>

²²⁷ PES Capacity Questionnaire Country Factsheet

A fenti szolgáltatások mellett a megyei munkaügyi hivatal kezdeményezheti a munkanélküli személyek szakmai aktiválását és társadalmi integrálását az Aktiválási és Integrációs Programban, együttműködve a társadalombiztosítási központtal vagy akár attól függetlenül is.

Munkáltatók részére nyújtott szolgáltatások:

A munkáltatók számára a foglalkoztatási szolgálat tízféle szolgáltatást nyújt, illetve kínál. Valamennyi munkáltató kérhet közvetítéshez kapcsolódó szolgáltatást. Ez állásbörzéken, munkáltatóknak küldött jelentkezések vagy olyan személyes találkozók formájában valósulhat meg, ahol megtárgyalásra kerülnek a munkáltató elvárásai az álláshelyre jelentkezőkkel szemben. Ilyen találkozások alkalmával akár a jelentkezők előválogatása is megtörténhet. Szakmai tanácsadás keretében a munkáltatók segítséget kaphatnak toborzások megindításához, vagy saját szakmai fejlődésükhöz munkaerő-piaci információk vagy képzési lehetőségek biztosításával, felajánlásával. A munkáltatók többféle pénzügyi, finanszírozási segítségben is részesülhetnek. Munkanélküli személy foglalkoztatásához kapcsolódva kérheti a munkahelyteremtéshez kapcsolódó költségeinek visszafizetését. Ugyanígy igényelheti a munkavállaló utáni társadalombiztosítási hozzájárulás, valamint az illető foglalkoztatást megelőző képzési költségeinek visszafizetését, megtérítését. A szolgáltatások, illetve támogatások valamennyi feltételének teljesülnie kell ezek igényléséhez, valamint megítéléséhez. A kapcsolódó feltételek megléte esetén a munkáltató kérheti a felnőtt álláskeresők szakmai előkészítését, tréningjét is. A munkáltatók gyakorlati helyet is biztosíthatnak, vagy szociális munka keretében is foglalkoztathatnak. Azok a munkáltatók, akik a bejelentést követő három hónapon belül 50 főnél több munkavállalójuktól kívánnak megválni, segítséget kérhetnek a szervezettől, amely az érintett munkavállalók esetleges közvetítésével szakmai tanácsadással, képzéssel és az aktív álláskeresőknek járó egyéb támogatásokkal próbálja a tömeges létszámleépítést enyhíteni.

Információ-menedzsment és munkaerő-piaci jelenlét:

Az állásajánlatok és az azokhoz kapcsolódó információk gyűjtése széles körben, több módszer alkalmazásával (telefonos bejelentés, e-mailes feltöltés, személyes találkozások, ügynökségek adatbázisai, munkáltatói rendezvények) kerülnek begyűjtésre. A média alkalmazása mellett hírlevelekkel és nyomtatott kiadványokkal is elérhetők a munkáltatók.

Az álláshelyek betöltését, és így a piaci részesedést illetően a munkaügyi szervezetnek nem állnak adatok a rendelkezésére. Mindazonáltal a Lengyel Nemzeti Bank kutatásai alapján a munkaerőpiacon lévő ajánlatok egy nyolcadát a megyei munkaügyi hivatalok adják.

A szervezet rutinszerűen végzi az ajánlatok jellegének és az adott időpontban regisztrációban lévő álláskeresők jellemzőit. Valamennyi hivatal figyeli a regisztrációjában lévő személyeket, valamint a hozzá érkező ajánlatokat. Az indikátorok által jelzett hiány és többlet mellett figyelik a munkanélküliek és az ajánlatok áramlását, változását, jellegét. A munkaügyi szervezet munkaerő-piaci előrejelzéseket készít a jövőbeli képzési irányok és szükségletek meghatározása céljából.

Aktív munkaerő-piaci eszközök és intézkedések:

Aktív munkaerő-piaci eszközök tekintetében a munkaügyi szervezet négy eszközzel rendelkezik, illetve ajánlja fel ezeket ügyfelei számára. Állásközvetítés során álláskeresőinek álláshe-lyek keresésében segít, a munkáltatóknak pedig megfelelően képzett munkaerőt kutat fel, illetve ajánl. Állásajánlatokat gyűjt, rendszerez, terjeszt, továbbít. A munkáltatók részére in-formációt szolgálat a potenciális jelentkezőkről. A munkanélkülieket tájékoztatja a munka-erő-piac jelenlegi helyzetéről és várható változásairól. Kapcsolatot teremt a munkáltatók és az álláskeresőik között. A munkanélkülieket jogaikról és kötelezettségeikről tájékoztatja.

Tanácsadás során munkanélkülieknek és álláskeresőknek segítséget nyújt megfelelő szakmák és ajánlatok kiválasztásában, munkáltatóknak pedig jelentkezők kiválogatásában ad segítsé- get.

A képzések szervezésének fő célja a résztvevők kompetenciájának, szakképzettségének fej- lesztése, ezzel pedig foglalkoztathatóságuk, illetve elhelyezkedési esélyeik, valamint gazda- sági aktivizálásuk növelése. A gyakorlati hely biztosítása abban segít a munkanélkülieknek, hogy munkavégzés által gyakorlati készségekre tegyenek szert, hiszen munkahelyi környe- zetben végezhetnek munkához kapcsolódó tevékenységet.

Munkaerő-piaci intézkedések tekintetében a munkaügyi szervezet utazási költségtérítést biztosít gyakorlat, szakképzés, elhelyezés és aktív munkahelykeresés során, illetve alkalmá- val. Megfelelő feltételek mellett lakhatási támogatást fizet 12 hónapos időtartamban. Mun- kahelyteremtéshez, vállalkozásindításhoz kapcsolódva a jogi tanácsadás és segítségnyújtás, valamint a tanácsadási szolgáltatások biztosítása mellett anyagi segítséget is nyújt eszközök beszerzésére. Munkanélküli személy foglalkoztatása esetén társadalombiztosítási költséget finanszíroz. Járadékra jogosult munkanélkülieknek a fennálló feltételek teljesülése esetén aktivációs bónuszt állapít meg és folyósít. Fentiek mellett az állásbörzékre utazó és azokon megjelenő munkanélküli és álláskereső ügyfelei részre utazási költségtérítést biztosít.²²⁸

További Intézmények

A Társadalombiztosítási Intézet (*Zakład Ubezpieczeń Społecznych, ZUS*) és regionális szolgálatai azok, amelyek a táppénzért és az anyasági pénzbeli ellátásokért és az öregségi, a rokkant- sági, a túlélő hozzátartozói, valamint a munkahelyi baleset és foglalkozási megbetegedések esetén járó nyugdíjakért felelnek. A Társadalombiztosítási Intézet szed be minden szociális biztonsági járulékot és azokat a megfelelő szervezetekhez utalja. Ugyanakkor a lengyelorszá- gi kötelező nyugdíjrendszerbe a magán pénzügyi intézmények által kezelt nyílt nyugdíjalapok is beletartoznak. Ezeket azonban az állam szigorúan ellenőrzi és felügyeli. A biztosított a jár- ulékokat nem közvetlenül a nyugdíjalapoknak, hanem más társadalombiztosítási járulékokkal együtt a ZUS-nak fizeti. A nyugdíjbiztosítási járulék egy részének a biztosított által választott nyugdíjalapba történő átutalásáért a ZUS felel.

A Fogyatékkal Élők Rehabilitációjáért Felelős Állami Alap (*Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, PFRON*), amely a fogyatékkal élők foglalkoztatáshoz és rehabilitá-

²²⁸ www.mpips.gov.pl,

cióhoz való hozzáférést ellenőrzi. Minden rehabilitációs és foglalkoztatási programot, köztük a védett munkahelyekre vonatkozó programokat is a fogyatékosági kvótát nem teljesítő munkáltatók által fizetett díjakból finanszíroznak.²²⁹

Foglalkozási rehabilitáció ösztönző rendszere

A fogyatékosággal élő munkanélküliek foglalkoztatási, képzési és átképzési támogatását, a munkahelyi adaptációt, az akadálymentesítést az állami rehabilitációs alap a PFRON biztosítja. A PFRON bevételei a munkaadók befizetéseiből (adók, rehabilitációs hozzájárulás) tevődnek össze. A klasszikus támogatások mellett az alap részt vesz foglalkoztatási programok társfinanszírozásában is. Az EU Strukturális Alapok fontos támogatási forrást jelentenek a lengyelországi fogyatékosággal élő személyek munkaerő-piaci politikájának területén. Az Alap forrásainak segítségével megoldásokat fejlesztettek ki, amelyek kormány általi végrehajtása lehetővé tenné a fogyatékosággal élő személyek alacsony foglalkoztatásának megoldását. A teljes megvalósítás a különböző kormányzati és civil partnerekkel való együttműködés ellenére sem történt még meg.²³⁰

Támogatások:

2004-óta a PFRON megtérítheti a fogyatékosággal élő munkavállaló betanítására és mentorálására fordított időt, amely a segítő munkaidejének maximum 20%-ig terjedhet, és a korábbi időszakról eltekintve, a fogyatékosággal élő személy is lehet regisztrált munkanélküli, ezáltal hozzájutva a különböző programokhoz és támogatásokhoz.²³¹ A megváltozott munkaképességnek három kategóriája van: enyhe, mérsékelt/közepes és jelentős. A bértámogatás e minősítések alapján lehet kevesebb vagy több. 2014-ben például a támogatás mértéke havi 1800 PLN a jelentős kategóriában, 1125 PLN a mérsékelt/közepes kategóriában és 450 PLN volt az enyhe kategóriában. A támogatás 600 PLN-nel emelhető speciális esetekben (mentális egészségügyi problémák, tanulási nehézségek, epilepszia, kiterjedt fejlődési rendellenességek).²³²

A lengyel rendszerben vannak más pénzügyi ösztönzők is, melyek fedezik a teljes vagy részleges költségeit a munkahelyek olyan jellegű felszerelésének/kialakításának, amelyek segítik a megváltozott munkaképességű munkavállalót.

- Az első típusa, hogy biztosítják az átlagbér 15-szörösét (ez a maximum), azzal a feltétellel, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállaló 36 hónapig alkalmazásban maradjon. (2012-ben ez kb. 1783 munkahelyet eredményezett)
- egy másik típus pl. a jelnyelvi tolmácsok és az általuk segített munkavállalók költségeit fedezheti.
- A megváltozott munkaképességű munkavállaló támogatást kaphat egyéni fogyatékoságának megfelelő eszközök beszerzésére, az önfoglalkoztatás megkönnyítésére.

²²⁹ http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/

²³⁰ Kowalczyk, Olga: *Zatrudnienie i rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych w Polsce w kontekście praw społecznych – wybrane zagadnienia. Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka.* 2015, nr 3 (126), s. 2-28

²³¹ USTAWA z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy www.mpips.gov.pl

²³² <http://www.mpips.gov.pl/en/disabled-persons/>

Utóbbi támogatás keretében lehetőség van a vállalkozás indásához szükséges eszközök, tanácsadás beszerzésére; a vállalkozás folytatására meghosszabbított kölcsönök kamatainak támogatására; a kötelező társadalombiztosítási járulékok visszatérítésére.²³³

Szolgáltatások:

Lengyelországban az orvosi és a szociális rehabilitáción túl megfelelő speciális képző és rehabilitációs központokat működtetnek civil szervezetek. A súlyos fogyatékossgal élő emberek részt vehetnek terápiás jellegű műhelyek munkájában, ami azt jelenti, hogy a szociális rehabilitációval egy időben zajlik a foglalkozási rehabilitáció. Néhány intézkedésük a nyílt munkaerőpiac munkáltatóit célozza meg, míg mások csak a védett munkahelyeket, képzőintézményeket. A védett munkaerőpiac legtöbbször termelő, kereskedő, szolgáltató, és független versenyképes céggént működik. Ezek megfelelő munkakörülményeket biztosítanak olyan személyek számára, akik fogyatékossguk miatt nem tudnak elhelyezkedni a nyílt munkaerőpiacon. Ezeknek a munkahelyeknek néhány pénzügyi juttatást (adókedvezményeket) garantáltan biztosít az állami költségvetés.

A fogyatékossgal élők/megváltozott munkaképességűek sok esetben nem tudják igénybe venni a munkaügyi szervezet (PSZ) szolgáltatásait, mert nem azonos jogi besorolásba tartoznak, mint a munkanélküliek. Ezért a szakosodott civil szervezetek átveszik a fogyatékossgal élők aktivizálásában betöltött kulcsfontosságú szerepet, támogató programokat kínálva, beleértve a munkaerőpiaci politika aktív eszközeit, mint a szakmai és pszichológiai iránymutatásokat, valamint segítséget nyújtanak a munkaerő-közvetítők segítségével a foglalkoztatás elérésében, növelésében és fenntartásában. Ez a támogatás személyre szabott és a fogyatékossgal élő személyek azonosított igényeihez és a munkáltatók igényeihez igazodik.

A strukturális alapok felhasználásának egyik érdekes példája a támogatott foglalkoztatás modellje, amely figyelembe veszi a vidéki térségekben és kisvárosokban élő fogyatékossgal élő személyekkel kapcsolatos szokatlanul nehéz helyzeteket és részleteket.

A Támogatott Foglalkoztatás(TF) elsősorban az értelmi fogyatékos fiatalok számára biztosít munkaerőpiaci szolgáltatásokat. Az egyéni igények figyelembevételével segítik a fogyatékossgal élőket az állások megszerzésében és megtartásában, a legmegfelelőbb állás megkeresésétől kezdve az adott szakmai feladatokra való felkészülés és a munkahelyi adaptáció támogatásán át a munkahelyre való közlekedési segítség nyújtásáig, a fogyatékossgal élő munkahelyi monitorozásáig és a munkáltatónak nyújtott tanácsadásig annak érdekében, hogy fenntartsák a támogatás pozitív eredményeit. Egyik ilyen szolgáltató a *Lengyel Szövetség az Értelmi Fogyatékossgal Élőkért (Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną/PSONI)*. Többek között tevékenységi körébe tartozik:

- Az értelmi fogyatékos emberek érdekképviselése és védelme.
- Multidiszciplináris rehabilitáció elősegítése.
- Felkészítés képzésre, továbbképzésre.
- Terápiás tevékenység.

²³³ <https://www.pfron.org.pl>

- Munkára kész állapot elősegítése, munkahely megtalálása, kísérés és a beilleszkedés elősegítése.
- Jogi tanácsadás.
- Család és az önellátás támogatása.
- Együttműködés az állami és önkormányzati szervezetekkel, az értelmi fogyatékkal élő emberek, fiatalok esélyegyenlőségének biztosításában.²³⁴

Lengyelországban korlátozottak a támogatott foglalkoztatási szolgáltatások. A támogatott foglalkoztatási szolgáltatások nincsenek a közfoglalkoztatási szolgálatokba integrálva, hanem projekt-alapon működnek.²³⁵ Ilyen projektek a következők:

- *A Lengyel Fogyatékosági Fórum (Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych/PFON)* és a foglalkoztatást támogató intézmények projektje: coach-ok alkalmazása a fogyatékkal élők foglalkoztatásának elősegítésére.²³⁶
- *A Vegyen fel dolgozni ("Weź zaktad na pracę")* program, amely a helyi szervezetek és az érdekeltek fokozott bevonására összpontosít, a fogyatékossgal élő személyek javát szolgáló tevékenységek megvalósításában, a fogyatékkal élők számára egyéni megközelítésben, a nyílt munkaerőpiacon. A fent említett program megköveteli a kompetenciaközpontok és egyéb e téren nagy tapasztalattal rendelkező szervezetek bevonását. A program sikere nagymértékben függ a fogyatékossgal élő személyek befogadásának előkészítésétől, valamint a helyi szervezetekkel (munkáltatók, szervezetek és az önkormányzat) való együttműködéstől.

A Foglalkozási Terápiás Műhelyek (Warsztaty terapii zajęciowej, WTZ) a szakmai reintegráció első szakaszát kínálják. A fogyatékkal élők számára a társadalmi rehabilitáció és a saját hatékonyságuk növelése a szakmai aktivizálással kapcsolatos tevékenységekkel együtt történik. Amikor az egyén eléri a szociális rehabilitáció egy bizonyos szintjét, és általános elképzelése van a számára megfelelő szakmai tevékenységről, akkor a következő szintre lép. Ezek civil vagy szociális szövetkezetek önálló egységei, amelyek foglalkoztatják a fogyatékossgal élő embereket, emellett társadalmi, orvosi és szakmai rehabilitációt is biztosítanak számukra. Ezt a helyi önkormányzatok és/vagy a PFRON finanszírozza. A WTZ-k gazdasági tevékenységet folytatnak (például termelés, szolgáltatások), de nem tudják megtartani a nyereséget: az összes bevételnek vissza kell jutnia a PFRON-hoz vagy a helyi hatóságokhoz. A WTZ-t a PFRON 90%-a és a helyi önkormányzatok 10%-a finanszírozza. Lehetőség van egyéb forrásokra is. Ezek közé tartoznak: önkormányzati támogatások, civil szervezetek és magánszemélyek adományai, valamint a szponzorok adományai.²³⁷

A munkavállalók számára a WTZ egyedi fejlesztési és aktiválási programokat kínál egyedi igényeknek megfelelően. A személyek fejlődését folyamatosan figyelemmel kísérik. Amikor a munkavállaló bizonyos fokú szakmai fejlődést ér el, akkor a nyitott munkaerőpiacra léphet, és helyét egy másik fogyatékossgal élő személy töltheti be. Ha fejlődés nem tapasztalható,

²³⁴ <http://psoni.org.pl>

²³⁵ Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA good practices and recommendations in support of a flexicurity approach. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012

²³⁶ <http://www.pfon.org/>

²³⁷ Dz.U. z 2004 r. Nr 63, poz. 587; art. 5

akkor valamilyen védett munkakörbe kerül az illető. A gyakorlat azt mutatja, hogy sajnos kevesen tudnak a WTZ kötelekeiből átkerülni a nyílt munkaerőpiacra. Ennek egyik oka lehet az egyéni fejlesztési és aktiválási intézkedések elégtelensége és hatástalansága. További ok lehet, hogy mivel a WTZ-k üzleti vállalkozásokat is működtetnek, ezért nem érdekük az értékes és tapasztalt munkavállalók elvesztése. Ezért ahelyett, hogy átmeneti programok lennének, amelyek felkészítenék a jelölteket a nyílt munkaerőpiacra való kijutásra, a WTZ viszonylag tartós megoldásokat kínál a fogyatékkal élők számára.

Rehabilitációs kvóta és hozzájárulás

A Megváltozott Munkaképességű Személyek Állami Rehabilitációs Alapjába (PFRON) a megváltozott munkaképességű személyek kötelező foglalkoztatási szintjének el nem érése címén érkezett befizetésekből származó források jelentik a megváltozott munkaképességű személyek rehabilitációjára és foglalkoztatására irányuló feladatok fő finanszírozási forrását. Ezeknek a befizetéseknek a teljesítési kötelezettsége azért szükséges, hogy motiválja a munkáltatókat, valamint - az összeg csökkentése vagy a fizetési kötelezettség alóli mentesülés céljából - megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztassanak. Az a munkáltató, amely összességében megfelelő számú személyt foglalkoztat, de nem éri el a megváltozott munkaképességű személyek meghatározott foglalkoztatási mutatóját, köteles az elért mutató függvényében díjat befizetni.

Lengyelországban 1997-ben került bevezetésre a foglalkoztatási kvóta rendszer. A lengyel előírások szerint azok a munkáltatók kötelesek regisztrált fogyatékos munkavállalókat foglalkoztatni, amelyeknél az alkalmazotti létszám meghaladja a huszonöt főt. Ezen a ponton azonban elválnak egymástól a köz-, és a magánszféra szabályozása, ugyanis a magán szektorban a kvóta mértéke 6%, míg a közszférában mindössze 2%. A megváltozott munkaképességű személyekre vonatkozó megfelelő foglalkoztatási szint el nem érése címén keletkező fizetési kötelezettségek alapvető körét és a befizetések jogalanyának a körét az 1997. augusztus 27-i, a megváltozott munkaképességű személyek szakmai és társadalmi rehabilitációjáról szóló törvény 21. cikkelye határozza meg. Fizetési kötelezettség azokra a munkáltatókra vonatkozik, *amelyek teljes munkaidőben foglalkoztatottakra átszámítva összességében minimum 25 munkavállalót alkalmaznak*. Ahhoz tehát, hogy valaki ehhez a csoporthoz tartozzon, fontos: hogy az alany munkáltatói minőséggel rendelkezzen, valamint annak a meghatározása, hogy a foglalkoztatási szint megfelel-e legalább 25 főállásnak.²³⁸

A munkáltató számára fontos, hogy mikortól foglalkoztathatja megváltozott munkaképességű személyként a megfelelő határozatokkal rendelkező munkavállalókat (tehát jogilag megváltozott munkaképességűnek minősített személyeket), azaz hogy mikortól ismerhet el a hatáskörök gyakorlását illetően jogilag megváltozott munkaképességűnek minősülő személyeket megváltozott munkaképességű személyekként. E tekintetben, Lengyelországban két elv az irányadó, annak megfelelően, hogy a munkavállaló első vagy többedik alkalommal mutatja be a megfelelő határozatot a munkáltató számára. Az első esetben a munkavállaló a határozat munkáltató számára történő bemutatását követő naptól számítandó megváltozott munkaképességű személynek. Ennek a megoldásnak az alkalmazása megelőzi pl. az egymás-

²³⁸ Ustawa z dnia 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób

sal szembeni váratlan követeléseket olyan megváltozott munkaképességű személyeket megillető munkavállalói jogok tekintetében, amely személyek korábban nem tájékoztatták a munkáltatót megváltozott munkaképességükről. A második esetben amennyiben a munkavállaló már benyújtotta a munkáltató részére a megfelelő határozatot, amely ezután lejárt, és később egy következő határozat mutatott be, nem csak a bemutatás vagy kiadás dátumát kell figyelembe venni, hanem azt a dátumot is, amelytől a munkaképesség csökkenés, a munkaképesség csökkenés mértéke vagy a munkaképtelenség megállapított.

A lengyel fogyatékosügyi szabályok egyébiránt szigorúan meghatározzák, hogy mely szervek igazolása alapján tekinthető valaki, és milyen feltételek mellett fogyatékosnak. Ugyanezek a szabályok viszont azt is tartalmazzák, hogy *mely fogyatékosági kategóriák számítanak dupla, vagy akár háromszoros szorzóval a kvóta számítása során. Ilyenek a jelentős vagy közepes fokú mozgáskorlátozottak, diagnosztizált betegségek a Parkinson-kór, sclerosis multiplex, jelentős látászavar (vakság) és a tompalátás, siketség és siketnéma, HIV-státusz, valamint a betegségek, az AIDS, epilepszia, krónikus mentális betegség, értelmi fogyatékoság, súlyos izomgyengeség, és a késői szövődmények a cukorbetegség. A szorzók számítása különböző képletek alapján történik, amely magában foglalja a munkakört, a megváltozott munkaképesség minősítését, a kieső jövedelmet stb. Meg kell továbbá jegyezni, hogy ezek a kedvezmények csak orvosi igazolás alapján vehetők igénybe. Az igazolásban szereplő dolgok értékelése, orvosi vizsgálaton, releváns orvosi dokumentáción, egy helyben kitöltött kérdőíven, és az utolsó munkahely jellemzőin múlik.*

Ennek az igazolásnak a tartalma háromféle lehet:

- részleges munkaképtelenség,
- teljes munkaképtelenség,
- teljes munkaképtelenség és önálló életvitelre való alkalmatlanság.

A fentiek alapján a rendszer tehát orvosi alapokon nyugszik és figyelmen kívül hagy olyan fontos tényezőket, mint a munkába állás nehézségei, a megváltozott munkaképességűek szempontjai és igényei. A minősítési rendszer további kritikája, hogy bonyolult a folyamat ráadásul a munkaképtelenségre koncentrálna a lehetőségek feltárása helyett és nem veszi figyelembe a megváltozott munkaképességűek szükségleteit.²³⁹ Mindemellett a kvóta kiváltásának a foglalkoztatási kötelezettség teljesítése mellett vannak még más lehetőségeik a munkáltatóknak:

- a büntetés végrehajtásban, rabokat foglalkoztató munkahelyek mentesülnek a fizetés alól, mivel magas szintet érnek el a szabadságuktól megfosztott személyek foglalkoztatása terén – amennyiben a szabadságuktól megfosztott személyek foglalkoztatásának az aránya eléri a 20%-ot akkor, 25%-ban mentesülnek a fizetés alól, 50%-os arány esetén 100%-os mentességben részesülnek. Ugyanakkor ennek a munkáltatói csoportnak a mentessége nem függ a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási mutatójától;
- felszámolás alatt lévő vagy csődöt jelentett munkahelyeket vezető munkáltatók mentesülnek a fizetés alól függetlenül attól, milyen mutatókkal rendelkeznek megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása terén,

²³⁹ Ustawa z dnia 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

- állami és magán, nonprofit szervezeti egységek, melyeknek a kizárólagos tevékenységi köre a társadalmi és gyógyászati rehabilitáció, megváltozott munkaképességű személyek oktatása, megváltozott munkaképességű személyek gondozása (törvény 21. cikkely 2e bekezdés)
- mentesülnek a díjfizetés alól függetlenül attól, hogy milyen mutatókkal rendelkeznek megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása terén – feltétel a megváltozott munkaképességű személyek érdekében végzett nonprofit tevékenység, amely a fogyatékosokkal élők társadalmi egyenlőségét segítik elő (például: szociális otthonok, hospice szolgálatok, ápolási és kezelési létesítmények);
- minden iskola (beleértve a felsőoktatást is), a rövid képzési idejű felsőoktatási oktatások és bentlakásos nevelési és rehabilitációs intézmények (törvény 21. cikkely 2b bekezdés) mentesülnek a fizetés alól, amennyiben a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási mutatója eléri náluk az 2%-ot (0,02);
- állami és önkormányzati költségvetési szervek, költségvetési intézmények és kiegészítő gazdaságok, kulturális intézmények és olyan szervezeti egységek, amelyek alapító okiratok szerint történelmi emlékként elismert kulturális javak védelmével foglalkoznak mentesülnek a fizetés alól, amennyiben a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási mutatója eléri náluk a 2%-ot (0,02). Ugyanakkor a 2005. évtől kezdődően a törvényben előírt megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatási mutató erre a munkáltatói csoportra nézve évente 1%-ot fog növekedni, amíg el nem éri a 6%-ot (0,06-ot);

Csökkenhető a hozzájárulás szakképzési foglalkoztatás (fogyatékosokkal élő tanulók gyakorlati), táppénz, szülési szabadság, katonai szolgálat miatti távollét, önkéntes munkavégzés, fizetetlen szabadság, külföldi kiküldetések esetén.²⁴⁰ Természetesen a be nem töltött munkahelyek a lengyel modellben is fizetési kötelezettséget vonnak maguk után. Az így fizetendő hozzájárulás mértéke helyenként, a havi átlagkereset 40%-a. Korábban az így befizetett összegek nagy részét arra fordította a lengyel kormány, hogy a foglalkoztatott fogyatékos munkavállalóknak bértámogatást adjon az átlagkereset 50%-ban. Ez a rendszer azonban kialakította azt a sajnálatos gyakorlatot, miszerint a munkáltatók kevesebb munkabért fizettek a fogyatékos munkavállalóknak, csökkentve a saját költségeiket, áthárítva azt az államra.

Jó gyakorlatok: A fogyatékoság kezelése Lengyelországban és az EU-ban: Hogyan menedzselik a kis és nagyvállalatok a fogyatékoságot? Magdalena Pancewicz és Johanna Kotzian tanulmánya nyomán²⁴¹

A fogyatékkal élők továbbra is a munkaerőpiac peremén vannak, és nehezen kerülnek be a nyílt munkaerőpiacra. A cégek vonakodnak fogyatékkal élőket alkalmazni, mert nem biztosak a terhelhetőségükben, kétségeik vannak az ép munkavállalók közé való beillesztéssel, vala-

²⁴⁰ Ustawa z dnia 27.08.1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

²⁴¹ Pancewicz, Magdalena – Kotzian, Joanna (2014): Managing Disability in Poland and European Union Countries: How Big and Small Companies Manage Disability and What They Receive in Return? Institute of Labor and Social Studies, Warsaw

mint bizonytalanok az alkalmazás költségeit illetően. Különböző cégek eltérő megközelítéseket alkalmaznak a fogyatékosokra vonatkozóan.

A nemzetközi nagyvállalatok általában saját szemlélettel bírnak a fogyatékoságot tekintve, és azt helyi szinten alkalmazzák is. A központjaik pedig együttműködnek az idevonatkozó jó gyakorlatok megismerésében és terjesztésében is. A kisvállalatok esetében ritka a saját fogyatékosági politika megléte.

A vállalatok különböző okokból döntenek a fogyatékkal élők alkalmazása mellett. Kutatások alapján a leggyakoribb okok:

- a fogyatékkal élők magasán kvalifikáltsága,
- pénzügyi előnyök,
- diszkrimináció elleni szervezeti kultúra és küldetés,
- a vezetőség érzékenysége a terület iránt.

További kvalitatív kutatások és esettanulmányok alapján a fent említett okok mellett további motivációk is tetten érhetők.

Belső motivátorként megemlíthető:

- szervezeti kultúra és a céges HR politika,
- a vezetőség személyes tapasztalata,
- a társadalmi felelősségvállalással összhangban lévő céges intézkedések,
- cégprofil – ilyen jellegű termék/szolgáltatás nyújtása.

Külső motivátorok:

- kormányzat által kiadott szabályok és irányelvek,
- különböző normák és politikák, melyeket a cégek központjai adaptáltak (és alkalmaztak a helyi viszonyokhoz igazodva),
- cégtörténet, különösen ha védett munkahelyről van szó,
- nehézségek a speciális munkahelyek betöltése kapcsán,
- a munkájuk során fogyatékosági státuszba kerülő munkavállalók,
- lehetséges finansiális haszon.

Az *Altix* jó példa, mert egy IT cégről van szó, amely látássérülteknek készít szoftvereket és hardvereket, érdekesség pedig, hogy a cég alapítói is látássérültek. Esetükben a fogyatékkal élők alkalmazásának motivációja egyértelműen a cégvezetés saját tapasztalata, a társadalmi felelősségvállalás (CSR) valamint a cégpolitika.

Az *IKEA Deutschland-nál* más a helyzet. Náluk a fogyatékkal élők alkalmazása részben a sokféleségre nyitott szervezeti kultúra tükröződése, valamint a német törvényi szabályozás szerint a 20 főnél többet foglalkoztatóknál 5%-ban kell fogyatékkal élőket alkalmazni. Üzleti okokból is új lehetőségeket ad a toborzás területén, új vásárlói célcsoportok válnak elérhetővé és nő a cég reputációja – ezek mind meggyőzőek a vezetőség és a részvényesek számára.

A fogyatékkal élők menedzselése kapcsán a különböző megközelítéseket találni, melyek leírják a cégek közötti pozitív példákat. Van olyan megközelítés, amely megkülönbözteti a nagyvállalatokat, akik rendelkeznek definiált HR politikával és speciális megközelítéssel a fogyatékkal élők foglalkoztatására vonatkozóan pl.: az alkalmazás, a továbbképzés, az előrelépési lehetőségek, stb. terén.

Kiváló példákat találunk az olyan nemzetközi nagyvállalatoknál, mint a *Thales*, *Ford*, *IKEA*, *Carrefour* és a *Sodexo*. Mi az, ami ezeket a cégeket példává teszi? Például a szélesebb körű és nyitottabb HR és sokszínűségi politika a CSR-rel összefüggésben. Az *STU Ergo Hestia*, ami egy biztosító társaság, létrehozta az „Integralia” alapítványt, melynek feladatai közé tartozik a fogyatékkal élők munkaerő piacra integrálása a munkaerőpiaci gyakorlatokon keresztül, a CSR szempontok egyikeként.

A fogyatékkal élők alkalmazásának kiindulópontja a nagyvállalatok esetében egy törvény és irányelv csomag aláírásához kapcsolható, mely csomagban ILO-s, ENSZ és helyi lengyel anyagok is vannak. Néhány vállalatnak szüksége van egy kis útmutatóra az adott stratégia végrehajtásához. Ebből kifolyólag közeledés figyelhető meg a tercier és a civil szektor cégeihez, melyeknél rendelkezésre áll a segítség és a tapasztalat. A cégek szabályozott fogyatékosági politikával rendelkeznek, és folyamatosan nyomon követik a politika működését és megvalósulását, ide értve a külső ellenőrzést is.

Az ilyen cégeknél vannak a sokszínűség/fogyatékoság menedzselésével megbízott alkalmazottak (pl.: *Thales*, *IKEA*, *Ford*), és megpróbálják elérni a jó gyakorlatot igazoló tanúsítványt, amely nem kizárólagos útja a működőképes politika független igazolásának, de kiváló út a cég imázsához.

A *Ford* volt az első cég Európában, amely tanúsítványt szerzett az IDMSC-től (International Disability Management Standards Council). Ez a fogyatékoság kezelését széles stratégiába integrálja, általában megkönnyíti a folyamatot, mivel konkrét célokat és tevékenységeket definiálnak, ezeket nyomon követik, elszámolnak vele.

Egy ilyen átfogó és jól szervezett fogyatékosági politika kezelésére jó példa a lengyel *Carrefour*. A cégnél a fogyatékkal élők alkalmazása része a fenntarthatósági politikának és a HR osztály menedzseli. A cég együttműködést kezdett a Business and Disability Network-kel. Ezen kívül több más fogyatékkal élők segítségével foglalkozó szervezettel (pl a siketek egyesületével) is folyamatosan együttműködik a *Carrefour*. A cégnél a vezetőség célja elérni, hogy az alkalmazottak bizonyos százaléka fogyatékkal élő legyen. A menedzserek is nagyon érdekeltek ebben, hiszen a foglalkoztatott fogyatékkal élők létszáma és aránya befolyásolja a bónuszukat.

A kisebb cégeknek befogadó attitűddel kell rendelkezniük, mert az ő megközelítésük informális, se nem törvénybe foglalt, se nem strukturált eleme a politikájukat tekintve. A kisebb cégek szabályozások hiányában saját megközelítéseket alkalmaznak. Ez a megoldás több rugalmasságot és atipikus megoldást tesz lehetővé. Bár kutatási eredmények azt igazolták, hogy a külföldi helyzethez hasonló a lengyel cégek helyzete is, de többnyire a HR politikával és stratégiával integráltan kezelik a fogyatékkal élők foglalkoztatását, a saját, független módszer megléte igen ritka. Éppen ezért nagyon fontos az átfogó és jól tervezett HR politika. Néhány cégnél fejlett a fogyatékkal élők foglalkoztatásával foglalkozó stratégia. A cégek kö-

zött létezik olyan is, amelyik képezi a menedzsereit, bízva abban, hogy azok majd továbbadják tudásukat a beosztottjaiknak. Sajnálatos módon azonban a fogyatékkal élők foglalkoztatásának a monitoringja elég gyenge.

A fogyatékkal kapcsolatos stratégiával rendelkező nagyvállalatok kb 10%-ot tesznek ki, csakúgy mint, akiknek strukturált és intézményesített megközelítésük van, képzik a munkavállalókat és figyelik a foglalkoztatást. Valójában a fogyatékkal kapcsolatos sikeresebb kezelése szempontjából, mind a munkavállalók képzése, mind pedig a monitoring fontosnak tűnik. A legjobb fogyatékkal kapcsolatos politikák tartalmazzák az összes személyzetfejlesztési szakaszt: a toborzási folyamatot, a beillesztést, a képzést és fejlesztést, valamint a promóciós lehetőségeket. Pancewicz - Kotzian által lefolytatott esettanulmány kutatás mindegyik területet lefedte.

Az első szakasz a kommunikáció és toborzás:

A fogyatékkal kapcsolatos politika területén jó gyakorlattal rendelkező cégek változatos megoldásokat használnak a jelöltek bevonására.

Azok a nagy cégek, amelyeknek definiált CSR és diverzitás politikájuk van, nyitottságot kommunikálnak a fogyatékkal élő alkalmazottak felé honlapjaikon. Függetlenül a cégnagyságtól a cégek az álláshirdetéseikben is kommunikálják, hogy speciális állások a fogyatékkal élők számára is elérhetők vagy a szervezeti kultúra nyitott az ilyen jelentkezőkre is. Az álláshirdetéseken túl is változatos eszközöket használnak a cégek, hogy megfelelő jelölteket keressenek.

A *RehabStation Stockholm* egy rehabilitációs cég, amely fogyatékkal élők sport csapatait szponzorálja. Abban hisznek, hogy aki aktív a sportban, az más területen is aktív, és kiváló alkalmazott is válhat belőle.

Az *Altix* az ügyfelei közül is toborozza az alkalmazottait, míg a *Thales* ösztöndíjjal támogatja a fogyatékkal élő diákokat. Néhány cég (pl. a *Carrefour*, *Sodexo*) a tercier szektorral és a civil szervezetekkel működik együtt, míg mások (*Thales*) a kormányzati szervezetekkel működnek együtt. Ezek az együttműködések lehetővé teszik a cégek számára a toborzási idő lerövidítését.

A *Carrefour* az NGO-kkal való együttműködésének eredményeképpen, mindig kap egy listát a jelentkezőkről, amely listán szereplőket bizonyos állások esetében a többiek előtt interjúztatják. Az idő lerövidítése és a költségek csökkentése érdekében néhány cég asszisztentst vagy coach-ot biztosít az újonnan alkalmazott fogyatékkal élők számára.

Egyes vállalatok, függetlenül attól, hogy a fogyatékkal élők foglalkoztatására vonatkozó tudatos stratégia eredményeképpen elégedettek az egyes szervezetekkel való együttműködéssel, vagy az egyes munkakörök és alkalmazottak tökéletes összehangolásával, a fogyatékkal élők bizonyos csoportjaira koncentrálnak. Vannak, akik a társadalmi integráció jegyében szellemi fogyatékkal élőket alkalmaznak. A *Marionnaud* parfümcég a gyógyszerproblémákkal küszködőkre koncentrálnak, míg a *RehabStation Stockholm* inkább a mozgássérülteket alkalmazza.

A második szakasz a belső kommunikáció, infrastrukturális adaptáció és a beillesztés:

A fogyatékkal élő munkatársak sikeres menedzseléséhez fontos felkészülni az alkalmazottakra és az infrastruktúrára egyaránt. Egy fogyatékkal élő munkába állítása előtt fontos hozzáilleszteni/rá szabni a munkakörnyezetét, minden szükséges felszerelést és technikai támogatást biztosítva. Ezt a kormányzat támogatja, de nem mindegyik cég veszi igénybe az állami támogatást. A kisebb cégek véleménye szerint a folyamat meglehetősen időigényes és bonyolult. Sok cég inkább maga oldja meg ezeket a dolgokat, így kerülve el a bürokráciát.

A munkahelyeken nem csak a fizikai környezetet kell felkészíteni a fogyatékkal élő munkatárs érkezésére, hanem a kollégákat is. Fel kell készíteni őket a fogyatékkal élőkkel való viselkedésre és kommunikációra, hiszen a látás- hallás- vagy mozgássérültek esetében bizonyos szituációk/helyzetek több türelmet és nagyobb körültekintést kívánnak.

A harmadik szakasz a munkatársak menedzselése:

A fogyatékkal élő munkatársakkal ugyanúgy bánnak, mint a többi alkalmazottal. Nincs különbségtétel, a lényeg, hogy hogyan dolgozik az adott munkavállaló. Nem szerencsés pozitívan megkülönböztetni bizonyos csoportokat, mert az ronthatja a hangulatot. Fő szempont a törvényi szabályozások figyelembe vétele, mely pl. rövidebb munkaidőt vagy más rendszerű szünetet írhat elő. Ezekon kívül azonban mindenkit egyenlően kell kezelni.

A vizsgált cégek esetében egyenlő esélyekkel és lehetőségekkel találkoztak a kutatók. Az persze előfordulhat, hogy a fogyatékkal élők előmenetele akadályokba ütközik, de nagyobb cégek esetében, ahol komplex struktúra működik és különböző területeken tudnak tapasztalatot szerezni, ott könnyebb a fejlődés és az előrelépés.

Nagyvállalatok esetében a fejlesztés nyomon követése megoldott – ez különösen igaz a fogyatékkal élőkre. A HR osztály figyelemmel kíséri a munkatársak teljesítményét és összehasonlítja az azonos pozíciókat betöltőket. Ha egy fogyatékkal élő rosszabb helyzetben van, akkor a feletteseknek meg kell beszélniük velük az okokat. Az alkalmazottak teljesítményének és fejlődésének nyomon követése nemcsak antidiszkriminációs szempontból hasznos, hanem vállalati tudásmenedzsment eszközként is hasznosnak bizonyul.

Sajnálatos módon a monitoring iránti igény és elkötelezettség ritka. Ez különösen igaz a lengyelországi kisvállalkozásokra, ahol ilyen részletes politikát nehéz bevezetni és egyben szükségessé teszi, hogy a HR osztályok fogyatékos politikája jelentősen fejlődjön.

Előnyök a szervezetek számára:

A fogyatékkal élők foglalkoztatása kapcsán már eddig is számtalan változás történt, ami nemcsak a fogyatékkal élők, hanem a többi munkavállaló számára is hasznosnak és előnyösnek bizonyult. A fogyatékkal élőket alkalmazó cégeknek nemcsak a vevők körében van jobb imázsuk, hanem az alkalmazottak körében is.

- A fogyatékkal élők alkalmazása pénzügyi nyereséget is jelenthet, bár nem minden cég tesz szert előnyre ebből.

- A demográfiai krízis és munkaerőhiány idején nem szabad elfeledkezni a fogyatékkal élőkéről, hiszen potenciális erőforrásaik lehetnek a jelentkezőknek. Alkalmazásuk új lehetőségeket nyit meg és az NGO-kkal együttműködve csökkenhet az alkalmazáshoz szükséges idő is.

A fogyatékkal élők alkalmazása feltörekvő téma a cégeknél Lengyelországban is. A nagyvállalatok általában a HR osztályaikkal és a fenntarthatósági stratégiáikkal összhangban menedzselik ezt, speciális politikát is kialakítva. A kisebb cégek rugalmasabbak, hiszen az ő politikájuk csak a meglévő gyakorlatok adaptálása. A cégek növekedésével azonban nekik is egyre specifikáltabb politikát szükséges kialakítaniuk.

A fogyatékkal élők távmunkában történő foglalkoztatása Lengyelországban *Mikolaj Olszewski tanulmánya nyomán²⁴²*

A távmunka, mint rugalmas foglalkoztatási forma fontos szerepet tölthet be, többek közt a fogyatékkal élők szakmai aktivizálásának folyamatában. Lehetővé teszi a munkába ingázás problémáinak csökkentését, valamint hozzáférést biztosít új IKT eszközökhöz és a munkavégzéshez szükséges speciális felszerelésekhez is. Ez a lehetőség a fogyatékkal élők számára szabadságot és függetlenséget ad. A munkáltató szempontjából nézve a távmunka előnyöket hozhat: csökkenti az irodafenntartás költségeit, növelheti a munkahatékonyságot és lehetővé teszi a munkáltatók számára, hogy szakképzett munkaerőt vegyenek fel, akinek a képességeit a fogyatékoságuknál többre értékelik. A távmunka 2007-es munkajogi szabályozásának végrehajtása nem eredményezte a távmunka mint foglalkoztatási forma növekedését, valamint nem járult hozzá a fogyatékkal élők munkakörülményeinek javításához sem.

Lengyelország jogi szabályozása a fogyatékkal élők távmunkájára vonatkozóan:

A távmunka törvényi szabályozásának végrehajtása és az EU-tagállamok nemzeti jogához igazítása 2002. július 16-án kezdődött, amikor az európai szociális partnerek (ETUC, UNICE, UEAPME és CEEP) keretmegállapodást írtak alá a távmunkáról.

Lengyelországban a távmunkára vonatkozó európai keretmegállapodás végrehajtásának alapja a lengyel szociális partnerek által 2005. június 10-én aláírt távmunkavállalási megállapodás, amely a szakszervezetek, a munkaadói szervezetek és a Társadalmi Párbeszéd az Európai Integrációról Kerekasztal közötti tárgyalási folyamat eredménye volt. A 2005-ös kétoldalú megállapodás mérföldkő volt a távmunka lengyel jogi keretének megvalósításában és a kormány törvénytervezetének kidolgozását eredményezte. 2007. október 16-án módosították a Munka Törvénykönyve 2007. augusztus 27-i verzióját, amely a munkáltatók és távmunkások jogairól és kötelezettségeiről gondoskodtak. „A távmunka a cégen kívül rendszeresen végzett munka, elektronikus kommunikáció használatával.”

A fogyatékosággal élő embereket gyakran érik hátrányos megkülönböztetések a munkaerőpiacon. Ettől a távmunkában dolgozókat a Munka Törvénykönyvének egyik záradéka védi.

²⁴² Olszewski, Mikolaj (2014): The employment of people with disabilities in telework in Poland – best practices. Wydział Filologiczno-pedagogiczny Radom

Ezért a munkaszerződéseket nem lehet megszüntetni azért, mert a munkavállaló elutasította a távmunkát. A távmunka a munkavállaló és a munkáltató számára önkéntes. Ennek eredményeképpen a távmunka formájában létrejövő munkaviszony csak a két fél kölcsönös egyetértésével hozható létre. A már „hagyományos” munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók esetében, ha hajlandóságot mutatnak a távmunkára, akkor a munkáltatónak hozzá kell járulnia a távmunkában végzett munkaformához. A munkáltató köteles a távmunkavégzéshez szükséges felszerelések, berendezések biztosítására, illetve azok felszerelésével, szervizelésével, használatával és karbantartásával kapcsolatos költségek fedezésére. Mindemellett technikai segítséget és a szükséges képzést is biztosítani kell, hogy a távmunkások munkahelyi biztonságával is minden rendben legyen.

A Munka Törvénykönyve azonban előírja, hogy a munkáltató és a távmunkás külön megállapodásban meghatározhat:

- biztosítási fedezetet, valamint szabályokat a távmunkavállaló tulajdonában lévő munkaeszközök használatára és a megfelelő pénzügyi egyenértékre vonatkozóan;
- a munkaadó és a távmunkavállaló közti kommunikációs szabályokat, a munkavállaló munkahelyi jelenlétének elismerését;
- a munkáltató ellenőrzési módszereit és formáit a munkavállalóra vonatkozóan;
- a távmunkában továbbított anyagok biztonsági/védelmi szabályait;
- az elektronikus kommunikáció módszereit, stb.

Tanulmányok a lengyel távmunkát végző fogyatékkal élőkéről:

A tanulmányok elemzése azt jelzi, hogy a távmunkát végző fogyatékkal élők száma 2000 óta folyamatosan nő, bár ez a növekedés nem jelentős.

Az első kutatási projekt: *Rugalmasság a távmunka iránti keresletben Lengyelországban*. Az elemzést és a szimulációt 2001. és 2002. fordulóján folytatta le a Varsói Munkaügyi és Szociális Intézet. A tanulmány 264 vállalkozásra terjedt ki. Csak 2,3%-uk állította, hogy a tanulmány készültekor alkalmazta a távmunka formáját, és csak 4,2% mondta azt, hogy fontolgatják a jövőben.

A másik projekt ESZA finanszírozásból valósult meg, ez volt: *A Távmunka*. Országos program volt a vállalkozók képzésére és ösztönzésére 2005-2007 között. Az 1000 megkérdezett vállalkozás közül 16%-uk állította, hogy a tanulmány készültekor alkalmazta a távmunka formáját, és 19% mondta azt, hogy érdekli őket a távmunka jövőbeli alkalmazása.

A fenti kutatási projektek célja az volt, hogy a lengyelországi foglalkoztatás távmunka formájának lehetőségeit és változatait megmutassák a vállalkozások és vállalatok szemszögéből nézve. Érdemes visszaemlékezni a fogyatékkal élők foglalkoztatásával és a munkáltatók attitűdjével kapcsolatos korábbi közvélemény-kutatásokra.

A TNS OBOP által 2004-ben végzett tanulmány szerint a válaszadók 63%-a állította, hogy a munkáltatók félnek a fogyatékkal élők alacsony munkaerő-hatékonyaságától és a magas munkahelyi hiányzásától (47%). A CBOS 2007-ben végzett vizsgálatában, amelyben a válaszadókat a fogyatékkal élők foglalkoztatásával kapcsolatos attitűdökről kérdezték, a túlnyomó többség (79%) úgy érezte, hogy a fogyatékossgal élő emberek, akiknek az egészségük lehe-

tővé teszi a munkavégzést, azok hajlandóak dolgozni még akkor is, ha a nyugdíjuk egyébként elegendő. A válaszadók 16%-a fogalmazott meg ezzel ellentétes véleményt. Emellett a válaszadók 76%-a vélte úgy, hogy a fogyatékkal élő embereknek elsősorban nyílt munkaerőpiacon kell munkát vállalniuk az egészséges emberekkel integrálva, nem pedig védett műhelyekben.

2009-ben a Public Affairs Institute (ISP) megvizsgálta a munkáltatók véleményét a fogyatékkal élők foglalkoztatásáról. A tanulmányok azt mutatták, hogy a munkáltatók általában vonakodtak a fogyatékkal élő embereket felvenni. A megkérdezettek mindössze 27%-a mondta, hogy számol ezzel a lehetőséggel is, és a megkérdezettek – akik nem foglalkoztatnak fogyatékkal élőket – 10 %-a mondta, hogy a jövőben elképzelhetőnek tartja ilyen munkavállaló alkalmazását. A fogyatékkal élők foglalkoztatását gátló tényezők közül a munkáltatók olyan tényezőket említettek, amelyek közvetlenül vagy közvetve kapcsolódtak a munkahelyi beilleszkedéshez. A közös probléma (különösen a KKV-k esetében) a technikai feltételek és az infrastruktúra elégtelensége volt. A fogyatékkal élők foglalkoztatásának akadályai között megemlíthetjük a bizonytalan jogszabályi környezetet, és az információkhoz való hozzájutás nehézségeit. A munkáltató véleménye szerint a fogyatékkal élők foglalkoztatását gátló tényezők:

- Nem megfelelő infrastruktúra – építészeti akadályok – a munkáltatók 69% szerint.
- Komplikált és tisztázatlan jogi szabályozás – a munkáltatók 58% szerint
- A fogyatékkal élő emberek foglalkoztatására vonatkozó gyakran módosuló szabályok – a munkáltatók 58% szerint.
- A fogyatékkal élők nem megfelelő képzettsége – a munkáltatók 57% szerint.
- A munka pénzügyi és szervezeti adaptációja – a munkáltatók 55% szerint.
- A megbízható információk megszerzésével kapcsolatos problémák – a munkáltatók 46% szerint.
- A fogyatékkal élők kevésbé jó hatékonysága alkalmazottként – a munkáltatók 35% szerint.

Érdeemes megemlíteni a Public Affairs Institute (2007) tanulmányait a fogyatékkal élő fiatalok foglalkoztatásának előnyeiről és hátrányairól a nyílt munkaerőpiacon. A tanulmányok a munkavállalók rugalmas foglalkoztatási formáinak (beleértve a távmunka) összefüggésében a kistérségi irodák alkalmazottainak véleményét mutatják be, a fogyatékkal élő fiatalok foglalkoztatásáról. A leggyakoribb formák a polgári jog alapján megkötött szerződések (28,7%) és a részmunkaidős foglalkoztatás (26,6%). További formák, mint például az ideiglenes munka, a távmunka, stb. ritkán került említésre.

A fogyatékkal élők foglalkoztatásának kérdésében a Central Statistical Office adataira kell hivatkozni a fogyatékkal élők munkavállalására vonatkozóan. 2004 óta az aktivitási ráta és a foglalkoztatottsági ráta folyamatosan növekedik, miközben a munkanélküliségi ráta szorosan kapcsolódik a gazdasági válság munkaerőpiacra gyakorolt hatásaihoz. Összefoglalva, a tanulmány megerősíti a fogyatékkal élők foglalkoztatásának viszonylag merev és nem igazán sokrétű formáit. Ezen az alapon arra a következtetésre juthatunk, hogy a fogyatékkal élő emberek legáltalánosabb foglalkoztatási formája a nyílt munkaerőpiaci vállalatok és intézmények esetében a teljes munkaidőben való foglalkoztatás. A fogyatékkal élő embereket foglalkoztató munkahelyeket tekintve nagyjából fele arányban alkalmazzák a részmunkaidős

foglalkoztatást. Ezzel ellentétben a távmunka ritkán kerül felhasználásra, csakúgy, mint az egyéb olyan formák, mint a támogatott foglalkoztatás vagy a fogyatékkal élő mellé alkalmazott ideiglenes segítő.

Előnyök és hátrányok a távmunkában foglalkoztatott fogyatékkal élők vonatkozásában:

A távmunka összetett jelenség, amelyet különböző szempontok alapján közelíthetünk meg, legyen szó technikai, gazdasági, rehabilitációs és szervezeti aspektusról. Természetesen érdemes hangsúlyozni az információs és kommunikációs technológiák (IKT) hasznosságát a fogyatékkal élők számára, mivel lehetővé teszik a fogyatékoság negatív hatásainak csökkentését, és új lehetőségeket teremthetnek a fogyatékkal élők tanulási és munkafolyamatai tekintetében.

- A látássérült emberek beszédszintetizátorokat, braille-kijelzőket, szkennereket és speciális nagyítású képernyőket is nagyra értékelhetnek, hiszen ez jelentősen megnöveli az információhoz való hozzáférés esélyeit. A hallássérült emberek beszéd felismerő rendszereket használhatnak, és az internet segíthet nekik a kommunikációs akadályok kiküszöbölésében.
- Mozgássérültek számára a számítógép, az internet és a különböző médiák használata nagymértékben elősegítheti a kommunikációt és növelheti az információkhoz való hozzáférést, továbbá lehetővé tehetik az közlekedési akadályok eltávolítását, valamint a munkahelyre ingázás teljes vagy részleges kiküszöbölését. A távmunka egyéb előnyei között említést érdemel az a tény, hogy a megjelenés és a munkavállaló életkora kevésbé fontos, a szakmai tevékenységek végrehajtásának rugalmas módja viszont további előnyt is jelenthet. A fogyatékkal élők ezen csoportja számára a távmunka a foglalkoztatás ösztönzésének legjobb módja lehet.

A fentiek alapján világos és egyértelmű, hogy a távmunka, különösen az otthoni változat, egyedülálló lehetőséget kínál a fogyatékkal élők számára szakmai tevékenységük elmélyítésére és növelésére. A távmunka kedvező feltételeket teremt a fogyatékkal élők foglalkoztatásához, hiszen azáltal, hogy otthon végezhető, elkerülhetők a munkahelyre való ingázáshoz kapcsolódó problémák.

Nem kerülhetjük meg azonban, hogy a fogyatékkal élők otthoni munkavégzésének hátrányai is vannak, hiszen a társadalomtól való elszigetelődésének mélyülését vonhatja maga után, mely ezeknél a csoportoknál elég gyakori. A call-centerben való munkavégzés képessége lehetővé teszi a munkavállalók társadalmi beilleszkedését, ezért nagyon fontos szerepet játszik a társadalmi rehabilitáció folyamatában. További fontos feladat az épületek fogyatékkal élők igényeihez való alakítása, ilyen lehet például akár egy felvonó beszerelése. További probléma lehet a munkarend sajátos szervezettsége, hiszen a fenti rugalmasság mellett nincs folyamatos munkáltatói felügyelet, így a dolgozó munkaalkoholistává válhat.

Távmunka – a fogyatékkal élők foglalkoztatásának támogatása --- néhány jó gyakorlatként kiválasztott projekt:

Internetes platform a fogyatékkal élők számára – ez jó példa egy olyan portálra, amely információkat gyűjt fogyatékkal élők szervezeteiről, valamint a munkaerőpiaci információkról. A

platformot 1996-ban hozta létre a „*Foundation Supporting Mathematicians and IT Specialists with Disabilities*”, amely 1992 óta támogatja a fogyatékos emberek tevékenységét a számítógépes hardverek és szoftverek használatának oktatásával, álláskeresési tanácsadással és jogi tanácsadással valamint felszerelés beszerzésével kapcsolatban. Az Alapítvány megvalósította a “Internet Node for the Disabled” projektet, amelynek keretében megkísérelte megszervezni a helyi közösségeket a mozgáskorlátozottak számára. A portál munkaszalokat biztosított a fogyatékkal élő emberek számára – ezek az internetes mini-központok Chelmza és Trójmiasto területén jöttek létre. Megalakult az internetes kávézó, az EPEA, amely egy környezetbe integrálta a távmunka iránt érdeklődőket.

A State Fund for Rehabilitation of Persons with Disabilities 2003-2004-ben megvalósított *távmunka programja* a fogyatékosággal élő emberek szakmai aktivizálásának eszköze volt, mivel lehetőséget biztosított a távmunkához szükséges képesítések megszerzésére, amelyek hasznos mindazoknak hasznosnak bizonyulnak, akik az információs társadalomban élnek. A „Távmunka” program Lublin, Pomeránia, Wielkopolska és Alsó-Szilézia négy régiójában valósult meg. 2003-ban befejeződött a képzésre és a támogatások igénylésére szánt első szakasz. A képzést 379 ember végezte el, 1040 álláshely létrehozására 143 pályázat érkezett, finanszírozás és számvitel, programozás, adminisztráció, honlap létrehozása, adatbázisok létrehozása, stb. területeken. 2004 első félévének végén a programban mintegy 400 ember vett részt, akik közül több mint 60% volt foglalkoztatott.

A távmunka - a munkaerőpiaci egyenlőtlenség és diszkrimináció leküzdésének lehetősége (*Telework - the opportunity to combat inequality and discrimination in the labor market*) - a projektet 2004 és 2008 között a nyugat-pomerániai tartományban szervezték meg, amelynek adminisztrátora Szczecin Nyugat-pomerániai üzleti iskolája. A projekt célja a fizikai fogyatékkal élők aktivizálása volt. A pilot projektet Nyugat-Pomeránia és Piła területén hajtották végre, kedvezményezettje 20 kis- és középvállalkozás volt, és egy csoport fizikai fogyatékkal élő munkavállaló, akiket az a veszély fenyegetett, hogy elveszítik munkájukat és munkanélkülivé válnak. Összesen 100 embert érintett a projekt. A projektben volt egy call center és hat teleház, amelyek számítógépes munkaállomásokkal voltak felszerelve, ahol a fogyatékkal élő munkavállalók elvégezték szakmai feladataikat (a cégen kívül), és képzéseken is részt vettek. A projekt során elindították a távmunka portált, amely megkönnyítette a programba bevont személyek és az érdekelt felek közötti információcserét. A projekt szerves része volt az is, hogy népszerűsítse az eredményeit a munkáltatók, a fogyatékkal élők és a helyi és központi kormányzat körében. Az Equal keretében számos különböző partner együttműködésének eredményeként létrejött a Flexible Forms of Employment Vortal, amely különböző célközönségnek ajánl átfogó tájékoztatást a rugalmas foglalkoztatási modellről.

A távmunka munkaügyi törvénybe való integrálása után az State Fund for Rehabilitation of Disabled Persons (PFRON) új programot dolgozott ki a fogyatékkal élő emberek távmunka és egyéb rugalmas foglalkoztatási formáira, mely programot 2009-2013. között tervezték végrehajtani. Sajnos, a program 2009 elején nem indult el, mivel az Alapnak nyújtott kormányzati támogatások tekintetében költségvetési megszorítások következtek be. A program stratégiai célja a fogyatékkal élők foglalkoztatása a távmunka formájában, a program operatív célkitűzései pedig:

- A fogyatékkal élők kompetenciájának növelése, amely lehetővé teszi számukra a távmunkavállalóként való alkalmazást
- A fogyatékkal élők foglalkoztatási akadályainak csökkentése számítógépes hardver és irodai szoftverek beszerzésével, valamint szélessávú internetkapcsolat telepítésével
- a távmunka népszerűsítése a munkáltatók körében.

A célcsoport a fogyatékkal élők NGO szervezetei voltak. A programban való részvételhez bizonyos feltételeknek meg kellett felelni. A programot úgy fejlesztették ki, hogy azok munkáltatók, amelyek egy fogyatékkal élő személyt foglalkoztatnak, felhasználhatják a résztvevő szervezeteket a megfelelő képzettségű és motivált munkavállalóval való kapcsolattartásra, amennyiben a munkavállaló a hozzárendelt távmunkát nem tudja további adaptáció nélkül elvégezni. A programot két területen kellett megvalósítani: finanszírozási projekt a fogyatékkal élők távmunka formájában való aktivizálására, továbbá számítógépes hardverek, szoftverek, irodai berendezések beszerzésének és a távmunkások szélessávú internetkapcsolatának telepítésének támogatása.

Távmunka – a fogyatékkal élők foglalkoztatásának támogatása --- jó gyakorlatok a munkaadói oldalon:

Az Ombudsmani Hivatal – A fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatása az ombudsman hivatalában természetes következménye annak, hogy az ombudsman az egyenlő bánásmódért síkra szálló független testület, és ez csak az egyik a számos tevékenység közül, amelyet az intézmény a fogyatékkal élő emberek esélyegyenlőségének kiaknázására érdekében felvállal. Az ombudsman hivatala 15 fogyatékkal élő embert foglalkoztat, akik az összes foglalkoztatott 5,4% -át képviselik. A PFRON finanszírozásának köszönhetően, a kerekesszékekben mozgó személyek sajátos igényeihez igazították az irodai munkafolyamatokat, a földszinten könnyen elérhető külön helyiséget alakítottak ki és a szükséges hardvert (szkennert, speciális egérpadot) is beszerzték. A fogyatékossgal mértékétől függően bizonyos feladatokat a munkavállaló otthon is el tud végezni. A Hivatalban dolgozó fogyatékkal élő munkavállalót egy személyi asszisztens támogatja.

Az Altix - Lengyelország legnagyobb a látássérültek számára készülő elektronikai berendezések forgalmazásával foglalkozó cég, és az egyik legnagyobb ilyen fajta Európában is. A cég székhelye Varsóban van, 47 alkalmazottat foglalkoztat, köztük 14 fogyatékkal élő személyt (a munkaerő 30%-a). A vállalat Lengyelországban a typhlo-informatika úttörője. A cég alapítói teljes mértékben megértik ügyfeleik igényeit, mert maguk is látássérültek. Az Altix kiváló példa, hogy hogyan lehet a munkavégzést kimagasló szinten a fogyatékkal élők igényeire szabni. A vállalat olyan modern felszerelésekkel rendelkezik számukra, mint például a braille monitorok, beszéd szintetizátorok. Az Altixnél jellegzetes megközelítés, hogy az alkalmazottnak lehetővé teszi a rugalmas munkaidőben vagy távmunka formájában megvalósuló munkavégzést.

Lengyelországban továbbra is megfigyelhető számos akadály a fogyatékkal élők foglalkoztatása terén, jól látható a negatív előítélet a fogyatékkal élőkkel szemben, megfigyelhető esetekben a társadalmi kirekesztés, valamint a korlátozott lehetőségek a szakmai vagy társadalmi életben. Ezek az okok is hozzájárulnak a távmunka forma nagyon lassú növekedéséhez. A munkaadókat vizsgálva jól látható, hogy ezen az oldalon nem a jogi szabályozással van

gond, hanem az emberi hozzáállással. Ezért fontos figyelni a 2014-2020-ra tervezett "Tudás, oktatás és fejlesztés" operatív programot (jelenleg a konzultációs szakaszban van). Ebben több prioritás került meghatározásra a távmunkában való foglalkoztatás támogatására, valamint ezeknek a munkahelyeknek a hosszabb távú fenntartására. Annak ellenére, hogy számos népszerűsítő reklámkampányt támogattak a fogyatékkal élők foglalkoztatásának támogatásával kapcsolatban a továbbiakban kiemelten hangsúlyozni kell a rugalmas foglalkoztatási formák fontosságát. A változás lassúságának oka a fogyatékkal élők munkájával kapcsolatos előítéletek megléte és a hozzáállásbeli lassú változás, valamint maguknak a fogyatékkal élőknek a lassú változása. A munkaképes korú (18-65 éves) fogyatékkal élők elsősorban pénzügyi problémákat jeleznek, ugyanakkor a munka értéke a negyedik helyre került. Ez egy fontos probléma, amely alacsony foglalkoztatási arányt eredményez és elősegíti a fogyatékkal élők passzivitását. Nem vállalják a munkát, mert félnek az esetleges előnyök elvesztésétől.

Át kell tekinteni a támogatásokat is. A fizetések finanszírozása munkahelyi biztonságot eredményez, de nem segíti a fogyatékkal élők szakmai készségeinek fejlesztését. A kormányhoz intézett ajánlás olyan javaslatot tartalmaz, amely a finanszírozás megváltoztatását javasolja annak érdekében, hogy a pénzeszközöket beszerzési eszközökre és a szakemberek képzettségének fejlesztésére fordítsák. Ezért a kormánynak a PFRON-nal együtt újra aktiválnia kell a 2009 és 2013 közötti időszakra tervezett programot, mely a távmunkát és a fogyatékkal élők egyéb rugalmas foglalkoztatási formáit hivatott támogatni. Az a tény, hogy nincs adat a távmunkában foglalkoztatottak foglalkoztatásáról, a távmunka jelentőségének alacsony voltáról tanúskodik és egyfajta pazarlásaként az IKT által teremtett lehetőségeknek. A városi tele-centereinek potenciálja is pazarlásnak tűnik, annak ellenére, hogy a tömegközlekedés könnyen elérhető a fogyatékkal élők számára.

A korábban felsorolt példák életképes alternatívák lehetnének. Az biztos, hogy a távmunka nagyon hasznos és ésszerű megoldás lehet a munkáltató és a munkavállaló számára is.

2.7. Foglalkozási rehabilitációt ösztönző rendszer Németországban (Schmieder Réka)

A fogyatékkal élő emberek éppen úgy szeretnének élni, mint ép társaik. Mobilak szeretnének lenni, és mindennapjaikat segítség nélkül kívánják megoldani. Ehhez meg is van minden joguk, ugyanis Németország Alaptörvénye tiltja a hátrányos megkülönböztetést. Ezért a Szövetségi Munkaügyi és Szociális Minisztériumnak, mint irányító hatóságnak alapvető feladata a megváltozott munkaképességűek esélyegyenlőségének, valamint az egészséges társaikkal azonos foglalkoztatási és társadalmi részvételének megteremtése.

Németország, hasonlóan más országokhoz elfogadja és végrehajtja az ENSZ Fogyatékosügyi Egyezményét, illetve az abban foglaltakat. Mindezek mellett javítani igyekeznek a fogyatékkal élők foglalkoztatási lehetőségeit. Számos program és kezdeményezés szolgálja ezen emberek fokozott részvételét a fenti cél érdekében. 2013 októberében a Szövetségi Munkaügyi és Szociális Minisztérium, a Szakszervezeti Szövetség, a munkaügyi szervezet, a Német

Fogyatékosügyi Tanács és más szervezetek közös kezdeményezést fogadtak el a fogyatékkal élők vállalati képzésének és foglalkoztatásának elősegítésére. Ennek fókuszában a súlyosan fogyatékosok még intenzívebb és pontosabb közvetítése áll. Emellett megfogalmazták, hogy a regionális együttműködések segítségével új álláshelyeket kell létrehozni a hátránnyal élők számára. A program 2014-ben indult hároméves időtartammal.²⁴³

Munkaerő-piaci helyzetkép

Németországban, a tavalyi esztendőben (2016) a munkaképes korú lakosságot (15-64 év) tekintve 40 255 600 fő dolgozott. Ez 1 079 700 fővel volt több az azt megelőző évhez képest. A fiatal korosztály (15-24 év) munkavállalóinak száma 2016-ban 3 986 400 fő volt, míg 2015-ben 3 798 200 fő ugyanez a szám. Ennek megfelelően a foglalkoztatási ráta a 15-64 évesek körében 2016-ban 74,7%, 2015-ben 74% volt. A 15-24 évesek foglalkoztatási rátája 45,8 volt tavaly, 2015-ben pedig 45,3%. Iskolai végzettség tekintetében a munkaképes korúak között a tavalyi esztendőben alapfokú végzettségűek 47%-a dolgozott, középfokú végzettségűeknél a ráta 78,8%, felsőfokúaknál pedig 88% volt. Nemek szerinti megoszlásban 21 400 900 férfi, valamint 18 854 800 nő dolgozott a tavalyi esztendőben. Teljes foglalkoztatásban 29 500 600 fő állt, részmunkaidőben pedig 10 754 600 fő tevékenykedett. Utóbbiak közül 11,9% nem talált teljes munkaidős foglalkoztatást, 3,9% betegség, rokkantság miatt, 16,3% egyéb családi okok miatt, 24,9% gyermekvállalás, illetve –nevelés, 10,6% pedig tanulmányok folytatása miatt dolgozott részmunkaidőben.

Németország munkanélküliségi rátája 2016-ban 4,2% volt, ez 0,5%-kal kevesebb, mint az azt megelőző esztendőben. Ugyanez a szám a 15-24 éves korosztály esetében 2016-ban 7,0%, 2015-ben pedig 7,2% volt. Nemek szerint tekintve a férfiaknál 4,5%, a nőknél pedig 3,8% volt a munkanélküliségi ráta. A munkanélküliség az alapfokú iskolát végzettek között 10,3%-os, középfokú végzettségűeknél 3,8%, míg a felsőfokú végzettségűek esetében csupán 2,2% volt. A tartós munkanélküliek (12 hónapot meghaladó időtartam) aránya 31,8% volt tavaly, míg egy évvel korábban 5,2%-kal több.²⁴⁴

Fogyatékosággal élő és megváltozott munkaképességű emberek helyzete

Németországban a társadalmi törvénykönyv (Sozialgesetzbuch) IX. törvénykönyve foglalkozik kifejezetten a fogyatékos és súlyosan fogyatékos személyek részvételével és rehabilitációjával. E jogszabály szerint a megváltozott munkaképességű személy (fogyatékkal, vagy súlyos fogyatékkal élő) fogalma a következő:

- Egy személy az esetben számít fogyatékosnak, ha a testi funkciói, szellemi képességei vagy lelki egészsége nagy valószínűséggel legalább hat hónapja nem az adott életkor-

²⁴³ <https://www.arbeitsagentur.de/menschen-mit-behinderungen/vor-einer-ausbildung>

²⁴⁴ www.arbeitsagentur.de

nak megfelelő állapotban van és ezáltal a társadalmi részvétele akadályozottá válik. Fogyatékosnak számítanak, ha az előbbike mellett, károsodott vagy károsodása várható.

- Egy személy akkor számít súlyosan fogyatékos személynek, ha a fogyatékosága eléri a minimum 50 %-ot és a lakhelye, tartózkodási helye vagy a foglalkozás helye ezt még indokoltabbá teszi.

Németországban a kötelező nyugdíjbiztosítás alá tartozók (azaz minden munkavállaló és az önálló vállalkozók bizonyos csoportjai, akik a minimáljövedelemnél többet keresnek) *rokkantság esetére biztosítási fedezettel rendelkeznek*.

- *Keresőképtelenség esetére járó nyugdíjat (Erwerbsminderung)* abban az esetben nyújtják, ha a biztosított egészségügyi okok miatti munkaképesség-csökkenése következtében a munkaerő-piaci szokásos feltételek melletti tevékenység végzésére már nem képes, még hat órán át sem (részleges keresőképtelenség esetére járó nyugdíj) vagy három órán át sem (teljes keresőképtelenség esetére járó nyugdíj). A nyugdíj igénybevételéhez legalább 60 havi járulékbefizetést kell igazolnia (szolgálati idő). Ezen felül igazolnia kell, hogy az általános keresőképtelenség kezdetét megelőző öt évben három évig a kötelező rendszer szerint fizetett járulékot. Ezt az ötéves időszakot meghosszabbíthatják például a munkaképtelenségi, a munkanélküliségi, az iskolai képzési és a gyermeknevelési időszakok. Ha egy biztosított egy képzés befejezését követő hat éven belül lesz általánosan keresőképtelen, a szolgálati időre vonatkozó feltételek enyhébbek.
- *Részleges keresőképtelenség esetére járó nyugdíj (teilweise Erwerbsminderung)* a bizalom védelme címén a biztosítottak részleges munkaképesség-csökkenés esetén is részesülhetnek nyugdíjban, ha a biztosításokra vonatkozó jogszabályokban meghatározott feltételeknek megfelelnek. Valamint, ha 1961. január 2-a előtt születtek, és ha egészségügyi okok miatti munkaképesség-csökkenésük megakadályozza, hogy jelenlegi szakmájukban vagy egy nekik megfelelő másik szakmában legalább napi hat órát dolgozzanak.

Németországban a nyugdíjakra vonatkozó jogszabályok a nyugdíjfolyósítással szemben a rehabilitációt részesítik előnyben. Amennyiben a rehabilitációs intézkedések fenn tudják tartani és javítani tudják a biztosított munkaképességét, a nyugdíjbiztosítási szerv az érintettnek nyugdíj helyett inkább ilyen orvosi vagy foglalkoztatási rehabilitációs lehetőségek igénybevételét nyújtja.

A Szövetségi Statisztikai Hivatal (*Statistisches Bundesamt/DESTATIS*) mikroszámlálási eredményei alapján, 2013-ban Németországban 10,2 millió ember élt hivatalosan elismert fogyatékossgal vagy tartós betegséggel. Ez átlagosan minden nyolcadik lakost (13%) jelentette és több mint fele (52%) volt férfi. 2015-ben e populáció legnagyobb része, mintegy 7,5 millió ember fogyatékos volt és 2011 évhez viszonyítva számuk több mint 300 ezer fővel növekedett. Utóbbiak *korcsoportos megoszlását* tekintve 55%-uk a 65 év feletti korcsoportból került ki, a 18 – 65 év közöttieké 39,1%-ot tett ki. Ugyanakkor a statisztikai hivatal szerint a 25 és 44 év közötti fogyatékkal élők élethelyzete gyakran eltér az azonos korú nem fogyatékos emberek helyzetétől. A 25 és 44 év közötti fogyatékkal élők nagyobb valószínűséggel egyedülállóak és gyakran egyedül élnek *nem fogyatékkal élőként* ebben a korosztályban.

A fogyatékosok súlyosságát tekintve 2 474 ezer fő 50%-os, 1 203 ezer fő 60%-os, 883 ezer fő 70%-os, 915 ezer fő 80%-os, 386 ezer fő 90%-os, míg 1 797 ezer fő 100%-os minősítéssel rendelkezett.

A munkaerőpiacon alacsonyabb a fogyatékkal élők részvétele: a 25 és 44 év közötti fogyatékosok 67%-a volt foglalkoztatott vagy folytatott kereső tevékenységet, míg az azonos korú nem fogyatékkal élők 88%-a dolgozott. A 25 és 44 év közötti fogyatékos emberek nagyobb valószínűséggel munkanélküliek voltak, körükben a munkanélküliségi ráta 7% volt, a nem fogyatékosok munkanélküliségi rátája 5%-ot tett ki. A 25 és 44 év közötti fogyatékosok 18%-a nem rendelkezett általános iskolai végzettséggel.²⁴⁵

A foglalkozási rehabilitáció intézményei

A munkaügyi szervezet felépítése, szintjei, céljai és feladatai

A szövetségi munkaügyi ügynökség (Bundesagentur für Arbeit /BA) Németország munkaügyi szervezete. Az ügynökség tekinthető a legnagyobb foglalkoztatási szolgáltatónak a munkaerőpiacon. Mint a német közjog saját igazgatással rendelkező testülete, feladatait a rá irányadó jog teljes betartásával és annak felelősségével hajtja végre.

A munkaügyi szervezet a Nürnbergben található központra, 10 régiós igazgatóságra (Regionaldirektion/RD), munkaügyi ügynökségekre (Arbeitsagenturen/ AA), valamint azok helyi kirendeltségeire tagolódik. Ezekhez további, különleges feladatokat végző hivatalok tartoznak, úgymint a Nürnbergben található Munkaerőpiaci- és Szakmakutató Intézet (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung IAB), a bonni székhelyű Központi Nemzetközi és Szakmai Közvetítő Szerv (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung/ZAV), a munkaügyi szervezet Vezetői Akadémiája (FBA), Munkaerőpiac-menedzsment Szakmai Főiskolája, Számítástechnikai Rendszerfelügyelet (ITSYS), Munkaügyi Szervezet Szolgáltatóháza (BA-SH), valamint a Családi Ellátások Igazgatósága.

A munkaügyi szervezet élén a nürnbergi igazgatóság áll, amely a szövetségi ügynökségeket, valamint azok egységeit, kirendeltségeit vezeti, irányítja. Jogi hatóságként is működik, de azon kívül is képviseli a szervezetet. A középső szinten a munkaügyi szervezet 10 regionális igazgatósága helyezkedik el, melyek a régiós munkaerőpiacok sikeres működéséért és eredményeiért felelősek. A tartományok munkaerő-piaci-, szervezeti- és gazdaságpolitikai feladatainak összehangolása érdekében szorosan együttműködnek a tartományi kormányzattal. A regionális igazgatóság legfelső helyén a vezetőség áll. Ez az elnökből és további két tagból áll, akik az operatív működésért, valamint a belső szolgáltatásokért felelősek. A belső szolgáltatással foglalkozók a munkatársak szolgáltatási partnereinek tekinthetők, olyan kollégák, akik személyügyi feladatokkal, képzéssel, minősítésekkel, régiós infrastruktúrával, valamint ellenőrzési és pénzügyi feladatokkal foglalkoznak. A régiós igazgatóságok irányítják a munkaügyi

²⁴⁵ Statistisches Bundesamt <https://www.destatis.de/DE>

ügynökségeket, a 176 kirendeltség mellett körülbelül 610 fiókiroda is működik. Helyi szinten a munkaügyi ügynökségek az illetékesek a Szövetségi Munkaügyi hivatal által kiadott feladatok végrehajtásáért. Hasonlóan a regionális igazgatóságokhoz, ennek élén is vezetőség áll.

A munkaügyi szervezet céljai két nagy, eltérő csoportra bonthatók: stratégiai vállalatpolitikai célok, valamint személyzeti célok. Az előbbi a működésbeli irányokat, valamint a munkaügyi szervezet sikerét határozza meg a neki megfelelő politikai területeken, míg az utóbbi a szervezet dolgozóinak biztonságára, fejlődésére, hatékonyságára, valamint foglalkoztathatóságára reflektál. A célok elérését különböző eszközökkel vizsgálják: havi jelentések készülnek a feladatok teljesítéséről, vezetői információs rendszer működik, az álláskeresők minimáljövedelmének területén ellenőrzési rendszer működik, költséghatékonyság-vizsgálat folyik a központok és a foglalkoztatási ügynökségek eredményeinek összehasonlításával.

Partnerségek:

Partnerségek tekintetében a német munkaügyi szervezet helyi önkormányzatokkal, valamint munkaerő-közvetítő ügynökségekkel áll kapcsolatban. Előbbiekkel a tartós munkanélküliek számára történő tanácsadást, valamint a segélyek folyósítását, illetve a munkaerőpiacra való reintegrálódást végzi. Helyi szinten, szervezeteken belüli megállapodások mentén folyik a közös munka. A közvetítő irodákkal közös sztenderdek kialakítása, megállapítása és a munkaerő minősítése folyik intézmények közötti nemzeti vagy helyi szintű együttműködések keretében. A szociális partnerek szerepét jól jelzi, hogy a szervezet igazgatótanácsában a munkavállalói, munkáltatói és az állami szervek 7-7 önkéntessel képviseltetik magukat. A munkanélküli ellátások megállapítása mellett a munkaügyi szervezet vállalatpolitikájának formálásában, kialakításában érdekeltek. Léteznek további olyan partnerségek, amelyek a munkaügyi központok által kötött szerződéseken alapulnak, mint például a nemzetközi hálózatokba való bekapcsolódás. Németország viszonylag kevés hálózati partnerséget tart fent, leginkább minisztériumoknak vannak nemzeti vagy regionális szinten kapcsolatai. De léteznek hálózatok a migrációval, illetve helyi üzleti, vállalati kezdeményezésekkel kapcsolatban. Nem léteznek közös szabályok az együttműködések minőségére vonatkozóan, az információk e-mailen, interneten, ügyfél-adatbázisokban található, illetve kerülnek megosztásra. A külső kommunikáció legfontosabb eszköze a Munkaerő-piaci Monitor, amelyben munkaerő-piaci indikátorok, szektorok, valamint a szakmák munkaerő-piaci fejlődésének információi található meg. A munkaügyi szervezet egyébként hálózati partnerei számára hírlevelet szerkeszt, valamint találkozót is tart.

A német munkaügyi szervezet dolgozóinak létszáma közel 95000 fő. Helyi megoszlásukra vonatkozó adat nem áll rendelkezésre, viszont közel 80%-uk munkája során ügyfelekkel is foglalkozik.²⁴⁶

Szolgáltatások és ellátások integrációja:

Integrációs jelenségként megmutatkozik a foglalkoztatási szolgáltatások és az ellátások folyósításának megjelenése azonos szervezeti egységeknél. Mind az álláskeresési segély, mind

²⁴⁶ PES Capacity Questionnaire Country Factsheet

a rövid időtartamú munkabér, mind pedig a csődkompenzációs hozzájárulás kérvényezése, ügyintézése és folyósítása a foglalkoztatási kirendeltségeken történik. Egyedül a minimáljövedelemhez kapcsolódó segély ügyintézése jelenik meg a munkaügyi központoknál, mivel a központok hatáskörébe tartozik a tartós munkanélküliek támogatása mellett azon személyekkel való ügyintézés, akik nem jogosultak álláskeresési segély vagy egyéb, korábban említett járadékra.

A német munkaügyi szervezetnél is különválasztható a munkanélküli és az álláskereső fogalma. Munkanélküli személynek az tekinthető, aki időszakosan nem foglalkoztatott, biztosított foglalkoztatási formát keres, álláshelyre kiközvetíthető, illetve magát a munkaügyi kirendeltségen munkanélküliként regisztráltatta. Az aktív munkaerő-piaci programok résztvevői nem minősülnek munkanélkülinek. Ennek megfelelően a regisztrált álláskeresők száma körülbelül 40%-kal alacsonyabb az álláskeresők számánál. A szervezet ügyfeleinek számításnak azon személyek is, akik munkaerő-piaci vagy gyakorlati helyre vonatkozó tanácsadási szolgáltatásért folyamodnak. Nekik nem feltétlenül van szükségük közvetítésre, így sem regisztrált álláskeresőként, sem pedig munkanélküliként nincsenek nyilvántartva.

A munkaügyi szervezet feladatait többek között a 3. Szociális Törvénykönyv (SGB III) szabályozza. Ennek alapján beszélhetünk gyakornoki, valamint munkahelyekre történő közvetítésről, munkatanácsadásról, munkáltatói tanácsadásról, szakmai továbbképzés támogatásáról, fogyatékossgal élők szakmai integrálásáról, továbbá pénzügyi segítségnyújtásról (munkanélküli ellátások, segélyek) Mindezek mellett a munkaügyi szervezet munkaerő-piaci és szakmai kutatásokat is végez, folyamatosan figyeli a munkaerő-piaci változásokat, illetve ezek alapján előrejelzéseket és munkaerő-piaci statisztikákat készít.

A jobcenterek a helyhatóságok alkalmazott munkatársaiból, a járási közigazgatás szakembereiből és a munkaügyi ügynökségekből állnak össze. Feladataikat a 2. Szociális Törvénykönyvben leírtak alapján végzik.²⁴⁷

A munkaügyi szervezet fő feladatai a munkahelyekre és képzésekre történő elhelyezés az aktív munkaerő-piaci eszközök teljes skálájának felhasználásával, amelyek között megemlíthető a szakképzés, képzési tanácsadás, munkáltatói kapcsolattartás, szakmai és egyéb képzések támogatása, megváltozott munkaképességű személyek szakmai integrációja, ellátások (pl. álláskeresési segély) folyósítása. A szervezet egyéb iránt munkaerő-piaci vizsgálatokat, elemzéseket, kutatásokat is végez, ehhez kapcsolódó statisztikákat, beszámolókat készít. A Családtámogatási Hivatalon keresztül gyermekgondozási segélyt is folyósít.

A feladatok az alábbi fontos céloknak voltak alárendelve a legutóbbi években: munkanélküliség elleni védelem, valamint a munkanélküliség időtartamának lerövidítése; munkaerő-piaci integráció erősítése; a munkaerőpiachoz való csatlakozás fejlesztése az ügyfelek részére. A munkaügyi szervezet 2014-ben a már meglévő mennyiségi célok mellé minőségi célokat is bevezetett. Ez magában foglalja a fenntarthatóságot, a sikeresen betöltött állásajánlatokat, a bizonyítvánnyal rendelkezők és a nélküli középfokú végzettségűek arányának változását.²⁴⁸

²⁴⁷ Das arbeitnehmerorientierte Integrationskonzept der Bundesagentur für Arbeit (SGB II und SGB III). 20.12.2013 – VERSION 8.0 - INTERN Zentrale der BA Regensburger Str. 104, 90478 Nürnberg

²⁴⁸ PES Capacity Questionnaire Country Factsheet Germany

Az alacsony járadékkal rendelkezők esetében is megfogalmazódtak a legfontosabb vizsgált célok, illetve elvárások: lehetőség szerint ezen személyek számának csökkentése; foglalkoztatási integrációjuk fejlesztése, tartós munkanélküliség függőségének megszüntetése.

Álláskeresők részére nyújtott szolgáltatások:

A német munkaügyi szervezet a következő szolgáltatásokat kínálja és nyújtja az álláskeresők részére. Munkanélkülieknek, álláskeresőknek, valamint szolgáltatást kérő ügyfeleinek tanácsadás áll rendelkezésre. Ez a személyes interjú egy előre megállapított tematikájú csoportfoglalkozás formájában valósul meg. Amennyiben a helyzet szükségessé teszi, orvosi, pszichológiai, egyéb technikai támogatás is járulhat hozzá, utóbbi esetekben harmadik fél (orvosi, pszichológiai szakszolgálat, kamara stb.) bevonásával.

Minimum jövedelemhez kapcsolódó járadék megállapításánál a támogatást igénylők személyes ügyfélfogadásban részesülnek. A folyósítás feltétele az évenkénti 2-4 személyes találkozó létrejötte a támogatott és a munkaügyi szervezet munkatársa között. Foglalkozás orientált problémamenedzselésben azon ügyfelek vehetnek részt, akik minimum jövedelem mellett halmozott, összetett problémákkal küzdenek. A személyes találkozások hálózati partnerek bevonásával, jelenlétével, aktív közreműködésével zajlanak, akik pénzügyi, adósságkezelő tanácsadók, vagy a szociális biztonsághoz kapcsolódó szakértők is lehetnek. Közvetítést munkanélküliek illetve álláskeresők kérhetnek. A végzettségnek való megfeleltetés, illetve álláskeresés egyik eszköze a munkaügyi szervezet internetes adatbankja, álláshely-adatbázisa. Amennyiben szükséges, az ügyfelek orvosi, pszichológiai, egyéb technikai segítséget is kérhetnek. A szolgáltatásba magán munkaközvetítő irodák is bevonhatók. Képzésben szintén munkanélküliek és álláskeresők vehetnek részt, ennek feltétele a közvetítést végző munkatárssal folytatott személyes találkozó eredménye. Amennyiben szükséges, az előbb említett, kiegészítő jellegű szolgáltatások, illetve segítségnyújtás is igényelhető. A folyamatban helyi, gyakorlati munkahelyek, valamint szakképzéssel foglalkozó intézmények bevonása is megvalósul. Az öninformálódás lehetősége a két nagy célcsoport mellett a szolgáltatást kérőknek is megjár. Az elsősorban a foglalkoztatási információs centrumokban található öninformációs felszerelések és berendezések használata mellett nagyszámú információs kiadvány is az érdeklődők rendelkezésére áll. Az internet használatával nemcsak ajánlatokat, hanem megfelelő szakmai képzéseket is találhatnak az érintettek. Előbbi információk különféle továbbképzési rendezvényeken vagy egyéb képző szervezetnél, illetve ezek bevonásával is elérhetők. Állásadatbázis használatát az álláskeresők kérhetik. Az internet alapú adatbázisok állásajánlatokat, valamint álláskeresői profilokat jelentetnek meg. Csatlakozási lehetőség van, illetve átjárhatóság a különböző adatbázisokban. Ugyancsak mindhárom álláskeresői csoport kérheti a speciális szolgáltatás nyújtását. Ilyen alkalmakkor a saját profil, illetve dokumentumok megvizsgálása értékelése zajlik, foglalkoztathatósági tesztek működnek, munkahelyek, munkakörök meghatározása folyik.²⁴⁹

Az illetékesek munkavállalói kérdőív felhasználásával vizsgálják, ellenőrzik és értékelik a fent említett személyes szolgáltatások hatékonyságát. Ezek rávilágítanak a közvetítések, a szakmai képzések, a közreadott információk minőségére, sikerességére, valamint az ügyfél-

²⁴⁹ Das arbeitnehmerorientierte Integrationskonzept der Bundesagentur für Arbeit (SGB II und SGB III). 20.12.2013 – VERSION 8.0 - INTERN Zentrale der BA Regensburger Str. 104, 90478 Nürnberg

elégedettség mértékére. Az értékelések a Német Foglalkoztatási Kutató Intézet megbízásából készülnek.

Munkáltatók részére nyújtott szolgáltatások:

A munkaügyi szervezet a munkáltatók számára háromféle szolgáltatásformát kínál. Közvetítést, alapképzésben történő elhelyezést, munkaerő-piaci tanácsadást, álláshelyek, gyakoronoki helyek meghirdetését, speciális végzettséggel rendelkező munkások toborzását, kiválogatását, ezeken felül támogatásokra vonatkozó tanácsadást, valamint regionális és országos projektekre (pl. 50 év feletti lehetőség) vonatkozó tanácsadást és asszisztenciát valamennyi cég és vállalat kérhet, akinek a munkaügyi szervezet széles szolgáltatási csomagja iránt érdeklődik. A szolgáltatásnyújtás intenzív, személyes kapcsolattartással valósul meg, sok esetben munkaerő-toborzás kíséretében. Lehetőség van – főként nagyobb vállalkozások, valamint kölcsönzők, közvetítők esetében – elektronikus úton rendelkezésre álló szolgáltatások igénybevételére is. Fenti szolgáltatások nyújtásakor a munkáltatók igényeire szabott tanácsadás folyik, mely akár megfelelő munkavállalók keresésével is együtt jár. A megfelelő kiadványok, brosúrák, munkáltatói szakmai lapok ajánlása mellett az érintettek az elektronikus szolgáltatásokra vonatkozóan is kellő információt kapnak, valamint lehetőségük van a munkaügyi szervezet által megrendezett eseményeken és börszéken is megjeleníteni. Sok esetben a fenti szolgáltatásokba a kereskedelmi és iparkamara, munkáltatói szervezetek, képző intézmények és további helyi partnerek is bekapcsolódnak.²⁵⁰

Információ-menedzsment és munkaerő-piaci jelenlét:

A német foglalkoztatási szolgálat nagy gondot fordít az információk gyűjtésére, tárolására, feldolgozására. Nagyszámú, munkáltatóktól származó ajánlattal rendelkezik. A szervezet aktív állásfeltárást végez, illetve keres meg olyan vállalatokat, amelyek foglalkoztatási lehetőséget kínálnak munkanélkülieknek, álláskeresőknek, vagy gyakorlati hellyel rendelkeznek regisztrált ügyfeleik számára. Havi statisztikák és kimutatások léteznek a feltárt álláshelyekről. Ilyen helyekért a munkáltatók támogató segítséget kapnak az elhelyezési, közvetítési eljárásban. Az állásajánlatokhoz való hozzájutás többféle, különböző módszerrel valósul meg. A munkáltatók rendszeres és aktív megkeresése folyik azon esetekben, amikor és ahol esély van a munkaügyi szervezet regisztrált álláskeresőinek elhelyezésére és foglalkoztatására. Az ajánlatok beszerzése történhet egyszerűbb, telefonos megkeresés útján is. Meglévő együttműködési folyamatban is történhet sikeres állásfeltárási folyamat, amelyben az erős ügyfélkapcsolat hozzáadott értékeként, hozadékként jelenik meg a fenti „eredmény”. Az ajánlatok a szervezet marketingtevékenysége (nyomtatott kiadványok, rádió, média, hírlevelek, szakmai magazinok) által is növekedhetnek. A foglalkoztatási szolgálat „piaci részesedése” az ajánlatok tekintetében körülbelül 30%-os. A munkáltatóknál eredményesen betöltött álláshelyek közel felénél volt megfigyelhető a munkaügyi szervezet munkatársai által nyújtott, vagy annak online szolgáltatása.

A munkaügyi szervezet rutinszerűen vizsgálja az ajánlatok jellegét (elvárt készségek, szakképzettség mértéke, szektor, foglalkozás), és összehasonlítja azokat a megjelenő álláskeresők végzettségével, képességeivel. A kirendeltségek rendszeresen részt vesznek olyan szisztema-

²⁵⁰ www.arbeitsagentur.de

tikus munkacsoportokban, illetve workshopokon, amelyek regionális információval szolgálnak képességek, képzettségek hiányára vonatkozóan.²⁵¹

Aktív munkaerő-piaci eszközök és intézkedések:

Az aktív munkaerő-piaci rendelkezések között megemlíthető a pályaválasztási tanácsadás, a képzési tanácsadás, a képzésre irányítás, valamint a gyakornoki tanácsadás. Amíg az első három esetben információszolgáltatás, illetve karrierválasztásra való felkészítés történik, az utolsónál a gyakornoki helyre való belépés támogatása, mentorálása zajlik.²⁵²

Munkaerő-piaci intézkedések között említhetjük meg a szakképzési elismervényt. Ilyen bizonylatot a képzésre jelentkezők válthatnak a szervezet által elfogadott képzőhöz. A képzési programnak összhangban kell lennie a munkaügyi tanácsadó által megbeszélte és elfogadott javaslattal. A munkáltatói támogatás a munkaerő-költségek 50%-ának fedezését támogatja maximum 12 hónap időtartamban. További szabályok vonatkoznak a támogatásra, amennyiben 50 év feletti, vagy megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásáról van szó. *Rehabilitációs támogatásra van lehetőség képzésen való részvétel, foglalkoztatás, önfoglalkoztatóvá válás esetén, melyet az állam társfinanszírozhat is azoknak, akik fogyatékossgal élnek.* Azon munkavállalóknak, akik úgy próbálják elkerülni vagy megszüntetni a munkanélküliséget, hogy saját vállalkozást indítanak, hozzájárulásra pályázhatnak, amely a lakhatási költségeket, valamint a társadalombiztosítást támogatja. Azon munkáltatók, akik pályakezdő fiatal foglalkoztatását biztosítják, egyösszegű támogatást kaphatnak a képzésre, valamint a társadalombiztosítási költségekre vonatkozóan.

Az egyes, támogatásokhoz kapcsolódó ügyintézésnek a kérelmet követő 15 napon belül el kell indulnia. Az ügyfelek a kérelmet a követő 10-15 napon belül személyes interjú, találkozón vesznek részt. Ezen egyéni akcióterv készül, illetve kerül elfogadásra.²⁵³

Integrációs Hivatal (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen – BIH)

Az integrációs hivatalok a német Társadalombiztosítási Tv. IX. könyvének (SGB IX) 110. pontja alapján központi, illetve tartományi szervezetekhez tartoznak a szociális rendszer részeként. A törvény nyolc pontban határozza meg az integrációs hivatalok feladatait.

1. Az integrációs szolgáltatások-biztosításával elő kell segíteni a súlyosan fogyatékos személyeket a munka világába való beilleszkedésre. Feladatok:
 - a megfelelő munkahelyek feltárása,
 - információs szolgáltatás, tanácsadás biztosítása munkáltatók számára.
2. Foglalkoztathatósági diagnózis, munkaerőpiaci profil, a kompetenciák figyelembevételével kell felkészíteni a fogyatékossgal élő személyt az álláskeresésre, a munkavállalásra és az esetleges képzésre. E mellett:
 - támogassák a szövetségi munkaügyi ügynökség munkáját, kérésükre végezzenek pályaaorientációs tanácsadást az iskolákban,

²⁵¹ Förderung als Kernaufgabe <http://www.bmas.de/DE/Startseite/start.html>

²⁵² Das arbeitnehmerorientierte Integrationskonzept der Bundesagentur für Arbeit (SGB II und SGB III).

20.12.2013 – VERSION 8.0 - INTERN Zentrale der BA Regensburger Str. 104, 90478 Nürnberg

²⁵³ Maßnahmen bei einem Träger – nach § 45 SGB III. <http://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbiii/45.html>

- kiemelten kezeljék az értelmi fogyatékos személyek munkához jutását.
- 3. A súlyosan akadályozott emberek foglalkoztathatóságának elősegítése.
- 4. A szakmai képzésre, átképzésre való felkészítés, megfelelő pályaorientációval és a képesség alapján történő szakmaválasztással.
- 5. Megállapodás (kölcönös beleegyezés) alapján történő szolgáltatásbiztosítás a munkáltatók számára a befogadás elősegítése érdekében.
- 6. Nyomonkövetés, kísérés, szükség szerint pszichoszociális ellátás biztosítása.
- 7. Kapcsolattartói rendszer működtetése.
- 8. A rehabilitációs szervezetek közötti egyeztetés a különböző szolgáltatások nyújtásáról.²⁵⁴

Az Integrációs hivatal kezeli a kötelező foglalkoztatás nem teljesítése után befolyt összeg nagyobb részét, ezáltal biztosítva különböző szolgáltatásokat.

Német Fogyatékosügyi Tanács (Deutscher Behindertenrat/DBR)

A Német Fogyatékosügyi Tanács 1999-ben alakult, negyvenhat szervezetből áll, amelyek különböző fogyatékosügyi csoportokat, illetve betegségekkel élőket képviselnek. Általános célja: a fogyatékossgal élő és krónikus betegek esélyegyenlőségének elősegítése a társadalmi lét minden területén. Tevékenységei:

- Az emberi jogok védelme érdekében jogsegélyszolgálat működtetése.
- Részvétel a fogyatékossgal élőket érintő jogszabályok előkészítésében, véleményezésében.
- A szervezetek és a kormányzat közötti párbeszéd elősegítése.
- Részesei az Európai Fogyatékosügyi Fórum munkájának.²⁵⁵

Foglalkozási rehabilitáció ösztönző rendszere

Németországban a pénzügyi ösztönzők talán a legsokrétűbbek Európában. Megtalálhatók közöttük a megváltozott munkaképességű személyek számára adható prevenciók támogatások; a munkában való részvételt elősegítő juttatások (képzés, átképzés, családi segítség, mobilitás stb.); de olyan személyi költségek is, mint a lakás akadálymentesítése.²⁵⁶ A munkáltatók számára pedig megtéríthetők a képzési hozzájárulások az oktatási szolgáltatások üzemeltetési lefolytatásához; beilleszkedési hozzájárulások; a munkavégzéshez szükséges segédeszközöket támogató hozzájárulások; a határidőhöz kötött próbafoglalkoztatás költségeinek teljes vagy részleges megtérítése; különböző bérszubszcenciók; a munkahelyi adaptáció költségei.

²⁵⁴ Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - (Artikel 1 des Gesetzes v. 19.6.2001, BGBl. I S. 1046) § 110 Aufgaben

²⁵⁵ <http://www.deutscher-behindertenrat.de>

²⁵⁶ Das arbeitnehmerorientierte Integrationskonzept der Bundesagentur für Arbeit (SGB II und SGB III). 20.12.2013 – VERSION 8.0 - INTERN Zentrale der BA Nürnberg

Támogatások:

A munkában való részvételt elősegítő juttatásokat a Társadalombiztosítási Törvénykönyv IX. kötete szabályozza.²⁵⁷ Alapvető célként határozza meg: „A munkában való részvétel érdekében minden szükséges juttatást biztosítani kell, amely segíti a fogyatékkal élő vagy fogyatékkal kialakulása által fenyegetett emberek munkaképességének megtartását, javítását, létrehozását vagy helyreállítását, és lehetőleg hosszú távon biztosítja a munkában való részvételüket. A fogyatékkal élő nők számára azonos esélyeket kell biztosítani a foglalkoztatásban, különösen szakmai célmeghatározásukhoz alkalmas, lakhelyükhöz közeli és részmunkaidőben is végezhető álláslehetőségekkel.” A juttatások a következőket tartalmazzák:

- segítség a munkahely megtartása vagy a munkahelyre történő eljutást illetően, beleértve az aktiválás és a szakmai beilleszkedést megcélzó juttatásokat,
- szakmai előkészítés, beleértve a fogyatékoság miatt szükséges alapképzést.

A juttatások kiválasztásánál az alkalmasság, hajlandóság, eddigi tevékenység, valamint a munkaerő-piaci helyzet és a piac fejlődése megfelelő mértékben kerülnek figyelembe vételre. Amennyiben szükséges, úgy a *szakmai alkalmasság tisztázására vagy próba-munkára kerülhet sor. A juttatások orvosi, pszichológiai és pedagógiai segítséget is tartalmaznak, ilyenek például:*

- Segítségnyújtás a betegség- és fogyatékoság feldolgozásának támogatásában.
- Önsegítő lehetőségek aktiválása.
- Segítségnyújtás a lelki stabilizációban és a társadalmi kompetencia fejlesztésében, többek között a szociális és kommunikációs képességek és a krízishelyzetek kezelésének gyakorlásával.

A juttatásokhoz tartozik az alábbiak átvállalása is, ha a foglalkoztathatóság vagy a foglalkoztatás eléréséhez szükséges:

- a szállás és ellátás biztosításához szükséges költségek,
- különös tekintettel a tanfolyami-, vizsga-, taneszköz költségekre illetve a szakmai beilleszkedés aktiválásához szükséges költségekre,
- utazási költségek,
- súlyos fogyatékkal élő személyek számára a munkahelyre történő eljutáshoz szükséges asszisztens költsége,
- az olyan technikai segédeszközök költsége, amelyek a fogyatékoság módja és mértéke miatt a munkavégzéshez szükségesek.

A támogató szervezetek a munkaadók számára is biztosíthatnak juttatásokat, különös tekintettel a következőkre:

²⁵⁷ Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX)

- képzési hozzájárulások az oktatási szolgáltatások üzemen belüli lefolytatásához,
- beilleszkedési hozzájárulások,
- a munkavégzéshez szükséges segédeszközöket támogató hozzájárulások.,
- határidőhöz kötött próbafoglalkoztatás költségeinek teljes vagy részleges megtérítése.

Az integrált foglalkoztatás támogatása meghatározó a német eszközrendszerben. Így például, amennyiben a munkaadó rögtön az *átképzést, vagy továbbképzést követően alkalmaz egy súlyosan fogyatékos személyt, egy évig igényelheti a nyilvántartott átlag munkabér 70%-t.* Támogató szervezet az integrációs hivatal.

A *beilleszkedési támogatást* maximum 24 hónapon keresztül folyósítják a munkáltatónak. A munkavállaló díjazásának 70%-át állja a BA, vagy a munkakeresők alapjogait biztosító szervezet.²⁵⁸ Abban az esetben, ha a munkáltató olyan megváltozott munkaképességű személyt alkalmaz, aki különösen érintett:

- a fogyatékoság fajtája, súlyossága, ami különleges körülményeket, bánásmódot igényel, valamint több mint egy éve munkanélküli,
- egy a fogyatékosok számára fenntartott üzemben, vagy integrációs projekten belül kerül alkalmazásra,
- részmunkaidős,
- ki- vagy továbbképzés keretén belül lesz alkalmazva,

a 70%-os hozzájárulást 60 hónapra is megkaphatja, illetve ha 55 év feletti személyt alkalmaz, a támogatás hossza 96 hónap is lehet.²⁵⁹

A német foglalkoztatási ügynökség fedezi a megváltozott munkaképességű személy próbaidős alkalmazásával járó költségeket, maximum három hónapig. A próbaidő célja, hogy segítse a megváltozott munkaképességű belépését, visszatérését a munkaerő-piacra.²⁶⁰

A fentiek mellett a megváltozott munkaképességű személy alkalmazásával járó költségekhez való hozzájáruláson kívül a munkáltatók támogatást igényelhetnek ahhoz, hogy a munkahelyet akadálymentesítsék. A támogatást olyan munkát segítő technikának a vásárlására lehet felhasználni, amely hosszabb távon tudja biztosítani a megváltozott munkaképességűek alkalmazását.²⁶¹ Ennek keretében az integrációs hivatal segíti az munkaadókat az akadálymentesítést segítő berendezések kiépítésében, bővítésében, modernizálásában, üzemgazdasági tanácsadásban és a rendkívüli ráfordításokat igénylő szolgáltatások nyújtásában. A támogatás elnyerésének feltételei: a munkaadó legalább 25%-ban foglalkoztat megváltozott munkaképességű személyt, valamint olyan személyeket,

- akiknek a fogyatékosága olyan jellegű, ami miatt a munkaerőpiacon különösen hátrányba kerülnek;

²⁵⁸ Probebeschäftigung und Eingliederungszuschuss <https://goo.gl/8FGID3> (2017.06.08.)

²⁵⁹ Probebeschäftigung und Eingliederungszuschuss <https://goo.gl/8FGID3> (2017.06.08.)

²⁶⁰ Probebeschäftigung und Eingliederungszuschuss <https://goo.gl/8FGID3> (2017.06.08.)

²⁶¹ Probebeschäftigung und Eingliederungszuschuss <https://goo.gl/8FGID3> (2017.06.08.)

- akik egy fogyatékosokat foglalkoztató műhelyből, pszichiátriáról jönnek és egy integrációs programban vesznek részt;
- akiket egy integrációs projekt befejeztével az általános munkaerőpiacon való foglalkoztatásra készítenek fel, képeznek ki.²⁶²

Rendkívüli ráfordítások esetén az integrációs hivatal támogatást nyújt a munkáltatóknak. Az időhatárt az eset egyedisége szabja meg. Ezt a támogatást akkor igényelhetik, ha olyan súlyos fogyatékkal élő személyeket alkalmaznak, akik a fogyatékoságuk jellege, vagy súlyossága okán veszélynek vannak kitéve a munkaerőpiacon; részmunkaidőben lesznek foglalkoztatva, közvetlenül azután lesznek foglalkoztatva, hogy egy a fogyatékos embereket alkalmazó műhelytől jött el, különösen akkor, ha a szolgáltatás nélkül a foglalkoztatási viszony veszélybe kerülne; akiknek a foglalkoztatása rendkívüli ráfordítással jár. Ilyen ráfordításnak számít egy elhelyezkedést segítő program, amelyet a munkáltató szervez.²⁶³

Szolgáltatások:

Németországban hasonlóan Ausztriához a foglalkozási rehabilitáció intézményrendszerén belül a szakmai rehabilitációt nem állami szervezetek végzik. Ilyen szervezet a BFW (Die Deutsche Berufsförderungswerke), amely tevékenységének finanszírozását a német állam, a szövetségi munkaügyi központok és a helyi források biztosítják. A *BNO és az FNO következetes alkalmazásával* a korábbi rehabilitációs szakképző központ csak a képzésre koncentrááló szerepe átalakult kompetencia-, tanácsadó- és szakképző központtá. Gyakorlatban kialakult egy bio - pszicho - szociális modell, amely a rehabilitációs folyamatot a diagnózistól az elhelyezésig végigviszi. Fő jellemzői:

- A diagnózis felállítása az FNO és a profiling módszereivel.
- A hagyományos szakképzésen túlmutató képesítési rendszer biztosítása.
- Rehabilitációs és integrációs menedzsment létrehozása
- Egyéni és egységes kompetenciafejlesztés.
- A kapcsolható és felhasználható diszciplínák körének bővítése, alkalmazása.
- A szak-és személyiségfejlesztés egyenrangúságának biztosítása.
- „Különleges” – akadálymentes segítség megadása.
- Egyéni integrációs folyamatok szervezése.
- Minőségi, mennyiségi folyamatellenőrzés (optimalizálás).²⁶⁴

A *német gyakorlat új rehabilitációs modelljét* a diagnosztikai eljárás alapján a következők jellemzik építve a rehabilitációs értékelés és a profiling elméletére. A *rehabilitációs értékelés* (RehaAssessment®) a bemeneti hatásanalízis, kiválasztás a rehabilitációs folyamatba a fogyatékos vagy ezzel veszélyeztetett ember képességi profiljának átfogó megvilágításához a munkahelyi, szakmai vagy szakterületi követelmények vonatkozásában. A *profiling* szűkebb

²⁶² http://revitaalapitvany.hu/letoltes/tanulmanyok/equal_spiritusz_eu4.pdf (2017.06.10.)

²⁶³ Komádi Mónika - Kurucz Győző - Szabó Gyula - Pál Zsolt (2008): A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának támogatása négy EU-s tagországban. REVITA Alapítvány, Debrecen

²⁶⁴ Reiner Eggerer (2008): Új rehabilitációs modell Kézirat, DDRMK Pécs

értelemben kiválasztási eljárás az egyéni és szakmai képességek, kompetenciák kiderítéséhez eljárása több lényeges és megfontolandó alapelvet, módszert tartalmaz:

- A foglalkozási képességek kompetencia elemzése.
- Az FNO következetes alkalmazása (szükség szerint ERGOS).
- Az integrációs esélyek beazonosítása.
- Célmegállapodás és áttekinthető rehabilitációs terv, mérföldkő-tervezés, kockázat-elemzés.
- Megerősített tanácsadás.
- Szociális kompetenciák (viselkedés, magatartás) fejlesztése.
- Munkakipróbálás tanműhelyekben gyakorlati munkavégzés során.²⁶⁵

Németországban a Társadalombiztosítási Tv. IX. könyvének (SGB IX) 110. pontja alapján 238 szakmai integrációs szolgálat (Integrationsfachdienste, IFD) működik. Feladatuk egyértelműen a foglalkozási integráció biztosítása, így például egyik tevékenységük az üzemi integrációs menedzsment támogatása.²⁶⁶ Az integrációs hivatal és a rehabilitációt támogató intézmények prémiumokban és kedvezményekben részesíti azokat a munkahelyeket, ahol egy üzemi integrációs menedzsmentet vezetnek be. A menedzsment feladata, hogy megőrizze a munkavállalók foglalkoztathatóságát, tehát abban az esetben, ha fennáll egy tartós betegség, fogyatékoság kialakulása, a munkáltató idejében megteszi azokat a lépéseket, amelyek segítik a munkavállalót abban, hogy a nyugdíjazás helyett megtartsa a korábbi munkahelyét.²⁶⁷

A Támogatott Foglalkoztatásnak (TF) Németországban két fő ága van. Az egyik a minden korosztály előtt nyitott szakmai integrációs szolgálat, a másik a fiatalok támogatott foglalkoztatási szolgálata. A *szakmai integrációs szolgálat (Integrationsfachdienste, IFD)* amely az integrációs hivatalok bázisán működnek, illetve e hivatalok megbízásból nyújtanak szolgáltatásokat, minden megváltozott munkaképességű személy számára elérhető. A támogatott foglalkoztatás a szakmai munkaügyi szolgálatok feladatai között is megtalálható. A szolgáltatások közé tartozik, hogy egyedi munkahelyi képzést nyújtsanak egy-egy pozíció betöltésére felkészítésül, valamint a súlyos fogyatékosággal rendelkező munkavállalók részére karrier-támogatást nyújtsanak, hogy megtarthassák munkájukat. Az egyedi szakmai képzés a szakmai rehabilitáció intézményén keresztül történik. A szakmai integrációs szolgáltatás időtartama a következőképpen alakul: az álláskeresés hat hónapig tarthat, amely újabb hat hónappal meghosszabbítható. A munkahelyi képzési támogatás időtartama általában 24 hónap. Az állás fenntartásának támogatása pedig szükség szerinti. A karrier-coaching időtartama nem korlátozott.²⁶⁸

Az utóbbi években különösen fontossá vált a pszichoszociális segítségnyújtás, amelynek keretében az integrációs szolgáltatások a szellemi fogyatékosággal élő munkavállalókat, állás-

²⁶⁵ Heinz Lechner: Új rehabilitációs modell hatása Kézirat, DDRMK Pécs, 2008.

²⁶⁶ Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA good practices and recommendations in support of a flexicurity approach. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012

²⁶⁷ Komádi Mónika, Kurucz Győző, Szabó Gyula, Pál Zsolt (2008): A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának támogatása négy EU-s tagországban. REVITA Alapítvány, Debrecen

²⁶⁸ Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA good practices and recommendations in support of a flexicurity approach. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012

keresőket, más fizikailag hátrányos helyzetű és tanulási nehézségekkel küzdő embereket és munkáltatóikat segítik az alábbiakban:

- a munkahelyi problémák megoldásának támogatása,
- segítségnyújtása a betegség utáni munkába való visszatéréshez,
- segítség a munkáltatók és a munkavállalók közötti konfliktus-tárgyalásokat,
- tanácsot ad a munkáltatóknak,
- meghatározza az integrációs Hivatal lehetséges pénzügyi részvételét a házon belüli gondozási költségek és kiadások tekintetében.
- szoros együttműködés a pszichoszociális gondozás intézményével, az érintetteket abban,
- családlátogatások szervezése.

Az integrációs szolgáltatáson belül különösen fontos az *egyéni, üzemi kvalifikációs szolgáltatások biztosítása*. A fogyatékkal élő személyek legfőképpen azért részesülnek ebben, hogy kipróbálják a hozzájuk illő üzemi tevékenységet, felkészüljenek egy társadalombiztosítás-köteles foglalkoztatási jogviszonyra és támogatást kapjanak az üzemi munkakörben történő betanulás és kvalifikáció során. A szolgáltatások tartalmazzák a foglalkozásokon átívelő tananyag elsajátítását és a kulcsfontosságú kvalifikációkat illetve a fogyatékkal élő ember személyiségfejlesztését is. A juttatásokat az illetékes rehabilitációs szervezet legfeljebb két évig biztosítja, amennyiben ez a fogyatékos módja és mértéke alapján szükséges. A juttatás ezt követően egy további, tizenkét hónapos időtartamra is meghosszabbítható, ha a fogyatékos módjából és mértékéből kifolyólag a kívánt tartós kvalifikációs sikert az adott esetben másképpen nem lehet elérni és megfelelő biztosíték van arra, hogy a további kvalifikáció egy társadalombiztosítás-köteles tevékenységhez vezet. *Szakmai kíséreti szolgáltatást* a fogyatékkal élő személyek legfőképpen akkor kaphatnak, ha a társadalombiztosítás-köteles foglalkoztatási jogviszony indoklása alapján, a tevékenység stabilizálásához szükséges támogatás és a krízisintervenció biztosítása válik szükségessé.²⁶⁹

A támogatott foglalkoztatás másik ága azokat a fiatalokat célozza meg, akik a hagyományos rendszerben nem tudnak szakmai végzettséget szerezni, de védett műhelyekben dolgozni képesnek minősülnek. Őket a programban elhelyező fő szervezet a Szövetségi Munkaügyi Ügynökség, de egyéb rehabilitációs szervezetek is a programba irányíthatják őket. Minden fiatal saját job coachot kap. A job coach mind a munkavállalót, mind a munkáltatót folyamatosan tájékoztatja. A kliensek maximum három évig részesülhetnek a támogatott foglalkoztatási szolgáltatásokban (szakmaszerzés: 24 hónap; 12 hónappal meghosszabbítható; plusz szükség esetén folyamatos támogatás az állás betöltésében). E szolgáltatás mellett, az iskolából a munka világába való átmenet megkönnyítése érdekében a Szövetségi Munkaügyi Ügynökség pályakezdési felügyeletet is biztosít a következők szerint:

- Az ügynökség pályakezdési felügyeleti intézkedéseken keresztül segítheti a támogatásra szoruló fiatalokat, annak érdekében, hogy megkönnyítse számukra az általános képzettséget kínáló iskolai képzésből a szakképzésbe történő átmenetet, amennyiben harmadik személyek legalább 50%-os arányban részt vállalnak a támogatásban.

²⁶⁹ Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - (Artikel 1 des Gesetzes v. 19.6.2001, BGBl. I S. 1046) § 110 Aufgaben

- A támogatásra azok a pályakezdési felügyelők által végzett, a támogatásra szoruló fiatalok érdekében tett egyéni felügyeletre és támogatásra vonatkozó intézkedések jogosultak, amelyek a fiatalok szakképzésbe történő beilleszkedését érik el (pályakezdési felügyelet). Támogatásra legfőképpen a következő intézkedések jogosultak: az általános képzettséget kínáló iskolai végzettség megszerzése, szakmai orientáció és szakmaválasztás, a szakképzés helyének megtalálása, a szakmai képzés körülményeinek stabilizálása. Ezzel összefüggésben a pályakezdési felügyelők legfőképpen a következő személyekkel kell, hogy szorosan együttműködjenek: az általános végzettséget kínáló iskolákkal, azokkal a harmadik személyekkel, akik az adott térségben hasonló területen nyújtanak a fiataloknak támogatást és a régió munkaadóival.
- A pályakezdési felügyelet rendszerint az általános végzettséget kínáló iskolai képzés utolsó előtti évében tett látogatással indul és általában a pályakezdést követő hatodik hónapban fejeződik be. A pályakezdési támogatás legkésőbb az általános végzettséget kínáló iskolai képzés befejezése utáni 24. hónapban zárul.²⁷⁰

Mind a támogatott foglalkoztatási programok, mind a szakmai integrációs szolgáltatások és a fiataloknak szóló támogatott foglalkoztatási programok közszolgáltatások, és mint ilyenek, országos szinten elérhetők. A támogatott foglalkoztatás azonban a munkaadók körében még nem kellőképpen közismert.²⁷¹

A védett üzem fogyatékkal élő személyek számára, egy olyan intézmény, amely lehetőséget biztosít a fogyatékkal élő személyek foglalkoztatásban történő részvételére és a foglalkoztatásba történő beilleszkedésére. Feladata, hogy azon fogyatékkal élő személyek számára, akik nem, még nem, vagy még újra nem tudnak az általános munkaerőpiacon tevékenykedni, ezért

- megfelelő szakképzést és a munkaeredményből származó, a teljesítményének megfelelő, munkavégzés utáni díjazással járó tevékenységet kínáljon fel és
- lehetővé tegye, a teljesítő- és munkaképességük megtartását, fejlesztését, növelését vagy visszanyerését és a személyiségük fejlesztését.

Megfelelő intézkedésekkel támogatja az alkalmas személyek átvezetését az általános munkaerőpiacra. A lehető legszélesebb kínálattal rendelkezik a szakképzési lehetőségekre és munkahelyekre illetve a kvalifikált személyzetre és a kísérő szolgáltatásokra vonatkozóan. A szakképzési és munkahelyi kínálathoz hozzátartoznak az általános munkaerőpiacra kihelyezett helyek is. A kihelyezett munkahelyeket átmeneti céllal, de állandóan kihelyezett helyeként is kínálja.

Az üzem minden fogyatékkal élő személy előtt nyitva áll, függetlenül a fogyatékosága módjától és mértékétől, feltéve, hogy elvárható, hogy legkésőbb a szakképzési terület intézkedéseiben történő részvételt követően, a foglalkoztatottak legalább a gazdaságilag értékelhető munkateljesítmény egy minimális részét teljesíteni tudják. Ez nem lehetséges azoknál a fogyatékkal élő személyeknél, akiknél a fogyatékoságnak megfelelő gondoskodás ellenére

²⁷⁰ Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III)– Arbeitsförderung –(SGB III)

²⁷¹ Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA good practices and recommendations in support of a flexicurity approach. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012

jelentős ön- és idegenveszélyeztetés áll fenn vagy pedig a szükséges gondoskodás és ápolás mennyisége a szakképzésben megrendezett intézkedéseken történő részvételt vagy egyéb körülmények a munkakörben elérhető gazdaságilag értékelhető minimális teljesítmény elérését hosszútávon nem teszik lehetővé.

*Németországban a fogyatékossgal élő embereket foglalkoztató védett üzemek egyesületekben szerveződnek. Egy egyesülethez több (akár 70-80) üzem is tartozik. Ilyen például a Genossenschaft der Werkstätten – Nord (GDW – Nord) egyesület. A több mint 70 üzemében sokféle tevékenységet folytatnak a fogyatékossgal élő emberek. Teljesítményük a DIN ISO 9001 (minőségbiztosítás) előírásainak megfelelően biztosított. Tevékenységük sokrétű: elektronikus berendezések (telefonok, számítógépek, háztartási eszközök) környezetbarát módon történő újrahasznosítása; manuális és technikai eszközökkel támogatott összeszerelést, rész- és végleges összeszerelést, reklámeszközök összeszerelését is végzik (a töltőtolltól a formatervezett lámpákig). Ezen túl kábeleket, dugaszoló-aljakat, kerékpár elektronikát, kapcsolódobozokat, konnektorokat is összeszerelnek. Valamint hegesztést, válogatási munkákat, csomag-összeállítást, be- és kicsomagolást, borítékolást és levélszervizt is vállalnak. Az egyesület kedvező árait a törvény is garantálja.*²⁷²

Rehabilitációs kvóta és hozzájárulás

*A német kvótarendszer azon az elven alapul, miszerint minden munkáltatónak kötelessége segíteni a fogyatékkal élők gazdasági integrálását. Ebből következőleg a munkáltatók minden, a szervezetükben bekövetkező üresedés esetén kötelesek megvizsgálni annak a lehetőségét, hogy azt egy fogyatékkal élő személlyel töltsék be. Így aztán a kiválasztási folyamatokban előnyben részesítési kötelezettség, és betanítási támogatás terheli a munkáltatókat. A német jogszabályi előírásoknak megfelelően minden munkáltató, amely húsz főfoglalkozású munkavállalónál többet foglalkoztat, mind a köz-, mind pedig a magánszférában köteles öt százalékban fogyatékos személyt alkalmazni. Ez a szabály azonban nem jelenti azt, hogy a munkáltatóknak szükség esetén ki kellene alakítani kifejezetten fogyatékos személyek számára munkaköröket, vagy, hogy fel kellene számolniuk munkaviszonyt azért, hogy a munkavállalót fogyatékos munkavállalóval helyettesítsék. Ugyanakkor a munkakörök betöltésénél a súlyosan fogyatékos nőknek kiemelt figyelemben kell részesülniük. Azon munkahelyek, ahol az éves átlagot figyelembe véve havonta 40 munkakör kerül betöltésre, egy súlyosan fogyatékos személy foglalkoztatására kötelesek, ahol az éves átlagot figyelembe véve 60 munkakört töltenek be a munkavállalók, ott két súlyosan fogyatékos személy foglalkoztatására kell vállalkozni.*²⁷³ A kvóta megállapításánál nem számít munkahelynek az a pozíció, amit egy gyakornok, jogi- vagy tanulmányi képviselő tölt be. Abban az esetben, ha a végeredmény nem egész szám és 0,5, vagy a feletti, felfelé kell kerekíteni. Ez alól kivételek azok a munkahelyek, ahol az éves átlagot tekintve havonta 60 foglalkoztatott dolgozik. Az ő esetükben lefelé kell kerekíteni.²⁷⁴

²⁷² <http://www.gdw-nord.de>

²⁷³ https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9/_71.html (2017.06.10.)

²⁷⁴ https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9/_74.html (2017.06.10.)

A már többször hivatkozott *Társadalombiztosítási Törvénykönyv IX. kötete* értelmében a kötelező foglalkoztatás teljesítése szempontjából súlyosan fogyatékkal élő személynek kell tekinteni:

1. olyan súlyosan fogyatékos személyeket, akiket a fogyatékoságuk módja és súlyossága miatt, a foglalkoztatásban való részvétel különösen érint, főleg
 - a) akiknek a tevékenység gyakorlásához a fogyatékoságukból eredően nem csak átmenetileg van szükségük segítőre vagy
 - b) akiknek a foglalkoztatása a fogyatékoságuk miatt a munkaadó számára nem csak átmenetileg jelent kivételes kiadásokat vagy
 - c) akik a fogyatékoságukból eredően tartósan csak lényegesen csökkentett munkateljesítményre képesek vagy
 - d) akiknél a legalább 50%-os fogyatékoság csak szellemi vagy lelki fogyatékoságból vagy rohamokat okozó rendellenességből származik vagy
 - e) akik a fogyatékoságuk módja vagy súlyossága miatt nem rendelkeznek a Szakképzési Törvény értelmében elfogadott képzettséggel,
2. olyan súlyosan fogyatékos személyek, akik betöltötték az 50. életévüket.

A Szövetségi Munkaügyi Hivatal *legfőképpen egy a súlyosan fogyatékos személyt több mint egy, maximum három kötelező munkahelyként számítja be*, ha a személy foglalkoztatásban történő részvétele különleges nehézségekbe ütközik. Ez a szabály olyan súlyosan fogyatékos személyekre is vonatkozik, akik egy, a fogyatékkal élő személyeket foglalkoztató üzemben teljes munkaidőben vagy részmunkaidőben dolgoznak.

Az a súlyosan fogyatékos személy, aki szakképzésben vesz részt, két a súlyosan fogyatékos személyek számára kialakítandó kötelező munkahelyként kell beszámítani, amely üzemben vagy hivatalban lefolytatott szakképzés idejére is érvényes. A Szövetségi Munkaügyi Ügynökség három kötelező munkahely beszámítását engedélyezi az olyan súlyosan fogyatékos személyek esetén, akiknek a szakmai képzési helyre történő felvétele, a fogyatékoság módja és mértéke miatt különleges nehézségekbe ütközik. Abban az esetben, ha súlyosan fogyatékos személyt a befejezett szakképzés lezárta után, a szakképző hely vagy egy másik munkaadó munka- vagy foglalkoztatási jogviszonyba veszi át, a foglalkoztatás első évében két kötelező munkahelyként számítja be.

A kompenzációs összeg fizetésére azon munkaadók kötelezettek, akik nem teljesítik a rájuk kiszabott foglalkoztatási kvótát. Az összeg kifizetése nem váltja ki a kvótateljesítési kötelezettséget. A befolyt összegből az integrációs hivatal azon munkáltatókat támogatja, akik teljesítik a kvótát.²⁷⁵ A kompenzációs összeget 2016-ban megemelték:

- amennyiben a foglalkoztatási kvóta 3-5% között van, a fizetendő összeg nagysága 125€
- amennyiben a foglalkoztatási kvóta 2-3% között van, a fizetendő összeg nagysága 220€
- amennyiben a foglalkoztatási kvóta 2% alatt van, a fizetendő összeg nagysága 320€.

²⁷⁵http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Zugang_zum_Arbeitsmarkt.html (2017.06.10.)

A kisebb méretű munkahelyek kedvezményben részesülnek: amennyiben 40 fő alatti a foglalkoztatási szám, egy főt kell alkalmazniuk. Amennyiben ez nem történik meg, 125€ fizetésére kötelezettek. A kevesebb, mint 60 főt foglalkoztató szervezeteknek 2 megváltozott munkaképességű személyt kell alkalmazniuk. Egy fő alkalmazása esetén 125€, nulla fő alkalmazása esetén 220€-t kell fizetniük.²⁷⁶

A befizetett hozzájárulás 70%-a az integrációs szervezetnél marad, míg a fennmaradó 30%-ot a szövetségi munkaügyi és szociális minisztérium rehabilitációs alapjába folyósítják. A járulék célja kettős, mivel egyrészt „sújtja” azokat a munkáltatókat, akik nem foglalkoztatnak fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személyeket, illetve támogatja azon munkaadókat, akik az előírtakon felül foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű munkavállalókat.²⁷⁷

Jó gyakorlatok: A 4-fázis modell²⁷⁸

A németországi munkaügyért felelős szövetségi iroda kidolgozott egy 4-fázis modellt, amellyel megkönnyítik a megváltozott munkaképességű személyek visszatérését az első számú munkaerőpiacra. A következőkben röviden bemutatjuk a modell működését.

A 4-fázis modell során az ügyfelek olyan tanácsadásokban, valamint munkaközvetítői segítségben részesülnek, amelyek hozzájárulnak ahhoz, hogy minél korábban visszatérjenek a munkaerőpiacra. A modell minden olyan személy számára segítséget nyújt, aki keresőképes, munkanélküli, álláskereső és a súlyos fogyatékossgal él, de nem szorul rehabilitációra. Minden ügyféllel megalkotnak egy profilt, amely során figyelembe veszik az adott illető erősségeit és potenciálját, majd egy közös célkitűzést követően kidolgoznak egy utat a cél eléréséhez.

Az első fázis – a profilalkotás:

E fázisban kerül sor az első beszélgetésre. A beszélgetés során megismerik az ügyfél céljait, a korábbi tevékenységek alapján megállapítják, hogy mekkora az integráció esélye. Ezután kerül sor az erősségek analizálására. Ennek során összegyűjtik az értékes szakmai és átfogó kompetenciákat, amelyek a „képeségek” alatt kerülnek rögzítésre a VerBIS rendszerén belül. A következő lépés során minden olyan cselekvés megállapításra kerül, amelyek a közvetítés, illetve az integráció során az elérendő cél útjába kerülhetnek. Ezeknek a kiiktatásán szisztematikusan dolgoznak az integráció során.

²⁷⁶ http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Zugang_zum_Arbeitsmarkt.html (2017.06.10.)

²⁷⁷ Komádi Mónika, Kurucz Győző, Szabó Gyula, Pál Zsolt (2008): A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának támogatása négy EU-s tagországban. REVITA Alapítvány, Debrecen

²⁷⁸ Das arbeitnehmerorientierte Integrationskonzept der Bundesagentur für Arbeit (SGB II und SGB III) - Leitkonzept Arbeitsvermittlung und Vermittlung von schwerbehinderten Menschen (Nicht-Reha), Bundesagentur für Arbeit, 8-25. old.

A személyes profil kidolgozása során három kulcscsoport mentén állapítják meg a szükséges cselekvéseket. A három kulcscsoport a következő: képesítés, teljesítményképesség és motiváció. A környezet profiljának kidolgozása során a keretfeltételeket, illetve a munkaerő- és képzesi piac feltételeit veszik figyelembe.

Az erősségek és a potenciális lehetőségek elemzésének eredményeként egy olyan profil jön létre, amellyel az ügyfél, különböző tartománybéli keresőfelületekhez csatlakozhat. Amennyiben az első beszélgetés során nem sikerül a célkitűzés, abban az esetben a tanácsadás során arra a tevékenységre kell koncentrálni, amely a szakember szerint a legkönnyebben elérhető az ügyfél számára. Ezek után azokat az aspektusokat, amelyeket az ügyfélnek egy lehetséges szakmai döntéshozatal esetére kell kidolgoznia, egy ún. „beilleszkedésről szóló szerződésben” rögzítik.

A fenti elemzést figyelembe véve kerül sor a kiindulási helyzet megállapítására. E során megbecsülik, hogy melyik az az időpont, amikor támogatók segítségével megnövelhetik az esélyeket egy esetleges integrációra. Ezalatt megállapítják, hogy az erősségek alapján mekkora esélyei vannak az ügyfélnek arra, hogy visszatérjen az első munkaerőpiacra a következő 12 hónapon belül. Amennyiben erre esélyt látnak, egy integráció közeli profilról beszélünk, amennyiben nem, egy komplex profil generálódik.

A profilalkotás során hatféle profil jön létre:

1. *Piaci profil:* A kulcscsoportokon belül nincsen szükségük külön közvetítésre, és általában véve nagy az esélyük arra, hogy hat hónapon belül integrálódni tudnak az első munkaerőpiacba.
2. *Aktiválási profil:* A motiváció kulcscsoporton belül cselekvésre ösztönző segítségre van szükségük, azonban emellett is magas integrációs eséllyel rendelkeznek az első munkaerőpiacon belül. Az ebbe a profilba eső munkakeresők végzettségük alapján keresettek, azonban egy számukra hátrányos regionális vagy szakmai munkaerőpiacon belül mozognak, ezért egy szakmai alternatívát kell számukra kidolgozni, vagy a mobilitási/flexibilitási készségüket kell fejleszteni.
3. *Elősegítői profil:* A képesítés, teljesítőképesség és az általános feltételek kulcscsoportok közül az egyikben belül van szükségük további segítségre és a következő 12 hónapon belül van esélyük az első munkaerőpiacba való integrálódásra.
4. *Fejlődési profil:* A fent említett három kulcscsoporton belül tartanak igényt segítségre, valamint a többi kulcscsoport közül egy továbbira, valamint több mint 12 hónapra van szükségük arra, hogy be tudjanak lépni a munkaerőpiacra.
5. *Stabilizációs profil:* A teljesítőképesség területén erős hiányosságok lépnek fel, valamint legalább két másik kulcscsoporton belül is segítségre van szüksége az ügyfélnek. Az ő esetükben 12 hónap szükséges a munkaerőpiacra történő belépésre.
6. *Támogatói profil:* Az általános feltételek területén erős hiányosságok lépnek fel, valamint legalább két másik kulcscsoporton belül is segítségre van szüksége az ügyfélnek. Az érintett ügyfél a következő 12 hónapon belül nem tud belépni a munkaerőpiacra.

A profilalkotás során több kategóriába kerülnek besorolásra az ügyfelek. Első felvétel esetében a profil az alapbeállítás „N”-el lesz megjelölve (még nem került megállapításra a profil

típusa). A profilalkotás nélkülözhető („Z”), amennyiben a munka megszüntetése konkrét dátumhoz kötött, amely két hónapon belül bekövetkezik. Ilyen esetek (pl. a nyugdíjba vonulás, munkahelyváltás, a MuSchG (Mutterschutzgesetz – Törvény az anyák védelméről) alapján érvénybe lépő oltalmi idők. Abban az esetben is, amennyiben nélkülözhető a profilalkotás, lehetnek esetek, amikor egy egyeztető megbeszélés szükséges (pl. a szülés utáni visszatérés esetén). Abban az esetben, ha az ügyfél a személyes lehetőségeit kimerítve továbbra is keresőképés, a munkaerőpiacon teljes munkaidőben társadalombiztosítási szinten, illetve önállóan továbbra is segítségre szorulnak, az „I” megjelölés kerül a profiljukra (integrált, de továbbra is segítségre szoruló).

A második fázis – a cél megállapítása:

A rendelkezésre álló reális alternatívák mentén kerülnek kitűzésre az elérendő célok a második fázisban. A célopció ezekben az esetekben mindig a munkaerő-piaci célmegállapítás. A folyamat során a döntő tényező, a közvetítéssel összefüggő cselekvési szükségletek megállapítása a célok megállapításával együtt véve egy átlátható láthatáron belül maradjon.

A teljesítésre jogosult foglalkoztatottak és az önállóak számára a „Meglévő foglalkoztatás/önállóság megtartása” célopció a releváns. A célopciók kiválasztásakor mindig a legmagasabb sikeres kilátással bíró opció kiválasztása a cél. Komplex profil esetén az opció kiválasztásakor a kétéves időintervallumot érdemes megcélozni. Alapvetően a következők jellemzőek, érvényesek a célmegállapításra:

- a kutatási, keresési láthatár, terület kiterjesztése, megnagyobbítása további lehetőségeket biztosíthat az ügyfél számára,
- a regionális határokat átívelő hozzáférhetőségen kívül a lokális integrációs lehetőségek ellenőrzése és kihasználása is növeli az esélyeket, valamint
- nemzetközi hozzáférhetőség esetén a regionálisan túlmutató és helyi lehetőségek ellenőrzése és kihasználása is több lehetőséget rejthet magában.

A harmadik fázis – a stratégia, valamint a stratégiai csomag kiválasztása:

A harmadik fázis alatt alkotják meg a tanácsadók az ügyfelekkel együtt a konkrét megvalósítás útját. Ennek során egy individuális megvalósítási tervet dolgoznak ki, amely egy, vagy akár több cselekvési stratégiából is állhat. Fontos, hogy minden megállapított cselekvési szükséglet szükség esetén egy konkrét akcióhoz, egy cselekvési stratégia felvételéhez vezessen, amelyek a specifikus akadályok leküzdésében segíthet.

A teljesítés, végrehajtás módja, terve a cél elérését tekintve reálisnak és ambiciózusnak kell lennie. A „Szakmai (rész-)képesítés realizálása” és a „Szakképesítés megszerzése” cselekvési stratégia kiválasztása esetén a „Végzettség menedzselése” stratégiát is minden esetben ki kell választani. A lényeg, hogy mindig a meglévő esetek kezelésére legalkalmasabb stratégiák kerüljenek kiválasztásra.

Az integráció közeli aktiválási és elősegítői profilok esetében, ahol a cselekvési szükségletek esetében a „motiváció” kulcscsoporton (aktiválási) belül, vagy a „képesítés”, „teljesítőképeség” vagy a „keretfeltételek” (elősegítői) kulcscsoporton belül cselekvési szükségletek állnak

font, az adott kulcscsoportoknak megfelelő cselekvési stratégia kerül felajánlásra. Ezen felül lehetőség van arra, hogy a releváns stratégián felül egyéb stratégia is kiválasztásra is kerüljön.

Komplex ügyfélprofil esetén maximum két éves cselekvési stratégiát és egy hozzátartozó teljesítési tervet kell összeállítani. Ez leginkább az integrációs lépések ábrázolásához szükséges. Amennyiben munkaerőpiac-politikai eszközök bevetésére is szükség van, érdemes az időtartamot lerövidíteni.

A sikeresen teljesített, szternózott vagy sikertelen stratégiákat befejezetteknek tekintik. A profil kulcscsoportjaira kifejtett hatások alapján aktualizálni kell az ügyfelek profilját. Az erősségek és potenciálok aktualizálását követően az ügyfélnek jobb lehetőségek nyílnak a tartománybeli munkahely találására, aminek köszönhetően a foglalkoztatáson keresztül integrálódhat.

Amennyiben egy ügyfél 6 hónapon belül újra jelentkezik, a korábbi profilja továbbra is elérhető a rendszeren (VerBIS) belül. Ha az ügyfél 6 hónapot követően jelentkezik újra, a még nyitott stratégiák befejezetteknek tekinthetők és a profilt alapállapotba állítják vissza.

A negyedik fázis – alkalmazás és fenntartás. Az alkalmazás előkészítése: a beilleszkedési megállapodás és a tanácsadás:

A megállapodás megkötésével elkezdődik az ügyfél és a tanácsadó által kidolgozott integrációs terv megvalósulása. A megállapodás egy írásos dokumentum, amiben megnevezik a konkrét lépéseket, fenntartható feladatokat. Azon komplex profilok esetében is meg kell kötni a megállapodást, ahol az első beszélgetést követően még nem kerül lezárásra a profilalkotás. Ebben az esetben a megállapodásban feltűntetik, hogy további beszélgetésre fog sor kerülni.

A megállapodás 25 éves kor felett 6 hónapos időszakra lesz megkötve. A megállapodás tartalmazza mindazokat, amik a megbeszéléseken elhangzottak, valamint minden olyan lépést, ami az integrációhoz szükséges. Ez a dokumentum megnöveli az átláthatósághoz és az összeköttetést. A 6 hónap lejártát követően a megállapodást aktualizálni kell.

A megállapodás megkötését követően lehet elkezdni a munkakeresést különböző felületeken és irodákon keresztül.

Az alkalmazás következő lépése: a cselekvési stratégiák

Mivel minden ügyfél esetében individuális stratégiák kerültek kialakításra, azok alkalmazására is személyre szabott tanácsokat adnak. ***Az alkalmazás központi eleme: az alkalmazást követő strukturált beszélgetés és tanácsadás***

A strukturált beszélgetésnek legalább négy tartalmi pontot kell lefednie. A lépések:

1. Kiegyenlítés a megállapodással és annak alkalmazásával
2. A profilalkotás, cél és stratégia kiválasztásának az ellenőrzése
3. Az állaspályázatok megbeszélése
4. A következő lépések és határidők megbeszélése.

2.8. Foglalkozási rehabilitációt ösztönző rendszer Svédországban (Zádori Iván)

Svédországban a fogyatékkal élőkkel kapcsolatos politika célja egy olyan, a sokféleségen alapuló társadalom kialakítása, amely lehetővé teszi a fogyatékkal élő különböző korú és helyzetű csoportok és egyének számára, hogy képesek legyenek teljes mértékben bekapcsolódni az egyes közösségekbe és a társadalomba, és amely minden egyes ember számára biztosítja az egyenlő elbánást és a megfelelő életkörülményeket.

Kiemelt cél, hogy az emberek társadalmi folyamatokba való bekapcsolódásának, részvételének ne legyenek akadályai, amely alapvetően az egyenlőség és az igazságosság kérdése. A fogyatékkal élő nőknek, férfiaknak, fiatalabb és idősebb korosztályoknak egyaránt képesnek kell lenniük arra, hogy egyenlő feltételek mellett élhessék mindennapi életüket, korlátozás nélkül bekapcsolódhassanak a társadalmi folyamatokba és hozzáférhessenek a társadalom által biztosított szolgáltatásokhoz. *Az ezen a téren komoly hagyományokkal és jó gyakorlatokkal rendelkező Svédország esetében, annak ellenére, hogy az intenzív szándék és akarat ellenére sem „tökéletes” a rendszer, a fenti célok megvalósulása lényegesen realisabb, mint Kelet-közép Európában.*

2011-ben a svéd kormány egy 2016-ig tartó programot indított egy új, fogyatékkal élőket érintő stratégia kialakítására. Az alapvető cél az volt, hogy a fogyatékkal élők ugyanúgy teljes jogú tagjai legyenek a társadalomnak, mint mások. 10 prioritást azonosított a kormányzat, három prioritást, az igazságszolgáltatást, a közlekedést, és az információs technológiák fejlesztését kiemelten kezelve. Mindhárom terület szorosan kapcsolódik a fogyatékkal élő és megváltozott munkaképességű személyekkel kapcsolatos kihívásokhoz. Az igazságszolgáltatás esetében ésszerű és releváns törvények kellene, ahol a rendszer minden állampolgár számára biztosítja a törvényes jogait: ennek megfelelően a hatóságoknak elemezniük és adott esetben felül kell vizsgálniuk korábbi működésüket, ahol az „egy társadalom mindenkinek” elv tényleg átültethető a gyakorlatba. A közlekedéssel kapcsolatban a stratégiának köszönhetően komoly lépések történtek az akadálymentesítés megvalósítására/az eddigi eredmények fokozására, valamint a helyi és regionális közlekedés az eddigiéknél fokozottabb megfeleltetésére a speciális elvárásoknak. Az IT fejlesztések a fogyatékkal élők és megváltozott munkaképességű személyek számára sokkal nagyobb szabadságot biztosíthatnak, amelynek feltételeit, lehetőségeit tovább érdemes fejleszteni, javítani.²⁷⁹

Munkaerő-piaci helyzetkép

2016-ban a 15-64 éves korú lakosságot tekintve Svédországban 4 735 600 fő dolgozott. Ez 75 700 fővel több, mint 2015-ben. A fiatalok közül tavaly 520 700, 2015-ben pedig 522 500 fő tevékenykedett. Ezeknek megfelelően a foglalkoztatási ráta 2016-ban 76,2%, 2015-ben 75,5%, ugyanez a fiataloknál tavaly 44,5%, egy évvel korábban pedig 43,95 volt. Az iskolai végzettséget figyelve az alapkörű végzettséggel rendelkezők 45,8%-a, a középfokúaknak

²⁷⁹ http://www.scb.se/contentassets/a9503d19cf9b4b75880e77c1be07c99c/am0503_2016a01_br_am78br170_2.pdf

81,6%-a, a felsőoktatásban végzetteknek pedig 88,1%-a dolgozott 2016-ban. Nemek szerinti megoszlást tekintve 2016-ban 2 457 400 férfi, valamint 2 278 200 nő dolgozott Svédországban. Ebből 3 602 000 fő teljes, míg 1 129 800 fő részmunkaidőben volt foglalkoztatva. A részmunkaidős foglalkoztatás okainál a foglalkoztatottak 28,3%-a nem talált megfelelő állás-helyet, 9,7% küzdött betegséggel vagy rokkantsággal, 10,3% családi okok miatt, 16,3% gyermeknevelés, 16,1% pedig tanulmányok folytatása miatt vett részt részmunkaidős foglalkoztatásban.

A munkanélküliségi ráta 2016-ban Svédországban 7,1% volt, ez 0,5%-kal alacsonyabb az előző évihez képest. Ugyanez a 15-24 éves korosztály esetében tavaly 18,9%, 2015-ben 20,4% volt. Nemek szerinti megoszlás tekintetében a férfiaknál 7,5%, a nőknél pedig 6,7% volt a munkanélküliségi ráta. A munkanélküliség az alapfokú végzettséggel rendelkezők esetében viszonylag jelentős, 19,7%-os volt, középfokú végzettségűeknél 5,8%, felsőfokúaknál pedig 4,1%. A tartós munkanélküliek aránya 2016-ban 20,4% volt, ez 2,6%-kal kevesebb, mint 2015-ben volt.²⁸⁰

Fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű emberek helyzete

A svéd kormányzati célok és a megváltozott munkaképességű munkaerő-piaci kihívásainak kezelése alapvetően a meglévő és igen jelentős társadalmi beágyazottsággal, illetve kormányzati támogatással, finanszírozással rendelkező szociális ellátórendszerre építenek.

A szociális ellátórendszer felelős a támogatásért és segítségért azok számára, akik sérülékenyek, vagy nehézségekkel kell, hogy szembe nézzenek. Ez a támogatás és segítségnyújtás egyéni és családi ellátást egyaránt magába foglalja, mint ahogy koncentrálni a megváltozott munkaképességű csoportokra, vagy éppen az idősebb generációk ellátására is. Az egyéni és családi segítségnyújtás arra irányul, hogy erősítse és javítsa az adott célcsoportok képességeit és lehetőségeit a társadalomban, akik gazdasági és társadalmi szempontok alapján sérülékeny élethelyzetben vannak, vagy éppen sérülékeny élethelyzetbe kerülnek, különös tekintettel arra, hogy a gyerekeket is érintő kockázatok megfelelő kezelésére is lehetőség nyíljon. A szociális szolgáltatások elősegítik az egyén gazdasági és szociális biztonságát, és hozzájárulnak az egyenlő életkörülmények megteremtéséhez. Ez viszont optimális esetben hosszabb távon lehetővé teszi az emberek részvételét és aktív bekapcsolódását a társadalomba.

A részvétel, az önrendelkezés és a megfelelő jogi háttér a jól működő szociális szolgáltatások pillérei. A szociális szolgáltatásokat a rendelkezésre álló legjobb tudás és jó minőség jellemzi, az egyéni szükségleteket és az adott élethelyzeteket figyelembe véve. A legfontosabb elv a folytonosság, folyamatosság és az adott élethelyzetek kezelésére leginkább alkalmas eszközök kiválasztása.

Svédországban a szociális biztonsági rendszer lényegében a nemzeti biztosítás elvén alapul. A védelemben részesülők köre ezért nem társadalmi státusz szerint meghatározott, és nem tesznek nagyobb különbséget az alkalmazottak és az önálló vállalkozók között.

²⁸⁰ www.arbetsformedlingen.se

Ha betegség miatt, fizikai vagy szellemi képességei egyéb csökkenése következtében munkaképessége tartósan legalább egynegyedével csökken, *betegségi támogatásban (sjukersättning)* vagy *tevékenység-kiesési támogatásban (aktivitetsersättning)* részesülhet. Tevékenység-kiesési támogatásra a tartós munkaképtelenségben szenvedők jogosultak.

A betegségi és tevékenység-kiesési támogatás két részből áll:

- a jövedelemhez kapcsolódó betegségi támogatást/tevékenység-kiesési támogatást a dolgozó lakosság (munkavállalók és önálló vállalkozók) által fizetett járulékokból finanszírozzák;
- a garantált támogatás formájában nyújtott, adóbevételekből finanszírozott betegségi/tevékenység-kiesési támogatást minden olyan Svédországban lakóhellyel rendelkező személy igénybe veheti, aki jövedelme alapján alacsony betegségi vagy tevékenység-kiesési támogatásra jogosult, vagy egyáltalán nem jogosult ilyenre.

A fogyatékosági járadék (*handikappersättning*) a funkcionális képességek tartós csökkenése esetén folyósítható ellátás. Fogyatékosági járadék jövedelem-kiesési juttatással (például betegségi támogatással vagy tevékenység-kiesési támogatással) együtt vagy független ellátásként folyósítható. A fogyatékosági járadékra való jogosultság feltétele a betöltött 19 éves életkor és a funkcionális képességek 65. életév betöltése előtt elszenvedett és legalább egy évig fennmaradó csökkenése, mint például:

- az idő nagyobb részében más személy segítségére való rászorultság a mindennapi életvitel során;
- szakmai tevékenység végzéséhez vagy tanulmányok folytatásához más személy segítségére való állandó rászorultság; vagy
- a fogyatékoság következtében jelenleg vagy a közeljövőben jelentős többletköltségek felmerülése.

Az ellátás összegének megállapításakor figyelembe veszik úgy a fogyatékkal élő személy általános helyzetét, mint a segítségnyújtással kapcsolatos különféle szükségleteket és az ezek kapcsán felmerülő többletköltségeket. A járadék három mérték szerint, azaz az árakhoz indexelt alapösszeg 36, 53 vagy 69%-ában folyósítható. Maximális összege 2012-ben 30 360 SEK (3484 €) volt.

A fogyatékkal élő személyek és a 18 évnél fiatalabb, fogyatékkal élő gyermekek szülei személygépkocsi, motor vagy segédmotoros kerékpár vásárlása és átalakítása céljából támogatásban részesülhetnek. Korlátozott mértékű támogatás nyújtható továbbá a vezetői engedély megszerzésére felkészítő tanfolyamon való részvétel támogatására.²⁸¹

A *fogyatékkal élők munkaerőpiaci helyzetét* vizsgálva a felmérés azokra 16-64 éves személyekre terjed ki, akik a vizsgálat időpontjában a lakossági nyilvántartásban szerepeltek. A felmérés készítői első lépésben a fogyatékosággal való érintettségre, közvetlen kapcsolatra kérdeztek rá, második lépésben pedig azokkal készült interjú (2015. november – 2016. de-

²⁸¹ http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/

ember), akik arról nyilatkoztak, hogy fogyatékkal élnek. A kutatás részletesen is foglalkozik a fogyatékkal élők és megváltozott munkaképességűek munkaerőpiaci helyzetével. A svédországi helyzetet vizsgáló statisztikák 1996 és 2008 között két évente, majd ezt követően minden évben készültek.²⁸²

A 16-64 éves népesség mintegy 15 százaléka él valamilyen típusú fogyatékossgal Svédországban, amely körülbelül 900 000 embert jelent *(más dokumentumok alapján ez a szám elérheti a 1,5 milliós számot – természetesen annak függvényében, hogy pontosan, mit tekint az adott statisztikai vizsgálat fogyatékként)*. Nagyjából ugyanannyi férfi és nő él fogyatékkal az országban. Ebben a felmérésben a fogyatékossg az alábbi területekre terjed ki: a látás vagy hallás, beszéd vagy hang észlelésének károsodása, zavarai, mozgáskorlátozottság, allergia, mentális fogyatékossg, cukorbetegség, szív- és érrendszeri, légúti betegségek, emésztőrendszer betegségei, pikkelysömör, epilepszia, diszlexia.

A svéd társadalomban a fogyatékossg leggyakoribb típusa a mozgásban való korlátozottság. Az asztma, allergia vagy más túlérzékenység és a mentális fogyatékossg a második leggyakoribb forma, a lakosság három százaléka él ilyen típusú fogyatékkal. A fogyatékkal élők 68 százaléka úgy nyilatkozott, hogy a velük született/szerzett/kialakult fogyatékkal kapcsolatos problémáik csökkentik a munkaképességüket. Ez azt jelenti, hogy nagyjából tíz százalék megváltozott munkaképességű lakosság aránya, ami 600 000 főnek felel meg Svédországban. A nők körében gyakoribb, akik úgy nyilatkoztak, hogy fogyatékossgjuk eredményeképpen csökkent mértékben tudnak csak dolgozni.

A fogyatékkal élők korösszetétele eltér a teljes lakosság korösszetételétől. A fogyatékkal élők körében, elsősorban azok között, akik megváltozott munkaképességűek, nagyobb arányt képvisel az 50-64 éves korcsoport. A fogyatékkal élők képzettségi szintje alacsonyabb, mint a teljes populációé. A fogyatékkal élők nagy része csupán alapfokú végzettséggel rendelkezik, kisebb részük középfokú végzettséggel – ez kisebb arány, mint a teljes népesség esetében. 2013 óta azonban köszönhetően az intenzív kormányzati lépéseknek, lényeges elmozdulás (javulás) tapasztalható a fogyatékkal élők oktatási szintjével kapcsolatban.

A fogyatékkal élők kisebb arányban dolgoznak, mint a teljes népesség. A 16-64 éves korosztály 85%-a dolgozik Svédországban. Ugyanez az arány a fogyatékkal élők körében „csak” 70%. A megváltozott munkaképességűek 65%-a vállal munkát. A foglalkoztatási ráta alacsonyabb a fogyatékkal élők körében, mint a teljes népességben. A teljes népességre vetített foglalkoztatási ráta 79%, a fogyatékkal élők esetében ez 62%, míg a megváltozott munkaképességűek esetében ez csupán 58%. A munkanélküliség magasabb a fogyatékossgal élők körében, mint a teljes népesség körében. A teljes népesség esetében a munkanélküliségi ráta 2016-ban hét százalék volt, míg a fogyatékkal élők esetében 10%.

A fogyatékkal élők lényegesen kisebb mértékben dolgoznak teljes munkaidőben, mint a teljes népesség. A megváltozott munkaképességűek esetében ez az arány még alacsonyabb. Főleg a megváltozott munkaképességű nők esetében figyelhető meg, hogy lényegesen kevesebben dolgoznak teljes munkaidőben, ami 50%-ot jelent.

²⁸² http://www.scb.se/contentassets/a9503d19cf9b4b75880e77c1be07c99c/am0503_2016a01_br_am78br170_2.pdf

A nem rendszeres foglalkoztatás némileg gyakoribb a fogyatékkal élő, és megváltozott munkaképességű személyek körében, mint a teljes népesség tekintetében. Ahhoz, hogy megfelelő formában tudjanak dolgozni, alkalmas munkakörülmények kell kialakítani/biztosítani, amely a foglalkoztatottak mintegy 81%-a esetében tekinthető indokoltnak. Az érintettek 65%-a esetében magát a munkáltatót is kell támogatni, hogy az adott munkahely alkalmassá tétele a munkára megtörténhessen.²⁸³

A leggyakoribb megoldás, ha eleve olyan üzemeket alakítanak ki, amelyek alkalmasak megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatására, de természetesen az egyes munkafeladatokat is lehet úgy alakítani, hogy a munkáltató figyelembe veszi, hogy az adott kollégák milyen feladatok, munkafolyamatok elvégzésére képesek, illetve a munkaidő kialakításánál, szervezésénél is figyelembe lehet venni a speciális igényeket. E speciális igények jobban érintik a női munkavállalókat, mint a férfiakat. Azon megváltozott munkaképességű személyek között, akik jelenleg nem dolgoznak, 66% nyilatkozott úgy, hogy megfelelő munkakörülmények kialakítása/megléte mellett már vállalnának munkát. A felmérés azt is kiemeli, hogy a fogyatékkal élők – annak ellenére, hogy a svéd társadalom az elfogadásra, befogadásra épít - különböző típusú és mértékű megkülönböztetésnek vannak kitéve, amely a további, illetve későbbi munkavállalástól eltántoríthatja az érintetteket.

A foglalkozási rehabilitáció intézményei

A munkaügyi szervezet felépítése, szintjei, céljai és feladatai

A svéd foglalkoztatási szolgálat (Arbetsförmedlingen, Af) hosszú távú terveit és feladatait a 2007. évi 1030. Kormányrendelet tartalmazza. Ennek értelmében a munkaügyi szervezetnek annak érdekében kell tevékenykednie, hogy fejlődjön a munkaerőpiac és annak működése az álláskeresők és a munkavállalókat kereső munkáltatók hatékonyabb egymásra találása, a munkaerőpiactól eltávolodott munkavállalók aktív segítése, és a foglalkoztatás hosszú távú növekedése.

A 2014-ben elfogadott ügyfélközpontú célok magukban foglalják és meghatározzák a munkáltatói kapcsolatok számát, a különböző célcsoportok foglalkoztatáshoz, illetve oktatási lehetőségekhez segítségét, valamint a szolgáltatásokkal elérni kívánt munkaadói elégedettség mértékét. A szervezet tevékenységi céljai a munkáltatók közötti piaci részesedésről, az egyes célcsoportokba tartozók különböző kritériumok közötti felosztásáról szólnak. A pénzügyi célok hatékony gazdasági tervezést és megvalósítást irányoznak elő.

- A munkaügyi szervezet kulcsfeladatai a fent említett Kormányrendelet alapján a következők: az álláskeresők és a munkáltatók egymásra találásának hatékony elősegítése;

²⁸³ http://www.scb.se/contentassets/a9503d19cf9b4b75880e77c1be07c99c/am0503_2016a01_br_am78br170_2.pdf

- azon személyek feltétlen segítése és támogatása, akik eltávolodtak a munkaerő-piactól; hosszú távú foglalkoztatási növekedés elősegítése; piaci szereplők bevonása az álláskeresők gyors és hatékony elhelyezkedésének folyamatába;
- annak biztosítása, hogy a munkanélküli ellátások egyfajta újrakezdési ellátásként funkcionáljanak; munkaerő-piaci intézkedések terén felelősségvállalás a megváltozott munkaképességűekkel; olyan intézkedések biztosítása, ami a bevándorlók mielőbbi gyors és hatékony beilleszkedését segíti a munkaerő-piacon.

A szervezet nagy figyelmet fordít arra, hogy az egyéni szükségleteik alapján korai megelőzést biztosítson a tartós munkanélküliséggel fenyegetett, illetve küzdő álláskeresőknek. Fontosnak tartja a szervezet azt is, hogy a szakképző helyek megfelelő és hatékony eszköze, egyfajta ugródeszkái legyenek a fiatalok későbbi elhelyezkedésének. Fontosnak tartja továbbá a foglalkoztatás-fejlesztő és az ifjúsági foglalkoztatási programok magas minőségét, illetve nagyfokú aktivitását.

A svéd foglalkoztatási szervezet egy nemzeti kormányzati szerv az egész országban található hivatalokkal. A főigazgatósága Stockholmban található. A szervezet vezető főigazgatót a kormány jelöli a feladatra. A szervezet elnöksége a stratégiai döntések meghozataláért tartozik felelősséggel. A szervezet a tevékenységét körülbelül 320 helyi kirendeltségen folytatja, amelyek 10 földrajzi területre tagolódnak, valamint egy speciális nemzeti szolgáltatóval egészülnek ki, amely magában foglalja a svéd foglalkoztatási szolgálat internetes, ügyfélszolgálati, továbbá kulturális és hírközlési szolgáltatásait.

A foglalkoztatási szolgálat a Svéd Munkaügyi Minisztérium irányítása alá tartozó kormányzati szervezet. Minden esztendő végén a kormányzat irányelveket fogalmaz meg, amelyek – egyebek mellett – feladatokat fogalmaznak meg a munkaügyi szervezet számára. Az előirányzott feladatoknak megfelelően a szervezet meghatározott időközönként beszámol tevékenységének eredményeiről a kormánynak. A szervezet vezérigazgatóját, valamint a foglalkoztatási szolgálat elnökségének – mint kizárólagos döntéshozó szervnek – a tagjait is a kormány jelöli ki. Habár a kormányzat dönt a munkaügyi szervezet működésének feltételeiről, formálisan nincs beavatkozási lehetősége a hivatalok döntéseibe.

A svéd foglalkoztatási szolgálat elnökségének felelőssége a stratégiai döntések meghozatalában van. A vezetőség a főigazgatóból, annak helyetteséből, valamint a főosztályok és osztályok vezetőiből áll, akik közvetlenül a főigazgató irányítása alatt állnak. A vezetőség szakértő segítséget nyújt a főigazgatónak az alapvető és a stratégiai döntések meghozatalához.²⁸⁴

Partnerségek:

A munkaügyi szervezetnek négy meghatározó partnersége létezik. Az önkormányzatokkal való együttműködés szolgáltatásokat biztosít az önkormányzathoz forduló embereknek. Közben ezek a személyek regisztráltatják magukat a foglalkoztatási szolgálatnál, szükségük lehet bizonyos szolgáltatásokra, illetve támogatásokra, mint például szociális támogatásra a társadalombiztosítótól. Ezek a partnerségi megállapodások helyi szinten köttetnek az érin-

²⁸⁴ www.arbetsformedlingen.se

tett felek között. Egyéb kormányzati szervekkel (Svéd Társadalombiztosítási Ügynökség, Svéd Bevándorlási Hivatal, Svéd Börtön és Próbaidős Szolgálat) is létezik együttműködés. Ezek olyan ügyfelek részére nyújtanak segítséget, akik valamilyen ok miatt távolra kerültek a munkaerő-piacról (betegséggel küzdenek, rokkantak, migráns munkavállalók, szociális problémákkal küzdők.) A piaci szereplőkkel való együttműködések az elhelyezkedést, közvetítést, személyes szolgáltatások nyújtását biztosítják, valamint hozzájárulnak ahhoz, hogy a szolgáltatások által az álláskeresők ismeretekkel, tapasztalatokkal gazdagodjanak. Ezen szolgáltatások jelentős része sok célcsoportoknak elérhető. A nagyvállalatokkal, magántulajdonban lévő cégekkel és kormányzati szervekkel való partnerségek legfőbb célja a szervezet szolgáltatásainak és a munkáltatói igények találkozásán túlmenően a munkanélküli fiatalok és tartós munkanélküliek elhelyezése, megváltozott munkaképességűek segítése, bevándorlók és magasan képzett betelepülők támogatása. Ezen szervezetekkel kétoldalú megállapodások rögzítik a partnerség lényegét és az azzal összefüggésben elvégzendő feladatokat, illetve felelőségeket. Szociális partnerek nincsenek bevonva a munkaügyi szervezet irányításába, felügyeletébe, ellenőrzésébe.

Hálózati szinten 2010 óta a svéd foglalkoztatási szolgálat koordinálja az újonnan érkező bevándorlók beilleszkedéséért felelős kormányzati ügynökséget. A szervezet további fontos állami és piaci szereplőkkel és kooperál (Svéd Bevándorlási Hivatal, Svéd Társadalombiztosítási Ügynökség, megyei önkormányzatok). A szervezetnek általános ágazati felelőssége van rokkantsági ügyekben, valamint koordinációs szerepe is van egyéb gazdasági és állami szereplőkkel kapcsolatban (munkáltatók, további kormányzati szervek, önkormányzatok és szervezeteik). Helyi szinten a munkaügyi szervezetnek koordinációs szerepe van a munkaerő-piaci tanácsban, amely az önkormányzatok, helyi kereskedelem és ipar, valamint a szakszervezetek képviselőit tartalmazza. A szervezeti működéshez kapcsolódó belső információ-megosztás e-mailen, intraneten, belső folyóiratokon, találkozók, értekezleteken, konferenciákon és adatbázisok használatával valósul meg. A nyilvánosság felé a munkaügyi szervezet a kirendeltségeken, telefonos és e-mailes ügyfélszolgálaton, saját, chat funkcióval is ellátott nemzeti honlapján, valamint a közösségi médiák (Facebook, Twitter, LinkedIn, Youtube) használatával osztja meg, illetve juttatja el az aktuális híreket, tudnivalókat. Egyéb, hagyományosnak mondható csatornák (levelek, brosrák, magazinok, elektronikus hírlevelek, sajtókapcsolatok, állásbörzék, toborzási események) is segítik az érintettek minél teljesebb és maradéktalan tájékoztatását.

A foglalkoztatási szolgálatnál körülbelül 12500 munkatárs dolgozik országos szinten, a helyi kirendeltségeken létszámuk kicsivel több, mint 10000 fő, melynek 80%-s ügyfelekkel foglalkozik, szolgáltatást nyújt számukra.

Szolgáltatások és ellátások integrációja:

A munkaügyi szervezet felelős a kormányzati költségvetéstől érkező finanszírozás, az egyes tevékenységekhez kapcsolódó támogatások, illetve a munkanélküli ellátások adminisztrációjáért, habár ezek kifizetését más hivatalok intézik. A munkanélküli biztosítási alapok, amelyek magán szervezetek, az álláskeresési ellátások megítéléséért felelősek azzal együtt, hogy ők ezek kifizetői is, míg a munkaügyi szervezet annak monitoringját végzi, hogy az álláskeresők regisztrációjuk alkalmával megfeleltek-e a jogosultsághoz kapcsolódó feltételeknek. Valamennyi munkanélküli ellátásért folyamodó személynek regisztráltatnia kell magát a munka-

ügyi szervezetnél. A Svéd Társadalombiztosítási Ügynökség a felelős az egyes tevékenységekhez kapcsolódó támogatások, illetve a 18-24 évesek munkaerőpiaci programokban való részvételéhez kapcsolódó támogatások kifizetéséért, továbbá az országba érkező bevándorlók támogatásának bevezetéséért. A munkaügyi szervezet ugyanazokat a szolgáltatásokat nyújtja az egyéb ellátásért folyamodó ügyfeleinek, mint a munkanélküli segílyt kapóknak. Álláskeresési ellátás esetén a regisztrációt követően a foglalkoztatási szerv figyeli a későbbiekben is a jogosultság meglétét, illetve a feltételeknek való megfelelést. Szociális segély esetén a munkaügyi regisztrációt követően a társadalombiztosítási szolgáltató szerv a felelős a jogosultság figyeléséért. Betegségi ellátásoknál a regisztráció után a Társadalombiztosítási Ügynökség figyeli a jogosultság meglétét. A legtöbb, munkaerő-piaci programban résztvevő ügyfél ún. tevékenységi támogatásban részesül, a jogosultság folyamatos figyelése az esetükben a munkaügyi szervezet feladata. Hasonlóan a szervezet végzi azon 18-24 évesek támogatásának figyelését is, akik aktív munkaerő-piaci programok résztvevőiként ún. fejlesztési támogatást kapnak.

A svéd foglalkoztatási szolgálat –a meghatározás alapján – azokat nevezi munkanélkülieknek, akik aktív munkaerőpiaci programokban vesznek részt. A szervezet munkáltatók szempontjából is végez kategorizálást, de csak korlátozott adatok érhetők el. Munkáltatói regisztráció alkalmával például rögzítésre kerül az ágazati megnevezés, a végzett tevékenység, valamint a foglalkoztatottak száma. Ezek az adatok jól hasznosíthatók különböző előrejelzések összeállításakor vagy rendezvények (pl. toborzások) szervezése előtt.

Álláskeresők részére nyújtott szolgáltatások:

A svéd munkaügyi szervezet nyolcféle szolgáltatást nyújt álláskeresői részére. Valamennyi munkanélküli kérhet szolgáltatást, illetve segítséget álláskereséshez. A személyes tanácsadás folyamán internetes állásadatbázisok böngészése, valamint önéletrajz feltöltés történik. Álláskeresési stratégiák fejlesztésekor önéletrajzírás és állásinterjú gyakorlása folyik, amely történhet elektronikus (online) formában vagy személyes foglalkozás útján is. A munkatanácsadás online vagy személyes karrierépítési, tanácsadási szolgáltatást jelent. Tartós munkanélküliek és korai beavatkozásra jogosult álláskeresők munkaerő-piaci képzésekre jelentkezhetnek. Míg az előbbi három szolgáltatás nyújtását a munkaügyi szervezet önállóan végzi, a képzésekkor már kapcsolt partnerek, oktatási intézmények is megjelennek. Szintén tartós munkanélkülieknek és korai beavatkozásra jogosult álláskeresőket magán tanácsadók segíthetik egyénre szabott szolgáltatással és tanácsadással saját vállalkozás indításában. Speciális, egyéni igényekkel érkező álláskeresők személyes konzultációs alkalmakkor kérhetnek segítséget foglalkoztatási, illetve foglalkozási helyzetük és kilátásaik tisztázására. Hasonló segítséget kérhetnek új munkahelyhez, foglalkoztatáshoz kapcsolódó alkalmazkodáshoz. Tartós álláskeresők, megváltozott munkaképességűek, illetve azok, akik munkahelyre fognak vagy kívánnak visszatérni, kérhetnek segítséget a munkába-állás előkészületeire vonatkozóan. Ezen szolgáltatás is sok esetben külső partnerek bevonásával valósul meg.

A munkaügyi szervezet érdeklődési teszteket, valamint képzési és munkaerő-piaci információkat kínálnak ügyfeleiknek. A szervezetnek belső kutatási és értékelési részlege is van, amely a szolgáltatások aktivitásait, valamint a munkaerő-piaci eszközök hatékonyságát vizsgálja, méri.

Munkáltatók részére nyújtott szolgáltatások:

A munkáltatóknak nyújtott szolgáltatások között két nagy szolgáltatási egységet kell megemlítenünk. A munkaügyi szervezet új munkavállalók toborzásában nyújt segítséget a foglalkoztatóknak. A szolgáltatásnyújtás során a munkaügyi szakemberek látogatást tesznek a munkáltatónál, de akár a munkáltató képviselője is bemehet a munkaügyi szervezet irodájába. Önéletrajzok kereséséhez használhatják az önéletrajzi adatbázist, illetve az állásajánlatot megjelentethetik a szervezet adatbankjában. A jelentkezők előválogatása után toborzási illetve állásinterjú esemény is szervezhető, külföldről történő toborzás esetén pedig az EURES hálózat szolgáltatásait lehet kérni.

A munkáltatók kérhetik képzés szervezését is. Ilyen esetben a vállalat szükségleteihez igazodva szerveznek képzést, hogy a kívánt végzettségű munkavállalókat aztán alkalmazni lehessen. Utóbbi szolgáltatásba küldő, piaci partnerek (képző szervezetek) is bevonásra kerülnek. A svéd munkaügyi szervezet a honlapján információkat tesz közzé a munkáltatók számára toborzások ösztönzéséhez. A munkáltatóknak be kell jelenteniük az öt főt meghaladó létszámfölösleget, illetve létszámcsökkentési szándékukat a munkaügyi szervezetnél. A szervezetnek vannak ágazat-specifikus irodái is, ahol a munkatársak kulturális, bányászati, tengeri, hírközlési, valamint építőipari foglalkoztatáshoz kapcsolódó szolgáltatásnyújtást végeznek.

A munkáltatók az állásadatbázisban saját magul feltölthetik, szerkeszthetik vagy ha már nem szükséges, törölhetik is hirdetéseiket. Egy-egy hely beöltése után a munkáltató öt napon belül kapcsolatba lé a munkaügyi szakemberrel, akinek jelzi azt. A munkáltatók a munkaügyi szervezet vevőszolgálatánál is helyezhetnek el hirdetést vagy kérhetnek segítséget közvetítéshez, toborzáshoz. A szervezet toborzási eseményt is szervez közvetítési tevékenysége részeként. Kampányszerű rendezvények alkalomszerűen kerülnek megrendezésre, ezekkel olyan munkáltatókat kívánnak elérni, akik nincsenek kapcsolatban a munkaügyi szervezettel. Az álláskeresőknek tájékoztatniuk kell a szervezetet, amennyiben állásajánlatot pályáznak meg. Abban az esetben, ha az álláskereső nem fogadja el a szervezet által neki felajánlott, egyébként pedig megfelelő állást, a munkanélküli biztosítási alap kell, hogy döntsön esetleges szankcióról a járadék megítélését, további folyósítását illetően.

Információ-menedzsment és munkaerő-piaci jelenlét:

A piaci részesedés Svédországban azt mutatja, hogy a gazdaságban megjelenő állásajánlatok százalékában mennyi volt a munkaügyi szervezet által betöltött helyek száma/aránya. Ennek becsült aránya 43%.

Kereslet és kínálat összevetése szempontjából a munkaügyi szervezet nem figyeli az adott állásajánlatok jellemzőit. Természetesen készülnek foglalkozási előrejelzések, amelyekkel más hatóságok meg tudják állapítani, hogy szükség van-e esetleges képzések indítására. Az előrejelzések alapján a munkaügyi szervezet is tájékoztatást tud adni foglalkozási képzésekhez kapcsolódó esetleges döntésekről.

Aktív munkaerő-piaci eszközök és intézkedések:

A korábban említett munkaerő-piaci szolgáltatások (egyéni tanácsadás, álláskeresési tanácsadás, munkatanácsadás, képzési tanácsadás, vállalkozásindítás, foglalkoztatási kilátások

elemzése, beilleszkedés segítése, munkába-állás előkészítése, mélyinterjú, bevezetés a munka világába, bevándorlók segítése) mellett a foglalkoztatási szolgálat külső megvalósítók, illetve kormányzati és privát partnerek bevonásával az alábbi munkaerő-piaci eszközöket kínálja, használja.

Foglalkoztatáshoz kapcsolódó képzéseket indít. Foglalkoztatáspolitikai témájú projekteket szervez és valósít meg. Munkahelyekre történő elhelyezéssel, közvetítéssel munkagyakorlat megszerzésében nyújt segítséget. Tartósan munkanélkülieknek igyekszik segítséget nyújtani elhelyezkedésben, vállalkozásindításban. Ösztönözi próbálja speciális célcsoportokhoz kapcsolódó toborzások indítását a munkáltatók körében. Bértámogatást ad megváltozott munkaképességű álláskeresők foglalkoztatásához. Képzéssel egybekötött foglalkoztatást – benne pedig mentorálást - kínál olyan 15-24 éves fiatalok számára, akik bizonyos munkakörök betöltéséhez nem rendelkeznek megfelelő gyakorlattal. *A rehabilitációs célú védett foglalkoztatás szociál-egészségügyi nehézségekkel küzdő, krónikus és időszakos mentális betegséggel küzdő, valamint funkcionális károsodással élő személyeknek nyújt támogatást, illetve biztosít munkát állami munkáltatók bevonásával. A foglalkoztatási rehabilitációs programok a védett foglalkoztatással együtt megváltozott munkaképességűeknek kínálnak megfelelő segítséget. A foglalkoztatás fejlesztés a foglalkoztatás mellett további beavatkozó intézkedésekkel és modulokkal segíti fogyatékkal élők és a munkaerőpiactól eltávolodott személyek munkaképességét. Vállalkozás-indítás támogatása testre szabott szolgáltatásokat és képzést jelent az arra jelentkezők részére.*

A két svéd ernyő projekt, a „Munka és Fejlesztési Programok” (tartós munkanélkülieknek) és a „Fiatalok Munkaprogramja” (fiatal munkanélkülieknek) sok komponenst tartalmaz, illetve működtet a fent említettek közül. A szakképzéssel egybekötött foglalkoztatás a fiatalokat igyekszik megcélolni.²⁸⁵

Svéd Fogyatékkal Élők Szövetsége

A kormányzati szerepvállalás mellett a nem kormányzati szektor is jelentős szerepet vállal a fogyatékkal élők és megváltozott munkaképességű személyek helyzetének javításában. A célcsoport és a téma meghatározó ernyőszervezete, képviselője a *Svéd Fogyatékkal Élők Szövetsége (Handikappförbundet samarbetsorgan/HSO)*, amely 39 svéd fogyatékkal és megváltozott munkaképességgel rendelkező személyekkel foglalkozó szervezet munkáját koordinálja.²⁸⁶

A Svéd Fogyatékkal Élők Szövetsége az országban fogyatékkal élők mozgalmának egységes képviselője a kormány, a parlament és a nemzeti hatóságok előtt. A szövetséget 1942-ben alapították és ma már 39 nemzeti fogyatékosági szervezetből áll, és mintegy 400 000 egyéni tagot számlál. Minden tagszervezet saját döntéseket hoz és határozhatja meg saját tevékenységeit, de olyan kérdésekben, amelyekben minden tagszervezet egyetért, közös cselekvésre kerül sor az országos szövetségen keresztül. A szövetség központi szervezettel, központi irodával, közgyűléssel, irányítótestülettel rendelkezik és országosan regionális és helyi fióktelepeket tart fenn.

²⁸⁵ www.arbetsformedlingen.se

²⁸⁶ <http://www.hso.se/vi-ar-handikappforbunden/In-English/>

A szövetség munkájának alapja, hogy a társadalom tagjai egyenlők, és mindenkinek joga van dönteni saját testük és életük felett. A cél mindenki számára olyan társadalom megvalósítása és hatékony működtetése, amelyet a szolidaritás, az egyenlőség és a részvétel jellemez. Ennek elérése érdekében számos, a fogyatékkal és megváltozott munkaképességgel kapcsolatban álló területen van szükség politikai kezdeményezésekre és egyeztetésekre, mint például az orvosi ellátás, támogató szolgáltatások, oktatás és képzés, munkaerőpiaci politika, infrastruktúra-tervezés és kialakítás, vagy éppen a kultúra és információszolgáltatások területe. Majdnem minden politikai kérdésben fogyatékosági szempont is van. A fogyatékkal élők országos mozgalmának egyik fő feladata, hogy intenzív párbeszéd formájában döntéshozókat, jogalkotókat és az operatív feladatokat ellátókat tájékoztassa, a döntéseket befolyásolja és a társadalmat folyamatosan tájékoztassa az aktuális feladatokról, kérdésekről, fejleményekről és kihívásokról. A szövetség:

- tagja a kormány fogyatékosügyi tanácsának;
- megbeszéléseket, egyeztetéseket tart olyan miniszterekkel és kormányzati szakemberekkel, tisztviselőkkel, akik az adott kérdéskörökben kompetenciával rendelkeznek;
- tagja a hivatalos kormányzati (vizsgálati) bizottságoknak;
- a kormányzati bizottságok jelentéseit megkapja és hivatalosan is véleményezheti;
- kiterjedt informális kapcsolatot tart fenn kormányzati tisztviselőkkel, képviselőcsoportokkal és bizottságokkal.

A Svéd Fogyatékkal Élők Szövetsége tagja az Európai Fogyatékgügyi Fórumának (EDF), amely 80 millió fogyatékkal élő embert képvisel Európában. Az EDF védi a fogyatékkal élők emberi jogait az európai intézményekkel és más európai hatóságokkal folytatott párbeszéd során.²⁸⁷

Az országos szövetség és a tagszervezetek az ország megyéiben és a legtöbb településen a helyi fogyatékkal élőkkel foglalkozó szervezetek egyesületein keresztül jelen vannak. A svéd fogyatékosági szövetség forrásait az alábbiak biztosítják:

- tagszervezetektől származó tagsági díjak;
- az állam pénzügyi támogatása: minden svéd fogyatékosági szervezet pénzügyi támogatást kap a nemzeti költségvetésen keresztül, amelynek mértékéről a Parlament dönt;
- információs anyagok értékesítéséből, konferenciák szervezéséből, jogi tanácsadásból származó bevételek;
- projekt-támogatások;
- *Közvetett forrásként (nem a szervezeteknek, de a fogyatékkal élők munkavállalását elősegítve, és így a szövetség céljainak megvalósításában intenzíven közreműködve) fontosak azok az állami támogatások, amelyeket a munkáltatók számára biztosít az állami szereplő a fogyatékkal élő munkavállalók foglalkoztatása érdekében.*

²⁸⁷ www.edf-feph.org

Foglalkozási rehabilitáció ösztönző rendszere

A svéd kormány és a parlament fő stratégiai irányai a jogszabályok segítségével valósulhatnak meg fogyatékkal kapcsolatos politikák esetében. Kormány az adott területért felelős ügynökségek segítségével koordinálja a munkát az egyes ágazatok, mint például az oktatás, az egészségügy vagy éppen a foglalkoztatás terén. A kormányzati ügynökségek munkája hatékony és felelősségteljes munkája biztosítja a fenti politikák gyakorlati megvalósulását. A célok elérése érdekében szerepet vállalnak a megyei és helyi önkormányzatok egyaránt: míg a megyei önkormányzatok elsősorban az egészségügyért, addig a 290 önkormányzat felelős az oktatásért és a szociális szolgáltatások megvalósulásáért. A helyi önkormányzatokra azért is komoly szerep hárul, mert ők azok a szereplők, akik felelősek a támogatások, szociális ellátások koordinálásáért, de közreműködnek a személyes segítségnyújtásban, a speciális közlekedési igények kielégítésében, a lakóingatlanok, vagy éppen a gépjárművek átalakításában, hogy azok alkalmasak legyenek arra, hogy a fogyatékkal élők és megváltozott munkaképességű személyek független, aktív életet élhessenek. E feladatok megvalósításához szükséges forrásokat a kormányzat az önkormányzatok számára folyamatosan biztosítja.

Támogatások:

Svédországban a *munkaadó támogatására* alkalmazott fő jogszabályi intézkedések az SFS 2000:630 és az SFS 2000:628. Ezen intézkedésekről elsősorban a közfoglalkoztatási szolgálat gondoskodik.²⁸⁸ E törvényen belül:

- A megváltozott munkaképességű munkavállalókat alkalmazó munkáltatók bértámogatásra jogosultak a közfoglalkoztatási szolgálat finanszírozásában. Ez azokra a már alkalmazásban álló munkavállalókra is vonatkozik, akik közben szereznek valamilyen fogyatékossgot. A támogatás a teljes fizetésen alapuló, fix százalékos összeg, és négy éves időkorláttal bír. Különleges esetekben ez az időtartam kiterjeszhető, hogy segítsék a megváltozott munkaképességű munkavállaló állásának fenntartását.
- A technikai segítség és adaptáció rendszer részeként a munkáltató támogatást kap a munkahely átalakítására, a munkavállaló pedig a személyes technikai segédeszközök beszerzéséhez. A rendszer az újonnan felvett fogyatékkal élő munkavállalók számára elérhető a közfoglalkoztatási szolgálat bértámogatási rendszerének részeként, illetve az alkalmazásban lévő, és valamilyen fogyatékossgot szerző munkavállalók részére a társadalombiztosítás részeként.
- A személyes segítséget igénylő fogyatékkal élő munkavállalókat alkalmazó munkáltatók 2 személyes támogatási rendszer egyikét vehetik igénybe. Az első annak költségeit fedezi, hogy egy már meglévő alkalmazott nyújtson segítséget a fogyatékkal élő munkavállalónak. A második lehetőség olyan fogyatékkal élő dolgozókat érint, akik mind szakmai, mind magánéletükben segítségre szorulnak: ők külön járadékért folyamodhatnak annak érdekében, hogy személyi asszisztenst

²⁸⁸ Förordning (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten Svensk författningssamling 2000:628 https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljoforordning-19771166_sfs-1977-1166

alkalmazhassanak, aki mind munkahelyi, mind magánjellegű feladataik ellátásában segítséget nyújt nekik.

- Az a munkáltató, aki olyan munkavállalót alkalmaz, aki legalább 2 évig volt táppénzen és előző állásába nem tud visszatérni, jóváírást kap társadalombiztosítási járulékaiból.
- A foglalkoztatás-fejlesztési rendszer a fogyatékkal élő munkavállalók jobb elhelyezkedési lehetőségeit célozza meg. Ennek keretein belül megoldható a fogyatékkal élő dolgozó külön képzése szükség esetén, illetve egyéb, személyre szabott megoldások új állás betöltésekor. A rendszer bértámogatást (*Lönebidrag för anställning*) biztosít a munkáltatónak, és személyes támogatást mind a munkáltatónak, mind a munkavállalónak, maximum egy év időtartamra.

A biztonságos foglalkoztatási rendszer azokat a fogyatékkal élőket érinti, akik megváltozott munkaképességük miatt képtelenek a nyílt munkaerőpiacon versenyre kelni. Ez a rendszer annyiban hasonlít a támogatott foglalkoztatási rendszerhez, hogy normál munkahelyekre vonatkozik, és időkorlát nélküli, magas bértámogatást és személyes támogatást kínál a munkáltató részére.

A *munkavállalók támogatása, védelme* szerint az 1977-es, 2008-ban módosított a munkahelyi környezetről szóló törvény értelmében a munkáltató mind a közszférában, mind a magán-szektorban köteles megtenni a szükséges intézkedéseket a munkafeltételek javítása érdekében. Ezen intézkedések közé tartozik a munkavédelem és a munkahelynek a dolgozók – többek között a fogyatékkal élők – szükségleteihez való igazítása is.²⁸⁹ A 2008-ban módosított társadalombiztosítási törvény az a jogi keret, amely a fogyatékkal és betegségekkel kapcsolatos juttatások, segélyek és támogatások széles skáláját szabályozza.²⁹⁰ Ez a jogszabály támogatja azokat a dolgozókat, akik valamely fogyatékoság vagy hosszú távú egészségügyi probléma miatt estek ki a foglalkoztatás rendszeréből, és rehabilitációs programok révén segít nekik visszakerülni a munka világába. A rendszer magában foglalja a társadalombiztosítási hatóságot, a közfoglalkoztatási szolgálatokat, a munkaadókat és a regionális egészségügyi ellátókat is.

- A foglalkoztatás-fejlesztési rendszer a fogyatékkal élő munkavállalók jobb elhelyezkedési lehetőségeit célozza meg. Ennek keretein belül megoldható a fogyatékkal élő dolgozó külön képzése szükség esetén, illetve egyéb, személyre szabott megoldások új állás betöltésekor. A rendszer bértámogatást biztosít a munkáltatónak, és személyes támogatást mind a munkáltatónak, mind a munkavállalónak, maximum egy év időtartamra.
- A technikai segítség és adaptáció rendszer részeként a munkáltató támogatást kap a munkahely átalakítására, a munkavállaló pedig a személyes technikai segédeszközök beszerzéséhez. A rendszer az újonnan felvett fogyatékkal élő munkavállalók számára elérhető a közfoglalkoztatási szolgálat bértámogatási rendszerének részeként. A már alkalmazásban lévő, és valamilyen fogyatékoságot szerző munkavállalók esetében, illetve a bértámogatás nélküli folyamatos foglalkoztatás esetében a társadalombiztosítás fizeti.

²⁸⁹ Arbetsmiljöförordning (1977:1166) Svensk författningssamling 1977:1166 https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljoforordning-19771166_sfs-1977-1166

²⁹⁰ Lag om ändring av lagen om Folkpensionsanstalten 987/2008 https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljoforordning-19771166_sfs-1977-1166

- A személyes segítséget igénylő fogyatékkal élő munkavállalókat alkalmazó munkáltatók 2 személyes támogatási rendszer egyikét vehetik igénybe (*Bidrag för personligt biträde*). Az első annak költségeit fedezi, hogy egy már meglévő alkalmazott nyújtson segítséget a fogyatékkal élő munkavállalónak. A második lehetőség olyan fogyatékkal élő dolgozókat érint, akik mind szakmai, mind magánéletükben segítségre szorulnak. Ők külön járadékért folyamodhatnak annak érdekében, hogy személyi asszisztenst alkalmazhassanak, aki mind munkahelyi, mind magánjellegű feladataik ellátásában segítséget nyújt nekik.²⁹¹

Szolgáltatások:

A védett szektorban támogatott foglalkoztatási program a „speciális munkába állítási és nyomon követési támogatás” (*Särskilt introduktions- och uppföljningsstöd/SIUS*). A program a SIUS tanácsadó által az álláskeresőnek nyújtott személyes támogatással indul. A konzultáns állásközvetítéssel is foglalkozik, majd a munkába állási és adaptációs periódus során mind a munkáltató, mind a munkavállaló számára segítséget kínál (*részleteit lásd lejjebb*). A biztonságos foglalkoztatási rendszer azokat a fogyatékkal élőket érinti, akik megváltozott munkaképességük miatt képtelenek a nyílt munkaerőpiacon versenyre kelni. Ez a rendszer annyiban hasonlít a támogatott foglalkoztatási rendszerhez, hogy normál munkahelyekre vonatkozik, és időkorlát nélküli, magas bértámogatást és személyes támogatást kínál a munkáltató részére. A közsférában külön támogatás érhető el a védett foglalkoztatáshoz. Ez azokat a dolgozókat érinti, akik munkaképessége súlyos mértékben csökkent funkcionális fogyatékoság miatt.²⁹²

A svéd foglalkoztatási szolgálat és a társadalombiztosítás ügynökség a korábbiak mellett még több lehetőséget nyújt a fogyatékosággal élő és megváltozott munkaképességű álláskeresők és munkáltatók számára.

- *Tevékenységen alapuló vizsgálat (Aktivitetsbaserad utredning)*: szakember felügyeletével különböző munkaeszközök kipróbálása munkavégzés közben.
- *Iskolából a munka világába átmenet (skolan till arbetslivet)*: a támogatás lehet például tanácsadás, szakképzett támogatás vagy a munkahelyi alkalmazkodás.
- *Aktivitási támogatás (Aktivitetsstöd och)*: munkaerőpiaci képzés, álláskeresés, munkahelyi gyakorlat, vállalkozóvá válás. Munkáltatóknak: munkaorientált rehabilitáció, tartós foglalkoztatás előkészítése.
- *A látássérült, hallássérült munkavállalók támogatása (Bidrag till litteratur och tolk för personer med syn- eller hörselnedsättning)*: e támogatás a munkáltató plusz költségeit kívánja kompenzálni. Például jelnyelvi tolmácsolás, szövegértelmezés és fordítás képzésen, vagy értekezleten, konferencián való részvétel során.²⁹³

A *Támogatott Foglalkoztatás (TF)*: az állami foglalkoztatási szolgálaton belül létező nemzeti támogatott foglalkoztatási program, a SIUS. Más szervezeteknek, például a helyi nappali gondozóintézeteknek is megvannak a maguk projektjei és a saját támogatott foglalkoztatási

²⁹¹ www.arbetsformedlingen.se

²⁹² https://www.arbetsformedlingen.se/download/18.46ccfec5127ddccec778000574/sius_as.pdf

²⁹³ Arbetsförmedlingens faktablad. Arbetsökande. 2017-07 www.arbetsformedlingen.se

változataik, és különösen a nyílt munkaerőpiacon való elhelyezkedéssel dolgoznak. A mentális egészségügyi problémákkal küzdő betegek foglalkoztatása iránt egyre nagyobb az érdeklődés. A támogatott foglalkoztatási programot közpénzből finanszírozzák. Emellett regionális és helyi közfinanszírozást is alkalmaznak, valamint uniós finanszírozást projektek esetében. Az állami forrásokra pályázatadás is létezik, valamint civil szervezetek is bekapcsolódnak.

A munkaügyi szervezet (*Arbetsförmedlingen, Af*) által működtetett támogatott foglalkoztatási program job coachok révén nyújt egyéni támogatást a fogyatékkal élőknek, hogy segítsen nekik munkát találni és azt megtartani a nyílt munkaerőpiacon. A program az álláskeresőknek képességeik azonosításában és munka-preferenciáik megállapításában is segítséget nyújt. A SIUS konzultánsok szerepe a munkáltató és munkavállaló közötti kapcsolat köré összpontosul. A munkáltató a SIUS finanszírozásában kaphat segítséget a munkavállaló részére, pl. különleges felszereléseket. A nemzeti SIUS programban nincs fix időkorlát, mint olyan, de a kliensek legalább 12 hónapon át kapnak támogatást. A job coach képzésről a munkaügyi szervezet gondoskodik.

A svéd állami rendszerben a munkanélkülieknek (fogyatékkal élőknek és épeknek egyaránt) a munkaügyi hivatalnál kell regisztrálniuk; a SIUS program is e rendszer része. A támogatott foglalkoztatási szolgáltatásokat nyújtó szervezetek regionális vagy helyi hatósági szervezetekhez (pl. önkormányzatok, közfoglalkoztatási szolgálatok vagy egyéb közszolgáltatók), illetve privát szervezetekhez tartoznak. Sok szolgáltatás a gondozás vagy a rehabilitáció területén működik, amelybe a munkáltatót nem vonják be.

Általában véve a foglalkoztatási szolgálat fogyatékkal élő kliensei alacsonyabb végzettségűek a többi álláskeresőnél. Ez az egyik oka annak, hogy a fogyatékkal élők nehezebben találnak munkát. A csökkent munkaképességűeknek, akik csak napi vagy heti néhány órát képesek dolgozni, szintén nehézséget okoz az álláskeresés. Anyagi szempontból a fogyatékkal élők számára előnyösebb, ha rendes alkalmazásban állnak.

Az élethosszig tartó tanulás lehetőségei, pl. szakképzés révén, jobbak a fogyatékkal élők számára. Ami az állásszerzést és annak megtartását illeti a nyílt munkaerőpiacon, ez bizonytalan, mivel minden tanulási nehézségekkel küzdő, traumatikus agysérülést szenvedett, autista (és Asperger szindrómás) és egyéb súlyos fogyatékkal élő automatikusan jogosult nappali gondozóközpontban munkát vállalni.

A SIUS tevékenységek, így a támogatott foglalkoztatás Svédország egész területén elérhető, és anyagilag szilárd lábakon áll. Azt, hogy a job coach támogatása nem csak a munkavállaló, de a munkáltató rendelkezésére is áll, sokan kulcsfaktorként említik döntésükben, hogy fogyatékkal élő munkavállalót alkalmazzanak. Pozitívum, hogy számos különböző szervezet felel a támogatott foglalkoztatási szolgáltatásokért. Így az emberek azokhoz a szervezetekhez fordulhatnak, amelyek kimondottan az ő szükségleteiket célozzák meg. Hátrány, hogy e szervezetek tevékenységükben közfinanszírozástól függenek. A politikai döntések hamar megváltoztathatják számukra a feltételeket.²⁹⁴

²⁹⁴ Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA good practices and recommendations in support of a flexicurity approach. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012

Rehabilitációs kvóta és hozzájárulás

A fogyatékos emberek foglalkoztatási helyzetének javítására a törvényhozói politika egyik jellemző eszköze a kötelező foglalkoztatási kvóták előírása. A kvótarendszer úgy kívánja bővíteni a fogyatékosokkal élő emberek foglalkoztatását, hogy kötelezi a munkaadókat bizonyos számú fogyatékos munkavállaló alkalmazására. Ha ezt a kötelezettséget nem teljesíti, a munkáltatónak kompenzációs adót kell fizetnie, s ez szolgál forrásul bizonyos rehabilitációs tevékenységek finanszírozására.

A skandináv országokban, így Svédországban is sohasem vezettek be kvótarendszert, mivel ezt az egyenlő bánásmód szabályaival ellentétesnek tartják: a fogyatékos emberekre vonatkozó speciális szabályok azt eredményezhetik, hogy kiemelik őket az általános (dolgozó) népességből. Továbbá, ezekben az országokban úgy vélekednek, hogy a környezet adaptálása nagyobb prioritást kell, hogy élvezzen, mint az, hogy az állampolgárok bizonyos kategóriái esetében külön intézkedéseket alkalmazzanak.

A másik fontos szempont, hogy a svéd jóléti állam minden állampolgára számára meghatározott szintű életszínvonalat garantált azért, hogy ne essen ki a társadalom szerkezetéből, ezzel biztosítva a társadalmi integrációt. A mindenkori szakpolitika fontos szerepet tulajdonít a nyomor kialakulásának a megelőzésére, valamint az egyenlőtlenségek mérséklésére. A skandináv modell abból indul ki, ha egy egyén vagy család megélhetési nehézségekbe ütközik, akkor azért alapvetően nem az állampolgár a felelős, hanem a társadalmi-, politikai-, és gazdasági szerkezet. Ebből következik, ha nem az egyén a felelős a probléma kialakulásáért, akkor nem is neki kell megoldani az előállt helyzetet, hanem a társadalmi-, politikai-, gazdasági rendszernek. Ezért a svédek bevezették a társadalmi minimum intézményét, amely olyan lehetőséget biztosít az egyén számára, ami az alapvető szükségleteinek a kielégítése mellett olyan szükségletek kielégítését is biztosította, amelyeket a társadalom általánosan elvár.

Svédországban a foglalkoztatás tekintetében az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközöket preferálják, a passzív eszközök igénybevételére csak a végső esetben került sor. Ez egyre inkább a teljes foglalkoztatottsághoz vezetett, mely megkönnyítette a rendszer fenntartását. Előnyös az ország számára, hogy a munkaügyi szervezetek a rendszerben lévőkkel egyénileg, személyre szabottan tudnak foglalkozni, melyből az következett, hogy hatékonyan végezték a feladataikat. Hátrányként jelent meg, hogy egy ilyen intézményrendszer működtetése nagyon költséges. *Ami a legfontosabb, hogy Svédországban a munkáltatók körében igen erős a társadalmi felelősségvállalás szemlélete.*

Jó gyakorlatok: Samhall

A Samhall egy olyan svéd állami tulajdonú vállalat, amelynek célja, hogy olyan munkahelyeket hozzon létre, amelyek elősegítik megváltozott munkaképességűek későbbi munkaerőpiaci elhelyezkedését és további fejlődését. A tulajdonos állam a szervezeten keresztül kívánja érvényesíteni a megváltozott munkaképességűek és fogyatékkal élő személyekkel kapcsolatos politikáját. A Samhall fő feladata, hogy olyan termékeket és szolgáltatásokat nyújtson, amelyek tényleges keresleten alapulnak, és ezáltal, olyan értelmes munka

jön létre, amely elősegíti a vállalatnál foglalkoztatott megváltozott munkaképességűek és fogyatékkal élő személyek személyes fejlődését, növelve későbbi munkaerőpiaci lehetőségeiket. A Samhall által kínált munkahelyek az Állami Foglalkoztatási Szolgálatnál rendelkezésre állnak, így az érintett, érdeklődő munkavállalókat az Állami Foglalkoztatási Szolgálat munkatársai tájékoztatják a lehetőségekről és a vállalathoz irányítják. Samhall több mint 250 helyszínen 20 000 embert foglalkoztat Svédország-szerte és átlagos éves árbevétele megközelítően 7 milliárd svéd korona.

A Samhall, korábban "Samhällsföretag" 1980-ban állami tulajdonú cégcsoportként alakult, és több mint 370, hasonló funkciót betöltő kezdeményezést tömörítve, amelyek védett foglalkoztatást biztosítottak a megyei önkormányzatok, települések és egyéb hatóságok által irányított egyéb tevékenységek mellett. A cél az volt, hogy összehangolják és korszerűsítsék a korábbi, nagyon széttagolt tevékenységeit azoknak a műhelyeknek, vállalkozásoknak, amelyek hasonló funkciókat láttak el a korábbi gyakorlat szerint. 1980-1992 között a szervezet alapítványi formában látta el tevékenységét, 24 regionális megyei alapítvány és egy központi alapítvány segítségével. 1992-ben a céget átszervezték egy teljesen állami tulajdonú vállalati csoportba, de a vállalat regionális szervezetei megmaradtak. 1992 után a regionális vállalatok önálló tevékenysége folyamatosan visszaszorult, számuk fokozatosan csökkent. 2002 óta minden tevékenység egyetlen, közös vállalat keretében történik. A kezdetektől fogva a Samhall nagyrészt ugyanazt a feladatot látta el, bár a működési feltételek és a piaci környezet jelentősen átalakult az évek során, mint ahogyan azok a tevékenységek is, amelyeket a vállalat napjainkban folytat. A 80-as években a Samhall elsődlegesen saját termelési kapacitásokkal ipari tevékenységet folytatott. A cég más piaci szereplők szerződéses beszállítója volt, valamint saját termékeket, bútorokat, fából készült cipőket, munkaruhákat gyártott. A 90-es évek elején a Samhall telekommunikációs cégek alvállalkozója volt, és komoly erőfeszítéseket tettek szolgáltatások kialakítására is, egyfajta reakcióként a gazdaság szerkezeti változásaira, mivel egyre több hagyományos termelési tevékenység kiszervezésére került sor a gazdaságban. A 2000-es években a Samhall tevékenységeinek növekvő arányát képezték azok a szerződéses munkák, amikor a dolgozót is kihelyezték a megrendelőkhöz. Jelenleg a Samhall alkalmazottainak 85%-a dolgozik az ügyfelek telephelyein.

Az állam, mint tulajdonos, évente célokat határoz meg a vállalatnak. Jellemzően az egyik lényeges cél a dolgozók számának meghatározása az adott évben. Jelenleg célleírányatként annyi embert kell alkalmaznia a cégnek, amennyi munkavállaló legkevesebb 29,4 millió munkaórát teljesít az adott évben. Évente legalább 1.100 Samhall-alkalmazottnak kell találnia egy másik munkáltatót. Akik más szervezetben helyezkednek el sikeresen, újabb 12 hónapra szereznek jogosultságot, tehát újra dolgozhatnak a Samhallnál. Az új munkatársak legalább 40%-ának az Állami Foglalkoztatási Szolgálat és a Samhall által meghatározott, prioritást élvező csoportokból kell származnia. Ide tartoznak a szellemi fogyatékkal élők, az idegrendszeri fogyatékkal élők, a többszörös károsodást elszenvedő emberek, akik így megváltozott munkaképességűvé, illetve egy bizonyos ideig munkaképtelenné válnak. A Samhall az állami prioritásoknak megfelelően 25%-os részmunkaidős állásokat is kínál a 75%-os betegbiztosítási ellátás mellett. A vállalat ezen kívül legalább 1.000, elsősorban fiatal álláskereső számára időkorlát nélküli foglalkoztatást biztosít. Lényeges szempont, hogy a Samhall gazdaságosan működjön, ami a tulajdonosi (állami) elvárások szerint 7%-os saját tőkemegtérülést és legalább 30%-os sajáttőke-arányt kell, hogy eredményezzen.

A Samhall az állami munkaerőpiaci politika fontos eleme Svédországban, és jelentős mértékben hozzájárul a munkaerőpiacról való kirekesztés elleni küzdelemhez. A felvett munkatársak a cég alkalmazottaiként felkészülhetnek arra, hogy másik munkáltatónál folytassák munkájukat a továbbiakban. A Samhall működését versenykörnyezetben, piaci feltételek mellett folytatja. A Samhall országos szinten működik és több mint 23 000 alkalmazottal rendelkezik. Jelenleg a Samhall többnyire szolgáltatásokat nyújt a tisztítás és mosás, raktározás és logisztika, munkahelyi és ingatlanszolgáltatások, ápolási szolgáltatások, kiskereskedelem és ipar, valamint gyártás területén. A Samhall alvállalkozóként, személyzetet biztosítva, munkaerőkölcsönzésen keresztül a megrendelő telephelyén, vagy saját termelési tevékenységein keresztül végzi ezeket az üzleti feladatokat. A Samhall alapfeladatainak ellátása mellett munkahelyi rehabilitációs szolgáltatásokat is kínál, és rendszeresen gyakornokokat is fogad.²⁹⁵

2.9. Foglalkozási rehabilitációt ösztönző rendszer Szlovákiában (Mallik Éva)

Szlovákiában a legutóbb elfogadott és érvényben lévő, „A fogyatékossgal élő személyek életkörülményeinek fejlesztésére irányuló nemzeti program 2014-2020” tíz területre fogalmaz meg feladatokat:

1. Tudatosság növelése
2. Megfelelő életszínvonal és szociális védelem
3. Elérhetőség (környezet, szállítás, információ, szolgáltatások, áruk ...)
4. Egyenlő bánásmód, az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférés és a megkülönböztetés elleni védelem
5. Független életforma és társadalmi befogadás, személyes mobilitás
6. Otthon és család tiszteletben tartása
7. Oktatás
8. Egészségügy
9. Habilitáció és rehabilitáció
10. Foglalkoztatás

A nemzeti program többek között megfogalmazta a fogyatékossgal élők esélyegyenlőségének biztosítását, ideértve a társadalmi és foglalkoztatási intézkedéseket.

- Stratégiai cél, hogy tegye lehetővé a fogyatékossgal élők számára, hogy hatékonyan és teljes mértékben részt vegyenek a politikai és közéletben ugyanolyan alapon, mint mások közvetlenül vagy szabadon választott képviselőikön keresztül, beleértve a fogyatékossgal élő személyek jogát és lehetőségeit a szavazásra és a választásra.

²⁹⁵ <https://samhall.se/in-english/>

- Stratégiai cél: az aktív munkaerő-piaci intézkedések előmozdítása, különösen az információhoz és a szakmai tanácsadási szolgáltatásokhoz való hozzáférés és minőség növelésével, a fogyatékkal élők munkaerő-piaci integrációjával.

Az utóbbi stratégia cél több feladatot is megfogalmazott a foglalkozási rehabilitációt irányító szervezeteknek.

- A foglalkoztatás és a foglalkoztathatóság növelése a hagyományos és támogató új foglalkoztatási közvetítési eszközök és módszerek, az információs és tanácsadási és szakértői tanácsadási szolgáltatások korszerűsítésével, valamint a 3-zónás foglalkoztatási szolgáltatási rendszer előmozdításával, a foglalkoztatási tudatosság és az állás-közvetítés aktívan népszerűsítésével.²⁹⁶
- A fogyatékkal élők foglalkoztatásának növelése érdekében biztosítsák a tárcaközi együttműködést. Pénzügyi, személyi és anyagi-technikai tanácsadás a fogyatékkal élők számára, beleértve a jogi képviselőket is, a pályaválasztás és a szakképzés területén minden szakaszban.
- Az állami egészségügyi felügyeleten belül ellenőrizni kell a munkakörülményeket, a munkakörnyezetet és az alkalmazottak védett munkaértekezleteket és védett munkahelyeket. Alkalmazza az eredményeket a munkáltató iránymutatásaira a megelőző, védőintézkedések elfogadásához.
- Nyílt munkaerő-piaci munkahelyek teremtése. A fogyatékkal élők támogatása az ön-foglalkoztatáshoz való hozzájárulással.
- Az oktatási programok különböző szintjein az innovatív támogatási programok és intézkedések kerülnek bevezetésre a fogyatékkal élő tanulók és tanulók munkaképességének megszerzéséhez.
- A fogyatékkal élők támogatását célzó egyedi programok létrehozása és végrehajtása az iskolai átmenet munkaerőpiacra való felkészültsége után.²⁹⁷

Munkaerő-piaci helyzetkép

Szlovákiában, a tavalyi esztendőben a 15-64 éves korosztályt figyelve 2 471 700 fő dolgozott, ez 66 600 fővel több, mint egy évvel korábban. A fiatalok közül 2016-ban 160 300 fő, 2015-ben pedig 153 800 személy dolgozott. Ennek megfelelően a szlovák foglalkoztatási ráta előbbi életkori csoportnál 2016-ban 64,9% volt, egy évvel korábban ennél 2,2%-kal volt alacsonyabb. A fiataloknál 2016-ban 25,2%. 2015-ben pedig 23,3% volt a foglalkoztatási ráta. Iskolai végzettség tekintetében alacsony volt, csupán 19,8%-os az alapfokú végzettségűek foglalkoztatása, középiskolát végzeteknél ez az arány 70,9%-os, felsőfokúaknál pedig 77,3%-os volt. A 2 471 700 főből 1 367 000 fő volt férfi, 1 104 700 pedig női munkavállaló. Az összes munkavállalóból 2 328 900 fő teljes, míg csupán 142 800 fő volt tavaly részmunkaidőben foglalkoztatva. Utóbbiak közül 34,6% nem talált teljes munkaidős állást, 6,7 % betegség mi-

²⁹⁶ A 3-zónás rendszer első alkalmazója az osztrák munkaügyi szervezet volt. Első zóna: információ; második zóna: ellátás és közvetítés; harmadik zóna: tanácsadás és szolgáltatások.

²⁹⁷ Národný program rozvoja životných podmienok osôb so zdravotným postihnutím na roky 2014 – 2020. <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/rodina-socialna-pomoc/tazke-zdravotne-postihnutie/narodny-program-rozvoja-zivotnych-podmienok-osob-so-zdravotnym-postihnutim-roky-2014-2020.pdf>

att, további 2,0% családi okok, 3,4% gyermekvállalás, 5,3% pedig tanulmányok folytatása mellett/miatt volt részmunkaidőben alkalmazva.

A munkanélküliségi ráta 2016-ban Szlovákiában 9,7% volt egy évvel korábban 11,5%. A fiatalok munkanélküliségi rátája tavaly 22,2%, 2015-ben pedig viszonylag jelentős, 26,5%-os volt. Nemek szerint tekintve a férfiaknál 8,8%-os, a nőknél pedig 10,8% volt tavaly a munkanélküliségi ráta. A munkanélküliség az alacsony végzettségűek igen magas, 31,7%-át, a középfokúak 9,2%-át, egyetemet, főiskolát végzetteknel pedig 5,7%-ot érintett. (Tartós munkanélküliekre vonatkozóan a Szlovákiáról nem rendelkezünk adatokkal.)²⁹⁸

Fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű emberek helyzete

Szlovákiában 2012-ben mintegy 450 000 súlyos fogyatékossgal élő ember volt, ezek közül pedig mintegy 260 000 nő és 190 000 férfi. Fogyatékossgai ellátásban 233 459 ember részesül az 5/2004. sz. törvényben meghatározottak szerint a társadalombiztosítás statisztikája alapján. A kedvezményezettek valamivel több, mint fele részleges rokkantsági nyugdíjat kap, a többiek teljes rokkantsági nyugdíjban részesülnek. A fogyatékkal élők Szlovákiában a gazdaságilag aktív népesség 8,6%-át teszik ki, az alábbi csoportosítás szerint:

- 5% - Fogyatékkal élők, mint az állami munkaügyi hivatalokban nyilvántartott munkanélküliek (12 917 fő),
- 6% - Fogyatékkal élők, mint védett műhelyek/munkahelyek alkalmazottai (13 325 fő),
- 12% - Fogyatékkal élők, mint 20 főnél kevesebbet foglalkoztató cégek alkalmazottai (27 079 fő),
- 14% - Fogyatékkal élők, mint a szociális szolgáltatások ügyfelei (30 002 fő),
- 20% - Fogyatékkal élők, mint 20 főnél többet foglalkoztató cégek alkalmazottai (46 232 fő),
- 44% - Fogyatékkal élők, mint önkéntes munkanélküliek - az állami munkaügyi hivatalokban nem regisztrált (103 904 fő).²⁹⁹

Szlovákiában a törvény azokat a személyeket tekinti rokkantnak, akiknek egészségi állapota hosszan tartóan károsodott, ami legalább 40 százalékos állandó munkaképtelenséggel jár. A teljes rokkantság abban az esetben következik be, ha az érintett egy egészséges személlyel összehasonlítva munkaképessége 70 százalékát elveszíti.³⁰⁰

A rokkantsági nyugdíj összegének kiszámítása elvbe azonos az öregségi nyugdíj összegének kiszámításával. Mindazonáltal a rokkantsági nyugdíj összege a rokkantsági fokkal arányos, amennyiben ez 41 és 70 százalék közé esik. Az állam orvosi rehabilitációt és átképzést is biztosít, beleérve a következőket:

²⁹⁸ www.upsvar.sk

²⁹⁹ www.upsvar.sk, www.statistics.sk,

³⁰⁰ Zákon č. 479/2008 Sb., ktorým se mení zákon č. 582/1991 Sb., o organizácii a vykonávaní sociálneho zabezpečenia, v znení neskorších predpisov.

- az orvos javaslatának megfelelően speciális, gyógyfürdőkben igénybe vett kúrák, gyógyfürdőkön kívül igénybe vett kúrák, külön engedéllyel rendelkező kúrák és kötelező rehabilitáció;
- munkavállalók állami támogatása: védett munkahelyek eszközeinek létrehozása, felújítása vagy műszaki elemzése érdekében; a fogyatékkal élő munkavállalók foglalkoztatásának megtartása érdekében; a működési és szállítási költségek kifizetéséhez; a fogyatékkal élő munkavállalók gyakorlati képzéséhez és az állás betöltésére való felkészítéséhez kapcsolódó költségek kifizetéséhez;
- fogyatékkal élő önálló vállalkozók állami támogatásai: a tevékenység megkezdésének támogatása; a védett munkahelyek eszközeinek üzemeltetése, felújítása vagy műszaki értékelése; működési és szállítási költségek támogatása és a foglalkoztatás elősegítését célzó támogatások;
- fogyatékkal élő álláskeresők állami támogatása: az étkezési költségek fedezésére nyújtott ellátás; a gyakorlati képzés és az állás betöltésére való felkészítés alatti elhelyezés és szállítás;
- előmeneteli tanácsadás és kihelyezési szolgáltatások.³⁰¹

A munkaképesség csökkenés aránya a részleges nyugdíjba vonulás esetén 40%-nál nagyobb, a teljes rokkantsági nyugdíj megszerzéséhez több mint 70%. A jóváhagyott rokkantsági nyugdíjak száma évente közel 20 ezerrel nő (ami a gazdaságilag aktív népesség közel 1%-a). A rokkantsági nyugdíjak igénylésének leggyakoribb okai a mozgásszervi megbetegedések, a rák, a mentális rendellenességek. Minden tíz szlovákiai fogyatékossgal élő ember közül hét kívül reked a munkaerőpiacon. Az Eurostat szerint Szlovákiában a fogyatékkal élők regisztrált munkanélküliségi rátája rendkívül alacsony. Az érintett lakosság mindössze 6%-a nyilvántartásba vett álláskereső az állami munkaügyi hivatalokban, ami azt jelenti, hogy a fogyatékkal élők az összes nyilvántartott hátrányos helyzetű álláskeresők mindössze 3,6%-át alkotják. Ezeket a számokat a Szlovák Köztársaság Munkaügyi, Szociális és Családügyi Minisztériumának munkatársai érvként használják, hogy megvédjék passzív és inaktív politikájukat a fogyatékkal élők foglalkoztatása tekintetében. Az adatok számításánál azonban nem veszik figyelembe az önkéntes munkanélküli 103 000 főt, illetve a szociális szolgáltatási intézményekben hosszú távú gondozásba helyezett 30 000 főt. Utóbbiak esetében az intézmények visszaszorulása miatt a gondozottak jelentős részét hamarosan vissza kell adni a közösségbe.

Szlovákiában csak minimális szintű támogatást nyújtanak azoknak a fogyatékkal élőknek, akik nem regisztráltak, és nem is alkalmazottak. Gyakran az állami munkaügyi hivatalok tisztségviselői elutasítják nyilvántartásba vételüket, hogy csökkentse az általános munkanélküliségi ráta mértékét. Ugyanakkor a rokkantsági nyugdíjakat, valamint az egészségügyi és társadalombiztosítási ellátásokat olyan fogyatékkal élők is igénybe vehetik, akik nem regisztráltak munkanélküliek.

A Szlovák Köztársaság Statisztikai Hivatala 2011-ben kifejezetten a fogyatékossgal élő személyekkel foglalkozó felmérést készített, amely meghatározta a munkaerőpiaci korlátok fő okait, például az üres álláshelyek hiányát (2015-ben a 260 000 regisztrált szlovák álláskeresőre 23 708 álláshirdetés jutott, utóbbiból mindössze 1 217 állás volt alkalmas a 13 000 nyilvántartásba vett fogyatékos álláskereső fogadására). A további okok közé tartozik az oktatás,

³⁰¹ http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/

a képzés vagy a tapasztalat hiánya; a családi helyzet problémái (közlekedési problémák, családi segítségnyújtás hiánya stb.); a szociális juttatások, hozzájárulások vagy támogatások visszatartó hatása.³⁰²

A foglalkozási rehabilitáció intézményei

A munkaügyi szervezet felépítése, szintjei, céljai és feladatai

Szlovákiában a foglalkoztatási szolgálat hivatalos elnevezése: Munkaügyi, Szociális és Családügyi Központi Hivatal (COLSAF)

A munkaügyi szervezet fő célja az egész munkanélküliség (beleértve a fitalokat és a megváltozott munkaképességűeket is) csökkentése, a munkaerő-piacon jelentkező egyenlőtlenségek visszaszorítása és csökkentése, a munkaerő mobilitásának ösztönzése, valamint minőségi, komplex, aktualizált szolgáltatásnyújtás a szervezet ügyfelei részére.

A szervezet fő feladatai közé tartozik *a munkanélküli álláskereső és ajánlatok regisztrálása, ajánlatokra történő közvetítés, szakmai, foglalkoztatási tanácsadás nyújtása, munkaerőpiaci képzések és tréningek szervezése, aktív munkaerő-piaci eszközök és intézkedések végrehajtása, megváltozott munkaképességű személyek elhelyezésének segítése, Európai Szociális Alap finanszírozásában megvalósuló projektek végrehajtása*. A foglalkoztatáshoz kapcsolódó szolgáltatások mellett a szervezet a segélyek és szociális ellátások adminisztrációjában is részt vesz, valamint közreműködik a gyermekek és rászorulóknak jogi és szociális védelmében.

A foglalkoztatási szolgálat 46 munkaügyi, szociális és családjogi irodát, valamint 77 gyermekotthonot működtet. A főigazgató mellett 46 igazgató tevékenykedik a helyi hivatalokban, akik közvetlenül a kormánynak, illetve a munkaügyi miniszternek vannak alárendelve. A munkaügyi szervezet nemzeti irodája határozza meg és felügyeli a hivatalok vezetését, és finanszírozza az irodákat, habár a helyi igazgatóknak nincs módjában a pozíciójukból elmozdítani, utóbbi már a kormány feladata.

A munkaügyi szervezet kormányzati szerv, a Munkaügyi, Szociális és Családügyi Minisztérium irányítása alatt működik. Főigazgatója a munkaügyi minisztérium elnökségének tagja, aki közvetlenül a miniszternek tartozik beszámolóval. Amíg a központi hivatal a Minisztérium által hozott törvények és rendeletek végrehajtását végzi, addig a helyi hivatalok a szolgáltatások biztosításában tevékenykednek.

Partnerségek:

A munkaügyi szervezetnek három fontos partnere van. Az önkormányzatokkal a helyi munkaerőpiac, és annak folyamatait hajtják végre és fejlesztik. Ugyanebbe a tevékenységébe a foglalkoztatási szolgálat a magán munkaerő-közvetítő irodákat és ügynökségeket is bevonja. Képző szervezetekkel való együttműködése keretében munkaerő-piaci képzéseket szervez és bonyolít le az álláskereső különböző csoportja számára. A szociális partnerek nincsenek bevonva a szervezet működésének irányításába és felügyeletébe.

³⁰² www.statistics.sk

A munkaügyi szervezetnek Szlovákiában nincs vezető koordinációs szerepe a munkaerő-piac többi résztvevőjének összetartásában, vezetésében, a kapcsolatok fejlesztésében. Belső kommunikációs csatornaként az információáramlás szervezet rendszeres értekezletein, intranetes felületen, belső, havi magazin, valamint ügyféladatbázisok felhasználásával valósul meg. A külső tájékoztatás honlapok, Facebook oldal, havi szakmai kiadványok, sajtótájékoztatók, munkáltatói üzleti reggelik és egyéb személyes találkozók keretein belül, illetve segítségével történik.

A foglalkoztatási szolgálat nagyjából közel 12 000 munkatárssal működik, akiknek 95%-a a helyi irodákban dolgozik és ügyfélfogadási feladatokat is ellát.³⁰³

Szolgáltatások és ellátások integrációja:

A munkanélküli segély folyósításáért a Társadalombiztosítási Ügynökség a felelős, míg az összes egyéb szociális ellátás megállapítása és folyósítása a munkaügyi szervezet feladata és felelőssége. Mindkét ellátástípus esetében a munkaügyi szervezet biztosítja a hozzájuk kapcsolódó szolgáltatásokat. A korábbi tagállamoktól eltér, hogy ezek igénybevételéhez nem kell munkaügyi regisztráció, a közel 20 féle ellátástípus mindegyikének eltérő regisztrációs követelménye van.

Szlovákiában nincs nemzeti definíciója, egységes meghatározása a munkanélküliek fogalmának, sem az illetékes minisztérium, sem más kormányzati szerv által. Az álláskereső fogalmán a 2004/5. számú Foglalkoztatási szolgáltatások eljárásrendje alapján azt a személyt értik, aki dolgozni akar, munkát keres, és a helyi munkaügyi hivatal álláskeresői nyilvántartásában regisztráltatta magát. Ennek fényében a regisztrált munkanélküliek és regisztrált álláskeresők száma megegyezik. *A szervezet az álláskeresőket nemzeti kategóriái alapján 7 csoportja bontja (tartós munkanélküliek, nők, felsőfokú végzettségűek, megváltozott munkaképességűek, tankötelezettséget befejezők /kötelező iskolai oktatást befejező 16-18 évesek/, fiatal munkanélküliek /25 év alattiak/, valamint egyetemét végzettek).* A munkaügyi szervezet a munkáltatókat semmilyen szempont alapján sem kategorizálja.

Mivel a szervezet nemzeti szinten felelős valamennyi társadalombiztosítási ellátás folyósítására, így a gyermek születése utáni ellátásoktól kezdve egészen a temetési támogatásig minden hozzá tartozik. Az ellátások a szempontjából – mondhatni – az egész szlovák társadalom az ügyfélkörébe tartozik.

Álláskeresők részére nyújtott szolgáltatások:

A foglalkoztatási szolgálat ötfajta szolgáltatással segíti álláskeresőit. Személyes találkozás, valamint csoportos formában történik az általános információszolgáltatás és tanácsadás. Szükség esetén pedagógiai, pszichológiai, megelőző tanácsadás történik bevont szolgáltatásnyújtók közreműködésével, vásárolt szolgáltatás keretében, esetenként akár általános és középiskolák képviselőinek részvételével. Egyéni tanácsadást az álláskeresők mellett a foglalkoztatás iránt érdeklődők is kérhetnek. *Csoportos tanácsadás formájában a megváltozott*

³⁰³ PES Capacity Questionnaire Country Factsheet

munkaképességüket és azokat részesíti a szervezet, akik intenzívebb segítségnyújtást igényelnek. Számukra a munkatársak munkatanácsadást, kommunikációs készségfejlesztést, állásinterjúkra való felkészítést kínálnak, valamint különféle pszichológiai tesztekkel, gyakorlatokkal, illetve jogi tanácsadással várják őket. A toborzási szolgáltatásokhoz az egyéni álláskeresés és annak segítése, szelektálás, valamint állásbörzéken való megjelenés, tájékoztatás és tanácsadás tartozik.

Megváltozott munkaképességű ügyfelek részére egyéni akcióterv készülhet. Az írásos dokumentum tartalmazza a speciális tanácsadással elérni kívánt kimenetet, a fejlődéshez kapcsolt intézkedéseket, továbbá ezek megvalósításának, megvalósulásának időkereteit.

Munkáltatók részére nyújtott szolgáltatások:

A munkaügyi szervezet a munkáltatókat az ajánlatokra jelentkezők kiválasztásában tudja segíteni. Emellett a munkáltatóknak képzési költség visszafizetését tudja garantálni munkavállaló képzésének támogatása kapcsán, amennyiben a kívánt cél elérése dokumentumokkal alátámasztható.

Információ-menedzsment és munkaerő-piaci jelenlét:

Az állásajánlatok és az azokhoz kapcsolódó információkhoz való hozzájutás Szlovákiában két csatornán valósul meg. Az állásajánlatokat a helyi hivatalok speciálisan munkáltatókkal foglalkozó munkatársai (állásügynökök) jelentik a hivataloknak, amelyek így az álláshelyek nemzeti adatbázisában kerülnek elhelyezésre. Emellett a munkáltatók a munkaügyi szervezet honlapján tudják regisztráltatni magukat, és oda önállóan tudnak ajánlatokat feltölteni. A nemzeti adatbázis több magán közvetítő honlapjával is kapcsolatban van, így ajánlataik automatikusan áthelyezésre kerülnek a munkaügyi szervezet álláshely-adatbázisába. A szervezet emellett telefonon, e-mailen és személyes találkozások alkalmával tartja a kapcsolatot a munkáltatókkal és jut állásajánlatokhoz.

Nincsenek elérhető indikátorok a munkaügyi szervezet piaci részesedésére vonatkozóan. A foglalkoztatási szolgálat nem figyeli az ajánlatok és a regisztrációban lévő álláskeresők egymásnak való megfeleltethetőségét, közös jellemzőit. Nincsenek munkaerő-piaci előrejelzések sem, amelyek az esetleges jövőbeli képzési irányokat mutatnák.

Aktív munkaerő-piaci eszközök és intézkedések:

A szervezet aktív munkaerő-piaci eszközöként a speciális tanácsadási szolgáltatások említhetők. Ezek az álláskeresők döntéshozatalára igyekeznek hatást gyakorolni, valamint próbálják azt segíteni, azért hogy egyéni jellemzőiket megfeleltethetővé tegyék, egy vonalba hozzák az állásajánlatokban szereplő kívánalmakkal és azáltal ösztönözzék az álláskeresőt, hogy elfogadja a munkavégzéshez kapcsolódó követelményeket és használja szociális képességeit.

Munkaerő-piaci intézkedések terén szólhatunk a munkaerő-piaci képzésekről, amelyek akkor jelenthetnek segítséget, amikor az álláskereső végzettségét, képességeit, készségeit tekintve nem tud elhelyezkedni. Védett foglalkoztatás esetén a szervezet hozzájárul a munkahely vagy munkakör működési költségeihez vagy az utazási költségekhez. Amennyiben az új mun-

akkor a meglévő lakóhely áthelyezésével, megváltoztatásával jár, a szervezet összegű költség-visszafizetést biztosít a felmerülő kiadásokra vonatkozóan.

Megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásakor, a munkaügyi szervezet juttatást ad azon munkáltatóknak, akik új munkakör betöltésére vennének fel olyan megváltozott munkaképességű munkavállalót, aki legalább három hónapja regisztráltatta magát. A támogatás a teljes munkaerőköltség egy részét fedezi.

- A közfoglalkoztatási intézkedések az önkormányzatok által megvalósított közfoglalkoztatási programok tervezésében, megvalósításában nyújtanak segítséget.
- A 26 év alatti diplomások 3-6 hónapos, munkahelyen történő szakmai gyakorlatának ideje alatt a létminimum 65%-át kapja támogatásként a programban résztvevő.
- Önfoglalkoztatóvá válás esetén a munkaügyi szervezet támogatása a működési költségek fedezésére szolgál a támogatáshoz kapcsolódó időtartam alatt. A támogatás mértéke a teljes munkaerő-költségtől függ.³⁰⁴

Fogyatékkal Élők Szlovák Nemzeti Tanácsa

A Fogyatékkal Élők Szlovák Nemzeti Tanácsa (*Národná rada občanov so zdravotným postihnutím/NROZP*), 2003-ban alakult és 20 civil, ernyőszervezetet (fogyatékos specifikus érdekvédelmi, érdekképviseleti szervezetek, szolgáltatók) tömörít magában. Az NROZP általános célja: az együttműködés kereteinek megteremtésével és működésének biztosításával elősegíteni a fogyatékossgal élő emberek társadalmi megbecsülését, esélyegyenlőségét minden területen. Tevékenységi köre:

- Folyamatos kapcsolat és érdekképviselet a kormányzat a szakpolitika és az önkormányzatok intézményeivel.
- Résztétel a fogyatékossgal élő embereket érintő jogszabályok előkészítésében majd végrehajtásában.
- Részesei a nemzetközi fogyatékosügyi szervezetekkel való együttműködésnek. Részt vesznek az Európai Fogyatékosügyi Fórum munkájában.
- Szakmai előadásokat, konferenciákat, találkozókat és workshopokat a tagszervezetek számára, segítve a kapcsolatrendszer alakítását.
- különböző projektek végrehajtásával járul hozzá a fogyatékossgal élő emberek nem formális képzésük, foglalkoztatásuk elősegítéséhez.³⁰⁵

Foglalkozási rehabilitáció ösztönző rendszere

Több nemzeti jogi dokumentum létezik Szlovákiában, amelyekben befogadó jellegű munkaerő-piaci intézkedéseket említenek, különösen a támogatott foglalkoztatási ügynökségek fejlesztése tekintetében. Ezek közé tartozik:

³⁰⁴ www.upsvar.sk

³⁰⁵ www.nrozp.sk

- a Kormányzati Politikai Nyilatkozat 2016-2020;
- a Szlovák Köztársaság 2020-ig szóló Nemzeti Foglalkoztatási Stratégiája (4.3. Cikk);
- a Nemzeti Stratégiai Referenciakeret;
- a Nemzeti foglalkoztatási cselekvési terv;
- a Nemzeti program a fogyatékkal élő személyek életkörülményeinek a 2014-2020-as évekre történő fejlesztésére;
- a Humán Erőforrás Operatív Program 2014-2020;
- a foglalkoztatási szolgálatokról szóló törvény;
- és a 448/2008. sz. törvény a szociális szolgáltatásokról.

Annak ellenére, hogy Szlovákiában már létezik jogi keret, a probléma nem a tartalomban, hanem a pénzügyi támogatásban van. A nemzeti stratégiákkal kapcsolatban a szakértők szkeptikusak, mivel gyakran tartalmaznak érdekes terveket, de nem mindig valósulnak meg a helyes módon. Másrésztől létezésük nem gátolja az egyes stratégiákon túlmutató intézkedések végrehajtását. A szektoriális határokon átnyúló és az érdekelt felek közötti együttműködést jelentő programok elindítása (a korábban említettek szerint) kulcsfontosságú a fogyatékkal élő személyek foglalkoztatásának javítása érdekében a nyílt munkaerőpiacon.

Támogatások:

A munkaügyi támogatásokról és szolgáltatásokról szóló 5/2004 sz. törvény olyan intézkedéseket is tartalmaz, amelyek a fogyatékkal élők foglalkoztatását támogatják. 2008 május 1-jén lépett életbe az 5/2004 sz. törvény módosítása, amely új munkaerőpiac-politikai intézkedéseket vezetett be a fogyatékkal élők foglalkoztatásának támogatására:

- *Munkára való felkészítés, szakképzés és szakmai fejlesztés* a fogyatékkal élők számára (ezek mellett személyes segítség a munkahelyen akár egy hónapig; a fogyatékkal élő a felkészítési időszakban is jogosult jövedelemre; a fogyatékkal élőknek munkára való felkészítést vagy képzést nyújtó jogi vagy természetes személyek anyagi támogatásra jogosultak).
- *Anyagi támogatás a munkáltatóknak*, hogy megtartsák fogyatékkal élő munkavállalókat (a több mint 25%-ban fogyatékkal élő munkavállalókat alkalmazó munkáltatók jogosultak erre). Abban ez esetben, ha a olyan fogyatékos munkavállalót vagy munkavállalókat foglalkoztat a munkáltató, akinek/akiknek segítségre, asszisztenciára van szüksége akkor támogatást vehet igénybe mentor, asszisztens alkalmazáshoz. A támogatás összeg az átlagkereset legalább 45%-a és legfeljebb 70%-a lehet.³⁰⁶
- *Anyagi támogatás az elavult műszaki berendezések és ingóságok cseréjére* a védett műhelyekben illetve védett munkahelyeken.
- Törvényi követelmények a szociális vállalkozások létrehozására azzal a céllal, hogy hátrányos helyzetű munkakeresőket, köztük fogyatékkal élőket alkalmazzanak, vagy önkéntes tevékenységet végezzenek. *A szociális vállalkozások fő célja*, hogy különféle támogatási formák révén (képzés, munka, tanácsadás) lehetővé tegyék a hátrányos

³⁰⁶ A személyes munkahelyi segítő olyan alkalmazott, aki más, fogyatékkal élő munkavállalót vagy munkavállalókat segít munkaköri feladataik elvégzésében illetve személyes szükségleteik kielégítésében a munkaidő alatt, illetve fogyatékkal élő egyéni vállalkozót segít feladatai elvégzésében.

helyzetű csoportok átállítását a hagyományos munkaerőpiacon betöltött, fizetett munkavégzésre.³⁰⁷

- 2008 májusában új szakképzési rendszert vezettek be „munkára való felkészítés fogyasztékkal élők számára” néven. Ez a rendszer egyfajta munkahelyi képzés, mely a hagyományos munkahelyeken nyújtott teljesítmény javítására hivatott.
- Lehetőség van az önfoglalkoztatás támogatása, amelynek alapfeltétele, hogy a támogatást kérő fogyatékossgal élő és regisztrált munkanélküli legyen. A támogatási kérelem mellé üzleti tervet és költségvetést kell benyújtani és bizonysgot kell tenni alapvető vállalkozói ismeretekről (pl. teszt kitöltése). Az elnyert támogatás kifizetése két részletben történik: a határozat kézhezvételekor a támogatási összeg 30% kerül kifizetésre, majd a többi 70% biztosítása fokozatosan történik.
- A szlovák munkaügyi szervezet a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásakor juttatást ad azon munkáltatóknak, akik új munkakör betöltésére vennének fel olyan fogyatékos munkavállalót, aki legalább három hónapja regisztráltatta magát. A támogatás a teljes munkaerőköltség egy részét (50-70%-át) fedezi.³⁰⁸

A szlovák szakpolitika erőteljesen támogatja a szociálisan hátrányos csoportok társadalmi beilleszkedését, segíteni a társadalmi egyenlőtlenségek kiegyenlítését, a munkanélküliség csökkentését, a helyi közösségeket szolgáló szolgáltatások minőségét és nem utolsó sorban a szociális vállalkozásokban működő szervezetek összekapcsolását az Európai Unió szintjén.³⁰⁹

Szolgáltatások:

Szlovákiában erős és professzionális nonprofit szektor alakult ki, amelynek jelentős tapasztalata van a munkaerőpiacon és támogatja a fogyatékos személyek foglalkoztatását. A többi kulcsszereplő (az állam, a helyi önkormányzatok, az üzleti szféra) bevonása azonban minimális. Az érdekelt felek számára korlátozott lehetőségek állnak rendelkezésre, hogy találkozzanak és megvitassák véleményüket, hogy mit kell tenni ezen a területen. A probléma megoldása és a fogyatékkal élők foglalkoztatási arányának növelése érdekében több ágazatot és ügycsoportot érintő munkacsoportokat kell létrehozni, amelyek különböző minisztériumok, állami és egyéni foglalkoztatási ügynökségek, szakszervezetek, egyesületek és vállalkozások közötti együttműködést alakítanak ki.

Elméleti és gyakorlati kutatások számos hátrányos helyzetű csoport esetében, így a fogyatékkal élők esetében is rendelkezésre állnak Szlovákiában. Ezeket kutatóintézetek, ügynökségek (pl. IVPR, CVEK, EPIC, CELSI, TENENET), felsőoktatási és akadémiai kutatócsoportok készítik. Mindazonáltal problémát jelent, hogy az elkülönülő programok nem egyesülnek egyetlen olyan kutatási programba, amely a fogyatékossgal élő személyek támogatott foglalkoztatásának, munkahelyeinek és foglalkozási rehabilitációjának jogszabályait naprakészen vizsgálja, beleértve a konkrét eredményeket és a jó gyakorlatok leírását.

³⁰⁷ <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2004-5>

³⁰⁸ www.upsvar.sk

³⁰⁹ A szociális vállalkozások azok a többnyire non-profit vállalkozásokat, melyek működhetnek kereskedelmi alapon, de tevékenységük mégis a közösség érdekeit szolgálják, nem a tulajdonosét. Az Európai Unióban működő szociális vállalkozások alig 10 százalékát teszik ki az uniós vállalkozásoknak, amelyek közel **11 millió főt foglalkoztatnak**, többnyire a társadalom periferiájára szorult közösség tagjaiból verbuválva (<http://europa.eu>)

A *Támogatott Foglalkoztatás (TF)* működtetői a Munkaügyi, Szociális és Családügyi Minisztérium (MOLSAF) és a Fogyatékkal Élők Szlovák Nemzeti Tanácsa. 2000-ben szlovák-osztrák ikerprojekt indult „támogatott foglalkoztatás fogyatékkal élők részére” néven annak érdekében, hogy feltárják a fogyatékkal élők elhelyezkedési lehetőségeit a nyílt munkaerőpiacon. Négy támogatott foglalkoztatási ügynökséget és két tanácsadó információs központot állítottak fel kísérleti alapon. A fogyatékkal élők érdekében hozott intézkedések között egy sor új támogatási forma szerepelt, melyek főként a támogatott foglalkoztatás kialakítását célozták az elsődleges munkaerőpiacon. Ugyanakkor a szlovák gyakorlat eltér a klasszikus értelemben alkalmazott Támogatott Foglalkoztatás modelltől.

A 2004-es munkaügyi törvény a következőket tette lehetővé a fogyatékkal élők foglalkoztatásának elősegítésének érdekében:

- munka-rehabilitáció,
- tanácsadás,
- képzés a foglalkoztathatóság növelésére (szakképzés, oktatás, munkára való felkészítés),
- támogatott képzés,
- támogatás a képzés és a munkára való felkészítés ideje alatt,
- ellátási költségek,
- védett műhelyek és munkahelyek kialakítására és működtetésére nyújtott támogatás.

A 2004-ben bevezetett rendszer a súlyos fogyatékosok társadalmi következményeinek kompenzálására pozitív hatást mutat a fogyatékkal élők foglalkoztatásának tekintetében. A fogyatékkal élők foglalkoztatásának elősegítése érdekében a szlovák munka törvénykönyve elismeri a rugalmas munkaszerződéseket, mint például a részmunkaidőt, az otthoni vagy a távmunkát.³¹⁰

Szlovákiában több olyan, elsősorban érdekképviselői *civil szervezet* működik, amelyek szolgáltatásaikkal részt vesznek a fogyatékosokkal él és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának elősegítésében.

- *EPIC Assist* egy ausztrál civil szervezet,³¹¹ amely 2012-ben *Pozsonyban nyitott irodát*, az értelmi fogyatékosokkal élő emberek foglalkoztatásának elősegítésére. Tevékenységei:
 - személyre szabott feladatterv kidolgozása és rendszeres felülvizsgálata,
 - segítségnyújtás az önéletrajz elkészítéséhez, munkaköri alkalmazások előkészítéséhez és felkészülés a munkaköri interjúkra,
 - helyi és helyszíni képzés biztosítása,
 - szakmai gyakorlatok szervezése,
 - munkahelyi adaptációs tanácsadás,

³¹⁰ Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA good practices and recommendations in support of a flexicurity approach. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012

³¹¹ Az EPIC Assist az Ausztrália keleti partvidékén, Queenslandben, Új-Dél-Walesben, az Australian Capital Territoryban, Victoria-ban és Tasmania-ban működik (<http://epicassist.org/au>).

- folyamatos "munkahelyi" támogatás biztosítása a fenntartható foglalkoztatás érdekében.

Az EPIC holisztikus megközelítést alkalmaz, mindig szem előtt tartva a megváltozott munkaképességű személy egészségét és fogyatékoságát a munkahelyen.³¹²

- *Szlovák Mozgáskorlátozottak Szövetsége (Slovenský zväz zdravotne postihnutých)* 42 ezer tagot számlál. Érdekvédelmi, érdekképviseleti tevékenysége mellett mozgáskorlátozott emberek foglalkoztatása érdekében sokrétű munkát végez. Ilyenek:
 - az integrált foglalkoztatás elősegítése,
 - szociális és munkavállalási tanácsadás,
 - munkahely akadálymentesítési tanácsadás,
 - együttműködés a munkáltatói szervezetekkel.
- *Liga a Mentális Egészségért (Liga za duševné zdravie/LDZ)* elsősorban a pszichés zavarok leküzdésére szövetkezett. Szlovákiában is jelentős a pszichoszociális gondokkal küzdő személyek száma. a terápiák mellett tanácsadást biztosít e zavarok leküzdésére, a foglalkoztatás elősegítésére.³¹³

Rehabilitációs kvóta és hozzájárulás

A szlovák Foglalkoztatási Szolgálatról szóló 5/2004. sz. törvény 63. §-ának megfelelően (a továbbiakban: a Foglalkoztatási Szolgálatról szóló törvény) az a munkáltató, amely legalább 20 alkalmazottat foglalkoztat, és ha a Munka-, Szociális és Családügyi Hivatal az álláskereső nyilvántartásában fogyatékkal élő állampolgárokat tart nyilván, köteles fogyatékkal élő állampolgárokat alkalmazni, méghozzá a munkavállalói teljes létszám 3,2%-nak megfelelően. A foglalkoztatottak éves száma alatt a nyilvántartásba vett természetes személyek átlagos számát kell érteni, naptári évenként.³¹⁴

A fogyatékkal élők foglalkoztatásának kötelező részarányát meghatározandóan munkavállalónak az a természetes személy tekinthető, aki állandó munkaviszonnyal, illetve időszakos (hasonló) munkaviszonnyal rendelkezik. A szlovák Munka Törvénykönyve 311/2011. sz. törvénye értelmében ebbe a fogyatékkal élő munkavállalók alkalmazásának részarányába nem számíthatók bele a megbízási munkaszerződés alapján dolgozó munkavállalók (állandó munkaviszony melletti feladatként), csakis a munkaszerződés alapján állandó jelleggel/munkaviszonnyal rendelkező alkalmazottak.³¹⁵

A fogyatékkal élő munkavállalók alkalmazásának kötelező aránya céljából *fogyatékkal élő állampolgárnak az a személy minősül*, aki a szlovák Társadalombiztosításról („Szociális biztosításról”) szóló, 461/2003. sz. törvény 71 § alapján e kategóriába tartozónak nyilvánítottak. E rendelet értelmében fogyatékkal élőknek az a fizikai személy minősül, akinek jövedelemszerző foglalkoztatásra vonatkozó képessége – hosszú távú káros egészségügyi állapot miatt csök-

³¹² <http://www.epic-org.eu/podpora-zamestnanosti-zdravotne-postihnutych>

³¹³ <https://www.dusevnezdravie.sk>

³¹⁴ V zmysle § 63 zákona č. 5/2004 Z. z. o

³¹⁵ V zmysle zákona č. 311/2011 Z. z.

kent, illetve az egészséges fizikai személyekkel való pontos összehasonlítás alapján azokénál több, mint 40 %-kal kevesebb. E státusz hivatalosan a Szociális Biztosító által kiállított igazolással dokumentálható, amely tartalmazza/amelyben feltüntetésre kerül a rokkantság ténye, a jövedelemszerző foglalkoztatásra vonatkozó csökkent képesség pontos mértéke, illetve a Szociális Biztosító által kiállított határozat a rokkantsági nyugdíj megítéléséről.³¹⁶

A munkáltatónak lehetősége van arra, hogy a fogyatékkal élő polgárok foglalkoztatásának kötelező arányát az alábbi módo(ko)n teljesítse:

- a fogyatékkal élő polgárok közvetlen foglalkoztatása;
- olyan védett műhely(ek) vagy munkahely(ek) megkeresése és megbízása, amely(ek) alkalmas(ak) a fogyatékkal élő állampolgárok munkavégzésének biztosítására; amely(ke)t olyan fogyatékkal élő állampolgár hozott létre és irányít, aki vagy üzemeltet, vagy önálló vállalkozói/jövedelemszerző tevékenységet folytat;
- elkülönített illeték kiegyenlítésével (pénzösszeg formájában), amelyet a fogyatékkal élő munkavállalók foglalkoztatásának kötelező arányának elmulasztása miatt róttak ki;
- a fent felsorolt három módozat sajátos kombinációjával.

Ha egy munkáltató olyan fogyatékkal élő állampolgárt foglalkoztat, akinek hosszú távú egészségkárosodása miatt képessége a jövedelemszerző foglalkoztatásra mintegy 70%-ot meghaladó mértékű, a fogyatékkal élő polgárok foglalkoztatásának kötelező részesedésének teljesítése szempontjából és céljából mintegy három ilyen jellegű munkavállalónak számít.

Mint említettük a fogyatékkal élő polgárok foglalkoztatása kötelező része teljesítésének egyik módja lehet például megbízás nyújtása egy védett műhely vagy védett munkahely részére. A munkáltató és a védett műhely vagy védett munkahely közötti szerződés tárgya a védett műhely vagy védett munkahely által előállított termék, avagy a védett műhely vagy védett munkahely által nyújtott szolgáltatás. A fogyatékkal élő polgárok foglalkoztatása kötelező aránya teljesítésének céljából az egy fogyatékkal élő személy beszámítása esetén szükséges a megbízás/megrendelés odaítélésekor/nyújtásakor, hogy ennek összege a teljes munkaerőköltség 0,8-szorosa legyen, amelyet a Szlovák Köztársaság gazdaságában dolgozó alkalmazott átlagbéréből számolnak ki azon naptári év első három negyedévében, amelyikben a munkáltató teljesíti e kötelezettségét. Az így kapott összeget egész euróra kell kerekíteni (lefelé). 2014-ben az egy fogyatékkal élő személyre vonatkozó megbízás/megrendelés összege 868 euró, 2015-ben azonban a szerződés összege elérheti a 906 eurót (az 1132,96 euró összegű teljes munkaerőköltség 0,8-szorosa a 838 eurós fizetésből számítva).

Ha a védett műhely vagy a védett munkahely a megrendelésből származóan *nem termel tárgyi termékeket, csak a vásárlással és eladással kapcsolatos tevékenységeket* végzi/intézi, akkor a munkáltató szerződéses árként csak a pénzügyi teljesítés 10% -át számíthatja be. Részleges átvétel vagy szolgáltatásnyújtás esetén a munkáltató csak a megrendelésben/szerződésben meghatározott összegben/-ig számolhatja be a fogyatékkal élő személyt; egész pontosan a megbízás az átvett („beérkezett”) árukra vagy szolgáltatásokra vo-

³¹⁶ § 71 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom

natkozó tényleges kifizetések összegének arányában kerül(het) meghatározásra az adott naptári évben és a megrendelés teljes összegére vonatkozóan.

A fogyatékkal élők foglalkoztatása kötelező részének teljesítése szempontjából *érdekes lehetőség lehet a munkáltatók számára saját védett műhely létrehozásának lehetősége is*, amelynek esetében a Foglalkoztatási Szolgálatról szóló törvény 60. §-a alapján hozzájárulás kapható/nyerhető/igényelhető a védett műhely üzemeltetési költségeinek, illetve az alkalmazottak szállítási/utazási költségeinek fedezésére.

Az a munkáltató, amely nem teljesíti a fogyatékkal élő polgárok foglalkoztatásának/alkalmazásának kötelező arányát, legkésőbb a következő naptári év március 31-ig köteles külön díjat (pénzösszeg) téríteni a helyi Munka-, Szociális és Családügyi Hivatal számlájára minden olyan állampolgár után, aki „hiányzik” a fogyatékkal élő munkavállalók alkalmazása/foglalkoztatása kötelező arányának teljesítéséhez. A minden egyes hiányzó munkavállalóra vonatkozó illeték összege 0,9-szerese a teljes munkaerőköltségnek, amelyet az Szlovák Köztársaság gazdaságában dolgozó alkalmazott átlagbéréből számolnak ki azon naptári év első három negyedévében, amelyre a munkáltató levonja az illetéket. Ez az összeg 2014-ben összesen 977 euró volt személyenként, és 2015-ben mintegy 1019 eurót jelentett.³¹⁷

A szlovák nemzeti jogalkotásban minden főbb eszköz szerepel a fogyatékkal élők munkaerőpiaci megjelenésének növelés érdekében. A munkáltatókat fogyatékkal élők foglalkoztatására ösztönözni kívánó rendszernek azonban még mindig sok problémája van, a fogyatékkal élők munkalehetőségeit javítani célzó törvényi rendelkezések ellenére is. Léteznek fogyatékkal élőknek a munkájuk megtartását célzó támogatást nyújtó szolgáltatások, melyek azzal segítik őket, hogy coachingot biztosítsanak számukra, miután hagyományos, fizetett állásban sikerült elhelyezkedniük, és van egy trend is a védett műhelyekben való elhelyezés csökkentésére, de mainstream támogatott foglalkoztatási rendszer csak részben működik.³¹⁸

Jó gyakorlatok: Inklúzia - a védett foglalkoztatás jó gyakorlata Szlovákiában

Az Internet korában városlátogatások alkalmával egyre többször a világhálón keresünk éttermet, szállodát a meglátogatni kívánt területen. Ha Pozsonyba látogatunk és egy jó kávézót keresünk a belvárosban, ahová beülhetünk a fárasztó gyalogtúrák közben, az egyik első találat az Inklúzia védett foglalkoztató által üzemeltett Kaviareň Radnička. Amennyiben óvatossabbak vagyunk és meg szeretnénk bizonyosodni az üzlettel kapcsolatos véleményekről, valószínűleg megnézzük a kávézó értékeléseit is az interneten. Az Inklúzia kávézója esetében ezeket olvashatjuk a TripAdvisor³¹⁹ oldalán:

³¹⁷ <http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/zakladne-informacie-o-sluzbach-zamestnanosti/co-su-to-sluzby>

³¹⁸ Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA good practices and recommendations in support of a flexicurity approach. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012

³¹⁹ www.tripadvisor.com

„Csendes hely az Óvárosban

Szép kávézó az Óvárosban, amely különleges szezonális italokat és kávékat kínál. Ez egy szép hely, nyugodt légkörrel. Jótékonyági adományt ad a látogatásodnak. Itt létrehozták a fogyatékos emberek munkahelyét. Lehet, hogy kicsit többet kell várni, de a hely nagyon szép. Csendes helyen, pár lépésre a zsúfolt utcáktól.”

„Csendes csésze kávé

Minden alkalommal, amikor meglátogatom Pozsonyt, biztos vagyok benne, hogy egy csésze kávéért bemegyek a Radnicka-ba. Azok számára, akik nem ismerik, ez olyan projekt, amely a fogyatékos emberekkel élő embereket a munkakörnyezetbe helyezi. A környezet ellentétben áll egy forgalmas kávézóval, nagyon furcsa és elrejtőzik (könnyű kihagyni), de ha csendes csésze kávékat keres, ez a legjobb a téren. Vásárolhat néhány dolgot, amelyet különböző helyi művészek készítettek. Továbbra is meglátogatom – határozottan ajánlom!”

„Különleges hely

Ez a hely különleges - a személyzetnek köszönhetően. Ez egy olyan munkahely, ahol az Inkluzia nevű szeretszolgálat létrehozta a fogyatékos emberek munkahelyét. Lehet, hogy egy kicsit hosszabb ideig kell várnia, de ha meglátogatja ezt a helyet, akkor jó célt támogat.”

Vannak, akik a meglátogatott város legjobb kávézóira keresnek rá. Ha Pozsonnyal kapcsolatban beírjuk ezt a keresőbe, akkor egyik első találatunk Agata Mazepus „The 10 Best Coffee Shops In Bratislava” (2017.06.07.) cikke a The CultureTrip oldalán.³²⁰ Itt is a legjobbak között említik a Kaviareň Radnička-t, ezzel az összeggel: „A Kaviareň Radnička egy olyan hely, amely a szellemi fogyatékos emberek nyílt foglalkoztatásának szép elképzelésével jött létre. Ezt a projektet számos állami és társadalmi szervezet támogatja, és a fogyatékkal élőket a város társadalmi életébe is bevonja. Az üzlet sokféle italt kínál, a kávéktól a teáig és egyéb italokig, valamint a kis kekszekig és süteményekig.”

Fentiekből láthatjuk, hogy az üzleti érdekek és a fogyatékos emberek foglalkoztatásának támogatása a kávézó esetében sikeresen egybeesnek. Nem véletlen, hogy már 2009-ben az European Platform for Rehabilitation által készített „Inventory of EU Best Practices in Vocational Training, Supported Employment & Sheltered Employment” (A szakképzéssel, a támogatott foglalkoztatással és a védett foglalkoztatással kapcsolatos EU legjobb gyakorlatok jegyzéke) dokumentumban is szerepelt a Radnička kávézó a védett foglalkoztatás jó gyakorlataként.³²¹

A védett foglalkoztatás olyan egyszerű feladatokat foglal magában, amelyeket jól felügyelt környezetben hajtanak végre, a teljesítménycélokat a munkavállaló képességei határozzák meg. A munkavégzés önmagában is terápiás, hiszen a munkavállaló számára egyfajta teljesítményt és jövedelmet biztosít. A védett munkakörnyezetben foglalkoztatott ügyfelek rendszerint nem tudnak munkát végezni a versenyszféra munkahelyein. A védett foglalkoztatás

³²⁰ <https://theculturetrip.com/europe/slovakia/articles/the-10-best-coffee-shops-in-bratislava/>

³²¹ <http://www.epr.eu/images/EPR/documents/projects/VIP/Inventory%20of%20EU%20best%20practices.pdf>

számos országban bővül, különböző intézménytípusokkal, amelyek egyre több pozíciót kínálnak a fogyatékkal élő személyek számára, akik dolgozni kívánnak.

Az ilyen intézményi struktúrák azonban nagyon eltérő jogi kontextusokban alakultak ki, az általános üzleti jogtól kezdve a terápiás funkciójú létesítményekre vonatkozó különös rendelkezésekig. Tekintettel az ilyen kontextuális sokszínűsége, az érintett munkavállalók foglalkoztatási státuszának és alapvető jogainak kérdése - néha durván - figyelmen kívül hagyható. Szlovákiában a munkáltató, aki úgy dönt, hogy védett műhelyt vagy védett munkahelyet létesít, pénzügyi támogatást kap a kerületi munkaügyi hivataltól. Az alapnak fedeznie kell a munkáltatói munkához kapcsolódó költségeket, a védett műhely felszerelését a fogyatékkal élő személyek tevékenységének elvégzéséhez szükséges gépeket, berendezéseket és egyéb munkaeszközöket.

A pozsonyi Radnička a védett műhely egyik példája, amelyet egy nonprofit szervezet és a szlovák főváros önkormányzatának együttműködésével hoztak létre 2001 januárjában. A kávézó célja a nyílt munkaerőpiacon belüli munkahelyek teremtése a súlyos fogyatékkal élők (szellemi fogyatékkal élők számára). A kávézót szándékosan nagy látogatottságú helyen nyitották meg. A védett műhely öt mentális fogyatékkal élő fiatal számára teremtett álláslehetőséget, két szakképzett pincérral együttműködve. A projekt célja a tudatosság-növelés, köszönhetően a szélesebb nyilvánosságnak a hely látogatásában és a mentális fogyatékkal élő személyek munkalehetőségének elismerésében. A kezdeményezés eredményeként több ágazati együttműködés jött létre a fogyatékkal élő személyek munkaerő-beilleszkedésének támogatására (nem kormányzati szervezetek bevonása, Támogatott Foglalkoztatási Hivatal, Pozsonyi Városi Hivatal, Városi Múzeum, Kerületi Munkaügyi Hivatal, Hotel Akadémia Iskola, Nyílt Társadalom Alapítvány, önkéntesek).

A finanszírozás tekintetében a kerületi munkaügyi hivatal (helyi közigazgatási szerv) kezdeti pénzügyi támogatást nyújtott a fogyatékkal élő személyek munkahelyének megteremtéséhez. A Hotel Academy School hat hónapos betanító képzést nyújtott a személyzet számára, illetve a Nyílt Társadalomért Alapítvány támogatást biztosított a projekt megkezdéséhez.

Maga a nonprofit szervezet a kezdeményezést a „*Mi ízünk*” szlogennel mutatja be honlapján.³²² A honlapon olvasható, hogy a Radnička a védett műhely egyik projektje. Azért hozták létre, hogy stabil és értelmes munkát nyújtsanak az értelmi fogyatékos emberek számára a nyílt munkaerőpiacon. Ezzel a szervezet az üzlet gyakorlati működésén keresztül kívánja befolyásolni a nyilvánosságot, a munkaadókat, a kormány képviselőit és egyéb szociális szolgáltatókat, annak érdekében, hogy bizonyítsák: lehetséges minőségi szolgáltatásokat nyújtani integrált munkaerőpiaci feltételek mellett. A Cafe Radnička által kínált szolgáltatáshoz illeszkedő módon szerveznek műhelyeket munkaadók és a vállalatok számára, mutatnak be új tevékenységeket, programokat és új termékeket. Rendszeresen szerveznek sajtótájékoztatókat, előadásokat a támogatási programokkal kapcsolatban. A Radnička védett műhely catering szolgáltatásokat nyújt az üzleten kívül is, vállalják kisebb fogadások, konferenciák, szemináriumok és egyéb előadások kiszolgálását.

Évente egyszer megrendezik a védett műhelyek és szociális szolgáltató létesítmények kiállítását a Radničkine piacon, amelyre a Cseh és a Szlovák Köztársaság teljes területéről érke-

³²² <http://www.inkluzia.sk/index.php?lang=sk&fontsize=12&menuid=64>

nek kiállítók. Ez teret ad különböző kulturális és társadalmi eseményeknek, a kávézó profiljának megfelelően délutáni teát szolgálnak fel, népművészek lépnek fel a programokon. A Cafe Radnička az egyetlen kávézó Pozsony központjában, ahol minden kávé vagy tea elfogyasztásával a vendég is részese lesz az értelmi fogyatékkal élők munkavégzésével kapcsolatban a társadalomban kialakult kép megváltoztatásának.

A szervezet honlapján 10 pontban foglalja össze, miért tartja fontosnak a kávézó működtetését és a piacok éves megszervezését. A cél az, hogy növeljék a fogyatékkal élők foglalkoztatásával kapcsolatos érzékenységet. Főként arra helyezik a hangsúlyt, hogy a munkaadók, cégek, vállalatok alkalmazzanak a kvótának megfelelő számú fogyatékkal élő munkatársat, vagy vegyék igénybe a lehetőséget a védett műhelyekkel kapcsolatos szerződéskötésre. Úgy vélik, a munka lehetőség minden ember számára, így a fogyatékos személyek számára is az anyagi javakhoz jutásra, fejlődésre, sikerre és a kapcsolatok építésére. A fogyatékkal élők számára különösen jelentős esélyt ad a munkához való jutás arra, hogy átvegyék saját életük feletti irányítást, új készségek, képességek, a szakmai előmenetel és a függetlenség megszerzésével. Fontosnak tartják ezt a társadalom oldaláról is, hiszen, ha a fogyatékkal élő személy munkát végez, akkor aktív adófizetőként hozzájárul a társadalom terheihez, míg ellátottként a szlovák állam havonta több mint 1.000 euró összegű ellátásban részesíti.

Fontosnak tartják továbbá a védett műhelyek működésével kapcsolatos nehézségekre is ráirányítani a figyelmet, így például arra, hogy a szlovák szabályozás szerint a műhelyek a munkaerőpiacon egyenrangúan versenyeznek más munkaadókkal szemben, akik nem alkalmaznak a fogyatékos embereket. Ugyanakkor a műhelyek nem képesek felvenni a versenyt ezekkel a cégekkel a kínált termékek mennyisége vagy minősége tekintetében. Ezek a védett műhelyek hasonló mennyiségű és minőségű terméket sokkal több munkaidő ráfordításával tudnak létrehozni, gyakran kell számolni több betegszabadsággal és alkalmazkodni kell a termelés megszervezésében a fogyatékkal élő munkavállalókhöz, ami szintén növeli a termék vagy szolgáltatás költségét. Lobb- és társadalmi tudatformáló tevékenységükkel erre is rá kívánják irányítani a döntéshozók és a szélesebb nyilvánosság figyelmét.

A fentiek azok az okok, amelyek miatt 2008 óta minden évben megrendezik a piacot, illetve 2001 óta üzemeltetik a kávézót. A tanulmány írásának évében, 2017-ben szeptember 22-23. között kerül sor Pozsonyban a rendezvényre.

3. Következtetések, a kilenc ország gyakorlatának összehasonlító elemzése

A fogyatékoságpolitikáknak számos közös elemük van a vizsgált országokban. Az államok hasonló szakpolitikai problémákkal néznek szembe, és e problémákat az Európai Unióban nemzetek feletti koordinációval kezelni lehetne. A tagállamok előre jelezték, hogy a fogyatékosággal kapcsolatos politika területén készek számos közös célt elfogadni, ilyen lehet például a foglalkoztatás előmozdítása a fogyatékos emberek körében, vagy a diszkrimináció elleni fellépések. Az egyes államoknak a közös célokhoz különféle utakon-módokon kell közelíteniük, olyanokon, amelyek tükrözik nemzeti szociálpolitikai hagyományait, és e szerint ez együtt jár a fogyatékoság definíciójával kapcsolatos különböző megközelítések fenntartásával.³²³

A *fogyatékoság ENSZ által és a megváltozott munkaképesség ILO szerinti definíciók* részben, egészben megfogalmazódtak azokba a törvényekbe, jogszabályokba, amelyek valamilyen módon hozzájárulnak a hátránykezeléshez, a társadalmi és szociális biztonsághoz, az egyenlő bánásmódhoz. A nemzetek jogrendjébe beépülő Egyezmény és az EK irányelv keretében központi szerepet kap a szükségesség és az arányosság fogalma. E kontextusban a szükségesség azt jelenti, hogy az adott intézkedés valóban szükséges ahhoz, hogy a fogyatékkal élő személy valamely alapvető jogát gyakorolni tudja. Az arányosság kifejezés pedig azt jelenti, hogy ez az intézkedés a másik fél számára ne jelenthet aránytalan és indokolatlan terhet. Ebben az elvárásban tehát egyértelműen tetten érhető a társadalom egészséges tagjainak áldozatvállalási kötelezettsége.³²⁴

A kutatási területen a *fogyatékosággal élő emberek foglalkoztatási stratégiai, foglalkoztatáspolitikai koncepcionálása, akciótervi meghatározásai, ugyan eltérő módon, de realizálódnak és összhangban állnak az Európai Unió Fogyatékosügyi Stratégijával*. Az európai államok foglalkoztatási intézkedéseit e tárgykörben alapvetően három csoportba lehet sorolni. Ezek a következők: fogyatékoság-függő beavatkozások; általános foglalkoztatási intézkedések; kvótarendszerek.

A *fogyatékoság-függő foglalkoztatáspolitikai intézkedések* kifejezetten specifikusak, és általában izoláltan céloz meg egy-egy csoportot. A legtöbb esetben olyan személyek alkotják a célcsoportokat, akiknek valamiféle különleges képességcsökkenésük van. Ebben a körbe tartoznak egyébiránt a rehabilitációs programok, a védett munkahelyek és a munkahelyi adaptáció (Németország, Ausztria, Hollandia, Lengyelország). Az ilyen típusú intézkedések gyakran a képességcsökkenésre fókuszálnak – így léteznek kifejezetten vak, vagy siket emberek számára kialakított intézkedések. Ennek a rendszernek az egyik következménye – eredménye az, hogy a szolgáltatók gyakran folyamodnak képesség-csökkenés alapú fogyatékoság defi-

³²³ A fogyatékoság definíciói Európában. Összehasonlító Elemzés. A Brunel Egyetem által készített tanulmány. Második, javított kiadás. A kézirat lezárva: 2009 áprilisában. © Európai Bizottság Foglalkoztatási és Szociális Ügyek Főigazgatósága, Brüsszel

³²⁴ ENSZ Egyezmény 2. cikk: Az „ésszerű alkalmazkodás” az elengedhetetlen és megfelelő módosításokat és változtatásokat jelenti, amelyek nem jelentenek aránytalan és indokolatlan terhet, és adott esetben szükségese, hogy biztosítsák a fogyatékosággal élő személy alapvető emberi jogainak és szabadságainak a mindenkit megillető, egyenlő mértékű élvezetét és gyakorlását;

nícióhoz a juttatásaik odaítélése kapcsán, még olyan esetekben is, amikor a fogyatékoság természetével és következményeivel kapcsolatos felfogásuk nem képességcsökkenés alapú. Abban az esetben viszont, ha a jogosultsági feltétel kifejezetten a képességcsökkenés tényéhez van kötve, akkor ez leginkább az orvosi modell szerinti fogyatékoság koncepciót tükrözi, és nem a megmaradt képességek hasznosítására koncentrál (például, a Cseh Köztársaságban, Szlovákiában és Lengyelországban). E megfogalmazások, koncepciók kapcsolódhatnak társadalombiztosítási rendszerekhez, vagy a szociális ellátások körében is meghatározhatóak.

Az általános foglalkoztatáspolitikai csoportba tartozó intézkedések – szolgáltatások, nem feltétlenül kapcsolódnak a fogyatékoság tényéhez. Az ilyen foglalkoztatáspolitikai eszközök mások számára is hasznosak lehetnek, olyanok számára, akiknek nincsenek egészségi problémáik. Az e körbe tartozó intézkedések – úgy, mint a képzési támogatások, vagy az elhelyezkedési segélyek ugyanis az esetek többségében a munkanélküliségi ellátások köré csoportosulnak, és a munkanélküliség ténye az ilyen intézkedések alapvető jogosultsági eleme. Tehát a hátrányos helyzetet nem a fogyatékoság alapozza meg tipikusan ezekben az esetekben, hanem a munkanélküliség ténye. Figyelembe véve azonban a fogyatékkal élők speciális helyzetét, nevezetesen azt a körülményt, hogy ők megváltozott munkaképességük okán jellemzően nem, vagy csak minimális mértékben rendelkeznek korábbi jogosultsági idővel, ezért viszonylag szűk körben alkalmazhatóak ezek az intézkedések.³²⁵ Gyakorlatilag elmondható, hogy a vizsgált országok mindegyikében a fenti rendszer működik. Amennyiben a fogyatékosággal élő és megváltozott munkaképességű munkanélküli nem regisztrált az adott ország foglalkoztatási szolgálatánál, úgy eszik azoktól a támogatási lehetőségektől. Ugyanakkor az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezetének (ILO) 88. sz. egyezménye szerint a kutatásba bevont ország állami foglalkoztatási szolgálatának mindegyike térítésmentes szolgáltatásokat biztosít minden munkaerő-piaci szereplő számára. Az Egyezmény első cikke ugyanis a következőket fogalmazta meg: „A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet valamennyi tagállama, amelyre vonatkozóan a jelen Egyezmény hatályban van, köteles ingyenes, nyilvános (public) munkaerő-piaci szervezetet fenntartani, vagy annak fenntartását biztosítani. A teljes foglalkoztatottság elérésére és fenntartására, valamint a produktív erőforrások fejlesztésére és használatára irányuló nemzeti program szerves részeként a munkaerő-piaci szervezet alapvető feladata a munkaerőpiac lehető legjobb megszervezésének biztosítása; ha szükséges, más érintett állami vagy magán szervezetekkel való együttműködés révén.”

3.1. Munkaerő-piaci helyzet és a megváltozott munkaképességű emberek jellemzői (Szellő János)

Munkaerő-piaci helyzetkép

Az Európai Unió Szociális Bizottsága éves jelentése szerint 2016-ban a munkával rendelkező európaiak száma magasabb, mint valaha, elérte a 232 milliót. Hasonló ütemű növekedés esetén jó esélye van az EU elé 2020-ra kitűzött 75%-os foglalkoztatási cél elérésének. Az elmúlt évben 3 millió új munkahely született, amelyek közül a legtöbb állandó. A teljes munka-

³²⁵ Szellő János (szerk. 2013): A rehabilitációs kvóta és hozzájárulás hatása a munkáltatók befogadói magatartására Magyarországon. Zárótanulmány, PTE, Pécs

idős foglalkoztatás láthatóan hatékony védelmet jelent a szegénység ellen, amely a válság 2010-es kiújulása óta most a legalacsonyabb, 23,7%.

Az európai emberek 8,3 %-a azonban még mindig munkanélküli, s a tagállamok között továbbra is óriási különbségek vannak. A munkanélküliség mértéke a teljes foglalkoztatáshoz közelálló 4% körüli értékektől (Cseh Köztársaság, Németország, Ausztria) Görögország 23,4%-áig terjed. A jelentés érzékelteti a munkaerőpiacra való visszatérés nehézségeit is, rámutatva arra, hogy a válságot követő években nyolc munkanélküliből mindössze egynek sikerült három éven belül állandó, teljes idejű foglalkoztatást találnia. Az ifjúsági munkanélküliség még mindig 20% fölött áll, ami továbbra is komoly aggodalomra ad okot.

A vizsgált országok munkaerőpiaca tükrözi azokat a különbségeket, amelyek a 2008. évi válság után jellemzően alakultak. Franciaországot leszámítva, a nyugat-európai országok gyors stabilizációjából adódóan napjainkra egy jelentős foglalkoztatás-bővülést értek el. A középkelet európai régiót képviselő, jelentős ipari potenciállal bíró Cseh Köztársaságon kívül Lengyelország és Szlovákia foglalkoztatási mutatói szignifikánsan eltérnek az EU 28 átlagától (lásd 2. sz. táblázatot).

2. sz. táblázat: A foglalkoztatás és a munkanélküliség alakulása a vizsgált országokban 2016. évben

Megnevezés	Foglalkoztatottsági ráta/%	Munkanélküliségi ráta/%
Anglia (Egyesült Királyság)	73,5	4,9
Ausztria	71,5	6,1
Csehország	72,0	4,5
Franciaország	64,2	10,1
Hollandia	74,8	6,1
Lengyelország	64,5	6,2
Németország	74,4	4,2
Svédország	76,2	7,1
Szlovákia	64,9	9,7
EU 28 átlag	71,1	7,6

Forrás: Eurostat

A munka világa a gazdaság fokozódó digitalizációja következtében jelentős változásokat mutat. Elsősorban a digitális platformok és a megosztásalapú, avagy közösségi gazdaság fejlődése kínál új munkaalkalmakat, főként önfoglalkoztatás formájában. Olyannyira, hogy az elmúlt évtizedben az infokommunikációs technológiák (IKT) terjedése állhatott az uniós gazdasági növekedés legalább egyharmada mögött. A növekedési potenciál további kiaknázásának azonban nem csupán az IKT szektorra jellemző növekvő munkaerőhiány orvoslása, hanem a digitális vállalkozások új formáihoz igazodó szociális párbeszéd feltételeinek a kialakítása, azaz a munkavállalók és munkáltatók új típusának megfelelő képviselete is szükséges.³²⁶

Európában megváltoztak a munkaerő-piaci körülmények, mivel a kínálatvezérelt munkaerőpiacot felváltotta a keresletorientált munkaerőpiac, amelyre a szakpolitikák késve reagáltak.

³²⁶ Forrás: 2016 Review of Employment and Social Developments in Europe highlights more employment, less poverty and a changing world of work. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp>

Az új ipari fellendülés további kihívásokat állít a munkálatot és a munkavállalók elé. A World Economic Forum szerint 2020-ra a TOP 10 skills a következő lesz:

1. Komplex problémamegoldás
2. Kritikus gondolkodás
3. Kreativitás
4. Irányító készség
5. Koordináló készség
6. Érzelmi intelligencia
7. Ítéliképesség és döntéskészség
8. Szolgáltatásorientáltság
9. Tárgyalási, kommunikációs készség
10. Kognitív rugalmasság.³²⁷

Véleményünk szerint a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkozási és foglalkoztathatósági esélyei akkor javulnak, ha az iskolai képzés és az iskolán kívüli felnőttképzés megfelelő alapot biztosít a komplex rehabilitáció során. Vagyis kiemelten fontossá vált az egész életen át tartó tanulás és hátránykezelés összefüggéseinek komplexebb kezelése.

Fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci helyzete

A fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű munkaerő-piaci helyzetét vizsgálva a 2011. évi, népszámlálásokhoz kötődő ad hoc modul adatait vettük alapul, mivel egyes országokban (Szlovákia, Lengyelország) későbbi, megbízható és összehasonlítható adatokat nem találtunk.³²⁸ A 3. sz. táblázatból kitűnik, hogy Csehország kivételével azok az országok ahol a teljes gazdaságilag aktív népességen belül alacsony a foglalkoztatás, az itt is jellemző (Franciaország, Lengyelország, Szlovákia).

3. sz. táblázat: Fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatási mutatói a vizsgált országban 2011-ben

Megnevezés	Foglalkoztatottsági ráta/%	Munkanélküliségi ráta/%
Anglia (Egyesült Királyság)	49,0	15,0
Ausztria	49,5	9,6
Csehország	38,2	21,0
Franciaország	39,5	20,1
Hollandia	41,2	9,5
Lengyelország	34,5	14,9
Németország	51,0	12,2
Svédország	65,0	10,0
Szlovákia	38,1	21,6
EU 28 átlag	47,3	17,4

Forrás: Eurostat

³²⁷ <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial>

³²⁸ Németországban, Ausztriában, Svédországban vannak 2016-os statisztikák is.

Kutatási tapasztalataink azt mutatják, hogy jelentős létszámot lehet találni a nem legális munkaerőpiacon (Szlovákia, Lengyelország, Franciaország). Mind az ANED, mind pedig a Globális Alkalmazott Fogyatékoság Kutatási és Információs Hálózat (Global Applied Disability Research and Information Network/GLADNET)³²⁹ megállapítása szerint a 15-64 éves korcsoportú, fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű munkavállalók elhelyezkedési esélyeit, hasonlóan a teljes gazdaságilag aktív népességhez strukturális gondok nehezítik. Ilyenek, mint az iskolázatlanság, a vidékiség, a nem csak fogyatékossgból adódó mobilitás hiánya. Például Lengyelország népessége 38,5 millió fő, ebből becslések szerint 12,2-21,5% közötti a fogyatékkal élő és megváltozott munkaképességű ember. Közülük a vidéki területeken és kisvárosokban élő fogyatékkal élő személyek vannak különösen nehéz helyzetben. Ez a csoport (több mint egy millió ember) alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezik, mint a városi fogyatékkal élők, továbbá a foglalkoztatottság alacsonyabb szintje és a magasabb munkanélküliségi ráta is jellemzi őket (lásd még a Lengyelország fejezetet). A fogyatékossg, a megváltozott munkaképesség önmagában is hátrány ezért a fenti problémák fokozottabban jelennek meg a munkaerőpiacon. Ebből adódóan a felgyorsult munkaerőpiac nehezebben tud reagálni egy időigényesebb foglalkozási rehabilitációs folyamatrendszerre. Az mindenképpen megállapíthat, hogy Európában az *integrált foglalkoztatásra képes fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű emberek* jelentős munkaerő tartalékot képeznek.

Az elmúlt öt évben felerősödtek azok a tendenciák, amelyek a fiatal fogyatékosok munkaerőpiaci esélyeit hivatottak javítani, és amelyek a megelőzést, a prevenciót, illetve az életút kezdetét szolgálják. A fiatal fogyatékosok esélyegyenlőségének biztosítása érdekében 2010-től Svájcban, Dániában, Svédországban, Ausztriában, az Egyesült Királyságban és Hollandiában jelentős reformokat hajtottak végre, elsősorban a tekintetbe, hogy a fiatal fogyatékosok szakmai rehabilitációja (képzés, foglalkozási ismeretek, pályaorientáció) lehetőség szerint már az orvosi rehabilitáció alatt megkezdődjön. A reform keretében személyi szükségleteknek megfelelő multidiszciplináris (orvoslás, oktatás, szociológia) csomagokat dolgoztak ki és használnak fel. Svédországban a fiatal fogyatékosok foglalkoztatásának elősegítése érdekében előtérbe helyezték a rugalmas foglalkoztatást, míg Ausztriában, Franciaországban és az Egyesült Királyságban megerősödött a tanintézetekben az állami foglalkoztatási szolgálatokkal közösen végzett életvezetési és pályaválasztási tanácsadás.

³²⁹ A GLADNET összefogja a kutatóközpontokat, az egyetemeket, a vállalatokat, a kormányzati szervezetet, a szakszervezeteket és a fogyatékossgal élő személyeket. A GLADNET célja a fogyatékossgai politika és a program reformjának előmozdítása, különös hangsúlyt helyezve a fogyatékkal élő aktív korú személyek integrált képzési és foglalkoztatási lehetőségeire. Ezeket a célokat az együttműködésen alapuló alkalmazott kutatási projektek, valamint az interneten keresztüli globális információcsere révén érik el. A GLADNET vezető szerepet játszik annak biztosításában, hogy az UNCRPD következményei világossá váljanak azoknak a nemzeti és nemzetközi ügynökségeknek, amelyek felelősek az egyezmény végrehajtásának előmozdításáért a foglalkoztatás és a képzés terén. Az ILO támogatásával olyan források állnak rendelkezésre, amelyek hozzáférést biztosítanak a források széles skálájához.

3.2. A foglalkozási rehabilitáció intézményei (Szellő János)

A legtöbb szociális- és egészségügyi politikával kapcsolatos kiadás és az emberi erőforrásokba való befektetés pozitív gazdasági eredményeket hoz. A szociális szektornak elegendő pénzügyi forrással kell rendelkeznie ahhoz, hogy segíteni tudjon abban, hogy nagyobb munka-kínálat álljon a hátrányos helyzetű munkavállalók rendelkezésére. A társadalmi beilleszkedés legfőbb tényezője a munkához való hozzájutás lehetősége, illetve, hogy rendelkezésre álljanak a megfelelő szaktudás elsajátításának lehetőségei, a munkaerőpiacra való bejutás (vagy az ott való megmaradás) lehetősége. A fogyatékosági mainstreaming hatékony alkalmazása megkívánja, hogy abban a munkaadók, a szakszervezetek, a társadalmi szervezetek és egyéb fontos befolyásoló erők (civil szolgáltató szervezetek) is aktívan részt vegyenek. Ennek az aktív részvételnek szisztematikus és strukturált úton kell történnie, ill. szerveződni annak érdekében, hogy a fontos cél folyamatos karbantartása megvalósulhasson.

Minisztériumok

A vizsgált országok fogyatékosággal élő megváltozott munkaképességű emberekkel kapcsolatos tevékenységek szakpolitikai irányítása legalábbis nevében azonosságokat mutat. Mindegyik országban a munkaügy és a szociális rendszer összefüggő konstrukciót és kapcsolódó struktúrát mutat. Anglia: Munkaügyi és Nyugdíjbiztosítási Minisztérium; Ausztria: Szociális Minisztérium; Csehország: Munkaügyi és Szociális Minisztérium; Hollandia: Szociális és Foglalkoztatási Minisztérium; Franciaország: Munkaügyi Szakképzési és Szociális Minisztérium; Lengyelország: Munkaügyi és Szociális Minisztérium; Németország: Szövetségi Munkaügyi és Szociális Minisztérium; Svédország: Munkaügyi Minisztérium; Szlovákia: Munkaügyi, Szociális és Családügyi Minisztérium.

Tevékenységi körükbe tartozik a szakpolitikai, jövőképek megfogalmazása, stratégiák kidolgozása, a feladatok alintézményi szintű meghatározása, ellenőrzése és számonkérése, források részbeni biztosítása. Vannak olyan minisztériumok, amelyek saját hatáskörben is biztosítanak támogatásokat a fogyatékosügyi feladatok végrehajtásához, ilyen például a német, az osztrák és svéd minisztérium (lásd a 2. fejezetet). A minisztériumok, a foglalkoztatáspolitikai kérdésekben részt vesznek különböző szakpolitikai (minisztériumi) koordinációban. Angliában meghatározó kapcsolat a Gazdasági, Innovációs és Szakképzési Minisztériummal; Ausztriában a Szövetségi Gazdasági, Családügyi és Ifjúsági Minisztériummal; vagy például Hollandiában az Egészségügyi, Jóléti és Sportminisztérium. Jellemző az egészségügyi és oktatási tárccákkal a szorosabb együttműködés.

Állami foglalkoztatási szolgálatok

A korábban már meghivatkozott ILO egyezmény értelmében valamennyi vizsgált ország szakpolitikája működtet, mindenki, így a fogyatékosággal élő és megváltozott munkaképességű álláskereső számára is hozzáférhető foglalkoztatási szolgálatot.

Az *Egyesült Királyságban* a Jobcentre Plus (JCP) a Munkaügyi és Nyugdíjbiztosítási Minisztérium részeként működik, egyúttal a foglalkozási rehabilitáció alapintézménye. A foglalkozta-

tási irányelvek működtetését végzi és hajtja végre, melyek az ellátásokat igénylőktől elvárják az aktív álláskeresést és a foglalkoztatásra való felkészülést. A segítség mellett az igénylőknek támogatásokat is nyújt, fiatalok munkához jutását segíti, foglalkoztatási rehabilitációs programok segítségével igyekszik segíteni a megváltozott munkaképességűek elhelyezkedését, illetve a különböző munkaerő-piaci programokban segítséget nyújt azok résztvevőinek. A szervezet mindezek mellett ellátási igényeket dolgoz fel, állapít meg és folyósít.

Ausztriában az Arbeitsmarktservice (AMS), a témánk szempontjából fontos integrációt segíti. Általános céljai között a munkanélküliség megelőzése és megszüntetése, az aktív munkaerő-piaci elvek és intézkedések bevezetése, a munkaerőhiány és többlet fenntartható egyesítésével magas foglalkoztatási ráta és fenntarthatóság biztosítása szerepel.

Sajátosan funkcionál a *Cseh Köztársaság* munkaügyi szervezete az Úřad práce, amely regionális szinten és azok egységeivel működik. Főként a munkanélküli-ellátás folyósításával, a munkakeresők nyilvántartásával, valamint a foglalkoztatási lehetőségek elősegítésével és létrehozásával foglalkoznak. Más foglalkoztatási szolgáltatóktól eltérően igen jelentős az ellátásokhoz kapcsolódó tevékenységük. 17 különböző ellátási formát működtetnek: álláskeresői segély, szociális segély, anyagi hozzájárulás (lakhatási támogatás), kivételes esetekre járó egyszeri anyagi támogatás, gyermekgondozási díj, lakhatási támogatás, szülői támogatás, egyszeri születési támogatás, temetési hozzájárulás, elégedettségi támogatás, nevelőszülői támogatás, egyszeri támogatás gyermek örökbefogadásához, egyszeri támogatás nevelőszülői státusz végén, nevelőszülők gépkocsi-vásárlási támogatása. De ide tartozik a mozgássérült személyek mobilitási támogatása, a tartósan akadályozott személyek speciális eszközeinek beszerzéséhez kapcsolódó támogatás, mozgáskorlátozott személy ápolásához kapcsolódó támogatás.

A *francia munkaügyi szervezet* Pole Emploi (PE) működésének legfőbb célja, hogy segítséget nyújtson az álláskeresőknél, és kiszolgálja a cégek toborzási igényeit. A működéshez kapcsolódó prioritásokat a Munkaügyi, Szakképzési és Szociális Minisztérium, a munkanélküli járadék-biztosításért felelős szervezet, az *Unédic*, valamint a Foglalkoztatási Szolgálat közötti háromoldalú megállapodás rögzíti. Az egyezmény a munkaügyi szervezetre nézve három fő irányelvet tartalmaz: a vállalatok és az álláskeresők számára személyre szabottabb szolgáltatások működtetése; erősebb kapcsolat kialakítása a helyi közösségekkel; és nagyobb decentralizáció.

Hollandia munkaügyi szervezete az Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) független közigazgatási hatóságként működik. Működésének legfőbb céljai a szociális juttatások (álláskeresői járadék, rokkantsági, betegségi ellátások) megállapításának és megfelelő folyósításának biztosítása, a munkaerő-piaci transzparencia népszerűsítése, valamint a szociális ellátásért folyamodó személyek reintegrálása a munkaerőpiacra. A munkaügyi szervezet alapszinten közvetítői szolgáltatásokat is nyújt más munkanélküli személyeknek is, nemcsak olyanoknak, akik szociális ellátásban részesülnek, hanem olyanoknak is, akik semmilyen munkanélküli ellátásra nem jogosultak.

A *lengyel állami foglalkoztatási szolgálat* Polska Służba Zatrudnienia (PSZ) célja a teljes és termelő foglalkoztatás, a humánerőforrás-fejlesztés, magas szintű munkavégzés, szociális érzékenység és szolidaritás, valamint munkaerő-piaci növekedés elérése. Fő irányelvei között került meghatározásra egy adaptív munkaerő-piac létrehozása, amely egy hatékony rugal-

mas biztonsági modell bevezetését is jelenti, emellett a munkaerő-piaci peremére sodródott célcsoportok (fiatalok, 50 év felettek, nők, megváltozott munkaképességűek, NEET csoport) aktivizálása, valamint új és jobb álláshelyek kialakításának biztosítása.

A német szövetségi munkaügyi ügynökség Bundesagentur für Arbeit (BA) tekinthető a legnagyobb foglalkoztatási szolgáltatónak a német munkaerőpiacon. Mint a német közjog saját igazgatással rendelkező testülete, feladatait a rá irányadó jog teljes betartásával és annak felelősségével hajtja végre. A munkaügyi szervezet fő feladatai a munkahelyekre és képzésekre történő elhelyezés az aktív munkaerő-piaci eszközök teljes skálájának felhasználásával, amelyek között megemlíthető a szakképzés, képzési tanácsadás, munkáltatói kapcsolattartás, szakmai és egyéb képzések támogatása, megváltozott munkaképességű személyek szakmai integrációja, ellátások (pl. álláskeresési segély) folyósítása.

A svéd munkaügyi szervezet az Arbetsförmedlingen (Af) kulcsfeladatai közé tartozik az álláskeresők és a munkáltatók egymásra találásának hatékony elősegítése. Azon személyek feltétel nélküli támogatása, akik eltávolodtak a munkaerő-piacról. A hosszú távú foglalkoztatási növekedés elősegítése. A piaci szereplők bevonása az álláskeresők gyors és hatékony elhelyezkedésének folyamatába és annak biztosítása, hogy a munkanélküli ellátások egyfajta újrakezdési ellátásként funkcionáljanak. A munkaerő-piaci intézkedések terén felelősségvállalás a megváltozott munkaképességű emberekért.

A szlovák foglalkoztatási szolgálat Munkaügyi, Szociális és Családügyi Központi Hivatal már nevéből adódóan is egy sokrétű feladatellátó szervezetként funkcionál. A munkaügyi szervezet fő célja az egész munkanélküliség (beleértve a fiatalokat és a megváltozott munkaképességű személyeket is) csökkentése, a munkaerő-piacon jelentkező egyenlőtlenségek visszaszorítása és enyhítése, a munkaerő mobilitásának ösztönzése, valamint minőségi, komplex, aktualizált szolgáltatásnyújtás a szervezet ügyfelei részére. A munkanélküli segély folyósításáért ugyan a Társadalombiztosítási Ügynökség a felelős, azonban az összes egyéb szociális ellátás megállapítása és folyósítása a munkaügyi szervezet feladata és felelőssége. Mindkét ellátástípus esetében a munkaügyi szervezet biztosítja a hozzájuk kapcsolódó szolgáltatásokat. A korábbi tagállamoktól eltér, hogy ezek igénybevételéhez nem kell munkaügyi regisztráció, a közel 20féle ellátástípus mindegyikének eltérő regisztrációs követelménye van.

A fentiekben leírt rövid összefoglalásból egyértelműen látszik, hogy az állami foglalkoztatási szolgáltatások orientációjukat, eljárásukat tekintve kettő nagy csoportba sorolhatók. Az egyik az *inkább szolgáltatásorientált* (Anglia, Ausztria, Franciaország, Svédország, Hollandia) a másik az *igazgatásorientált szervezet csoportja* (Csehország, Szlovákia, Lengyelország).³³⁰ Németország esetében a szolgáltatások és az ellátások integrációja a jellemző, azaz minden olyan ellátás, támogatás és szolgáltatás biztosítása, amely a foglalkoztatás elősegítéséhez kapcsolódik, a német munkaügyi szervezetben realizálódik.

³³⁰ Esetünkben az igazgatásorientáció döntően a passzív és a különböző szociális ellátásokhoz kapcsolódik.

Fogyatékosügyi tanácsok

A kutatásban résztvevő országok mindegyikében, bizonyos fokig eltérő módon és jogosítványokkal, de működik *fogyatékosügyi tanács* (lásd a 2. fejezetet). Az Egyesült Királyságban működő *United Kingdom Disabled People's Council (UKDPC)* fő feladata az kormányzattal történő együttműködés a fogyatékosokkal élők teljes társadalmi esélyegyenlőségének biztosítás érdekében.³³¹ Az Osztrák Fogyatékosügyi Tanács, *Österreichische Behindertenrat* legalább 80 fogyatékosokkal élőket képviselő szövetséget tömörít Ausztriában, összesen több mint 400 000 taggal, hasonló feladattal, mint az Egyesült Királyságban. A *Národní rada osob se zdravotním postižením ČR/CNDC*, Cseh Fogyatékosügyi Tanács alapvető célja a fogyatékkal élők jogait, érdekeit és szükségleteit támogatni, előmozdítani és teljesíteni, függetlenül a fogyatékoságuk típusától vagy mértékétől. Franciaországban a *Conseil Français des Personnes Handicapées (CFHE)* 40 országos szervezetet képvisel, részese a fogyatékosügyi szakpolitika döntéselőkészítésének. Hollandiában a *Chronisch zieken en Gehandicaptten Raad Nederland (CG-Raad)*, nevéből is adódóan a krónikus betegséggel élőket is képviseli. A *Krajowa Rada Konsultacyjna do Spraw Osób Niepełnosprawnych* a Fogyatékosokkal Foglalkozó Személyek Országos Tanácsadó Testülete Lengyelországban, amely a fogyatékkal élők együttműködésének fóruma a kormányzati közigazgatás, a helyi önkormányzatok és a kormányzati szervezetek képviselőivel. A *Deutscher Behindertenrat (DBR)* 1999-ben alakult meg Németországban, negyvenhat szervezetből áll, amelyek különböző fogyatékosági csoportokat, illetve betegségekkel élőket képviselnek. Általános célja: a fogyatékosokkal élő és krónikus betegek esélyegyenlőségének elősegítése a társadalmi lét minden területén. Svédországban a *Handikappförbundens samarbetsorgan (HSO)*, a Svéd Fogyatékkal Élők Szövetsége az országban fogyatékkal élők mozgalmának egységes képviselője a kormány, a parlament és a nemzeti hatóságok előtt. A szövetséget 1942-ben alapították és ma már 39 nemzeti fogyatékosági szervezetből áll, és mintegy 400 000 egyéni tagot számlál. A *Národná rada občanov so zdravotným postihnutím (NROZP)*, a Fogyatékkal Élők Szlovák Nemzeti Tanácsa 2003-ban alakult és 20 civil ernyőszervezetet (fogyatékos specifikus érdekvédelmi, érdekképviseleti szervezetek, szolgáltatók) tömörít magában. Az NROZP általános célja: az együttműködés kereteinek megteremtésével és működésének biztosításával elősegíteni a fogyatékosokkal élő emberek társadalmi megbecsülését, esélyegyenlőségét minden területen.

A fogyatékosügyi tanácsok tevékenységében több azonosság van, mint különbözőség. Mindegyik szervezet tagja az Európai Fogyatékosügyi Fórumnak (*European Disability Forum*) ezáltal egy széleskörű nemzetközi partnerségnek és összefogásnak. Azonosságok tekintetében a tanácsok:

- képviselik és védik a különböző fogyatékosági csoportok érdekeit;
- részt vesznek a fogyatékosügyi szakpolitika fő irányainak meghatározásában;
- részt vesznek a fogyatékosokkal élő embereket érintő jogszabályok előkészítésében majd végrehajtásában
- részt vesznek a források elosztási szempontjainak kialakításában;

³³¹ Az Egyesült Királyságban Fogyatékos Gyermekek Tanácsa is működik (Council for Disabled Children)

- részt vesznek az országos szintű foglalkoztatási programok előkészítésében és végrehajtásában.

Nem állami szereplők

A kutatásunk szempontjából a nem állami szereplők (*nongovernmental organizations/NGO*) terminus technicust tartjuk megfelelőnek, mivel evidensen a foglalkozási rehabilitáció folyamatában a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személyeken, és az állami intézményeken, tanácsokon kívül meghatározóak a munkáltatók és a civil szolgáltatók.

A *munkáltatók* nyílt piaci (integrációra törekvő) erőteljes jelenléte azokban az országokban tapasztalható, ahol az állami szolgáltató szervezetekkel meghatározó partnerség alakult ki (lásd még a 3.3 alfejezetet). E munkáltatók különböző szervezetekbe tömörülnek, egyrészt védve érdekeiket, másrészt alternatív szolgáltatásokat nyújtanak egymás számára. Ilyen szervezet például az Egyesült Királyságban az *Employers' Forum on Disability/efd* (Munkáltatók Fogyatékosügyi Fóruma), vagy Németországban a *Genossenschaft der Werkstätten – Nord (GDW – Nord) egyesület*, amely védett szervezeteket tömörít.

A *civil szervezetek*, amellet, hogy egy részük foglalkoztató és érdekvédő, elsősorban a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztathatóságához járulnak hozzá (lásd még a 3.3 alfejezetet). A civil szerveződések alap gondolata, hogy e szervezetek biztosíthatják a foglalkozási rehabilitáció társadalmi önszerveződésének és érdekérvényesítésének kereteit, alkalmat adhatnak különböző fogyatékossgai csoportok speciális igényeinek megfelelő szolgáltatások kifejlesztésére, biztosítására, a nem profit célú megújulás és a kapcsolódó társadalmi problémák (diszkrimináció) közösségi kezelésére. A civil szakértelem jelenthet egy sajátos, az átélésen alapuló tudást, amely sokat segíthet egy-egy élethelyzet hiteles megoldásában való közreműködésben. A civil szervezetek jelenléte és aktivitása mindegyik vizsgált országban tapasztalható, különösen ott erősek és eredményesek, ahol ennek hagyománya volt (Egyesült Királyság, Németország, Ausztria, Svédország), illetve ahol egy meghatározott teljesítményelv alapján biztosítják e szervezetek ezirányú tevékenységének támogatását (lásd még a 2. fejezetet).

3.3. Támogatások, szolgáltatások jellemzői (Szellő János)

A rehabilitáció olyan folyamat, amely tervszerű, összehangolt, komplex, egyénre szabott, vagyis az egyén szükségleteihez, igényeihez alkalmazkodó tevékenységekre és a rehabilitálandó személy aktív részvételére, együttműködésére épül. Elsőrendű célja a teljes értékű állampolgáriság, a társadalmi részvétel lehetőségének megteremtése. Ez a modern európai szociális, egészségügyi vagy területfejlesztési stratégiai tervezésben az egyik legmarkánsabban jelen lévő alapelv, amely szerint a szolgáltatások során nem a hátrányos helyzetű ember képességeit és adottságait kell figyelembe venni, hanem egyéni szükségleteit, céljait és törekvéseit is.

A támogatások és szolgáltatások megalapozása

A foglalkozási rehabilitáció területén a támogatások és szolgáltatások megalapozása legtöbb esetben a minősítésen múlik. A minősítési rendszer célja, hogy a betegségek, sérülések, rendellenességek következtében kialakuló egészségkárosodások, fogyatékoságok, megváltozott munkaképesség és egyéb képességek szakértői véleményezése egységes szakmai elvek, és módszertan alapján történjen, emellett ne az elveszett, hanem a megmaradt, a fejleszthető képességekre, a szakmai munkaképesség változására, a rehabilitációs esélyekre koncentráljon.

Európában és a vizsgált országok nagyobbik részénél a minősítés alapja a Funkcióképesség, Fogyatékoság Nemzetközi Osztályozása/FNO (*International Classification of Functioning, Disability and Health*), kiegészülhet más módszerekkel, eszközökkel is, kialakítva az adaptációs technikákat:

- A fizikai képességek hasznosítása (rendszeres edzés, kompenzációs technikák elsajátítása).
- Az érzelmek befolyásolása (motiváció, optimizmus, negatív érzelmek visszaszorítása).
- Adott probléma megoldása (tervezés, szervezés, koordinálás és segítség).
- A munkavégzés módjának megváltoztatása (fontossági sorrendek felállítása).
- A kapcsolatok befolyásolása (partnerség, interperszonális kapcsolatok).
- Jövőbeli tevékenységek támogatása (érdeklődés, érdekek, szükséglet, jövőkép, életúttervezés).

Egyes európai országokban elterjedt a munkaszimulátorok használata (Németország, Ausztria, Hollandia, Belgium, Svédország) és a fizikai képességvizsgáló készülékeket együtt használják a Funkcióképesség, Fogyatékoság Nemzetközi Osztályozásával, illetve annak protokolljával. A fejlettebb eszközök 240 foglalkozás 14000 tevékenységének elemzésére képesek.

Támogatások

Bár az egyes tagországokban alkalmazott foglalkoztatás-támogatási gyakorlatok igen különbözőek, az azonban általában jellemző, hogy a foglalkoztatási formák, s az egyes eszközök rehabilitációs feladatai pontosan meghatározottak és ezekhez vannak rendelve a támogatások. *A foglalkoztatási támogatások meghatározó részét* – a legtöbb országban – *értelem szerűen a nyílt munkaerő-piacon működő gazdálkodó szervezetek kapják*, s jóval kisebb arányban részesednek ebből a védett szervezetek. A személyre vonatkozó támogatások mindenképp a munkahely megtartását, ezt követően a nyílt foglalkoztatás megvalósítását célozzák, s csak ezek sikertelensége esetén szolgálják a védett foglalkoztatást.³³² Itt megjegyezzük, csak egyetérthetünk az OECD véleményével és az Európai Parlament állásfoglalásával, hogy érdemes túllépni a védett műhelyek keretén és olyan foglalkoztatási feltételeket teremteni a fogyatékosággal élő személyek számára, amelyek bevezetik őket a nyitott munkaerőpiacra. Az EP hangsúlyozza a bevált gyakorlatok megosztásának fontosságát a hatóságok, a fogyaté-

³³² Szellő János (2009): A foglalkozási rehabilitáció elmélete és gyakorlata, jegyzet. ELTE BGGYK Budapest

kossággal élő személyeket képviselő szervezetek, a támogatást nyújtó szolgáltatók, a tapasztalattal rendelkező munkaadók és egyéb érintett szereplők között.³³³

A változó gazdasági és foglalkoztatási környezet és az a foglalkoztatottság növelése iránti igény miatt számos tagállamban erőfeszítésekre került sor egyéb új foglalkoztatási formák lehetőségeinek feltárása érdekében. Ezek közé tartozik pld. a társadalmi vállalkozások, az ún. „harmadik szektor” a szociális gazdaság foglalkoztatási potenciálja, nevezetesen a szolgáltatási ágazaton belül a társadalmilag hasznos tevékenységek körében történő (főleg helyi) munkaalkalom teremtés, különösen Németországban, Franciaországban, Szlovákiában és Csehországban.³³⁴ A munkáltatók ugyanakkor abban is érdekeltek, hogy az állami foglalkoztatási szervezetektől vagy az általuk finanszírozott civil (alternatív) közreműködőktől megfelelő szolgáltatást kapjanak. Az Egyesült Királyságban nonprofit szervezetként működik a *Business Disability Forum*, amely segíti a fogyatékosügyi szakpolitikát, információkat biztosít a munkáltatók számára a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásával kapcsolatos előnyökről és nem utolsósorban segíti a fogyatékosággal élők vállalkozóvá válását.³³⁵

Utóbbi azért is fontos, mert a megváltozott munkaképességű emberek vállalkozói hajlandósága elsősorban ismeretek hiányában nem jelentős. A nők, az etnikai kisebbségek, a fiatalabb és idősebb fogyatékkal élők és a gazdaságilag depressziós területeken élők nehezebben vi-szonyulhatnak a vállalkozások megkezdéséhez és sikeres működéséhez. Ez azt sugallja, hogy a fogyatékosággal kapcsolatos politikai intézkedéseket ki kell egészíteni az egyéb társadalmi-gazdasági helyzethez kapcsolódó hátrányok kezelése érdekében.³³⁶

Szolgáltatások

Az egyéni stratégiák kialakításának alapját a jól felépített szolgáltatások jelentik. A munkanélküliek és ezen belül a fogyatékosággal élő és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztathatóságának felmérésére Európában általánosan elterjedt gyakorlat a kompetencia és profiling alapú megközelítés. A profiling, mint ügyfél-kategorizálási rendszer, magában foglalja – a munkavállalás szempontjából releváns – individuális és szakmai képességek, kompetenciák felmérését (vizsgálatát), és az eredmények szembesítését az adott térség munkaerő-piacának követelményeivel. A profiling a korai beazonosítás módszere, arra szolgál, hogy statisztikai eszközökkel, majd a tanácsadói beszélgetés során az ügyféllel kapcsolatosan szerzett szubjektív szempontokat értékelve kimutassák, hogy az adott személy nagy

³³³ Az Európai Parlament 2016. július 7-i állásfoglalása a fogyatékosággal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény végrehajtásáról, különös tekintettel az ENSZ CRPD bizottságának záró észrevételeire ([2015/2258\(INI\)](#))

³³⁴ Jó példa erre, a kutatásunkban nem szereplő Olaszország, ahol a szövetkezi mozgalomnak mindig is hagyománya volt: az első úgynevezett „egységes szövetkezetet” (szociális szövetkezetet) 1974-ben hozták létre. Lényege, hogy a fogyatékosággal élő embereket – főleg a volt pszichiátriai betegséggel élő embereket – integrált munkahelyen foglalkoztassák. Ennek a szövetkezeti formának két típusa is létezik: az egyik a képességeket fejlesztve működik, a másik a rendszeres napi tevékenységet állítja a középpontba. E megoldás előnye az, hogy főleg olyan területeken próbál érvényesülni, ahol egyrészt nem helyettesíti a piaci tevékenységet és közvetlenül nem támaszt versenyt a magánvállalkozásoknak. Másrészt pedig a szolgáltatási ágazaton belül társadalmilag hasznos tevékenységek körében, főleg helyi munkahelyek teremtését jelenti. (Forrás: Lovász László Gábor (2009): Fogyatékosügyi és rehabilitációs jog és igazgatás az Európai Unióban és Magyarországon jegyzet. ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar)

³³⁵ <http://www.businessdisabilityforum.org.uk/>

³³⁶ Kitching, John: Entrepreneurship and self-employment by people with disabilities. Background Paper for the OECD Project on Inclusive Entrepreneurship. OECD 2014

valószínűséggel tartós álláskeresővé válik-e vagy sem. Tulajdonképpen egy kockázatelemzés, amelynél a kockázati faktor azt mutatja meg, hogy az álláskeresőknél, illetve azok egy csoportjánál mekkora a kockázata a tartós álláskeresővé válásnak.

Az egyik ilyen meghatározó profilings eljárás a MELBA (*Merkmalprofile zur Eingliederung Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit*), amelyet használnak a Benelux államokban, Ausztriában és Svájcban, Svédországban, Finnországban, Litvániában, Szlovákiában, Szlovéniában és Olaszországban is. A szoftveralapú eljárás lényeges eleme a közvetlen tanácsadói, szakértői részvétel. A MELBA kognitív funkciókat, pszichomotorikus jellemzőket, kommunikációs készségeket, közösségi kompetenciákat, munkavégző készségeket mér. Meghatározza a jellemző profilokat és összeveti a foglalkozásokkal, illetve a lehetőségekkel. Ugyanakkor modellezni tudja egy esetleges ismeretfejlesztés (képzés) hatásait is.³³⁷ Utóbbi tekintetében például Ausztriában, a foglalkozási rehabilitáció intézményrendszerén belül, az állammal kötött szerződés alapján az egészségkárosodással vagy funkciózavarokkal küzdő, illetve pszichiátriai diagnózissal, pszichikai korlátokkal, halmozott fogyatékossgal rendelkezők célcsoportja esetében Szakképzési és Rehabilitációs Központ (Berufliche Bildungs- und Rehabilitationszentrum, BBRZ) végzik a rehabilitációs munkát.³³⁸ A fejlesztés team munkában történik (orvos, foglalkoztatási szakértő, szociális szakértő, pszichológus, andragógus stb.). A foglalkoztathatóság megállapítása a foglalkozásegészségi diagnózisból, az orvosi konzultációból, a pszichikai és intellektuális teljesítmény diagnosztikából, a szociális kompetenciák megítéléséből, és a munkahelyi szimulációs rendszerek alkalmazásából áll. Az egyéni rehabilitációs terv elkészítése, vagyis a szakmai követelmények egyéni érdeklődéssel és kompetenciákkal történő egyeztetése az egészségi korlátozottság elemzésével történik, figyelemmel az esetleges és megoldandó szociális problémákra, a környezetre. Külön rehabilitációs tréningrendszert alakítottak a pszichésen akadályozott személyek részére és tanulásra való felkészítést az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők számára.³³⁹ Megjegyzendő, hogy a pszichés zavarok: szorongások, pánik, fóbiák, kényszeres betegségek, hangulati zavarok, nagyfokú érzelmi fel- és lehangoltság, kedélybetegségek, személyiségzavarok (narcisztikus, hisztériás, antiszociális), és a stressz-hatások a 21. században szinte általánossá váltak, ezzel együtt megnőtt a pszichoszociális fogyatékossgal élők száma.³⁴⁰ A pszichikai akadályozottságból adódó tünetek és súlyosabb esetben a pszichoszociális fogyatékossgal élő személyek ellentmondásos megítélése és a támogatási rendszerek logikájában meglévő problémák gyakran vezetnek a munkaerőpiacról való kiszoruláshoz annak ellenére, hogy a mentális/pszichiátriai betegségekben szenvedők nagy része meglévő képességeik alapján vagy azok fejlesztésével alkalmasak lehetnek, illetve alkalmassá tehetők a munkavégzésre.³⁴¹

Németországban a foglalkoztathatóság elősegítésének alapja a négyfázisú integrációs modell, amelynek első szakaszában megtörténik a profilings (kompetenciák, egészség, szociális helyzet, önismeret és egyéni tervek, pszichés állapot, aktivitás, stabilitás, kommunikáció,

³³⁷ Egger-Subotitsch, A. - Liebeswar, C. - Wunderl, A. - Sinnl, W. - Draxl, I – Gruber, M. – Wawrinec. A. (2015): System und Methoden der Beruflichen Rehabilitation in Österreich. Kommunikations- und PublikationsgmbH, Wien

³³⁸ BBRZ székhelyek: Bécs, Linz, Vöcklabruck, Kapfenberg, Klagenfurt és Innsbruck.

³³⁹ Szellő János: Foglalkozási rehabilitáció és diagnosztikai eljárások. In.: A rehabilitáció komplex szemlélete. Szekszárdi Szociális Műhely Tanulmányok (2011). Szerkesztő: Nagy Janka Teodóra. PTE IGYFK, Szekszárd

³⁴⁰ Pszichoszociális fogyatékossgal élő személy minden az, aki hosszan tartó mentális károsodással él, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és másokkal egyenlő társadalmi szerepvállalását.

³⁴¹ Nemeskéri Zsolt, Pankász Balázs (szerk. 2015): Módszertani kézikönyv: Pszichés zavarok felismerése és kezelése a munkahelyen. Pécsi Tudományegyetem Felnőttképzési és Emberi Erőforrás Fejlesztési Kar, Pécs

közösségi kapcsolatok, munkaerő-piaci környezet stb.). Második fázis a célállapot, az alternatívák számbavétele, elemzése, célkitűzés (elsődleges cél az integráció). Harmadik fázisban történik a szükséges eszközök hozzárendelése, a megvalósítás stabilizálása. Negyedik fázis a megállapodás megkötése, a lehetséges integráció biztosítása.³⁴² Németországban hasonlóan Ausztriához a foglalkozási rehabilitáció intézményrendszerén belül a szakmai (képzési) rehabilitációt nem állami szervezetek végzik. Ilyen szervezet a BFW (Die Deutschen Berufsförderungswerke), amely tevékenységének finanszírozását a német állam, a szövetségi munkaügyi központok és a helyi források biztosítják. Fő jellemzői: a diagnózis felállítása az FNO és a profiling módszereivel; a hagyományos szakképzésen túlmutató képesítési rendszer biztosítása; rehabilitációs és integrációs menedzsment létrehozása; egyéni integrációs folyamatok szervezése; a szak-és személyiségfejlesztés egyenrangúságának biztosítása; Egyéni és egységes kompetenciafejlesztés; a kapcsolható és felhasználható diszciplínák körének bővítése, alkalmazása.³⁴³

Vannak olyan uniós országok ahol a szolgáltatásokat kiszervezték, elsősorban ott ahol a munkaügyi szolgáltatások egy részét privatizálták, például Hollandiában, Nagy-Britanniában, Ausztriában és Németországban. Ilyen szervezet Angliában a *New Deal for the Disabled*, amely azon megváltozott munkaképességű munkanélkülieket segíti a munkába történő visszatéréshez, akik hátrányos helyzetükből adódó támogatásban részesülnek. A munkaerő-piaci szolgáltatások megvásárlásához tapasztalattal és hatékony módszertannal rendelkező magánszolgáltatókra, fejlett piacra és piaci szereplőkre van szükség. Németországban számos képző intézmény alakult képzési szolgáltatások nyújtására. Ezek elsősorban nonprofit szervezetek voltak az érdekvédő szervezetekhez kapcsolódva, ezen kívül szociális szolgáltatást nyújtó intézmények is megjelentek. Az állami finanszírozás döntően kétféle elv alapján történik: a költség (input) alapú finanszírozás a szolgáltatók költségeit téríti meg, általában átalány elszámolás (fejkvóta, normatíva) alapján, míg az eredmény (output) alapú finanszírozás a teljesítmény alapján fizetik.³⁴⁴

A *Támogatott Foglalkoztatás* szolgáltatás rendszerét az Amerikai Egyesült Államokban dolgozták ki az 1970-es évek végén. Az első TF módszert alkalmazó kísérleti projektek során tanulásban akadályozott és intellektuális, értelmi fogyatékossgal élő embereknek kínáltak szolgáltatást. A későbbiekben a módszert kiterjesztették sok, más fogyatékossgal, és betegséggel élő ember támogatására. A támogatott foglalkoztatás módszere azért alakult ki, hogy speciális módon segítse a fogyatékossgal élő munkavállalókat alapvető emberi jogaik gyakorlásában és abban, hogy megerősödjön önbecsülésük, hasznosság-tudatuk. A módszer fontos a munkáltatónak, mert értékes, megbízható, lojális munkavállalóhoz jut, sőt társadalmi felelősségvállalása révén jó hírnevét is gyarapítja. Metodikája több elemből áll és egyértelműen a fogyatékos személy munkaerő-piaci esélyeit szolgálja, közvetlen elhelyezés biztosításával. Általánosságban alapja a munkavállalói profil (intelligencia, munkaképesség, szociális alapkészségek, egészségi állapot, szociális körülmények, érdeklődés, célok stb.) és a munkáltatói profil (munkakörnyezet, munkakör elemzése, munkahelyi légkör) egyeztetése,

³⁴² Das arbeitnehmerorientierte Integrationskonzept der Bundesagentur für Arbeit (SGB II und SGB III). 20.12.2013 – VERSION 8.0 - INTERN Zentrale der BA Nürnberg 8-20. p.

³⁴³ Szellő János: Foglalkozási rehabilitáció és diagnosztikai eljárások. In.: A rehabilitáció komplex szemlélete. Szekszárdi Szociális Műhely Tanulmányok (2011). Szerkesztő: Nagy Janka Teodóra. PTE IGYFK, Szekszárd

³⁴⁴ Scharle Ágota (2008): Alternatív munkaerő-piaci szolgáltatások. Az ellenőrzés, monitorozás, minőségbiztosítás és hatékonyságmérés rendszerei és eszköztára az Európai Unióban. Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet

az illeszkedés vizsgálata a munkába helyezés érdekében. A TF lényeges része a betanítás, a beilleszkedés elősegítése és az utánkövetés.³⁴⁵ Svédországban az ottani támogatott foglalkoztatásban, a SIUS (Särskilt introduktions- och uppföljningsstöd) programokban 2014-ben 9 908 fő vett részt, 43%-uk harminc év alatti volt.³⁴⁶ 2010-ben Ausztriában 10 850 fő, a Cseh Köztársaságban 19 szolgáltató ügyfeleként 900 fő vett részt az ottani TF-ben.³⁴⁷ Az Egyesült Királyságban ilyen szolgáltatást biztosít a *British Association for Supported Employment /BASE* (Brit Támogatott Foglalkoztatás Szövetség) elnevezésű szervezet, vagy az *Employment Opportunities (Charity)* jótékonyági egyesület.

Megjegyzendő, hogy a TF Németországban, Ausztriában, Hollandiában és Svédországban a nemzeti foglalkoztatási szolgáltatások része, így a finanszírozása is állami, önkormányzati és uniós források koordinációjával történik, ellentétben Franciaországgal és a Közép-Kelet Európai országokkal, ahol a TF döntően uniós forrásokból, projektalapon szerveződik.

Kutatásunk tapasztalatai szerint a főáramba helyezés módszerei és eszközei a vizsgált országok gyakorlatába beépültek. Ugyanakkor az egyes országok a „foglalkozási rehabilitáció” gyűjtőfogalom alatt igen különböző intézkedéseket, tevékenységeket értenek. Az uniós dokumentációk azonban a képzést, fejlesztést, szakmai tanácsadást, és a szelektív munkaközvetítést sorolják ebbe a tárgykörbe. Van, ahol a foglalkozási rehabilitáció elemei kizárólag főáramú programokban realizálódnak, míg másokra a kombinált programok (intenzív tanácsadás, képzési programok, foglalkoztatási ösztönzők, közvetlen munkahelyteremtés, vállalkozásindítási ösztönzők) a jellemzők (pl. Németország). A speciális programok intézkedései rendkívül sokszínűek a tagországokban (Egyesült Királyság, Ausztria, Svédország, Hollandia), a legelterjedtebb közülük:

- az alacsonyabb termelékenységet kompenzáló bértámogatás,
- a munkahelyi környezet szükséges ki- és átalakításának támogatása,
- építészeti akadályok eltávolítása,
- a személyre szabott munkahelyi ügyintézéshez nyújtott támogatások,
- a munkavállalást, munkában maradáshoz segítő szolgáltatások, intézkedések támogatása,
- próbafoglalkoztatás, tranzitfoglalkoztatás.³⁴⁸

A fentiekén kívül vannak olyan támogatások és szolgáltatások, amelyek a *befogadói szemléletet erősítik*.³⁴⁹ A foglalkozási rehabilitáció célja a munkavállalás, amely igen gyakran a munkáltatók fogadókészségén múlik. Ezt a fogadókészséget is növelni kell a rehabilitáció folyamatában, azaz el kell érni, hogy a munkáltatók bizalommal fogadjanak be megváltozott munkaképességű munkavállalót. Ezt segítik elő egyfelől a foglalkoztatáshoz kapcsolódó tá-

³⁴⁵ Csányi Zsuzsanna – Jásper Éva (2009): Támogatott foglalkoztatás jegyzet ELTE BGGYK Budapest

³⁴⁶ <https://www.arbetsformedlingen.se>

³⁴⁷ Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA good practices and recommendations in support of a flexicurity approach. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012

³⁴⁸ Szellő János (szerk. 2013): A rehabilitációs kvóta és hozzájárulás hatása a munkáltatók befogadói magatartására Magyarországon. Zárótanulmány, PTE, Pécs

³⁴⁹ Véleményünk szerint a megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő munkavállalók esetében, még akkor is szükség van a munkáltatók befogadásának erősítésére, ha egyébként az ajánlott személy minden szempontból megfelel a munkakör elvárásainak. A többnyire sztereotípiákon nyugvó előítéletek, az ebből fakadó fenntartások oldásának egyik leghatékonyabb módja, ha pontosan tájékoztatást kap a munkáltató a megváltozott munkaképességű személy munkavállalói értékeiről, hátrányt okozó jellemzőiről és azokról a szolgáltatásokról, amelyeket igénybe vehet felvétele esetén.

mogatások, illetve azok az erőfeszítések, amelyek a munkáltatók informálására, meggyőzésére, a befogadó munkahely létrehozására irányulnak.

- *Svédországban* a foglalkoztatási szolgálat szakembert biztosít abban az esetben, ha munkavállaló beilleszkedését pszichés problémák (például proaktív gátlások, félelmek stb.).
- *Németországban* szintén fontosnak tartják a pszichoszociális segítségnyújtást, amelynek keretében az integrációs szolgáltatások a szellemi fogyatékossgal élő munkavállalókat, álláskeresőket, más fizikailag hátrányos helyzetű és tanulási nehézségekkel küzdő embereket és munkáltatóikat segíti (a munkahelyi problémák megoldásának támogatása, segítség a munkáltatók és a munkavállalók közötti konfliktustárgyalásoknál).
- *Hollandiában* működik a befogadó munkahely szolgáltatás támogatása, amelyet az UWV finanszírozásával biztosítanak azon munkáltatók számára, akik fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű munkavállalót akarnak foglalkoztatni. E támogatás keretében külső tanácsadó biztosíthat érzékenyítési tréninget, inkluziós ismereteket.
- *Franciaországban* jellemző a mentorálás, tutorálás támogatása (mint az összes országban is a személyi segítő biztosítása).
- *Ausztriában* sajátos szolgáltatási forma a fit2work, amely egy önkéntes, ingyenes és bizalmas szolgáltatás, a mely munkavállalók és a munkáltatók számára tanácsadást biztosít az egészségi problémákkal, az egészségmegőrzéssel, az egészséges életmóddal, a megváltozott munkaképességgel és a vállalati egészségvédelemmel kapcsolatban. Szintén osztrák támogatási mód az impulzus tanácsadás munkáltatók számára.
- *Az Egyesült Királyságban* a New Deal Adviser-ek - minden olyan munkáltatóhoz és munkavállalóhoz, amely/aki részesül a New Deal kedvezményeiből, személyes tanácsadót rendelnek, aki a támogatás igénybevétele előtt és után is rendelkezésére áll. Külön keret van a *fogyatékossgal kapcsolatos szemlélet, tudatosság, ismeretek támogatására* (Disability Awareness Support Scheme – DASS). A DASS a fogyatékkal élők munkahelyi integrációját támogatja, és a velük kapcsolatos tévhiteket hivatott eloszlatni (lásd még 2. fejezetet).

A jól felkészült, rugalmas, egészséges munkaerővel szemben a ma munkát vállalni kívánó megváltozott munkaképességű személyek általában alulképzettek, nem tartoznak a legfiatalabb korosztályba, munkavégző készségekben és képességekben meggyengültek és rehabilitáció hiányában ritkán felelnek meg a munkaerő-piac mai követelményeinek. A munkáltatókban pedig komoly előítéletek és fenntartások élnek az egészségkárosodott dolgozók értékeivel szemben. Félnek a táppénz gyakorigyánybevételeitől (különösen mióta a cégeknek is kötelezettségük van a táppénzfizetésben); a speciális munkakörülmények kényszerétől; a munkaszervezési többlet-feladatoktól és nem bíznak a teljes értékű teljesítésben.³⁵⁰ Ebből következően több ország is *alkalmazza a táppénz átvállalását a munkáltatótól* (Szlovákia, Németország, Svédország, Ausztria). Hollandiában is megjelenik a *„Nincs kockázat” politika támogatása*: ha a megváltozott munkaképességű munkavállaló beteg, a munkáltatónak nem kell tovább fizetnie a bérét, ebben az esetben a kormány fizeti a munkavállalót. Emellett

³⁵⁰ Gere Ilona – Szellő János (szerk. 2007): Foglalkozási rehabilitáció. Jegyzet FSZK, Budapest

több országban is megtalálható a *többlet-feladatokból adódó terhek átvállalása* (például: Ausztria, Hollandia, Svédország, Lengyelország).

Vizsgáltuk a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személyek *önfoglalkoztatási támogatását, illetve a vállalkozási lehetőségeket*. Az Európai Parlament 2011. évi indítványa szerint az önálló vállalkozásból adódó rugalmasság révén sok esetben legyőzhető a munkavégzés helyén található korlátok és akadályok, az önfoglalkoztatás fejlesztésére és támogatására vonatkozó szakpolitikák lehetővé teszik a fogyatékossgal élő személyek részvételét a munkaerőpiacon és a gazdasági tevékenységben; kéri a tagállamokat, hogy nyújtsanak megfelelőbb és tényleges támogatást az e társadalmi csoportot célzó önálló vállalkozási politikáknak.³⁵¹ Szinte valamennyi országban vannak kezdeményezések az egyéni vállalkozások indításának, az önfoglalkoztatás támogatására. *Lengyelországban* például a megváltozott munkaképességű munkavállaló támogatást kaphat egyéni fogyatékossgának megfelelő eszközök beszerzésére, az önfoglalkoztatás megkönnyítésére. Utóbbi támogatás keretében lehetőség van a vállalkozás indásához szükséges eszközök, tanácsadás beszerzésére; a vállalkozás folytatására meghosszabbított kölcsönök kamatainak támogatására; a kötelező társadalombiztosítási járulékok visszatérítésére. *Szlovákiában* is van lehetőség az önfoglalkoztatás támogatása, amelynek alapfeltétele, hogy a támogatást kérő fogyatékossgal élő és regisztrált munkanélküli legyen. A támogatási kérelem mellé üzleti tervet és költségvetést kell benyújtani és bizonysgot kell tenni alapvető vállalkozói ismeretekről (pl. teszt kitöltése). Az elnyert támogatás kifizetése két részletben történik: a határozat kézhezvételekor a támogatási összeg 30% kerül kifizetésre, majd a többi 70% biztosítása fokozatosan történik. A fogyatékossgal élő munkanélküliek *vállalkozóvá válásának támogatása* fontos eszköze a *francia rendszernek*. Az AGEFIPH által adható támogatás kiterjed a pénzügyi tanácsadásra, a vállalkozás beindítására. Emellett támogathatja a vállalkozás biztosítását (betörés, tűz és vízkár, egészségügyi szolgáltatások igénybevétele stb.). Az előre nem megjósolható, de a vonatkozó eljárás szerint elfogadható költségek térítésére is van lehetőség 100 – 400 € összegben, 12 hónapon keresztül.

A vizsgált országok közül több (Anglia, Svédország, Németország, Ausztria) olyan van ahol mentorálják is a vállalkozni szándékozókat.

Ugyanakkor a célcsoportból az önfoglalkoztatás, illetve az önálló vállalkozás indításának támogatását kevesen veszik igénybe. Ebben közrejátszik a tájékozatlanság, a saját akadályozottságának és a vállalkozás összevetésének problémái, a vállalkozói és pénzügyi ismeretek hiánya és még sorolhatnánk. Mindemellett egyetérthetünk azzal OECD megállapítással is: „Vannak bizonyos általános cselekvések, amelyeket a szakpolitikai döntéshozók a fogyatékkal élő vállalkozók támogatására vállalhatnak, beleértve a következőket: szemléletformálás, információs rendszer biztosítása, rugalmas és biztonságos előnyök, alapos és átfogó tanácsadás, képzés. Mindegyiknek vitathatatlanul csak korlátozott értéke van, és ki kell egészíteni az intenzív, testreszabott támogatás konkrét formáival.”³⁵²

³⁵¹ Jelentés a fogyatékossgal élő személyek mobilitásáról és befogadásáról, valamint a 2010–2020 közötti időszakra vonatkozó európai fogyatékossgügyi stratégiáról (2010/2272(INI)). <http://www.europarl.europa.eu>

³⁵² Kitching, John: Entrepreneurship and self-employment by people with disabilities. Background Paper for the OECD Project on Inclusive Entrepreneurship. OECD 2014

Finanszírozás

A vizsgált országokban a foglalkozási rehabilitáció forrásai három fő részből állnak: állami (kormányzati, tartományi, önkormányzati), munkáltatók befizetései, uniós források. Németországban, Ausztriában, Angliában jelentősek a civil (karitatív) hozzájárulások. Általában az egyik legnagyobb támogatók a foglalkoztatási (munkaügyi) szervezetek, amelyek éves keretekkel rendelkeznek. Mindegyik országban azonos kitétel, hogy támogatásban csak az a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű munkavállaló részesülhet, aki regisztrált álláskereső. Ugyanakkor több országban is van olyan minisztérium, amely közvetlenül is biztosít támogatásokat (például: Németország, Ausztria, Svédország, Szlovákia).

Mindegyik országban működik elkülönített *rehabilitációs foglalkoztatási alap*, amely döntően a munkáltatók hozzájárulásaiból tevődik össze, kivéve Angliát, Svédországot és még Hollandiát, ahol az alap a befizetett adókból funkcionál. Az alap struktúrája és működtetése változó.

- *Ausztriában* a rehabilitációs hozzájárulásból befolyt teljes összeg a Szociális Minisztérium gondozásában működő kompenzációs alapba (Ausgleichstaxfonds) kerül, amelyből támogatják a fogyatékos személyek munkaerő-piaci integrációját.
- *A Cseh Köztársaságban, Angliában, Hollandiában, Szlovákiában és Svédországban* a területért felelős, illetékes minisztérium kezeli azokat a forrásokat, amelyekkel az alap rendelkezik.
- *Lengyelországban* a Fogyatékkal Élők Rehabilitációjáért Felelős Állami Alap (Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, PFRON), amely a fogyatékkal élők foglalkoztatáshoz és rehabilitációhoz való támogatást biztosítja és ellenőrzi. Minden rehabilitációs és foglalkoztatási programot, köztük a védett munkahelyekre vonatkozó programokat is a fogyatékossgai kvótát nem teljesítő munkáltatók által fizetett díjakból finanszíroznak.
- *Németországban* megosztottan működik a rendszer, a foglalkozási rehabilitáció szolgáló alapba történő befizetések, a hozzájárulás 70%-a az Integrációs Hivatalnál (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfür-sorgestellen – BIH) marad, míg a fennmaradó 30%-ot a szövetségi munkaügyi és szociális minisztérium rehabilitációs alapjába folyósítják.
- *Franciaországban* a támogatások elkülönített alapokból realizálódnak, közülük az egyik legjelentősebb a *Fogyatékos Emberek Integrált Foglalkoztatását Elősegítő Alapkezelő Egyesület* (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées, AGEFIPH), amely a munkáltatók a rehabilitációs hozzájárulásként befizetett forrásaiból gazdálkodik. Prioritásai közé tartozik a védett munkahelyek támogatása, bérszubszenció, fogyatékos munkavállalók munkahelyének megőrzése, munkahelyi adaptáció, és személyi finanszírozás (pl.: segédeszközök megvásárlása).³⁵³

³⁵³ <https://www.agefiph.fr/>

3.4. Foglalkoztatási kvóta és hozzájárulás (Szellő János)

Angliában (Egyesült Királyság) és Svédországban nincs kötelező foglalkoztatás és okait az adott országoknál már ismertettük, hogy az Egyesült Királyságban a kötelező kvótát az 1995-ös diszkriminációs törvény hatálybalépése után kivezették. Okai között megtalálható volt a jóléti politika; a szociális biztonság fejlődése; a foglalkoztatás növekedése; a személyre szabott foglalkozási rehabilitáció fokozottabb támogatása. Svédországban szinte hasonló okokból be sem vezették, és ab ovo diszkriminatívnak tartják a kötelező foglalkoztatást.

4. sz. táblázat: Kötelező foglalkoztatás mutatói a vizsgált országokban

Ország	Kötelező foglalkoztatási szint	Fizetési kötelezettség	Megváltozott munkaképesség kezdő mértéke
Anglia (Egyesült Királyság)	nincs	nincs	50%
Ausztria	25 fő/4%	253 EUR/fő/hó 355 EUR/fő/hó 377 EUR/fő/hó	50%
Csehország	25 fő/4%	Az előző naptári év átlagbérének 2,5%-a	50%
Hollandia	25 fő/4%	5 000 EUR/év	50%
Franciaország	20 fő/6%	A legkisebb órabér 600 és 1500-szerese	30%
Lengyelország	25/6% közsférában 2%	Havi átlagkereset 40%-a	Részleges munkaképtelenség kb. 35%
Németország	20 fő/5%	3-5% között 125 EUR 2-3% között 220 EUR 2% alatt 320 EUR	50%
Szlovákia	20 fő/3,2%	1 045 EUR/év	40%
Svédország	nincs	nincs	30%

Saját szerkesztés

Hollandia sajátos helyet foglal el a kötelező foglalkoztatás gyakorlatában. A 2015-ben megszületett a munkahely kijelölésről és foglalkoztatási kvótáról szóló törvény ugyan előírja a kötelező foglalkoztatást, azonban ezt 2017-ig „tesztjelleggel” működteti.

A vizsgált országokban a kötelező foglalkoztatási szint 20-25 fő és 3,2%-tól 6%-ig terjed. A fizetési kötelezettség Szlovákiában a legkevesebb, ebből adódóan nem éri el azt a hatást, amely a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának elősegítését szolgálná (lásd az 5. sz. táblázatot).

A kvótakötelezett országok közül Franciaországban 30%-os a megváltozott munkaképesség kezdő mértéke, amely egyrészt a fogalmi eltérésekből, másrészt a kialakított egyéb, de lényeges támogatási rendszerükből adódik. A közsférát tekintve a kötelező foglalkoztatási szint szektorsemleges, mindenkire vonatkozik, kivétel Lengyelország, ahol a közsférában ez 2%.³⁵⁴

³⁵⁴ Ez évtől tervezik a változtatást 6%-ra.

5. sz. táblázat: A kötelező foglalkoztatás kiváltási lehetőségei és a kapcsolódó szolgáltatások a vizsgált országokban

Ország	Kiváltási lehetőségek	Specialitások	Egyéb támogatások
Ausztria	Foglalkoztatás Kompenzáció befizetése	Egyes fogyatékossgal élő csoportok duplán számítanak	+ Adókedvezmény, vagy adóelengedés, beilleszkedési támogatás, munkahelyi adaptáció
Csehország	Foglalkoztatás Kompenzáció befizetése Termék és szolgáltatás vásárlás olyan cégtől ahol legalább 50%-ban fogyatékossgal élőket foglalkoztatnak vagy védett szervezettől	70%-ot meghaladó fogyatékos munkavállalók triplán számítanak	Jövedelemadó csökkentés
Hollandia	Foglalkoztatás Kompenzáció befizetése	A kvótába csak azok a fogyatékos munkavállalók számítanak, aki a minimálbér alatt keresnek vagy azok a fogyatékos fiatalok, akiknek még nem volt munkájuk	Munkahelyi adaptáció, munkakipróbálás, beilleszkedési támogatások, +adókedvezmény
Franciaország	Foglalkoztatás Kompenzáció befizetése Kiszervezés Beszállítás	Egyes fogyatékossgal élő csoportok súlyozottan számítanak, gyakoronokok foglalkoztatása	+ adókedvezmények, munkahelymegtartás, beilleszkedési támogatás
Lengyelország	Foglalkoztatás Kompenzáció befizetése	Egyes fogyatékossgal élő csoportok súlyozottan számítanak	Betanítás, mentorálás támogatása
Németország	Foglalkoztatás Kompenzáció befizetése Bedolgozói tevékenység védett szervezetek által	Egyes fogyatékossgal élő csoportok súlyozottan számítanak, kötelező súlyosan fogyatékossgal élőket foglalkoztatni	Üzemi integrációs menedzsment támogatása, betanítás, mentorálás támogatása, képzés részleges megtérítése, munkahelyi adaptáció
Szlovákia	Foglalkoztatás Kompenzáció befizetése Termék és szolgáltatás vásárlás olyan cégtől ahol legalább 50%-ban fogyatékossgal élőket foglalkoztatnak vagy védett szervezettől	70%-ot meghaladó fogyatékos munkavállalók triplán számítanak	Jövedelemadó csökkentés

Saját szerkesztés

A kötelező kvóta teljesítésének és kiváltásának, illetve csökkentésének számos lehetősége adódik a vizsgált országokban. A legalapvetőbb a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű álláskereső foglalkoztatásának realizálása (lásd 5. sz. táblázatot). A már említett Szlovákián kívül azonban, szinte valamennyi vizsgált országban találkozhatunk a foglalkoztatás nem teljesítésével.

A kiváltási lehetőségek közül a Cseh Köztársaság, Franciaország és Szlovákia él a *termék és szolgáltatás vásárlás* lehetőségével olyan cégtől ahol legalább 50%-ban fogyatékossgal

élőket foglalkoztatnak vagy védett szervezettől, amelyek az adott országokban meghatározó helyzetben vannak (lásd az adott országok gyakorlatát a 2. fejezetben).

Németországban a védett szervezet általi bedolgozói tevékenységet preferálják, amelynek előnye e szervezet termelési kapacitásának kihasználása. A kiváltásnak, illetve a hozzájárulás csökkentésének számos esete van.

- *Egyes fogyatékosági csoportok dupla vagy tripla beszámítása.* Ausztriában például a vak munkavállalók; a kerekesszékes élők, kedvezményezett fogyatékos személyek 19 év alatt; kedvezményezett fogyatékos személyek, akik tanulmányaikat végzik; 50 év feletti kedvezményezett fogyatékos személyek, akiknél a fogyatékoság mértéke 70% vagy afelett van; 55 év feletti kedvezményezett fogyatékos személyek.³⁵⁵ A Cseh Köztársaságban és Szlovákiában a 70%-ot meghaladó fogyatékos munkavállalók triplán számítanak. Németországban, ha a súlyosan fogyatékos személy foglalkoztatásban történő részvétele különleges nehézségekbe ütközik, akkor triplán számít, amennyiben a súlyosan fogyatékos személy szakképzésben vesz részt, két a súlyosan fogyatékos személyek számára kialakítandó kötelező munkahelyként kell beszámítani, amely üzemben vagy hivatalban lefolytatott szakképzés idejére is érvényes. Lengyelországban több fogyatékosági kategória számít dupla, vagy akár háromszoros szorzóval a kvóta számítása során. Ilyenek a jelentős vagy közepes fokú mozgáskorlátozottak, diagnosztizált betegségek a Parkinson-kór, sclerosis multiplex, jelentős látászavar (vakság) és a tompalátás, siketség és siketnéma, HIV-státusz, valamint a betegségek, az AIDS, epilepszia, krónikus mentális betegség, értelmi fogyatékoság, súlyos izomgyengeség, és a késői szövődmények a cukorbetegség.
- *Gyakornokok foglalkoztatása* esetén a mentesség Németországban, Ausztriában de főképpen Franciaországban jellemző, ahol a fogyatékkal élők gyakornokként történő foglalkoztatásával a tényleges foglalkoztatási kötelezettség maximum 2%-át lehet teljesíteni. Minden gyakornok a vállalatnál eltöltött idő arányában kerül elszámolásra.
- *Lengyelországban* azok az állami és magán, nonprofit szervezeti egységek, melyeknek a kizárólagos tevékenységi köre a társadalmi és gyógyászati rehabilitáció, megváltozott munkaképességű személyek oktatása, megváltozott munkaképességű személyek gondozása.

A foglalkoztatási kötelezettség teljesítésének elősegítése érdekében a szakpolitikák kedvezményekkel, szolgáltatásokkal segítik a munkáltatókat. Legáltalánosabban az adókedvezményeket biztosítják, amely mindegyik vizsgált országban működik. Emellett több más jó példát is tapasztaltunk:

- *Németországban* a munkahelyi adaptáció támogatása mellett megtérítik a képzést, a betanítást, a mentorálást, és támogatják az üzemi integrációs menedzsment munkáját.
- *Lengyelországban* a PFRON megtérítheti a fogyatékossgal élő munkavállaló betanítási és mentorálására fordított időt, amely a segítő munkaidejének maximum 20%-ig terjedhet.

³⁵⁵ Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz <https://www.sozialministerium.at/site/>

- *Ausztriában* jelentős a megváltozott munkaképességű munkavállaló beilleszkedésének a személyi asszisztencia, az integrációs segítők támogatása. Emellett biztosítják a munkavégzéshez szükséges teljeskörű akadálymentesítés finanszírozását.
- *Franciaországban* a munkahelyi adaptáció, a mentorálás támogatása mellett további segítséget jelent a megváltozott munkaképességű munkavállalók munkahelyének megtartáshoz szükség tanácsadás, felmérés támogatása.

Felvetődhet a kérdés mennyire hasznos a kötelező foglalkoztatás. A rehabilitációs kvóta és hozzájárulás társadalmi hasznosságának vizsgálatokor sajátos kettősségről, ellentmondásról beszélhetünk. A tervezett intézkedéseknek a célja, hogy növekedjen a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása (társadalmi, emberjogi érdek), viszont ez pénzügyi bevételi csökkenéssel járhat, ami esetleges negatívan érinti azokat a ráfordításokat, amelyek a nyílt munkaerőpiacon elhelyezkedni nem tudók foglalkoztatáshoz szükségesek. Ugyanakkor ez kiegyenlíthető a tekintetben, hogy ha többen dolgoznak, akkor nőhet a termelés, az adózás. Értékelésekor természetesen figyelembe kell venni az externáliákat is.³⁵⁶ Így például az extern tényező-határköltségnek a foglalkoztatás ugyanazon egységnyi növelése következtében nem a közvetlen foglalkoztató, hanem bárki más (harmadik személyek) számára jelentkező összköltségváltozást tekintjük. Harmadik személy lehet a gazdaságba interveniáló állam, illetve annak valamely intézménye, továbbá bármely más természetes vagy jogi személy. Tipikus példaként említhető, ha a vállalkozó a foglalkoztatást egy regisztrált, ellátásban részesülő munkanélküli felvételével növeli. Alkalmazásakor a munkanélküli eddigi ellátási jogosultsága nyilvánvalóan megszűnik. A foglalkoztatás bővítése tehát egy harmadik aktornál költségcsökkenést eredményezett. Ebből következik, hogy az extern határköltség lehet negatív előjelű (is), azaz harmadik személyekre kedvező, költségcsökkentő kihatású.³⁵⁷

³⁵⁶ Esetünkben a kereslet-kínálati externáliákat.

³⁵⁷ Oroszi Sándor: Extern hatások a munkapiacra. Közgazdasági Szemle, XLIII. évf., 1996. december

Irodalomjegyzék, honlapok

1. Active Labour Market Programs provided by the Local Labour Offices in Poland. Ministry of Labour and Social Policy, Labour Market Department, Poland
2. Adler Judit: Kitekintés a hazai foglalkoztatáspolitikai kereteken – Összefoglaló / Háttér tanulmányok. In: A jövő munkahelyeiért I. kötet Hétfa Elemző Központ 2011
3. A fogyatékoság definíciói Európában. Összehasonlító Elemzés. A Brunel Egyetem által készített tanulmány. Második, javított kiadás. A kézirat lezárva: 2009 áprilisában. © Európai Bizottság Foglalkoztatási és Szociális Ügyek Főigazgatósága, Brüsszel
4. Arsenjeva, Janina: Annotated review of European Union law and policy with reference to disability. Under the direction Waddington, Lisa. Academic Network of European Disability experts (ANED) January 2017 www.disability-europe.net
5. Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung – ein Leitfadens. BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Berlin 2014
6. Ágh Attila (2008): Társadalmi közép és társadalmi kapacitás: Politikatudományi Szemle XVII/3. 7–33. pp. © MTA Politikai Tudományok Intézete
7. Barnes, Colin - Mercer, Geof (2004): Disability Policy and Practice: Applying the Social Model. Leeds: The Disability Press, 1-17.
8. *Bárány Anikó: Összefoglaló a rehabilitációs hozzájárulás helyetti alternatív megoldásokra vonatkozóan. Kézirat, 2017*
9. Benech, Isabelle (1999): Le guide de l'emploi pour les personnes handicapées, éditions Rebondir, Paris
10. Berufliche Rehabilitation: Ihre neue Chance. Deutsche Rentenversicherung Bund, Berlin 12. Auflage (4/2017), Nr. 302
11. Blanc, Alain (1995): Les handicapés au travail, analyse sociologique d'un dispositif d'insertion professionnelle. Paris, Dunod, Collection Action sociale. 1995
12. Bock-Schappelwein, Julia - Fuchs, Stefan - Huemer, Ulrike Konle-Seidl, Regina - Mahringer, Helmut - Rhein, Thomas (2014): Aktive und passive Arbeitsmarktpolitik in Österreich und Deutschland. Arbeitsmarktservice Österreich Bundesgeschäftsstelle Wien
13. Buckley, Mike: Az európai együttműködés sikeres színtere: a foglalkozási rehabilitáció. Jó gyakorlatok az EU régi és új tagállamaiban. Konferencia-előadás Budapest, 2006.
14. Bundesrichtlinie für die Förderung Sozialökonomischer Betriebe (SÖB) 2017. Arbeitsmarktservice Österreich, Wien
15. CAHDPH Taskforce on preparing the Council of Europe Disability Strategy. Disability: from rights to reality. Council of Europe Disability Strategy 2017-2023,. Draft version 1.2 CAHDPH-TF(2016)5 rev
16. Code of good practice for the employment of people with disabilities. Bureau Decision of 22 June 2005 http://www.europarl.europa.eu/pdf/disability/code_good_practice_en.pdf
17. Compendium of good practice Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011.
18. Comprehensive Employment Strategy for People with Disabilities 2015-2024. Government of Ireland
19. Concluding observations on the initial report of the European Union, United Nations Committee on the Rights of Persons with Disabilities, published on 2 October 2015 <http://ec.europa.eu/social>

20. Csányi Zsuzsanna (2009): 4. Kulcsterület: A befogadó munkáltatói magatartás erősítésének lehetséges eszközei B.) A munkáltatók társadalomtudatos magatartásának erősítésére alkalmazott eszközök az Európai Unióban. Hazai helyzetkép. Kézirat
21. Csányi Zsuzsanna - Jászper Éva (2009): Támogatott foglalkoztatás jegyzet ELTE BGGYK Budapest
22. Das arbeitnehmerorientierte Integrationskonzept der Bundesagentur für Arbeit (SGB II und SGB III). 20.12.2013 – VERSION 8.0 - INTERN Zentrale der BA Nürnberg
23. Daskalopoulos, Apostolos - Czerwińska, Kornelia - Kuczyńska-Kwapisz, Jadwiga (2007): Good Practices in Rehabilitation of People with Disabilities Italy – Poland – Greece. Academy of Special Education Warszawa
24. Disability in the workplace : Company practices / International Labour Office. - Geneva: ILO, 2010
25. Dornmayr, Helmut (2012): Berufseinmündung von AbsolventInnen der Integrativen Berufsausbildung Eine Analyse der Beschäftigungsverläufe. Ibw Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, Wien
26. Doporučený postup č. 1/2016 na podporu realizace prostupného systému sociální a pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením. Úřad práce ČR, Praha
27. Dossier de presse dispositif handicap du CIDJ. (Dispositif d'aide à l'orientation et à l'insertion professionnelle des jeunes handicapé(e)s.) 2011.
28. Drancourt, Nicole – Berger, Roulleau : Les jeunes et le travail : 1950- 2000 [compte-rendu] Revue française de pédagogie Année 2002 Volume 139 Numéro 1 pp. 167-169
29. Egger-Subotitsch, A. - Liebeswar, C. - Wunderl, A. - Sinnl, W. - Draxl, I. - Gruber, M. - Wawrinec. A. (2015): System und Methoden der Beruflichen Rehabilitation in Österreich. Kommunikations- und PublikationsgmbH, Wien
30. Elke Viebrock - Jochen Clasen: Flexicurity - aktuális helyzetjelentés. In: Dr. Nyilas Mihály (szerk.): Nemzetközi kitekintés a foglalkoztatási- és jóléti politikák alakulásáról. Hungarian edition © ELTE TáTK, 2012.
31. Employment of disabled people. Statistical analysis of the 2011 Labour Force Survey ad hoc module. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015
32. Európai fogyatékoságügyi stratégia 2010–2020: megújított elkötelezettség az akadálymentes Európa megvalósítása iránt. COM(2010) 636 végleges. Brüsszel, 2010.11.15.
33. EU Network of Public Employment Services Strategy to 2020 and beyond: Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion Directorate B — Employment European Commission B-1049 Brussels
34. Fredman, Sandra: Discrimination Law. 2nd edn, Oxford University Press, Oxford:2011
35. Frey Mária (2005): Az állami foglalkoztatási szolgálatokkal kapcsolatos uniós elvárások, fejlesztési stratégiák. Nemzetközi kitekintés. Zárótanulmány. Foglalkoztatási Hivatal Kutatási Főosztály, Budapest
36. Gere Ilona (2000): A megváltozott munkaképességű emberek bekapcsolása a munka világába.http://3sz.hu/sites/default/files/uploaded/gere_ilona_a_megvaltozott_munkakepessegu_emberek_bekapcsolasa_a_munka_vilagaba.pdf
37. Grammenos, Stefanos (2015): European comparative data on Europe 2020 & People with disabilities. Draft report. Academic Network of European Disability experts (ANED). Centre for European Social and Economic Policy CESEP ASBL. Bruxelles
38. Gere Ilona – Szellő János (szerk.) (2007): Foglalkozási rehabilitáció. Jegyzet FSZK, Budapest

39. Hauben, Harald – Coucheir, Michael – Spooren, Jan - McAnaney, Donal – Delfosse, Claude (2012): Assessing the impact of European governments' austerity plans on the rights of people with disabilities. Bernard Brunhes International BPI group
40. Heckl, Eva - Dorr, Andrea - Dörflinger, Céline - Klimmer, Susanne (2006): Integrative Berufsausbildung Evaluierung von § 8b des Berufsausbildungsgesetzes Endbericht. KMU FORSCHUNG AUSTRIA Austrian Institute for SME Research, Wien
41. House of Commons Work and Pensions Committee: Disability employment gap Seventh Report of Session 2016–17 Report, together with formal minutes relating to the report
42. Initiative "job – Jobs ohne Barrieren" Leistungen an Arbeitgeber, die behinderte oder schwerbehinderte Menschen ausbilden oder beschäftigen. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin
43. Irving, Pat - Bianchini, Danilo - Manoudi, Anna – Metcalfe, Helen: Assessment Report on PES Capacity 2015. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion Directorate B — Employment European Commission B-1049 Brussels
44. Kemény Péter: Javaslatok a rehabilitációs hozzájárulás kiváltási módozatainak kibővítésére. Kézirat, 2017
45. Kitching, John: Entrepreneurship and self-employment by people with disabilities. Background Paper for the OECD Project on Inclusive Entrepreneurship. OECD 2014
46. Komádi Mónika - Kurucz Győző - Szabó Gyula - Pál Zsolt (2008): A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának támogatása négy EU-s tagországban. REVITA Alapítvány, Debrecen
47. Komáromi Róbert – Tóth Gábor (2009): Nemzetközi tapasztalatok és hazai kihívások a munkaerő-piaci szolgáltatások kiszervezésének gyakorlatában. Kézirat, készült a Szociális és Munkaügyi Minisztérium megbízásából
48. Kovács Anikó (2013): A foglalkozási rehabilitáció középtávú stratégiája a nemzeti és közösségi irányelvek mentén. Készült a TÁMOP-5.3.8-11/A1-2012-0001 azonosítószámú, „Rehabilitáció – Érték - Változás (RÉV) projekt keretében. Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft.
49. Kowalczyk, Olga: Zatrudnienie i rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych w Polsce w kontekście praw społecznych – wybrane zagadnienia. Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka. 2015, nr 3 (126), s. 2-28
50. Könczei György - Maróthy Johanna (szerk. 2009): Fogyatékoság-tudományi Fogalomtár. ELTE BGGYK Budapest
51. Kövér Ágnes (szerk. 2012): Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség a foglalkoztatáspolitikában. Alapfogalmak, fejlődési trendek. Hungarian edition © ELTE TáTK, 2012
52. Külföldi foglalkoztatási szolgálatok stratégiai tapasztalatainak vizsgálata (2013). Expanzió Humán Tanácsadó Kft. Budapest
53. Labour market and labour market policy in Austria: Federal Ministry of Economics and Labour, Stubenring 1, 1011 Vienna. 2005
54. L'insertion professionnelle des étudiants handicapés en France. Revue de questions et axes de recherche. ALTER, European Journal of Disability Research 5 (2011) 281–296. Nathalie Le Roux, Anne Marcellini, Santesih laboratórium (JE 2516), University of Montpellier. 2011.
55. Lovász László Gábor (2009): Fogyatékoságügyi és rehabilitációs jog és igazgatás az Európai Unióban és Magyarországon jegyzet. ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar

56. Lovász László Gábor (2012): Fogyatékosügy Európában és Magyarországon. In: Csongor Anna - Sziklai István (szerk. 2012): Fejlesztéspolitika, stratégiai programalkotás a szociálpolitikában. E-jegyzet. http://tatk.elte.hu/file/FEJLESZTESPOLITIKA_STRATEGIAI_P.pdf
57. Magyarország Nemzeti Reform Programja a Széll Kálmán Terv Alapján. 2011. április. www.kormany.hu
58. McQuaid, Ronald W. – Lindsay, Colin: A foglalkoztathatóság fogalma. In: Dr. Nyilas Mihály (szerk.): Nemzetközi kitekintés a foglalkoztatási- és jóléti politikák alakulásáról. Hungarian edition © ELTE TáTK, 2012.
59. Meijer, Cor - Soriano, Victoria - Watkins, Amanda (2003): Les besoins éducatifs particuliers en Europe. Agence Européenne pour le Développement de l'Éducation. Le réseau d'information sur l'éducation en Europe
60. Meijer, Cor J.W. (2010): Special Needs Education in Europe: Inclusive Policies and Practices. <https://www.inklusion-online.net>
61. Mühlberger-Famira, Ulrike - Leoni, Thomas: The economic and social situation in Austria. EESC/COMM/08/2013
62. Národný program rozvoja životných podmienok osôb so zdravotným postihnutím na roky 2014 – 2020. <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/rodina-socialna-pomoc/tazke-zdravotne-postihnutie/narodny-program-rozvoja-zivotnych-podmienok-osob-so-zdravotnym-postihnutim-roky-2014-2020.pdf>
63. Nationaler Aktionsplan Behinderung 2012–2020. Strategie der österreichischen Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Inklusion als Menschenrecht und Auftrag. Sozial Ministerium, 2012.
64. National Plan for the Promotion of Equal Opportunities for Persons with Disabilities 2015–2020. Approved by Resolution of the Government of the Czech Republic No. 385 of 25 May 2015
65. Nicolas, Carole – Ebersold, Serge (2017): European Semester 2016/2017 country fiche on disability France. [Academic Network of European Disability experts](http://www.aned.eu) (ANED)
66. Niehaus, Mathilde - Kaul, Thomas - Gärtner, Lene Friedrich - Klinkhammer, Dennis - Menzel, Frank (2012): Zugangswege junger Menschen mit Behinderung in Ausbildung und Beruf Band 14 der Reihe Berufsbildungsforschung. Universität zu Köln Humanwissenschaftliche Fakultät Department Heilpädagogik und Rehabilitation Köln
67. Olszewski, Mikolaj (2014): The employment of people with disabilities in telework in Poland – best practices. Wydział Filologiczno-pedagogiczny Radom
68. Oroszi Sándor: Extern hatások a munkapiacra. Közgazdasági Szemle, XLIII. évf., 1996. december
69. Országos Fogyatékosügyi Program 2015-2025. Az Országgyűlés 15/2015. (IV. 7.) OGY határozata (2015–2025.) a Magyar Közlöny 2015. évi 47.
70. Pancewicz, Magdalena – Kotzian, Joanna (2014): Managing Disability in Poland and European Union Countries: How Big and Small Companies Manage Disability and What They Receive in Return? Institute of Labor and Social Studies, Warsaw
71. Papp Gabriella - Szauer Csilla - Fehér Ildikó - Dávid Andrea - Perlusz Andrea - Katona Vanda (2015): Út a munka világába. BME Tanárképző Központ. <http://www.tankonyvtar.hu>
72. Peters, Marjolein: Assessment Report on PES Capacity 2016. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion Directorate B — Employment European Commission B-1049 Brussels

73. Pfefer, Emily: Disability and employment: a social model study of the employment experiences of disabled people in Great Britain, with a focus on mental illness. Economic Report Series 2015
74. Prins, Rienk (2016): Young persons with health conditions: measures on prevention of disability benefit dependency and activation. An overview of selected reforms, experiences and lessons from five countries. BBL, Verkauf Bundespublikationen, CH - 3003 Bern
75. Progress Report on the implementation of the European Disability Strategy (2010 - 2020) Brussels, 2.2.2017 SWD(2017) 29 final
76. Pulay Gyula (szerk. 2009): Általános és rehabilitációs, magyar és nemzetközi munkaerőpiaci ismeretek. Szöveggyűjtemény ELTE BGGYK Budapest
77. Pulay Gyula (2010): Hatékony-e a megváltozott munkaképességűek támogatási rendszere? Pénzügyi Szemle <https://www.asz.hu/storage/files/files/penzugyiszemle>
78. Repères pour l'orientation, la formation et l'insertion professionnelles des élèves en situation de handicap scolarisés dans le cadre d'un dispositif collectif du second degré : Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire (ULIS). Ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Académie de Lyon. 2011.
79. Report on the implementation of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities by the European Union, Brussels, 5.06.2014, SWD(2014) 182 final <http://eur-lex.europa.eu>
80. Robra, Anna (ed. 2014): Inklusion Unternehmen. Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung – ein Leitfaden BDA/Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin
81. Rychtář, Karel - Sokolovský, Tomáš: Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR Dopad přijímaných opatření na zlepšení zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Ostrava prosinec 2016
82. Rund um Arbeit und Behinderung. Eine Broschüre für Arbeit suchende Menschen mit Lernschwierigkeiten und/oder Behinderung. AMS, Wien, 2015
83. Scharle Ágota (2008): Alternatív munkaerő-piaci szolgáltatások. Az ellenőrzés, monitorozás, minőségbiztosítás és hatékonyságmérés rendszerei és eszköztára az Európai Unióban. Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet
84. Scharle Ágota (2008): Eredményesség- hatékonyság- minőség mérési módszerek az Európai Unióban. Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet
85. Sickness and Disability Schemes in the Netherlands Country memo as a background paper for the OECD Disability Review 2007., <http://www.oecd.org/social/soc/41429917.pdf>
86. Simonyi Ágnes: Aktiválás – foglalkoztatás és szociálpolitikák eszközeinek és intézményeinek összehangolása a fejlett országokban. Esély 2012/2
87. Stráňková Vladimíra - Szczepaniková, Kateřina (2014): IPS: individuální umístění a podpora, možnosti zavedení metody u nás. Fokus ČR, Praha
88. Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA good practices and recommendations in support of a flexicurity approach. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012
89. Supporting disabled people in the workplace: guidance for UCL managers. Equalities and Diversity University College London 2011
90. Svecena, Katerina – Svestkova, Olga - Uhlírová, Jaromira (2014): Occupational Therapy in Rehabilitation on the State of Practice and Education in the Czech Republic. Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania. Nr II/2014(11). 97-112.

91. Svestkova, Olga – Sladkova, Petra. (2015): System of prevocational rehabilitation in the Czech Republic. European Scientific Journal August 2015. ISSN 1857- 7431
92. Szellő János (2009): A foglalkozási rehabilitáció elmélete és gyakorlata, jegyzet. ELTE BGGYK Budapest
93. Szellő János (szerk. 2013): A rehabilitációs kvóta és hozzájárulás hatása a munkáltatók befogadói magatartására Magyarországon. Zárótanulmány, PTE, Pécs
94. Szellő János - Nemeskéri Zsolt: Foglalkozási rehabilitációt ösztönző rendszerek - nemzetközi gyakorlatok. Kézirat, 2017
95. The Convention on the Rights of Persons with Disabilities and its Optional Protocol (A/RES/61/106) was adopted on 13 December 2006
96. The EU Disability Strategy 2010-2020 Analysis paper. http://www.epr.eu/images/EPR/documents/policy_documents/
97. The disability and health employment strategy: the discussion so far. Presented to Parliament by the Secretary of State for Work and Pensions by Command of Her Majesty December 2013. <https://www.gov.uk>
98. Thornton, Patricia (1998): Employment Quotas, Levies And National Rehabilitation Funds For Persons With Disabilities: Pointers For Policy And Practice International Labour Office, <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/84>
99. Thornton, Patricia – Lunt, Neil (1995): Employment for Disabled People social obligation or individual responsibility? Social Policy Research Unit, University of York
100. Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007
101. Vos, Edwin L.: Measures on prevention of disability benefit dependency and activation of young persons Netherlands: Young persons with Health Problems and Employment. www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publika
102. Wunderl, Alexandra (2008): A foglalkozási rehabilitáció jogi és strukturális háttere Ausztriában Kézirat, DDRMK Pécs
103. Zádori Iván (szerk. 2016): Alternatív munkaerőpiac. Fejezetek munkatudományi, munkaerő-piaci kutatásokból 2008–2015. 399 p. Pécs: PTE, Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Kar

Honlapok

Ausztria munkaügyi szervezete: www.ams.at

Állami Foglalkoztatási Szolgálatok Európai Hálózata: <http://ec.europa.eu/social/main>.

Cseh Köztársaság munkaügyi szervezete: www.portal.mpsv.cz

ENSZ Egészségügyi Világszervezete: <http://www.who.int/en/>

Egyesült Királyság munkaügyi szervezete: www.gov.uk

ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezete: <http://www.ilo.org>

Európai Bizottság: <https://ec.europa.eu/>

Európai Fogyatékosági Szakértők Akadémiai Hálózata <http://www.disability-europe.net/>

Európai Fogyatékosügyi Fórum: <http://www.edf-feph.org/>

Európai Rehabilitációs Platform: <http://www.epr.eu/>

Európai Unió statisztikái: <http://ec.europa.eu/eurostat>

Európai Szakképzés-fejlesztési Központ: <http://www.cedefop.europa.eu>
Fogyatékkal Élők Számára Szolgáltatást Nyújtók Európai Szövetsége (EASPD): www.easpd.eu
Fogyatékosok Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft: www.fszk.hu
Franciaország munkaügyi szervezete: www.pole-emploi.fr
Gazdasági Együtműködési és Fejlesztési Szervezet: <http://www.oecd.org/>
Globális Fogyatékos Kutatási és Információs Hálózat <http://www.gladnet.org/>
Hollandia munkaügyi szervezete: www.werk.nl
[Központi Statisztikai Hivatal: www.ksh.hu](http://www.ksh.hu)
[Lengyelország munkaügyi szervezete: www.mpips.gov.pl](http://www.mpips.gov.pl)
Német munkaügyi szervezet: www.arbeitsagentur.de
[Svédország munkaügyi szervezete: www.arbetsformedlingen.se](http://www.arbetsformedlingen.se)
Szlovákia munkaügyi szervezete: www.upsvar.sk