

Állami Számvevőszék
Fejlesztési és Módszertani Intézet

**A fogyatékos emberek integrált foglalkoztatása ösztönzésének
konceptiója**

Budapest, 2008. december

Készült a Szociális és Munkaügyi Minisztérium Fogyatékosági és Rehabilitációs Főosztály
és az ÁSZ Fejlesztési és Módszertani Intézet között létrejött
14249-0/2008. számú szerződés alapján

Készítette: dr. Pulay Gyula, az ÁSZ Módszertani és Fejlesztési Intézetének főigazgatója

Tartalomjegyzék

| | |
|--|----|
| Vezetői összefoglaló..... | 4 |
| Bevezetés | 14 |
| 1. A fogyatékos emberek foglalkoztatásával kapcsolatos alapelvek és legfontosabb célkitűzések..... | 18 |
| 1.1. Az új Országos Fogyatékosügyi Program alapelvei és a foglalkoztatással kapcsolatos célkitűzései..... | 18 |
| 1.2. A fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ egyezményből eredő követelmények | 21 |
| 1.3. A fogyatékkal élő személyek foglalkoztatásával kapcsolatos elvek és szabályok az Európai Unióban | 23 |
| 1.3.1. A fogyatékos emberek foglalkoztatásával kapcsolatos elvek és célkitűzések az Európai Unió Fogyatékosügyi Stratégiájában | 23 |
| 1.3.2. A fogyatékos emberek foglalkoztatása támogatásának közösségi szabályai | 26 |
| 1.4. E koncepció célkitűzései | 27 |
| 2. A fogyatékkal élő személyek foglalkoztatásának jelenlegi hazai rendszere | 30 |
| 2.1. A szociális intézményben ellátott fogyatékos személyek intézményen belüli foglalkoztatása | 30 |
| 2.2. Akkreditált munkáltatónál történő foglalkoztatás | 32 |
| 2.3. A védett szervezeti szerződéssel folytatott foglalkoztatás | 36 |
| 2.4. Nem akkreditált munkáltatóknál történő integrált foglalkoztatás | 38 |
| 3. Az integrált foglalkoztatás gazdasági, foglalkoztatáspolitikai szempontjai..... | 40 |
| 3.1. Az integrált foglalkoztatás mellett szóló foglalkoztatáspolitikai, gazdasági érvek..... | 40 |
| 3.2. Az integrált foglalkoztatás vállalat-gazdaságtani szempontjai..... | 41 |
| 3.3. Az integrált foglalkoztatás támogatási rendszereinek ellentmondásai | 45 |
| 4. Az integrált foglalkoztatás elősegítésének útjai | 48 |
| 4.1. A nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatás fenntartása a fogyatékosná válás (az egészségkárosodás) bekövetkezte után..... | 48 |
| 4.2. A munkaerőpiac „hozzáférhetővé” tétele | 55 |
| 4.3. Köztes munkahely segítségével történő nyílt munkaerő-piaci elhelyezkedés elősegítése | 58 |
| 4.3.1. A köztes munkahely fogalma, funkciója és típusai | 58 |
| 4.3.2. A tranzitfoglalkoztatási modell | 62 |
| 4.3.3. A közvetítő-munkahely modell | 66 |
| 4.3.4. A szolgáltató-munkahely modell..... | 69 |
| 4.4. A nyílt munkaerőpiacon való közvetlen elhelyezkedés elősegítése..... | 73 |
| 4.5. Munkáltatói érdekeltség megteremtése | 78 |
| 4.5.1. Az akkreditációs rendszer egyszerűsítése..... | 78 |
| 4.5.2. A támogatási rendszer átalakítása..... | 79 |
| 4.5.3. A költségvetési szervek érdekeltségének megteremtése | 81 |
| 4.5.4. START-INTEGRÁL kártya bevezetése | 82 |
| 5. Összefoglaló javaslatok | 84 |
| Felhasznált irodalom | 90 |

| | |
|--|-----|
| Mellékletek | 91 |
| 1. Az integrált foglalkoztatás támogatási rendszere Magyarországon | 91 |
| 2. A foglalkozási rehabilitációt elősegítő szolgáltatások..... | 97 |
| 3. Magyarországi civil szervezetek programjai a fogyatékos emberek integrált foglalkoztatásának elősegítésére..... | 101 |
| 4M Alapítvány: 4M Program | 101 |
| Salva Vita Alapítvány: Támogatott Foglalkoztatás..... | 102 |
| Salva Vita Alapítvány: Intézményi Munkahelyi Gyakorlat program..... | 104 |
| Kézenfogva Alapítvány: A Lantegi módszer magyarországi adaptálása | 105 |
| Napra Forgó Rehabilitációs Kht.: a Napra Forgó munkacsoport modell | 107 |

Vezetői összefoglaló

1. Koncepciónkban, amikor fogyatékos embert említünk, akkor olyan személyt értünk alatta, akinek végleges, az egész életére kiható testi, értelmi, érzékszervi károsodása, korlátozottsága van, amely tartós hátrányt jelent számára a társadalomban való aktív részvétele gyakorlásában, és hátrányai kompenzációjához külső segítségre van szüksége, és fogyatékosága olyan súlyos, hogy az a munkavégzésben is korlátozottságot, akadályozottságot jelent. Következésképpen koncepciónk szempontjából a fogyatékos ember egyúttal megváltozott munkaképességű személynek is minősül.
2. Integrált foglalkoztatás alatt azt értjük, ha a fogyatékos munkavállaló fogyatékosága jellegétől és mértékétől függetlenül olyan munkahelyen dolgozik, ahol munkatársai döntő többsége nem fogyatékos. A fogyatékos munkavállaló azonos munkáért az ép munkavállalókkal azonos juttatásokra és bérre jogosult.
3. A fogyatékos emberek integrált foglalkoztatása ösztönzése koncepciójának kidolgozásánál kiindulási pontként szolgált az Országgyűlés által a közelmúltban elfogadott két dokumentum¹, amelyek meghatározzák a fogyatékosággal élő személyek integrált foglalkoztatásával kapcsolatos legfontosabb célokat, elveket, követelményeket. Az új Országos Fogyatékosügyi Program foglalkoztatási célkitűzései között prioritást kapott az integrált foglalkoztatás elősegítése. A Fogyatékosággal élő személyek jogairól szóló ENSZ egyezményben (a továbbiakban: Egyezmény) rögzített alapelvek nagyon szemléletesen mutatják a fogyatékosügy ún. emberjogi megközelítését. Az Egyezmény az integrált foglalkoztatást szorgalmazza a munka világának minden területén.
4. Az Európai Unió fogyatékosügyi politikájában a foglalkoztatás elősegítése mindvégig a leghangsúlyosabb célkitűzés maradt. A feladat konkrét megvalósítása az Európai Foglalkoztatási Stratégia keretében történik, amely kiemelten foglalkozik a fogyatékos emberek munkaerő-piaci integrációjával.

A fogyatékos emberek foglalkoztatásának elősegítése érdekében a Bizottság legközvetlenebb eszköze foglalkoztatásuk támogatásának szabályozása. A piacgazdaság keretei között működő foglalkoztatók támogatásának alapvető feltételeit

¹ 1. Az új Országos Fogyatékosügyi Programról szóló 10/2006. (II. 16.) OGY határozat.

2. A Fogyatékosággal élő személyek jogairól szóló egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv Kihirdette a 2007. évi XCII. törvény, hatályba lépett 2008. V. 3-án

közösségi rendelet² határozza meg. A rendelet előírásai az uniós versenyszabályokkal összhangban biztosítják a piacszűrés megakadályozását. A bizottsági rendelet felsorolja azokat a jogcímekeket, amelyek szerint támogatás nyújtható és meghatározza a támogatás mértékét, összeghatárát.

5. E koncepció céljait az Országgyűlés által meghatározott célokból vezettük le, figyelembe véve az Egyezményből, illetve az EU-tagságból eredő kötelezettségeket. Ennek alapján e koncepció célja, hogy
 - a fogyatékos személyek nyílt munkaerő-piaci munkavállalását akadályozó jogszabályi, szakmai körülmények feltárásával,
 - a munkaadók és a fogyatékos munkavállalók érdekeltségének javítására,
 - a munkaerő-piaci integrációt elősegítő eszközökre vonatkozó javaslataival járuljon hozzá a fogyatékos emberek integrált foglalkoztatása növekedéséhez, befogadó munkaerő-piaci környezet kialakításához.
6. Magyarországon a fogyatékos emberek foglalkoztatása több formában is megvalósulhat. Ezeknek döntő többsége (szociális foglalkoztatás, rehabilitációs foglalkoztatók és a védett foglalkoztatók, védett szervezeti szerződéssel rendelkező munkáltatók) nem tekinthető integrált foglalkoztatásnak. A jelenlegi szegregált foglalkoztatási rendszerek tartalmazzak olyan elemeket (fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás, munkatapasztalat-szerzés), amelyek célja a fogyatékos emberek felkészítése az integrált foglalkoztatásra. A finanszírozásban azonban nincs olyan elem, amely erre ösztönözne.
7. A megváltozott munkaképességű dolgozókat foglalkoztató gazdálkodó szervezetek, civil szervezetek, egyéni vállalkozók akkor kaphatnak e foglalkoztatáshoz költségvetési támogatást, ha akkreditáltatják magukat. Az akkreditált és integrált foglalkoztatást folytató munkáltatók száma alacsony. Az akkreditációs tanúsítvány megszerzésének feltételei szigorúak és bürokratikusak, ezért a nyílt munkaerő-piaci munkáltatók kevéssé érdekeltek a tanúsítvány megszerzésében.
8. Vállalat-gazdaságtani nézőpontból fogyatékos embert két esetben éri meg a munkáltatónak alkalmaznia, amikor:
 - a fogyatékos ember a foglalkozási rehabilitációját követően az ép munkavállalókkal azonos értékű munkát tud végezni.

² A Bizottság 800/2008/EK rendelete a Szerződés 87. és 88. cikke alkalmazásában a támogatások bizonyos fajtáinak a közös piaccal összeegyeztethetőségéről

- ez a feltétel nem teljesül, de a fogyatékos ember foglalkoztatása miatti kisebb termelékenységet, magasabb költséget az állami támogatás kompenzálja.

Az integrált foglalkoztatás támogatása szempontjából a rehabilitáció két alapesetét célszerű megkülönböztetni:

- A teljes rehabilitációt, amikor a fogyatékos személy a rehabilitáció sikeres befejezése után segítség nélkül az egészségesekkel azonos termelékenységű munkát tud végezni. E személy további foglalkoztatása támogatást nem igényel.
- A részleges rehabilitációt, amikor a fogyatékos személy a rehabilitáció sikeres befejezése után is rendszeres segítséget igényel a munkavégzéshez és csak az egészségeseknél alacsonyabb termelékenységű munkát képes végezni. E személy további foglalkoztatásához rendszeres támogatásra van szükség.

A fentiekből az integrált foglalkoztatás támogatására az alábbi követelmények adódnak:

- A munkáltatóknak technikai segítségre van szükségük ahhoz, hogy munkahelyeiket, munkaköreiket az alkalmazni kívánt fogyatékos személy munkaképességéhez, személyes igényeihez alakítsák, illetve igazítsák.
- A rehabilitációs szakaszban, ameddig a fogyatékos munkavállaló teljesítménye nem éri el a tőle elvárható szintet, a munkáltatót támogatásban szükséges részesíteni.
- A rehabilitációs szakasz végén értékelni kell azt az alábbi szempontok szerint:
 - Szakmailag sikeres volt-e a rehabilitáció?
 - Teljes, vagy részleges rehabilitáció valósult-e meg?
 - A fogyatékos munkavállaló foglalkoztatása milyen további támogatást igényel?
- A fenti értékelés alapján lehetne dönteni arról, hogy a munkáltató a fogyatékos munkavállaló további foglalkoztatásához milyen támogatásokat, szolgáltatásokat vehet igénybe.

9. Az integrált foglalkoztatás támogatásával kapcsolatban megfogalmazott követelmények és a jelenleg elérhető támogatások összevetéséből nyilvánvaló, hogy a támogatási rendszer sokelemű, de rendkívül ellentmondásos: esetenként túlságosan bőkezű, fontos támogatások azonban hiányoznak a rendszerből:

- A szabályozás sem a fogyatékos személy felvételekor, sem a rehabilitációs szakaszának lezárultakor nem követeli meg a rehabilitációs intézkedés értékelését.

- A támogatási rendszer nem különbözteti meg a teljes rehabilitációt a részleges rehabilitációtól.
 - Ugyanolyan mértékű támogatás illeti meg a munkáltatót a rehabilitáció kezdetén, mint több éves foglalkoztatás után.
10. A fogyatékkal élő személyek integrált foglalkoztatásának elősegítésére az alábbi utak kínálkoznak:
- a nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatás fenntartása a fogyatékosná válás (az egészségkárosodás) bekövetkezése után,
 - nyílt munkaerő-piaci elhelyezkedés elősegítése köztes munkahely segítségével,
 - a nyílt munkaerőpiacon való közvetlen elhelyezkedés elősegítése.
11. A tipikus az, hogy az egészségkárosodást követően a sérült személy felhagy a munkavégzéssel, inaktívvá válik, majd állapota stabilizálódását követően megkísérel rokkantsági ellátása megtartása mellett dolgozni. Hatékonyabb a rokkantnyugdíjazás megelőzése, azaz az egészségkárosodott emberek benntartása az integrált foglalkoztatásban mindaddig, amíg rehabilitációjuk nem indul meg. Ezt a célt szolgálta a rehabilitációs járadék bevezetése. A szabályozás azt preferálja, hogy a rehabilitációs járadékban részesülő személy rehabilitációjára és további foglalkoztatására a meglévő munkáltatójánál kerüljön sor. Ennek érdekében módosult a Munka Törvénykönyve is, kiterjesztve a felmondási védelmet a rehabilitációs járadékban részesülő személyre is.
12. A Munka Törvénykönyve felhatalmazza a kormányt arra, hogy a megváltozott munkaképességű dolgozók alkalmazására, foglalkoztatására és szociális foglalkoztatására vonatkozó szabályokat rendeletben megállapítsa. E kormányrendeletnek elsősorban azt az eljárást (feladatsort) kellene leírni, amelyet a munkáltatónak le kell folytatnia akkor, ha valamely dolgozója egészségkárosodása miatt nem tudja eredeti munkakörét betölteni. A rendeletnek ilyen esetekben kötelezővé kellene tennie:
- foglalkozás-egészségügyi szakorvos és rehabilitációs szakember bevonását;
 - annak megvizsgálását, hogy
 - az egészségkárosodott személy továbbfoglalkoztatható-e, ha munkakörét, munkahelyét megfelelően átalakítják, illetve, hogy
 - a szervezeten belül más, számára alkalmas munkakör felajánlható-e.

Egy ilyen tartalmú kormányrendelet megalkotásával párhuzamosan a Munka Törvénykönyvének módosításával célszerű lenne előírni, hogy a dolgozót egészségügyi alkalmatlanság címén akkor lehet csak elbocsátani, ha a munkáltató a fenti – a kormányrendeletben rögzített - feladatsort igazoltan teljesítette, és ennek ellenére munkavállalója rehabilitációját saját szervezetén belül nem tudta megoldani.

13. A munkáltatók rehabilitációs tevékenységének erősítéséhez arra lenne szükség, hogy a több szakmai segítséget kapjanak a teljes rehabilitációt lehetővé tevő munkakör kialakításához és a munkahely szükséges átalakításához. Az ezt elősegítő rehabilitációs tanácsadással célszerű lenne kibővíteni az Állami Foglalkoztatási Szolgálat által nyújtott munkaerő-piaci szolgáltatásokat. Erre a szolgáltatásra a regionális munkaügyi központok olyan külső szolgáltatókkal köthetnének szerződést, akik erre megfelelő módszerekkel, szakértelemmel, személyzettel rendelkeznek.
14. A III. csoportos rokkantsági nyugdíj mellett foglalkoztatás korlátainak szigorítása volt a másik lényeges jogszabály-módosítás, amely a rokkantsági nyugdíjazásban való egyéni érdekelttség megváltoztatását célozta. Az új szabályozás a gyakorlatban a rokkantnyugdíjasok széles köre számára komoly korlátozást nem jelent. A munkavégzéssel magasabb keresetet elérni tudó rokkantsági nyugdíjasoknak azonban választaniuk kell a magasabb keresetet biztosító teljes értékű rehabilitáció, illetve a rokkantsági nyugdíj és kiegészítő kereset alternatíva között. Célszerű lenne egy olyan megoldás, amely szerint a rokkantsági nyugdíj megvonására nem egy lépésben kerülne sor, hanem egy bizonyos ideig, vagy egy adott jövedelemhatárig a rokkantsági nyugdíj 30-50 százaléka még folyósításra kerülne.
15. A munkaerőpiac hozzáférhetővé tételének szempontjából előbbre lépést jelentene, ha a számos eddigi kísérleti modell, program és módszer közül a minisztérium kiválasztaná a sikeresnek bizonyulókat. Ezeket standardizálná és országsszerte elérhetővé tenné a munkaügyi központokban, vagy a munkaügyi központokkal szerződésben álló külső szolgáltatóknál. Célszerű e szolgáltatások akkreditációs rendszerének kidolgozása is. A kísérleti modellek, programok, módszerek standardizálása alatt azt értjük, hogy a minisztérium kielemezteti e kísérleteket, abból a szempontból, hogy melyek voltak eredményesek, és mely tényezők, jellemzők következtében bizonyultak sikeresnek. Az így feltárt „sikerkritériumokat” a minisztérium jogszabályban, vagy más alkalmas formában megállapítja és nyilvánosságra hozza. Ettől kezdve a hasonló célú programokra kiírt pályázatoknál, e programok támogatásánál a sikerkritériumok, mint pályázati, jogszabályi feltételek szerepelnek.

E mellett a standardizálás magában foglalja:

- a program célcsoportjainak pontos meghatározását (jogosultsági feltételek);
- a szolgáltatási csomag elemeinek felsorolását,
- az egyes szolgáltatási elemek szakmai tartalmának rögzítését,
- a személyi és tárgyi feltételek megállapítását,
- költségnormatívák kialakítását.

A szolgáltatások akkreditációs rendszere három komponensből tevődik össze:

- a) a szolgáltatásokkal szembeni minőségi és eredményességi követelmények megállapítása;
- b) azoknak az előírásoknak, normáknak, normatíváknak a meghatározása, amelyeknek a szolgáltatást nyújtó szervezet módszereinek, személyi és tárgyi feltételeinek meg kell felelniük, annak érdekében, hogy a szervezet a) pont szerinti követelményeket teljesíteni tudja;
- c) annak tanúsítása és ellenőrzése, hogy a szolgáltatást nyújtó szervezet megfelel a b) szerinti előírásoknak.

Egy akkreditációs rendszer kialakítása idő- és költségigényes. Első lépésben egy egyszerűsített minőségtanúsítási rendszert lehetne bevezetni, amely három elemből állna:

- a) a szolgáltatással szembeni minőségi követelmények megállapítása;
- b) az ezek teljesítéséhez leginkább szükséges személyi, tárgyi és módszertani feltételek meghatározása és előírása a szolgáltatás támogatására kiírt pályázatban;
- c) a feltételek meglétének igazolása a pályázati eljárás keretében.

16. Az integrált foglalkoztatás gyakran csak két lépcsőben érhető el. Az elmúlt években erre több modell is kialakításra, illetve kipróbálásra került, amelyek elsősorban abban különböznek, hogy az ún. köztes munkahely³ mit nyújt a fogyatékos emberek számára. A koncepció három modellt mutat be:

- A tranzitfoglalkoztatási modell lényege: a fogyatékos személy először egy védett (félig védett) foglalkoztatónál helyezkedik el, majd az alapvető kompetenciák, munkatapasztalat és némi begyakorlottság megszerzése után egy integrált foglalkoztató alkalmazza tovább. A munkaerő-piaci program teljes időtartamát célszerű 36 hónapban maximálni. Ebből a tranzitfoglalkoztató szervezet legfeljebb 18 hónapig kaphat egy adott fogyatékos személy foglalkoztatása után támogatást,

³ Köztes munkahely alatt minden olyan munkatapasztalat szerzést is biztosító szervezetet értünk, amelynek célja a fogyatékos emberek felkészítése az integrált foglalkoztatásra.

míg a 36 hónapból fennmaradó időre a nyílt munkaerő-piaci munkáltatót illeti meg a támogatás.

- A közvetítő-munkahely modell lényege: A fogyatékos személy először egy olyan köztes munkahelyre kerül, amely munkatapasztalatot ad számára és felkészíti a munkavállalásra. Ezt követően kiközvetíti őt integrált munkáltatókhoz. A 36 hónapos munkaerő-piaci program során a közvetítő munkahely 6-12 hónapra kaphat támogatást, míg a fennmaradó 24-30 hónapra az integrált foglalkoztató igényelheti a támogatást.
- A szolgáltató-munkahely modell lényege: a szolgáltató munkahely fogyatékos és ép munkavállalókból kialakított munkacsoportokkal szolgáltatási tevékenységeket végez feladatkezelés keretében, nyílt (munkaerő)-piaci cégeknél, vállalkozási szerződéssel, vállalkozói díj ellenében. A megbízásokat a munkacsoportok a megrendelők telephelyein önállóan teljesítik. A fogyatékos munkavállalók a rehabilitációjukat elősegítő közösségi és munkaköri csoportnormák szerint dolgoznak. Munka közben szembesülnek a valós munka-elvárásokkal, sokrétű, érdemi kommunikációra, együttműködésre motiváltak. Ennek eredményeként a fogyatékos munkavállalók egy része fokozatosan átkerül a megrendelő állományába, vagy önállóan más integrált foglalkoztatóknál helyezkedik el. A fogyatékos személy foglalkoztatását a munkaügyi szervezet legfeljebb 36 hónapig támogatná, az integrált foglalkoztatóhoz kerülés ösztönzése érdekében a szolgáltató-munkahely maximum 18 hónapon keresztül lenne jogosult a támogatásra. A fennmaradó időszakra a fogyatékos személyt alkalmazó integrált munkáltató igényelhetné a támogatást.

A koncepció mindhárom modell esetében bemutatja:

- a modell a szereplőit, és a velük szemben támasztott alapvető követelményeket,
- az egyes szereplők feladatait,
- az egyes szereplők számára nyújtható támogatásokat,
- a modell megvalósításának rövid leírását.
- az akkreditációs (minőségi) követelményeket.

17. Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat a megváltozott munkaképességű személyek számára a hagyományos munkaközvetítés mellett több egyéb szolgáltatást is nyújt. E szolgáltatások nem fedik le a foglalkoztatás sikeres elősegítéséhez szükséges összes

szolgáltatást, nincsenek meg a személyes törődéshez szükséges humánerőforrások sem. Az elmúlt évek kísérleti programjai alapján a koncepció meghatározza a fogyatékos emberek integrált foglalkoztatását segítő komplex szolgáltatás elemeit.

A komplex munkaerő-piaci szolgáltatási csomag standardizálásának szakmai feltételei a kísérleti programok eredményeként megteremtődtek. A munkaerő-piaci szolgáltatások támogatásának a jogi lehetősége adott. Az Európai Unió által támogatott foglalkoztatáspolitikai célú programokból a finanszírozás is biztosítható lenne. Célszerű lenne, ha ennek a standardizált munkaerő-piaci szolgáltatásnak a nyújtására minden regionális munkaügyi központ egységes pályázatot írna ki szervezetek részére. Számos közhasznú szervezet felkészült arra, hogy ilyen szolgáltatást nyújtson.

18. Az integrált foglalkoztatás elősegítésének másik kulcskérdése a munkáltatók érdekeltségének megteremtése. A munkáltatók jelentős része az akkreditációval együtt járó terheket túlzottnak érzi az elérhető támogatásokhoz képest. Az akkreditációra feltételeit úgy kellene megállapítani, hogy ne néhány száz, hanem több tízezer munkáltató vállalja az akkreditációt. Az egyszerűsítésre több lehetőség is kínálkozik:

- az akkreditáció egészének lényeges egyszerűsítése, a feltételek könnyítése, különösen az alaptanúsítvány megszerzésekor;
- egyszerűsített akkreditációs alaptanúsítvány bevezetése; (Ezt olyan munkáltatók igényelnék, akik maximum 3 fogyatékos munkavállalót foglalkoztatnak, illetve terveznek foglalkoztatni.)
- egyes munkakörök akkreditálásának lehetővé tétele.

E mellett újra kellene gondolni azt a szabályt, amely nem teszi lehetővé az akkreditálást a külső cégek telephelyein végzett szolgáltató tevékenység esetén. Ez ugyanis a fogyatékos személyek foglalkoztatási lehetőségeit nagymértékben beszűkíti.

19. Az akkreditált foglalkoztatók támogatási rendszerének ésszerűsítésére három jelentősebb intézkedési irány jelölhető ki:

- csak a fogyatékos munkavállalók kötelező foglalkoztatási szintjét teljesítő munkáltatók részesüljenek támogatásban,
- a támogatás mértéke a begyakorlottság megszerzését követően csökkenjen,
- a támogatás három éves időszakának meghosszabbítására csak akkor kerüljön sor, ha a fogyatékos munkavállaló a sikeres rehabilitáció ellenére sem képes átlagos teljesítménnyel, önállóan dolgozni.

A másodikként említett javaslat lényege az, hogy ha a megváltozott munkaképességű személy a rehabilitációjához szükséges munkatapasztalatot megszerezte, akkor foglalkoztatásának már kisebb támogatás mellett is gazdaságosnak kell bizonyulnia. A munkatapasztalat megszerzésének szükséges időtartama általában 12 hónap. Azt a megoldást javasoljuk, hogy a foglalkoztatás első 12 hónapjában a jelenlegi támogatási mértékek 45, illetve 65 százalékra emelkedjenek, majd 10 százalékponttal csökkenjenek a betanulási időszakot követően.

A harmadikként említett intézkedési irány felé történő elmozdulásnak alapfeltétele a munkahelyi rehabilitációs folyamat eredményességének érdemi értékelése egy külső szakértői szervezet által. Az értékelés megállapítaná, hogy a rehabilitáció sikeres volt-e, és az adott fogyatékos személy rehabilitációja teljes, vagy részleges. Ha a teljes rehabilitáció megvalósult, akkor a továbbiakban a munkáltató e személy után foglalkozási rehabilitációs támogatást már nem vehetne igénybe. Ha a rehabilitáció annak ellenére is csak részleges, hogy a munkáltató minden szükséges intézkedést megtett, akkor a munkáltató a továbbiakban is jogosult marad foglalkozási rehabilitációs támogatásra. Ennek formájára (bértámogatás vagy segítő személy foglalkoztatásának támogatása), időtartamára és mértékére szintén a szakértői szervezet tenne javaslatot.

20. A költségvetési szervek az akkreditációból és a költségvetési támogatásból is ki vannak zárva, holott a fogyatékos emberek foglalkoztatásának egy fontos terepét jelentik. Indokolt intézkedési csomag kidolgozása a fogyatékos emberek költségvetési intézményi foglalkoztatásának elősegítésére. Ez a következő elemeket tartalmazhatná:
- a többletstátuszokat egy részét fogyatékos személyek felvételével kelljen betölteni;
 - gyakornoki program a fogyatékos pályakezdő fiatalok számára;
 - tanulmányi ösztöndíjrendszer a felsőfokú intézményben tanuló fogyatékos fiatalok számára;
 - foglalkoztatási kvóta bevezetése oly módon, hogy annyi státusz bére kerül zárolásra, ahány fővel elmarad az intézmény a foglalkoztatási kötelezettség teljesítésétől.
21. A rehabilitációs hozzájárulás jelenlegi mértéke nem ösztönzi a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatását. A hozzájárulás emelését össze lehetne

kötni azzal, hogy a munkáltató rehabilitációs kötelezettségét többféleképpen is teljesíthesse:

- megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásával,
- munkahelyi gyakorlat biztosításával megváltozott munkaképességűek részére,
- megrendelések adásával megváltozott munkaképességű dolgozókat nagy létszámban foglalkoztató szervezetek számára.

22. A fogyatékos személyek foglalkoztatása támogatásánál az egyik gond, hogy a sokféle támogatás különböző módokon férhető hozzá. Célszerű lenne a támogatásokat magához a fogyatékos személyhez rendelni. Erre egy START-kártyákhoz hasonló rendszer bevezetése kínál lehetőséget. Ezt első lépésben a pályakezdő fogyatékos fiatalok számára lehetne bevezetni. A rendszer egyes elemei a következők lennének:

- A rehabilitációs szakértői szerv megállapítja a fiatal fogyatékos személy egészségkárosodását, rehabilitációjának irányát és rehabilitációs szükségleteit.
- A szakértői vélemény alapján a munkaügyi kirendeltség rehabilitációs tanácsadás keretében összeállítja a jogszabályokban meghatározott támogatások és szolgáltatások közül azt a támogatási és szolgáltatási csomagot, amelyre a fogyatékos személynek az integrált foglalkoztatás keretében történő rehabilitációjához szükség van. Erre a csomagra ő jogosulttá válna, amit a munkaügyi kirendeltség igazolna. Az igazolás technikai kivitelezése egy START-INTEGRÁL-kártya formájában történne.
- A kártya birtokában a fogyatékos személy maga kereshetné fel azokat a szolgáltatókat, képző helyeket, köztes munkahelyeket és integrált foglalkoztatókat, amelyeknél a szolgáltatásokat, támogatásokat igénybe kívánja venni. A szolgáltatók és a munkáltatók biztosak lehetnének abban, hogy e személy után a támogatást az erre kijelölt állami szervtől megkapják.

Egy ilyen rendszer „a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról” szóló 2004. évi CXXIII. törvény módosításával (kiegészítésével) és egy végrehajtási kormányrendelet megalkotásával jogi értelemben viszonylag egyszerűen megalkotható. A rendszer meglévő, illetve e koncepcióban létrehozni javasolt támogatásokból és szolgáltatásokból épülne fel, így többletköltséggel nem járna.

Bevezetés

A fogyatékos emberek integrált foglalkoztatása ösztönzése koncepciójának kidolgozásánál nem kell, sőt nem szabad a nulla pontról kiindulni. Elsősorban azért nem, mert a közelmúltban a magyar Országgyűlés elfogadott két olyan dokumentumot, amelyek meghatározzák a fogyatékossgal élő személyek integrált foglalkoztatásával kapcsolatos legfontosabb célokat, elveket, követelményeket. Másodsorban az Európai Unió különböző fórumain is napirenden van ez a kérdés, a közösségi szintű stratégiák, cselekvési tervek és az egyes tagállamok tapasztalatai is iránytűként, illetve mintaként szolgálhatnak a magyar szabályozás és gyakorlat számára. Végül fontos megemlítenünk, hogy az elmúlt 10-15 évben különböző magyarországi civil szervezetek – a magyar állam, illetve az Európai Unió támogatásával – számos olyan szolgáltatási-foglalkoztatási modellt alakítottak ki, illetve programot bonyolítottak le, amelyek a fogyatékossgal élő személyek integrált foglalkoztatását sikeresen segítették elő.

Ezért a tanulmány kiinduló pontjaként ismertetjük az Országgyűlés által 2006-ban, illetve 2007-ben elfogadott határozat, illetve törvény témánk szempontjából legfontosabb részeit. Ezt követően röviden bemutatjuk az Európai Fogyatékosügyi Stratégia és az erre alapozott kétéves akciótervek legfontosabb foglalkoztatással kapcsolatos célkitűzéseit. Több magyar civil szervezet sikeres programjainak rövid leírását a **3. melléklet** tartalmazza. Természetesen ezek általánosítható tapasztalatait magába a koncepcióba építettük be.

Az említett dokumentumok ismertetése előtt azonban fontos tisztázni, **hogyan a koncepció szempontjából kit tekintünk fogyatékos embernek⁴ és mit tartunk integrált foglalkoztatásnak.⁵**

Fogyatékos embernek azt a személyt tekintjük, akinek végleges, az egész életére kiható testi, értelmi, érzékszervi (különösen látás-, hallás, mozgásszervi) károsodása, korlátozottsága van, amely tartós hátrányt jelent számára a társadalomban való aktív részvétele gyakorlásában, és hátrányai kompenzációjához külső segítségre van szüksége (segítő személy, segédeszköz, speciálisan kialakított környezet). A fogyatékos személy testi funkcióiban és struktúrájában károsodás, eltérés, veszteség, hiány áll fenn, s ezáltal tevékenységében akadályozottá,

⁴ A koncepcióban általában a „fogyatékos ember” kifejezést használjuk összhangban az Országos Fogyatékosügyi Program szóhasználatával. Ezzel szemben a tárgyban született ENSZ egyezmény magyar fordítása a fogyatékkal élő személy kifejezést használja.

⁵ A fogalmak meghatározása során elsősorban Zalabai Péterné – Vízvárdi András: Az élő munkahely (Foglalkozási rehabilitációról munkaadóknak) című könyv fogalommagyarázatát használtam fel.

részvételében korlátozottá vált. Ugyanakkor az utóbb említett akadályozottság és korlátozottság nem csak az egészségi állapottól függ, hanem annak környezeti és személyes tényezők is okai lehetnek.⁶ Ezen a felismerésen alapszik **a fogyatékoság szociális modellje, amely szerint a fogyatékoság nem személyes probléma, hanem emberjogi kérdés,** amelynek megválaszolása társadalmi összefogást igényel. Megfelelő környezeti módosításokra van szükség annak érdekében, hogy a fogyatékos emberek is részt vehessenek a társadalmi élet minden területén.

A fogyatékoság fenti, általános definícióját azonban a magyar jogszabályok nem veszik át teljes mértékben. Az egyes jogszabályok az adott jogszabály alkalmazása szempontjából fogyatékos személynek tekinthető emberek körét eltérően határozzák meg, például a mozgássérültekre, látássérültekre, hallássérültekre, értelmi fogyatékosokra, halmozottan sérültekre, autistákra korlátozzák. Az eltérő definíciók gyakran indokolhatóak, hiszen a fogyatékoságból eredő korlátozottságok az élet különböző területein más-más súlyosságúak lehetnek. Például a közlekedésében súlyosan akadályozott mozgássérült ember munkaképessége bizonyos szakmákban teljes értékű lehet.

Korábban élis határvonalat húztak a fogyatékoság és az egészségkárosodás közé, azon az alapon, hogy a fogyatékoság egy nem gyógyítható állapot, az egészségkárosodás viszont igen. **Napjainkra – különösen a nemzetközi jogban – egyre inkább elmosódik a különbség a fogyatékos és az egészségkárosodott személy között.** Például a fogyatékos emberek nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatásának támogatását szabályozó, a közelmúltban megjelent európai közösségi jogszabály⁷ hivatalos magyar fordítása a támogatás célcsoportját „fogyatékkal élő munkavállalóknak” nevezi. A rendeletben rögzített definícióból⁸ azonban egyértelmű, hogy ebbe a munkavállalói körbe az egészségkárosodott személyeket is bele kell érteni, az alanyi kör pontos meghatározását pedig a rendelet a nemzeti szabályozásra bízta. Szélesen határozza meg a fogyatékkal élő személyek körét az ENSZ hivatkozott egyezménye is: „minden olyan személy, aki hosszan tartó fizikai, értelmi, szellemi vagy érzékszervi károsodással él, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és másokkal egyenlő társadalmi szerepvállalását.”⁹

⁶ Ez az egyik legfontosabb üzenete az Egészségügyi Világszervezet által 2001-ben kiadott, a „Funkcióképesség, fogyatékoság és egészség nemzetközi osztályozása” c. dokumentumnak is.

⁷ A Bizottság 800/2008/EK rendelete a Szerződés 87. és 88. cikke alkalmazásában a támogatások bizonyos fajtáinak a közös piaccal összeegyeztethetőségének nyilvánításáról

⁸ A rendelet 2. cikk 20. pontja értelmében „fogyatékkal élő munkavállaló”: bármely olyan személy

a) aki a nemzeti jog szerint fogyatékosnak elismert; vagy

b) aki elismerten fizikai, elméleti vagy pszichológiai károsodásban szenved.

⁹ Fogyatékosággal élő személyek jogairól szóló ENSZ egyezmény 1. cikk.

A koncepciónk szempontjából még egy fogalom érdemel említést. Ez a **megváltozott munkaképesség fogalma**, amely a foglalkoztathatóság szempontjából fogalmazza meg a fogyatékos, illetve az egészségkárosodás miatti akadályoztatottságot. Ebben a megközelítésben megváltozott munkaképességű az a személy, akinek a munkavállalási és munkahely-megtartási, valamint az abban történő előrehaladási esélyei testi, vagy szellemi állapotváltozása, funkcióvesztése, vagy rendellenessége miatt csökkent. A (súlyos) fogyatékos és egészségkárosodás általában a munkavégzésben is korlátozottságot jelent, azaz a fogyatékos és az egészségkárosodott személyek megváltozott munkaképességűnek minősülnek, ha a munkában való akadályozottságuk egy bizonyos mértéket meghalad.

Koncepciónkban, amikor fogyatékos embert említünk, akkor a fent ismertetett általános definíciót tartjuk szem előtt, azzal a kiegészítéssel, hogy fogyatékosága olyan súlyos, hogy az a munkavégzésben is korlátozottságot, akadályozottságot jelent. Következésképpen **koncepciónk szempontjából a fogyatékos ember egyúttal megváltozott munkaképességű személynek is minősül.**¹⁰

Koncepciónkban az **integrált foglalkoztatás** alatt azt értjük, ha a fogyatékos munkavállaló fogyatékosága jellegétől és mértékétől függetlenül olyan munkahelyen dolgozik, ahol munkatársai döntő többsége nem fogyatékos. A fogyatékos munkavállaló azonos munkáért azonos juttatásokra és bérre jogosult, mint az ép munkavállalók. Az integrált foglalkoztatás ellentétje a védett foglalkoztatás, illetve a szociális intézményi foglalkoztatás. **Védett foglalkoztatás** esetén a munkáltató a piacon értékesíthető tevékenységet végez, és ehhez a tevékenységhez jelentős részben¹¹ fogyatékos embereket alkalmaz, a munkakörülményeket és munkafeltételeket a fogyatékos emberek speciális igényeihez igazodva alakítja ki. Ezzel összefüggésben a fogyatékos emberek foglalkoztatásához jelentős állami támogatásban részesül. **Szociális (intézményi) foglalkoztatás** esetén a munkáltató szociális intézmény, a foglalkoztatottak szociális gondozásra szoruló személyek és a foglalkoztatás elsődleges célja maga a rehabilitáció és nem piacon gazdaságosan értékesíthető termékek előállítására. A magyar jogi szabályozás egy harmadik foglalkoztatási formát is ismer, a **védett szervezeti foglalkoztatást**, amely egyfajta átmenet a védett foglalkoztatás és a szociális (intézményi) foglalkoztatás között.

¹⁰ Ezt az elvet követi az új Országos Fogyatékosügyi Program is, amikor leszögezi: „ahol ebben az anyagban fogyatékos felnőtt korú emberekről van szó, egyúttal a megváltozott munkaképességű személyeket is érteni kell.”

¹¹ Mind a magyar, mind az európai közösségi szabályozás legalább 50 százalékban határozza meg a fogyatékos (megváltozott munkaképességű) dolgozók arányát ahhoz, hogy egy piaci munkáltató védett foglalkoztatónak minősülhessen.

1. A fogyatékos emberek foglalkoztatásával kapcsolatos alapelvek és legfontosabb célkitűzések

A továbbiakban áttekintjük a bevezetőben említett három alapidokumentumnak a fogyatékos emberek foglalkoztatásával kapcsolatos alapelveit és legfontosabb célkitűzéseit.

1.1. Az új Országos Fogyatékosügyi Program alapelvei és a foglalkoztatással kapcsolatos célkitűzései

Az Országgyűlés által 2006-ban elfogadott új Országos Fogyatékosügyi Program¹² (a továbbiakban: Program) az alábbi alapelveket fogalmazza meg:

- prevenció elve,
- egyéni szükségletek elve,
- rászorultság elve,
- integráció elve,
- normalizáció elve,
- rehabilitáció elve,
- egyenlő esélyű hozzáférés elve,
- egyetemes tervezés elve,
- „semmit rólunk nélkülünk” elv.

Ezek közül koncepciónk szempontjából kiemelkedik az integráció elve, a normalizáció elve és a rehabilitáció elve. Érdeemes ezért felidézni, miként fejti ki a Program ezeknek az elveknek a tartalmát:

„Az **integráció elve** feltételezi, hogy a fogyatékos emberek a mindennapi folyamatokban (pl. oktatás, szociális és gyermekvédelmi ellátás, foglalkoztatás, sport, kultúra) kapcsolatot létesíthetnek és tarthatnak fenn más emberekkel, valamint a társadalmi és gazdasági intézmények legszélesebb körével. Az érintkezés feltételeinek biztosítása magában foglalja a társadalom tagjainak érzékennyé tételét (társadalmi befogadás), a fizikai helyváltoztatáshoz szükséges sajátos körülmények erősítését (akadálymentes közlekedés, egyenlően hozzáférhető fizikai környezet), a megfelelő kommunikációs eszközök és technikák használatát (pl. vak- és gyengénlátó-barát honlapok, jelnyelvi tolmácsolás, könnyen érthető nyelvezet és piktogramok használata). A kapcsolatok létesítésének és fenntartásának hagyományos, személyes jellegű

¹² Az új Országos Fogyatékosügyi Programról szóló 10/2006. (II. 16.) OGY határozat

módszere mellett az integráció elvének megvalósulását korszerű technikai eszközökön keresztül (internet-hozzáférés, elektronikus levelezés, mobiltelefon használata), korszerű módszerekkel (táv munka, távoktatás) is elérhetjük. Különös figyelemmel kísérendő és támogatandó – különösen az egészségügyi, oktatási, szociális és gyermekvédelmi szolgáltatások igénybevételekor – az, hogy a fogyatékos emberek folyamatos kapcsolatot tarthassanak fenn családtagjaikkal. A társadalmi integráció erősítése érdekében fontos, hogy a támogatások igénybevétele szélesebb körű és intenzívebb kapcsolatrendszer kiépítését és ápolását jelentse. Minden, a társadalmi kapcsolatok megszakításához és a kirekesztéshez vezető lépés elkerülendő és – indokolt esetben – szankcionálandó. Minden indokolatlanul szegregáló intézkedés, szakmai elv felülvizsgálatra szorul.”

„A **normalizáció elve** alapján a fogyatékos személy számára a társadalom más tagjaival azonos életminták és hétköznapi életfeltételek válnak elérhetővé. Úgy kell tehát a körülményeket kialakítani, hogy azok a társadalom megszokott feltételeinek és életmódjának a lehető legteljesebb mértékben megfeleljenek.”

„A **rehabilitáció elvének** megfelelően a fogyatékos embereket képessé kell tenni arra, hogy érdemi erőfeszítéseket tehessenek állapotuk és képességeik javítására, vagy azok romlásának megállítására, lassítására. A rehabilitáció elve feltételezi a fogyatékos emberek együttműködését a megfelelő közszolgálati intézményekkel. Így lehetőségük van arra, hogy befolyásolják a rehabilitáció konkrét céljait és eszközeit, hogy együttműködésüket egyenlő felek megállapodásaként, írásban rögzített, és kölcsönös garanciákat tartalmazó rehabilitációs szerződések, egyéni rehabilitációs tervek foglalják keretbe.”

A Program 4.3. pontja megállapítja, hogy a társadalmi életben való aktív részvétel elsősorban a foglalkoztatással érhető el. Ennek elősegítése érdekében a Program az alábbi intézkedéseket irányozza elő:

- 1. Gondoskodni kell a fogyatékos személyek nyílt munkapiaci munkavállalását akadályozó jogszabályi, szakmai, tárgyi körülmények felszámolásáról, a munkaadók és a fogyatékos munkavállalók érdekeltségének megteremtéséről.**
- 2. A munkahelyi integráció elősegítése érdekében szélesíteni kell azokat az eszközöket, feltételeket, amelyek igénybevétele mellett több fogyatékos ember dolgozhat az ép emberekkel együtt.**
3. Külön figyelmet kell fordítani a foglalkoztatás területén leghátrányosabb helyzetben lévő, értelmi fogyatékosággal élő személyek munkavégzési lehetőségének megteremtésére.

4. Tovább kell dolgozni a védett munkahelyek szabályozásán, ideértve azok tényleges költségekhez igazodó finanszírozását.
5. Ki kell építeni a súlyosan fogyatékos személyek „terápiás foglalkoztatásának” jogszabályi, szakmai, tárgyi és finanszírozási hátterét.
- 6. Szabályozni szükséges a munkáltató rehabilitációs feladatait.**
7. A jogszabályi környezet átalakításával lehetővé kell tenni valamennyi munkavégző képességgel rendelkező állampolgár foglalkoztathatóságát.
8. Készüljön foglalkoztatási terv a fogyatékos személyek munkába helyezésére.
9. A munkaképesség-változás és a fogyatékoság minősítése során az eljárásban részt vevő valamennyi intézmény egységes dokumentációt alkalmazzon.
10. Meg kell vizsgálni olyan támogatási rendszer kialakításának lehetőségét, ami a munkáltató és a munkavállaló esetében egyaránt a fogyatékosá vált munkavállaló munkahelyének megőrzésében, átalakításában, a munkavállaló átképzésében teremt érdekeltséget.
11. Újra kell szabályozni a fogyatékos személyek egyéni vállalkozóvá válását, valamint az atipikus foglalkoztatási formákat segítő szolgáltatásokat és kedvezményeket.
12. A részmunkaidős foglalkoztatás, a távmunka és más foglalkoztatási formák meghonosításával, a munkáltatók érdekeltté tételével, és a megfelelő szociális szolgáltatások biztosításával támogatni kell a fogyatékos gyermekeket nevelő családok foglalkoztatási integrációját, visszatérését a munka világába.
13. Meg kell teremteni a települési önkormányzatok érdekeltségét az inaktivitás mérséklésében.
14. A fogyatékos emberek aktivitását elősegítő szolgáltatások fejlesztéséhez pályázati rendszerben támogatást kell biztosítani.
- 15. Valamennyi megyében ki kell építeni a foglalkozási rehabilitációs információkhoz, valamint a nyílt munkapiaci munkavállalást elősegítő foglalkozási rehabilitációs szolgáltatásokhoz való hozzáférést.**
- 16. Biztosítani kell a fogyatékos emberek munkavállalását elősegítő képzésekhez, át- és továbbképzésekhez való hozzáférés lehetőségét.**
17. A munkaadókat arra kell ösztönözni, hogy a fogyatékos munkavállalóik számára is biztosítsák a munkahelyi előmenetel lehetőségét.

A fenti felsorolásból látható, hogy Program foglalkoztatási célkitűzései között prioritást kapott (1. és 2. helyen kerül említésre, és más pontokban is szerepel) az integrált

foglalkoztatás elősegítése, de hangsúlyos feladat a védett és a terápiás foglalkoztatás szabályozási környezetének javítása is. Következésképpen az integrált foglalkoztatásra való törekvés nem jelenti a védett és a terápiás foglalkoztatás szükségességének megkérdőjelezését. Sőt – mint látni fogjuk – a védettebb foglalkoztatási formák előkészítői lehetnek az integrált foglalkoztatásnak.

1.2. A fogyatékosággal élő személyek jogairól szóló ENSZ egyezményből eredő követelmények

A fogyatékosággal élő személyek jogairól szóló ENSZ egyezmény¹³ (a továbbiakban: Egyezmény) az alábbi alapelveket rögzíti 2. cikkében:

- a) a veleszületett méltóság, az egyéni autonómia tisztelete, beleértve a saját döntés meghozatalának szabadságát és a személyek függetlenségét;
- b) a hátrányos megkülönböztetéstől való mentesség;
- c) teljes és hatékony társadalmi részvétel és befogadás;
- d) a fogyatékosággal élő személyek különbözőségének tisztelete és elfogadásuk az emberi sokszínűség, valamint az emberiség részeként;
- e) esélyegyenlőség;
- f) hozzáférhetőség;
- g) a nők és férfiak közötti egyenlőség;
- h) a fogyatékosággal élő gyermekek formálódó képességeinek tisztelete, és a fogyatékosággal élő gyermekek identitásuk megőrzéséhez fűződő jogának tiszteletben tartása.

Az alapelvek nagyon szemléletesen mutatják a fogyatékosügy ún. emberjogi megközelítését, vagyis azt a törekvést, hogy a fogyatékos emberek ugyanúgy tudják emberi méltóságukból adódó jogukat gyakorolni, mint az ép emberek. Ezt a törekvést legtömörebben az Egyezménynek az általános kötelezettségekről szóló 4. cikke 1. pont bevezető szövege, valamint a)–c) alpontjai fogalmazzák meg:

„1. A részes államok kötelezettséget vállalnak arra, hogy biztosítják és elősegítik valamennyi alapvető emberi jog és szabadság teljes megvalósulását valamennyi fogyatékosággal élő személy számára, a fogyatékoság alapján történő bármiféle hátrányos megkülönböztetés nélkül. Ennek érdekében a részes államok vállalják, hogy

¹³ Kihirdette a Fogyatékosággal élő személyek jogairól szóló egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv kihirdetéséről szóló 2007. évi XCII. törvény, hatályba lépett 2008. V. 3-án.

- a) meghoznak minden megfelelő jogalkotási, közigazgatási és egyéb intézkedést a jelen Egyezményben foglalt jogok végrehajtása érdekében;
- b) megtesznek minden megfelelő intézkedést, ideértve a jogalkotási lépéseket a fogyatékossgal élő személyek hátrányos megkülönböztetését tartalmazó törvények, rendelkezések, szokások és gyakorlat módosítása vagy eltörlése érdekében;
- c) figyelembe veszik a fogyatékossgal élő személyek emberi jogainak védelmét és előmozdítását valamennyi politika és program során;”

A c) pont szerinti kötelezettségvállalás a korszerű fogyatékosügyi politika egy másik fontos elvére utal, az ún. **főáramlatban tartásra (mainstreaming)**. Ez többek között azt jelenti, hogy az állam nem elkülönült fogyatékosügyi politikát valósít meg, hanem minden fontos szakpolitikája kialakításánál és végrehajtásánál figyelembe veszi a fogyatékos személyek szempontjait és érdekeit.

A fogyatékos emberek jogainak kiteljesítése szempontjából alapvető szakpolitika a foglalkoztatáspolitikai is. Ezzel az Egyezmény 27. cikke foglalkozik. E cikk értelmében az Egyezmény részes államai a fogyatékos személyek munkavállalásának elősegítése érdekében az alábbi kötelezettségeket vállalták:

„1. 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 jogaikat;

- d) biztosítsák a fogyatékossgal élő személyek számára, hogy hatékonyan hozzáférjenek az általános szakmai és pályaválasztási tanácsadói programokhoz, a közvetítói 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;
- g) fogyatékossgal élő személyeket foglalkoztassanak a közszférában;
- h) megfelelő politika és intézkedések révén elősegítsék a fogyatékossgal élő személyek magánszektorban történő alkalmazását, amelybe beletartozhatnak megerősítő programok, ösztönzők és egyéb intézkedések;
- i) biztosítsák, hogy a munkahelyen ésszerű elhelyezés legyen biztosítva a fogyatékossgal élő személyek számára;
- j) elősegítsék a fogyatékossgal élő személyek munkatapasztalat-szerzését a nyílt munkaerőpiacon;
- k) támogassák a fogyatékossgal élő személyeknek szóló szakképzési és szakmai rehabilitációt, a munkában tartási és munkába való visszatérést segítő programokat.”

A fenti idézetből egyértelmű, hogy az Egyezmény – bár pont ezt a kifejezést nem használja – az integrált foglalkoztatást szorgalmazza elsősorban, a munka világának minden területén (közszféra, magánszektor, vállalkozások, szövetkezetek). Ezáltal egyértelmű útmutatást ad a fogyatékos emberek foglalkoztatását segítő hazai szabályok és intézmények kialakításához.

1.3. A fogyatékkal élő személyek foglalkoztatásával kapcsolatos elvek és szabályok az Európai Unióban

1.3.1. A fogyatékos emberek foglalkoztatásával kapcsolatos elvek és célkitűzések az Európai Unió Fogyatékosügyi Stratégiájában

Az Európai Unió 2003-ban elfogadott Fogyatékosügyi Stratégiája (Akcióterve)¹⁴ az a dokumentum, amely a fogyatékos emberek társadalmi és munkaerő-piaci integrációja elősegítésének alapelveit és céljait meghatározza a 2004-2010 időszakra. A Stratégiában tükröződő ún. emberjogi megközelítés alapját az Európai Unió 2000 decemberében elfogadott

¹⁴ European Commission (2003): COM(2003) 650 final Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Equal opportunities for people with disabilities: A European Action Plan

Alapvető Jogok Chartája mellett a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EC Európai Tanács irányelv adja meg. A Fogytékosügyi Stratégia (Akcióterv) a stratégiai célok meghatározása mellett a 2004-2005 évekre állapított meg konkrét feladatokat. Ezt követően két évente újabb két évre szóló fogytékosügyi akcióterveket dolgoz ki és fogad el az Európai Bizottság.

Az európai modell és az Egyezmény megközelítésmódjának hasonlósága nem véletlen.

Az Európai Bizottság a 2008-2009-re szóló Fogytékosügyi Akciótervében¹⁵ maga szövezi le, hogy a fogytékossággal kapcsolatos közös európai megközelítés nagy hatással volt az Egyezményre, és az a fogytékosság európai szociális modelljét tükrözi. Továbbá az európai megközelítés fő elemei, amelyek ötvözik a diszkrimináció-ellenességet, az egyenlő esélyeket és az aktív befogadást, kerültek az ENSZ egyezmény középpontjába is.

Az Európai Fogytékosügyi Stratégia megállapítja, hogy a fogytékos emberek jogainak mind teljesebb biztosítása nemzeti hatáskör, azaz az egyes tagállamok feladata. Ehhez az Európai Unió három módon tud leginkább hozzájárulni:

- a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EC Európai Tanács irányelv maradéktalan megvalósításának szorgalmazásával;
- a fogytékosügyi szempontoknak és érdekeknek a kapcsolódó közösségi politikákban való érvényesítésével (mainstreaming);
- a „Mindenki számára hozzáférhető” elv gyakorlati megvalósításával.

A **2004-2005-re szóló Fogytékosügyi Akcióterv** az alábbi négy, egymást kiegészítő pillérré épült:

- **a fogytékos emberek munkához jutásának és munkában maradásának elősegítése,**
- az egész életen át tartó tanulás szorgalmazása a fogytékos emberek foglalkoztathatóságának, alkalmazkodó képességének, személyiségfejlődésének és aktív állampolgársága előmozdításának érdekében,
- az új technológiák nyújtotta lehetőségek jobb kihasználása,
- a középületek akadálymentesítése.

¹⁵ European Commission (2007): COM(2007) 738 final Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Situation of disabled people in the European Union: the European Action Plan 2008-2009 p. 2.

A **2006-2007-re szóló Fogyatékosügyi Akcióterv**¹⁶ megőrizte a **fogyatékos emberek foglalkoztatásának bővítését és gazdasági aktivitásának növelését**, mint első számú prioritást. A fogyatékos emberek foglalkoztatási kérdéseinek előtérbe helyezésével az emberi jogi aspektus mellett komoly gazdasági érdekre is reagált. Hangsúlyozta, hogy, a Lisszaboni Stratégiában előírányzott versenyképes, tudásalapú Európa megteremtéséhez az inaktív csoportok aktivizálására, a kihasználatlan gazdasági potenciál mozgósítására van szükség.

A **2008-2009-re szóló Fogyatékosügyi Akcióterv** a hozzáférhetőséget (elérhetőséget, akadálymentességet) helyezte a középpontba. Ezzel összefüggésben **első számú prioritásként a munkaerőpiac hozzáférhetőségét határozta meg**. Ez egyfelől azt jelenti, hogy a nyílt munkaerő-piaci munkahelyek a fogyatékos emberek számára elérhetőek legyenek, másfelől munkaerő-piaci szolgáltatások feleljenek meg a fogyatékos emberek igényeinek.

Látható tehát, hogy **az Európai Unió fogyatékosügyi politikájában a foglalkoztatás elősegítése mindvégig a leghangsúlyosabb célkitűzés maradt**. A feladat konkrét megvalósítása az Európai Foglalkoztatási Stratégia keretében történik, amely kiemelten foglalkozik a fogyatékos emberek munkaerő-piaci integrációjával. Az ezt támogató preferált eszközök az alábbiak:

- rehabilitációs – kiemelten a foglalkozási rehabilitációs – szolgáltatások minőségének javítása,
- személyre szabott megközelítés erősítése,
- foglalkoztathatóság javítása,
- az állami foglalkoztatási szolgáltatások elérhetővé tétele a fogyatékos emberek számára,
- alternatív foglalkoztatási formák bővítése.

Témánk szempontjából kiemelt figyelmet érdemel a 2008-2009. évi Akcióterv, amely szerint a fogyatékos emberek foglalkoztatási rátájának növelése egy összehangolt megközelítést igényel, amely ötvözi a rugalmas foglalkoztatási formákat, a támogatott foglalkoztatást, az aktív befogadást és a pozitív diszkriminációt.

Az Akcióterv a támogatott foglalkoztatáson a fogyatékos emberek nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatásához adható támogatást (pl. segítő személy foglalkoztatásához, munkahely átalakításához adható támogatás) érti. Ugyanakkor rámutat arra, hogy e tekintetben még nem

¹⁶ European Commission (2005): COM(2005) 604 final Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Situation of disabled people in the European Union: the European Action Plan 2006-2007

használják ki a lehetőségeket. Elsősorban arra kellene jobban odafigyelni, hogy a munkáltatóknak milyen technikai segítségre (szolgáltatásokra) van szükségük ahhoz, hogy megüresedő munkahelyeiket fogyatékos emberek alkalmazásával töltsék be. A Bizottság ezért bátorítani fogja a foglalkoztatási szolgáltatásokat nyújtó szervezeteket, hogy szakképzéseiket, rehabilitációs szolgáltatásaikat jobban hangolják össze a munkáltatók igényeivel.

1.3.2. A fogyatékos emberek foglalkoztatása támogatásának közösségi szabályai

A fogyatékos emberek foglalkoztatásának elősegítése érdekében a Bizottság legközvetlenebb eszköze foglalkoztatásuk támogatásának szabályozása. Az Európai Unióban a rehabilitációs foglalkoztatás két nagy területét különböztetik meg: a szociális elemeken alapuló munkaszervezést (szociális foglalkoztatás), valamint a munkaerő-piacon megvalósuló integrált vagy védett foglalkoztatást (munkaerő-piaci foglalkoztatás). A szociális foglalkoztatás esetében a súlyosan egészségkárosodott, fogyatékos személyek munkára való felkészítése, munka általi rehabilitációja a cél, és a foglalkoztatás révén létrejövő termelés, szolgáltatás gazdaságossága másodlagos jelentőségű. (A foglalkoztatás a cél, a termelés az eszköz.) A munkaerő-piaci foglalkoztatás esetében a munkáltatóknak úgy kell a foglalkozási rehabilitációt megvalósítaniuk, hogy közben meg kell őrizniük piaci versenyképességüket is. (A jövedelmező termelés a cél, a foglalkoztatás eszköz.)

A szociális foglalkoztatás elsősorban a súlyosan vagy halmozottan fogyatékos személyek számára biztosítja a képességeiknek megfelelő tevékenység folytatását. A foglalkoztatás elsősorban non-profit, illetőleg közösségi tulajdonban álló szervezetek szervezésében, jelentős állami támogatás mellett valósul meg. A munkavégzésre az általános munkajogi szabályoktól eltérő, speciális szabályok is vonatkozhatnak. A piacra nem termelő szociális foglalkoztatás nem tartozik a versenyjogi szabályozás hatálya alá, következésképpen ennek támogatása nemzeti hatáskör.

A fogyatékos emberek munkaerő-piaci foglalkoztatása tipikusan munkaviszony keretében valósul meg a piaci versenyben résztvevő munkáltatók közreműködésével. **Ehhez az egyes tagállamok a kötelezően alkalmazandó közösségi normák szabályai szerint nyújthatnak csak támogatást.** A piacgazdaság keretei között működő foglalkoztatók támogatására vonatkozó szabályokat 2008. június 30-ig az Európai Közösséget létrehozó Szerződés 87. és 88. cikkének a foglalkoztatásra nyújtott állami támogatásra történő alkalmazásáról szóló 2002. december 5-i 2204/2002/EK bizottsági rendelet tartalmazta. Ezt váltotta fel a Bizottság 800/2008/EK rendelete a Szerződés 87. és 88. cikke alkalmazásában a támogatások bizonyos

fajtainak a közös piaccal összeegyeztethetővé nyilvánításáról (a továbbiakban: **Rendelet**). Az előző és a jelenlegi bizottsági rendelet előírásai is az uniós versenyszabályokkal összhangban hivatottak biztosítani a piacszűkítést (a versenyhátrányt kompenzálónál nagyobb nemzetállami támogatás) megakadályozását. Ennek érdekében a **Rendelet** tételesen felsorolja azokat a jogcímekeket, amelyek szerint támogatás nyújtható, és meghatározza a támogatás mértékét és összeghatárát.

A **Rendelet** – a korábbi hármas tagoltság helyett – **a bértámogatás egy formáját szabályozza**: a fogyatékkal élő munkavállalók foglalkoztatásának bértámogatás formájában történő támogatását. Ez a fogyatékos munkavállalók bér- és járulékköltsége 75 százalékáig terjedhet. **A Rendelet a költségkompenzációt négy esetben teszi lehetővé:**

- a) helyiségek átalakításának költségei,
- b) a fogyatékkal élő munkavállalók segítségével foglalkozó munkavállalók alkalmazásához kapcsolódó költségek.
- c) a fogyatékkal élő munkavállalók által használt berendezések átalakításának vagy beszerzésének, vagy a szoftverek beszerzésének és érvényesítésének költségei - beleértve az átalakított vagy segítség nyújtására alkalmas technológiai felszerelések költségeit is – amelyek azokon a költségeken felül jelentkeznek, amelyek akkor merülnének fel, ha a kedvezményezett nem fogyatékkal élő munkavállalókat foglalkoztatna,
- d) amennyiben a kedvezményezett védett munkahelyeket¹⁷ biztosít, az érintett létesítmény létrehozásának, üzembe helyezésének vagy kibővítésének költségei, továbbá minden, a fogyatékkal élő munkavállalók alkalmazásából közvetlenül eredő adminisztrációs és szállítási költség.

E szabályok viszonylag részletes ismertetését azért tartottuk szükségesnek, mivel ezek alkotják azt a keretet, amelyek között a fogyatékos emberek integrált foglalkoztatásához hazánkban is támogatás nyújtható.

1.4. E koncepció célkitűzései

Egy koncepció elkészítésekor az egyik legelső feladat azoknak a céloknak a kijelölése, amelyeket a koncepció szolgálni akar. Úgy ítéltük meg, hogy ezeket a célokat a fogyatékos emberek foglalkoztatásával kapcsolatban az Országgyűlés által meghatározott célokból, feladatokból kell levezetni, figyelembe véve azokat a kötelezettségeket, amelyeket

¹⁷ A **Rendelet** 2. cikk 21. pontja értelmében „védett munkahely”: olyan vállalkozásnál történő foglalkoztatás, ahol az alkalmazottak legalább 50 százaléka fogyatékkal élő munkavállaló.

Magyarország a Fogyatékosokkal élő személyek jogairól szóló Egyezményhez való csatlakozásával vállalt, illetve amelyek EU-tagságából következnek. Ennek megfelelően koncepciónk legközvetlenebbül az új Országos Fogyatékosügyi Program alábbi három feladat-kijelöléséhez kapcsolódik:

- Gondoskodni kell a fogyatékos személyek nyílt munkapiaci munkavállalását akadályozó jogszabályi, szakmai, tárgyi körülmények felszámolásáról, a munkaadók és a fogyatékos munkavállalók érdekeltségének megteremtéséről.
- A munkahelyi integráció elősegítése érdekében szélesíteni kell azokat az eszközöket, feltételeket, amelyek igénybevétele mellett több fogyatékos ember dolgozhat az ép emberekkel együtt.
- Meg kell vizsgálni olyan támogatási rendszer kialakításának lehetőségét, ami a munkáltató és a munkavállaló esetében egyaránt a fogyatékosná vált munkavállaló munkahelyének megőrzésében, átalakításában, a munkavállaló átképzésében teremt érdekeltséget.

Az Egyezmény az integrált foglalkoztatással kapcsolatos célkitűzéseket átfogóan határozza meg: (a részes tagállamok biztosítják), a fogyatékosokkal élő személyek számára nyitott, befogadó és hozzáférhető munkaerő-piacon szabadon választott és elfogadott munka révén nyerhető megélhetés lehetőségének jogát.” Ugyanakkor az Egyezmény ehhez kapcsolódóan két konkrét kötelezettségvállalást is tartalmaz: (a részes tagállamok)

- „biztosítják a fogyatékosokkal élő személyek számára, hogy hatékonyan hozzáférjenek az általános szakmai és pályaválasztási tanácsadói programokhoz, a közvetítői szolgáltatásokhoz, valamint a szakképzéshez és továbbképzésekhez;
- előmozdítják a fogyatékosokkal élő személyek elhelyezkedési és előrelépési lehetőségeit a munkaerőpiacon, valamint segítséget nyújtanak a munkahely felkutatása, megszerzése, megtartása és a munkához való visszatérés során.”

Az Európai Bizottság három kétéves akciótervének foglalkoztatási prioritásai pedig az alábbiak voltak:

- a fogyatékos emberek munkához jutásának és munkában maradásának elősegítése,
- a fogyatékos emberek foglalkoztatásának bővítését és gazdasági aktivitásának növelése,
- a munkaerőpiac hozzáférhetőségének biztosítása.

A fentiek alapján a koncepció célkitűzéseit az alábbiakban határozzuk meg:

A koncepció

- **a fogyatékos személyek nyílt munkapiaci munkavállalását akadályozó jogszabályi, szakmai körülmények feltárásával,**
- **a munkaadók és a fogyatékos munkavállalók érdekeltségének javítására, valamint**
- **a munkaerő-piaci integrációt elősegítő eszközökre vonatkozó javaslataival járuljon hozzá az integrált foglalkoztatásban részt vevő fogyatékos emberek számának növekedéséhez, befogadó munkaerő-piaci környezet kialakításához.**

2. A fogyatékkal élő személyek foglalkoztatásának jelenlegi hazai rendszere

Magyarországon a fogyatékos emberek foglalkoztatása több formában is megvalósulhat. Ezeknek döntő többsége nem tekinthető integrált foglalkoztatásnak. Ez utóbbi elősegítése szempontjából ezért kulcskérdés, hogy a jelenlegi szegregált foglalkoztatási rendszerek alkalmassá tehetők-e arra, hogy a fogyatékos emberek egy részét ténylegesen felkészítsék az integrált foglalkoztatásra. E kérdés megválaszolása előtt érdemes röviden áttekinteni az egyes foglalkoztatási formák főbb jellemzőit.

2.1. A szociális intézményben ellátott fogyatékos személyek intézményen belüli foglalkoztatása

Az intézményi jogviszonyban álló fogyatékos személy intézményen belüli foglalkoztatását (a továbbiakban: szociális foglalkoztatás) a szociális törvény¹⁸ és végrehajtási rendeletei¹⁹ szabályozzák. A szociális foglalkoztatásban foglalkoztatóként az a személy, illetve szervezet vehet részt, aki az ehhez szükséges külön jogszabályban²⁰ megjelölt személyi és tárgyi feltételekkel rendelkezik, és ennek alapján a szociális foglalkoztatásra szociális hatóságtól engedélyt kapott. A foglalkoztatásra az intézmény szakmai programja alapján, az egyéni gondozási, fejlesztési, illetve rehabilitációs tervben foglaltak szerint kerülhet sor. A szociális foglalkoztatásnak két formája létezik a **munka-rehabilitáció** és a **fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás**. Elsősorban a fogyatékos személy meglévő képességei, kora, fizikai és mentális állapota dönti el, hogy számára melyik foglalkoztatási forma az alkalmas.

A **munka-rehabilitáció** célja a szociális intézményben ellátott fogyatékos személy munkakészségének, valamint testi és szellemi képességeinek munkavégzéssel történő megőrzése, illetve fejlesztése, továbbá a fejlesztő-felkészítő foglalkoztatásra való felkészítés. A munka-rehabilitáció az intézményi jogviszony keretében történik.

A munka-rehabilitációs tevékenység megválasztásánál a szociális intézmény vezetője figyelembe veszi az ellátott testi és szellemi képességeit, és speciális szükségleteinek megfelelően biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit. A munka-rehabilitáció időbeosztását az ellátott állapotának, képességeinek

¹⁸ A szociális igazgatásról és szociális ellátásról szóló 1993. évi III. törvény 99/B-99/E. §-ok

¹⁹ Elsősorban a szociális foglalkoztatás engedélyezéséről és a szociális foglalkoztatás támogatásáról szóló 112/2006.(V. 12.) Korm. rendelet.

²⁰ A szociális foglalkoztatás engedélyezéséről és a szociális foglalkoztatás támogatásáról szóló 112/2006.(V. 12.) Korm. rendelet.

figyelembevételével egyénileg kell meghatározni az egyéni gondozási, fejlesztési, illetve rehabilitációs tervben úgy, hogy a foglalkoztatás időtartama nem haladhatja meg a napi 6 és a heti 30 órát, és el kell érnie a napi 4 és a heti 20 órát. Munka-rehabilitáció esetén a szociális intézmény vezetője az ellátottat munka-rehabilitációs díjban részesíti. A munka-rehabilitációs díj havi összege nem lehet kevesebb a mindenkori kötelező legkisebb munkabér 30%-ánál.

A **fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás** célja a szociális intézményben ellátott személy számára munkafolyamatok betanítása és foglalkoztatása révén **az önálló munkavégző képesség kialakítása, helyreállítása, fejlesztése**, valamint **a fogyatékos személy felkészítése védett munka keretében, illetve a nyílt munkaerőpiacon történő önálló munkavégzésre**. A fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás a fogyatékos személy és az intézmény (vagy az intézménnyel az ellátottak foglalkoztatására megállapodást kötött szervezet) között legfeljebb egy évre kötött munkaszerződés alapján határozott idejű munkaviszony keretében folytatható. A fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás keretében a 16. életévét betöltött személy foglalkoztatható.

A szociális intézmény a szociális foglalkoztatás keretében foglalkoztatott után támogatást igényelhet. A támogatás a központi költségvetésből a szociális intézmény részére – a fenntartón keresztül – nyújtott támogatás, amely a szociális foglalkoztatás működtetéséhez, ezen belül

- a foglalkoztatottak munka-rehabilitációs díjához, illetve munkabéréhez és ezek járulékaihoz,
- a külön jogszabályban előírt segítő munkabéréhez és ennek járulékaihoz,
- az anyagköltséghez,
- a közüzemi költséghez,
- az adminisztrációs költséghez,
- az eszközbeszerzéshez használható fel.

2007. II. félévében 7364 fő vett részt szociális foglalkoztatásban, ezen belül 3442 fő munka-rehabilitációs foglalkozásokon, 3992 fő pedig fejlesztő-felkészítő foglalkozásokon tevékenykedett.²¹

A szabályozás áttekintéséből az a következtetés vonható le, hogy a fejlesztő-felkészítő foglalkozás elvileg az integrált foglalkoztatásra való felkészítést is szolgálja. A szabályozásban azonban semmi más olyan elem sincs, amely a szociális intézeteket fogyatékos ellátottjaiknak az integrált foglalkoztatásra való felkészítésében tenné érdekeltté.

²¹ Forrás: Foglalkoztatási és Szociális Hivatal

2.2. Akkreditált munkáltatónál történő foglalkoztatás

Magyarországon 2005 novemberétől bevezetésre került a munkáltatók akkreditálásának rendszere.²² Ennek lényege az, hogy a fogyatékos, illetve – a vonatkozó jogszabályok szóhasználata szerint – a megváltozott munkaképességű dolgozókat foglalkoztató gazdálkodó szervezetek, civil szervezetek, egyéni vállalkozók csak akkor kaphatnak e foglalkoztatáshoz költségvetési támogatást, ha akkreditáltatják magukat. A munkáltatók akkreditációjának célja annak tanúsítása, hogy – az akkreditációs tanúsítványban meghatározott székhelyen, telephelyen, illetőleg fióktelepen – a munkáltató

- rendelkezik azokkal a személyi és tárgyi feltételekkel, amelyek biztosítják az egészségkárosodással élő és fogyatékos személyek egészségi állapotának és fogyatékoságának megfelelő munkahelyi környezetben megvalósuló foglalkoztatását, és
- tevékenységével elősegíti a munkavállalók képességeivel elérhető legmagasabb szintű foglalkoztatás megvalósítását.

Az akkreditációs eljárás alapján kiadott akkreditációs tanúsítvánnyal rendelkező gazdálkodó szervezet, civil szervezet, egyéni vállalkozó minősül akkreditált munkáltatónak. Ugyanakkor az akkreditációs eljárás arra is alkalmas, hogy megkülönböztesse a fogyatékos emberek védett (félig védett) foglalkoztatására alkalmas munkáltatókat, azoktól, akik a fogyatékos emberek integrált foglalkoztatásának a feltételeit teremtették meg. E megkülönböztetés a különböző típusú akkreditációs tanúsítványok révén történik. Az akkreditációs tanúsítvány típusai:

- alaptanúsítvány,
- rehabilitációs tanúsítvány,
- kiemelt tanúsítvány,
- feltételes tanúsítvány.

Az akkreditációs eljárás alapján kiadott alaptanúsítvány igazolja, hogy a munkáltató a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására irányadó alapvető akkreditációs követelményeknek megfelel, azaz **akkreditált foglalkoztató**. A rehabilitációs tanúsítvány a munkáltatót **rehabilitációs foglalkoztatónak** nyilvánítja. A kiemelt tanúsítvány a munkáltatót **védett foglalkoztatónak** minősíti. A feltételes tanúsítvány a kiemelt

²² A megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjának, továbbá az akkreditált munkáltatók ellenőrzésének szabályairól szóló 176/2005. (IX. 2.) Korm. rendelet
A rehabilitációs akkreditációs eljárás és követelményrendszer szabályairól szóló 14/2005. (IX. 2.) FMM rendelet.

tanúsítvány megszerzésére való felkészülést segíti elő. A továbbiakban az akkreditációs tanúsítványok kiadásának a legfontosabb szakmai feltételeit mutatjuk csak be, eltekintve a jogszabállyal való visszaélés akadályozására hivatott számos részletszabály ismertetésétől.

Akkreditációs tanúsítvány akkor adható, ha a munkáltató megváltozott munkaképességű munkavállalót munkaviszonyban saját maga foglalkoztat, vagy foglalkoztatni kíván, és **a foglalkoztatást a munkavállaló meglévő képességeinek megfelelő rehabilitációs célú munkavégzés keretében biztosítja.** További feltétel, hogy a munkavégzés helyének környezete, építészeti megoldásai tegyék lehetővé a foglalkoztatott munkavállalók egészségkárosodását, illetőleg fogyatékoságát figyelembe vevő akadálymentes közlekedését, és a munkáltató munkaeszközeit, berendezéseit, technológiáját, tárgyi környezetét a megváltozott munkaképességű munkavállalók egészségi állapotának és fogyatékoságának megfelelő foglalkoztatásához alakítsa.

A kormányrendelet a **rehabilitációs célú munkavégzésnek** két formáját különbözteti meg.

- **Közösségi munkavégzésnek** minősül a foglalkoztatás, ha célja a meglévő képességekkel elérhető tevékenység folytatásához szükséges munkatapasztalat biztosítása, gyakorlat, ismeret megszerzése,
- **Rehabilitációs célú foglalkoztatás** valósul meg, ha a munkaképesség-változás mértékét figyelembe vevő munkaköri feladatok ellátásával, értéket teremtő, a munkáltató tényleges – piac által elismert – termelő, szolgáltató tevékenységének elősegítésére irányul (rehabilitációs célú foglalkoztatás).

Rehabilitációs foglalkoztatónak nyilvánítható a legalább 20 főt foglalkoztató munkáltató, ha

- a megváltozott munkaképességű munkavállalóinak több mint fele rehabilitációs célú foglalkoztatásnak megfelelő tevékenységet végez,
- esélyegyenlőségi tervvel rendelkezik,
- segítő szolgáltatások igénybevételének lehetőségét biztosítja,
- személyre szóló rehabilitációs tervet készít,
- foglalkozási rehabilitációs szakmai programmal rendelkezik,
- rehabilitációs megbízottat alkalmaz, illetőleg rehabilitációs munkatársat foglalkoztat.

A védett foglalkoztatóvá minősítés feltétele, hogy a munkáltató

- megváltozott munkaképességű munkavállalókat – a kérelem benyújtását megelőzően legalább egy éve – a kötelező foglalkoztatási szintet meghaladó létszámban foglalkoztat,
- munkavállalóinak létszáma eléri az 50 főt,
- a megváltozott munkaképességű munkavállalók eltérő képességeinek megfelelő foglalkoztatás biztosítása érdekében a rehabilitációs célú foglalkoztatás mellett a közösségi munkavégzés lehetőségét is biztosítja,
- a betanított- és segédmunka végzésének lehetősége mellett a képesítéshez, illetőleg képzettséghez kötött munkakörök betöltését is lehetővé teszi,
- az eredményes rehabilitációhoz szükséges képzési lehetőségeket – saját maga vagy felnőttképzést folytató intézmény bevonásával – biztosítja, továbbá az érintett munkavállaló képzésben történő részvételét elősegíti,
- a foglalkozási rehabilitáció sikeres megvalósítása érdekében a külön jogszabályban meghatározott, legalább három tagból álló rehabilitációs bizottságot működtet,
- a munkába járáshoz, illetőleg a munkavégzéshez munkahelyi segítő személy közreműködését biztosítja, feltéve, ha az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalók egészségi állapota, illetőleg fogyatékosága ezt indokolja, és
- a kérelemben megnevezett székhelyen, illetőleg telephelyen, fióktelepen ténylegesen foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalók átlagos statisztikai állományi létszáma a kérelem benyújtását megelőző hat hónap átlagában eléri az 50%-ot.

A fenti felsorolásból látható, hogy **a hazai jogszabályok már az alaptanúsítvány megszerzéséhez is komoly követelményeket állítanak, a rehabilitációs és a kiemelt tanúsítvány megszerzése pedig jelentős befektetéseket, illetve folyamatos többletkiadásokat tesz szükségessé.**

Az akkreditált munkáltatók közül csak az alaptanúsítvánnyal rendelkező munkáltatóknál történő munkavégzés minősíthető integrált foglalkoztatásnak. A rehabilitációs foglalkoztatók ún. félig védett foglalkoztatóknak tekinthetők. Ilyeneket azonban az európai közösségi szabályozás nem ismer. Ebből következően kiemelt támogatásukra sincs lehetőség. Itt egy olyan „hungarikummal” állunk szemben, ami nem valósít meg integrált foglalkoztatást, nem részesíthető kiemelt támogatásban, a jogszabályi előírások miatt azonban

a fogyatékos emberek foglalkoztatása drágább, mintha erre integrált foglalkoztatás keretében került volna sor. Ugyanakkor a rehabilitációs foglalkoztatók viszonylag nagy létszámban, jelentős bértámogatással foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű dolgozókat, ezért a jogalkotó szükségesnek látta többletkövetelmények megfogalmazását. Emellett a rehabilitációs foglalkoztatói tanúsítvány egyfajta felkészülést jelent a majdani védett foglalkoztatói minősítés eléréséhez.

Ennek ismeretében érdemes bemutatni, hogy napjainkra hány munkáltató és milyen szintű akkreditációs tanúsítványt szerzett, valamint, hogy ezek a munkáltatók milyen szervezeti formában működnek (lásd a **1. és 2. táblázatokat**).

1. táblázat

Az akkreditált munkaadók száma szervezeti formánként és a akkreditációs szintek szerint

(2008. július 9-i állapot)

| Tanúsítvány szintje \ Szervezeti Forma | Egyéni váll. | Bt. | Kft., Kkt. | Kht. | Rt. | Szövetkezet | Alapítvány | Egyesület | Összesen |
|--|--------------|-----|------------|------|-----|-------------|------------|-----------|----------|
| Alap | 157 | 102 | 414 | 17 | 42 | 11 | 67 | 103 | 913 |
| Rehabilitációs | 2 | 15 | 104 | 10 | 7 | 1 | 5 | 5 | 149 |
| Kiemelt | - | 2 | 74 | 16 | 1 | 1 | 1 | 2 | 97 |
| Feltételes | | | | 1 | | | | | 1 |
| Összesen | 159 | 119 | 592 | 44 | 50 | 13 | 73 | 110 | 1160 |

Forrás: Foglalkoztatási és Szociális Hivatal

2. táblázat

Az akkreditáltak megoszlása akkreditációs szintenként és szervezeti formánként

(2008. július 9-i állapot)

| Tanúsítvány szintje \ Szervezeti Forma | Egyéni váll. | Bt. | Kft., Kkt. | Kht. | Rt. | Szövetkezet | Alapítvány | Egyesület | Összesen |
|--|--------------|------|------------|------|-----|-------------|------------|-----------|----------|
| Alap | 16,6 | 10,8 | 43,8 | 1,8 | 4,4 | 1,2 | 7,1 | 10,9 | 100,0 |
| Rehabilitációs | 1,3 | 12,6 | 68,9 | 6,6 | 4,6 | 0,6 | 3,3 | 3,3 | 100,0 |
| Kiemelt | - | 2,1 | 76,3 | 16,5 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 2,0 | 100,0 |
| Feltételes | | | | 100, | | | | | 100,0 |

Forrás: Foglalkoztatási és Szociális Hivatal

Az 1. táblázatból látható, hogy a rehabilitációs foglalkoztatók és a védett foglalkoztatók száma viszonylag magas. Összességében majdnem 250 szervezet valósít meg védett, illetve félig védett foglalkoztatást. Ezzel szemben az akkreditált és integrált foglalkoztatást folytató munkáltatók száma alacsony: még négyszerese sincs a nem integrált foglalkoztatást biztosító munkáltatók számának. Ráadásul az alaptanúsítvánnyal rendelkező munkáltatók között viszonylag sok az olyan alapítvány, egyesület, amely fogyatékos emberek érdekében működik, és érdekvédelmi, szolgáltatói tevékenységére alkalmaz egy-egy sorstársat. E törekvés mindenképpen pozitív, de nem tekinthető a hagyományos értelemben vett nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatásnak.

Az akkreditáció rendszerének bemutatása és az akkreditált szervezetek összetételének alakulása alapján az a következtetés adódik, hogy az akkreditáció jelenlegi rendszere csak kevésbé alkalmas az integrált foglalkoztatás elősegítésére. Az akkreditációs tanúsítvány megszerzésének és megőrzésének feltételei szigorúak (sokszor életszerűtlenek) és bürokratikusak, ezért a nyílt munkaerő-piaci munkáltatók kevésbé érdekeltek az akkreditációs tanúsítvány megszerzésében.

A védett foglalkoztatásnak vannak olyan elemei (munkatapasztalat-szerzés), amelyek elvileg az integrált foglalkoztatásra való felkészítést is szolgálják. Ennek ellenére a rehabilitációs és a kiemelt tanúsítvánnyal rendelkező munkáltatókat semmi sem ösztönzi arra, hogy munkavállalóikat az integrált foglalkoztatásra készítsék fel, sőt a létszám-feltételek teljesítése abban teszi őket érdekeltté, hogy minél tovább maguk foglalkoztassák azokat a dolgozókat, akik után támogatásban részesülnek.

2.3. A védett szervezeti szerződéssel folytatott foglalkoztatás

Magyarországnak az Európai Unióhoz való csatlakozását megelőzően a megváltozott munkaképességű dolgozókat nagy létszámban foglalkoztató célszervezetek, amelyek zömében szociális intézményben élő, súlyos vagy halmozottan fogyatékos személyeket alkalmaztak az ilyen munkavállalók foglalkoztatása után a bérek 360 százalékának megfelelő dotációt kaptak.²³ EU-taggá válásunkat követően azonban Magyarországnak is alkalmaznia kellett az Európai Közösséget létrehozó Szerződés 87. és 88. cikkének a foglalkoztatásra nyújtott, állami támogatásra történő alkalmazásáról szóló 2204/2002/EK bizottsági rendeletet. E jogszabály csak nagyságrenddel kisebb támogatási intenzitást tett lehetővé: a támogatás

²³ A dotáció csak a legsúlyosabban megváltozott munkaképességű dolgozók után volt ilyen magas, és egyéb korlátozó szabályok is érvényesültek.

mértéke nem haladhatta meg a munkabér és járulécai 100 százalékát. Ilyen feltétel mellett 2005-ben lehetetlen lett volna megőrizni a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásának színvonalát a több ezer főt foglalkoztató célszervezeteknél. Erre tekintettel született az a döntés, hogy be kell vezetni egy olyan támogatási formát, amely a túlnyomóan szociális elemekkel jellemezhető foglalkoztatáshoz kapcsolódik, és ily módon nem tartozik a közösségi norma hatálya alá. A Római Szerződés alapján ugyanis nem kell alkalmazni a versenykorlátozás tilalma érdekében született közösségi normákat, ha a támogatás szociális jellegű intézkedés. A Pénzügyminisztérium Támogatásokat Vizsgáló Irodájának akkor kiadott előzetes véleménye szerint ennek feltételei a következők:

A rehabilitációs foglalkoztatás során

- a piac által elismert áruk termelése, szolgáltatások nyújtása gyakorlatilag nem valósul meg. A foglalkoztató tehát nem válik a verseny részesévé, és tevékenysége piacszavaró hatást nem vált ki;
- az integrált körülmények között nem foglalkoztatható, egészségkárosodással élő, illetőleg fogyatékos személyek meghatározott feltételek közötti foglalkoztatására kerül sor;
- a piacgazdaság körülményei közötti működés biztosítása – a szociális jellegű feladat ellátása mellett – nem várható el a foglalkoztatótól;
- a foglalkoztatáshoz kapcsolódó költségek átvállalása nem jelent „piaci előnyt” a foglalkoztató részére;
- a támogatás, illetőleg a támogatással érintett tevékenység nem torzítja a versenyt, illetőleg a versenytorzító hatás kiváltásának nincs reális esélye.

A fentiekre tekintettel került be a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatást szabályozó magyar kormányrendeletbe²⁴ a rehabilitációs költségtámogatás szabályozása. Erre a támogatásra azok a közhasznú szervezetek jogosultak, amelyek pályázati eljárás alapján védett szervezeti szerződést kötnek az egészségi állapotuk, illetve fogyatékoságuk jellege miatt a nyílt munkaerőpiacon nem foglalkoztatható személyek foglalkoztatására. A hivatkozott kormányrendelet, a részletszabályokat tartalmazó miniszteri rendelet²⁵ és a védett szervezeti szerződés még néhány olyan szabályt tartalmaz, amelyek e foglalkoztatás szociális jellegét

²⁴ A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról szóló 177/2005. (IX. 2.) Korm. rendelet

²⁵ A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatás megállapításának részletes szabályairól” szóló 15/2005. (IX. 2.) FMM rendelet

erősítik. Ennek alapján az volt a jogalkotói vélelem, hogy ez a támogatás szociális jellegére tekintettel nem tartozik a közösségi jog hatálya alá.

A fent felsorolt elvek és a kialakult gyakorlat összevetése alapján azonban megállapítható, hogy az elfogadott szabályok a védett szervezeti foglalkoztatás versenytorzító hatását nem küszöbölték ki teljesen. **A védett szervezeti szerződés keretében történő foglalkoztatás valahol a szociális foglalkoztatás és a védett foglalkoztatás határterületén helyezkedik el.** Ezt mutatja, hogy e szervezetek igen jelentős arányban szociális intézetben ellátott fogyatékos embereket foglalkoztatnak. Ugyanakkor a rehabilitációs munkavégzés révén előállított termékeiket piaci körülmények között értékesítik. Nyilvánvalónak látszik, hogy ezt a foglalkoztatási formát felül kell vizsgálni, egyes részeit a szociális foglalkoztatáshoz, más (piacképesebb) részeit a védett foglalkoztatáshoz kell közelíteni. Nem tartható fenn az a helyzet sem, hogy ezek a szervezetek nem kötelesek kiemelt akkreditációs tanúsítványt szerezni.

2.4. Nem akkreditált munkáltatóknál történő integrált foglalkoztatás

Az 1. táblázat adataiból nyilvánvaló, hogy a magyar munkáltatók döntő többsége nincs akkreditálva fogyatékos emberek foglalkoztatására. Ezért **ők fogyatékos emberek foglalkoztatása után nem részesülhetnek költségvetési támogatásban.** A munkáltatók egy része, például a költségvetési szervek eleve ki vannak zárva az akkreditáció és a költségvetési támogatás lehetőségéből. A nem akkreditált munkáltatók a Munkaerőpiaci Alapból részesülhetnek bértámogatásban, ha megváltozott munkaképességű álláskereső, vagy rehabilitációs járadékban részesülő személy foglalkoztatását vállalják. Befogadó munkahelyek létesítéséhez, munkahelyek rehabilitációs célú adaptálásához pályázati úton minden a Munka Törvénykönyve alá tartozó munkáltató kaphat a Munkaerőpiaci Alap Rehabilitációs alaprészből támogatást.

Az integrált foglalkoztatás bővítését szolgálja az az előírás²⁶ is, miszerint a legalább 20 főt foglalkoztató munkáltatók létszámuk 5 százalékáig kötelesek megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztatni, ellenkező esetben rehabilitációs hozzájárulást kell fizetniük a Munkaerőpiaci Alapba. Esetükben tehát **egyfajta negatív ösztönzés érvényesül.** A befizetendő rehabilitációs hozzájárulás összege azonban nem olyan magas, hogy az e munkáltatói kört komoly rehabilitációs erőfeszítésekre ösztönöznél.

²⁶ A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 41/A. § (1) – (2) bekezdés.

3. Az integrált foglalkoztatás gazdasági, foglalkoztatáspolitikai szempontjai

3.1. Az integrált foglalkoztatás mellett szóló foglalkoztatáspolitikai, gazdasági érvek

A fogyatékosügy emberjogi megközelítéséből egyenesen következik a fogyatékos emberek integrált foglalkoztatásának előnyben részesítése a védett foglalkoztatással szemben. Ugyanakkor **az integrált foglalkoztatás mellett nagyon komoly foglalkoztatáspolitikai és gazdasági érvek is szólnak.** Vizsgáljuk meg melyek ezek!

- A védett foglalkoztatás révén még jó esetben is legfeljebb néhány száz munkakört lehet a fogyatékos emberek számára felkínálni, míg az integrált foglalkoztatás elvileg a létező munkakörök teljes választékát nyújtja. Következésképpen az egyes fogyatékos emberek számára **a teljes értékű munka lehetőségét nyújtó munkaköröket sokkal könnyebb megtalálni, illetve kialakítani a nyílt munkaerőpiacon, mint a védett foglalkoztatást biztosító szervezetekben.**
- Egy-egy földrajzi területen egyáltalán nincsenek védett foglalkoztatók, másutt egy-két védett foglalkoztató működik, korlátozott kapacitással és munkakör-kínálattal. Következésképpen a fogyatékos emberek széles köre számára a védett foglalkoztatás nem, vagy csak jelentős többletköltséggel érhető el.
- **A védett foglalkoztatás egy fogyatékos munkavállalóra jutó (fajlagos) költsége lényegesen magasabb, mint az integrált foglalkoztatásé.** Sok fogyatékos ember egyidejű foglalkoztatása jelentős többletfeladatot és többletköltséget okoz az irányításban, az adminisztrációban, a fogyatékos dolgozók szállításában és a fogyatékos munkavállalóknak nyújtandó szolgáltatásokban.²⁷ Nem véletlen, hogy a hivatkozott bizottsági rendelet e költségek (egy részének) kompenzálását a védett foglalkoztatók esetében teszi lehetővé.

A „Research&Practice for Persons with Severe Disabilities” című amerikai folyóiratban a közelmúltban közölt kutatás²⁸ összehasonlítja a védett foglalkoztatás és a támogatott foglalkoztatás szolgáltatások²⁹ költséghatékonyságát. (Más vizsgálatokkal ellentétben ez a kutatás az egyéneknek nyújtott szolgáltatás teljes időtartamára vonatkozó valamennyi költséget számításba veszi. Ez azért fontos, mert a támogatott

²⁷ Az akkreditációs követelmények ismertetése után már utaltunk arra, hogy ezek teljesítése jelentős többletkiadásokat okoz az akkreditációra vállalkozó gazdálkodó szervezeteknek.

²⁸ Cimer, R. Research&Practice for Persons with Severe Disabilities, Vol. 22, No. 4. p. 247.

²⁹ A támogatott foglalkoztatás leírását lásd a 3. mellékletben.

foglalkoztatás szolgáltatásnak jellemzően magasabbak az előzetes költségei a pályatervezés és a munkára való felkészítés szakaszaiban, majd a költségek csökkennek, amint az idő múlásával a támogatás csökken.) A vizsgálat eredményei azt mutatják, hogy a támogatott foglalkoztatás szolgáltatás összesített költségei (6.619 USD) kb. 2/3 résszel alacsonyabbak a védett foglalkoztatásétól (19.338 USD). Másképpen fogalmazva: minden egyes személy esetében, akinek finanszírozták a védett foglalkoztatását, 2,82 támogatott foglalkoztatás által segített személy költségeit fedezhették volna. A vizsgálat ráadásul nem vette számításba a személyek fizetéseit, és a támogatott foglalkoztatás további költséghatékony előnyeit, melyet más kutatások kimutattak.

- A védett foglalkoztatás megvalósító szervezetek gyakran korszerűtlen technológiával, alacsony árfekvésű termékeket állítanak elő. Ez egyfelől annak a következménye, hogy tökeszegények. Másfelől viszont eleve kézimunka-igényes termékeket kell munkaigényes technológiával előállítaniuk, hiszen így tudnak minél több fogyatékos ember számára munkahelyet biztosítani. E termékszerkezet és technológia révén viszont az alacsony bérszínvonalú távol-keleti országok termékeivel kell versenyezniük. **Az így elérhető nyomott árak mellett csak nagyon jelentős állami támogatás mellett képesek gazdaságosan üzemelni.**³⁰ Ezzel szemben a nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatás esetén a fogyatékos embereket nyereségesen gazdálkodó munkáltatók alkalmazzák, amelyek napi gazdasági tevékenységükhöz nem szorulnak folyamatos állami támogatásra.

3.2. Az integrált foglalkoztatás vállalat-gazdaságtani szempontjai

Az előző alfejezetben kifejtett érvek alapján egyértelműnek látszik, hogy a fogyatékos személyek rehabilitációjának, rehabilitációjának (a továbbiakban együtt: rehabilitáció) a legcélravezetőbb megoldása az integrált foglalkoztatás. Mielőtt azonban rátérnénk az integrált foglalkoztatás elősegítésének módozataira, azt szükséges tisztáznunk, mikor éri meg egy vállalatnak fogyatékos embert foglalkoztatni. Ennek során eltekintünk a fogyatékos emberek foglalkoztatása ellen ható előítéletektől, diszkriminációtól és a kérdésnek csak a vállalat-gazdaságtani aspektusait vizsgáljuk. Ebből a nézőpontból nyilvánvaló, hogy **fogyatékos embert két esetben éri meg a munkáltatónak alkalmaznia**. Az első eset az, amikor a fogyatékos ember a foglalkozási rehabilitációját (képzés, felkészítés, begyakorlás) követően az ép munkavállalókkal azonos értékű munkát tud végezni, anélkül, hogy ez a munkáltatónak

³⁰ Ezt a problémát részletesen bemutatja a Védett Szervezetek Országos Szövetsége által készített kutatási jelentés. Lásd VSZOSZ [2007.]

többletköltséget okozna. A második esetben ez a feltétel nem teljesül, de a fogyatékos ember foglalkoztatása miatti kisebb termelékenységet, magasabb költséget az állami támogatás kompenzálja.

A két eset megkülönböztetése azért fontos, mert az állam részéről eltérő kezelést igényelnek. Az első esetben elegendő magát a rehabilitációs folyamatot segíteni, támogatni. Annak sikeres befejeződése után azonban nincsen szükség további állami szerepvállalásra, sőt az még hátráltathatja is a fogyatékos munkavállaló foglalkozási integrációját, mivel a munkáltató a támogatás megszerzésében és nem a minél teljesebb rehabilitációban lesz érdekelt. A második esetben a sikeres rehabilitációt követően is csak folyamatos állami támogatás révén tartható fenn az integrált foglalkoztatás. Fontos hangsúlyoznunk, hogy a rehabilitáció mindkét esetben befejeződött. A második esetben is lényegesen lehetett javítani a fogyatékos személy foglalkoztathatóságát, munkateljesítményét, de fogyatékoságának, egészségkárosodásának súlyossága és a szóba jöhető munkakörök behatároltsága következtében rehabilitációs munkakörében sem lesz képes az ép munkavállalókkal teljesen azonos hatékonyságú munkára. Fel kell ezért tennünk a kérdést, **mi a célja a foglalkozási rehabilitációnak, azaz mit tekinthetünk sikeres rehabilitációnak?**

Úgy ítéljük meg, hogy a fogyatékoság jellegétől függően **a rehabilitáció többféle szintjének elérését is célul lehet kitűzni**. Az elérendő rehabilitációs szinteket két dimenzió a mentén célszerű megkülönböztetni. Az első dimenzió a munka termelékenysége, azaz annak eldöntése, hogy a fogyatékos személy a megfelelő felkészítés és begyakorlás után képes-e az adott munkakörben az ép munkavállalókkal azonos termelékenységgel dolgozni, vagy azok termelékenységétől kisebb, vagy nagyobb mértékben elmarad. A másik dimenzió a munkavégzés önállósága, az, hogy a fogyatékos személy külön segítség nélkül képes-e munkáját végezni, vagy pedig a munkavégzéséhez rendszeres, illetve rendszeres és nagymértékű segítségre szorul. Mindezt egy táblázatba rendezhetjük (lásd a **3. táblázatot**). E két dimenzió kiválasztása azért is célszerű, mivel az Európai Bizottság is e két dimenzió mentén teszi lehetővé a fogyatékos személyek integrált foglalkoztatásának folyamatos támogatását (az egyik az alacsonyabb termelékenységet kompenzáló bértámogatás, a másik a munkahelyi segítő személy foglalkoztatási költségeinek megtérítése).

A sikeres rehabilitáció lehetséges szintjei

| Termelékenység szintje | A fogyatékos dolgozó termelékenysége az épekhez képest | | |
|--|--|------------------------------------|------------------------------------|
| | Egyenértékű | Kissé elmarad | Jelentősen elmarad |
| Munkavégzés önállósága | | | |
| Önálló munkavégzésre képes | Teljes | Részleges, kompenzálható | Részleges, kompenzálendő |
| Rendszeres, de kismértékű segítséget igényel | Részleges, kompenzálható | Részleges, kompenzálendő | Részleges, kompenzálendő |
| Rendszeres és nagymértékű segítséget igényel | Részleges, kompenzálendő | Részleges, kompenzálendő | Részleges, kompenzálendő |

A 3. táblázatban foglaltak alapján az integrált foglalkoztatás támogatása szempontjából a sikeres rehabilitációnak két alapesetét célszerű megkülönböztetni:

- A **teljes rehabilitációt**, amikor a fogyatékos személy a rehabilitáció sikeres befejezése után további segítség nélkül az egészségesekkel azonos termelékenységű munkát tud végezni. Ez azt jelenti, hogy a **teljes rehabilitáció esetén e személy további foglalkoztatása rendszeres támogatást nem igényel**.
- A **részleges rehabilitációt**, amikor a fogyatékos személy a rehabilitáció sikeres befejezése után is rendszeres segítséget igényel a munkavégzéshez és csak az egészségeseknél alacsonyabb termelékenységű munkát képes végezni. Ez azt jelenti, hogy **a sikeres rehabilitáció ellenére e személy további foglalkoztatásához rendszeres támogatásra van szükség**.

A teljes és a részleges rehabilitációnak a megkülönböztetése, és támogatási következményeinek az egyértelművé tétele aláhúzza a rehabilitáció minőségének a fontosságát. Ebben az összefüggésben **kulcskérdéssé válik annak a munkakörnek a megtalálása, illetve kialakítása, amelyben a fogyatékos személy teljes értékű munkára képes**. (Munkájának termelékenysége eléri az egészséges munkavállalók átlagos termelékenységi szintjét.) A korábban elmondottak alapján nyilvánvaló, hogy erre a

munkakörök bőségét kínáló integrált foglalkoztatás esetén sokkal nagyobb az esély, mint a szűk munkakör választékot kínáló védett foglalkoztatásnál. Az esetek egy részében azonban a fogyatékos személy (megmaradt) képességei és a szóba jöhető munkakörök követelményei nem egyeznek teljesen. Ezért fontos feladat **a munkakörök illesztése a fogyatékos emberek képességeihez**. Erre a feladatra a későbbiekben még visszatérünk.

A 3. táblázatból az is látható, hogy a rehabilitáció részlegességének a foka igen különböző lehet, ami az integrált foglalkoztatás támogatásának különböző módozatait és mértékeit igényli. Ezért a táblázat egy-egy négyzetébe a „**részleges, kompenzálható**” szöveget írtuk. E két négyzet azt az esetet reprezentálja, amikor fogyatékos munkavállaló termelékenysége csak kis mértékben marad el az ép munkavállaló teljesítményétől, illetve amikor a fogyatékos munkavállaló a munkavégzéshez csak kismértékű segítséget igényel. Megítélésünk szerint egy jól működő, a fogyatékos emberekre odafigyelő integrált foglalkoztatást megvalósító munkáltató ezt a termelékenységi elmaradást még tolerálni, ezt a segítséget pedig még – kollegiális alapon – nyújtani tudja. (Más a helyzet a védett foglalkoztatók esetében, ahol a kis termelékenységi elmaradások összeadódnak, és nincs elég ép munkavállaló ahhoz, hogy a fogyatékosok dolgozóknak segítséget adjon. Erre tehát külön segítőköt kell alkalmazni.)

A táblázat más négyzeteibe a „**részleges, kompenzálendő**” szöveget írtuk. E négyzetek ugyanis olyan eseteket reprezentálnak, amikor a termelékenység-kiesés, illetve a rendszeres segítség szükségessége a munkáltató számára olyan veszteséget okoz, ami csak ezt kompenzáló állami támogatás esetén teszi kifizetődővé fogyatékos személy foglalkoztatását.

A fenti vállalat-gazdaságtani megközelítésből a fogyatékos emberek integrált foglalkoztatásának támogatására nézve az alábbi következtetések adódnak:

- A munkáltatóknak technikai segítségre (szakmai szolgáltatásra) lenne szükségük ahhoz, hogy munkahelyeiket, illetve munkaköreiket az alkalmazni kívánt fogyatékos személy munkaképességéhez, személyes igényeihez alakítsák, illetve igazítsák.
- A rehabilitációs szakaszban (felkészítés, begyakorlás), ameddig a fogyatékos munkavállaló teljesítménye nem éri el a tőle elvárható szintet, a munkáltatót jelentős támogatásban szükséges részesíteni.
- A rehabilitációs szakasz végén értékelni kellene a rehabilitációt az alábbi szempontok szerint:
 - Szakmailag sikeres volt-e a rehabilitáció?
 - Teljes, vagy részleges rehabilitáció valósult-e meg?
 - A fogyatékos munkavállaló foglalkoztatása milyen további támogatást igényel?

- A fenti értékelés alapján lehetne dönteni arról, hogy a munkáltató a fogyatékos munkavállaló további foglalkoztatásához milyen támogatásokat, szolgáltatásokat vehet igénybe.

3.3. Az integrált foglalkoztatás támogatási rendszereinek ellentmondásai

Felmerül a kérdés, hogy az integrált foglalkoztatás hazai rendszere mennyiben felel meg az előző alfejezet végén felvázolt követelményeknek. A fogyatékos (megváltozott munkaképességű) személyek foglalkoztatása magyarországi támogatási rendszerének az integrált foglalkoztatás esetén is igénybe vehető elemeit az **1. mellékletben** ismertetjük.

Ha összevetjük az integrált foglalkoztatás támogatásával kapcsolatban megfogalmazott követelményeket a jelenleg elérhető támogatásokkal, akkor nyilvánvalóvá válik, hogy **a magyar támogatási rendszer sokelemű, de rendkívül ellentmondásos: esetenként túlságosan bőkezű, fontos támogatások azonban hiányoznak a rendszerből.**

Viszonylag megoldottnak látszik a rehabilitáció első szakaszának támogatása: megváltozott munkaképességű személy felvétele esetén az akkreditált munkáltatók három évig, a nem akkreditált munkáltatók egy évig jelentős mértékű bértámogatásban részesülhetnek. Lehetőség van a munkahelyek rehabilitációs célú átalakításának támogatására, de a pályázati rendszer túl bürokratikus az igények rugalmas kielégítéséhez. (A munkahely átalakításának támogatására akkor lenne szükség, amikor a fogyatékos embert fel akarja venni a munkáltató, és nem akkor, amikor a pályázatot kiírják.) A munkahelyi segítő személy foglalkoztatásához csak az akkreditált munkáltatók részére nyújtható támogatás, de közülük kevesen élnek vele, ami az igénylés és elszámolás bürokratizmusával is összefügghet. A volt célszervezetek között a közelmúltban végzett felmérés azt az eredményt hozta, hogy a megkérdezett közel 200 szervezet több mint 60 százaléka nem alkalmaz munkahelyi segítőt.³¹ A másik lehetséges ok az, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók között viszonylag alacsony a súlyosan fogyatékos személyek aránya.

A rendszer legsúlyosabb ellentmondása az, hogy **a szabályozás sem a fogyatékos személy felvételekor, sem a rehabilitációs szakaszának lezárultakor nem követeli meg a rehabilitációs intézkedés értékelését, és ehhez nem ad érdemi segítséget a munkáltatóknak.** Ez lényegesen mérsékli a valószínűségét annak, hogy a fogyatékos személy olyan munkakörbe kerül, és olyan rehabilitációs lépcsősoron megy végig, amelyek teljes rehabilitációját eredményezik.

³¹ Balogh Z. – Czeglédi G. [2008.]

Ezen a ponton szembesülünk **a támogatási rendszer másik nagy ellentmondásával, azzal hogy az nem különbözteti meg a teljes rehabilitációt a részleges rehabilitációtól.** Ráadásul ebből a szempontból **a Munkaerőpiaci Alapból nyújtott támogatás és a költségvetési támogatás gyökeresen ellentétes logikát követ.** A Munkaerőpiaci Alapból nyújtott támogatás maximum 12 hónapra adható, tehát azt feltételezi, hogy a 12 hónap alatt a megváltozott munkaképességű dolgozó rehabilitációja teljes lesz, azaz a munkáltatónak megéri támogatás nélkül is továbbfoglalkoztatni a rehabilitált dolgozót. Az esetek egy jelentős részében, különösen a súlyosan fogyatékos emberek esetében ez a feltétel nem teljesül, azaz a munkáltató számára csak folyamatos támogatás mellett lenne gazdaságos a megváltozott munkaképességű dolgozó foglalkoztatása. Ez is az egyik oka annak, hogy a Munkaerőpiaci Alapból támogatott megváltozott munkaképességű dolgozók között alacsony a súlyosan fogyatékos emberek részaránya. (A másik fő ok az, hogy a súlyosan fogyatékos személyek általában nem is regisztráltják álláskeresőként magukat. Gyakran nem is felelnek meg az ehhez szükséges összes feltételnek.)

Ezzel szemben a költségvetési támogatási rendszer egyik eleme, a foglalkozási rehabilitációhoz nyújtott bértámogatás **alapfeltételezése az, hogy a megváltozott munkaképességű, illetve fogyatékos munkavállaló rehabilitációja csak részleges, és foglalkoztatásához folyamatos támogatásra van szükség.** A jogszabály vonatkozó rendelkezései szerint a 3 évre megítélt támogatást újra és újra meg lehet ismételni, azzal a feltétellel, hogy az érintett személy egészségkárosodása (munkaképesség-csökkenése) továbbra is fennáll. **A jogszabály tehát még a támogatás meghosszabbításánál sem írja elő a rehabilitáció eredményességének megvizsgálását.** Sőt **a jogszabály még hatékonysági követelményt sem állít a rehabilitáció elé,** hiszen ugyanolyan mértékű támogatás illeti meg a munkáltatót a rehabilitáció kezdetén, mint több éves foglalkoztatás után. Különösen elgondolkodtató ez annak ismeretében, hogy a költségvetési támogatással foglalkoztatott munkavállalók között igen alacsony a súlyosan fogyatékos személyek részaránya. (A korábbi célszervezetek körében végzett – az előzőekben hivatkozott felmérés szerint – az összes megváltozott munkaképességű dolgozónak 4-4 százaléka volt értelmi és hallássérült, 6 százaléka látássérült és 35 százaléka mozgássérült.)

A költségvetési támogatási rendszer másik eleme, a munkába helyezéshez, a munkahely megtartásához nyújtható bértámogatás szintén azt feltételezi, hogy a rehabilitáció teljes értékű lesz, mivel a támogatás maximum 36 hónapi folyósítás után megszűnik. E feltételezés azért tűnik reálisabbnak, mivel az e támogatásban részesíthető személyek egészségkárosodása vagy

viszonylag alacsony mértékű, vagy magasabb mértékű egészségkárosodás esetén az komplex minősítést végző bizottság rehabilitálhatónak ítélte őket, (ami azonban nem jelent feltétlenül teljes értékű rehabilitációt). Felmerül azonban az a kérdés, hogy ilyen esetekben **nem túlzott-e 36 hónapon keresztül azonosan magas** (a bér és járulékainak 60 százaléka) **támogatást adni a foglalkoztatáshoz**. A 36 hónap és a 60 százalék ugyan felső határ, a gyakorlatban azonban többnyire a munkaügyi központok ezt állapítják meg, mivel az alacsonyabb mértékek megállapításához nem kaptak (szakmailag megalapozott) mérlegelési szempontokat. A költségvetési támogatási keretek nincsenek decentralizálva, ezért a munkaügyi központok nem kényszerülnek rá arra, nem érdekeltek abban, hogy kisebb mértéket állapítsanak meg.

A fentiek alapján meg merjük kockáztatni azt a kijelentést, hogy **az akkreditált foglalkoztatóknak a költségvetésből nyújtott bértámogatási rendszer meglehetősen bőkezű**. Tekintettel arra, hogy a fogyatékos emberek integrált foglalkoztatása támogatásának alapvető szabályait európai bizottsági rendelet állapítja meg, az EU egyes tagállamaiban nagyon hasonló támogatási rendszerek működnek. Nem meglepő **módon a nálunk gazdagabb országok sokkal takarékosabb támogatási rendszert alakítottak ki**. Ezekben a támogatás sokkal személyre szabottabb. Az állami munkaügyi szervek az adott személy rehabilitációs szükségleteiből kiindulva állapítják meg a támogatás mértékét és időtartamát, (ez utóbbi általában lényegesen alatta marad a 36 hónapnak), majd a rehabilitációs időszak lejártát követően értékelik a rehabilitáció eredményességét, és ennek alapján döntenek a további támogatásról.

Természetesen felvethető az az érv, hogy a bőkezű magyar rendszerben a munkáltató érdekelt a fogyatékos személy minél teljesebb rehabilitációjában: a támogatást nem vonják el tőle, tehát minél teljesebb a rehabilitáció, annál nagyobb a haszna a munkáltatónak. A gond csak az, hogy egy ilyen rendszer működtetéséhez nem vagyunk elég gazdagok. A 2. táblázatból látható volt, hogy kevesebb, mint ezer akkreditációs alaptanúsítvánnyal rendelkező munkáltató élvezi a bőkezű támogatást, amely ebben az évben már így is meghaladja a költségvetési törvényben előírányzott összeget. **A költségvetési támogatási rendszer tehát ésszerűsítésre szorul. Ennek célja azonban nem a támogatások csökkentése, hanem azoknak az újraosztása a munkáltatók egy szélesebb köre között, a tényleges szükségletekhez igazodóan, több fogyatékos személy foglalkoztatása érdekében**. Az erre vonatkozó javaslatokat a következő fejezetben fogalmazzuk meg.

4. Az integrált foglalkoztatás elősegítésének útjai

Az integrált foglalkoztatás elősegítésének több útja is létezik. Ezeket azért fontos megkülönböztetnünk, mert a szabályozásnak, illetve az elérhető szolgáltatásoknak, támogatásoknak különbözniük kell attól függően, hogy melyik úton kívánunk járni. Természetesen a cél minél biztosabb elérése azt kívánja meg, hogy mindegyik utat járhatóvá tegyük. Célszerű ezért valamennyi lehetséges utat szemrevételezni.

Megítélésünk szerint a fogyatékkal élő személyek integrált foglalkoztatásának elősegítésére az alábbi utak kínálkoznak:

- A nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatás fenntartása a fogyatékosná válás (az egészségkárosodás) bekövetkezése után is;
- Köztes munkahely segítségével történő nyílt munkaerő-piaci elhelyezkedés elősegítése;
- A nyílt munkaerőpiacon való közvetlen elhelyezkedés elősegítése.

Vizsgáljuk meg e három lehetőséget részletesen!

4.1. A nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatás fenntartása a fogyatékosná válás (az egészségkárosodás) bekövetkezése után

A fogyatékos embereknek csak 17 százaléka született fogyatékos, a többi élete során vált azzá, jelentős arányban aktív életszakaszuk alatt, tekintettel arra, hogy a fogyatékos személyek között a 60 évnél fiatalabbak aránya 55,2 százalék³² A fogyatékoságot leginkább (53,8 százalék) valamilyen tartós betegség idézi elő. Ugyanakkor a tartós betegség miatt **a rokkantnyugdíjassá válóknak csak igen kis hányada lesz ismét aktív kereső.** A KSH Népeségtudományi Kutató Intézetének „Életünk fordulópontjai” című kérdőíves vizsgálatának tanúsága szerint a 2001-ben rokkantnyugdíjasok mindössze 1 százaléka dolgozott 2004-ben, 90,2 százalékuk rokkantnyugdíjas maradt, 6,2 százalékuk öregségi nyugdíjassá, 2,5 százalékuk ún. egyéb inaktívvá vált.³³ **A tipikus út tehát az, hogy az egészségkárosodást követően a sérült személy felhagy a munkavégzéssel, inaktívvá válik, majd állapota stabilizálódását követően megkísérli a részleges rehabilitációt, azaz megpróbál rokkantsági ellátása megtartása mellett dolgozni.** Ez

³² Új Országos Fogyatékosügyi Program II. fejezet 1. pont

³³ Idézi Monostori Judit [2008.] 1. oldal

tehát többnyire nem a teljes értékű rehabilitációra irányul, mivel a munkaképességét részben elvesztő dolgozók ma abban érdekeltek, hogy rokkantsági nyugdíjat szerezzenek és a rokkantsági nyugdíj melletti munkavállalással kiegészítő jövedelemhez jussanak. Ez utóbbi érdekében gyakran olyan (szakképzettséget nem igénylő, rosszul fizetett) munkát is elvállalnak, amely nem segíti elő rehabilitációjukat. Ráadásul ilyen munkahelyek a nyílt munkaerőpiacon egyre kevésbé vannak, következésképpen még foglalkoztatásuk jelenlegi alacsony szintjét is csak speciális munkahelyek tízezreinek kiemelt támogatásával lehet fenntartani.

A nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatás megőrzése szempontjából ezért alapvető jelentőségű az aktív életkorukban fogyatékosná (megváltozott munkaképességűvé) vált dolgozók érdekeltségének megváltoztatása, annak elérése, hogy

| | | |
|---|-------------|--|
| Rehabilitációval elérhető jövedelem és biztonság | > | Rokkantsági ellátás + kiegészítő jövedelemmel elérhető jövedelem és biztonság |
|---|-------------|--|

Fontos hangsúlyozni, hogy az egyéni érdekeltség megváltoztatása szempontjából **nem egyszerűen a rövidtávon elérhető jövedelemkülönbség a fontos, hanem a két életstratégiával elérhető középtávú egzisztenciális biztonság megítélése is.** (Szívesen írnánk hosszú távú életstratégiát is, de szinte minden jel arra mutat, hogy a társadalombiztosítási nyugdíjakat érintő kérdésekben ilyen nem létezik. Az emberek ugyanis nagyon kevésbé bíznak abban, hogy szoros kapcsolat lesz az általuk fizetett nyugdíjbiztosítási járuléktömeg és majdani nyugdíjuk színvonala között.)

A rehabilitációban való ellenérdekeltséget azonban nem szabad kizárólag a jogi szabályozás ellentmondásaiban keresni. Számos olyan objektív tényező van ugyanis, amely azt erősíti, hogy a megromlott egészségi állapotú emberek egzisztenciális biztonságukat a foglalkoztatás helyett a rokkantnyugdíjazásban keresik:

- A rokkantnyugdíj igénylők között túlreprezentáltak az alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők és a szakképzetlenek. Számukra eleve beszűkültek az elhelyezkedési lehetőségek. Különösen kevés a se szakképzettséget, se nehéz fizikai munkát nem igénylő munkaköröknek a száma, ezért objektíve is kevés a lehetőségük arra, hogy életük 40-65 éves kora közötti szakaszában munkavégzés révén biztos egzisztenciát teremtsenek.

- Tipikus, hogy egészségi állapotuk jelentős megromlásakor a dolgozók több-kevesebb ideig kiesnek a munkából. A táppénz lejártakor rokkantsági nyugdíjat igényelnek és ennek megszerzése után elhagyják munkahelyüket. Egészségi állapotuk stabilizálódása után próbálnak meg ismét munkába állni. Ilyenkor viszont elhelyezkedési esélyeik már lényegesen rosszabbak. Ezek az emberek általában 45 évesek már elmúltak. Ezen életkor felett már rendkívül nehéz visszalépni a munkaerőpiacra, különösen komoly egészségkárosodással.
- Az egészségi állapot tartós és jelentős megromlása a magasabb képzettségű dolgozó számára is gyakran azt jelenti, hogy korábbi jövedelmét még teljes értékű rehabilitáció esetén sem tudja elérni. Következésképpen a rokkantsághoz kötődő ellátás és a munkából származó jövedelem együttes elérésére törekszik.
- A megromlott egészségi állapotú emberek még inkább ki vannak téve a munkanélküliség kockázatának. Érthető ezért, hogy a hosszabbtávon biztonságot nyújtó nyugdíjról még a rövidtávon magasabb jövedelmet biztosító munkavállalás kedvéért sem mondanak le.

Mindezek a tényezők azt mutatják, hogy a rokkantsági nyugdíjasok visszavezetése az integrált foglalkoztatásba igen komoly nehézségekbe ütközik. **Hatékonyabb politikának látszik a rokkantnyugdíjazás megelőzése, azaz az egészségkárosodott emberek benntartása az integrált foglalkoztatásban mindaddig, amíg rehabilitációjuk nem indul meg.** Érdemes megemlíteni, hogy itt nem magyar jelenségről van szó. Az Európai Bizottság 2008-2009-re szóló Fogytatékosügyi Akcióterve szintén azt a problémát emeli ki, hogy az egyszer már rokkantnyugdíjassá vált dolgozók nagyon nehéz visszavezetni a munkaerőpiacra. (A fent felsorolt objektív tényezők nyilván más országokban is hatnak.) **Az Akcióterv a megoldást a munkavégzést és a társadalombiztosítási ellátást jobban ötvöző rugalmas rendszerek kialakításában látja.** Magyarországon ez évtől kezdve a rehabilitációs járadék bevezetésével kísérelték meg a rokkantnyugdíjassá válás megelőzését. Célszerűnek látszik ezért a rehabilitációs járadékkal kapcsolatos fontosabb szabályokat áttekinteni.

A 2008. január 1.-től bevezetett **rehabilitációs járadék**³⁴ a rehabilitálható személyek számára helyettesíti a III. csoportos rokkantsági nyugdíjat. Ezért nettó összege is közel azonos rokkantsági nyugdíjével. Rehabilitációs járadékra az a személy jogosult, aki

³⁴ A rehabilitációs járadékról szóló 2007. évi LXXXIV. törvény

- 50-79 százalékos egészségkárosodást szenvedett, és ezzel összefüggésben a jelenlegi vagy az egészségkárosodását megelőző munkakörében, illetve a képzettségének megfelelő más munkakörben való foglalkoztatásra rehabilitáció nélkül nem alkalmas, és
- kereső tevékenységet nem folytat, vagy
- a keresete, jövedelme legalább 30 százalékkal alacsonyabb az egészségkárosodását megelőző négy naptári hónapra vonatkozó keresete (jövedelme) havi átlagánál, továbbá
- rehabilitálható, és
- az életkora szerint, a rokkantsági nyugdíj megállapításához szükséges szolgálati időt megszerezte.

A rehabilitációs járadék a rehabilitációhoz szükséges időtartamra, de legfeljebb három évre állapítható meg. Amennyiben az ellátás három évnél rövidebb időtartama eltelt, de a rehabilitáció még nem fejeződött be, a rehabilitáció sikeres megvalósulása érdekében az időtartam legfeljebb egy alkalommal meghosszabbítható, de a teljes időtartam ebben az esetben sem haladhatja meg a három évet.

Az új ellátással kapcsolatban témánk szempontjából az alábbi jellemzőket emelem ki:

- A minősítés és a rehabilitálhatóság megállapítása az Országos Rehabilitációs és Szociális Szakértői Intézet keretében működő bizottságok feladata, amelyek az egészségkárosodott személy komplex minősítését végzik, egy új – nemzetközileg elfogadott, korszerű – rendszer alapján.
- Szigorú kereseti korlátok érvényesülnek a rehabilitációs járadék folyósítása mellett.
- A rehabilitációs járadékost együttműködési kötelezettség terheli a sikeres rehabilitáció érdekében. Formája a rehabilitációs megállapodás, amelyet a rehabilitációs járadékos a regionális munkaügyi központ illetékes kirendeltségével köt meg.

Melyek azok az elemei az új szabályozásnak, amelyek leginkább elősegítik a megváltozott munkaképességű emberek társadalmi integrációját, és integrált foglalkoztatását?

- Az új szabályozás **a rehabilitáció előtérbe állítja a rokkantosítással szemben.** Kimondja, hogy a rokkantsági nyugdíjhoz szükséges mértékű egészségkárosodással rendelkező, de rehabilitálható emberek nem rokkantsági nyugdíjra, hanem rehabilitációs járadékokra jogosultak. Előírja, hogy a rehabilitációs járadék folyósításának ideje alatt a járadékban részesülő személyek kapjanak meg minden a rehabilitációjukhoz szükséges szolgáltatást.

- Az új törvény, de még inkább a kapcsolódó kormányrendelet³⁵ **a rehabilitációt komplex folyamatként kezeli**, amelynek során egymásra épülnek az egészségkárosodott személy rehabilitációjához szükséges orvosi, szociális és foglalkoztatási rehabilitációs szolgáltatások.
- Fontos szemléletváltozás az is, hogy az új minősítési rendszer **a megmaradt képességek feltárására**, a szakmai munkaképesség megállapítására irányul.
- A társadalmi integráció szempontjából kulcsfontosságú, hogy a rehabilitáció foglalkoztatás-központú, azaz a fő célja az, hogy az egészségkárosodott ember számára teljes értékű, tartós foglalkoztatási lehetőséget biztosítson.

Összhangban a foglalkoztatás megőrzésének céljával **a törvény és a kormányrendelet azt preferálja, hogy a rehabilitációs járadékban részesülő személy rehabilitációjára és további foglalkoztatására a meglévő munkáltatójánál kerüljön sor** (ha van ilyen). A jogszabályok előírják, hogy amennyiben a rehabilitációs járadékos személy kereső tevékenységet folytat, akkor rehabilitációját elsősorban ennek keretében kell megkísérelni. Ennek érdekében a rehabilitációs megállapodását előkészítő munkaügyi kirendeltségnek meg kell keresnie a foglalkoztatót. A foglalkoztató a megkeresést követő 10 munkanapon belül köteles konzultációt folytatni a rehabilitációs intézkedések lehetőségéről. Ezzel összhangban a hivatkozott kormányrendelet előírja, hogy ilyen esetben a rehabilitációs terv kidolgozásába a foglalkoztatót is be kell vonni, részére tájékoztatást kell adni a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása során igénybe vehető támogatásokról és szolgáltatásokról. Ha a foglalkoztató a járadékos személy további foglalkoztatását, valamint az ehhez szükséges rehabilitációs intézkedéseket vállalja, akkor a rehabilitáció konkrét irányát ennek figyelembevételével kell meghatározni, és rehabilitációs megállapodást ennek alapulvételével kell megkötöni.

A rehabilitációs járadékban részesülő személy saját munkáltatójánál történő rehabilitációjának előmozdítása érdekében módosult a Munka Törvénykönyve is, kiterjesztve a felmondási védelmet a rehabilitációs járadékban részesülő személyre is.³⁶

A rehabilitációs járadék 2008. január 1-től történt bevezetése óta még nem telt el elég idő a gyakorlati tapasztalatok értékeléséhez. A komplex rehabilitáció rendszere még csak kiépülő félben van. Jól látszik, hogy itt **egy tanulási folyamatnak kell végbemennie**, amelynek során

³⁵ A komplex rehabilitációról szóló 321/2007. (XII. 5.) Korm. rendelet

³⁶ A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 91. §

- az egészségkárosodás, a szakmai munkaképesség és a rehabilitálhatóság minősítését végző szakértői bizottságok egyre jobban figyelembe veszik a munkaerőpiac realitásait,
- gördülékenyebbé válik a rehabilitációs járadékban részesülő személy, a munkaügyi kirendeltség és a potenciális munkáltatók együttműködése,
- erősödnek az egészségügyi, a szociális és a foglalkoztatási rehabilitáció közötti szinergiák.

Már a komplex rehabilitáció jogi szabályainak kialakításakor is nyilvánvaló volt, hogy bizonyos elemek hiányzanak a rendszerből. (Az effektív hiányt jogszabályi előírással nem lehetett pótolni.) Mindenekelőtt arra lenne szükség, hogy **a munkáltatók több szakmai segítséget kapjanak a rehabilitáció eredményes megvalósításához**, elsősorban a teljes rehabilitációt leginkább lehetővé tevő munkakör kialakításához, és a munkahely szükséges átalakításához. Ellentmondásosnak tartjuk, hogy miközben a súlyosan fogyatékos emberek integrált foglalkoztatása érdekében magyarországi civil szervezetek sorra dolgozzák ki és adaptálják a fogyatékos személy és a munkakör egymáshoz illesztésének módszereit³⁷, addig az egészségkárosodott emberek rehabilitációja érdekében ezek a módszerek nem kerültek adaptálásra és alkalmazásra. A fentiekre tekintettel **szükségesnek tartjuk, hogy az Állami Foglalkoztatási Szolgálat által nyújtott munkaerő-piaci szolgáltatások egy új elemmel, a munkáltatók részére nyújtott rehabilitációs tanácsadással bővüljenek ki**. E szolgáltatás keretében a munkáltató ingyenesen vagy kedvezményes áron szakmai tanácsokat kaphatna a munkakör, illetve a munkahely átalakításához, ha fogyatékos (megváltozott munkaképességű) személyt akar felvenni, vagy egészségkárosodást szenvedett dolgozójának akar foglalkozási rehabilitációt biztosítani. Erre a szolgáltatásra a regionális munkaügyi központok olyan külső szolgáltatóval köthetnének szerződést, akik erre megfelelő módszerekkel, szakértelemmel, személyzettel rendelkeznek.

Az erőforrások korlátozottsága miatt már a rehabilitációs járadék bevezetésének előkészítésekor felmerült a kérdés, hogy első lépésben a súlyos (legalább 50 százalékos) egészségkárosodással rendelkező személyek esetében, vagy a kevésbé súlyos esetekben célszerű a rehabilitációt előtérbe helyezni a passzív ellátással (rokkantsági nyugdíj, szociális járadékok) szemben. Akkor több szempont mérlegelése alapján az a döntés született, hogy a rehabilitációs járadék a III. csoportos rokkantsági nyugdíj alternatívájaként kerüljön bevezetésre, és a komplex rehabilitáció lehetőségét elsőként a rehabilitációs járadékosok

³⁷ Lásd bővebben a 3. mellékletben

kapják meg. Igaz, 2008. január 1.-től **a kormány újrászabályozta az egészségkárosodott személyek szociális járadékait**³⁸ is. Ennek egyik kulcsfontosságú eleme az, hogy azok a rendszeres szociális járadékban részesülő személyek, akik rehabilitációra alkalmasak szervezett segítséget kapjanak a munkaügyi központoktól újbóli munkába állásukhoz. Az 50 százaléknál kisebb egészségkárosodást szenvedett személyek esetében azonban **nem került bevezetésre felmondási korlátozás és munkáltatójuk rehabilitációs kötelezettségei sincsenek megfelelő módon szabályozva.** Ezekre a fogyatékos személyek nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásának fenntartása érdekében feltétlenül szükség lenne.

A Munka Törvénykönyve felhatalmazza a kormányt arra, hogy a megváltozott munkaképességű dolgozók alkalmazására, foglalkoztatására és szociális foglalkoztatására vonatkozó szabályokat rendeletben megállapítsa.³⁹ E felhatalmazással azonban a kormány mindaddig csak a szociális foglalkoztatás tekintetében élt. Megítélésünk szerint ennek a kormányrendeletnek elsősorban azt az eljárást (feladatsort) kellene leírni, amelyet a munkáltatónak le kell folytatnia akkor, ha valamely dolgozója egészségkárosodása miatt nem tudja eredeti munkakörét betölteni. A rendeletnek ilyen esetekben kötelezővé kellene tennie:

- foglalkozás-egészségügyi szakorvos és rehabilitációs szakember bevonását;
- annak megvizsgálását, hogy
 - az egészségkárosodott személy továbbfoglalkoztatható-e, ha munkakörét, munkahelyét megfelelően átalakítják, illetve, hogy
 - a szervezeten belül más, számára alkalmas munkakör felajánlható-e.

Egy ilyen tartalmú kormányrendelet megalkotásával párhuzamosan **a Munka Törvénykönyvének módosításával célszerű lenne előírni, hogy a dolgozót egészségügyi alkalmatlanság címén akkor lehet csak elbocsátani, ha a munkáltató a fenti – a kormányrendeletben rögzített - feladatsort igazoltan teljesítette, és ennek ellenére munkavállalója rehabilitációját saját szervezetén belül nem tudta megoldani.**

A rehabilitációs járadék bevezetése mellett **a III. csoportos rokkantsági nyugdíj melletti foglalkoztatás korlátainak szigorítása** volt a másik lényeges jogszabály-módosítás, amely a rokkantsági nyugdíjazásban való egyéni érdekelttség megváltoztatását célozta. Az új szabályozás azonban a gyakorlatban a rokkantnyugdíjasok széles köre számára komoly korlátozást nem jelent, mivel nem képesek a szabályozás szerinti egyik korlátnál (a

³⁸ 387/2007. (XII. 23.) Korm. rendelet az egészségkárosodott személyek szociális járadékairól

³⁹ A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. Törvény 203. § (2) bekezdés e) pont

minimálbérnek megfelelő összegnél) magasabb nettó keresetet elérni. Számukra valóban az a realitás, hogy rokkantsági nyugdíjukat próbálják szerény keresettel kiegészíteni. A munkavégzéssel magasabb keresetet elérni tudó rokkantsági nyugdíjasoknak azonban valóban választaniuk kell a magasabb keresetet biztosító teljes értékű rehabilitáció, illetve a rokkantsági nyugdíj és kiegészítő kereset alternatíva között. Tekintettel arra, hogy az új szabályok teljes körűen csak 2009. január 1.-től kerülnek bevezetésre, nincsenek még értékelhető adatok arról, hogyan dől el ez a választás a gyakorlatban. Logikailag azonban nyilvánvaló, hogy a rokkantsági nyugdíj elvesztése a munkavállaló számára komoly anyagi veszteséget okoz. **Célszerűbb lenne egy olyan megoldás, amely szerint a rokkantsági nyugdíj megvonására nem egy lépésben kerülne sor, hanem egy bizonyos ideig, vagy egy adott jövedelemhatárig a rokkantsági nyugdíj 30-50 százaléka még folyósításra kerülne.**

4.2. A munkaerőpiac „hozzáférhetővé” tétele

A korábban munkát nem végző, vagy egészségkárosodása miatt a munkából hosszabb ideje kiesett **fogyatékos (megváltozott munkaképességű) emberek munkaerő-piaci integrációja három, egymástól elkülöníthető szakaszra bontható.** Ezek a következők:

- belépés, illetve visszatérés a munkaerőpiacra, azaz aktív álláskeresővé válás,
- a foglalkoztathatóság megteremtése (a munkavégzéshez szükséges alapvető kompetenciák megszerzése), illetve javítása (pl. képzés, átképzés által),
- konkrét munkaköri követelményeknek való megfelelés (betanulás, begyakorlás).

Egyre egyértelműbb az a felismerés, hogy a foglalkoztatási rehabilitáció⁴⁰ nem a munkahely kapujában kezdődik. Ebből a szempontból is figyelemre méltó az Európai Bizottság fogyatékosügyi akciótervei szóhasználatának változása. A 2004-2005-ös Akcióterv a fogyatékos emberek munkához jutásának és munkában maradásának elősegítését jelölte meg első számú prioritásként. A 2006-2007-es Akcióterv a fogyatékos emberek foglalkoztatásának bővítését és gazdasági aktivitásának növelését állítja középpontba. A 2008-2009-es Akcióterv viszont **a munkaerőpiac hozzáférhetőségét** kívánja javítani. Világos az üzenet: a fogyatékos emberek foglalkoztatásának bővítése nem néhány száz speciális munkahely létrehozásánál múlik, hanem azon, hogy a munkaerőpiac befogadó-e a fogyatékos emberek előtt. Például:

- vonzó-e számukra a munkavállalás, vagy csak alacsony presztízsű, rosszul fizetett munkahelyekre léphetnek be,

⁴⁰ Foglalkoztatási rehabilitáció alatt a foglalkozási rehabilitációnál szélesebb fogalmat értünk, amely magában foglalja a fogyatékos (egészségkárosodott) ember munkához juttatásának teljes folyamatát.

- elérhetőek-e számukra az Állami Foglalkoztatási Szolgálat szolgáltatásai,
- vannak-e speciális, az ő igényeikhez igazodó munkaerő-piaci szolgáltatások,
- tudnak-e piacképes képzettséget szerezni?

A felismerés Magyarországon sem új a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztériumban 2005-ben készült vitairat leszögezte, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalását ösztönző támogatásnak „nem csupán a **foglalkoztatást** kell szolgálnia, hanem a **munkába állást, illetve az azt megelőző, közvetlen előkészítő tevékenységet** is, a munkahelyteremtést, a munkatapasztalat szerzést, a munkahelyek átalakítását, a munkaeszközök fejlesztését. Elő kell **segítenie a tartós foglalkoztatási körülmények megteremtését**, a munkahely megtartását (a munkaviszony alatti egészségi állapot romlás esetén is), a képzettségnek megfelelő foglalkoztatás lehetőségét, a munkahely elérését (a munkába járást).”⁴¹ Ennek ellenére a magyarországi helyzet ismeretében a fenti kérdésekre csak néhány esetben adhatunk igenlő választ. Igen komoly eredmények születtek az Állami Foglalkoztatási Szolgálat fizikai akadálymentesítése terén. Minden megyében Rehabilitációs Információs Centrumot hoztak létre. Az elmúlt években az Európai Unió és magyar állam (közalapítványok) támogatásával számos civil szervezet hozott létre speciális munkaerő-piaci szolgáltatásokat a fogyatékos emberek különböző csoportjai részére. Vannak szerény mértékű előbbre lépések a szakképzés területén is. Ugyanakkor a fogyatékos emberek számára kidolgozott szolgáltatási modellek standardizálása elmaradt, sőt az egységes rehabilitációs eljárást szabályozó miniszteri rendeletet is hatályon kívül helyezték. A munkaügyi központok és a civil szervezetek együttműködése esetleges.

A munkaerőpiac hozzáférhetővé tételének szempontjából az igazi előbbre lépést az jelentené, ha a számos kísérleti modell, program és módszer közül a Minisztérium kiválasztaná a valóban sikeresnek bizonyulókat. Ezeket standardizálná, és országszerte elérhetővé tenné a munkaügyi központokban, vagy a munkaügyi központokkal szerződésben álló külső szolgáltatóknál. Célszerűnek látszik e szolgáltatások akkreditációs rendszerének kidolgozása is.

A kísérleti modellek, programok, módszerek **standardizálása** alatt azt értjük, hogy a minisztérium kielemezteti e kísérleteket, abból a szempontból, hogy melyek voltak eredményesek, és mely tényezők, jellemzők következtében bizonyultak sikeresnek. Az így feltárt „sikerkritériumokat” (tényezőket, jellemzőket) a minisztérium jogszabályban, vagy más alkalmas formában megállapítja (rögzíti) és nyilvánosságra hozza. Ettől kezdve a hasonló célú

⁴¹ Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium [2005.]

programokra kiírt pályázatoknál, illetve e programok támogatásánál a sikerkritériumok, mint pályázati, jogszabályi feltételek szerepelnek. Például, ha az elemzés azt állapította meg, hogy a fogyatékos személyek integrált foglalkoztatására irányuló kísérleti programok közül azok voltak eredményesek, amelyek a családtagokat is bekapcsolták a tanácsadási folyamatba, és utókövetési elemet is tartalmaztak, akkor az ezt követően kiírt pályázatokban ezt a két elemet kötelező feltételként célszerű szerepeltetni, és e programelemek megvalósításához támogatást szükséges biztosítani. E mellett a standardizálás magában foglalja:

- a program célcsoportjainak pontos meghatározását (jogosultsági feltételek);
- a szolgáltatási csomag elemeinek felsorolását,
- az egyes szolgáltatási elemek szakmai tartalmának rögzítését,
- a személyi (létszám-normatíva, képesítési követelmények) és tárgyi feltételek megállapítását,
- költségnormatívák kialakítását.

A munkaerő-piaci szolgáltatások akkreditációs rendszere három komponensből tevődik össze:

- d) a szolgáltatásokkal szembeni minőségi és eredményességi követelmények megállapítása;
- e) azoknak az előírásoknak, normáknak, normatíváknak a meghatározása, amelyeknek a szolgáltatást nyújtó szervezet módszereinek, személyi és tárgyi feltételeinek meg kell felelniük, annak érdekében, hogy a szervezet a) pont szerinti követelményeket teljesíteni tudja;
- f) annak tanúsítása és ellenőrzése, hogy a szolgáltatást nyújtó szervezet megfelel a b) szerinti előírásoknak.

Egy ilyen akkreditációs rendszer kialakítása meglehetősen idő- és költségigényes. Ezért első lépésben egy **egyszerűsített minőségtanúsítási rendszert** lehetne bevezetni, amely szintén három elemből állna:

- d) a szolgáltatással szembeni minőségi követelmények megállapítása;
- e) az ezek teljesítéséhez leginkább szükséges személyi, tárgyi és módszertani feltételek meghatározása és előírása a szolgáltatás támogatására kiírt pályázatban;
- f) a feltételek meglétének igazolása a pályázati eljárás keretében.

Például a fogyatékos személyek speciális munkaközvetítői szolgáltatásával szemben minőségi követelményként lehet előírni azt, hogy a fogyatékos személy kompetenciát és a munkaköri

követelményeket hány dimenzió mentén legyen képes egymáshoz illeszteni. Ekkor a szolgáltatónak rendelkeznie kell erre alkalmas módszerrel, a kompetenciák megállapításához tárgyi eszközökkel és értő személyzettel. E feltételek meglétét pályázatában igazolnia kellene.

A 4.3. fejezetben ismertetett modelleket már a standardizálásra alkalmas konkrétsággal próbáljuk megfogalmazni, és megjelöljük az akkreditálás lehetséges irányát is.

4.3. Köztes munkahely segítségével történő nyílt munkaerő-piaci elhelyezkedés elősegítése

4.3.1. A köztes munkahely fogalma, funkciója és típusai

A korábban munkát nem végző, vagy egészségkárosodása miatt a munkából hosszabb ideje kiesett fogyatékos emberek munkaerő-piaci integrációjának második lépése, a foglalkoztathatóság javítása. E fogyatékos emberek ugyanis a rendszeres munkavégzéshez szükséges alapvető kompetenciákkal sem rendelkeznek, azaz rendszeres munkavégzésre még alkalmatlanok. Következésképpen az integrált, azaz piaci körülmények között működő foglalkoztatóktól nem várható el, hogy ilyen embereket foglalkoztassanak. Az integrált foglalkoztatásra való felkészítés szempontjából nagyon fontos, hogy legyenek olyan „gyakorló helyek”, ahol ezek a kompetenciák elsajátíthatóak. Az integrált foglalkoztatást tehát megelőzi egy olyan munkahelyen történő foglalkoztatás, amely felkészíti a fogyatékos személyt az integrált foglalkoztatásra. A szakirodalom ezekre a munkahelyekre több elnevezést is használ: gyakorló hely, köztes munkahely, tranzit-munkahely, közvetítő munkahely. E fogalmak még nem igazán letisztultak.

E koncepcióban a legáltalánosabb értelemben a **köztes munkahely** elnevezést használjuk, **minden olyan munkatapasztalat szerzést is biztosító szervezetet értünk rajta, amelynek célja a fogyatékos emberek felkészítése az integrált foglalkoztatásra.** Az ilyen típusú munkahelyek mellett elvileg a korábban a szociális foglalkoztatás egyik típusaként bemutatott fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás és a védett foglalkoztatás keretében működő közösségi munkavégzés is az integrált foglalkoztatáshoz szükséges kompetenciák megszerzését szolgálja. Ugyanakkor igen kicsi azoknak a fogyatékos személyeknek a száma, akik a szociális, vagy a védett foglalkoztatást követően a nyílt munkaerőpiacon helyezkednek el. Ez nemcsak Magyarországra jellemző, hanem kedvezőtlenek a nemzetközi tapasztalatok is. A svéd célszervezetek számára például előírás, hogy évente legalább fogyatékos munkavállalóik 5 százalékát helyezték el a nyílt munkaerőpiacon. Ezt a célkitűzést azonban csak a legritkább

esetben tudják elérni. Ezért érdemes itt is számba venni az ellenérdekeltséget teremtő és az egyéb akadályozó tényezőket:

- A védett foglalkoztatóknak⁴² komoly termelési feladataik is vannak, következésképpen a begyakorlott, jól teljesítő dolgozók számukra is komoly értéket jelentenek. Tőlük nem szívesen válnak meg, hiszen kiesésük hátráltatná a termelési folyamatot.
- A védett foglalkoztatók általában olyan munkaigényes technológiát alkalmaznak, amelyet a nyílt munkaerőpiacon működő szervezetek számára nem gazdaságos működtetni. Ezért a védett foglalkoztatóknál szerzett munkatapasztalat szakmai része gyakran nem releváns a nyílt munkaerő-piaci munkáltatók számára. (Természetesen a munkavégzés során szerzett általános kompetenciák elősegíthetik az integrált foglalkoztatást is.)
- Mint már korábban említettük a védett foglalkoztatók jelentős része csak nyomott áron tudja termékeit, szolgáltatásait értékesíteni. Ezért folyamatos támogatásra szorul. A piacra is termelő szervezetek esetében azonban az európai közösségi szabályok csak azt teszik lehetővé, hogy fogyatékos emberek alacsonyabb termelékenységéből adódó, illetve a foglalkoztatásukhoz közvetlenül köthető többletköltségeket kompenzálja az állami támogatás. A korszerűtlen termékstruktúra miatti veszteségek megtérítésére nincs lehetőség, mivel az piacszavaró lenne. A támogatásra viszont szükségük van. Ezt akkor tudják megszerezni, ha olyan fogyatékos embereket is nagy arányban foglalkoztatnak, akik már kellően begyakorlottak, és az adott munkakörben munkájuk termelékenysége alig marad el az ép dolgozók teljesítményétől. Ilyen módon tudják az alacsonyabb termelékenység címén adott támogatást a korszerűtlen termékstruktúra miatti veszteségek kompenzálására fordítani. Számukra tehát túlélési kérdés az, hogy begyakorlott fogyatékos munkavállalóikat ne veszítsék el.

A leírtakból az következik, hogy **a védett foglalkoztatók támogatási rendszerének megváltoztatása nélkül ezek a szervezetek nem fogják fogyatékos munkavállalóik integrált foglalkoztatását szorgalmazni**. Minek válnának meg egy gyakorlott dolgozótól, ha utána is megkapják ugyanazt a támogatást, mint egy minden tapasztalat nélküli fogyatékos munkavállaló után. A változtatást három irányban célszerű végrehajtani:

⁴² Az egyszerűség kedvéért védett foglalkoztatóról beszélünk, de a leírtak jelentős részben vonatkoznak a védett szervezeti szerződéssel rendelkező közhasznú társaságokra és a fejlesztő-felkészítő foglalkoztatásra is.

- a) A munkatapasztalat-szerzés és a begyakorlás szakaszaiban magasabb támogatást kellene megállapítani, mint a rehabilitációs foglalkoztatás későbbi szakaszaiban, hiszen ha a rehabilitáció első időszaka sikeres volt, akkor ezt követően a fogyatékos személy termelékenysége már kevésbé marad el az épek teljesítményétől.
- b) Külön premizálni lehetne azt, ha a védett foglalkoztató dolgozója a nyílt munkaerőpiacon helyezkedik el, (és legalább 6 hónapig folyamatosan foglalkoztatják).
- c) A fogyatékos személyek egy részét eleve tranzitálását ösztönző feltételekkel vegyék fel a védett foglalkoztatók, azaz utánuk csak 12-18 hónapra kapjanak bértámogatást, de például magasabb átképzési támogatással is segíteni lehetne a dolgozók versenyképes szakmára történő felkészülését.

Az anyagi érdekeltség hiánya azonban csak az egyik oka annak, hogy az egészségkárosodott, illetve fogyatékos emberek bevezetése a munkaerőpiacra nagyon nehézkes folyamat. Mind a fogyatékos álláskeresőknél, mind a köztes és a nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatóknak sokféle szolgáltatásra, támogatásra van szükségük ahhoz, hogy az integrált foglalkoztatás megvalósulhasson. Ezért **szükséges az egész folyamatot modellezni, és a különféle támogatásokat, szolgáltatásokat a folyamat adott szakaszaihoz hozzárendelni.** Az elmúlt néhány évben több ilyen modell is kialakításra, illetve kipróbálásra került. A modellek elsősorban abban különböznek egymástól, hogy a fogyatékos emberek első, nem integrált munkáltatója, az ún. köztes munkahely mit nyújt a fogyatékos emberek számára. E tekintetben a köztes munkahelyek négy típusát különböztetjük meg:

- **Képző-gyakorló szervezet** (a továbbiakban: **gyakorló munkahely**)

Ebben az esetben a köztes munkahely felkészíti a fogyatékos személyt a munkavállalásra, a munkaerőpiacon hasznosítható képzést nyújt (szervez) részére, munkahelyi gyakorlatot biztosít, vagy szervez részére, segítséget nyújt a nyílt munkaerőpiacon történő elhelyezkedéséhez. E megoldás előnye, hogy képzéshez is juttatja a fogyatékos személyt. A köztes szervezet termelő tevékenységet nem végez, tehát nem érdekelt abban, hogy a kiképzett fogyatékos emberek nála maradjanak. A megoldás hátránya, hogy valódi foglalkoztatása szakaszt nem tartalmaz.

- **Foglalkoztató, munkaközvetítő szervezet** (a továbbiakban: **közvetítő munkahely**)

Ebben az esetben a köztes munkahely folytat valami termelő, szolgáltató tevékenységet, amely alkalmas a munkatapasztalat szerzésre, de alapvető feladata a fogyatékos emberek

kiközvetítése integrált munkáltatókhoz. E megoldás előnye, hogy a szervezet élő kapcsolattal rendelkezik a nyílt munkaerő-piaci munkáltatókkal, hatékonyan tudja az általa alkalmazott fogyatékos emberek képességeit és a munkáltatók munkaköri követelményeit egymáshoz illeszteni. A szervezet a sikeres munkaközvetítésben érdekelt. A megoldás hátránya, hogy viszonylag szűk körű a szervezet által nyújtott gyakorlatszerzési lehetőség.

▪ **Szolgáltató rehabilitációs foglalkoztató**

A rehabilitációs foglalkoztató külső szervezetek telephelyén végez szolgáltató tevékenységet, ahol a munkavállalói fokozatosan alkalmazkodni tudnak az integrált foglalkoztatási körülményekhez. E megoldás előnye, hogy a fogyatékos személy az első perctől kezdve integrált környezetben dolgozik. Hátránya, hogy a fogyatékos személyek átkerülését integrált foglalkoztatókhoz semmi sem ösztönzi, illetve segíti elő.

▪ **Védett vagy rehabilitációs foglalkoztató (a továbbiakban: tranzitfoglalkoztató)**

Ebben az esetben a köztes munkahely védett vagy rehabilitációs foglalkoztató, amely alapvetően termelő, szolgáltató tevékenységet végez. E megoldás előnye, hogy többféle munkakörben valóságos munkatapasztalatot, begyakorlottságot tud biztosítani a fogyatékos munkavállalók számára. E megoldás hátránya, hogy a köztes munkahely nem szívesen veszíti el gyakorlott dolgozóját, illetve e munkahelyek általában nem a legkorszerűbb technológiát alkalmazzák.

A továbbiakban az integrált foglalkoztatás két lépcsőben történő megvalósítására három modellt mutatunk be. Az első az ún. tranzitfoglalkoztatási modell, amelynek alapjait a Szociális és Munkaügyi Minisztériumban a rehabilitációs járadékosok foglalkoztatásának elősegítésére dolgozták ki⁴³, és amelyet e koncepcióban némileg átdolgoztunk és minden fogyatékos személy foglalkoztatására általánosítunk. A másik két modell a magyarországi civil szervezetek kísérleti programjai általánosítható tapasztalataiból állt össze. Az elsőt „közvetítő-munkahely”modellnek⁴⁴, a másodikat „szolgáltató-munkahely” modellnek⁴⁵ nevezzük. E modelleket olyan konkrétsággal próbáljuk megfogalmazni, hogy az alapot szolgáltasson a modell standardizálásra, azaz azoknak a jogszabályi, pályázati feltételeknek a meghatározására, amelyeknek a teljesítése esetén a modell megvalósításához támogatás

⁴³ Lásd Szociális és Munkaügyi Minisztérium Foglalkoztatási Főosztály [2008.]

⁴⁴ E modell kialakításánál elsősorban a Motiváció Alapítvány és konzorciumi partnerei kísérleti programjainak tapasztalatait (lásd a 3. mellékletet) vettük figyelembe.

⁴⁵ E modellt elsősorban a Napra Forgó Kht. modellprogramjai tapasztalatainak (lásd a 3. mellékletet) alapján dolgoztuk ki.

nyújtható. A modellek standardizálását követően célszerű lenne valamelyik, a kísérletben résztvevő szervezetet megbízni az országos elterjesztés szakmai gesztori feladataival.

Az e modellek alapján kidolgozott és elfogadott programokat alapvetően kétféleképpen lehet finanszírozni:

- a) Az egyes programelemeket külön-külön a különböző jogszabályokban meghatározott költségvetési, illetve a Munkaerőpiaci Alapból folyósított támogatásokkal finanszírozzuk;
- b) A teljes programot ún. munkaerő-piaci programként finanszírozza meg a Munkaerőpiaci Alap, illetve közvetetten az Európai Szociális Alap. Ez utóbbi megoldás nagyobb rugalmasságot és komplexitást biztosít, mint az előbbi.

4.3.2. A tranzitfoglalkoztatási modell

A tranzitfoglalkoztatási modell lényege: a fogyatékos személy először egy védett (félíg védett) foglalkoztatónál helyezkedik el, majd az alapvető kompetenciák, munkatapasztalat és némi begyakorlottság megszerzése után egy integrált foglalkoztató alkalmazza tovább. A munkaerő-piaci program teljes időtartamát célszerű 36 hónapban maximálni. Ebből a tranzitfoglalkoztató szervezet legfeljebb 18 hónapig kaphat egy adott fogyatékos személy foglalkoztatása után támogatást, míg a 36 hónapból fennmaradó időre a nyílt munkaerő-piaci munkáltatót illeti meg a támogatás.

A modell a szereplői, és a velük szemben támasztott alapvető követelmények:

- **Tranzitfoglalkoztató szervezet:** rehabilitációs, kiemelt (vagy feltételes) akkreditációs tanúsítvánnyal rendelkező foglalkoztató.
- **Munkaközvetítő szervezet:** az alapító okirata szerint megváltozott munkaképességű személyek munkaerőpiacra történő visszavezetésében, segítő szolgáltatások nyújtásában közreműködő közhasznú vagy kiemelten közhasznú szervezet, amely jogszerűen munkaközvetítő tevékenységet folytathat.⁴⁶
- **Nyílt munkaerő-piaci foglalkoztató:** akkreditált, vagy nem akkreditált munkáltatók, amelyek vállalják a fogyatékos személyek tartós foglalkoztatását.

⁴⁶ A közvetítő tevékenységet elvileg a munkaügyi központ kirendeltsége is végezhetné. A speciális szakismeret és a nagyfokú személyes törődés szükségessége miatt azonban célszerű erre specializálódott külső szervezet alkalmazása.

Az egyes szereplők feladatai:

A tranzitfoglalkoztató szervezet feladatai:

- Kapcsolattartás a regionális munkaügyi központ kirendeltségével, illetve a kirendeltséggel szerződéses kapcsolatban álló munkaközvetítő szervezettel.
- A kiközvetített fogyatékos személy fogadása, annak megvizsgálása, hogy tud-e számára megfelelő munkakört felajánlani. Ha ez lehetséges, akkor
- A fogyatékos személy (továbbiakban: munkavállaló) munkaviszonyban történő támogatott foglalkoztatása maximum 12 hónapra, a munkavállaló számára munkatapasztalat-szerzés, begyakorlás biztosítása, megfelelő munkakörben, munkakörülmények között.
- Szükség szerint közreműködés a munkavállaló piacképes szakképesítésének megszerzésében (megfelelő szabadidő, gyakorlati oktatóhely biztosítása).
- Szükség szerint munkahelyi segítő személy alkalmazása a munkavállaló beilleszkedésének, zökkenőmentes munkavégzésének elősegítése érdekében.
- Segítségnyújtás a nyílt munkaerő-piaci munkáltató irányába történő munkahelyváltás lebonyolításában.

A munkaközvetítő szervezet feladatai:

- Közreműködés a regionális munkaügyi központ kirendeltségével a fogyatékos személy álláskeresési (rehabilitációs) megállapodása alapján a tranzitfoglalkoztató munkáltató, majd a nyílt munkaerő-piaci munkáltató megtalálásában, kiválasztásában, esetlegesen az álláskeresési (rehabilitációs) megállapodás kidolgozásában és módosításában.
- A fogyatékos személyek foglalkoztatására vállalkozó tranzitfoglalkoztatók, valamint nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatók felkutatása, a foglalkoztatók és a fogyatékos személyek egymásra találásának közvetítése.
- Koordinálás a fogyatékos munkavállaló, a tranzitfoglalkoztató szervezet, valamint a nyílt munkaerő-piaci foglalkoztató között annak érdekében, hogy a tranzitfoglalkoztató szervezet és a nyílt munkaerőpiacon tevékenykedő szervezet között a munkahelyváltás zökkenőmentesen megvalósuljon.
- A tranzitfoglalkoztató munkaerő-utánpótlásának biztosítása az integrált foglalkoztatókhoz kiközvetített fogyatékos munkavállaló helyett. (A tranzitfoglalkoztatónak termelési tevékenysége, támogatási szintje fenntartásához szüksége van olyan munkavégzésre alkalmassá tehető fogyatékos személyekre, akiknek a foglalkoztatása után támogatást kap.)

A nyílt munkaerő-piaci foglalkoztató feladatai:

- Kapcsolattartás a regionális munkaügyi központ kirendeltségével, illetve a munkaközvetítő szervezettel, esetlegesen a tranzit foglalkoztatóval annak érdekében, hogy a munkavállaló foglalkoztatása megvalósuljon.
- A munkavállaló munkaviszonyban történő tartós foglalkoztatása.

Az egyes szereplők számára nyújtható támogatások:

A tranzitfoglalkoztató szervezet számára az alábbi célokra nyújtható támogatás:

- munkáltatói képzés,
- munkavállaló által használt berendezések átalakítása vagy beszerzése,
- munkavállaló munkavégzéséhez szükséges, speciális technológiai eszközök beszerzése,
- a megváltozott munkaképességű munkavállaló által használt helyiségek átalakítása,
- a megváltozott munkaképességű munkavállaló bér és járulék költségei részleges átvállalása,
- a megváltozott munkaképességű munkavállaló munkába járása,
- munkahelyi segítő személy foglalkoztatása.

A munkaközvetítő szervezet számára nyújtható támogatás (munkaerő-piaci program megvalósításának támogatása)⁴⁷:

- a szervezet közvetítő, koordináló tevékenységével kapcsolatban felmerült bér + járulék költségek 100 százalékos támogatása,
- a koordináló feladatokkal kapcsolatos működtetési költségek támogatása,
- sikerdíj biztosítása (a program megvalósításához nyújtott támogatás tíz százaléka), utólagosan, ha a munkavállaló nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatónál legalább 6 hónapig folyamatosan munkaviszonyban áll.

A nyílt munkaerő-piaci foglalkoztató számára az alábbi célokhoz nyújtható támogatás:

- a munkavállaló által használt berendezések átalakítása vagy beszerzése,
- a munkavállaló munkavégzéséhez szükséges, speciális technológiai eszközök beszerzése,
- a megváltozott munkaképességű munkavállaló által használt helyiségek átalakítása,
- a megváltozott munkaképességű személyek bér és járulék költségeinek részleges megtérítése,

⁴⁷A munkaerő-piaci programokra vonatkozó részletes szabályokat a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerőpiaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról szóló 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet 26/G. §-a

- a megváltozott munkaképességű munkavállaló munkába járásához kapcsolódó útiköltség megtérítése.

Ha a nyílt munkaerő-piaci munkáltató akkreditált foglalkoztató, akkor részére még többféle, nagyobb mértékű és hosszabb idejű támogatás nyújtható (lásd az 1. mellékletben).

A modell megvalósításának rövid leírása:

- A tranzitfoglalkoztatók és a munkaközvetítő szervezetek kiválasztása a regionális munkaügyi központ által kiírt pályázat révén. A nyertes szervezetek, valamint a székhelyük szerint illetékes regionális munkaügyi központok támogatási keret megállapodást kötnek a program megvalósítására, a tranzitfoglalkoztatás lebonyolítására, illetve a munkaközvetítői tevékenység támogatására.
- A regionális munkaügyi központ kirendeltsége és a fogyatékos személy között kialakított álláskeresési (rehabilitációs) megállapodás alapján megállapításra kerül, hogy az érintett résztvevője lesz a tranzitfoglalkoztatási programnak.
- A munkaközvetítő szervezet felveszi a kapcsolatot a fogyatékos személlyel és a tranzitfoglalkoztatóval, közösen kidolgozzák a létszámfelvétel lebonyolítását (munkakör kialakítása, munkahely átalakítása, fejlesztő foglalkozások szükségessége stb.).
- A tranzitfoglalkoztatónál megkezdődik a maximum 12 hónapig tartó foglalkoztatás (munkatapasztalat szerzés, begyakorlás, képzés, rehabilitációs munkavégzés). A tranzitfoglalkoztató szervezet a munkaközvetítő szervezet segítségével 12 hónapnál rövidebb idő alatt is megvalósíthatja a nyílt munkaerőpiacon történő elhelyezést, elhelyezkedést.
- Legkésőbb a 12. hónap végéig a tranzitfoglalkoztatásból a munkaközvetítő szervezet segítségével a munkavállaló átkerül a nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatóhoz.
- A nyílt munkaerő-piaci foglalkoztató támogatási szerződést köt a székhelye szerint illetékes munkaügyi központtal a munkavállaló foglalkoztatásának támogatására.
- A nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatónál megkezdődik a foglalkoztatás.
- Amennyiben a nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatás több mint 6 hónapig folyamatosan fennáll, a munkaközvetítő szervezet sikerdíjban részesül.

Akkreditációs (minőségi) követelmények:

Tranzitfoglalkoztatóval szemben: rehabilitációs, kiemelt (vagy feltételes) akkreditációs tanúsítvány.

A munkaközvetítő szervezetek akkreditálása még nem megoldott. Ehelyett az alábbi követelmények megfogalmazását javasoljuk:

- A munkaközvetítő szervezet legyen alkalmas
 - a fogyatékos személy egészségi állapotának megfelelő pályakorrekcióját segítő szolgáltatások (pl. álláskeresői, pályakorrekciós tanácsadás) nyújtására,
 - a fogyatékos személy képességei és a munkáltató által ajánlott munkakör illesztését segítő tanácsadásra,
 - a fogyatékos személy kísérésére az integrált foglalkoztatás sikeres befejezéséig.
- A munkaközvetítő szervezet rendelkezzen a nyílt munkaerő-piaci munkáltatókról megfelelő adatbázissal.
- A munkaközvetítő szervezet alkalmazzon a fenti szolgáltatásokhoz megfelelő szakirányú végzettséggel rendelkező munkatársakat, a vállalt feladathoz szükséges létszámban.

A nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatóval szemben nem elvárás, hogy akkreditált foglalkoztató legyen, mivel ez a szóba jöhető munkáltatók körét nagyban leszűkítené. Természetesen a munkáltatónak meg kell felelnie azoknak a követelményeknek (pl. rendezett munkaügyi kapcsolatok), amelyek az állami támogatás általános feltételeit képezik.

4.3.3. A közvetítő-munkahely modell

A közvetítő-munkahely modell lényege: A fogyatékos személy először egy olyan köztes munkahelyre kerül, amely munkatapasztalatot ad számára és felkészíti a munkavállalásra. Ezt követően kiközvetíti őt integrált munkáltatókhoz. A 36 hónapos munkaerő-piaci program során a közvetítő munkahely 6-12 hónapra kaphat támogatást, míg a fennmaradó 24-30 hónapra az integrált foglalkoztató igényelheti a támogatást.

A modell a szereplői, és a velük szemben támasztott alapvető követelmények:

- **Közvetítő-munkahely:** közhasznú vagy kiemelten közhasznú szervezet, amely rendelkezik munkaközvetítői engedéllyel, és a munkaközvetítés mellett olyan tevékenységeket is folytat, amelyek munkatapasztalatok megszerzését teszik lehetővé a fogyatékos emberek számára.
- **Nyílt munkaerő-piaci foglalkoztató:** akkreditált, vagy nem akkreditált munkáltatók, amelyek vállalják a fogyatékos személyek tartós foglalkoztatását.

Az egyes szereplők feladatai:

A közvetítő-munkahely feladatai:

- kapcsolattartás a regionális munkaügyi központ kirendeltségével

- kapcsolatfelvétel a fogyatékos személlyel (a továbbiakban: ügyfél), információnyújtás, regisztráció
- az ügyfél képességeinek felmérése, munkával kapcsolatos elvárásainak megismerése,
- tanácsadás,
- egyéni fejlesztési terv kidolgozása,
- együttműködési megállapodás megkötése,
- felkészítés a munkavállalásra, munkába állásra: készségfejlesztés, álláskeresési, pszichológiai tanácsadás, esetleg csoportos tréningek,
- képzés megszervezése, nyújtása.
- pályaorientáció, munkapróba megszervezése, nyújtása (részben saját tevékenységéhez, részben partnermunkáltatók tevékenységéhez kapcsolódva),
- munkahely-feltárás, munkaközvetítés,
- az ügyfél fogadására kész munkáltatónál a felajánlott munkakör illesztése a fogyatékos személy adottságaihoz, és segítségnyújtás a munkakörülmények szükség szerinti átalakításához,
- a jövőbeni munkahelyi közösség felkészítése fogyatékos munkavállaló fogadása,
- az ügyfél kísérése a munkavégzés kezdeti időszakában,
- utókövetés.

A nyílt munkaerő-piaci foglalkoztató feladatai:

- Kapcsolattartás a közvetítő-munkahellyel annak érdekében, hogy a fogyatékos személy integrált foglalkoztatása megvalósuljon.
- A felajánlott munkakör illesztése a fogyatékos munkavállaló képességeihez, a munkakörülmények adaptálása a fogyatékos személy szükségleteihez.
- A munkavállaló munkaviszonyban történő tartós foglalkoztatása.

Az egyes szereplőknek nyújtható támogatások:

A közvetítő-szervezetnek nyújtható támogatás (munkaerő-piaci program keretében)

- a szervezet közvetítő, koordináló tevékenységével kapcsolatban felmerült bér + járulék költségek 100 %-os támogatása,
- a koordináló, közvetítő feladatokkal kapcsolatos működtetési költségek támogatása,

- a nyújtott munkaerő-piaci szolgáltatások támogatása,
- a képzés támogatása,
- a fogyatékos személy útiköltségeinek támogatása,
- a munkatapasztalat-szerzés időszakában a fogyatékos személy bér- és járulékköltségének támogatása, munkahelyi segítő személy alkalmazásának támogatása.

A nyílt munkaerő-piaci foglalkoztató számára az alábbi célokhoz nyújtható támogatás:

- a munkavállaló által használt berendezések átalakítása vagy beszerzése,
- a munkavállaló munkavégzéséhez szükséges, speciális technológiai eszközök beszerzése,
- a megváltozott munkaképességű munkavállaló által használt helységek átalakítása,
- a megváltozott munkaképességű személyek bér és járulékos költségeinek részleges megtérítése,
- a megváltozott munkaképességű munkavállaló munkába járásához kapcsolódó útiköltség megtérítése.

Ha a nyílt munkaerő-piaci munkáltató akkreditált foglalkoztató, akkor részére még többféle, nagyobb mértékű és hosszabb idejű támogatás nyújtható (lásd az 1. mellékletben).

A modell megvalósításának rövid leírása:

- A közvetítő-munkahelyek kiválasztása a regionális munkaügyi központ által kiírt pályázat révén. A nyertes szervezetek, valamint a székhelyük szerint illetékes regionális munkaügyi központok támogatási keret megállapodást kötnek a program megvalósítására.
- A regionális munkaügyi központ kirendeltsége és a fogyatékos személy között kialakított álláskeresési (rehabilitációs) megállapodás alapján megállapításra kerül, hogy az érintett résztvevője lesz a programnak.
- A közvetítő-munkahely felveszi a kapcsolatot a fogyatékos személlyel, közösen kidolgozzák az egyéni fejlesztési tervet, együttműködési megállapodást kötnek ennek végrehajtására.
- A közvetítő-munkahelyen, illetve a vele együttműködő szolgáltató, képző és gyakorló helyet biztosító szervezeteknél megkezdődik a munkavállalásra felkészítő program.
- A felkészítés végén a közvetítő-munkahely maximum 12 hónapig tartó munkaviszonyt létesít munkatapasztalat szerzés, begyakorlás időszakára.
- Legkésőbb a 12. hónap végén a közvetítő-munkahely gondoskodik a fogyatékos személy nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatónál történő foglalkoztatásáról.

- A nyílt munkaerő-piaci foglalkoztató támogatási szerződést köt a székhelye szerint illetékes munkaügyi központtal a munkavállaló foglalkoztatásának támogatására.
- A nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatónál megkezdődik a foglalkoztatás.

Akkreditációs (minőségi) követelmények:

Célszerű, ha a közvetítő-munkahely a rehabilitációs foglalkoztatás szempontjából legalább akkreditációs alaptanúsítvánnyal rendelkezik. A közvetítő-munkahely közvetítő tevékenységének akkreditálása még nem megoldott. Ehelyett az alábbi követelmények megfogalmazását javasoljuk:

- A közvetítő-munkahely legyen alkalmas
 - a fogyatékos személy egészségi állapotának megfelelő pályakorrekcióját segítő szolgáltatások (pl. álláskeresési, pályakorrekciós tanácsadás) nyújtására,
 - a fogyatékos személy képességei és a munkáltató által ajánlott munkakör illesztését segítő tanácsadásra,
 - a fogyatékos személy kísérésére az integrált foglalkoztatás sikeres befejezéséig.
- A közvetítő-munkahely rendelkezzen a nyílt munkaerő-piaci munkáltatókról megfelelő adatbázissal.
- A közvetítő-munkahely alkalmazzon a fenti szolgáltatásokhoz megfelelő szakirányú végzettséggel rendelkező munkatársakat, a vállalt feladathoz szükséges létszámban.

4.3.4. A szolgáltató-munkahely modell

A szolgáltató-munkahely modell lényege: a szolgáltató munkahely fogyatékos és ép munkavállalókból kialakított munkacsoportokkal szolgáltatási tevékenységeket (pl. csomagolás, takarítás, felügyelet, adatrögzítés) végez feladatki szervezés (outsourcing) keretében, nyílt (munkaerő)-piaci cégeknél, vállalkozási szerződéssel, vállalkozói díj ellenében. A megbízásokat a munkacsoportok a megrendelők telephelyein önállóan teljesítik. A fogyatékos munkavállalók az ép munkavállalók között dolgoznak, de rehabilitációjukat elősegítő közösségi és munkaköri csoportnormák szerint. Munka közben folyamatosan szembesülnek a valós munka-elvárásokkal, sokrétű, érdemi kommunikációra, együttműködésre motiváltak. Ennek eredményeként a fogyatékos munkavállalók egy része fokozatosan átkerül a megrendelő állományába, vagy önállóan más integrált foglalkoztatóknál helyezkedik el. A fogyatékos személy foglalkoztatását a munkaügyi szervezet legfeljebb 36 hónapig támogatná, az integrált foglalkoztatóhoz kerülés ösztönzése érdekében a szolgáltató-

munkahely maximum 18 hónapon keresztül lenne jogosult a támogatásra. A fennmaradó időszakra a fogyatékos személyt alkalmazó integrált munkáltató igényelhetné a támogatást.

A modell a szereplői, és a velük szemben támasztott alapvető követelmények:

- **Szolgáltató-munkahely:** egy speciális, non-profit rehabilitációs szervezet (leginkább kht., vagy közhasznú non-profit gazdasági társaság), amely fogyatékos és ép munkavállalókból kialakított munkacsoportokkal szolgáltatási tevékenységeket végez piaci szervezetek telephelyein.
- **Nyílt (munkaerő)-piaci megrendelők, majd foglalkoztatók:** piaci szervezetek, amelyek saját telephelyükön nyújtható szolgáltatásokat vásárolnak fogyatékos személyeket is foglalkoztató rehabilitációs szervezetektől.

Az egyes szereplők feladatai:

A szolgáltató-munkahely feladatai:

- kapcsolattartás a regionális munkaügyi központ kirendeltségével,
- kapcsolatfelvétel a fogyatékos személlyel (a továbbiakban: ügyfél), információnyújtás, regisztráció,
- az ügyfél képességeinek felmérése, munkával kapcsolatos elvárásainak megismerése,
- tanácsadás,
- együttműködési megállapodás megkötése,
- egyéni fejlesztési terv kidolgozása,
- felkészítés a munkába állásra (képességfejlesztés, pszichológiai tanácsadás, esetleges csoportos tréningek),
- képzés megszervezése, nyújtása (ha szükséges),
- a rehabilitációs foglalkoztatásra alkalmas szolgáltatási tevékenységek feltárása és leszerződése,
- munkapróba (a külső szolgáltató tevékenységhez kapcsolódva a munkacsoport más tagjainak intenzív segítségnyújtása mellett),
- a szolgáltatást megrendelő szervezet munkahelyi közösségével a munkacsoportok részvételének, munkateljesítményének, hozzáállásuknak... összességében a teljes folyamatnak az értelmezése és a tanulságok levonása; a folyamat kapcsán szerzett pozitív emberi és szakmai tapasztalatok összegzése.

- a szolgáltató tevékenység során az ügyfél által betöltött munkakörök (az általa végzett tevékenységek) folyamatos illesztése a fogyatékos személy adottságaihoz,
- az ügyfél más munkáltatónál (ideértve a szolgáltatást megrendelő szervezetet is) történő elhelyezkedésének elősegítése, (ami nem jelent szervezett munkaközvetítést),
- utókövetés.

A nyílt (munkaerő)-piaci szervezet (foglalkoztató) feladatai:

- szolgáltatást vásárol a szolgáltató-munkahelytől,
- kölcsönös megegyezés esetén tartós foglalkoztatásra átvesz fogyatékos munkavállalókat a szolgáltató-munkahelytől.

Az egyes szereplők számára nyújtható támogatások:

A szolgáltató-munkahelynek nyújtható támogatás (munkaerő-piaci program keretében⁴⁸):

- a szervezet közvetítő, koordináló tevékenységével kapcsolatban felmerült bér + járulék költségek 100 %-os támogatása,
- a koordináló, közvetítő feladatokkal kapcsolatos működtetési költségek támogatása,
- a munkáltatói képzés támogatása, ha szükséges,
- a fogyatékos személy bér- és járulékköltségének támogatása,
- a fogyatékos személy útiköltségeinek támogatása, ideértve a csoportos szállítás költségeinek a munkáltató részére történő megtérítését is,
- munkahelyi segítő személy alkalmazásának támogatása, ha indokolt. (Az utóbbi 3 tétel egy munkavállaló után legfeljebb 18 hónapig lenne folyósítható.)

A nyílt (munkaerő)-piaci szervezet (foglalkoztató) számára az alábbi célokhoz nyújtható támogatás, (ha ezt igényli):

- Amíg a szervezet a szolgáltatás vásárlója, addig a szolgáltatást nyújtó fogyatékos személyek után nem részesedhet semmilyen támogatásban.
- Ha fogyatékos személy átkerül az ő állományába, akkor a támogatások széles köre nyílik meg előtte:
- a munkavállaló által használt berendezések átalakítása vagy beszerzése,

⁴⁸ A jelenlegi szabályok szerint a központi költségvetésből nem nyújtható (bér)támogatás fogyatékos személyek foglalkoztatásához, ha az külső szolgáltatásként valósul meg. Így e modell megvalósítása csak a Munkaerőpiaci Alapból támogatott ún. munkaerő-piaci programként finanszírozható.

- a munkavállaló munkavégzéséhez szükséges, speciális technológiai eszközök beszerzése,
- a megváltozott munkaképességű munkavállaló által használt helységek átalakítása,
- a megváltozott munkaképességű személyek bér és járulék költségeinek részleges megtérítése,
- a megváltozott munkaképességű munkavállaló munkába járásához kapcsolódó útiköltség megtérítése. (Az utóbbi két támogatás folyósítására a 36 hónapos támogatási időszakból még fennmaradó időtartamra kerülhetne sor.)

Ha a nyílt (munkaerő-piaci) szervezet akkreditált foglalkoztató, akkor részére még többféle támogatás nyújtható (lásd az 1. mellékletben).

A modell megvalósításának rövid leírása:

- A szolgáltató-munkahelyek kiválasztása a regionális munkaügyi központ által kiírt pályázat révén. A nyertes (non-profit) szervezetek, valamint a székhelyük szerint illetékes regionális munkaügyi központok támogatási keret megállapodást kötnek a program megvalósítására.
- A regionális munkaügyi központ kirendeltsége és a fogyatékos személy között kialakított álláskeresési (rehabilitációs) megállapodás alapján megállapításra kerül, hogy az érintett résztvevője lesz a programnak.
- A szolgáltató-munkahely felveszi a kapcsolatot a fogyatékos személlyel, közösen kidolgozzák az egyéni rehabilitációs tervet.
- Ha a rehabilitációs terv összehangolható a szolgáltató munkahely szolgáltató tevékenységével, akkor együttműködési megállapodást kötnek, és a szolgáltató munkahely felkészíti a fogyatékos személyt a munkavállalásra.
- A felkészítés végén a szolgáltató-munkahely munkaviszonyt létesít a fogyatékos személlyel, ha van a foglalkoztatására alkalmas külső szolgáltató tevékenysége.
- A külső telephelyen végzett csoportos, majd egyéni munka során a fogyatékos személy munkakörét (tevékenységét) úgy alakítják ki, hogy az illeszkedjen a fogyatékos személy képességeihez, rehabilitációs szükségleteihez, és a munkacsoport nem fogyatékos tagjai segítik a fogyatékos munkavállalót a munkavégzésben.
- A foglalkoztatás időtartamára, de maximum 18 hónapig a szolgáltató-munkahely a munkaügyi központtól támogatásban részesül az adott fogyatékos munkavállaló után.
- A fogyatékos személy önként állást vállal nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatónál.

- A nyílt munkaerő-piaci foglalkoztató támogatási szerződést köt a székhelye szerint illetékes munkaügyi központtal a munkavállaló foglalkoztatásának támogatására. (Ez nem kötelező elem, a foglalkoztatásra támogatás nélkül is sor kerülhet.)
- A nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatónál megkezdődik a foglalkoztatás.

Akkreditációs (minőségi) követelmények:

A szolgáltató-munkahelynek a külső cégnél végzett szolgáltatási tevékenységét a jelenlegi jogszabályok értelmében nem lehet akkreditálni. Megítélésünk szerint ez felülvizsgálatra szorul, mivel a nyílt piacon szolgáltató-munkahelyként működő szervezetek munkacsoportjai védett, szakszerű és ellenőrizhető körülményeket biztosítanak a rehabilitációs folyamathoz, s ez igen alkalmas lehet a nyílt munkaerő-piaci munkáltatónál történő tartós foglalkoztatás elősegítésére. A külső szolgáltató-munkahelyi tevékenység akkreditálására az alábbi feltételek esetén kerülhetne sor:

- a munkáltatóval szembeni általános követelmények (segítő szolgáltatások, személyes rehabilitációs terv, foglalkozási rehabilitációs szakmai program stb.) teljesítése szolgáltató-munkahelyi munkáltató feladata;
- a telephellyel (munkahellyel) kapcsolatos követelmények teljesítését a szolgáltató-munkahely és a megrendelő közötti szerződés biztosítja;
- a szolgáltatás nyújtása egy olyan munkacsoportban történik, ahol az ép és a fogyatékos személyek együtt dolgoznak, és ebből adódóan a fogyatékos személyek munkakörét (tevékenységét) úgy lehet kialakítani, hogy az illeszkedjék a fogyatékos személy képességeihez. A fogyatékos személyek munkavégzéséhez a munkacsoport ép tagjai a szükséges segítséget megadják. Következésképpen a munkacsoportos foglalkozási rehabilitációs folyamat kerül akkreditálásra, amelynek természetesen része az is, hogy a munkakörülmények (a fizikai terek) is biztonságosak.

4.4. A nyílt munkaerőpiacon való közvetlen elhelyezkedés elősegítése

Az előző alfejezetből látható volt, mennyire bonyolult és nehéz a fogyatékos emberek két lépcsőben, azaz egy köztes munkahely közbeiktatásával történő integrált foglalkoztatásának elősegítése. Adódik a következtetés, próbáljuk meg ezt közvetlenül, köztes munkahely beiktatása nélkül elérni, elsősorban azoknak a megváltozott munkaképességű dolgozóknak az esetében, akiknek fogyatékosága kevésbé súlyos, és akik korábban már jelentős munkatapasztalatot szereztek. A sokféle segítséget igénylő fogyatékos álláskereső integrált foglalkoztatóhoz való közvetlen kiközvetítése **csak olyan speciális munkaerő-piaci**

szolgáltatás révén lehet sikeres, amely a hagyományos munkaközvetítói tevékenység mellett magában foglalja a fogyatékos személy (és családja) felkészítését a munkavállalásra, a munkáltató alkalmassá tételét fogyatékos munkavállalók alkalmazására, a foglalkoztatási folyamat segítségét, utókövetését. Ezért megvizsgáljuk egy ilyen komplex szolgáltatás megteremtésének a lehetőségét.

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat a megváltozott munkaképességű (fogyatékos) személyek számára a hagyományos munkaközvetítés mellett több egyéb szolgáltatást is nyújt. Ezeket a **2. mellékletben** ismertetjük. E szolgáltatások azonban nem fedik le az integrált foglalkoztatás sikeres elősegítéséhez szükséges összes szolgáltatást, és nincsenek meg a személyes törődéshez szükséges humánerőforrások sem. Ezért az a célszerű, ha ezt a komplex szolgáltatást a fogyatékos emberek (egy-egy csoportja) érdekében tevékenykedő közhasznú vagy kiemelten közhasznú szervezet nyújtja az Állami Foglalkoztatási Szolgálattal kötött megállapodás alapján.

Az elmúlt néhány évben számos kísérlet történt a fogyatékos személyek munkavállalását segítő komplex munkaerő-piaci szolgáltatás kialakítására. A **3. melléklet** röviden összefoglalja a 4M Alapítvány, a Salva Vita Alapítvány és Kézenfogva Alapítvány által e téren elért eredményeket. A Motiváció Alapítvány a 2000-es évek elején a Fővárosi Munkaügyi Központtal kötött szerződés keretében kidolgozta a fogyatékos és megváltozott munkaképességű álláskeresőket segítő Komplex Munkaerő-piaci Szolgáltatás modelljét, majd a gyakorlatban is kipróbálta azt.⁴⁹ Ezt követően előbb az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány és a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, majd a HEFOP 2.3.2 és a Fogyatékosok Esélye Közalapítvány pályázatainak kertében megkezdődött a terjesztése. 2008-ig 14 szervezet vette át a modellt és alkalmazza azt a gyakorlatban. Az elmúlt évek kísérleti programjai alapján tehát megjelölhetőek azok az elemek, amelyből egy, a fogyatékos emberek integrált foglalkoztatását segítő komplex szolgáltatásnak össze kellene állnia. Az alábbiakban ezeket az elemeket ismertetjük, szükség szerint röviden kommentálva azok szakmai tartalmát és szükségességét.

⁴⁹ Lásd részletesen Zalabai Péterné – Vízvárdai András [2008.]

A fogyatékos személyek integrált foglalkoztatását segítő komplex munkaerő-piaci szolgáltatás elemei:

▪ Tájékoztatás, felvilágosítás, marketing tevékenység

Fontos a szolgáltatás megismertetése az érintett fogyatékos csoportokkal, családtagjaikkal, a potenciális munkáltatókkal. Ez a szolgáltatás sem nélkülözheti a marketinget, az eredményekről szóló tájékoztatást.

▪ Kapcsolatfelvétel az ügyféllel, információnyújtás, regisztráció

▪ Szerződéskötés a szolgáltatás igénybevételére

A szerződéskötésre annak ellenére szükség van, hogy a szolgáltatás a fogyatékos személy (a továbbiakban: ügyfél) számára ingyenes. A következő lépések megtételére ugyanis csak az ügyfél előzetes írásbeli beleegyezése után kerülhet sor adat- és személyiségvédelmi megfontolásokból.

▪ Az ügyfél képességeinek teljes körű felmérése, munkával kapcsolatos elvárásainak megismerése

A felmérés annak érdekében történik, hogy az ügyfél számára olyan munkakör/ök/et lehessen felajánlani fel, amit tartósan, szívesen és kölcsönös megalégedésre tud ellátni.

A munka- és pályaalakmassági felmérés feladata a következő:

- képet alkot az ügyfél általános állapotáról, fizikális adottságairól, egészségügyi állapotáról,
- megismeri munkával kapcsolatos elvárásait,
- feltárja a munkavállalást akadályozó tényezőket,
- feltérképezi azokat a képességeit, amelyek az integrált munkavégzéshez szükségesek,
- felméri szociális helyzetét, családi körülményeit.

▪ Tanácsadás

- javaslatot tesz a programban való részvétel lehetőségére, megjelöli azokat a munkatípusokat, melyeket nagy valószínűséggel sikerrel tud végezni az ügyfél,
- ez a szakasz egyéni munkába állítási terv (egyéni fejlesztési terv) kidolgozását eredményezi.

▪ **Együttműködési megállapodás megkötése**

- az egyéni munkába állítási terv alapján meghatározza az ügyfél kötelességeit és a szolgáltató kötelezettségvállalásait,
- esetgazda (mentor, személyes segítő) kijelölése.

▪ **A munkavállaló (és családja) felkészítése a munkavállalásra, munkába állásra**

Az egyéni munkába állítási (fejlesztési) terv alapján történik a felkészítés. Ennek elemei: hivatalos ügyintézés, családgondozás, mentálhigiénés segítségnyújtás, készségfejlesztés, álláskeresői, pszichológiai tanácsadás, esetleges csoportos tréningek és képzésbe irányítás. A család felkészítése elengedhetetlen fontos a családban élő az értelmi fogyatékos munkavállalók esetében.

▪ **Pályaorientáció, munkapróba**

Fontos, hogy ez valódi munkakörnyezetben történjen. Következésképpen a szolgáltatást nyújtónak partneri kapcsolattal kell rendelkeznie integrált foglalkoztatókkal.

▪ **Munkahely-feltárás, munkaközvetítés**

Az ügyfél képességeinek, képzettségének és személyiségének megfelelő munkahely feltárása.

▪ **A munkakör illesztése**

A munkáltatók által hagyományosan kialakított munkakörök gyakran tartalmaznak formálisan vagy informálisan olyan tevékenységeket, amelyeket adott fogyatékkal, vagy egészségkárosodással rendelkező munkavállalók nem tudnak hatékonyan végezni. Ezért a fogyatékos személy minél eredményesebb munkavégzésének egyik kulcskérdése a munkakör és a munkakörülmények átalakítása, azaz illesztése a fogyatékos személy adottságaihoz. Elengedhetetlen, hogy az illesztést a munkáltató szakemberei és a munkaerő-piaci szolgáltató ehhez értő munkatársai együtt végezzék.

▪ **Munkahely felkészítése**

A tartós foglalkoztatás sikerének lényeges eleme, hogy az ügyféllel a jövőben közvetlenül együtt dolgozó munkatársak képesek legyenek elfogadni a sérült dolgozót.

▪ **Munkavállaló kísérése**

Az ügyfélnek fogyatékosága jellegétől függően szüksége lehet segítségre:

- a munkába járáshoz,

- a munkafolyamat betanulásához,
 - a munkahelyi beilleszkedéshez.
- **Egyéni és csoportos utókövetés**

Az utókövetésre három szinten kerülhet sor: a munkáltatónál, az ügyfélnél, az ügyfél családjánál. Az utókövetés célja a konfliktusok kezelése, a felmerült (tanulási, beilleszkedési) problémák megoldásának segítése.

- **Fejlesztés**

A szükséges begyakorlás és a sikeres munkahelyi beilleszkedést követően a fogyatékos munkavállaló nehezebb, bonyolultabb munkafeladatok elvégzésére is képessé válhat. A rehabilitáció akkor igazán sikeres, ha a fogyatékos személy képességei legjavát használja. Fontos tehát, hogy a munkáltató és a szolgáltatást nyújtó a fogyatékos személy munkába állásának utóértékelése keretében a fejlesztési lehetőségeket is megvizsgálja.

Megítélésünk szerint a fogyatékos emberek integrált foglalkoztatása közvetlen elősegítését az szolgálná a legjobban, ha egy, a fentiekhez hasonló **komplex munkaerő-piaci szolgáltatási csomag standardizálásra kerülne**, a korábban leírtak szerint. **A standardizálás szakmai feltételei** a különböző kísérleti programok eredményeként **megteremtődtek**. A Munkaerőpiaci Alapból **munkaerő-piaci szolgáltatások támogatásának a jogi lehetősége jelenleg is adott**, bár a vonatkozó miniszteri rendelet⁵⁰ a fentiekhez hasonlóan komplex szolgáltatásokat nem említ. Szakmai konszenzus esetén azonban a jogszabály-módosítás rövid idő alatt elvégezhető. **Az Európai Unió által támogatott foglalkoztatáspolitikai célú programokból a finanszírozás is biztosítható lenne.**

A fentiek alapján **adott a lehetőség arra, hogy munkaerő-piaci program keretében elfogadásra és bevezetésre kerüljön egy olyan standardizált komplex munkaerő-piaci szolgáltatás, amely a fogyatékos (megváltozott munkaképességű) álláskeresőket integrált foglalkoztatását segíti**. Célszerű lenne, ha ennek a standardizált munkaerő-piaci szolgáltatásnak a nyújtására minden regionális munkaügyi központ egységes pályázatot írna ki közhasznú, illetve kiemelten közhasznú szervezetek részére. Az elmúlt évek kísérleti programjai számos közhasznú, illetve kiemelten közhasznú szervezetet felkészítettek arra,

⁵⁰ A munkaerő-piaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról szóló 30/2000. (IX. 15.) GM rendelet

hogy reális feltételek esetén ilyen szolgáltatást nyújtsanak. Következésképpen a komplex szolgáltatás széles körben elérhetővé válna a fogyatékos emberek számára.

4.5. Munkáltatói érdekeltség megteremtése

A megfelelő munkaerő-piaci szolgáltatások megteremtése mellett az integrált foglalkoztatás elősegítésének másik kulcskérdése a munkáltatók érdekeltségének megteremtése.

4.5.1. Az akkreditációs rendszer egyszerűsítése

A 4.3. alfejezetben rámutattunk a támogatási rendszer ellentmondásaira. A jelenlegi támogatási rendszerben anyagilag csak az akkreditált foglalkoztatók érdekeltek abban, hogy olyan súlyosan fogyatékos, egészségkárosodott személyt alkalmazzanak, akiknek a munkateljesítménye sikeres rehabilitáció esetén is elmarad az ép munkavállalók átlagos teljesítményétől, és akik a munkáltató részéről folyamatos odafigyelést, törődést igényelnek. Ugyanakkor a munkáltatók jelentős része az akkreditációval együtt járó terheket túlzottnak érzi. Ezt **az ellentmondást az akkreditáció egyszerűsítésével lehetne feloldani.**

Megítélésünk szerint indokolt, hogy a fogyatékos személyek foglalkoztatása után a munkáltató csak akkor részesüljön támogatásban, ha tényleg olyan munkafeltételeket teremt, amelyek között a fogyatékos munkavállaló rehabilitációja egészségét, személyi integritását nem sértő módon megvalósul. Egyfajta akkreditációra tehát szükség van. Ennek feltételeit azonban úgy kell megállapítani, hogy ne néhány száz, hanem több tízezer munkáltató vállalja az akkreditációt.

Az egyszerűsítésre több lehetőség is kínálkozik. Az első **az egész akkreditációnak a lényeges egyszerűsítése**, a feltételek könnyítése, különösen az alaptanúsítvány megszerzésekor. Ennek részletezése meghaladná e tanulmány kereteit. Az egyszerűsítésre - gyakorlati tapasztalatok alapján - egészen konkrét javaslatokat dolgozott ki a Salva Vita Alapítvány.⁵¹

Második lehetőségnek **egy egyszerűsített akkreditációs tanúsítvány bevezetése** látszik. Ezt olyan munkáltatók igényelhetnék, akik maximum 3 fogyatékos munkavállalót foglalkoztatnak, illetve terveznek foglalkoztatni.

A harmadik lehetőség **egyes munkakörök akkreditálásának lehetővé tétele.** Az előző alfejezetben írtunk arról, mennyire szükséges a hagyományos munkaköröket, azok formális és informális elemeit a fogyatékos személy képességeihez illeszteni. Az erre irányuló eddigi

⁵¹ Halmos Szilvia – Aubel Ervin – Csányi Zsuzsanna – Vég Katalin [2008.]

kísérletek révén számos olyan munkakört sikerült kialakítani, amelyek belépő munkahelyül szolgálhatnak fogyatékos emberek számára az integrált foglalkoztatásba. Különösen az enyhén értelmi sérült személyek számára kialakított munkakörök (kertgondozó, árufeltöltő) olyanok, amelyek sok munkáltatónál előfordulnak. Például egy nagyáruház egy-két értelmi fogyatékos fiatal foglalkoztatása kedvéért nem fogja az egész telephelyét akkreditáltatni, ha azonban lehetőség nyílna tipikus munkakörök akkreditációjára, akkor valószínűleg többen élnének ezzel a lehetőséggel.

Természetesen az akkreditáció egyszerűsítése azzal a veszéllyel jár, hogy több munkáltató akkreditáltatja magát, és válik jogosulttá a támogatásra, miközben a jelenlegi támogatási keretek is szűkösek. Ezen feszültséget egyfelől a támogatási rendszer jelenlegi, túl bőkezű (lásd a 3.3. alfejezetet) támogatásainak takarékosná tételével lehetne feloldani. Másfelől elképzelhetőnek tartjuk, hogy **az egyszerűsített akkreditációhoz csak csökkentett mértékű támogatás tartozzon.**

Újra kellene gondolni azt a szabályt, amely nem teszi lehetővé az akkreditálást a külső cégek telephelyein végzett szolgáltató tevékenység esetén. Ez ugyanis a fogyatékos személyek foglalkoztatási lehetőségeit nagymértékben beszűkíti, hiszen a hagyományos termelő tevékenységeken foglalkoztatottak aránya mérséklődik, a szolgáltató tevékenységet végzők aránya pedig nő. A külső szolgáltató tevékenység akkreditálásának egy lehetséges módját a 4.3.4. alfejezetben mutattuk be.

4.5.2. A támogatási rendszer átalakítása

A korábbi elemzéseink alapján **az akkreditált foglalkoztatók támogatási rendszerének egyszerűsítésére három jelentősebb intézkedési irány jelölhető ki:**

- **csak a fogyatékos munkavállalók kötelező foglalkoztatási szintjét teljesítő munkáltatók részesüljenek támogatásban,**
- **a támogatás mértéke a begyakorlottság megszerzését követően csökkenjen,**
- **a támogatás három éves időszakának meghosszabbítására csak akkor kerüljön sor, ha a fogyatékos munkavállaló a sikeres rehabilitáció ellenére sem képes átlagos teljesítménnyel, önállóan dolgozni.**

Az elsőként említett javaslatnak megfelelő szabályozás – információink szerint – 2009-ben hatályba lép, következésképpen ezzel részletesen nem foglalkozunk. A másodikként említett javaslat azt jelenti, hogy a munkahelyi rehabilitációhoz egyfajta eredményességi kritériumot

állapítanának meg. Ennek lényege az, hogy ha a megváltozott munkaképességű személy a rehabilitációjához szükséges munkatapasztalatot megszerezte, akkor foglalkoztatásának már kisebb támogatás mellett is gazdaságosnak kell bizonyulnia. Megítélésünk szerint a munkatapasztalat megszerzésének szükséges időtartama általában 12 hónap. Következésképpen a jelenlegi bértámogatási mértékeket lehetne 10 százalékponttal mérsékelni (40-ről 30, illetve 60-ról 50 százalékra) a foglalkoztatás 12. hónapját követően. (Tekintettel arra, hogy a fogyatékos munkavállalók utáni támogatás 2009-től 100 százalékról 75 százalékra csökken, esetükben a támogatás további mérséklését nem javasoljuk.) Kezelnünk szükséges azt a problémát, amikor a rehabilitációhoz szükséges időtartam a 12 hónapot meghaladja. Ilyen az az eset, amikor a rehabilitáció új képzettség megszerzését teszi szükségessé. Javasolható ezért, hogy a magasabb támogatás 12 hónapja a képzésben töltött idővel, de legfeljebb két évvel hosszabbodjon meg. Természetesen a betanulási folyamat támogatása úgy is elképzelhető, hogy ebben az időszakban a munkáltató a jelenleginél magasabb (például 40 helyett 50, 60 helyett 70 százalékos támogatást kap, és ez csökken vissza a betanulást követően a jelenlegi mértékre. Ez azonban többletforrásokat igényelne. Ezért azt a megoldást javasoljuk, hogy a foglalkoztatás első 12 hónapjában a jelenlegi támogatási mértékek 45, illetve 65 százalékra emelkedjenek, majd 10 százalékponttal csökkenjenek a betanulási időszakot követően.

Hosszabb távon a harmadikként említett intézkedési irány hozhatja a legnagyobb – a rendszeren belül átcsoportosítható – megtakarítást. Ennek feltétele a munkahelyi rehabilitációs folyamat eredményességének érdemi értékelése egy külső szakértői szervezet – például az ORSZI – által. Az értékelés megállapítaná, hogy a rehabilitáció sikeres volt-e, és az adott fogyatékos személy rehabilitációja teljes, vagy részleges. Ha a teljes rehabilitáció megvalósult, akkor a továbbiakban a munkáltató e személy után foglalkozási rehabilitációs támogatást már nem vehetne igénybe. Ha a rehabilitáció annak ellenére is csak részleges, hogy a munkáltató minden szükséges intézkedést megtett, akkor a munkáltató a továbbiakban is jogosult marad foglalkozási rehabilitációs támogatásra. Ennek formájára (bértámogatás vagy segítő személy foglalkoztatásának támogatása), időtartamára és mértékére szintén a szakértői szervezet tenne javaslatot, attól függően, hogy a rehabilitált személy munkájának termelékenységé mennyiben marad el az elvárható termelékenységi szinttől, illetve, hogy foglalkoztatásához szükség van-e segítő személy igénybevételére. A javaslat alapján a döntést a munkaügyi kirendeltség hozná meg. Természetesen egy ilyen értékelési rendszer módszertani, személyi, tárgyi és jogszabályi feltételeit még meg kell

teremteni. Egy ilyen rendszer létrehozásának és működtetésének költségei a várható megtakarításokból rövid idő alatt megtérülnének.

4.5.3. A költségvetési szervek érdekeltiségének megteremtése

A munkáltató érdekeltiség megteremtésének az egyik fehérfoltja a költségvetési szervek területe. Ők az akkreditációból és a költségvetési támogatásból is ki vannak zárva, holott nyilvánvaló, hogy a fogyatékos emberek foglalkoztatásának egy fontos potenciális terepét jelentik. Vannak olyan országok, ahol a munkaerőpiacon hátrányban lévő emberek ún. „belépő” munkahelyeinek nagy részét állami intézményekben teremtik meg. Nálunk valami hasonló, de a tartós foglalkoztatás szempontjából zsákutcás megoldás a közhasznú foglalkoztatás. A fogyatékos emberek számára azonban még ez a lehetőség sem elérhető. Ennek figyelembevételével feltétlenül **indokoltnak látszik egy olyan intézkedési csomag kidolgozása, amely kifejezetten a fogyatékos emberek költségvetési intézményekben történő foglalkoztatását segíti elő.** A csomag például a következő elemeket tartalmazhatná:

- Ha egy intézmény új feladatok ellátására többletstátuszokat kap, azok egy részét (5-20 százalékát) köteles legyen fogyatékos személyek felvételével betölteni.
- Gyakornoki program a fogyatékos pályakezdő fiatalok számára.
- Tanulmányi ösztöndíjrendszer a felsőfokú intézményben tanuló fogyatékos fiatalok számára (ösztöndíj, szakmai gyakorlat biztosítása, gyakornoki lehetőség a diplomát követően).
- Foglalkoztatási kvóta bevezetése oly módon, hogy annyi státusz bére kerül zárolásra, ahány fővel elmarad az intézmény a foglalkoztatási kötelezettség teljesítésétől. (Egy ilyen intézkedést fokozatosan lehetne bevezetni.)

A korábban, a komplex munkaerő-piaci szolgáltatásoknál kifejtettük, hogy egyes szolgáltatási elemek (pályaorientáció, munkapróba) csak akkor lehetnek igazán eredményesek, ha azok integrált foglalkoztatók bevonásával történnek. Fontos ezért, hogy a nyílt munkaerőpiacon működő munkáltatók vállalják ezt a partneri kapcsolatot. Ezt például **ösztönözni lehetne azzal, hogy a munkáltatók rehabilitációs foglalkoztatási kötelezettségüket részben teljesíthetnék munkahelyi gyakorlat (munkapróba) nyújtásával is.** (Például öt fogyatékos fiatal munkahelyi gyakorlatának biztosítása egy fogyatékos személy alkalmazásával lenne egyenértékű.)

Korábban többször is megfogalmazódott a rehabilitációs hozzájárulás összege jelentős megemelésének a gondolata, mivel a jelenlegi mérték nem ösztönzi eléggé megváltozott

munkaképességű dolgozók foglalkoztatását. **A hozzájárulás emelését össze lehetne kötni azzal, hogy a munkáltató rehabilitációs kötelezettségét többféleképpen is teljesíthesse:**

- **megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásával,**
- **munkahelyi gyakorlat biztosításával megváltozott munkaképességű álláskeresők részére,**
- **megrendelések adásával megváltozott munkaképességű dolgozókat nagy létszámban foglalkoztató szervezetek (pl. védett foglalkoztatók, szolgáltató-munkahelyek) számára.**

4.5.4. START-INTEGRÁL kártya bevezetése

A fogyatékos személyek foglalkoztatása támogatásánál az egyik komoly gond, hogy **nagyon sokféle támogatás egészen különböző módokon férhető hozzá** (lásd az 1. mellékletet). Vannak normatív és mérlegelési jogkörben eldöntött, hazai és európai uniós, egyedileg igényelhető és pályázattal elnyerhető támogatások, a minisztérium, illetve a munkaügyi központok is írnak ki pályázatokat. Mindez nagyon megnehezíti azt, hogy egy fogyatékos személy felvételekor a munkáltató teljes körűen és biztonsággal számításba vegye a foglalkoztatás esetén őt megillető támogatásokat. Ezért **érdemes lenne a támogatásokat magához a fogyatékos személyhez rendelni.** Erre technikai lehetőségként valamilyen, a **START-kártyához hasonló rendszer bevezetése** kínálkozik. Megítélésünk szerint egy ilyen rendszert előbb a fogyatékos emberek egy meghatározott csoportja számára lehetne bevezetni, és a tapasztalatok kiértékelését követően a jogosultak körét kiszélesíteni. Egy lehetséges célcsoportot a pályakezdő fogyatékos fiatalok jelenthetnek. Nekik ugyanis nagyon koncentrált segítségre lenne szükségük ahhoz, hogy esélyük legyen az integrált foglalkoztatásra. Ugyanakkor jelentős részük megfelelő szociális jövedelemmel sem rendelkezik, azaz anyagilag motivált a foglalkoztatásban. Nemzetközi és hazai vizsgálatok is azt mutatják, hogy a fogyatékos fiatalok korai rehabilitációja az állam egyik legjobban megtérülő befektetése.⁵² Erre a célra tehát érdemes lenne egy komoly programot indítani. Ennek egyes elemei a következők lennének:

- A fiatal fogyatékos személy egészségkárosodását a rehabilitációs szakértői szerv (az ORSZI keretei között működő komplex szakértői bizottság) a rehabilitációs járadékról szóló 2007. évi LXXXIV. törvényben szabályozott komplex minősítési eljárás alapján meghatározza, és egyúttal a 321/2007. (XII.5.) kormányrendeletben szabályozottak

⁵² Lásd például Lechnerné Vadász Judit [2008.]

szerint megállapítja az adott személy rehabilitációjának irányát és rehabilitációs szükségleteit.

- E szakértői véleménnyel a fogyatékos személy felkeresi a lakóhelye szerint illetékes munkaügyi kirendeltséget, amely rehabilitációs tanácsadás keretében a szakértői vélemény figyelembevételével összeállítja a jogszabályokban meghatározott támogatások és szolgáltatások közül azt a támogatási és szolgáltatási csomagot, amelyre a fogyatékos személynek az integrált foglalkoztatás keretében történő rehabilitációjához szükség van. Erre a csomagra ő jogosulttá válna, erről a munkaügyi kirendeltségtől egy igazolást kapna. Az igazolás technikai kivitelezése egy **START-INTEGRÁL-kártya** formájában történhetne.⁵³
- A kártya birtokában a fogyatékos személy maga kereshetné fel azokat a szolgáltatókat, képző helyeket, köztes munkahelyeket és integrált foglalkoztatókat, amelyeknél a szolgáltatásokat, támogatásokat igénybe kívánja venni. A szolgáltatók és a munkáltatók pedig biztosak lehetnének abban, hogy e személy után a támogatást az erre kijelölt állami szervtől megkapják.

Megítélésünk szerint egy ilyen rendszer „a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról” szóló 2004. évi CXXIII. törvény módosításával (kiegészítésével) és egy végrehajtási kormányrendelet megalkotásával jogi értelemben viszonylag egyszerűen megalkotható. A rendszer meglévő, illetve e koncepció más pontjaiban létrehozni javasolt támogatásokból és szolgáltatásokból épülne fel, így többletköltséggel nem járna. Az adminisztráció egyszerűsítése még relatív költségmegtakarítást is eredményezne.

⁵³ A fogyatékos pályakezdő fiatalok jelenleg is jogosultak START-kártya kiváltására, következésképpen a START-INTEGRÁL kártya a pályakezdő START-kártya kiegészítéseként is létrehozható.

5. Összefoglaló javaslatok

1. A Munka Törvénykönyve felhatalmazása alapján el kell készíteni a megváltozott munkaképességű dolgozók alkalmazására, foglalkoztatására vonatkozó szabályokat tartalmazó kormányrendeletet. A rendelet határozza meg azt az eljárást, amelyet a munkáltatónak le kell folytatnia akkor, ha valamely dolgozója egészségkárosodása miatt nem tudja eredeti munkakörét betölteni. A rendeletnek ilyen esetekben kötelezővé kellene tennie:

- foglalkozás-egészségügyi szakorvos és rehabilitációs szakember bevonását;
- annak megvizsgálását, hogy
 - az egészségkárosodott személy továbbfoglalkoztatható-e, ha munkakörét, munkahelyét megfelelően átalakítják,
 - a szervezeten belül más, számára alkalmas munkakör felajánlható-e.

Egy ilyen tartalmú kormányrendelet megalkotásával párhuzamosan a Munka Törvénykönyvének módosításával célszerű lenne előírni, hogy a dolgozót egészségügyi alkalmatlanság címén akkor lehet csak elbocsátani, ha a munkáltató a fenti – a kormányrendeletben rögzített - feladatsort igazoltan teljesítette, és ennek ellenére munkavállalója rehabilitációját saját szervezetén belül nem tudta megoldani.

2. Rokkantnyugdíjas foglalkoztatása esetén a kereseti határ átlépésekor a (III. csoportos) rokkantsági nyugdíj folyósításának megszüntetésére ne egy lépésben kerüljön sor, hanem legyen egy közbenső kereseti határ is, amelynek elérése után a rokkantsági nyugdíj 30-50 százaléka még folyósításra kerülne.

3. Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat által nyújtott munkaerő-piaci szolgáltatások egy új elemmel, a munkáltatók részére nyújtott rehabilitációs tanácsadással bővüljenek ki. E szolgáltatás keretében a munkáltató ingyenesen vagy kedvezményes áron szakmai tanácsokat kaphatna a munkakör, illetve a munkahely átalakításához, ha fogyatékos (megváltozott munkaképességű) személyt akar felvenni, vagy egészségkárosodást szenvedett dolgozójának akar foglalkozási rehabilitációt biztosítani. Erre a szolgáltatásra a regionális munkaügyi központok olyan külső szolgáltatókkal köthetnének szerződést, akik erre megfelelő módszerekkel, szakértelemmel, személyzettel rendelkeznek.

4. A megváltozott munkaképességű munkavállalók részére kidolgozott számos speciális munkaerő-közvetítési, valamint komplex munkaerő-piaci szolgáltatási kísérleti modell, program és módszer közül ki kell választani a valóban sikeresnek bizonyulókat. Ezeket – standardizálásukat követően – országszerte elérhetővé kell tenni a munkaügyi kirendeltségeken, vagy a munkaügyi központokkal szerződésben álló külső szolgáltatóknál. Szükséges e szolgáltatások akkreditációs rendszerének kidolgozása is.

- A kísérleti modellek, programok, módszerek standardizálása alatt azt értjük, hogy kielemezzük e kísérleteket, abból a szempontból, hogy melyek voltak eredményesek, és mely tényezők, jellemzők következtében bizonyultak sikeresnek. Az így feltárt „sikerkritériumokat”(tényezőket, jellemzőket) a minisztérium jogszabályban, vagy más alkalmas formában megállapítja (rögzíti) és nyilvánosságra hozza. Ettől kezdve a hasonló célú programokra kiírt pályázatoknál, illetve e programok támogatásánál a sikerkritériumok, mint pályázati, jogszabályi feltételek szerepelnek.

E mellett a standardizálás magában foglalja:

- a program célcsoportjainak pontos meghatározását (jogosultsági feltételek),
 - a szolgáltatási csomag elemeinek felsorolását,
 - az egyes szolgáltatási elemek szakmai tartalmának rögzítését,
 - a személyi (létszám-normatíva, képzési követelmények) és tárgyi feltételek megállapítását,
 - költségnormatívák kialakítását.
- A munkaerő-piaci szolgáltatások akkreditációs rendszere három komponensből tevődik össze:
 - a szolgáltatásokkal szembeni minőségi és eredményességi követelmények megállapítása;
 - azoknak az előírásoknak, normáknak, normatíváknak a meghatározása, amelyeknek a szolgáltatást nyújtó szervezet módszereinek, személyi és tárgyi feltételeinek meg kell felelniük, annak érdekében, hogy az a) pont szerinti követelményeket teljesíteni tudja;
 - annak tanúsítása és ellenőrzése, hogy a szolgáltatást nyújtó szervezet megfelel a b) szerinti előírásoknak.
 - Az akkreditációs rendszer kialakításáig célszerű egy egyszerűsített minőségtanúsítási rendszert bevezetni, amely szintén három elemből állna:

- a szolgáltatással szembeni minőségi követelmények megállapítása;
 - az ezek teljesítéséhez leginkább szükséges személyi, tárgyi és módszertani feltételek meghatározása és előírása a szolgáltatás támogatására kiírt pályázatban;
 - a feltételek meglétének igazolása a pályázati eljárás keretében.
5. A védett foglalkoztatók (rehabilitációs foglalkoztatók, védett szervezeti szerződéssel rendelkező munkáltatók, szociális foglalkoztatást szervező intézmények) támogatási rendszerét célszerű kiegészíteni olyan elemekkel, amelyek ösztönzik fogyatékos munkavállalók integrált foglalkoztatásának elősegítését. A változtatást három irányban célszerű végrehajtani:
- A munkatapasztalat-szerzés és a begyakorlás szakaszaiban magasabb támogatást kellene megállapítani, mint a rehabilitációs foglalkoztatás későbbi szakaszaiban.
 - Külön premizálni lehetne azt, ha a védett foglalkoztató dolgozója a nyílt munkaerőpiacon helyezkedik el, (és legalább 6 hónapig folyamatosan foglalkoztatják).
 - A fogyatékos személyek egy részét eleve tranzitálását ösztönző feltételekkel vegyék fel a védett foglalkoztatók, azaz utánuk csak 12-18 hónapra kapjanak bértámogatást (normatív támogatást), de esetükben magasabb átképzési támogatással is segíteni lehetne a dolgozók versenyképes szakmára történő felkészülését.
6. A két lépcsőben – köztes munkahely beiktatásával – megvalósuló integrált foglalkoztatás elősegítése érdekében 36 hónapos munkaerő-piaci programokat célszerű elindítani, 6-18 hónapos védett és 18-30 hónapos integrált foglalkoztatási szakaszokkal. Az eddigi kísérleti programok tapasztalatainak felhasználásával három modell kidolgozása, standardizálása és bizonyos elemeinek akkreditálása (minőségtanúsítása) látszik célszerűnek. Ezek a tranzitfoglalkoztatási modell, a közvetítő-munkahely modell és a szolgáltató-munkahely modell:
- A tranzitfoglalkoztatási modell lényege: a fogyatékos személy először egy védett (félig védett) foglalkoztatónál helyezkedik el, majd az alapvető kompetenciák, munkatapasztalat és némi begyakorlottság megszerzése után egy integrált foglalkoztató alkalmazza tovább.

- A közvetítő-munkahely modell lényege: A fogyatékos személy először egy olyan köztes munkahelyre kerül, amely munkatapasztalatot ad számára és felkészíti a munkavállalásra. Ezt követően kiközvetíti őt integrált munkáltatókhoz.
- A szolgáltató-munkahely modell lényege: a szolgáltató munkahely fogyatékos és ép munkavállalókból kialakított munkacsoportokkal szolgáltatási tevékenységeket végez nyílt piaci cégeknél, vállalkozási szerződéssel. A megbízásokat a munkacsoportok a megrendelők telephelyein önállóan teljesítik. A fogyatékos munkavállalók az ép munkavállalók között dolgoznak, de rehabilitációjukat elősegítő közösségi és munkaköri csoportnormák szerint. Munka közben folyamatosan szembesülnek a valós munka-elvárásokkal, sokrétű, érdemi kommunikációra, együttműködésre motiváltak. Ennek eredményeként a fogyatékos munkavállalók egy része fokozatosan átkerül a megrendelő állományába, vagy önállóan más integrált foglalkoztatónál helyezkedik el.

7. A munkáltatók számára meg kell könnyíteni azt, hogy akkreditált foglalkoztatók lehessenek. Ennek érdekében javasoljuk

- egyszerűsített akkreditációs tanúsítvány bevezetését olyan munkáltatók részére, akik maximum 3 fogyatékos munkavállalót foglalkoztatnak, illetve terveznek foglalkoztatni, az egyszerűsített akkreditációhoz esetleg csak csökkentett mértékű támogatás tartozzon;
- egyes munkakörök akkreditálásának lehetővé tételét (olyan munkakörökét, amelyeket kifejezetten fogyatékos munkavállalók részére alakítottak ki);
- meghatározott feltételek teljesítése esetén célszerű lenne lehetővé tenni az akkreditálást a külső cégek telephelyein végzett szolgáltató tevékenység esetén is. A külső szolgáltató-munkahelyi tevékenység akkreditálására az alábbi feltételek esetén kerülhetne sor:
 - a munkáltatóval szembeni általános követelmények (segítő szolgáltatások, személyes rehabilitációs terv, foglalkozási rehabilitációs szakmai program stb.) teljesítése a szolgáltató-munkahelyi munkáltató feladata;
 - a telephellyel (munkahellyel) kapcsolatos követelmények teljesítését a szolgáltató-munkahely és a megrendelő közötti szerződés biztosítja;

- a szolgáltatás nyújtása egy olyan munkacsoportban történik, ahol az ép és a fogyatékos személyek együtt dolgoznak, és ebből adódóan a fogyatékos személyek munkakörét (tevékenységét) úgy lehet kialakítani, hogy az illeszkedjék a fogyatékos személy képességeihez. A fogyatékos személyek munkavégzéséhez a munkacsoport ép tagjai a szükséges segítséget megadják.
8. Az akkreditált foglalkoztatók támogatási rendszerének ésszerűsítésére három jelentősebb intézkedési irány jelölhető ki:
- csak a fogyatékos munkavállalók kötelező foglalkoztatási szintjét teljesítő munkáltatók részesüljenek támogatásban;
 - a támogatás mértéke a begyakorlottság megszerzését követően csökkenjen (például a jelenlegi támogatási mértékek 40-ről 45, illetve 60-ról 65 százalékra emelkedjenek, majd a 12 hónapos betanulási időszakot követően 10 százalékponttal csökkenjenek);
 - a támogatás három éves időszakának meghosszabbítására csak akkor kerüljön sor, ha a fogyatékos munkavállaló a sikeres rehabilitáció ellenére sem képes átlagos teljesítménnyel, önállóan dolgozni. (Egy külső szakértői szervezet értékelné a rehabilitációt. Ha a rehabilitáció csak részleges, akkor a munkáltató jogosult marad foglalkozási rehabilitációs támogatásra. Ennek formájára, időtartamára és mértékére szintén a szakértői szervezet tenne javaslatot).
9. Szükség van a fogyatékos emberek költségvetési intézményekben történő foglalkoztatását elősegítő intézkedési csomag kidolgozására. A csomag a következő elemeket tartalmazhatná:
- ha egy intézmény új feladatok ellátására többletstátuszokat kap, azok egy részét (5-20 százalékát) köteles legyen fogyatékos személyek felvételével betölteni;
 - gyakornoki program a fogyatékos pályakezdő fiatalok számára;
 - tanulmányi ösztöndíjrendszer a felsőfokú intézményben tanuló fogyatékos fiatalok számára (ösztöndíj, szakmai gyakorlat biztosítása, gyakornoki lehetőség a diplomát követően).
 - foglalkoztatási kvóta bevezetése oly módon, hogy annyi státusz bére kerül zárolásra, ahány fővel elmarad az intézmény a foglalkoztatási kötelezettség teljesítésétől.

10. A rehabilitációs hozzájárulás összege jelentős megemelését célszerű lenne összekötni azzal, hogy a munkáltató rehabilitációs kötelezettségét többféleképpen is teljesíthesse:

- megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásával,
- munkahelyi gyakorlat biztosításával megváltozott munkaképességűek részére,
- megrendelések adásával megváltozott munkaképességű dolgozókat nagy létszámban foglalkoztató szervezetek számára.

11. A rehabilitációhoz szükséges támogatásoknak és szolgáltatásoknak a fogyatékos személyhez rendelése érdekében célszerű egy, a START-kártyához hasonló rendszer bevezetése. Egy ilyen rendszert első lépésben a fogyatékos emberek egy meghatározott csoportja – koncepciónk szerint pályakezdő fogyatékos fiatalok – számára lehetne bevezetni, és a tapasztalatok kiértékelését követően a jogosultak körét kiszélesíteni.

Ennek egyes elemei a következők lennének:

- a fiatal fogyatékos személy egészségkárosodását, rehabilitációjának irányát és rehabilitációs szükségleteit a rehabilitációs szakértői szerv megállapítja,
- a munkaügyi kirendeltség rehabilitációs tanácsadás keretében, a szakértői vélemény figyelembevételével összeállítja a jogszabályokban meghatározott támogatások és szolgáltatások közül azt a támogatási és szolgáltatási csomagot, amelyre a fogyatékos személynek az integrált foglalkoztatás keretében történő rehabilitációjához szükség van. Erre a csomagra ő jogosulttá válna, erről a munkaügyi kirendeltségtől egy igazolást kapna. Az igazolás technikai kivitelezése egy START-INTEGRÁL-kártya formájában történhetne,
- a kártya birtokában fogyatékos személy maga kereshetné fel azokat a szolgáltatókat, képző helyeket, köztes munkahelyeket és integrált foglalkoztatókat, amelyeknél a szolgáltatásokat, támogatásokat igénybe kívánja venni. A szolgáltatók és a munkáltatók a támogatást az erre kijelölt állami szervtől megkapják.

Budapest, 2008. december 16.

Felhasznált irodalom

- Balogh Zoltán – Czeglédi Gábor [2008.]: A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási helyzete Előadás a „Munka és rehabilitáció” című konferencián Harkány
- Gere Ilona [1998.]: A foglalkozási rehabilitáció eltérő gyakorlata hazánkban és a fejlett országokban. Munkaügyi Szemle, 1998/12. (27-29 o.)
- Gere Ilona [2006.]: Foglalkoztatási stratégia a tartósan akadályozott emberek integrációja érdekében (kézirat) Szociális Szakmai Szövetség
- Dr. Gere Ilona – Szellő János [2006.]: A foglalkozási rehabilitáció fejlesztésének iránya és eszköztársa Munkaügyi Szemle 10, 11. szám
- Halmos Szilvia – Aubel Ervin – Csányi Zsuzsanna – Vég Katalin [2008.]: A fogyatékos személyek foglalkoztatásának motiválása – javaslatok a jogszabályi környezet módosítására Nonprofit Humán Szolgáltatók Szövetsége
- Lechnerné Vadász Judit [2008.]: A rehabilitációs járadék – lehetőség az aktívabb és integráltabb szakmai közgondolkodásra In. Rehabilitációs Kaleidoszkóp Napraforgó Kht. [2008.]: „Dolgozni velük és értük” Modellek az integrációra
- Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium [2005.]: Vitairat a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának elősegítéséről
- Monostori Judit [2008.]: Rokkantsági nyugdíjazás a 2000-es évek elején KorFa 2. szám Szociális és Munkaügyi Minisztérium Foglalkoztatási Főosztály [2008.]: A megváltozott munkaképességű, valamint rehabilitációs járadékban részesülő munkavállalók foglalkoztatásának támogatása (Javaslatok a jogszabályok módosítására) Budapest, (kézirat)
- Védett Szervezetek Országos Szövetsége [2007.]: A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási helyzete. Kutatási összefoglaló (Kézirat)
- Zalabai Péterné – Vízvárdi András [2008.]: Az élő munkahely 1. (Foglalkozási rehabilitációról munkaadóknak) Motiváció Alapítvány

1. Az integrált foglalkoztatás támogatási rendszere Magyarországon

Adóalapot csökkentő jogcímek

Az adójogszabályok rendelkezései alapján az egyéni vállalkozó, valamint a társasági adóról és az osztalékadóról szóló törvényhatálya alá tartozó munkáltató csökkentheti az adózás előtti eredményét, ha megváltozott munkaképességű személyt vagy korábban munkanélküli személyt foglalkoztat.

Ha az egyéni vállalkozó legalább 50 százalékban megváltozott munkaképességű alkalmazottat foglalkoztat, a vállalkozói bevételt – legfeljebb annak mértékéig – csökkentheti: személyenként, havonta a megváltozott munkaképességű munkavállalónak kifizetett munkabérrel, de legfeljebb a hónap első napján érvényes havi minimálbérrel.⁵⁴

A társasági adó alanya az adózás előtti eredményt a legalább 50 százalékban megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására tekintettel e fenti módon akkor csökkentheti, ha az adózó által foglalkoztatottak átlagos állományi létszáma az adóévben a 20 főt nem haladja meg.⁵⁵

A Munkaerőpiaci Alapból nyújtott támogatások

A Munkaerőpiaci Alapból a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (a továbbiakban: Ft.) alapján az alábbi támogatásokat lehet nyújtani:

Foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatások

A foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatás⁵⁶ célja, hogy elősegítse a hátrányos helyzetű, valamint megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását. Azoknak a személyeknek a munkához jutását ösztönzi tehát, akik olyan csoportokhoz tartoznak, amelyeknek nehézségekkel kell szembenézniük, amikor segítség nélkül be akarnak kerülni a munkaerő-piacra; akik a friss munkatapasztalat hiányából, a megváltozott munkaképességből, vagy más tartós hátrányból adódó valós vagy vélt alacsonyabb

⁵⁴ A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 49/B. § (6) bekezdésének a) pontja

⁵⁵ A társasági adóról és az osztalékadóról szóló 1996. évi LXXXI. törvény 7. § (1) bekezdésének v) pontja

⁵⁶ A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 16. §)

termelékenyséjük miatt a támogatás nélkül nem, vagy csak a többi munkavállalóhoz képest sokkal nehezebben találnak munkát.

A támogatás nyújtásának feltétele, hogy a munkáltató

- a) a foglalkoztatást legalább 12 hónapi időtartamban vállalja, és
- b) a támogatás iránti kérelem benyújtását megelőző hat hónapban azonos vagy hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyát a működési körében felmerült okból rendes felmondással nem szüntette meg, és
- c) kötelezettséget vállal arra, hogy a munkaviszonyt a támogatás folyósításának időtartama alatt a b) pontban megjelölt okból nem szünteti meg.

Az EK-Szerződés 87. és 88. cikkének a foglalkoztatásra nyújtott állami támogatásra történő alkalmazásáról szóló 2204/2002/EK rendelet alapján a támogatás a foglalkoztatás megkezdését követő egyéves időszak bérköltségeinek százalékában kifejezve nem haladhatja meg a megváltozott munkaképességű dolgozók esetében a bér-és járulékköltség 60 százalékát. (Az új bizottsági rendelet szerint ez a határ 75 százalékra emelkedik.) A támogatás legfeljebb egyévi időtartamra nyújtható.

Bérek támogatás rehabilitációs foglalkoztatáshoz

2007. január 1-jétől került sor egy új aktív eszköz, a bérek támogatás⁵⁷ bevezetésére. Ez csak munkaerő-piaci program keretében működtethető, és a munkabér és járulékai legfeljebb 100 %-os mértékben történő folyósítását teszi lehetővé, legfeljebb 3 éven át.

Tekintettel arra, hogy a programok sikeres lebonyolítása program-menedzsment közreműködése nélkül nehezen kivitelezhető, az új eszköz keretében nem csak a célcsoporthoz tartozó személyek, hanem a programmenedzsment foglalkoztatásával kapcsolatban felmerülő bér-és járulékos költségek is megtéríthetők.

A munkahelymegőrzés támogatása⁵⁸

A munkahelymegőrző támogatás célja annak elkerülése, hogy a munkáltató gazdasági helyzetére tekintettel létszámleépítést hajtson végre, vagyis rendes felmondással elbocsássa munkavállalóit. A támogatás különböző nagyságrendű foglalkoztatási feszültségek kezelésére alkalmas, mivel az alkalmazottak számától függetlenül sor kerülhet a megállapítására: akár akkor is adható, ha a munkaadó csak egyetlen

⁵⁷ A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 19/B. § (3) bekezdés

⁵⁸ A foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerőpiaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról szóló 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet 18/C. §

munkavállaló munkaviszonyát kívánja a működésével összefüggő okból, rendes felmondással megszüntetni, és hatékony eszköze lehet a munkaerő-piaci válsághelyzetek kezelésének is, ha a munkáltató olyan mértékű csoportos létszámleépítést tervez, amely az adott kistérség vonatkozásában jelentősnek ítéltető.

A Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alaprészből nyújtható támogatás – vissza nem térítendő formában – a munkavállaló munkabérének és az azt terhelő járulékok részbeni megtérítését szolgálja. A támogatás mértéke főszabályként a felmondással érintett munkavállaló munkabére és járulékai együttes összegének 25-75 százalékáig terjedhet.

A támogatás a munkabér és járulékai 50-90 százalékáig terjedő mértékben állapítható meg – többek között – ha az érintett munkavállaló megváltozott munkaképességű személy.

A támogatás felső határa havonta munkavállalónként nem haladhatja meg a kötelező legkisebb munkabér 150%-át. A támogatás a felmondással érintett munkavállaló foglalkoztatásához legfeljebb egy évig folyósítható.

A befogadó munkahely kialakításának támogatása⁵⁹

Pályázati eljárás alapján visszatérítendő, illetve vissza nem térítendő támogatás nyújtható

- munkahely létesítésére,
- termelő, szolgáltató létesítményeknek a megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatásával összefüggő átalakítására (beleértve az akadálymentesítést is),
- a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatáshoz szükséges eszközök, berendezések beszerzésére, átalakítására,
- a megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatás érdekében a munkahely és munkaeszközök korszerűsítésére.

A támogatás folyósítási ideje a beruházáshoz igazodik.

A támogatás feltételei: olyan megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatása, akinek a munkaképesség csökkenése legalább az 50 %-ot eléri, vagy ezt a mértéket nem éri el, de munkavállalási és munkahely-megtartási esélye testi vagy szellemi károsodása miatt csökkentek. További feltétel legalább 20 % saját erő megléte, igazolás a kötelezettség teljesítését elősegítő anyagi biztosítékról, létszámleépítést a megelőző

⁵⁹ A foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerőpiaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról szóló 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet 19/A. §

félévben a munkaadó nem hajtott végre, valamint munkahely létesítésére nyújtott támogatás esetében 3 év, a többi esetben két év foglalkoztatási kötelezettség.

A rehabilitációs célú munkahelyteremtés támogatása⁶⁰

A Munkaerőpiaci Alap rehabilitációs alaprészének a regionális munkaügyi központok által kezelt (decentralizált) kerete munkahelyteremtő támogatás céljára használható fel. Ennek érdekében pályázati eljárás alapján vissza nem térítendő támogatás nyújtható a munkaadó részére olyan beruházásra, amely a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása érdekében – beruházással egybekötően – munkahely létesítésére, korszerűsítésére és fejlesztésére, továbbá létesítmény építésére, szerelésére, bővítésére, illetőleg átalakítására, biztonságosabbá tételére, valamint munkaeszközök beszerzésére, átalakítására, biztonságosabbá tételére irányul. A támogatás felső határa (más állami forrásból kapott támogatásokkal együtt) nem haladhatja meg a beruházás elismert költségeinek 80 %-át.

A támogatás folyósítási ideje a beruházáshoz igazodik.

A támogatás feltételei: a munkaadó legalább egy éve az Ft-ben meghatározott foglalkoztatási szint felett foglalkoztat megváltozott munkaképességű munkavállalót, a munkavállalók átlagos statisztikai létszáma a kérelem benyújtását megelőző hat hónapban elérte az 50 főt, és ebben az időszakban, valamint a kérelem benyújtásakor a munkavállalók legalább fele megváltozott munkaképességű személy. A beruházást a munkaadónak a támogatás folyósítását követő év naptári végéig meg kell valósítania és öt évig folyamatosan fenntartania és az eredeti célnak megfelelően működtetnie, továbbá 3 éves foglalkoztatási kötelezettséget kell vállalnia.

Az állami költségvetés terhére nyújtott támogatások

A munkába helyezéshez, a munkahely megtartásához nyújtható bértámogatás⁶¹

A támogatás mértéke a munkabér és járulékai legfeljebb 60%-a, időtartama legfeljebb 36 hónap.

⁶⁰ A foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerőpiaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról szóló 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet 19/B. §

⁶¹ A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásról szóló 177/2005. (IX. 2.) Korm. rendelet 5. § alapján

A támogatás annak a munkavállalónak a munkába helyezéséhez, illetőleg munkahelyének megtartásához nyújtható, akinek az egészségkárosodása 50-79 százalékos mértékű, és ezzel összefüggésben a jelenlegi, vagy az egészségkárosodást megelőző munkakörben, illetve képzettségének megfelelő más munkakörben való foglalkoztatásra rehabilitáció nélkül nem alkalmas és rehabilitálható, vagy munkaképesség-csökkenés mértéke az 50 %-ot nem éri el, és nem minősül fogyatékos személynek, azonban jelenlegi munkakörében vagy tanult foglalkozásában, illetőleg más munkakörben vagy foglalkozás keretében, személyre szóló rehabilitáció megvalósításával tovább foglalkoztatható.

A támogatás nyújtásának feltétele, hogy a munkáltató

- a) a foglalkoztatást legalább 12 hónapi időtartamban, olyan munkakörben vállalja, amelynek ellátására a munkavállaló az Országos Orvosszakértői Intézet, illetőleg Országos Rehabilitációs és Szociális Szakértői Intézet szakvéleménye szerint egészségi állapota, gyakorlata, képzettsége és megmaradt képességei alapján alkalmas,
- b) a kérelem benyújtását megelőző hat hónapban hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyát a munkáltató működésével összefüggő okból, rendes felmondással nem szüntette meg,
- c) kötelezettséget vállal arra, hogy a munkaviszonyt a támogatás folyósításának időtartama alatt a b) pontban megjelölt okból nem szünteti meg.

A támogatás átmeneti (legfeljebb 3 évig tartó) jellegéből adódóan a támogatott időszak alatt teljes értékű munkavégzésre való felkészítésben teszi érdekeltté a munkáltatót.

Foglalkozási rehabilitációhoz nyújtott bértámogatás⁶²

A támogatás célja a munkavállaló egészségkárosodásából, illetőleg fogyatékoságából következő alacsonyabb termelékenység kompenzálása. A támogatás mértéke a munkavállaló egészségkárosodásától, ill. fogyatékoságától függően a munkavállaló járulékokkal növelt munkabérének 40-100 %-a, de havi összege legfeljebb a munkavállaló által ellátott munkaköröktől és a munkavállaló képzettségétől függően a KSH által meghatározott két évvel korábbi éves bruttó átlagkereset havi összegének 60%-120%-áig terjedhet. Részmunkaidős foglalkoztatás esetén a fenti értékek időarányos összege vehető figyelembe.

⁶² A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásról szóló 177/2005. (IX. 2.) Korm. rendelet 6. § alapján

A támogatás annak a megváltozott munkaképességű munkavállalónak a foglalkoztatásához nyújtható, akinek a munkaképesség-csökkenés mértéke eléri vagy meghaladja az 50 %-ot, illetőleg fogyatékos személynek minősül.

A támogatás a munkaképesség változás időtartamára, de legfeljebb 36 hónapra – többször meghosszabbítva – ismételten is nyújtható.

A támogatás alanyi jogon járó támogatás. Ha a kérelem és a foglalkoztatás megfelel a jogszabályi feltételeknek, a támogatás megállapításáról kell dönten.

A munkahelyi segítő személy foglalkoztatásához nyújtott támogatás⁶³

Amennyiben a megváltozott munkaképességű munkavállaló egészségkárosodása vagy fogyatékosága miatt a munkavégzéshez segítő személy közreműködése szükséges, akkor a munkáltató részére megtéríthető a csoportos, illetőleg egyéni segítségre fordított időre jutó munkabér és járulékainak együttes összege.

A támogatás a munkahelyi segítő tevékenységéhez, a tevékenység folytatásának időtartamára, de legfeljebb 36 hónapra – többször meghosszabbítva – ismételten is nyújtható.

A bértámogatás – a munkahelyi segítő személy foglalkoztatásához nyújtott bértámogatás kivételével – az alacsonyabb termelékenység kompenzálására szolgál. A támogatás időtartamát figyelembe véve – a munkába helyezéshez nyújtott bértámogatás kivételével – a tartós foglalkoztatás feltételeinek megteremtéséhez nyújt segítséget.

⁶³ A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásról szóló 177/2005. (IX. 2.) Korm. rendelet 7. §-a alapján

2. A foglalkozási rehabilitációt elősegítő szolgáltatások

A kirendeltségek a munkahelykeresést, a munkához, valamint megfelelő munkaerőhöz jutást, továbbá a munkahely megtartását foglalkozási rehabilitációs, azaz munkaerő-piaci szolgáltatások nyújtásával segítik elő.

Munkaerő-piaci szolgáltatások

A munkaerő-piaci szolgáltatások⁶⁴ a következő csoportba sorolhatók:

- munkaerő-piaci és foglalkozási információ nyújtása,
- munkaerő-piaci tanácsadás,
- munkaközvetítés.

Az **információ nyújtás** a foglalkozásokra, a térségben elérhető képzésekre, a régió, a megye, valamint kistérség munkaerő-piaci helyzetére, a munkaerő kereslet és kínálat helyi jellemzőire vonatkozó információk nyújtását, a foglalkoztatást elősegítő támogatások és a munkanélküli ellátásokra vonatkozó lehetőségek ismertetését, továbbá a foglalkoztatással összefüggő jogszabályokkal kapcsolatos tájékoztatást és az azokról szóló ismertetők átadását tartalmazza. A szolgáltatás célja a munkaerőpiac szereplőinek tájékoztatása az elhelyezkedés és az üres álláshelyek betöltésének elősegítése érdekében.

A **munkaerő-piaci tanácsadás** keretében az alábbi szolgáltatások támogathatók:

- munkatanácsadás,
- pályatanácsadás,
- álláskeresési tanácsadás,
- rehabilitációs tanácsadás,
- a munkaerő-piaci szolgáltatásokhoz, valamint képzéshez nyújtható pszichológiai tanácsadás.

A **munkatanácsadás** célja az azt igénybe vevő személy elhelyezkedését gátló körülmények feltárásával, valamint azok megszüntetésére, a sikeres elhelyezkedés megvalósítására irányuló terv kidolgozása.

⁶⁴ A munkaerő-piaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról szóló 30/2000. (IX. 15.) GM rendelet

A **pályatanácsadás** célja az azt igénybe vevő személy pályaválasztásának, pályamódosításának elősegítése, és számára érdeklődésének, képességének, személyiségének és a munkaerő-piaci igényeknek megfelelő pályaterv kialakítása. A pályaválasztási tanácsadás elősegíti a pályaválasztási döntés meghozatalát, az e döntésnek, valamint a munkaerő-piaci keresletnek megfelelő képzési lehetőség kiválasztását. A pályamódosítási tanácsadás segítséget nyújt új képzési irány vagy foglalkozás megtalálásához olyan személy számára, akiknek a szakmai képzettsége a személyiségének, képességének, valamint a munkaerő-piaci keresletnek nem felel meg.

Az **álláskeresési tanácsadás** arra irányul, hogy megkönnyítse azon személyek elhelyezkedését, akik munkát akarnak vállalni, de nem rendelkeznek az álláskereséshez szükséges ismeretekkel. Az álláskeresés formái: egyéni álláskeresési tanácsadás, valamint álláskeresési technikák oktatása, továbbá álláskereső személyek részvételével rendszeresen tartott csoportos foglalkozás (álláskereső klub).

A **rehabilitációs tanácsadás** – a munkatanácsadás, a pályatanácsadás, valamint az álláskeresési tanácsadás hatáskörének növelése érdekében – elsősorban akkor ajánlható, ha az ügyfél egészségi állapotának megfelelő szakmát kíván választani, illetőleg elhelyezkedési nehézségei adódnak egészségi állapotára tekintettel, vagy társadalombiztosítási ellátás mellett munkát vállalna, azonban nincs tisztában a kereső tevékenység ellátás melletti folytatásának szabályaival.

A munka-, pálya-, álláskeresési és rehabilitációs tanácsadáshoz, továbbá a munkaerő-piaci képzéshez kapcsolódóan – amennyiben arra a szolgáltatás céljának elérése érdekében szükség van – pszichológiai tanácsadás is nyújtható. A **pszichológiai tanácsadás** az életvezetésből, a személyiségi problémákból eredő, elhelyezkedést akadályozó körülményeket segíti feltárni olyan személyek esetében, akik részére a munkaközvetítés hosszabb időn át eredménytelen volt.

A munkaerő-piaci tanácsadás az alábbi formában valósítható meg:

- egyéni tanácsadói beszélgetés,
- csoportos tanácsadás,
- strukturált csoportfoglalkozás,
- álláskereső klub,
- álláskeresési módszerek átadása,
- érdeklődés, érték, képesség, valamint személyiség-vizsgálat,

- pályaismeret bővítése,
- információnyújtás.

A mentori szolgáltatás

A **mentor (munkaerő-piaci segítő)** a hátrányos helyzetű, illetve megváltozott munkaképességű személy munkaerő-piaci esélyeinek növelése, munkába helyezése, illetőleg munkahelyének megtartása érdekében személyre szabott segítséget nyújt az álláskereső megállapodásban, illetve az együttműködési megállapodásban és annak mellékletét képező rehabilitációs tervben foglaltak teljesítéséhez szükséges időtartam alatt. A rehabilitációs járadékban részesülők esetében a tevékenység – szükség esetén – magában foglalja az orvosi és szociális rehabilitációs szolgáltatásokhoz való hozzáférés elősegítését is.

A **rehabilitációs mentor**⁶⁵ alapvető feladata az, hogy a rehabilitációs járadékban részesülő személyt segítse a rehabilitációs tervben foglaltak teljesítésében. Információnyújtással, szükség esetén személyes kíséret biztosításával támogatja az ügyfelet abban, hogy az esetében szükséges orvosi, szociális és foglalkozási rehabilitációs szolgáltatásokat igénybe tudja venni, illetve a felajánlott munkahelyeket felkeresse, valamint foglalkoztatás esetén a munkahelyére beilleszkedjen. A mentor rendszeres kapcsolatot tart az ügyféllel és ennek során közreműködik a rehabilitáció akadályainak elhárításában. Jelzi a kirendeltségnek, ha a rehabilitációs megállapodásban foglaltak végrehajtását ellehetetlenítő körülmény merül fel. Szükség esetén közreműködik a rehabilitációs megállapodás módosításában.

A kirendeltség a rehabilitációs mentort a rehabilitációs megállapodás megkötésével egyidejűleg kijelölheti. Kötelező a mentor kijelölése, ha a rehabilitációs járadékban részesülő azt kéri és a rehabilitációs terv alapvető rehabilitációs szükségletet kielégítő orvosi, illetve szociális szolgáltatást is megjelöl, vagy rehabilitációs tanácsadás keretében ennek indokoltsága megállapításra került.

⁶⁵ A komplex rehabilitációról szóló 321/2007.(XII.5.) Korm. rendelet 12. §

3. Magyarországi civil szervezetek programjai a fogyatékos emberek integrált foglalkoztatásának elősegítésére⁶⁶

4M Alapítvány: 4M Program

A 4M PROGRAM JELENTÉSE: Megoldás, Munkáltatóknak és Megváltozott munkaképességű Munkavállalóknak

A 4M PROGRAM CÉLJA

A 4M program célja a fogyatékkal élő illetve megváltozott munkaképességű, inaktív személyek megmaradt képességeikre épülő, személyre szabott foglalkoztathatóságának elősegítése a nyílt munkaerőpiacon, valamint ezt elfogadó, befogató jellegű társadalmi környezet és szemlélet kialakítása.

MISSZIÓ

A 4M program társadalmi szemléletváltás elérése érdekében a munkaerő-piaci szereplők igényeinek, elvárásainak egyeztetésével, a fogyatékkal élő, megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatási esélyeinek elősegítésére, a munkára való felkészítésükre, a munkaerő-közvetítésükre, illetve a tartós elhelyezkedésük támogatására törekszik. A 4M program a célcsoportoknak nyújtott szolgáltatást egységes standardok mentén, egységes munkafolyamatokkal, képzett tanácsadók segítségével, országos szinten folyamatosan bővülő hálózat formájában végzi.

A PROGRAM CÉLCSOPORTJA

- a legalább 50%-ban megváltozott munkaképességű aktív korú, gazdaságilag inaktív munkavállalók,
- elsődleges munkaerőpiacon működő munkáltatók,
- valamint partnerszervezetek.

A 4M SZOLGÁLTATÁS FOLYAMATA

Kapcsolatteremtés - a megváltozott munkaképességű célcsoporttal és külső segítő szervezetekkel, illetve munkáltatókkal való személyes kapcsolatfelvétel és a kapcsolatok ápolása. A megváltozott munkaképességű emberek motivációjának felkeltése, ébrentartása.

⁶⁶ Készült az egyes alapítványok honlapjain és nyilvános kiadványaiban található ismertető felhasználásával

Szükségletek felmérése - a célcsoport egyéni képességeinek, szükségleteinek foglalkoztatási nehézségeinek felmérése.

Akcióterv készítés, rehabilitációs tanácsadás - egyéni rehabilitációs akcióterv készítése és megvalósítása a résztvevőkkel.

Tájékoztatás, jogi tanácsadás - naprakész információ, jogszabályi tájékoztatás biztosítása.

Munkahelyfeltárás - a munkáltatókkal való rendszeres kapcsolattartás üres álláshelyek felderítésére a rehabilitációban érintett személyek foglalkoztatásának érdekében.

Munkaközvetítés - az érintett munkavállalók foglalkoztatásába vonása, elhelyezése a nyílt munkaerőpiacon.

Egyéb szolgáltatások - képzésre irányítás, információs csatornák kialakítása, elérhetőségének biztosítása. Rehabilitációs eszközök és támogatások bevonása a foglalkoztatásba.

TAPASZTALATOK

A megváltozott munkaképességű munkavállalókkal történt foglalkozás igazolta, hogy

- megmaradt munkaképességükkel jól gazdálkodnak, hatékonyan használják,
- kompenzálásként egyes készségeik (pl.: monotonia-tűrés, kitartás, precizitás) megerősödtek,
- megbízható munkaerők,
- összességében nem hiányoznak többet egészséges társaiknál,
- fontos szerepet játszik életükben hasznosságuk bizonyítása, erős a közösséghez való tartozás igénye.

Salva Vita Alapítvány: Támogatott Foglalkoztatás

A Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatás legfontosabb jellemzői:

Személyre szabott támogatás

A támogatás minden olyan segítséget magában foglal, amely szükséges a munkába álláshoz és a tartós munkában maradáshoz. Ezért fontos, hogy a felkínált támogatás személyre szabott legyen. A Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatás segítséget nyújt a munkavállaló és a munkáltató felkészítéséhez, munkahelykereséshez, munkakör kialakításához - esetleg annak

átalakításához-, a munkafeladatok megoldásának elsajátításához és a munkahelyen fellépő problémák megoldásához.

Választási lehetőségek kidolgozása és az önrendelkezés segítése

A Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatás feladata továbbá, hogy kibővítse a fogyatékos emberek beszűkült választási lehetőségeit. A Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatás különféle munkalehetőségek feltárásával igyekszik megadni azt a lehetőséget, hogy még a sérült emberek is választhassanak képességeiknek megfelelően a nyílt munkaerő-piaci munkahelyek között is.

Felkészítés, elhelyezés, munkahelyi betanítás

A fogyatékkal élő emberek nehezen általánosítják az elméletben tanultakat, és könnyebben tanulnak valóságos helyzetekben. Ezt felismerve, a Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatás - szemben a hagyományos rehabilitációs programmal - az ügyfél betanítását a képzés és elhelyezés után a munkahelyen is folytatja.

Integráció

A Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatás egyik legfontosabb ismérve, hogy a fogyatékos emberek képességeiknek és képzettségüknek megfelelően normál munkahelyen, nem fogyatékkal élő kollégákkal dolgoznak. A cél a munkahelyi közösségbe való minél szélesebb körű integráció elősegítése. A munkahelyen elért integráció foka és a fogyatékkal élő emberek élethelyzetének javulása mutatja a Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatás eredményességét. A cél ugyanis nemcsak a munka világába történő betagozás, hanem a közösségi integráció, vagyis a társadalom életében való aktív részvétel.

Fizetett, rendszeres munka

A TF olyan fizetett tevékenységek ellátásához nyújt támogatást, amelyet egyébként nem fogyatékos emberek látnának el. A fogyatékos emberek értékteremtő módon hozzá tudnak járulni a társadalom szükségleteinek kielégítéséhez és ehhez meg kell kapniuk a lehetőséget. Az „igazi munka” - korrekt fizetéssel és munkafeltételekkel – az önálló életvitel és a közösségben való részvétel egyik alapfeltétele.

Tartós utókövetés

A Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatás megadja mindazt a segítséget mind a munkavállalónak, mind a munkáltatónak, amely szükséges a tartós munkavégzéshez.

Salva Vita Alapítvány: Intézményi Munkahelyi Gyakorlat program

A Salva Vita Alapítvány konzorciumi együttműködés keretében együtt három bentlakást biztosító szociális intézménnyel együtt dolgozta ki az Intézményi Munkahelyi Gyakorlat (IMHGY) programot. Az új módszer lehetővé teszi a felnőtt, tanulásban és értelmileg akadályozott emberek számára az integrált munkavégzésre történő felkészülést a nyílt munkaerőpiacon történő gyakorlatszerzéssel. Az intézmények lakói a program révén olyan praktikus ismertekre tettek szert, amely nélkülözhetetlen munkavégzésükhöz, felnőtt életvezetésükhöz, javítja életminőségüket és fejleszti szocializációjukat.

Az IMHGY keretében a bentlakásos intézmények programra kiválasztott lakói hat hónapon keresztül heti egy alkalommal jártak a programmal együttműködést vállaló munkahelyekre dolgozni. Egy-egy gyakorlati napon átlagosan 4 órát töltöttek a munkahelyeken. A gyakornokok kéthavonta gyakorlati helyet váltottak, így mindhárom településen 3-3 munkahelyet ismerhettek meg. A megismert munkatípusok között szerepelt kertészeti, udvarosi, raktárosi, takarítói, csomagoló munka, konyhai kisegítés, előkészítés, címkézés, árazás. A gyakornokok a munkahelyre jutás során gyakorolhatták a közlekedési szabályokat, kapcsolatot alakítottak ki munkahelyi kollegáikkal, megtapasztalhatták a munkáltató-munkavállaló viszony mibenlétét.

Az IMHGY program új elemei az elméleti foglalkozások voltak, melyen a gyakorlatra járó lakók vettek részt. A foglalkozásokon, a programra való felkészülés időszakában, a gyakornokoknak sűrűbben, majd a gyakorlat beindulását követően heti egy alkalommal kellett megjelenniük. Az elméleti felkészülés többek között olyan témák feldolgozását foglalta magába, mint például a felnőtt és munkahelyi viselkedési szabályok, munkahelyi balesetvédelmi szabályok, közlekedési ismeretek, ügyintézés, megjelenéssel kapcsolatos tudnivalók. A foglalkozásokon a gyakornokok szituációs játékokon és kommunikációs gyakorlatokon keresztül is bővíthették ismereteiket, konfliktuskezelési stratégiákat tanulhattak, és ötleteket kaptak ahhoz is, mit tegyenek váratlan helyzetekben, vagy ha segítségre van szükségük.

Kézenfogva Alapítvány: A Lantegi módszer magyarországi adaptálása

A Lantegi Batyak Alapítvány által használt felmérés nem egyszerűen egy fogyatékos munkavállalók esetében használható munkaképesség-felmérési eljárás. Ennél jóval többről van szó. Az alkalmazott eljárás hatékony eszköze a fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók munkaerő-piaci integrációjának, azáltal, hogy egyrészt lehetőséget nyújt a fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállaló állapotának – képességeinek, készségeinek és támogatási szükségleteinek – széleskörű feltérképezésére, a munkavállaló adott munkakörben való vizsgálatára, a munka szempontjából fontos fejlesztendő területek kijelölésére, fejlesztési terv, sőt mi több: karrier-stratégia kidolgozására. Másrészt segítséget nyújt a munkáltatóknak nyújtott szolgáltatások kialakításához. Összességében a Lantegi módszerrel megvalósulhat a fogyatékos emberek munkaerő-piaci integrációjának alapgondolata: „Megfelelő embert a megfelelő helyre”, azaz, ezzel a módszerrel biztosítható, hogy a fogyatékos munkavállaló a képességeinek, készségeinek, támogatási szükségleteinek – de ne feledkezzünk meg a vágyairól sem – megfelelő munkát találjon, ugyanakkor a munkáltató olyan munkavállalót kapjon, aki a munkakör követelményeit messzemenően teljesíti, s aki a szükséges munkát a megfelelő szinten tudja elvégezni.

A Lantegi módszer egy spanyol munkaképesség- és munkakör-vizsgáló eszköz, mely a megváltozott munkaképességű munkavállalók – ezen belül is elsősorban az értelmi sérült emberek – munkába állását segíti elő.

A módszer kétféle profilt tartalmaz; egyrészt a személy, másrészt pedig a munkakör profilját. Ezek a profilok egyenként értékelik a személy képességeit és a munkakövetelményeket. A profilok a különböző szempontok alapján megszerzett pontok alapján állíthatóak fel. Minden változót 1-től 5-ig értékelünk. Összesen 31 változó adott a személy és 26 a munkakör esetén, ebből 22 változó a két profinnál megegyezik.

A módszer egyéb eljárásokat is tartalmaz, mint a kapott eredmények analízisének módját a munkakör kockázati tényezőinek felmérését, a munkavállaló különböző kategóriák szerinti besorolását. A két profil grafikájának egymásra illesztésével láthatóvá válik, mely pontokban van eltérés. Ha a különböző változóknál a személyi pontszám számos területen, vagy nagymértékben kisebb a munkakör adott pontszámától, a munkavállaló nem töltheti be a munkakört. Amennyiben az eltérés kevés területet érint, vagy az eltérés mértéke nem nagy, a következő lehetőségek adóttak:

- a munkára jelentkező specifikus, az eltérést mutató területekre irányuló fejlesztése
- a munkakörnek a munkavállaló képességeihez történő igazítása.

A Lantegi módszer előnye, hogy:

- könnyen alkalmazható,
- túlnyomórészt azonos szempontrendszer szerint méri fel a munkavállaló képességeit, és a betölteni kívánt munkakör elvárásait,
- a felmérések egy része objektív eszközökkel végezhető el,
- a kapott eredmények grafikusan ábrázolhatók,
- ezáltal könnyen összehasonlíthatóak lesznek, és a további lépéseket rövid időn belül meghatározhatjuk.

Az eredeti jogtulajdonos, a spanyol Lantegi Batuk keretein belül jelenleg 2000 megváltozott munkaképességű ember dolgozik a Lantegi módszer segítségével, ebből mintegy 150 fő a nyílt munkapiacra. Az itthoni, 1 éves adaptációs projekt során 396 jelenlegi és jövőbeli munkavállalót, és 50 munkakört mértünk fel. Ennek eredményeként igazítottuk a spanyol módszert a magyar viszonyokhoz. A személyek felmérése során kiderült, hogy a különböző foglalkoztatási formákban dolgozó munkavállalók túlnyomó része magasabb kategóriában is foglalkoztatható lenne. Például a jelenleg munka-rehabilitációban foglalkoztatott munkavállalók mindössze 7%-a van megfelelő helyen, a Lantegi módszer alapján kijött pontszám szerint, 80%-uk fejlesztő- felkészítő foglalkoztatásra, 13%-uk pedig egyenesen a nyílt munkaerő- piaci foglalkoztatásra javasolható! A többi formában dolgozók többsége is magasabb kategóriában vállalhatna munkát.

Napra Forgó Rehabilitációs Kht.: a Napra Forgó munkacsoport modell

Cégforma: magánalapítású, közhasznú státussal rendelkező non-profit gazdasági társaság, Kht.

Alapítói cél: a Társaság valós piaci feltételek között, a piacgazdaságban, árbevételekből (munkából) éljen. Ezzel biztosítson valóságos szervezeti keretet a foglalkozási rehabilitációhoz, azaz marginalizálódott embereknek a társadalomba való visszakiséréséhez a foglalkoztatás eszköztárával, egyénre szabottan, meglévő képességeik és kompetenciáik sokoldalú fejlesztése útján.

Sajátos megközelítés: MUNKACSOPORT, mint rehabilitáló közösség.

Az integrált foglalkoztatási rehabilitáció érdekében összekapcsolja az elméleti munkaerő-piaci tanácsadásokat, képzéseket a gyakorlati munkatapasztalat-szerzéssel.

- **Alkalmazottként munkacsoportokba** vonják be a rehabilitálandó ügyfeleket. A munkacsoportok tagjai együtt szolgáltatási tevékenységeket végeznek (csomagolás, takarítás, felügyelet, adatrögzítés, bármi leszerződhető és csoportosan elvégezhető munkafeladat, melynek szaktudásigénye alapján munkacsoport szervezhető) piaci cégeknél, szerződéssel, térítés ellenében. A megbízásokat a munkacsoportok a megrendelők telephelyein önállóan teljesítik. Átlag munkavállalók között dolgoznak, de rehabilitációjukat elősegítő közösségi és munkaköri csoport-normák szerint. Munka közben folyamatosan szembesülnek a valós munka-elvárásokkal, sokrétű, érdemi kommunikációra, együttműködésre motiváltak.
- **A munkacsoport kompenzál.** Kiegyenlíti az egyéni (esetleg „aznapi”) hiányosságokat, gyengeségeket, az önszorgató csoport működési elve szerinti tapasztalatokkal fejleszti tagjait. A munkacsoport a feladat- és a munkatárs iránti felelősségre nevel. A megrendelő felé egységesen jó (csoport-szintű) átlagteljesítményt nyújt, ezzel annak anyagi kockázatát csökkenti. A Megrendelővel felismertjük, hogy az egyéni teljesítmény helyett csoport teljesítményben számoljon, ezzel az egyénileg gyengébben teljesítő hátrányos helyzetű emberek esélyegyenlőségét növeljük, miközben a Megrendelő üzleti kockázatai csökkennek, és motivációja nő az együttműködésre.
- **A piacgazdaság cégei** közvetlenül találkoznak a megváltozott munkaképességű emberek értékteremtő munkájával, előítéleteik csökkennek. Módszerünk a piacgazdaság cégeit társadalmi felelősségvállalásra, a sérült munkavállalót aktivitásra ösztönzi.

A rehabilitáció folyamatának konkrét lépései

- 1. Ügyfelek (megváltozott munkaképességű munkavállalók) megtalálása:** Helyi újságokban, rádióban, televízióban adnak fel hirdetéseket, honlapot működtetnek. Élőbeszéd útján is terjed a Napra Forgó Kht. nyújtotta lehetőség híre. Különböző partnerszervezetek (munkaügyi központok, családsegítő szolgálatok) is irányítanak ügyfeleket hozzájuk. Ügyfeleik többsége térségben lakó rokkantnyugdíjas, vannak köztük fogyatékkal élők, testi egészségkárosodással (például szív és érrendszeri betegségek, cukorbetegség) és lelki egészségkárosodással (depresszió, személyiségzavarok) rendelkező munkanélküliek egyaránt. A munkaügyi központtal foglalkoztatási tanácsadói szerződést kötöttek, így a regisztrált munkanélküliek minden egyéb csoportja is eljut hozzájuk.
- 2. Az ügyfelek munkavégzési lehetőségeinek felmérése:** A Napra Forgónál jelentkező ügyfelek előre megbeszélte időpontban interjúban vesznek részt. Ebben a beszélgetésben feltárják, hogy az ügyfél milyen munkát szeretne és tud végezni, milyen végzettséggel és tapasztalattal rendelkezik, milyen jellegű az egészségkárosodása és ez hogyan korlátozza munkavégzését. Orvosi vizsgálatot nem végeznek, hanem az orvos-szakértői diagnózist kérik el a jelentkezőtől. Közös szándék esetén együttműködési megállapodást kötnek.
- 3. A felmérés eredménye alapján rehabilitációs akciótervet készítenek.** Kidolgozták „Egyéni Fejlődési Terv” modelljüket a rehabilitációs folyamatban részt vevő személy célzott támogatása érdekében. Az Egyéni Fejlődési Terv egy olyan eszköz, amely az egyén számára is érthető és szemléletes módon értelmezi az egyén saját helyzetét és nyújt segítséget álláskeresése kapcsán célkitűzéseikhez.

Az egyéni fejlődési terv céljai:

- ügyfél számára helyzet-felismerés elősegítése (mint a térképen: „Ön itt áll!” s ehhez képest választ célokat, irányokat),
 - munkavállalási célok és stratégia tisztázása,
 - munkaerőpiacon való elhelyezkedés,
 - munkahely megtartása,
- 4. Munkáltatói ügyfelek toborzása:** A munkáltatókat jellemzően a vállalkozás keresi meg ajánlatával, igyekeznek a meglévő kapcsolati háló felhasználására építeni, de a hideg hívás technikájától, vagyis az új (ismeretlen) ügyféllel való első kapcsolatfelvételtől se riadnak vissza. Régebbi ügyfelek esetében előfordul, hogy a munkáltatók keresik meg konkrét igényükkel a vállalkozást.

5. **Munkafeladatok feltárása:** A Napra Forgó munkatársai minden esetben kitapasztalják, hogy az adott munkahelyen pontosan milyen jellegű feladatot és milyen munkakörülmények mellett kell elvégezni.
6. **A munkáltatók felkészítése:** A Napra Forgó célja, hogy ügyfelei részére olyan munkahelyeket és munkafeladatokat találjon, ahol ők 100%-os teljesítményt tudnak nyújtani. A munkáltatókat felkészítik arra is, hogy a munkát végzőt hogyan befolyásolja megváltozott munkaképessége. (Például tájékoztatják arról, hogy a cukorbeteg munkavállalónak három óránként kell étkezni, de ettől ő még teljes értékű munkát tud végezni.). Módszerük alapelve, hogy közvetlen tapasztalatot szerezzenek a munkaadók a munkacsoportok és a bennük dolgozó munkatársak pontos és hatékony munkavégzéséről. Ez a tapasztalatnyújtást a munkaadói előítéletek feloldásának legjobb módja.
7. **Az ügyfelek felkészítése és a munkavégzés megkezdésének támogatása:** A munkavégzés megkezdésekor az egyéni szükségleteknek megfelelően differenciáltan támogatják az ügyfeleket. Vannak ügyfelek, akik az első naptól fogva egyénileg végzik munkájukat. Ugyanakkor létrehoznak olyan munkacsoportokat is, amelyek közösségformáló erőként segítik a munkába való visszailleszkedést, a munkáltató számára is nagyobb megbízhatóságot képviselnek, és együttesen úgy tudnak fellépni, hogy fogyatékoságuk a külső szemlélő számára nem riasztó, munkateljesítményük pedig azonos az átlag munkavállalókéval.
8. **Utókövetés:** A Napra Forgó rendelkezik saját vállalkozási területtel, az itt dolgozók (belőlük kerülnek ki a munkacsoportok tagjai) munkáltatójaként vállal külső megbízásokat. Munkáltatóként napi kapcsolatban áll a megváltozott munkaképességű munkatársakkal. A külső vállalatoknál elhelyezkedett munkavállalók utókövetése havi rendszerességgel történik.
9. **A folyamat eredményei:** A rehabilitációs folyamat időtartama és eredménye egyénenként nagyon különböző. Vannak olyan munkavállalók, akik csak egy évig veszik igénybe a Napra Forgó nyújtotta segítséget és utána visszatérnek az elsődleges munkaerőpiacra. Sokan vannak olyanok is, akik több évig maradnak munkavállalóként a Napra Forgó keretein belül, ez egy számukra megfelelő, biztonságot adó közösség, ami nem kizárólag megváltozott munkaképességű munkatársakból áll, és jellemzően a normál munkahelyeken, vagy azokkal közvetlen kapcsolatban dolgoznak.