



RFT – REHABILITÁCIÓS FOGLALKOZTATÁSI TANÁCS

Helyi-térségi foglalkoztatást elősegítő
együttműködési rendszer kialakítása

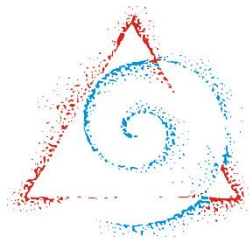
**SZIMBIÓZIS ALAPÍTVÁNY
2016**

A foglalkoztatási szint növelése mindannyiunk közös ügye!

Amennyiben a fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberekre nem sajnálkozva, hanem mint jelentős munkaerő-piaci tartalékra tekintünk, további lendületet vehet a hazai gazdaság fejlesztése. Az RFT a különböző szereplők összefogásával segíti elő a célcsoport munkába helyezését. „A fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása területén a legfontosabb cél az érintettek minél nagyobb arányú elhelyezkedése a nyílt munkaerőpiacon.

(Országos Fogyatékoságügyi Program, 2015-2025)

Készült „A megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci integrációját segítő programok támogatása” FSZK 31699 című pályázati program keretében.



Szimbiózis Alapítvány

ISBN 978-963-12-7401-1

Szerkesztette: Jakubinyi László

Miskolc, 2016. december 3.

Fogyatékos Emberek Világnapja

1992-ben az ENSZ december 3-át a Fogyatékos Emberek Nemzetközi Napjává (International Day of Persons with Disabilities) nyilvánította, hogy elősegítse a fogyatékosokkal kapcsolatos kérdések jobb megértését, és támogatást biztosítson a fogyatékos személyek méltósága, jogai és jóléte érdekében, valamint ösztönözze az társadalom tagjait arra, hogy a őket is egyenrangú félként kezeljék.

SZERZŐI / SZAKÉRTŐI TEAM

Kiss Gábor	Miskolc Megyei Jogú Város Önkormányzata
Horváth Krisztina	Miskolc Megyei Jogú Város Önkormányzata
Jakubinyi László	Szimbiózis Alapítvány
Lórántné Orosz Edit	Borsod- Abaúj- Zemplén Megyei Kormányhivatal
Patkó Gabirella	Önálló Másság Életminőség Fejlesztő Alapítvány
Selleyné Rózsay Eszter	Borsod- Abaúj- Zemplén Megyei Kereskedelmi és Iparkamara
Szakács Mónika	Szimbiózis Alapítvány
Vinczéné Telegdi Erzsébet	Borsod- Abaúj- Zemplén Megyei Önkormányzat

Tartalomjegyzék

Vezetői összefoglaló helyett: a programfejlesztés során született „falfirkák”:	9
A Rehabilitációs Foglalkoztatási Tanács működésének színtere	10
Az RFT helye a helyi és regionális szakpolitikákban	11
A Rehabilitációs Foglalkoztatási Tanács célrendszere	21
Az RFT közvetlen célcsoportja	27
Képzés a munkavállalás alapja	42
Foglalkoztatást elősegítő ösztönzők	49
NRSZH eszközrendszere az RFT céljainak tükrében	67
Társadalmi felelősségvállalás	71
Az „Év Esélyteremtő Munkahelye” Díj, AEMA, CMI2	72
Jó tudni!	75



Kiss Gábor

Miskolc Megyei Jogú Város alpolgármestereként többek között koordinálja a szociális területet a foglalkoztatási és esélyegyenlőségi programokat.

1985-ben egyidőben szerzett villamosmérnöki és műszaki tanári diplomát. Első munkahelye az ország egyik legnagyobb szakképző iskolája volt, ahol műszaki tantárgyakat tanított. A későbbiekben tagozatvezetőként irányította a villamos szakterület munkáját, majd műszaki igazgatóhelyettesként koordinálta a szakmai képzést az intézményben.

Az iskolában irányította a pályázati források tervezését, aminek eredményeként jelentősen fejlődött az iskola infrastrukturális állapota, elektronikus tananyagok jöttek létre, erősödött a szakképzésben érintett külföldi iskolákkal a szakmai, sport és kulturális kapcsolat. Ebben az időszakban részt vett jelentős számú pályázat megtervezésében, projektmenedzsmentjében. Ezek közül kiemelhető a B-A-Z Megyei Kórházban megvalósuló program, amelynek keretében 15 mozgáskorlátozott szerzett szakmai képzettséget és kezdett el dolgozni egészségügyi adminisztrátori munkakörben.

A kiemelkedő projekt tapasztalatok alapján felkérést kapott a Projektelőkészítő Alapban tanácsadói feladatok ellátására, ahol elsősorban humán projektek tanácsadójaként dolgozott.

Gazdasági és minőségmenedzsment és közoktatás vezetői diplomát szerzett.

2011-től Miskolc Polgármesteri Hivatalának főosztályvezetőjeként a humán szakterületet irányított. Feladatkörébe tartozott az oktatás, a kultúra, a szociális terület és a sport.

2012-ben Miskolc Megyei Jogú Város képviselő testülete szakmai alpolgármesterré választotta.

A Helyi Esélyegyenlőségi Tanács elnöke és alpolgármesterként irányítja a foglalkoztatási paktum megvalósítását.



Horváth Krisztina

Egyetemi tanulmányaim befejeztével éveken keresztül az ország máig legnagyobb felnőttképzéssel foglalkozó iskolahálózatánál tevékenykedtem intézményvezető helyettesként. Négy megyében több mint 30 tagiskola (gimnáziumok, szakközépiskolák, szakiskolák) tanügyigazgatási és ezzel összefüggő feladatait irányítottam. Az intézményhálózat a hátrányos helyzetű célcsoportok oktatási problémáinak felkarolásával második esélyt kínált azon felnőttek részére, akiknek a munkaerő-piaci biztos elhelyezkedésükhöz átképzésre, esetleg az érettségi megszerzésére volt szükség.

2010-től a felnőttképzéshez kapcsolódó szolgáltatások koordinálást végeztem az Észak-magyarországi Regionális Képző Központ Szolgáltatási osztályvezetőjeként. Feladatom volt többek között a hátrányos helyzetűek életviteli problémáinak megoldása, azok kezelésének támogatása a munkaerő-piaci szolgáltatások számukra történő biztosítása által.

Az elmúlt években olyan országos kiemelt projektek, modellprogramok megvalósításában vettem részt, melyek célja a társadalmi felzárkózás elősegítése, az esélyegyenlőség biztosítása, különös tekintettel a legérzékenyebb célcsoportok számára.

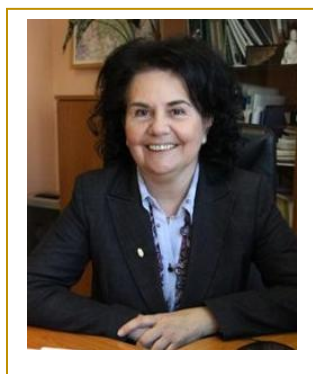
Több ízben tartottam a témában képzéseket, tréningeket.

Idén januártól Miskolc Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatalának munkatársaként dolgozom. Megbízással átmeneti ideig a Humán Stratégiai Osztály vezetői teendőit láttam el. Jelenleg fejlesztési referensként munkálkodom.



Jakubinyi László

Fogyatékkal élővel való tevékenységét fiatalon, a nyolcvanas években még a kommunizmus alatti Romániában kezdtem. Közel harminc éve azon tevékenykedem, hogy értékkeremtő tevékenységet biztosító környezetet hozzak létre sérült emberek számára. 17 éve hoztam létre Miskolcon a Szimbiózis Alapítványt, melynek szociális, foglalkoztatási és rehabilitációs tevékenységei több száz ember számára jelentenek pozitív jövőképet. Az alapítvány több mint 200 főt foglalkoztat, többségük fogyatékkal élő személy. Széles körben nyújtunk szociális szolgáltatásokat: támogató szolgálatok, nappali intézmények, lakóotthonok, támogatott lakhatás, tréninglakás. A sokrétű terápiás foglalkozások mellett képzéseket és munkaerő-piaci szolgáltatásokat is biztosítunk a célcsoport számára. A szervezet egyik, számos innovációt felsorakoztató egysége a „Baráthegyi Majorság”, mely szociális farmként a fenntartható társadalmi vállalkozás egyik nemzetközileg is elismert modellje. A szervezet által fogyatékos emberek bevonásával működtetett közismert „Batyutéka, több mint Étterem...” Miskolc belvárosában integrált vendéglátóhely, és közösségi színtér. A „Mosolykuckó” egyedi, sérült gyermekeket fogadó játszóház. Hazai és nemzetközi hálózatok munkájába bekapcsolódva az Alapítvány tevékenysége országos és nemzetközi szinten is megjelenik. Végzettségeim: gyógypedagógus, foglalkozási rehabilitációs szakértő, diplomás ápoló, Waldorf tanár, tréner, bussines coach. Elismeréseim: Knight of St' Columba (UK), Találd Fel Magad –Díj (EU), Pro Familiis Díj (ICSSZEM), Ashoka Díj (USA), Pro Caritate Díj (EMMI).



Lórántné Orosz Edit

1982-ben közgazdász diplomát szereztem Budapesten a Marx Károly Közgazdaságtudományi Egyetemen. Harminc éve 1986 óta Borsod-Abaúj-Zemplén Megye közigazgatásában több területen dolgoztam az önkormányzati igazgatástól a központi közigazgatáson át egészen a kormányhivatalig. Közigazgatási életpályám Ózdon, szülővárosomban indult, 12 éven át Ózd Város Önkormányzatánál tevékenykedtem, majd 1999-2003 között a Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Munkaügyi Központ igazgatója voltam. Ezt követően hét évig a Magyar Államkincstár Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Igazgatóságán dolgoztam. 2011-től a Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Kormányhivatalban az állami foglalkoztatási feladatokat ellátó szervezeti egység vezetésére kaptam lehetőséget. Jelenleg a Foglalkoztatási Főosztály munkáját irányítom. Életpályám során mindvégig a foglalkoztatással, a megyében élők foglalkoztathatóságát növelő szolgáltatásokkal, képzésekkel, hazai és uniós forrásokból megvalósított munkaerő-piaci programokkal, a megye gazdaságának fejlődését elősegítő vállalkozás ösztönző támogatásokkal foglalkoztam. Szakmai munkámat munkáltatóm 2012-ben az „Év Kormánytisztviselője” kitüntetéssel, Miskolc Megyei Jogú Város Önkormányzata 2013-ban nívódíjjal ismerte el. A Kormányhivatal megbízásából részt veszek a Miskolc Megyei Jogú Város által létrehozott Rehabilitációs Foglalkoztatási Tanács munkájában. A közigazgatásban végzett tevékenységem középpontjában mindig az „EMBER” állt, munkámat szolgálatnak tekintem.



Patkó Gabriella

A civil szektorban 2000.-től dolgozok, munkaerő-piaci és a szociális területen. Végzettségem HR menedzser, Szociális Menedzser, Rehabilitációs Mentor. A RECIK alapítvány UD programjában, dolgoztam 2000.-ben, mint munkaerő-piaci tanácsadó. 2003.-ban a Szimbiózis Alapítványnál a Támogatott Foglalkoztatás programvezetőjeként értelmi sérült embereknek segítetttem elhelyezkedni a nyílt munkaerő-piacon. 2009.-től, az Önálló Mászág Életminőség Fejlesztő Alapítvány által fenntartott Fogyatékos Emberek Nappali Intézmény vezetője, 2015.-től az alapítvány elnöke vagyok. Az elmúlt 16 év alatt számos hazai és európai foglalkoztatási projektben vettem részt, pl. 4M alternatív munkaerő-piaci szolgáltatás, TÁMOP 1.1.1 Komplex munkaerő-piaci programok, rehabilitációs szolgáltatások, foglalkoztatási szolgáltatások fejlesztése, civil szolgáltatók akkreditációs rendszerének kialakítása. Munkaerő-piaci és szociális szakemberként fontos számomra, hogy a munkavállalót és a munkáltatót partnerként kapcsoljam össze a foglalkoztatás érdekében.

Az Önálló Mászág Életminőség Fejlesztő Alapítvány célja az „önálló mászág” tiszteletben tartása mellett, fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberek folyamatos fejlesztése és integrációjuk támogatása. Az alapítvány Rehabilitációs Szolgáltató Központot, Fogyatékos Emberek Nappali Intézményt tart fenn, ahol a nappali ellátás mellett szociális intézményi foglalkoztatásban vesznek részt a fogyatékos fiatalok. A szervezet akkreditált rehabilitációs foglalkoztató, és alternatív munkaerő-piaci szolgáltatást is nyújt 2009.-től megváltozott munkaképességű munkavállalók részére.



Selleyné Rózsay Eszter

Lassan húsz éve foglalkozom hátrányos helyzetű tanulókkal. 15 évet tanítottam eldugott borsodi falvakban, kilátástalan helyzetben megrekedt családok gyermekeit. Közismereti tanárként tapasztaltam, hogy egyetlen kiút ebből a helyzetből a tanulás. Hiába tudjuk, ismerjük széles körben ezt a tényt, nehéz a mindennapokban elfogadtatni a tudás értékteremtő mivoltát. hiszen sokszor találkoztam olyannal, hogy a saját mikrokörnyezete bélyegezte meg a kitörni vágyó fiatait.

A sajátos nevelési igényű és a hátrányos helyzetű diákok képzése között számos hasonlóságot látok. Valamilyen szinten mindkét szegmens képviselői úgynevezett „korlátozott kódú” felhasználók a tananyag elsajátítása terén. A kompetenciák, az elvárt tudásszint egyaránt az „etalon” diákra vannak szabva, ám ők semmilyen szempontból nem átlagosak. Nem rosszabbak, nem kevesebbek, csak egyszerűen mások. Sem a társadalom, sem annak intézményei nincsenek felkészülve a nevelésükre, oktatásukra.

Negyedik éve dolgozom a Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Kereskedelmi és Iparkamaránál szakképzési tanácsadóként. Feladataim közé tartozik az iskolákkal, a képzőhelyekkel való kapcsolattartás, a tanulószerveződések kötésének elősegítése, széles körű megismertetése. Az elmélet után átkerültem a gyakorlat oldalára, ami új kihívásokat jelentett. Főleg az egészségügy-, szociális területtel foglalkozom, ahol kulmináltan találkozom nehézségekkel.

Szakács Mónika



2009 óta dolgozom a Szimbiózis Alapítványnál: nemzetközi referensként kezdtem, tagja voltam a Támogatott Foglalkoztatás Szolgáltatás munkacsoportnak, jelenleg pedig ügyvezetőként segítem az alapítvány munkáját. Végzettségemet tekintve történelem szakos tanár vagyok, 2009-ben szereztem mentálhigiénés szakember végzettséget a Debreceni Egyetemen.

Nemzetközi referensként számos foglalkoztatással kapcsolatos programot vezettem, kiemelném a „*Learning Groups-We can do it!*” projektet, melyet 2015-ben a Tempus Közalapítvány Nívódíjjal jutalmazott felnőtt tanulás témakörben, valamint a „*Common way-Bridiging the gap between profit and non-profit organizations for integrated employment*” programot, melynek témája a civil és a versenyszféra hatékony együttműködésének lehetőségei a sérülékeny célcsoportok hosszú távú és sikeres foglalkoztatása érdekében. A projekt sikerét és elismertségét jelzi, hogy 2014-ben az EASPD foglalkoztatási konferencia szervezőitől előadói felkérést kaptunk az eredmények ismertetésére.

A fogyatékkal élő személyek társadalmi integrációjában fontosnak tartom az önkéntes munkát, szervezeten belül számos önkéntes programot szerveztem, én magam pedig két éven át töltöttem be az akkor induló Értékek Háza Alapítvány elnöki tisztét.

Vinczné Telegdi Erzsébet



Végzettségem tekintve környezetkutató geográfus és terület- és településfejlesztési szakértő vagyok. Munkám során korán megtapasztalhattam, milyen nehéz a társadalom érzékenyítése, figyelmének fókuszálása egy adott problémára. Környezetünk védelmére irányuló cselekvéseinkkel párhuzamosan a fogyatékkal élő, megváltozott munkaképességű ember társadalmi beilleszkedési

folyamatának segítésében is megfigyelhető, hogy a munkáltatók és munkavállalók eddig megszerzett ismeretei önmagában nem elegendőek, szükségesek azok a tanácsadó szervezetek, irodák, amelyek elkötelezettek a cselekvésben, hisznek a tevékenységük jelentőségében.

A Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Önkormányzat *Foglalkoztatási és gazdaságfejlesztési együttműködés Borsod-Abaúj-Zemplén megyében* elnevezésű projektjében tevékenykedem, feladatom a projekt célcsoportjának megszólítása.

Vezetői összefoglaló helyett: a programfejlesztés során született „falfirkák”:

Rapid börzék kellenének!

Mindenki jót akar, csak nem érnek össze a szálak!

AMA - Ability Munka Akadémiára lenne szükség!

A közfoglalkoztatottak harmada megváltozott munkaképességű!

Mentor nélkül hamar kiesnek a munkából!

Szükségletek, képességek és lehetőségek díszharmóniája!

Munkahelyi gyakorlat intézményesítését az iskolákba!

Dolgozni kész embereket várnak a munkáltatók!

A munkakompetencia tréningek sokat segíthetnek!

Egyre több a befogadó munkahely!

Nem csak a versenyszférában vannak nagy „rehab-adó” befizetők!

Minden nagyobb munkáltató érintett!

A jó példákra nagyobb figyelmet kell irányítani!

Sok jó projekt között elveszik az ember!

Munkaképesség fejlesztés nélküli képzés kevésbé hatékony!

Egy jó betanított munkás aranyat ér!

Az alternatív megoldásoknak is lehet létjogosultságuk!

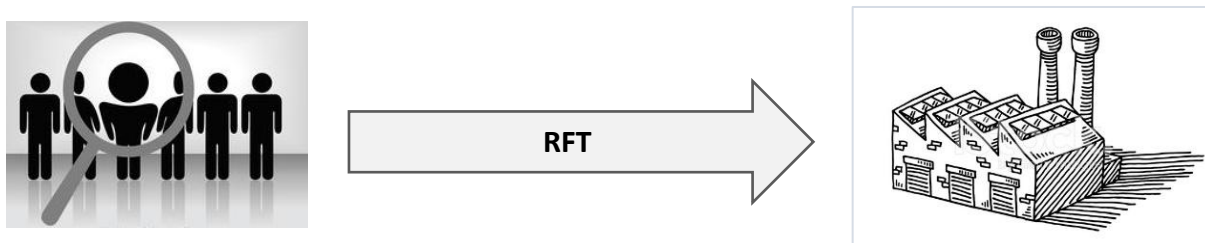
Van egy réteg, aki adófizető szeretne lenni!

Évi 65 milliárd Ft befizetett rehabilitációs járulék a bérfedezet 65.000 ember munkahelyteremtéséhez!

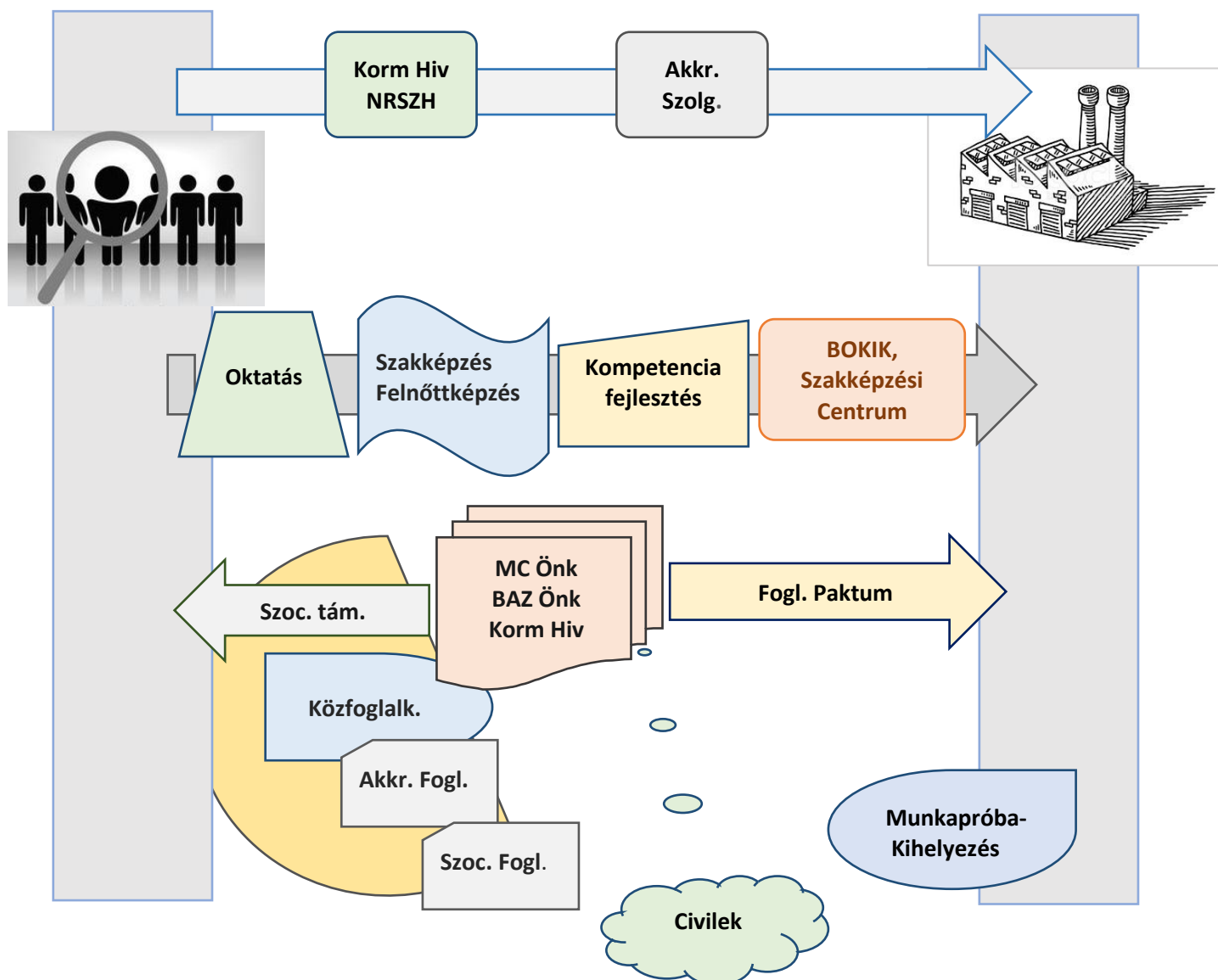
A fogyatékos emberek az ország munkaerő-piaci tartaléka! Élünk Velük!

A REHABILITÁCIÓS FOGLALKOZTATÁSI TANÁCS MŰKÖDÉSÉNEK SZÍNTERE:

EGYÉRTELMŰ CÉL:



FOLYAMATOK, SZEREPLŐK RENDSZERSZINTŰ ÖSSZEFOGÁSA:



AZ RFT HELYE A HELYI ÉS REGIONÁLIS SZAKPOLITIKÁKBAN

Miskolc Megyei Jogú Város vezetése elkötelezett, hogy minden városlakó számára biztosítsa a teljes élet lehetőségét, beleértve a hátrányos helyzetben élőket is. Az akadálymentesség, az oktatáshoz, kultúrához és sportoláshoz való hozzáférés mellett az egyik legfontosabb, hogy a hátránnyal élők közül is egyre többen találjanak munkát, tudjanak minőségi módon megélni jövedelmükből.

Ezekkel a szándékokkal fogalmazta meg a város a **Helyi Esélyegyenlőségi Programját** az érintett szereplők bevonásával és tervezte meg a foglalkoztatási helyzetet jelentősen befolyásoló programját a **Foglalkoztatási Paktumot**.

A tervezés során merült föl annak a szükségessége, hogy a fogyatékkal élők foglalkoztatásával kiemelten, az érintetteket egy asztalhoz ültetve kell tervezni, a megvalósítást koordinálni.

Hazánkban elsőként létrejött **Rehabilitációs Foglalkoztatási Tanács** munkájába azok a szereplők kapcsolódtak be, akik az igényeket pontosan tudják definiálni, hatással vannak a képzési struktúrára és a foglalkoztatási programokra.

Miskolc Megyei Jogú Város Helyi Esélyegyenlőségi Program (2013-2018) egyik intézkedéseként, Magyarországon először fogalmazódik meg a „Rehabilitációs Foglalkoztatási Tanács” felállítása.



A tanács akkor tud eredményeket elérni, ha szinergiában van a város életét formáló nagy programokkal, jelen esetben a Foglalkoztatási Paktummal.

Miskolcon megfogalmazódott a szándék, létrejött az együttműködés a szereplők között, a következő időszakban kell „aprópénzre váltani” a terveket.

1.1 Európai Fogyatékosügyi Stratégia

Az Európai Bizottság 2010. november 17-én kihirdette az Európai Fogyatékosügyi Stratégiáról (2010-2020)¹ (továbbiakban: Stratégia) szóló határozatát. A Stratégia olyan aktív politikai eszköz, amely a fogyatékossgal élők jogairól szóló ENSZ-egyezménynek, valamint az annak megkötéséből eredő kötelezettségeknek a végrehajtását szolgálja.

Fő célkitűzése, a fogyatékossgal élők pozíciójának erősítése, hogy teljes mértékben élhessenek jogaikkal és másokkal egyenlő feltételekkel vehessenek részt a társadalomban és a gazdaságban.

¹ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=URISERV:em0047&from=HU>

A stratégia az EU és az uniós országok 8 közös fellépési területét emeli ki:

- **akadálymentesítés:** annak biztosítása, hogy a fogyatékos személyek hozzáférjenek a termékekhez, szolgáltatásokhoz és a segítő eszközökhöz;
- **résztétel:** hogy a fogyatékos személyek teljes mértékben gyakorolni tudják az őket európai polgárokként megillető alapvető jogait;
- **egyenlőség:** hogy az egyenlőséget előmozdító szakpolitikák (mind uniós, mind nemzeti szinten) megvalósításra kerüljenek;
- **foglalkoztatás:** hogy növekedjen a fogyatékos munkavállalók száma a munkaerőpiacon és jobb hozzáféréssel rendelkezzenek a munkahelyekhez;
- **oktatás és képzés:** hogy a fogyatékosssággal élő diákok élvezhessék a hozzáférhető oktatási rendszer és az élethosszig tartó tanulási programok nyújtotta előnyöket. Az Európai Bizottság már számos olyan, az oktatással kapcsolatos kezdeményezést indított útjára, mint az Európai Ügynökség a Sajátos Nevelési Igényű Tanulók Oktatásának Fejlesztéséért;
- **szociális védelem:** olyan, a fogyatékosssággal élőket gyakran érintő szociális jellegű kihívások kezelése, mint a jövedelmi egyenlőtlenségek, a szegénység kockázata és a társadalmi kirekesztettség. Ezen szociális védelmet az EU Strukturális Alapjai és az uniós tagállamok nemzeti intézkedései révén lehet biztosítani;
- **egészség:** hogy a fogyatékkal élők egyenlő és megfizethető hozzáféréssel rendelkezzenek a (mentális) egészséggel kapcsolatos szolgáltatásokhoz és létesítményekhez;
- **külső fellépések:** a fogyatékkal élők jogainak előmozdítása nemzetközi szinten.

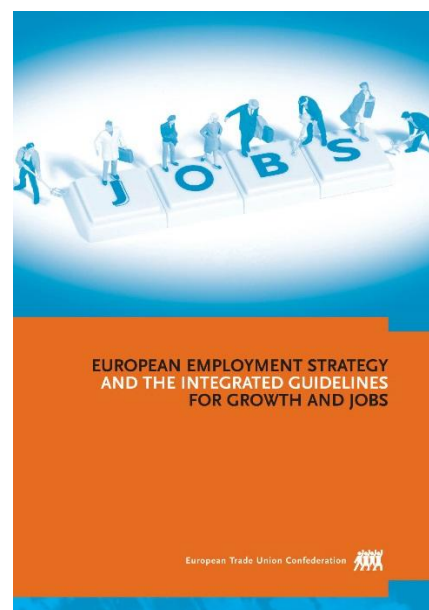


A Stratégia legteljesebb végrehajtása érdekében az uniós intézményeknek és a tagállamoknak együtt kell működniük az alábbi területeken:

- a nyilvánosság figyelmének felhívása a fogyatékosssággal kapcsolatos kérdésekre,
- finanszírozási lehetőségek kidolgozása,
- a statisztikai adatok javítása, valamint
- a fogyatékosssággal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény (UNCRPD) végrehajtásának biztosítása.

1.2 Európai Unió – Európai Foglalkoztatási Stratégia

Az Európai Unió 1998-ban készítette el az Európai Foglalkoztatási Stratégiát. Az ambiciózus koordinációs és reformfolyamat - ami a foglalkoztatás bővítése és a munkanélküliség visszaszorítása érdekében indult el a tagállamokban- 2000 márciusában kiegészült a lisszaboni Európai Tanács által elfogadott komplex célokkal. A Lisszaboni Stratégia azt tűzte ki célul, hogy Európa legyen



a világ legversenyképesebb, tudás alapú társadalma, amely környezetvédelmi szempontból megteremti a fenntartható fejlődés feltételeit, és a teljes foglalkoztatás mellett, illetve azon keresztül hozzájárul egy befogadó társadalom létrejöttéhez. Ez a célrendszer a munkaerő-piac vonatkozásában azt fogalmazta meg, hogy 10 év alatt a tagállamok ériék el a teljes foglalkoztatottságot. Eszerint 2010-re az Európai Unió tagállamaiban a 15–64 éves népesség átlagos foglalkoztatási rátájának 70 százalékra kellett volna emelkednie.

Az Európai Unió nem vált a világ legversenyképesebb térségévé. 2009-ben, a kudarc tanulságainak értékelésével párhuzamosan kezdődött meg a 10 éves fejlesztési terv vitája, a 2010. márciusában átkeresztelt programot (Európa 2020 Stratégia) végül júniusban fogadta el az Európa Tanács.

Az „**Európa 2020 Stratégia**” célja, hogy meghatározza az európai fejlődés irányát 2020-ra és kijelölje azt a fejlődési utat, amit a közösség és az egyes tagállamok követni kívánnak. Három prioritásra épül, amelyeket a növekedés jellemzőiként fogalmaztak meg. A stratégia szerint az európai növekedésnek először is **intelligensnek** (tudáson és innováción alapulónak) kell lennie, másodsor **fenntarthatónak**, harmadszor pedig **befogadónak** (azaz társadalmi kohéziót eredményezőnek) kell lennie. A Stratégia tovább visz számos korábban kimunkált célt és prioritást, de újakkal is kiegészül.

Az **első prioritás**, az **intelligens növekedés** azt jelenti, hogy erősíteni kell a tudás alapú fejlődést és az innovációt. Ennek a célnak az érvényesüléséhez elengedhetetlen az oktatás minőségének fejlesztése, a kutatási kapacitás növelése, az innováció és a tudás transzferfolyamatainak támogatása. Ugyancsak szükséges az információs technológiák lehető legjobb felhasználása. A siker kulcsa vállalkozások bevonása, a támogatások mellett a piaci igények és lehetőségek szem előtt tartása.

A **második prioritás** a **fenntartható növekedés**, azaz erőforrás-hatékonyabb, környezetbarátabb és versenyképesebb gazdaság létrehozása, aminek révén Európa vezetővé válhat az új technológiák, köztük a zöld technológiák fejlesztésében.

A **harmadik prioritás** a széles rétegekre kiterjedő **befogadó növekedés**, azaz olyan növekedési modell követése, amely a foglalkoztatás magas szintjét, s ezzel szociális és területi kohéziót akar biztosítani. A prioritás megvalósításához szükségesnek jelölt beavatkozási területek a következők:

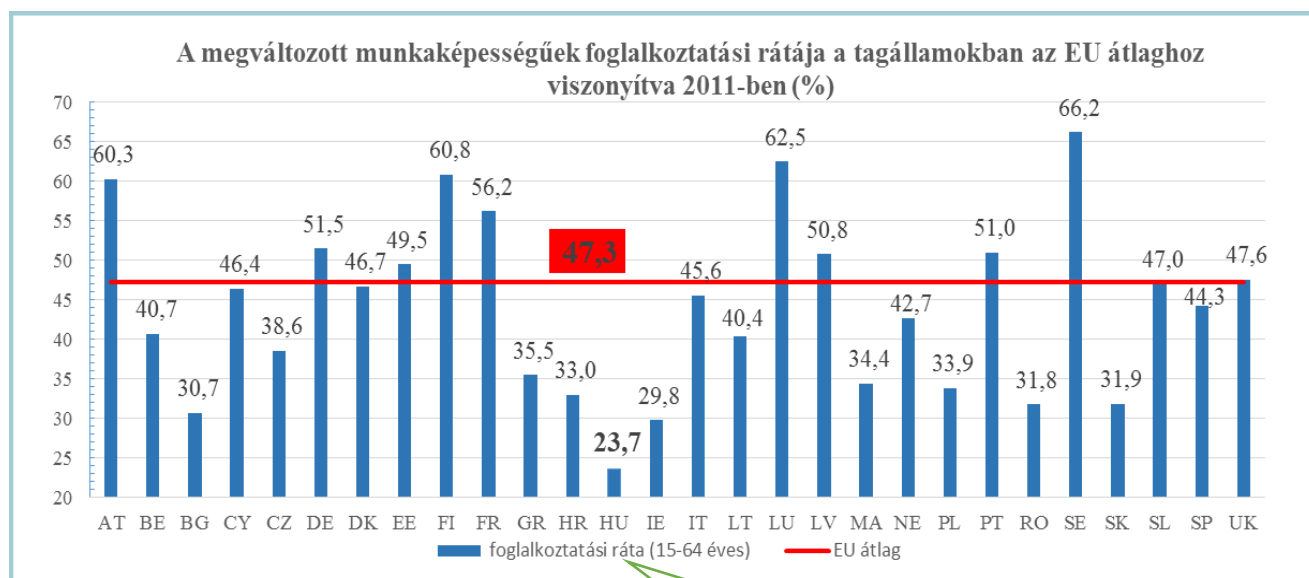
- **A foglalkoztatás** - amelynek legfőbb hosszú távú problémája, hogy a demográfiai változások következtében Európa munkaereje csökken. Csak a munkavállalási korú lakosság 2/3-a foglalkoztatott, szemben az USA és Japán 70 százalékos arányával. A nők és az idősebb korosztály foglalkoztatási rátája nagyon alacsony. A munkaerő-piacról kiszoruló szegénységi kockázata pedig jelentős.

- **A képzettség** - az Unióban mintegy 80 millió ember képzettségi szintje alacsony vagy alacsonyabb, és az egész életen át tartó tanulásban is főleg a magasabban képzettek vesznek részt. 2020-ra 16 millió munkahely fog magas képzettséget igényelni, míg az alacsony képzettségi igényű munkahelyek száma 12 millióra csökken. Ahhoz, hogy a munkavállalók hosszú időt tölthessenek a munkaerő-piacon, folyamatos képesség- és tudásmegújításra van szükség.

A fogyatékkal élő állampolgároknak alapvető emberi joguk van a teljes foglalkoztatáshoz. Ennek a célcsoportnak a foglalkoztatási szintjét is már 2010-re 70%-ra kellett volna emelni a tagállamokban.

▪ **A szegénység elleni küzdelem** - már a jelenlegi válság előtt 80 millió ember élt a szegénység veszélyében, közülük pedig 19 millió gyermek. Az európai dolgozók 8 százalékának jövedelme nem elég ahhoz, hogy szegénységi küszöböt átlépje.

Az „Európa 2020 Stratégia” prioritásai, beavatkozási területei, kiemelt célkitűzései, számos ponton hozzák vissza a Lisszaboni Stratégia foglalkoztatási prioritásait, célkitűzéseit. Legfontosabb, hogy a foglalkoztatás az Európa 2020 Stratégiában is összekapcsolódik mind a növekedés, mind pedig a társadalmi kohézió céljaival. Mindhárom prioritás – a tudáson és innováción alapuló gazdaság kialakítása, a fenntartható növekedés és a befogadó növekedés egyaránt – magában foglalja a foglalkoztatás bővítését, a több és jobb munkahely teremtését, a foglalkoztatás strukturális átalakítását. A megjelölt beavatkozási területek – mint az oktatás és képzés, az infokommunikációs vagy az energiahatékonyságot segítő technológiák, a munkaerő-piaci aktiválás vagy a szegénység elleni küzdelem – közvetve vagy közvetlenül a foglalkoztatás bővülésének és struktúraváltásának feltételeit célozzák meg.



Forrás: Infoszolg/Eurostat (Munkaerő felmérés)²

Jóllehet 2011 óta a 23,7 % -os foglalkoztatási szint emelkedett, még mindig jelentős lemaradásunk és van, és sokat kell tennünk a „sereghajtó” státusz leküzdéséért.

A kiemelt célkitűzések között első helyen áll az uniós foglalkoztatási szint 75%-ra történő növelése a munkaerő-piacról távollevők jobb bevonásával.

²http://www.parlament.hu/documents/10181/595001/Infojegyzet_2016_5_megvaltozott_munkakepesseg.pdf/23a444ae-b47b-4010-9586-912acb143f3b

1.3 Magyarország –Országos Fogytékosságügyi Program (2015-2020)

Az Országgyűlés 15/2015. (IV.7.) határozatával elfogadta a 2015-2025. évekre vonatkozóan az **Országos Fogytékosságügyi Programot**, amely megfogalmazta a fogyatékkal élő személyek esélyegyenlőségét, jólétét előmozdító célokat. A fogyatékkal élőkre vonatkozó hatályos jogszabályokban, valamint az Országgyűlési Határozatban megfogalmazott tematikus célokkal, annak beavatkozási területeivel Miskolc Megyei Jogú Város Önkormányzata egyetért és ezen elveket alapvetőnek tartja.

A 2015-2020. évekre vonatkozó Országos Fogytékosságügyi Program a kormányzati stratégiai irányításról szóló 38/2012. (III. 12.) Korm. rendeletben foglaltaknak megfelelően, szakpolitikai stratégiaként került előkészítésre. A Program tartalmazza azokat a középtávon elérendő célokat, szükséges lépéseket, fő irányokat, amelyek a fogyatékos személyek – fogyatékból adódó – hátrányainak leküzdését segítik elő. A Programban foglalt elvek és célok meghatározásával eredményes és hatékony válaszok adhatóak e hátrányok csökkentésére.

„A fogyatékbát társadalmi és emberi jogi kérdésként értelmezve, a fogyatékos személyeket önálló, önmagukért felelős jogképes embereknek kell tekinteni. Ezért külön intézkedések útján, az oktatáson, a nevelésen, valamint a képzésen keresztül, továbbá szociális, egészségügyi, közlekedési és munkaerő-piaci szolgáltatásokkal kell segíteni őket abban, hogy a társadalom aktív és megbecsült tagjai lehessenek. A tervezet a hátrányok enyhítését az egész társadalom feladatának tekinti és azt a célkitűzést is támogatja, amely változtatni hivatott azon a közfelfogáson, mely a fogyatékbát csupán egészségügyi problémaként kezeli.”

A fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása terén minden esetben elsődleges cél a minél nagyobb arányú nyílt munkaerő-piaci elhelyezkedés. Ebben kulcsfontosságú a foglalkoztatók és a munkavállalók közötti kapcsolat megteremtése, mindkét oldal megfelelő felkészítése, ösztönzése az ilyen típusú foglalkoztatásra, illetve munkavállalásra. Kiemelt feladat a munkaerő-piaci kereslet-kínálat felmérése, illetve az egyes – köztük az alternatív – munkaerő-piaci szolgáltatások, illetve az e szolgáltatásokat nyújtó szervezetek hálózatának fejlesztése.



1.4 Kapcsolódás a HEP –hez, az önkormányzatisághoz

Miskolc Megyei Jogú Város Önkormányzata Helyi Esélyegyenlőségi Programjának készítésekor teljes körű helyzetelemzés alapján problémaként azonosította be, hogy a célcsoport foglalkoztatását segítő állami, illetve civil szervezetek együttműködése további fejlesztést igényel. A helyzetfeltáráshoz reagálva és a probléma kezelésére megoldásként határozott a Rehabilitációs Foglalkoztatási Tanács működésének folyamatos biztosításáról, melyet beépített a Helyi Esélyegyenlőségi Programjának intézkedési tervei közé.

A Helyi Esélyegyenlőségi Programban került beazonosításra az is, hogy hosszú távon rugalmasan, a jogszabályi változásokhoz igazodó – a speciális helyi viszonyokat is figyelembe vevő – komplex rendszerben szükséges gondolkodni, amely jól tudja szelektálni az adottságok ismeretében a lehetőségek kiválasztását. A stabil, hosszútávon tervezhető és

biztonságos rendszer működtetése nélkülözhetetlen a célcsoport speciális helyzete miatt. Nem cél, hogy mindenáron fenntartsunk olyan ellátást, amelyre előzetes felmérés, hatástanulmány nem készült, vagy fenntartsunk olyan rendszert, amelyre az igény csökkent és a fenntarthatóság komoly gondokat jelenthet a megfelelő anyagi forrás hiányában.

A Helyi Esélyegyenlőségi Programban is megfogalmazott lényeges cél a fogyatékkal élők számára a lehetőségek szerinti akadálymentes fizikai környezet biztosítása, a közlekedés megkönnyítése, hogy mindennapi mobilitásuk könnyen megoldható, természetes legyen.

Miskolcon **Esélyegyenlőségi Tanács** működik, melynek testületét a jogszabályokban ismertetett célcsoportok képviselői, valamint az egyházak és a szociális intézmények vezetősége alkotja. A Tanács rendszeres működtetése elengedhetetlen a célcsoport participációs jogának érvényesítése, az érdekképviselő számára biztosított részvételi lehetőség, és a közös konzultáció biztosítása céljából.

2015. május 11-én Miskolc Megyei Jogú Város Esélyegyenlőségi Tanácsának szakbizottságaként alakult meg a **Rehabilitációs Foglalkoztatási Tanács**, melynek tagjai között helyet foglalnak a városban működő foglalkoztatás szempontjából legfontosabb intézmények vezetői. A Tanács céljának tekinti az Önkormányzati/állami, a civil és a versenyszféra szereplőinek bevonásával elősegíteni az aktív korú fogyatékossgal élő és/vagy megváltozott munkaképességű célcsoportokba tartozó személyek foglalkoztatási volumenének javítását Miskolcon. Cél továbbá a célcsoport és családtagjaik életszínvonalának emelése a foglalkoztatás által, ezáltal az önkormányzat terheinek csökkentése, helyi gazdaság élénkülése és az Európai Unió kötelezettség helyi szinten történő megvalósítása.

A Rehabilitációs Foglalkoztatási Tanács létrejöttének fontosságát szimbolizálja, hogy „Miskolc Napján alakult. A városi közgyűlés 1992-ben döntött úgy, hogy május 11. lesz Miskolc ünnepe, annak tiszteletére, hogy 1909-ben ezen a napon adott a városnak címeres kiváltságlevelet Ferenc József.

A Tanács alapvető céljának teljesülése érdekében kerültek felkérésre a következő szervezetek:

- Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztálya
- Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Önkormányzat
- Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Kirendeltsége
- Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Kereskedelmi és Iparkamara
- Miskolc Holding Zrt.
- Klebelsberg Intézményfenntartó Központ Miskolci Tankerülete
- Miskolc Városi Fogyatékossgügyi Szakmai Műhely

A Tanács adminisztratív feladatait, szervezési teendőit titkár látja el, aki egyéb kooperatív feladatokban is részt vesz.

A **Fogyatékossgügyi Szakmai Műhely** a városban működve fogja össze a fogyatékossgal élő emberek érdekképviselői szerveit és civil szervezeteit, melynek állandó résztvevője Miskolc Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatalának civil és esélyegyenlőségi referense, de számos esetben több szakember is képviseli az Önkormányzatot témától függően.

„A mintegy félmillió fogyatékossgal élő ember érdekképviselőért, életminőségének javításáért dolgozó, a magyar civil szervezetek szakembereit tömörítő Magyar

Fogyatékosügyi Caucus elsőként értékelte a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ egyezmény megvalósulását Európában” – olvasható a megyei jogú város Helyi Esélyegyenlőségi Programjában.

A Magyar Civil Caucus háttérjelentésében, mely az ENSZ egyezmény magyarországi megvalósulását vizsgálja az alábbiak találhatók: ³

„A megváltozott munkaképességű, ezen belül fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatási aránya alacsony. A munkaképes korú fogyatékos emberek foglalkoztatási aránya becslések szerint nem éri el a 10%-ot, közülük is legtöbbször védett körülmények közt, támogatott munkahelyeken dolgoznak.”

A fogyatékos személyek jogairól és az esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény értelmében, a fogyatékossgal élő embereknek jogukban áll integrált munkahelyen, vagy ennek hiányában védett munkahelyen dolgozni.⁴

A foglalkoztatáshoz való hozzáférés céljából egy olyan **pályaválasztási tanácsadói rendszer** létesítése, illetve működtetése került meghatározásra a programban, amely a fogyatékkal élő fiataloknak és szüleiknek tud segíteni a fogyatékossgal mértékével összhangban lévő munka, illetve képzés megtalálásában.

A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának bővítése a küldetése annak a Kft.-nek, melyet az Önkormányzat 1995-ben alapított Szocio-Produkt Kft. néven, és amely 2013 februárjától MIProdukt Kft. elnevezés alatt tevékenykedik. A Kft. a kiváló ár-érték arányú szolgáltatások nyújtására is nagy hangsúlyt fektet. Céljuk, hogy elősegítsék a megváltozott munkaképességű emberek visszatérését a munkába, megadva ezzel számukra a hasznos és termékeny életvitel lehetőségét nyomdájukban, varrodáikban és takarítószerkezetükben.

A megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációja során elengedhetetlen a helyi szintű társadalmi szemléletformálás, melynek eszköze a Miskolci Kommunikációs Nonprofit Kft. (továbbiakban: MIKOM). A MIKOM – a Miskolc Városi Televízió működtetésével 24 órán keresztül, naponta két és fél óra saját gyártású műsorral, másnap reggeli ismétléssel –, képűség sugárzásával, a Miskolci Napló (MiNap) nevet viselő városi hetilap szerkesztésével és megjelenítésével, valamint a minap.hu városi hírportál működtetésével kiválóan el tudja látni ezt a feladatot.

Az RFT és a Miskolci Foglalkoztatási Paktum kapcsolódási pontjai:

A megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci integrálása komplex megközelítésmódot igényel, mivel egy egyén munkaerőpiacra történő újraintegrálását számos tényező, valamint a tényezők kapcsolata, illeszkedése befolyásolja. Ezek a tényezők a munkavállalási helyzet, a munkaerőpiac szereplőihez kapcsolódnak:

- egyrészt a munkavállaló egyén sajátosságait,
- másrészt pedig a munkahelyet biztosító környezet, szervezet sajátosságait jelentik.

A törvény hatálya kiterjed valamennyi fogyatékos, illetve a foglalkoztatást hátrányosan befolyásoló egészségkárosodást szenvedett személyre, függetlenül attól, hogy

³ Fogyatékos személyek jogai vagy fogyatékos jogok ? A Magyar Civil Caucus párhuzamos jelentése az ENSZ egyezményről, forrás: http://mdac.info/sites/mdac.info/files/hungarian_crpd_alternative_report.pdf

⁴ Helyi Esélyegyenlőségi Program Miskolc Megyei Jogú Város Önkormányzata 2016-2021.

munkaképességének csökkenése milyen mértékű, továbbá munkanélküli vagy munkaviszonyban áll, illetve egyéb keresőtevékenységet folytat, tekintet nélkül arra, hogy egészségi állapota alapján ellátásban részesül vagy sem. Jelenleg 6 besorolási osztály létezik az említett rokkantság mértékének megállapításához.

A sikeres integráció érdekében hangsúlyt kell helyezni a munkaadói fogadókészség növelésére, a befogadó kultúra létrehozására.

Vannak olyan, minden munkáltatóra jellemző közös tényezők, melyek jelentősen befolyásolják a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatási szintjét az egyes vállalatoknál. Ilyen tényező pl. a munkakörök kialakításának nehézsége, a vezetői hozzáállás témaköre és a foglalkozás-egészségügyi szakember szerepe. A profitorientált gazdasági szervezetek szemléletváltásának előmozdításában a társadalmi szerepvállalás fontosságának hangsúlyozása mellett kiemelkedő momentum a konkrét gazdasági előnyökre való rámutatás.

A munkaerő-piacon egyre inkább megfigyelhető tendencia, hogy míg bizonyos szakmákban telítettség van, addig máshol szakemberhiány alakul ki. Fontos az ilyen „rések” minél hatékonyabb beazonosítása és a kapcsolódó (szakmai, készségbeli) elvárások feltérképezése. Az ezekre a lehetőségekre való gyors reagálás kulcstényező a megváltozott munkaképességű munkavállalók sikeres integrált foglalkoztatása terén.

Miskolc Megyei jogú város Önkormányzata kiemelt figyelmet fordít a fentebb taglalt helyzetre való reflektálásként a helyi cégekkel, vállalkozásokkal való minőségi együttműködésre. Ennek során a helyi gazdasági szektor véleményét, igényeit is igyekszik előtérbe állítani döntéshozatala során. Mindezt tökéletesen példázza a 2016. szeptember 9-én – a Foglalkoztatási Paktum projekt keretein belül – megrendezésre került Partneri találkozó a Városházán, amely közös gondolkodásra hívta a gazdasági élet szereplőit annak érdekében, hogy a foglalkoztatási igényeknek megfelelő képzési és foglalkoztatási programok valósuljanak meg.

A TOP-6.8.2-15-MI1-2016-00001 számú „**Miskolc Megyei Jogú Város Foglalkoztatási Paktum Programja**” az Európai Szociális Alap (továbbiakban: ESZA) támogatásával valósul meg. Az ESZA célkitűzése, hogy csökkentse a tagországok munkanélküliségét. A projekt helyi, illetve térségi szintű foglalkoztatási- és gazdaságfejlesztési programokat valósít meg szorosan együttműködve a Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Kormányhivatallal és a Miskolc Holding Zrt.-vel. A fejlesztés eredményeként Miskolc Megyei Jogú Város Önkormányzata növelni kívánja a helyi foglalkoztatás szintjét és elősegíteni a város gazdaságának fejlődését.

A projekt rövid távú célja az alacsony foglalkoztatási eséllyel rendelkező (többszörös hátrányokkal élő, ugyanakkor motiválható) személyek munkaerő-piacra történő belépésének előkészítése, az önálló életvitelhez szükséges képességeik erősítése egyénre szabott, tervezett és összehangolt segítségnyújtással.

A program hosszú távú célja többek között a megváltozott munkaképességű álláskereső elhelyezkedésének segítése, a Miskolc Megyei Jogú Város területén működő vállalkozások humánerőforrás igényének biztosítása gazdasági tevékenységük növekedése érdekében. Ennek eszközeként képzési és foglalkoztatási programok megvalósítása a köz- és gazdasági szféra partnerségével.

A program megvalósítói foglalkoztatási együttműködést (paktumot) hoznak létre, melynek célja, hogy a város és annak vonzáskörzetére kiterjedően partnerség alakuljon ki a

munkaerőpiacon érintett szervezetek, intézmények között. A paktum közösen kidolgozott foglalkoztatási stratégia mentén, a valós munkaerő-piaci keresleten és kínálaton alapuló képzési, oktatási és humán fejlesztési, illetve foglalkoztatási programokat dolgoz ki és valósít meg.

A projekt keretében munkaerő-piaci helyzetelemzés készítésére, foglalkoztatási stratégia kidolgozására és foglalkoztatási fórumok szervezésére kerül sor. A foglalkoztatási stratégia megvalósítása során képzések szervezése történik, valamint a résztvevők érintett csoportonkénti toborzása, felkészítése, képzése, a programba bevontak mentorálása, egyéni támogatása, és a munkába állók segítése valósul meg. A program során befektetés-ösztönzési tevékenységre, vállalkozási (start-up) tanácsadásra is sor kerül.

A program társadalmi-gazdasági jelentősége, hogy a vállalatok új, megfelelően képzett munkaerőhöz jutnak, a célcsoportokban csökkenhet a munkanélküliség, nőhet a foglalkoztatottság, ami biztosabb társadalmi háttérrel megtámogatott gazdasági növekedéshez vezethet. A fejlesztések eredményeként valós munkaerő-piaci igényeken alapuló képzési és támogatási rendszer jön létre, ami fenntartható módon javítja a város foglalkoztatási mutatóit is.

A foglalkoztatást elősegítő projekt közvetlen célcsoportját alkotják a megváltozott munkaképességű személyek. Cél ezen munkavállalók elhelyezkedésének segítése. További célcsoportokat képeznek a teljesség igénye nélkül a 25 év alatti fiatalok, vagy 30 év alatti pályakezdő álláskereső; az ápolási díjról visszatérők, vagy legalább egy gyermeket egyedül nevelő felnőttek; a tartós munkanélküliséggel veszélyeztetettek; az 50 év felettiek; illetve az alacsony iskolai végzettségű személyek.

A projekt közvetett célcsoportja azok a munkáltatók, akiknél a munkanélküliek elhelyezkedését ösztönözzük, illetve azon szervezetek, amelyeknek a munkáját, fejlődését szakmai együttműködési hálózat szervezésével, tanácsadással és szakmai fórumok szervezésével segítjük.

A megyei paktummal – melynek tagjai Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Önkormányzat, a Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Kormányhivatal és a Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Kereskedelmi és Iparkamara – összehangolásra kerülnek a stratégiai célok. A paktum nagy hangsúlyt helyez a befektetések ösztönzésére, illetve a foglalkoztatás bővítést szolgáló projektfejlesztésre a társadalmi vállalkozásoknál is. Ezeket a szolgáltatásokat modern infokommunikációs eszközökkel támogatja, ösztönözve a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását, képzését. A vállalkozásokkal történő aktív kommunikáció segíti az állásprofilok valós igényekhez illesztését, ezáltal a célcsoport munkaerő-piaci kompetenciáinak javítását.

Foglalkoztatáspolitikai innováció:

Ahhoz, hogy az európai és nemzeti szintű foglalkoztatáspolitikai stratégia megvalósulhasson, olyan helyi szintű kezdeményezésekre is szükség van, akik a közvetlen érintett szereplőket összekötik. A meglévő munkaerő-piaci eszköztárakkal az elmúlt időszakban számos eredmény született, azonban a megváltozott munkaképességűek rétegének alacsonyabb szintű szegmensének bevonása elenyésző volt, ugyanis ezen a területen a hagyományos programok már kevésnek bizonyultak. A megoldás egy komplexebb, többszereplős helyi együttműködési rendszer lehet, mely kezelni tudja az egyidőben jelentkező különböző problémákat: piaci igényekre reagáló betanító jellegű képzések (iparkamara, szakképző centrumok), szociális háló (önkormányzatok, civil szervezetek), támogatási rendszerek (Kormányhivatal),

versenyszféra szereplői, érdekképviselők stb. A Rehabilitációs Foglalkoztatási Tanács ezen együttműködési rendszer kialakítását hivatott formába önteni.

A 2015. május 11-én, Miskolc Megyei Jogú Város Esélyegyenlőségi Tanácsának szakbizottságaként megalakult Rehabilitációs Foglalkoztatási Tanács missziójaként fogalmazódik meg a fogyatékossgal élő és/vagy megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási rátájának emelése, ezáltal a célcsoport és családtagjaik életszínvonalának emelése, az önkormányzat szociális terheinek csökkentése valamint az Európai Unió kötelezettség helyi szinten történő elérése.

A RFT működésének célja:

A Rehabilitációs Foglalkoztatási Tanács működésének elsődleges célja az önkormányzati/állami, a civil és a versenyszféra szereplőinek bevonásával elősegíteni az aktív korú fogyatékossgal élő és/vagy megváltozott munkaképességű célcsoportokba tartozó személyek foglalkoztatási volumenének javítása. Általános cél, hogy növekedjen a célcsoport életminősége a foglalkoztatás által, mely jótékony hatást gyakorol a helyi gazdasági élénkülésre is.

Mit tehet a Rehabilitációs Foglalkoztatási Tanács?

Az RFT tevékenységi köre folyamatosan bővül:

- **Új munkahelyek létrehozását, a munkában maradást és a foglalkoztathatóság körülményeit segítő projektek szakmai támogatása.**
- **Foglalkoztatásban érintett szereplők közötti együttműködés elősegítése.**
- **Érintettek, és az őket képviselő szervezetek bevonása.**
- **Munkáltatói igényalapú képzési rendszer fejlesztésében közreműködés.**
- **Különböző szakmai és operatív fórumok szervezésének generálása.**
- **Alternatív foglalkoztatási formák, innovatív megoldások felkutatása, helyi, térségi szintű adaptációjuk kezdeményezése.**
- **Együttműködés a helyi, országos és nemzetközi szakpolitikai stratégiai partnerekkel.**
- **Javaslatok, ajánlások megfogalmazása.**

A REHABILITÁCIÓS FOGLALKOZTATÁSI TANÁCS CÉLRENDSZERE

Az Országos Fogyatékosügyi Program (2015-2025) tartalmazza azokat a középtávon elérendő célokat, szükséges lépéseket, fő irányokat, amelyek a fogyatékos személyek – fogyatékoságból adódó – hátrányainak leküzdését segítik elő. A Programban foglalt elvek és célok meghatározásával eredményes és hatékony válaszok adhatóak a hátrányok csökkentésére. A fogyatékos személyek életminőségét javító intézkedések hozzájárulnak a célcsoport képzettségi szintjének emelkedéséhez, foglalkoztatottsági szintjük növekedéséhez, és ezáltal a teljes társadalom számára hasznos és értékes eredményeket hoznak. A Program végrehajtásának eredményei támogatják az érintettek aktivitását, önállósági- öngondoskodási képességét, hosszú távon lehetőséget teremtve ezzel az állami szerepvállalás csökkentésére.



A fogyatékoságot társadalmi és emberi jogi kérdésként értelmezve, a fogyatékos személyeket önálló, önmagukért felelős jogképes embereknek kell tekinteni.

Ezért külön intézkedések útján, az oktatáson, a nevelésen, valamint a képzésen keresztül, továbbá szociális, egészségügyi, közlekedési és munkaerő-piaci szolgáltatásokkal kell segíteni őket abban, hogy a társadalom aktív és megbecsült tagjai lehessenek. Az Országos Fogyatékosügyi Program a hátrányok enyhítését az egész társadalom feladatának tekinti és azt a célkitűzést is támogatja, amely változtatni hivatott azon a közfelfogáson, mely a fogyatékoságot csupán egészségügyi problémaként kezeli.

Hazánk foglalkoztatási stratégiája a teljes foglalkoztatás elérését, a munka minőségének javítását, a produktivitás növelését, valamint a társadalmi kohézió erősítését és a befogadás elősegítését határozta meg legfontosabb céljaként. A társadalmi kohézió erősítését a megváltozott munkaképességű emberek tekintetében különösen fontosnak tartja.



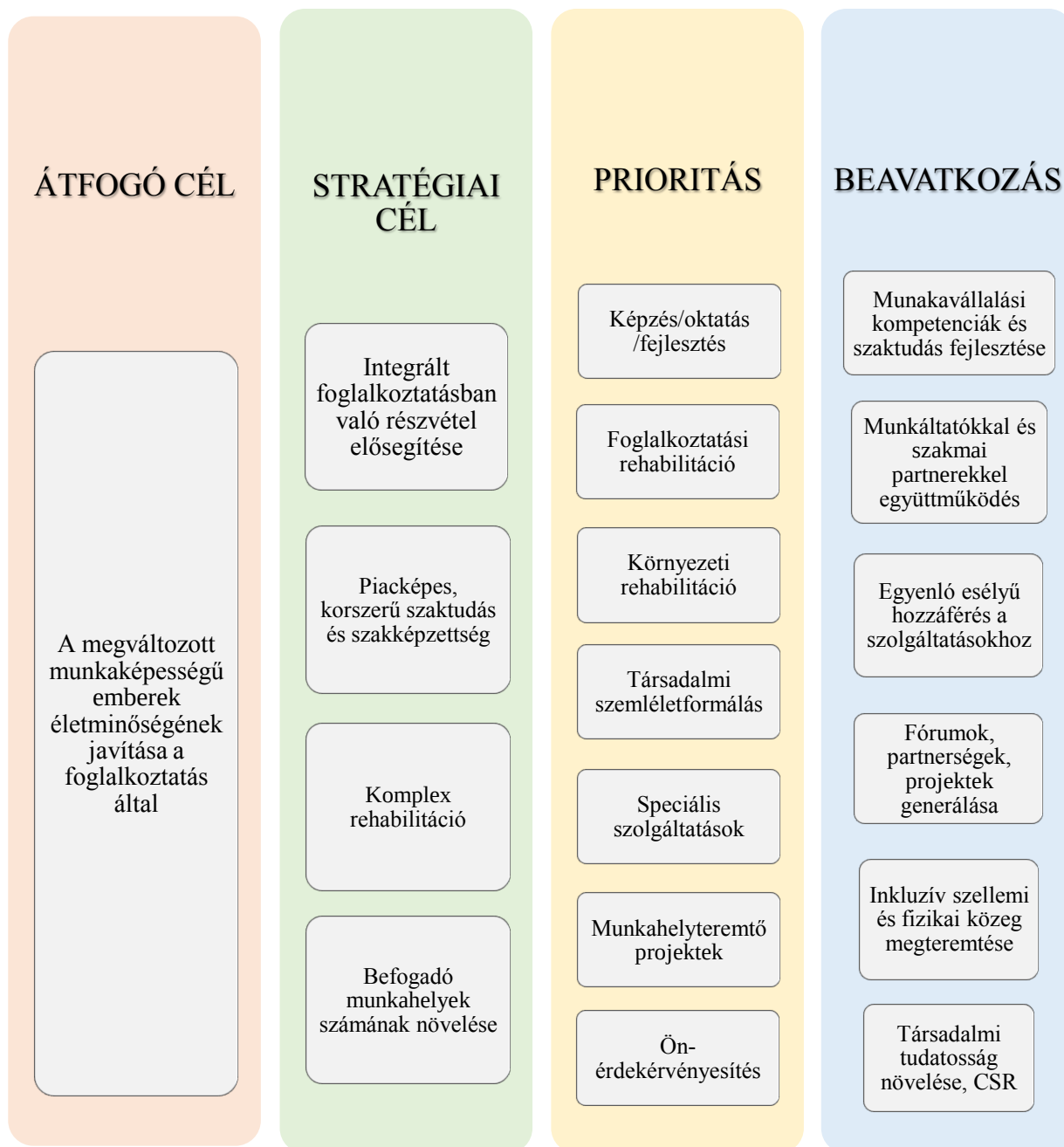
Ez azt is jelenti, hogy a megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci integrációja társadalmi és gazdasági érdeké vált, és Magyarország foglalkoztatási szintjének emelése elképzelhetetlen az inaktív népesség meghatározó arányát kitevő fogyatékkal élő népesség foglalkoztatottságának jelentős növelése nélkül.



A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának legjellemzőbb előnyei az őket foglalkoztató munkáltatók, valamint az erre irányuló kutatások tapasztalatai alapján a következők:

1. Sok olyan megváltozott munkaképességű személy van, akinek örömet, kihívást jelent a munka, éppen ezért sokkal motiváltabbak, figyelmesebben, gondosabban, pontosabban végzik feladatukat;
2. A megváltozott munkaképességű dolgozók nagyon szeretnék bizonyítani, ami abszolút meglátszik a teljesítményükben, emellett általában pozitívak, lelkiismeretesek, minőség-centrikusak, motiváltak és hálásak;
3. A megfelelő odafigyeléssel megtervezett munkakörökben a megváltozott munkaképességű emberek képesek és tudnak magas hozzáadott értéket jelentő produktív munkát végezni;
4. Egyes munkaadói körök esetében kis energia befektetéssel is kialakíthatóak vagy áttervezhetőek a foglalkoztatásra megfelelő munkakörök;
5. Alacsony fluktuáció mellett lehet a megváltozott munkaképességű embereket foglalkoztatni, kevesebbszer váltanak munkahelyet, ha képességeiknek, tudásuknak megfelelő munkatevékenységet végeznek, ezáltal a cég iránt elkötelezett, lojális munkaerőt jelenthetnek;
6. Szabálykövetők, szigorúan betartják a munkahelyi, munkavédelmi előírásokat;
7. A befogadásuk közösségépítő erőként javítja a munkamorált, erősíti a többi dolgozó szervezet iránti elkötelezettségét is; növeli az egymással szemben tanúsított toleranciát, tiszteletet;
8. PR-CSR értéke lehet az okosan és megfelelően kommunikált rehabilitációs foglalkoztatásnak: A vállalat megítélését pozitívan befolyásolhatja, ha köztudottá válik, hogy érvényesül az esélyegyenlőség elve a munkaerő-kiválasztás és a beilleszkedés folyamatában;
9. Gazdasági érdek: a rehabilitációs hozzájárulás kiváltásán túl igénybe lehet venni különböző támogatásokat, amelyek mellett többet lehet lefaragni a foglalkoztatás költségeiből;
10. Különböző pályázatok elbírálása során előnyként jelenhet meg a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása, az esélyegyenlőség biztosítása;
11. A hiedelmekkel ellentétben a megváltozott munkaképességű dolgozók nem mennek gyakrabban táppénzre, mint a nem egészségkárosodott kollégák;
12. Bizonyos célcsoportok könnyen toborozhatóak az állami vagy civil szervek segítségével.

A foglalkoztatási hátrányok kezelését célzó tapasztalatok, iránymutatások az integrált foglalkoztatást, s ebből következően az aktív beavatkozások prioritását hangsúlyozzák.



A Rehabilitációs Foglalkoztatási Tanács célrendszere

A megváltozott munkaképességű emberek sok esetben a tartós munkanélküliséget követően kerülnek kapcsolatba a szolgáltatóval, munkáltatóval. A kialakult életvezetési stratégiák, a fogyatékoságból, illetve egészségkárosodásból fakadó hátrányok és akadályok, a társadalmi előítéletektől való félelem, illetve a nyílt munkapiacra történő munkavállalás magas követelményszintje miatt ezek az álláskereső nem eléggé motiváltak a jelentkező akadályok leküzdésében. A megváltozott munkaképességű munkanélküli csak úgy válik érdekeltté a nyílt foglalkoztatásban, illetve a rehabilitáció vállalásában, ha a szolgáltatások érdemi elmozdulást eredményeznek foglalkoztathatósági szintjükben, általa valódi integrációs esélyekkel tud kilépni a nyílt munkaerő-piacra, ahol magasabb jövedelmet érhet el.

A fogyatékkal élő, megváltozott munkaképességű ember szempontjából az integrált foglalkoztatásban való részvétele azért is fontos, mert „elszigetelődésükből” kitörhetnek, másrészt emberi tartásuk, önbecsülésük nőhet, javulhat az életminőségük és szociális biztonságuk.

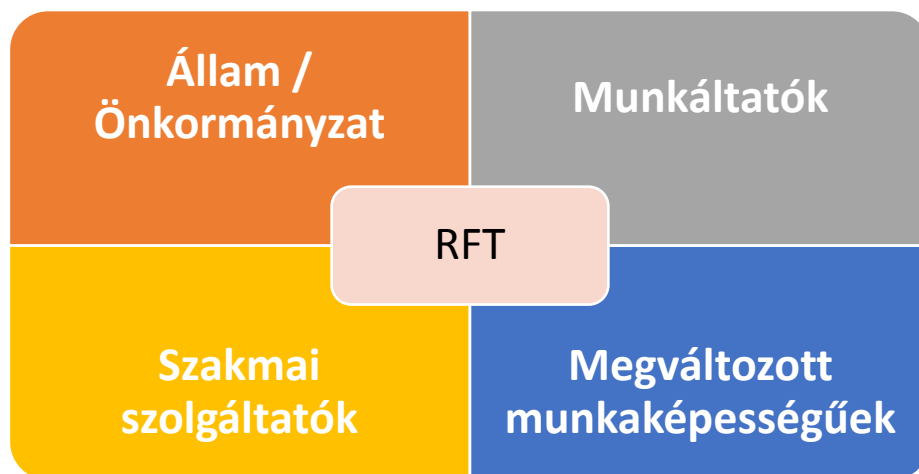
A megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci integrációjának gyakori akadálya a piacképes, korszerű szaktudás és szakképzettség hiánya. Az alacsony iskolai végzettség, képzettségi hiányok mellett egyéb tényezők is nehezítik egy-egy új szakma elsajátítását, korábbi ismeretek fel- és továbbfejlesztését. Az elmúlt évek ellátásra koncentráló szemlélete, a hosszú távolmaradás a foglalkoztatásból, a károsodott emberek formális – teljesítményelvárás és elismerés nélküli – foglalkoztatása, a meglévő képességek leépülése mellett az önbecsülés, önértékelés devalválódásához is vezetett.

Komplex rehabilitációra minden megváltozott munkaképességű embernek szüksége lenne, aki legalább 3 éve inaktív, vagy aki károsodása következtében eddig gyakorolt foglalkozását, a foglalkozási csoport egyéb foglalkozásait sem tudja gyakorolni. Nem lenne szabad azokra leszűkíteni, akik pénzellátásért folyamodva rehabilitálhatóaknak minősülnek, mert erre jellemzően az ötvenedik életév betöltése után kerül sor, gyakran hosszabb leépülést követően.

Mind a kutatási eredmények, mind a tapasztalatok azt támasztják alá, hogy a megváltozott munkaképességű emberek be- illetve visszavezetése a munka világa összetársadalmi érdek, amihez ezen módszertan célrendszere is illeszkedik és elősegíti annak széles körű összefogáson alapuló elérését.



Az egyértelműen körvonalazódik, hogy az érintett szereplők – állam / önkormányzat, munkaadók, megváltozott munkaképességű munkavállalók, szakmai szolgáltatók – együttes részvétele és felelős szerepvállalása nélkül nem lehet reális cél az integrált foglalkoztatás, a probléma így is komplex megközelítést igényel. Az egyén munkaerő-piacra történő belépést, reintegrálását és hatékony munkahelyi viselkedését (mint ahogy eddig is tagoltuk), számos tényező befolyásolja: egyrészt a munkavállaló egyén sajátosságai, másrészt a munkahelyet biztosító környezet, harmadrészt a társadalom, a gazdaság. De nem csak ezek figyelembe vétele, hanem a kapcsolatuk, összehangolásuk is hatást gyakorol az integrációra. Ez az egymáshoz való illesztés különösen fontos tényezővé válik, ha a szereplőknek speciális jellemzői és sajátos viszonya van. Az RFT életre hívása pont ennek a folyamatnak a hatékony működését hivatott szolgálni: a meghatározó tényezők feltárása és a különböző szereplők illesztésének elősegítésével valósítja meg a célcsoport foglalkoztatásának elősegítését.



Az RFT missziója a foglalkoztathatóság javítása. A foglalkoztathatóság az Európai Foglalkoztatási Stratégia központi kategóriája. Jelentése: az emberek alkalmassága és képessége arra, hogy foglalkoztassák őket. Egyfelől képesség- és képzettségbeli megfelelést jelent, másfelől pedig azokra az ösztönzőkre és lehetőségekre vonatkozik, amelyekkel az egyéneket álláskeresésre készítetik. Ennek megfelelően magában foglalja a fellépést a szociális kirekesztődéssel szemben, mivel morális és politikai szempontból egyaránt elfogadhatatlan, hogy a társadalom egyes csoportjainak – még ha különböző segélyek folytán alapvető megélhetésük biztosított is – esélyük sincs arra, hogy a szegénységi csapdából kikerülve életszínvonaluk érzékelhetően javuljon. A tartósan akadályozott emberek foglalkoztatásának legfőbb akadálya alacsony foglalkoztathatósági szintjük. Ez azt jelenti, hogy e célcsoportnak lényegesen alacsonyabb az iskolai végzettsége; kevesen rendelkeznek keresett szakmai képzettséggel; munkavállalási, munkavégzési képességeik, készségeik megkoptak, így a munkáltatók számára nem értékes munkaerők.⁵

A RFT szakmai prioritásai a foglalkoztathatóság javítása érdekében egyaránt fókuszálnak az emberek tudásának és készségeinek fejlesztésére annak érdekében, hogy alkalmassá váljanak a foglalkoztatásra, a támogatott programokon keresztül segítik az álláskeresést, a munkaerőpiacra való belépést vagy visszatérést, valamint ösztönzik a munkáltatókat arra, hogy minél nagyobb nyitottságot garantáljanak a célcsoport foglalkoztatása terén. Az RFT igazodik a helyi-térségi munkaerő-piaci sajátosságokhoz és gazdasági lehetőségekhez, a széles körű szakmai partnerség együttműködési rendszerének kialakításával minden, a foglalkoztathatóság növelésében érintett szereplő számára biztosít aktív kooperációs platformot.

Az RFT különböző célterületek megvalósulását részesíti előnyben:

Akkor van esély a foglalkoztatás megvalósulására, ha az érintett személyek olyan szolgáltatásokban részesülnek, amelyek célzottan a foglalkoztathatóság javítását, a munkavállalási és munkavégzési akadályok elhárítását szolgálják.

Az RFT az alábbi tevékenységformák létrehozásának szakmai támogatását helyezi előtérbe a foglalkoztathatóság javítása érdekében:

⁵ A foglalkozási rehabilitáció elmélete és gyakorlata, Szellő János (szerk.), ELTE BGYTF Budapest, 2009

■ Képességek, kompetenciák fejlesztése

- ✓ Képzési lehetőségek teljes körű elérhetővé tétele (fizikai, kommunikációs és módszertani akadálymentesítés – rugalmas, moduláris formák működtetése)
- ✓ Képzésre felkészítés (motivációs, kommunikációs tréning, tanulásmódszertan, felzárkóztatás, korrepetálás, vizsgastratégiák elsajátítása)
- ✓ Munkavállalásra felkészítő tréningek, tanácsadások: kooperációs képesség; együttműködési készség; döntési, felelősségvállalási képesség; önállóság és teljesítő képesség
- ✓ Testi és mentális állapot javítása (személyiség fejlesztés, önálló életvitelt elősegítő foglalkozások stb.)
- ✓ Tanulást és munkavállalást akadályozó pszicho-szociális problémák kezelése
- ✓ Folyamatos mentorálás, lemorzsolódás megakadályozása

■ A munkavállalás elősegítése:

- ✓ Motivációs szint növelése
- ✓ Munkavállalást akadályozó tényezők (pl. szociális, mentális, egészségi) feltárása, a megoldás segítése
- ✓ Megfelelő munkahely megtalálásának segítése (kölsönös megfelelés vizsgálata)
- ✓ Munkáltatók megnyerése, informálása (támogatásokról, kedvezményeiről, foglalkoztatási, rehabilitációs kötelezettségekről, jogszabályokról, fogyatékoság jellemzőiről)
- ✓ Munkakörre vonatkozó alkalmassági vizsgálatok elvégzése
- ✓ Munkakipróbálás
- ✓ Munkatapasztalat-szerzés elősegítése

■ A munkavégzés támogatása:

- ✓ Munkáltatók és munkatársak felkészítése a tartósan akadályozott dolgozó fogadására fizikai, kommunikációs és egyéb akadályok elhárítása
- ✓ Munkahely, munkakörnyezet adaptálása az egyén adottságaihoz, a leghatékonyabb munkavégzés érdekében
- ✓ Segítés a munkafolyamat betanításában
- ✓ Szükség esetén személyi segítő biztosítása
- ✓ Személyi szállítás megszervezése a munkahely és lakóhely között
- ✓ Beilleszkedés segítése (pl. pszichológiai tanácsadás, közösségi és önálló életre nevelés, hiányos szocializáció pótlása, csoportkohéziót erősítő tréningek, konfliktuskezelés)
- ✓ Után-követés, munkában tartás egészségügyi, pszicho-szociális támogatása

■ Társadalmi és közösségi ösztönzők:

- ✓ Különböző szakmai fórumok működtetése: trendek, információk, támogatások, programok és egyéb lehetőségek közkinccsá tétele
- ✓ Partnerségek, különböző érintettek együttműködésének elősegítése
- ✓ Speciális állásbörzék, tematikus foglalkoztathatóságot elősegítő programok megvalósítása
- ✓ Jó gyakorlatok bemutatása, befogadó munkáltatók elismerése
- ✓ Széles körű társadalmi szemléletformálás

AZ RFT KÖZVETLEN CÉLCSOPORTJA

Az érintett célcsoport hazai meghatározása hasonlóan az Európai Unióban használt megfogalmazásokhoz nem egységes. Hétköznapi értelemben **gyakran szinonimaként használják az egészségkárosodott, a fogyatékos, megváltozott vagy csökkent munkaképességű, rokkant szavakat, holott ezek eltérő fogalmak, eltérő tartalommal,** továbbá az egyes kategóriákba tartozás alapján **eltérő jogok illetik meg,** és más-más kötelezettségek terhelik az egészségkárosodással élő személyeket.

A foglalkozási rehabilitációban érintett munkavállalói célcsoport fogalmi meghatározása nem egyértelmű, a definíciók nem stabilak, és ez az anomália a munkáltatók befogadó magatartására is negatív hatással van.⁶

Egészségkárosodás, az egész szervezetre vonatkoztatott, a szervezet felépítésében, funkcióiban betegség, sérülés vagy veleszületett rendellenesség következtében kialakult kedvezőtlen változás;

A rokkantság az embernek, mint társadalmi lénynek a társadalmi funkciói betöltésében bekövetkező zavara, vagyis az egyén tartós akadályozottságát jelenti valamely olyan tevékenység ellátásában (önellátás, tanulás, keresőképesség stb.), amelyet egyébként neme, kora és társadalmi szerepe alapján el tudna látni.



A fogyatékoság az emberi funkciók (szenzoros, motoros, mentális funkciók, mint a járás, látás, beszéd, kommunikáció) részleges vagy teljes, átmeneti vagy végleges zavara.

„**A fogyatékos személy: az a személy, aki tartósan vagy véglegesen** olyan érzékszervi, kommunikációs, fizikai, értelmi, pszicho szociális **károsodással** – illetve ezek bármilyen halmozódásával – él, amely a környezeti, társadalmi és egyéb jelentős akadályokkal kölcsönhatásban a hatékony és másokkal egyenlő **társadalmi részvételt korlátozza vagy gátolja**”⁷

Szakmai munkaképesség, a jelenlegi vagy az egészségkárosodást megelőző munkakörben, illetve a képzettségnek megfelelő más munkakörben való foglalkoztatásra való alkalmasság;

⁶ Cseh Judit, Doktori értekezés, Pécsi Tudományegyetem, Közgazdaságtudományi Kar, 2014

⁷ A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény
Értelmező rendelkezések 4§ (a)

Rehabilitáció, a jogszabályban meghatározott orvosi, foglalkoztatási, szociális, képzési és egyéb tevékenységek komplex rendszere, amelynek célja az egészségkárosodást szenvedett személy szakmai munkaképességének biztosítása.

A megváltozott munkaképességű személyek megfogalmazás, a munka világához kapcsolódik, mivel azt a vizsgálati szempontot takarja, hogyan befolyásolja a károsodás (betegség), fogyatékosság vagy rokkantság az egyén munkavállalását, munkahelyének megtartását, vagyis az egyént a foglalkoztathatóság szempontrendszerén keresztül minősíti.

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény szerint **megváltozott munkaképességű az a személy,** aki testi vagy szellemi fogyatékos, vagy akinek az orvosi rehabilitációt követően munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkennek.

A törvény hatálya kiterjed valamennyi fogyatékos, illetve a foglalkoztatást hátrányosan befolyásoló egészségkárosodást szenvedett személyre, függetlenül attól, hogy munkaképességének csökkenése milyen mértékű, továbbá munkanélküli vagy munkaviszonyban áll, illetve egyéb keresőtevékenységet folytat, tekintet nélkül arra, hogy egészségi állapota alapján ellátásban részesül vagy sem.⁸

Az egészségi állapot, folyamatosan változik, betegségek, sérülések hatására rosszabbodhat, de az orvosok gyógyító munkájának, a gyógyszereknek és az orvosi rehabilitációnak köszönhetően javulhat is. Ahhoz, hogy egy megváltozott munkaképességű illetve fogyatékos személy a munkaerőpiacon egészségi állapotának megfelelő munkakörben el tudjon helyezkedni szükséges aktuális állapotának szakértői véleményezése.

A komplex minősítési eljárás a megváltozott munkaképességű személyek ellátásainak megállapításához kapcsolódik. Ugyanakkor érdemes tudni, hogy a minősítés nem feltétele a foglalkoztatásnak, tehát nem kötelező első lépcsője, de természetesen mind a munkavállalónak, mind pedig a foglalkoztatónak előnye származhat belőle, ha komplex minősítéssel rendelkezik az állást kereső személy. A komplex minősítési eljárás középpontjában az érintettek megmaradt egészségi állapota, valamint a hasznosítható képességeinek feltárása és fejleszthetősége áll.

A komplex minősítés célja a megmaradt egészségi állapot felmérése: a rehabilitáció előkészítése annak érdekében, hogy a vizsgálaton résztvevő személy sikeresen eljuthasson elsősorban a nyílt munkaerőpiacra, egészségi állapotát nem veszélyeztető munkakörbe.⁹

A komplex minősítés megállapításához 6 besorolási osztály létezik a rokkantság mértékének megfelelően:

⁸ Mitől lesz valaki megváltozott munkaképességű munkavállaló? Forrás: www.hrportal.hu

⁹ A komplex minősítés Forrás: www.rehabportal.hu

B1-es kategóriába tartozik, akinek az egészségi állapota 51-60% között van, és foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható,

B2-es kategóriába tartozik, akinek az egészségi állapota 51-60% között van és rehabilitálhatóság szociális szempontú vizsgálata alapján a rehabilitációja nem javasolt.

C1-es kategóriába tartozik, akinek az egészségi állapota 31-50% között van és tartós foglalkozási rehabilitációt igényel.

C2-es kategóriába tartozik, akinek az egészségi állapota 31-50% között van, de rehabilitációja nem javasolt.

D kategóriába tartozik, akinek egészségi állapota 1-30% között van és orvos szakmai szempontból önellátásra képes, kizárólag folyamatos támogatással foglalkoztatható

E kategóriába kerül, akinek egészségi állapota 1-30% között van és orvos szakmai szempontból önellátásra nem vagy csak segítséggel képes.¹⁰

Európai kitekintés

„A fogyatékos emberek heterogén csoportot alkotnak. Mint a társadalom minden rétege, a fogyatékos emberek is igen sokrétű csoportot képeznek, és csak az a szakmapolitika sikeres, amely tiszteletben tartja azt a sokféleséget.”-

fogalmazta meg a Madridi Nyilatkozat anno 2002-ben. Továbbá megfogalmazzák, hogy a fogyatékos emberek nem jótékonykodást, hanem esélyegyenlőséget akarnak. Azóta sok minden történt: az Európai Unió kiemelkedő hangsúlyt fektet a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására

az egyenlő bánásmód követelményének megvalósulásán belül. Az EU-ban mintegy 80 millió ember, a népesség egyhatoda él valamilyen fogyatékkal. A társadalmi és a gazdasági életben való teljes értékű részvételüket gyakran felfogásbeli és környezeti akadályok gátolják. A fogyatékkal élők körében ráadásul a szegénység is 70%-kal magasabb, mint az átlag. Az Európai Bizottság 2010-2020 közötti időszakra vonatkozó fogyatékosügyei stratégiája a következő megállapításokat teszi: *„A stratégia felkéri a tagállamokat, hogy olyan átfogó jogszabályok fogadjanak el, melyek a fogyatékossgal élő jogait többek között a foglalkoztatás területén szélesítik, erősítik. Az Európai Bizottság hisz abban az*



¹⁰7/20123.(II.14) NEFMI rendelet a komplex minősítésre vonatkozó részletes szabályokról

értéktöbbletben, amit a fogyatékkal élő személyek egyes tag államokbeli körülményei közötti eltérések megszüntetését célzó Unió fellelő teremt, ideértve valamennyi médiatestület ösztönzését arra, hogy segítsék elő, hogy az emberek tisztában legyenek a megváltozott munkaképességűek képességeivel és hozzájárulásaival, csökkentve ezzel a velük szemben támasztott sztereotípiákat a foglalkoztatásban, oktatásban és egyéb területen. Felhívja továbbá a tagállamok figyelmét arra, hogy kövessék nyomon a fogyatékkal élők számát annak érdekében, hogy megvalósulhassanak az Európa 2020 Stratégiának a munkanélküliség, iskolai lemorzsolódás és a szegénység mérséklésére irányuló célkitűzései”¹¹ A minőségi munkahelyek biztosítják a gazdasági függetlenséget, elősegítik a személy fejlődését, és a legjobb védelmet nyújtják a szegénység ellen. A Bizottság javítani kívánja a fogyatékkal élők foglalkoztatási helyzetét. Különös figyelmet fordít a fogyatékkal élő fiatalok nehézségeire. A szociális partnerekkel konzultálva figyelembe veszi a munkakörülményeket és a szakmai előmenetelt. Az egyéb intézkedések közé tartozik a munkahelyek akadálymentesebbé tétele, a gyakorlati képzések támogatása és a fogyatékkal élő személyek nyitott munkaerő-piaci hozzáféréseinek javítása védett foglalkoztatásban. Mivel sok fogyatékkal élőknek van szüksége segítségre, egyre nagyobb igény van gondozókra és szolgáltatókra. A tagállamok összhangba hozták foglalkoztatáspolitikájukat az európai irányelvekkel. Az intelligens, fenntartható és befogadásra épülő növekedést célzó Európa 2020 stratégia Európában 75%-os foglalkoztatási arányt tűzött ki célul. Ennek eléréséhez növelni kell a fogyatékkal élők munkaerő-piaci befogadását, ez viszont egy másik cél elérését is segíti majd, amely szerint 2020-ig 20 millió európaít kell kiemelni a szegénységből.

A célcsoport hazai helyzete:

A 2011. évi népszámláláson a fogyatékkal élő személyekre irányuló kérdés megválaszolására önkéntes volt, a lakosság 89%-a adott meg választ. 2011-ben a fogyatékkal élők száma **490.578 fő** volt, ez a népesség **5 százalékát** jelenti. Megjegyzendő, hogy a népszámlálás ezen adatsora önkéntes adatszolgáltatásra épül, a fogyatékkal élő személyek száma csökkent, ennek oka lehet módszertani (2011-ben már a tartós betegségek külön kategóriában



¹¹ Európai Gazdasági és Szociális Bizottság: Európai Fogyatékkal Élők Stratégia 2010-2020. Brüsszel 2011. szeptember 21.

szerepeltek), de származhat abból is, hogy a fogyatékos fogalma (különösen a kapcsolódó szociális ellátások okán) az érintettek körében módosult. A nemek szerinti arány nem tér el jelentősen a teljes népességtől, **a fogyatékkal élők 53 százaléka nő**. Közülük többen egynél több fogyatékoságot is jeleztek, összesen 561 ezret. Száz fogyatékkal élő átlagosan 123 fogyatékoságot jelölt.

KSH 2011: A fogyatékossgal élők korcsoport és a fogyatékossg típusa szerint

A fogyatékossg típusa	–14	15–19	20–29	30–39	40–49	50–59	60–69	70–79	80–	Összes en
Mozgássérült	4 573	2 391	5 256	9 573	16 861	50 416	56 430	51 059	35 647	232 206
Gyengénlátó, aliglátó	2 344	1 717	3 238	4 377	5 811	12 555	12 695	14 593	16 100	73 430
Vak	247	186	457	699	780	1 358	1 635	1 724	1 968	9 054
Értelmi fogyatékos	6 094	4 083	7 307	7 719	6 076	5 182	3 050	1 854	1 414	42 779
Autista	2 598	735	1 071	364	165	88	46	32	21	5 120
Mentálisan sérült (pszichés sérült)	1 648	1 059	2 804	5 216	7 392	12 770	6 897	4 517	3 962	46 265
Nagyothonló	1 596	865	1 864	2 827	3 831	8 005	10 959	14 055	19 012	63 014
Siket	378	264	645	1 025	1 190	1 544	1 366	1 141	1 018	8 571
Siketvak (látás- és hallássérült)	124	61	141	172	245	592	603	583	741	3 262
Beszédhibás	2 151	760	1 422	1 746	1 767	2 559	2 057	1 320	746	14 528
Beszéd fogyatékos	1 962	598	1 114	1 070	1 076	1 614	1 637	1 123	719	10 913
Súlyos belszervi fogyatékos	2 160	764	1 546	2 618	4 224	11 887	10 379	8 224	4 846	46 648
Egyéb	260	105	146	205	267	519	364	261	150	2 277
Ismeretlen	2 329	999	1 687	2 803	3 961	8 804	7 756	5 507	3 274	37 120
Fogyatékossgal élők	23 190	11 931	23 059	33 817	45 102	98 384	98 744	88 033	68 318	490 578

A fogyatékkal élők csaknem több mint **70 százaléka 50 évesnél idősebb**. A legnagyobb csoport, a 232 ezer főt számláló mozgássérültek többsége az idősebbek közé tartozik, több mint 80 százalékuk 50 évnél idősebb.

A fogyatékkal élők **56 százaléka legfeljebb általános iskolát végzett**. Az általános iskolát be sem fejezők aránya viszonylag magas az értelmi fogyatékosok és a beszéd fogyatékosok között, valamint – a fiatal korukkal is összefüggésben – az autisták között. A nagyothallóknak és a mozgássérülteknek ugyanakkor 9–10 százaléka egyetemi vagy főiskolai végzettségű.

2011-ben 1.648.413 fő jelölte magát tartós betegnek.

KSH: A tartósan betegek családi állapot, korcsoport szerint, 2011

Korcsoport, éves	Nőtlen, hajadon	Házass	Özvegy	Elvált	Összesen
– 9	39 368	–	–	–	39 368
10–19	51 426	60	7	13	51 506
20–29	40 217	4 812	31	576	45 636
30–39	38 891	36 645	506	8 973	85 015
40–49	29 129	82 676	4 718	30 167	146 690
50–59	30 995	211 427	36 180	70 091	348 693
60–69	17 661	242 321	91 523	59 106	410 611
70–79	9 238	150 898	150 076	27 768	337 980
80–	4 884	43 079	125 208	9 743	182 914
Összesen	261 809	771 918	408 249	206 437	1 648 413

A 15-64 éves magyar népesség közel 14%-a valamilyen, a munkavégzést korlátozó betegséggel vagy fogyatékossággal él. Ennek a közel 1 milliós csoportnak a háromnegyede valamilyen jóléti ellátásban részesül, és kevesebb, mint negyedük dolgozik.

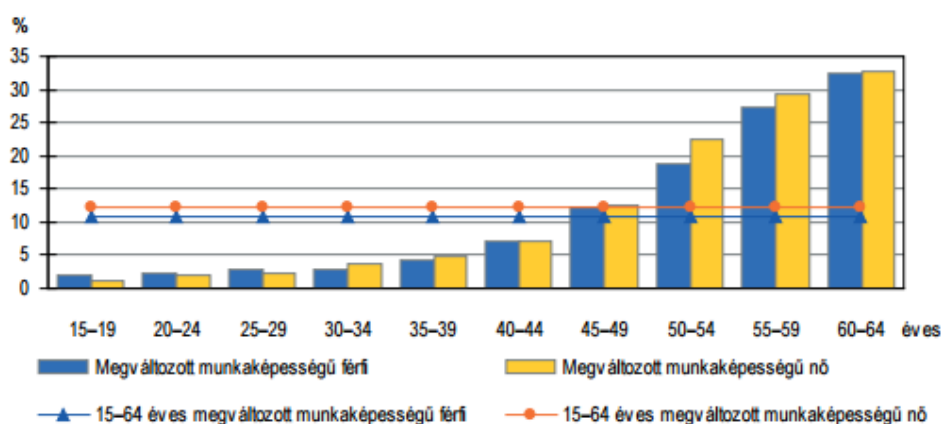
A Központi Statisztikai Hivatal 2011. évi jelentése alapján Magyarországon 767 ezer fő, a 15-64 éves lakosság 11,6%-a, vagyis minden tízedik aktív korú személy tekinthető megváltozott munkaképességűnek.

2011-ben az 1 millió 472 ezer magánháztartásban élő tartósan fennálló egészségi problémát, betegséget, illetve korlátozottságot jelző 15-64 éves személy (685 ezer férfi, illetve 787 ezer nő) 52,1%-a nyilatkozott úgy, hogy a munkavállalásban,

illetve munkavégzésben egészségi állapota miatt akadályozva érzi magát. Ez az összességében 767 ezer fő – 354 ezer férfi és 413 ezer nő – tekinthető tulajdonképpen megváltozott munkaképességűnek, hiszen ők azok, akiknek a munkaerő-piaci jelenlétét egészségi állapotuk valamilyen mértékben hátrányosan befolyásolja. Az egészségi problémák, korlátozottságok jelentkezési valószínűségével együtt – attól természetesen nem függetlenül – az életkor előrehaladásával a megváltozott munkaképesség valószínűsége is fokozatosan növekszik. A megváltozott munkaképességűek több mint négyötöde (621 ezer fő) a 45-64 éves korcsoportba tartozik, ezen belül mintegy kétharmaduk 55-64 éves.



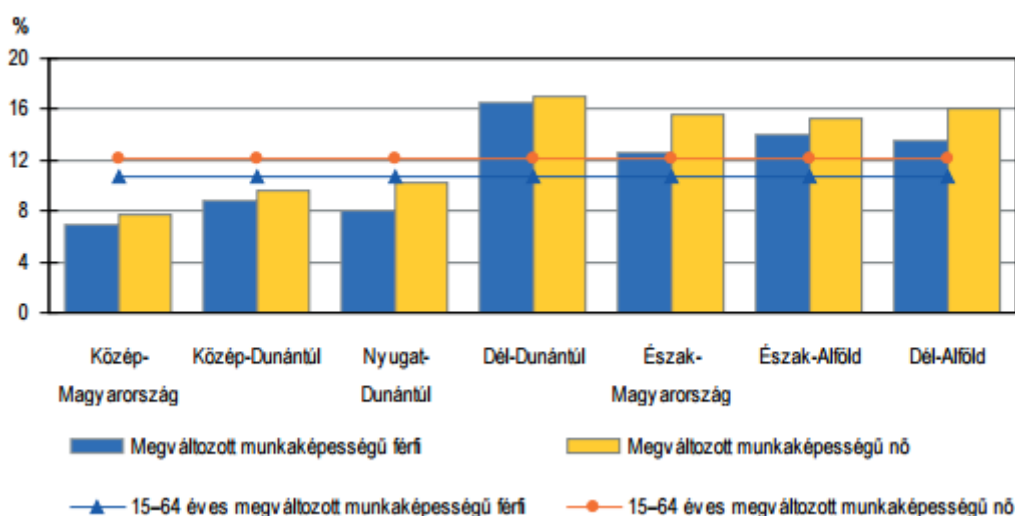
A megváltozott munkaképességűek arányának alakulása a 15–64 évesek korcsoportjaiban



Megváltozott munkaképességűnek az minősült, aki valamilyen tartós, legalább 6 hónapja fennálló egészségi vagy szervi eredetű problémával küzd, és ez a munkavégzés valamely dimenzióját (munkavégzés hossza, jellege, munkahelyre történő közlekedés stb.) tekintve őt korlátozza. Ennek a definíciónak 2015-ben a vizsgált 19–64 éves népesség 11,3%-a, 681 ezer fő felelt meg, ami meglehetősen magas arány, és lényegében azonos volt az előző felvételben mérttel (2011-ben 11,6% volt).¹²

A lakóhely településtípusa szerinti adatok azt mutatják, hogy a betegségek előfordulása, illetve annak következtében az akadályozottság, vagyis a megváltozott munkaképesség valószínűsége a községekben magasabb, Budapesten alacsonyabb, miközben a városokban jelenlétük népességen belüli arányuknak megfelelően alakul. A 15–64 éves népesség 34,8%-a ugyanis községekben, 17,3%-a Budapesten él, a megváltozott munkaképességűek körében azonban komoly arányeltolódás figyelhető meg. Körükben négyszer annyian (40,4%) vannak a községekben élők, mint a budapestiek (11,1%).

A megváltozott munkaképességűek arányának alakulása régiók szerint



¹² www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkaerohelyz/munkaerohelyz15pdf. (2016. október)

Az egészségi állapotra, illetve a korlátozottságra vonatkozó kérdésekre adott válaszok alapján, **a nők nagyobb arányban minősülnek megváltozott munkaképességűnek (nők 11,9% szemben a férfiakra jellemző 10,7%-kal).** A megváltozott munkaképességűek 4/5-e a 45–64 év közötti korosztályból került ki, tehát az életkor előrehaladásával – bár ennek a megromlott egészségi állapot nem szükségszerű velejárója – az egészségi problémák korlátozzák leginkább a munkavégzést. Nemtől függetlenül minden harmadik 60–64 éves olyan egészségi problémával küzd, ami nehezíti, vagy akár lehetetlenné is teszi számukra a munkavégzést.

Mivel az egészségi állapot erősen függ a társadalmi státustól, illetve a szellemi munka kevésbé indukál mozgásszervi problémákat, ami a leggyakrabban említett korlátozó tényező, így érthető, hogy a **megváltozott munkaképességűek aránya miért csökken az iskolai végzettség emelkedése mentén.** A végzettség szintje szerinti eltérés azonban így is meglepő.

Míg 100 felsőfokú végzettségű 19–64 évesből mindössze 3 tartozott a megváltozott munkaképességűek kategóriájába, addig a legfeljebb befejezett általános iskolát végzettek közül minden huszonötödik. A népesség iskolai végzettség, kor és nem szerinti megoszlásától nem függetlenül, de azzal teljes egészében, nem magyarázható módon különbözőt megynként is a megváltozott munkaképességűek aránya.¹³

A célcsoport egészségi helyzete

Az egészségi probléma a megváltozott munkaképességűek 35%-ánál mozgásszervi eredetű volt, és ami ezzel összefügg, a képességek romlása elsődlegesen a mozgásos tevékenységeket érintette (79% az ebben való korlátozottságot jelölte meg). Második helyen, közel 30%-os érintettséggel a keringési rendszer betegségei álltak. A vezető egészségi problémák sorrendje a férfiaknál és a nőknél megegyezett, de a férfiaknál, vélhetően azért, mert közöttük többen végeznek erőfelfejtással, mozgással járó fizikai munkát, a mozgásszervi problémák lényegesen gyakoribbak, mint a keringési rendszer betegségei.¹⁴

A célcsoport munkaerő-piaci helyzete

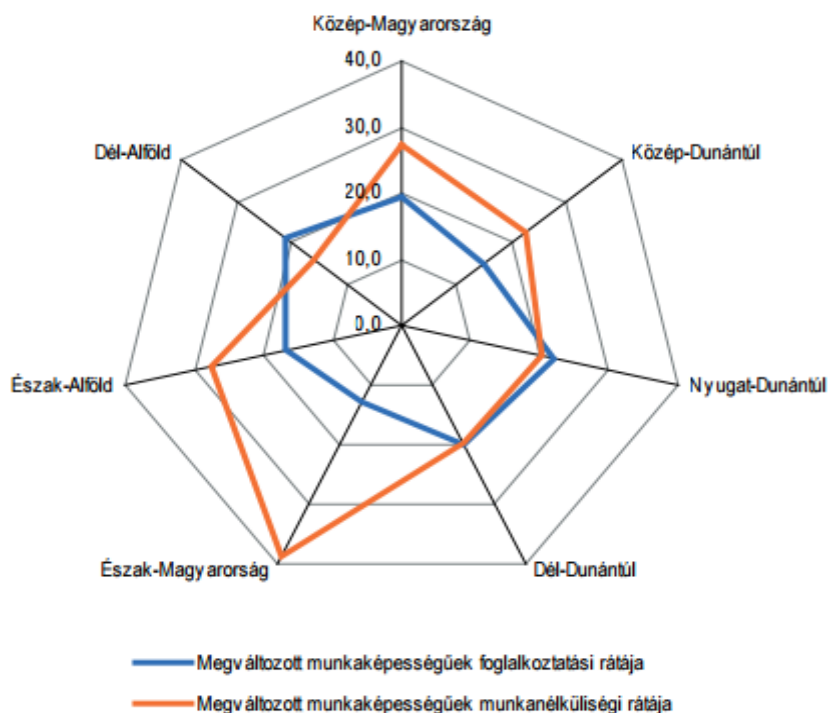
A munkaerő-piaci részvételt akadályozó tényezők A megváltozott munkaképességűek legfőbb jellemzője, hogy tartósan fennálló egészségi problémájuk, betegségük, funkcionális zavaruk, illetve egyéb egészségbeli korlátozottságuk miatt nem tudnak olyan életvitelt folytatni, mint a hozzájuk hasonló demográfiai ismérvekkel rendelkező egészséges társaik. Attól függően válnak a munkaerőpiac szereplőivé vagy kirekesztettjeivé, hogy milyen módon és mértékben akadályozottak a munkavégzésben, illetve szükség esetén megkapják-e azt a fajta segítséget, ami foglalkoztatásukat, munkaerő-piaci (re)integrációjukat lehetővé teszi.

¹³ www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkaerohelyz/munkaerohelyz15pdf. (2016. október)

¹⁴ www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkaerohelyz/munkaerohelyz15pdf. (2016. október)

Azokon a területeken, ahol nagyobb az állás kínálat, több az álláslehetőség, a megváltozott munkaképességűek is nagyobb eséllyel (re-)integrálódnak a munkaerőpiacra. Foglalkoztatottságuk azonban még a kedvező helyzetű nyugat-dunántúli, illetve közép-magyarországi régiókban is rendkívül alacsony; ezekben a régiókban is legfeljebb egyötödüknek van lehetősége jövedelemszerző tevékenységet végezni (miközben az egészségesek háromszor ekkora arányban dolgoznak).

A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási és munkanélküliségi rátájának alakulása régiók szerint



A 2011 évi statisztikai adatok alapján, **a legnagyobb hátrányt az Észak-Magyarországon** élőknek kellett elszenvedniük, ahol foglalkoztatási rátájuk 13%. Különösen Nógrád és Borsod-Abaúj-Zemplén megye megváltozott munkaképességűinek nehéz a helyzete; az előbbiben minden tízedik, az utóbbiban pedig minden hetedik-nyolcadik dolgozott.

2015.-ben a 19–64 éves népesség foglalkoztatási rátája 66,4%, ezen belül **a megváltozott munkaképességűeké 20,8%**. Életkor szerint a legmagasabb ráta a 45–49 éves korosztályt jellemezte, függetlenül az egészségi státustól.

A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási rátája az iskolai végzettségtől nagyjából annyira függ, mint a munkaképességük birtokában levőké, a regionális különbségek viszont, az állapot előfordulási gyakoriságának erős megyei eltérése miatt, nagyobbak.

Foglalkoztatás & juttatások viszonya: amivel a foglalkoztatási ráta a legerősebb korrelációt mutatja, az értelemszerűen az, hogy részesülnek-e az érintettek valamilyen juttatásban, vagy sem. Azok, akik a kritériumok szerint megváltozott munkaképességűnek számítottak, de pénzbeli ellátást nem kaptak, 53%-ban dolgoztak, viszont a megváltozott munkaképességűeknek azt a 73%-át, akik nyugdíjban vagy járadékban részesültek, mindössze 12%-os foglalkoztatási ráta jellemezte.

Az alacsony foglalkoztatási ráta a megváltozott munkaképességűek esetében magas (18%-os) munkanélküliségi rátával párosult. A legmagasabb (23,1%) a pénzbeli juttatásban nem részesülők esetében volt, de a rokkantsági ellátást kapók körében is – vélhetően a juttatás alacsony összege miatt – 6,5%-os. A munkanélküliségi ráta a megváltozott munkaképességűeknél is erősen iskolai végzettség függő, de a magasabb iskolai végzettség, beleértve a diplomát is, esetükben kisebb védelmet jelent a munkanélküliség ellen, mint az egészségi problémával nem küzdőknél.¹⁵

A megváltozott munkaképességűek között sokkal magasabb az atipikus formában dolgozók aránya, mint azok között, akik teljesen munkaképességük birtokában vannak. Így 2015-ben 22,1%-uk határozott időre szóló szerződéssel dolgozott, szemben a kontrollcsoportra jellemző 8,4%-kal, de ezen belül is némileg magasabb azok aránya, akik más lehetőség hiányában vállalták a határozott idejű munkát. A megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak 8,6%-a a határozott idejű alkalmazás indokaként a közfoglalkoztatást jelölte meg, utóbbi arány a kontrollcsoportnál mindössze 3,4% volt. A megváltozott munkaképességűek 2/5-e részmunkaidőben dolgozott, ami egyben azt is jelenti, hogy a részmunkaidős munkavégzés egyik jellemző indoka Magyarországon éppen a megromlott egészségi állapot. Ezzel szemben az otthoni munkavégzés, beleértve annak alkalmilag végezhető formáját is, illetve a távmunka körükben az átlagosnál kevésbé volt elterjedt. A foglalkoztatottaknak a munkahely ágazata szerinti megoszlása mindkét csoport esetében hasonló, viszont a megváltozott munkaképességűek nagyobb arányban tartoztak a fizikai állománycsoportba és azon belül is náluk a képzettséget nem igénylő, egyszerű segédmunkát végzők erősen felülreprezentáltak voltak. A felvétel idején foglalkoztatottnak nem minősülő megváltozott munkaképességűek 90%-a rendelkezett korábbi munkatapasztalattal, de közel 2/3-uk már 8 évnél hosszabb ideje nem dolgozott. A jelenleg nem dolgozók 44%-a az utolsó munka megszűnésének okaként rokkantnyugdíjazást, további 13% pedig a „normál” nyugdíjazást jelölte meg, míg 20%-uk egészségi állapotával indokolta a munkából való tartós kiválást.¹⁶

¹⁵ www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkaerohelyz/munkaerohelyz15pdf. (2016. október)

¹⁶ www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkaerohelyz/munkaerohelyz15pdf. (2016. október)

A megváltozott munkaképességű regisztrált álláskeresők száma, összetétele B.-A.-Z. megyében						
Az összetétel jellemzői		2015	2016	Megoszlás, %		Változás, % (2016.szept./ 2015.szept.)
		szeptember		2015. szept.	2016. szept.	
Férfi		722	624	42,2	44,8	-13,6
Nő		989	770	57,8	55,2	-22,1
Összesen		1 711	1 394	100,0	100,0	-18,5
Nem pályakezdő álláskereső		1 687	1 376	98,6	98,7	-18,4
Pályakezdő álláskereső		24	18	1,4	1,3	-25,0
Összesen		1 711	1 394	100,0	100,0	-18,5
25 év és alatta	17 év és alatta	-	-	-	-	-
	18 - 20 év	1	3	0,1	0,2	200,0
	21 - 25 év	30	21	1,8	1,5	-30,0
	25 év és alatta	31	24	1,8	1,7	-22,6
26 - 50 év	26 - 30 év	33	40	1,9	2,9	21,2
	31 - 35 év	57	49	3,3	3,5	-14,0
	36 - 40 év	89	84	5,2	6,0	-5,6
	41 - 45 év	129	106	7,5	7,6	-17,8
	46 - 50 év	245	191	14,3	13,7	-22,0
	26 - 50 év	553	470	32,3	33,7	-15,0
	Összesen	1 127	900	65,9	64,6	-20,1
50 év felett		399	281	23,3	20,2	-29,6
		555	397	32,4	28,5	-28,5
		173	222	10,1	15,9	28,3
50 év felett		1 127	900	65,9	64,6	-20,1
Összesen		1 711	1 394	100,0	100,0	-18,5
Ellátás nélkül		982	615	57,4	44,1	-37,4
Álláskeresői járadék		57	51	3,3	3,7	-10,5
Álláskeresői segély III.		108	126	6,3	9,0	16,7
Foglalkoztatás helyettesítő támogatás		564	601	33,0	43,1	6,6
Rendszeres szociális segély			1	0,0	0,1	-
Összesen		1 711	1 394	100,0	100,0	-18,5
Alapfokú	ált. iskolai végz. nélkül	142	122	8,3	8,8	-14,1
	általános iskola	667	576	39,0	41,3	-13,6
	alapfokú	809	698	47,3	50,1	-13,7
Középfokú	szakiskola	24	23	1,4	1,6	-4,2
	szakmunkásképző	521	409	30,5	29,3	-21,5
	gimnázium	153	93	8,9	6,7	-39,2
	szakközépiskola	153	130	8,9	9,3	-15,0
	technikum	26	19	1,5	1,4	-26,9
	középfokú	877	674	51,3	48,4	-23,1
Felsőfokú	egyetem	6	5	0,4	0,4	-16,7
	főiskola	19	17	1,1	1,2	-10,5
	felsőfokú	25	22	1,5	1,6	-12,0
Összesen		1 711	1 394	100,0	100,0	-18,5
Kitöltetlen	Kitöltetlen	12	8	0,7	0,6	-33,3
Szakképzett	alapfokú szakképesítés	78	73	4,6	5,2	-6,4
	alapfokú iskolai végzettséghez kötött középfokú szakkép.	678	551	39,6	39,5	-18,7
	középiskolai végzettséghez kötött középfokú szakképesítés	161	127	9,4	9,1	-21,1
	felsőfokú szakképesítések	27	14	1,6	1,0	-48,1
	felsőfokú iskolai végzettséghez kötött felsőfokú szakkép.	1	1	0,1	0,1	0,0
	felsőfokú iskolarendszerű képzés	29	20	1,7	1,4	-31,0
	Szakképzett	974	786	56,9	56,4	-19,3
	Nincs szakképzettsége	725	600	42,4	43,0	-17,2
	Összesen	1 711	1 394	100,0	100,0	-18,5

A megváltozott munkaképességű regisztrált állás keresők száma járásonként B.-A.-Z. megyében					
Járások	2015	2016	Megoszlás, %		Változás, % (2016.szept./ 2015.szept.)
Miskolc	566	439	33,1	31,5	-22,4
Encs	73	52	4,3	3,7	-28,8
Kazincbarcika	127	90	7,4	6,5	-29,1
Tiszaújváros	50	24	2,9	1,7	-52,0
Mezőkövesd	71	48	4,1	3,4	-32,4
Ózd	196	287	11,5	20,6	46,4
Sárospatak	66	46	3,9	3,3	-30,3
Sátoraljaújhely	83	60	4,9	4,3	-27,7
Szerencs	104	79	6,1	5,7	-24,0
Edelény	117	79	6,8	5,7	-32,5
Szikszó	44	36	2,6	2,6	-18,2
Tokaj	37	23	2,2	1,6	-37,8
Putnok	30	28	1,8	2,0	-6,7
Gönc	66	46	3,9	3,3	-30,3
Mezőcsát	38	21	2,2	1,5	-44,7
Cigánd	43	36	2,5	2,6	-16,3
Borsod-Abaúj-Zemplén megye	1 711	1 394	100,0	100,0	-18,5

A közfoglalkoztatottak száma az egészségkárosodás mértéke szerint B.-A.-Z. megyében, 2015. augusztus

Megnevezés		Havi átlagos létszám, fő	Megoszlás, %
Egészségkárosodott	Mkcs 50% alatti, öek 40% alatti rehab javaslat nélkül	15 789	37,0
	Öek 40-49% rehabilitálható	164	0,4
	Mkcs 50%, öek 40-49% rehab nélküli javaslat nélkül	90	0,2
	Öek 50-79% rehabilitálható	49	0,1
	Mkcs 67%, öek 50-79% rehab javaslat nélkül	39	0,1
	Mkcs 100%, öek 80%-ot meghaladó mértékű	4	0,0
	összesen	16 134	37,9
	összesen	26 448	62,0
Nem egészségkárosodott	összesen	42 626	100,0
B.-A.-Z. megye összesen		42 626	100,0

A közfoglalkoztatottak száma az egészségkárosodás mértéke szerint B.-A.-Z. megyében, 2016. augusztus			
Megnevezés		Havi átlagos létszám, fő	Megoszlás, %
Közvetítést kérő	rehabilitált	152	0,4
	közvetítést kérő	5	0,0
	összesen	157	0,4
Álláskereső	nem pályakezdő álláskereső	34 475	82,1
	pályakezdő	3 180	7,6
	összesen	37 656	89,6
A lekérdezés szempontjából nem releváns		4 193	10,0
B.-A.-Z. megye összesen (a nyilvántartás típusa közvetítéskor)		42 006	100,0
Meváltozott munkaképességű	Kitöltetlen	14 877	35,4
	1 Igen: Munkaképesség-csökkenés miatt automatikus	492	1,2
	2 Igen: Elhely.esély csökk./fogl.eü.szakv.	5	0,0
	2 Igen: Elhely. esély csökk/fogl. eü. szakv.	318	0,8
	3 Igen: Elhely.esély csökk./ORSZI szakv.	3	0,0
	A Igen: Elhely.esély csökk./fogl.eü.szakv/vagy ORSZI szakvélemény	64	0,2
	összesen	15 758	37,5
Nem megváltozott munkaképességű összesen		26 248	62,5
B.-A.-Z. megye összesen		42 006	100,0

A célcsoport szociális helyzete

A megváltozott munkaképességű emberek életében a lakás, a lakóhely ugyanolyan fontos szerepet játszik, mint a társadalom többi tagjainál. A megváltozott munkaképesség, vagy fogyatékoság kapcsán kiszorulva a munka világából napjaik nagy részét a lakásukban töltik. A település jellege szerint, a közlekedés, a kommunikációra alkalmas környezet, a lakás tágabb környezete, az ő életükben is fokozatosan hatással van az életesélyek alakulására. A községekben élő megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci helyzete a legkedvezőtlenebb, amit leginkább nagyon magas inaktivitásuk jelez. Több mint négyötödük ugyanis sem foglalkoztatottként, sem pedig aktív munkakeresőként nincs jelen a munkaerőpiacon, vagyis ellátásukról a társadalom, illetve családjuk gondoskodik.

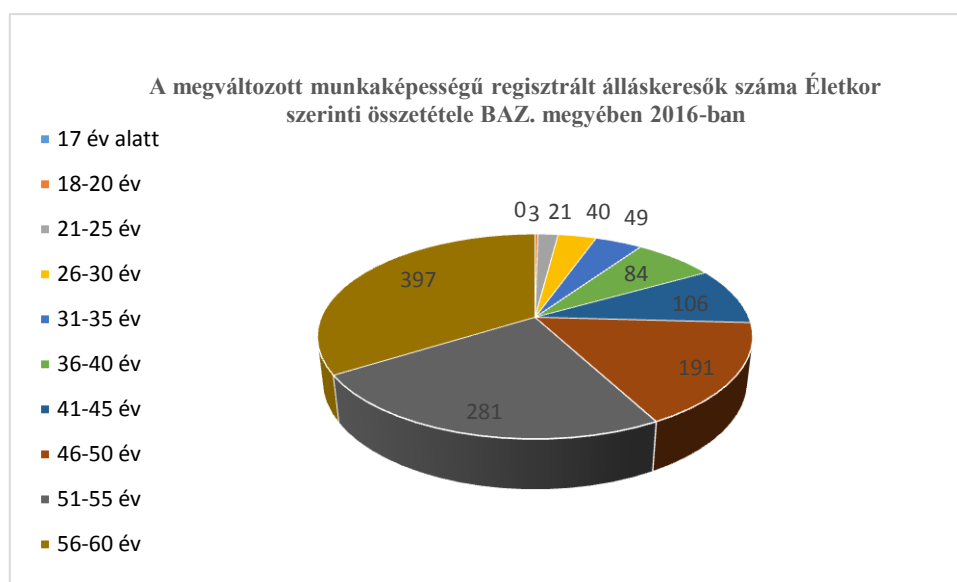
**B.A.Z megyében 2016.
augusztusában 42.006 fő volt
Közfoglalkoztatásban érintett.
Közülük 37,5 %, azaz 15.758 fő
megváltozott munkaképességű
személy!**

A nem dolgozó megváltozott munkaképességű személyek döntő többségének megélhetési forrása főként a társadalombiztosítási és szociális ellátórendszerekből származik. Ezek a pénzbeli juttatások – jóllehet gyakran igen alacsony összegűek – bár biztos jövedelmet jelentenek. Ez az érintettek

számára pozitív, hiszen legalább valamilyen rendszeres megélhetési forrást biztosít. Ugyanakkor össztársadalmi szempontból hátrányt jelent, hiszen kínálati oldalról egyáltalán nem, vagy nem eléggé ösztönöz a munkaerő-piaci (re)integrációra.

Megváltozott Munkaképességű regisztrált álláskeresők BAZ. megyében:

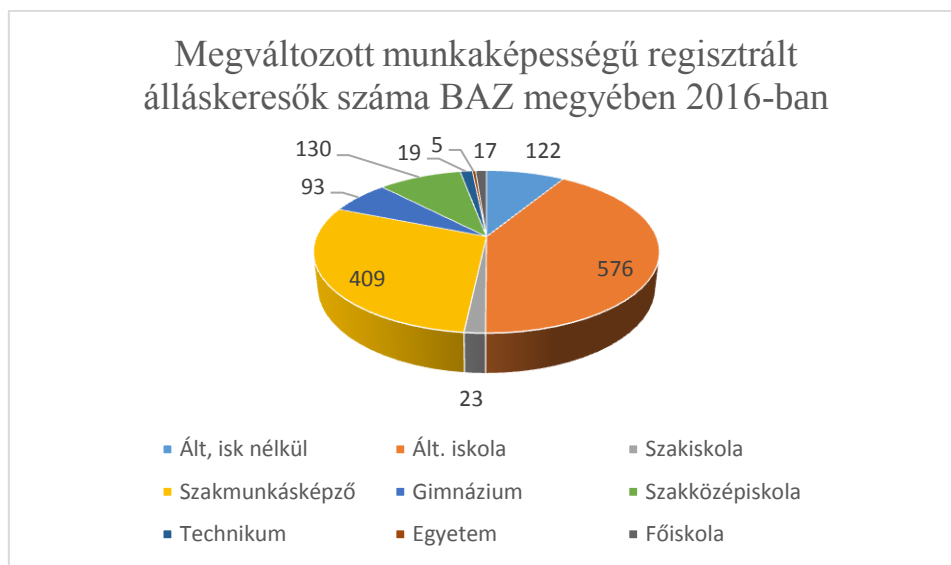
A megváltozott munkaképességű regisztrált álláskeresők száma BAZ. megyében 2015-ben a férfiak száma 722 fő volt, 2016. év ugyanazon időszakában 624 főre változott, ez -13,6%-os változást jelentett. A nők tekintetében a regisztrált álláskeresők száma 2015.-ben 989 fő volt, míg 2016.-ban 770 főre csökkent, mely -22,1%-os csökkenést eredményezett az előző évhez képest.



A megváltozott munkaképességű regisztrált álláskeresők száma életkor szerinti megoszlásban 2015.-ben 17 év alatt nem volt, és 2016-ban sem volt regisztrált. 2015.-ben 18-20 év között 1 fő, mely 2016.-ban 3 főre emelkedett. 2015.-ben 21-25 év között 30 fő volt, 2016.-ban 21 fő volt regisztrálva. A 26-30 év közötti korosztályból 2015.-ben 33 fő, 2016.-ban 40 főt regisztráltak 21,2%-kal nőtt az előző évhez képest. A 31-35 év között 2015-ben 57 főt, 2016.-ban 49 főt regisztráltak, mely -14% csökkenést mutat. A 36-40 éves korcsoport esetén 2015.-

ben 89 fő, 2016.-ban 84 főt regisztráltak, mely -5,6%.-os csökkenést jelent. A 41-45 év között 2015.-ben 129 főt, 2016.-ban 106 főt regisztráltak -17,8%.csökkenést jelent. A 46-50 év korúak közül 2015.-ben 399 főt, 2016.-ban 281 főt regisztráltak, -29,6%. csökkenés az előzőévhez képest. Az 56-60 év között 2015.-ben 555 főt, 2016.-ban 397 főt regisztráltak, ez -28,5%-os csökkenést jelent. A 60 éves korúak közül 2015.-ben 173 főt, 2016.-ban 222 főt regisztráltak, mely 28,3%-os csökkenést jelent az előző évihez képest.

Iskolai végzettség szerinti megosztásban



A megváltozott munkaképességű regisztrált állásukeresők közül BAZ megyében, általános iskolai végzettséget nem fejezte be 2015.-ben 142 fő, 2016.-ban 122 fő, ez az előző évhez képest -14,1%-os csökkenést jelent. Az általános iskolát végzettek száma a regisztráltak közül 2015.-ben 667 fő, 2016.-ban 576 fő volt, mely a regisztráltak -13,6%-os csökkenését jelentette. A szakiskolát végzettek közül 24 főt regisztráltak 2015.-ben, 2016.-ban pedig 23 főt. Ez -4,2%-os eltérést eredményezett. A regisztráltak közül szakmunkásképzőt végzettek 2015.-ben 521 fő, 2016.-ban 409 fő volt, a változás a regisztrációban -21,5%-ot eredményezett az előző évhez képest. Gimnáziumot végzettek közül 2015.-ben 153 főt, 2016.-ban 93 főt regisztráltak, mely -39,2%-os eltérést mutat. A megváltozott munkaképességűek közül szakközépiskolát végzettek 2015.-ben 153 fő, 2016.-ban 130 fő volt, ez -15%.-os csökkenést jelent az előző évhez képest. A technikumot végzettek közül 2015.-ben 26 fő, 2016.-ban 19 főt regisztráltak, mely -26,9%-os csökkenést jelent. A megváltozott munkaképességű regisztrált állásukeresők közül 2015.-ben 6 fő volt egyetemi végzettségű, 2016.-ban már csak 5 fő, mely -16,7%. Az állásukeresők közül főiskolát végzettek közül 2015.-ben 19 fő, 2016.-ban 17 fő, ez az előző évhez képest -10,5%-os eltérést jelent.

KÉPZÉS A MUNKAVÁLLALÁS ALAPJA

A végzettség alapú statisztikai kimutatás elemzése során egyértelműen megállapítható, hogy 8 osztályos és annál magasabb iskolai végzettségű emberek esetében fordított arányosság mutatható ki az iskolai végzettség és a foglalkoztatási ráta között. Szigorúan ez alapján elmondható, hogy minél magasabb az iskolai végzettsége egy megváltozott munkaképességű embernek annál valószínűbb, hogy dolgozik, és feltételezhető, hogy foglalkoztathatósága magasabb.¹⁷ „A célcsoport foglalkoztatásának általánosan alacsony szintje mellett megállapítható, hogy a megváltozott munkaképesség fiatalabb életkorban aktív munkakereséssel, a munkaerőpiacra be, illetve visszakerülés erősebb szándékával jár együtt, vagyis munkanélküliségre hajlamosít. Idősebb korban viszont – a lehetőségek reális feltérképezése, a korábbi munkakeresési kudarcok miatt – a munkaerőpiactól való távolmaradásba való beletörődést vonja maga után, gyakran végleges és visszafordíthatatlan munkaerő-piaci kirekesztettséget okozva”. (KSH, 2011)

A fogyatékossgal és tartós betegséggel élő személyek iskolai végzettség alapú statisztikáit az összes, kérdésre válaszoló személy adataival összehasonlítva a legszembetűnőbb megállapítás, hogy míg a fogyatékossgal élők között mintegy 56%, és a tartós betegséggel élők között 49% nem rendelkezik legalább szakmával, addig az összes válaszolónál ez az arány csak 37,5%. Ennél is szomorúbb, hogy majdnem kétszer akkora a diplomások aránya az összes válaszadó között, mint a fogyatékossgal élők között.

A tartósan betegséggel és fogyatékossgal élők alacsonyabb iskolai végzettsége minden bizonnyal kihat a munkaerő-piaci lehetőségekre és ennek következtében a megváltozott munkaképességű emberek nemzetközi összehasonlításban is rendkívül alacsony foglalkoztatási rátájára (18,1% – KSH 2012). Az iskolázottsági helyzet egyik legszomorúbb aspektusa, hogy a munkaadók inkább csak fizikai munkakörökben teremtenek munkalehetőséget a megváltozott munkaképességű emberek számára, azonban ezek igen gyakran, az egészségkárosodás és a megmaradt képességek jellege miatt foglalkozás-egészségügyi szempontból nem a legmegfelelőbbek és emiatt kevésbé betölthetőek a megváltozott munkaképességű célcsoport nagy része számára.

Ezen okok miatt az állam egyetlen, valódi kitörési pontja a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának növelésében és a foglalkozási rehabilitációban a megváltozott munkaképességű személyek szakképzésének fokozott mértékű elősegítése és iskolázottságának javítása lehet csak, azonban ez egyéb okok miatt sokszor csak nehézkesen megvalósítható.

A társadalmi integráció bázisát a képzési alapok stabil lefektetése jelenti: az egyéni tanulási utak megtervezése és biztosítása, továbbtanulás, pályaválasztás, a lehető legönállóbb életvitelre történő felkészítés. A sajátos nevelési igényű tanuló fejlesztésére vonatkozó célokat, feladatokat, tartalmakat, tevékenységeket, követelményeket meg kell jeleníteni: az

¹⁷ <http://frtt.hu/munkaeropiaciallapot/>

intézmény pedagógiai programjában, a helyi tantervben, a tematikus egységekhez, tervekhez kapcsolódó tanítási-tanulási programban, az egyéni fejlesztési tervben.

Rehabilitációs képzés: a megváltozott munkaképességű, fogyatékossgal élő személy sajátos képességeire alapozó, és azt fejlesztő szakmai képzés, át- és továbbképzés, amely az érintett munkavállalási esélyének, további munkahelymegtartó képességének javítását szolgálja.

A Kereskedelmi és Iparkamara az iskolarendszerű (nappali és felnőttoktatás) szakképzés koordinálásában egyre nagyobb jogosítványokkal bír. A duális képzés, a tanulószerveződés, együttműködési megállapodás keretében folyó gyakorlatorientált komplex, piacképes tudásanyag megszerzésének biztosítása egyik legfontosabb tevékenysége a szervezetnek. Ennek értelmében inkább a rehabilitációs-integráló jellegű tevékenység jellemzi a Kamara tevékenységét. Pályaorientációs tevékenységgel, a hiány szakképesítések területén tett javaslatokkal, az általános-és középiskolákkal, valamint a cégekkel, szervezetekkel, tanulófoglalkoztatással foglalkozó intézményekkel sokrétű, szoros kapcsolattartás egyaránt a munkájához tartozik.

Megyeinkben számos elméleti képzést nyújtó intézmény oktatja integráltan a sajátos nevelési igényű tanulókat. A középsúlyos értelmi fogyatékos, autista, mozgássérült, vagy halmozottan sérült tanulókat speciális intézmények fogadnak (MSZC Martin János Szakiskolája, Kézfogás Speciális Szakiskola, Don Bosco Szakiskola, Új Esély Oktatási Központ). Az elméleti képzésről általában elmondható, hogy hiányoznak a célcsoporthoz alakított oktatási módszerek; viszont ezek az intézmények pont ezt a hiányosságot hivatottak áthidalni.

A Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal honlapján számos speciális adaptált képzési program található, melyre piacképes szaktudás építhető. A normál tantervű intézményekben ezeket rész-szakképesítésként sajátíthatják el a tanulók. Speciális szakiskolában (amennyiben a rész-szakképesítés rendelkezik SNI adaptációval) tanulószerveződés is köthető ezekre a képzésekre. A tanulószerveződés számos pozitív tartalommal bír a szakképzésben részt vevő tanuló számára: havonta rendszeres juttatás, kedvezményes étkezés, munkaruha, TB biztosított jogviszony, hogy csak a legfontosabbakat említsem. Nem elhanyagolható szempont, hogy a normál és eltérő tanterv szerint tanuló diákokat semmilyen negatív megkülönböztetés nem éri.

A kormány által meghatározott célértékek a **duális szakképzés** kiterjesztésére: szakiskolai tanulók tanulószerveződéses foglalkoztatási rátájának növelése 2018-ra a jelenlegi 50%-ról 70%-ra, valamint tanulószerveződéssel rendelkező szakiskolai tanulók képzőhelyei számának duplájára növelése. Ezt a törekvést hivatott erősíteni a kamarai garanciavállalás intézménye. Munkatevékenységbe ágyazott szakmatanulás: learning by working, dolgozva tanulás, üzemi-vállalati gyakorlati képzés meghatározó szerepével. Együttműködés - partnerség, együttműködési kényszer (megfelelő munkaerő-utánpótlás kinevelése, elvándorlás csökkentése) Országosan egységes rendszerszerű, folyamatszabályozott együttműködés, informatikailag támogatott rendszer, indikátorok pontos meghatározásával. Hosszú távú érdekek előtérbe helyezése: társadalom, gazdaság, család, egyén, iskola. Mentorálási rendszer, személyes ügyfélkezelés. Az iskolai tanműhelyek szerepének felértékelődése: alapozó képzés, felzárkóztatás (szabad felhasználású 5% az utolsó szakképzési évfolyamon), munkaerő-piaci

kompetenciák fejlesztése. Középtávon az iskolai tanműhelyi tanulók arányának 30% körüli stabilizálása. A tanulószereződésre érett tanulók mihamarabbi kiengedése valós termelési környezetbe. Szintvizsgák szerepének felértékelődése. Proaktivitás, rendezett körülmények között történő működés.

Megyei Fejlesztési és Képzési Bizottság szerepe: 2012. október 1-től regionális bizottságok helyett megyei fejlesztési és képzési bizottságok felállítása. A bizottság javaslatot tesz az adott megyében székhellyel rendelkező fenntartó tekintetében, megyénként a szakképzés irányaira és a beiskolázás arányaira. Szakképzés-fejlesztési koncepció kidolgozása. Szakiskolai ösztöndíjas- és hiány-szakképesítések körének meghatározása. Szakképzési pályázatok értékelése, javaslattevél a pályázatok nyerteseire és az általuk elnyert források mértékére.

A **Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Kereskedelmi és Iparkamara (BOKIK)** által működtetett Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Fejlesztési és Képzési Bizottság (B.-A.-Z MFKB) minden évben meghatározza a jövő tanév hiányszakmáit, a gazdaság által kiemelten igényelt szakmákat, valamint javaslatot tett a megye szakmaszerkezetének jövő tanévi alakulására mind a szakképesítések, mind a szakközépiskolai ágazatokra vonatkozóan. Ez a javaslat a 2016/2017. tanévre valamennyi az Országos Képzési Jegyzékben szereplő iskolarendszerben oktatott szakképzésre megszületik, három kategóriára bontva: a korlátozás nélkül beiskolázható, a nem támogatott és a korlátozottan támogatott szakképesítések vonatkozásában.

A javaslattevél alapját egy olyan adatfelvétel képezi, amelyben mintegy 2500 vállalkozás vezetőit keresték fel a kérdezők 2016 januárja és februárja között a BOKIK szervezésében. A kutatás célja, hogy feltérképezze az üzleti szektor egyes szegmenseinek a szakképző iskolát végzettek iránti keresletét egy éven belüli, illetve három éven túli időtávon – szakmánként és megyénként. Továbbá, hogy ezt összevesse a szakképző iskolák várható kibocsátási adataival – szintén szakmánként és megyénként, illetve régióként. Végül a kereslet és kínálat összevetésén keresztül a szakképzési beiskolázási keretszámokra teendő javaslatokhoz háttér-információkkal szolgáljon. A vállalati kérdőíves felmérés középpontjában a vállalkozások szakképzett munkaerő iránti jövőbeni kereslete áll.

www.bokik.hu: „Március 30-án tartotta ülését a Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Fejlesztési és Képzési Bizottság, melyen a következő (2017/18) tanév beiskolázási irányaira és arányaira vonatkozó javaslatát fogalmazta meg. A Bizottság a munkaadók és vállalkozók piaci igényeire és az ehhez kapcsolódó felmérésekre és adatokra építi javaslatait. A javaslatoknál figyelembe vették a közeljövő beruházásait, fejlesztési terveit, mely alapján prognosztizálható, hogy újabb „1000”-es nagyságrendű képzett munkaerőre lesz szükség. A Borsod-Abaúj-Zemplén megyei beiskolázási arány-irányokról, a középiskolai és felnőttoktatási szakképzésre, a hiányszakmákra és az iskolarendszeren kívüli felnőttképzésben támogatott szakképesítésekre vonatkozóan javaslatokat március 31-ig kellett továbbítani a Magyar Kereskedelmi Iparkamara és a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal (NSZFH) részére. Az előző évhez hasonlóan a bizottság 25 db a munkaerőpiacon legkeresettebb hiányszakmára adott javaslatot, melyben iskolai ösztöndíjat kapnak a tanulók. A hiányszakmának javasolt 25 szakmából 7 érettségire épülő és 18 szakiskolai képesítés.

SORSZÁM	HIÁNY- SZAKKÉPESÍTÉS AZONOSÍTÓ SZÁMA	HIÁNY-SZAKKÉPESÍTÉS MEGNEVEZÉSE
1.	3452103	Gépi forgácsoló
2.	3452106	Hegesztő
3.	3452104	Ipari gépész
4.	3458214	Kőműves
5.	3452204	Villanyszerelő
6.	3454302	Asztalos
7.	3452108	Mezőgazdasági gépész
8.	5452103	Gépgyártás technológiai technikus
9.	3452402	Vegyipari rendszerkezelő
10.	5452403	Vegyész technikus
11.	3458203	Épület- és szerkezetlakatos
12.	3476201	Szociális gondozó és ápoló
13.	3458212	Víz-, csatorna- és közmű- rendszerszerelő
14.	5452304	Mechatronikai technikus
15.	3458201	Ács
16.	3462103	Állattartó szakmunkás
17.	3452105	Gyártósori gépbeállító
18.	3458209	Központi fűtés- és gázhálózat rendszerszerelő
19.	3462101	Gazda
20.	5448103	Infokommunikációs hálózatépítő és üzemeltető
21.	5458203	Magasépítő technikus
22.	5472302	Gyakorló ápoló
23.	5458201	Épületgépész technikus
24.	3454108	Kistermelői élelmiszer előállító, falusi vendéglátó
25.	3454206	Női szabó

A szakemberek által is elismert tény, hogy a szakiskolai tanulók száma csökken a legnagyobb mértékben a középszintű iskolatípusok közül, de a szakközépiskolában OKJ-s szakmát szerzők száma is elmarad az ebbe az iskolatípusba a 9. évfolyamon belépők számához képest.

Emiatt egy olyan egységes középfokú központi felvételi rendszer kialakítása szükséges, amely érdemben tudja befolyásolni a tanulók minél nagyobb arányú beiskolázását a szakképző iskolákba. E nélkül elképzelhetetlen, hogy a következő évtizedekben a gazdaság elegendő munkaerővel rendelkezzen.

A gyakorlati képzésbe bevont cégek eltérő palettán helyezkednek el. Köztudott, hogy a védett szervezetek esetében a jellemző jogi forma a KHT, valamint a nonprofit Kft. A bértámogatásban részesülő akkreditált munkáltatók zöme Kft-ként működik. 2016. január elsejétől számos kedvező törvényi változás hivatott a képzési hajlandóságot növelni. A tanulókat foglalkoztató nonprofit Kft-k a NAV bejelentkezést követően kvázi szakképzési hozzájárulásra kötelezetteké válnak, hozzájárulási kötelezettségük nem keletkezik, a tanulók után történő normatív támogatás a visszaigénylés során a számlájukra kerül. **Ez jóval**

egyszerűbb és rendszeresebb, mint a támogatási szerződés, melynek érvényesítése számos akadályba ütközött, a folyósítás pedig fél évente történt.

Ezen szervezetek jelenleg csak tanulószerveződéses foglalkoztatás után jogosultak visszaigénylést érvényesíteni. Reméljük, hogy ez a pozitív változás kiterjesztésre kerül az együttműködési megállapodás alapján folyó gyakorlati képzésre is. Másik korlátozó tényező, hogy ezek a szervezetek csak bizonyos -TEÁOR által meghatározott- szakképesítések esetén igényelhetnek normatív támogatást. ***Pozitív lenne a megkötés eltörlése, amennyiben a gyakorlati képzéshez a személyi és tárgyi feltételek rendelkezésre állnak.***

Az egyéb szervezetek köre jelenleg nem terjed ki az önkormányzatokra, hiszen tanulószerveződést vagy együttműködési megállapodás az önkormányzatok költségvetési szervként működő intézményei, szervei köthetnek (pl. polgármesteri hivatal, körjegyzőség, közös hivatal, óvoda, bölcsőde, idősek otthona, stb.)

Az államháztartási szabályok szerint létezik azonban olyan önkormányzat (leginkább a kistélepüléseken), amelyeknek ún. kibővített tevékenységi köre van, és például az óvodájukkal, bölcsődéjükkel, könyvtárukkal azonos adószámmal és törzskönyvi nyilvántartási számmal rendelkeznek. Ezek a szervezetek már jelenleg is foglalkoznak tanulóképzéssel (akár nyári gyakorlat időtartamára), mindenképpen előnyös lenne, ha bekerülhetnének az egyéb szervezetek körébe. Az egyéb szervezetek –talán profiljukból adódóan- nagyobb hajlandóságot mutatnak megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására.

A felnőttoktatásra vonatkozó szabályozásból jelenleg hiányoznak azok a rendelkezések, amelyek leginkább a saját munkavállalóval kötött tanulószerveződés szerint folyó gyakorlati képzésre vonatkoznak. Ilyen az, hogy a saját munkavállaló tanuló esetén mely munkajogi kérdéseket is érintő szakképzési és mely, a Munka Törvénykönyve szerinti előírásokat kell alkalmazni. (Pl. betegszabadság, táppénz, távollét és szabadság, szülési szabadság, jelenlét, távollét, mulasztás, foglalkozási napló vezetése, tanulói juttatás és munkabér, valamint járulékai elkülönített bérszámfejtése, munkaruha, kedvezményes étkeztetés, cafeteria, egyéb juttatások kérdése, a tanulószerveződés felmondásának esetei, stb.). ***Ennek a problémának a megoldása azért vált kifejezetten sürgetővé, mert a megváltozott munkaképességű munkavállaló esetlegesen elavult, nem kifejezetten piacképes tudását aktualizálni lehetne.***

Ezen okok miatt az állam egyetlen, valódi kitörési pontja a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának növelésében és a foglalkozási rehabilitációban a megváltozott munkaképességű személyek szakképzésének fokozott mértékű elősegítése és iskolázottságának javítása lehet csak, azonban ez egyéb okok miatt sokszor csak nehézkesen megvalósítható.

A szakképzési hozzájárulás gyakorlati képzéssel történő teljesítése:

- ***tanulókkal:*** a szakképzésről szóló törvényben foglaltak szerint azon iskolai rendszerű képzések esetében, amelyek állami fenntartású szakképző intézményben vagy szakképzési megállapodás alapján kerülnek megszervezésre

- a szakközépiskola vagy szakiskola és a hozzájárulásra kötelezett között létrejött **együttműködési megállapodás (Szt. 56-57. §)** alapján, az iskolai rendszerű szakképzésben a nappali rendszerű oktatásban és a felnőttoktatásban, vagy
- a szakképző iskola tanulója és a hozzájárulásra kötelezett között létrejött **tanulószerződés (szt. 42-70. §)** alapján folytatott gyakorlati képzés - ideértve a szorgalmi idő befejezését követő összefüggő szakmai gyakorlatot is – szervezésével.

A KKV-k képzési hajlandóságát is számos rendelkezés hivatott erősíteni: az alap csökkentő tételen felül úgynevezett kiegészítő csökkentő tételek érvényesítésére is lehetőség nyílik (beruházási, tanműhely-fenntartási, oktatói). A Decentralizált Eszközfejlesztési Pályázatból ezek már ismertek. A potenciális érvényesítők köre megnőtt.

Szakképzési Törvény (1b)⁸⁴ Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően minden esetben ingyenes az iskolai rendszerű szakképzésben való részvétel a halmozottan hátrányos helyzetű és a sajátos nevelési igényű tanuló részére. Ami a második szakképesítés megszerzésére szintén érvényes, akár tanulószerződéses formában.

Szakképzési Törvény 24/A. §⁶⁷ A Szakképzési Hídprogram két évfolyamos képzési idejű és záróvizsgával, valamint rész szakképesítés megszerzésére irányuló komplex szakmai vizsgával zárul. A Szakképzési Hídprogram keresztfélévben is indítható. Az a tanuló, aki annak a tanévnek a végéig, amelyben betölti a tizenötödik életévét, és legfeljebb hat általános iskolai évfolyamot végzett el sikeresen, további tanulmányait a Szakképzési Hídprogramban folytatja. E határidő egy évvel meghosszabbodik abban az esetben, ha a tanuló az általános iskola első évfolyamán a tanulmányait a hetedik életévében kezdte meg, az első évfolyamot megismételte, továbbá ha a tanulmányi követelményeket azért nem tudta teljesíteni, mert tartós gyógykezelés alatt állt vagy a tanulmányait külföldön folytatta. A Szakképzési Hídprogramban részt vehet az is, aki már nem tanköteles és a képzésbe való belépés időpontjáig legfeljebb a huszonharmadik életévét töltötte be. A Szakképzési Hídprogramot a tanuló nem ismételheti meg. A Szakképzési Hídprogram záróvizsgálja sikeres teljesítése esetén a szervező iskola alapfokú iskolai végzettséget igazoló tanúsítványt állít ki az alapfokú iskolai végzettséggel nem rendelkező tanuló számára.

A **Szakképzési Hídprogramban** résztvevő tanuló ösztöndíjat kap, az érintett tanulók egyéni képességeihez igazodó pedagógiai tevékenységrendszer megvalósításában részt vevő pedagógus pótlékra jogosult a Kormány rendeletében meghatározottak szerint. A Szakképzési Hídprogram kerettantervét az oktatásért felelős miniszter egyetértésével és a társadalmi felzárkózásért felelős miniszter véleményének kikérésével a szakképzésért és felnőttképzésért felelős miniszter rendeletben határozza meg. Szakképzési Hídprogram szakközépiskolai és szakiskolai feladatot ellátó intézményben - a szakképzésért és felnőttképzésért felelős miniszter rendeletében meghatározott módon - szervezhető.

A Szakképzési Hídprogramban közreműködő intézményeket - a (9) bekezdésben meghatározott kivétellel - a társadalmi felzárkózásért felelős miniszter egyetértésével és az oktatásért felelős miniszter véleményének kikérésével a szakképzésért és felnőttképzésért felelős miniszter jelöli ki.

Szakképzési Hídprogramban tanulószerződés nem köthető.

Mindez kiemelt fontosságot nyert a 2016. szeptember elsején induló Foglalkoztatási Paktum életre hívásával. Munkahelyteremtő beruházások indulnak, ahol magas a képzettséggel kapcsolatos elvárás, illetve fokozott hangsúly kerül a munkahelyvállaláshoz szükséges kompetenciák meglétére. Ennek értelmében várhatóan megnő a képzések, átképzések szerepe. Fokozott hangsúly kerül a helyi szereplők együttműködésére. A foglalkoztatók részéről az igényeket rendszerezetten kell összegyűjteni; az alacsony foglalkoztatási eséllyel bíró célcsoportot sikeresen kell megszólítani. **Sajnos számos az olyan megváltozott munkaképességű, akik semmilyen rendszerben nem regisztráltak, így elérhetetlenek az ellátó rendszerek számára. Nem ismerik a lehetőségeket, így nem is tudnak élni vele.**

A tanuló - a halmozottan hátrányos helyzetű és a sajátos nevelési igényű tanuló kivételével - második szakképesítés megszerzésére irányuló képzést kizárólag felnőttoktatásban kezdhet.

Szt.11. § (1) A sajátos nevelési igényű vizsgázó részére a szakmai és vizsgakövetelményben meghatározott pályaalkalmassági és egészségügyi alkalmassági követelmények, valamint a fogyatékossággal élő emberek egyenlő esélyű hozzáféréseinek figyelembevételével biztosítani kell a sajátos nevelési igény jellegéhez igazodó felkészítést és vizsgáztatást, továbbá segítséget kell nyújtani részére ahhoz, hogy teljesíteni tudja a kötelezettségeit. A felkészítés és a vizsgáztatás során is biztosítani kell a sajátos nevelési igényű vizsgázó számára a fizikai és infokommunikációs akadálymentességet.)

A kamarai szakképzési feladatok sokrétűek, ám egy irányba mutatóak. A szakiskola presztízsének helyreállítása. A tanulók alapkészség-hiányának csökkentése A tanulás iránti érdektelenség, teljesítmény nélkülség felszámolása. A fizikai munka elismerése. Iskolai morál felbomlása, nagyfokú lemorzsolódás megakadályozása. A szakiskola presztízsének helyreállítása. Nőtt a képzésben eltöltött idő és az iskolázottsági szint, ezzel arányosan nem növekedett a tanulók tudásszintje, ezen kívánunk változtatni.

Szakmai és vizsgakövetelmények gondozása, karbantartása. Központi programok felülvizsgálata. Szakmai vizsgák vizsgatételeinek, azok értékelési útmutatójának kidolgozása. Szakmai záróvizsgára vizsgaelnöki delegálás. Szintvizsgák szervezése, koordinálása. SZKTV, WorldSkills, EuroSkills szakmai versenyek szervezése. Közreműködés a pályaválasztási és tanácsadási rendszerben.

Főbb célkitűzéseink:

- Gyakorlati óraszámok növelése, a gazdálkodóknál folyó gyakorlati képzés szerepének jelentős növelése, a magyar szakképzés gyakorlatorientáltságának fokozása.
- A szakmai záróvizsgáztatásban a szakma elsajátításához tartozó kulcskompetenciák értékelésének és mérésének előtérbe helyezése, szakmai záróvizsga idejének csökkentése.
- Az OKJ rendszer egyszerűsítése, ésszerűsítése olyan formában, hogy a felhasználói szféra számára átlátható, használatra alkalmas legyen.
- A szakmai tartalmak modernizálása, új technikák, eljárások beépítése a követelményrendszerbe.
- A gazdálkodó szervezetek érdekeltségének és képzési hajlandóságának növelése a tanulók gyakorlati képzésében.
- Szakképzés vonzerejének növelése, a munka világába történő átmenet erősítése.
- Tanulók és gazdálkodók számának növelése.

FOGLALKOZTATÁST ELŐSEGÍTŐ ÖSZTÖNZŐK

Az ösztönzés az emberi erőforrással foglalkozó szakemberek számára az egyik nagyon fontos részterület. Legfőbb célja egy adott szervezetnél, a szervezet céljainak eléréséhez, megvalósításához a megfelelő ember megtalálása, alkalmazása, és megtartása, motiválása.

A társadalmi ösztönzők alkalmazásával az adott társadalom politikájának, stratégiájának, gyakorlatának és a kitűzött célok elérésének minél hatékonyabb megvalósítását segíti elő.

A társadalmi ösztönzők további célja, hogy ösztönözze a társadalom tagjait, munkavállalóit, a képességeik, szaktudásuk folyamatos fejlesztésére, a társadalom céljaihoz és eredményeihez való minél aktívabb munkavállalásra.

Az ösztönzésre ható főbb motivációs elméletek (egyik elmélet sem korlátlan érvényű)

1. Taylor tudományos menedzsmentje szerint az emberek racionálisak, a gazdasági érdekek vezérlik őket. **Fő motiválójuk a pénz, és ezért a jövedelem maximalizálására törekednek.**
2. Az emberi kapcsolatok területe elmélet középpontjában az ember szociális szükségletei és a munkahelyi légkör áll. **A nem anyagi ösztönzés és a munkával való elégedettség a fontos.**
3. Maslow szükségletelmélete szerint az embereket elsősorban érdekeik mozgatják, azaz a szükségleteik kielégítésére törekednek. **Az emberek elsősorban az alapszükségleteiket igyekeznek kielégíteni,** s azután törekszenek a következő magasabb rendű szükségletek kielégítésére.
4. Hertzberg kétényezős motiváció elmélete szerint, **a munkával való elégedettség csak a magasabb rendű szükségletek kielégítettsége, ún. motivátorok révén érhető el.**
5. McGregor X és Y elmélete kétféle, egymással ellentétes emberképet mutat be.
6. Az **Elvárás elmélet szerint az emberek azt várják,** hogy erőfeszítéseik révén jó teljesítményt tudnak nyújtani, és ennek jutalmaként elismerésben részesülnek. Ha az erőfeszítés és a jutalmazás nincs, összhangban a munkavállaló csökkenti az erőfeszítéseit, motivációja csökken.
7. **Igazságosságelmélet az elvárás elméletből indul ki.** Az elvárás elmélet kibővül, tehát a jó teljesítmény nyújtása kiegészül az iskolai végzettséggel, gyakorlati tapasztalattal, jártassággal, készséggel. A jutalmazás és elismerés oldal kiegészül a karrierlehetőséggel.

Az ösztönzési rendszerrel kapcsolatos első számú követelmény, hogy legyen méltányos a társadalomban végzett más munkákhoz viszonyítva. Helyes, ha az ösztönzést a társadalom nem pusztán költségként, hanem az emberi erőforrásokba történt beruházásként kezeli.

Az ösztönzést meghatározó legfontosabb tényezők:

- az ösztönzésnek szorosan illeszkednie kell a társadalom stratégiájához
- meghatározó a gazdasági- és kulturális környezet, ahogyan és amelyben a társadalom működik (pl. munkaerő-piac)
- adott társadalom kultúrája
- a társadalmi szervezetek megléte és ereje
- a törvényi szabályozás előírásai

A társadalom ösztönzői egy tág fogalom, mely közé tartoznak mindazok, melyek hatással vannak a társadalomban élő emberek hétköznapijaira, a külső és belső motivációk, a nem pénzbeli és a pénzbeli ösztönzés minden fajtája.

A társadalom ösztönzői stratégiája, gyakorlata az ösztönzési rendszerben valósul meg.

2016. május 1-jén lépet hatályba az egyes szociális és gyermekvédelmi tárgyú, valamint a megváltozott munkaképességű személyek ellátásait érintő törvények módosításáról szóló 2016. évi XXVI. törvény, amely jelentősen átalakítja a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvényt. A jogszabályváltozás átalakítja a megváltozott munkaképességű személyeket megillető pénzbeli ellátásokat. Az ellátások minimum és maximum összegének értékállósága biztosítása érdekében a törvény megváltoztatta ezen összegek vetítési alapját.

Ellátások, mint ösztönzők

Megváltozott munkaképességű személyek ellátására jogosult az a személy, akinek az egészségi állapota a komplex minősítés alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű és aki - a kérelem benyújtását megelőző 5 éven belül legalább 1095 napon át, 10 éven belül legalább 2555 napon át vagy 15 éven belül 3650 napon át biztosított volt, - keresőtevékenységet nem végez és - rendszeres pénzellátásban nem részesül.

Megváltozott munkaképességű személyek ellátásaiban részesülők száma Miskolcon¹⁸					
év	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.
	2 505	7 901	7 508	6 929	6 542

Rokkantsági ellátásra jogosult az a megváltozott munkaképességű személy,

a) akinek rehabilitációja nem javasolt, ezen belül - egészségi állapota alapján foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, azonban a komplex minősítés szakmai szabályairól szóló rendeletben meghatározott egyéb körülményei miatt foglalkozási rehabilitációja nem javasolt- egészségi állapota alapján tartós foglalkozási rehabilitációt igényel, azonban a komplex minősítés szakmai szabályairól szóló rendeletben meghatározott egyéb körülményei miatt foglalkozási rehabilitációja nem javasolt, - kizárólag folyamatos támogatással foglalkoztatható, vagy - egészségkárosodása jelentős és önellátásra nem vagy csak segítséggel képes;

b) az a megváltozott munkaképességű személy, - akinek a foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, vagy - aki tartós foglalkozási rehabilitációt igényel és a kérelem benyújtásának vagy a felülvizsgálat időpontjában az öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséig hátralevő időtartam az 5 évet nem haladja meg.

Rehabilitációs ellátásra jogosult az, akinek az egészségi állapota a komplex minősítés alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű és aki - a kérelem benyújtását megelőző 5 éven belül legalább 1095 napon át, 10 éven belül legalább 2555 napon át vagy 15 éven belül legalább 3650 napon át biztosított volt, - keresőtevékenységet nem végez és - rendszeres pénzellátásban nem részesül, továbbá aki rehabilitálható, ezen belül foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, vagy tartós foglalkozási rehabilitációt igényel.

¹⁸ Helyi Esélyegyenlőségi Program Miskolc Megyei Jogú Város Önkormányzata 2016-2021.

A hatósági eljárás az ügyfél kérelmére történik. A komplex vizsgálat alá vont személy személyes megjelenésre kötelezhető, azonban a személyes vizsgálatot az érintett személy lakó- vagy tartózkodási helyén kell elvégezni, ha az érintett személy háziorvos által igazolt egészségi állapota nem teszi lehetővé a megjelenést. A személyes vizsgálat meghatározott feltételek fennállása esetén mellőzhető. A személyes vizsgálatot - az érintett hozzájárulása esetén - kivételesen az illetékes rehabilitációs hatósággal szomszédos megyében működő rehabilitációs hatóság is elvégezheti, ha az ott történő megjelenés az érintett számára nem jelent aránytalan terhet.¹⁹

2016. évi változások a rehabilitációs ellátásban és a rokkantsági ellátásban

A korábbi szabályok szerint a rehabilitációs ellátás és a rokkantsági ellátás mértékének rögzítése a 2012. évi minimálbér összegéhez történt. 2012-ben a minimálbér 93.000 Ft/hó volt, ennek bizonyos %-ában kerültek meghatározásra az ellátások minimum és maximum összegei. A 2016. évi jogszabályváltozás lényege ennek a vetítési alapnak a megváltozása.

Annak érdekében, hogy a megváltozott munkaképességű személyek számára nyújtott ellátások minimum és maximum összegének értékállósága biztosítható legyen, a törvény az ellátások minimum és maximum összegeinek vetítési alapját a 2012. évi minimálbér helyett fix összegben határozza meg. A rehabilitációs és rokkantsági ellátások legkisebb és legnagyobb összegének vetítési alapjaként a törvény bevezeti az alapösszeg fogalmát, és meghatározza annak 2016. évi mértékét. Az új vetítési alap évente a nyugdíjemelés mértékével azonosan emelkedik. Az alapösszeg 2016. évi mértéke a jelenlegi vetítési alaphoz a 2016. évi nyugdíjemelés mértékével emelt összege, 94 500 Ft. A továbbiakban az alapösszeg az évenkénti rendszeres nyugdíjemelés mértékével emelkedik, a konkrét összeg kormányrendeletben kerül meghatározásra.

Összességében a rehabilitációs ellátás és a rokkantsági ellátás 94.500 Ft-os alapösszeg alapján számított minimum és maximum összegei némi emelkedést jelentenek a 2012. évi minimálbér alapján megállapított minimum és maximum értékekhez képest.

A másik változás azokat érinti, akik nem rendelkeznek havi átlagjövedelemmel az ellátás megállapításához. Eddig azok esetében, akiknek nem volt az ellátás megállapításánál figyelembe vehető pénzügyi egészségbiztosítási járulékalapja, a minimálbér alapján történt az ellátási összeg megállapítása. Ez azzal járt, hogy az ellátás összege esetükben magasabb lehetett, mint azoknál, akik rendelkeztek járulékalappal, de az a minimálbér összegénél alacsonyabb. A módosítás ennek elkerülésére előírja, hogy azok esetében, akik nem rendelkeznek a referencia-időszakban megfelelő járulékalappal, az ellátás összege a rá irányadó ellátási kategória minimumösszegével azonos.

Rehabilitációs ellátás 2016-ban

Rehabilitációs ellátást azok kapják, akiknek nincsen súlyos és nehezen visszafordítható vagy visszafordíthatatlan egészségkárosodása. Ha valakinek az egészségi állapota foglalkoztatottság tekintetében 60%-os vagy annál kisebb (korábban ezt 40%-os vagy azt meghaladó egészségkárosodásnak hívták), akkor rehabilitálhatónak minősítik.

B1 kategóriába tartozik az, akinek egészségi állapota 51 és 60% között van és foglalkoztathatósága helyreállítható komplex rehabilitáció segítségével.

¹⁹ kormanyablak.hu/hu/feladatkorok/82/NRSZH00001

C1 kategóriába tartozik az, akinek egészségi állapota 31 és 50% között van, és foglalkoztathatósága fenntartható tartós rehabilitáció segítségével. Ha a rehabilitációs hatóság a megváltozott egészségi állapotú kérelmező számára rehabilitációs ellátást ítél meg, akkor a határozat kézhezvételét követő 10 munkanapon belül meghatározzák a rehabilitáció sikeres lebonyolításához szükséges rehabilitációs tervet, az alkalmazható módszereket és a nem pénzbeli ellátásokat. Emellett a rehabilitációs ellátás mértéke a csökkent munkaképességű személy havi átlagjövedelmének meghatározott %-ában kerül megállapításra, az egészségi állapot mértékétől függően, minimum és maximum összeg korlátok között. A rehabilitációs ellátás a nyugdíjmelés arányában emelkedik. A rehabilitációs ellátás minimum és maximum összege 2016-tól az évenként, a nyugdíjmelés mértékével emelt alapösszeg alapján kerül megállapításra. Legfeljebb 3 évig nyújtható a rehabilitációs ellátás. A rehabilitációs ellátás összegéből nyugdíjjárulékot vonnak, így a rehabilitációs ellátás folyósításának időtartama beleszámít a szolgálati időbe.

A rehabilitációs ellátás mértéke 2016-ban új igény esetén:

Kategória	Rehabilitációs ellátás mértéke	Az ellátás minimum összege Ft/hó	Az ellátás maximum összege Ft/hó
B1	Havi átlagjövedelem 35%-a	A 2016. évi alapösszeg, 94 500 Ft 30%-a, 28 350 Ft/hó	A 2016. évi alapösszeg, 94 500 Ft 40%-a, 37 800 Ft/hó
C1	Havi átlagjövedelem 45%-a	A 2016. évi alapösszeg, 94 500 Ft 40%-a, 37 800 Ft/hó	A 2016. évi alapösszeg, 94 500 Ft 50%-a, 47 250 Ft/hó

A rehabilitációs ellátás mértéke korábbi ellátottaknál:

A 2012. évi jogszabályváltozást követően a korábbi ellátottak egészségi állapotát felülvizsgálták, és ők magasabb rehabilitációs ellátást kaphattak. A felülvizsgált rehabilitációs ellátás összege

B1 kategóriában a közfoglalkoztatási bér 40%-a, 31.665 FT/hó, C1 kategóriában pedig a közfoglalkoztatási bér 80%-a, 63.325 Ft/hó.

A rehabilitációs ellátás folyósításának ideje alatt a megváltozott munkaképességű személynek együttműködési kötelezettsége van, rehabilitációs tervben meghatározott időpontokban meg kell jelennie a rehabilitációs hatóságként működő fővárosi-, illetve megyei kormányhivatalnál. Értesítési kötelezettség is terheli, ha állapotában változás áll be. Aktívan munkát kell keresnie, és ha felajánlanak számára egy megfelelő állást, akár közfoglalkoztatást, azt el kell fogadnia. A rehabilitációs ellátás segítséget jelenthet a megváltozott munkaképességű személyeknek addig, ameddig megfelelő munkalehetőséget kapnak, és közben egészségi állapotuk is javulhat a rehabilitációs kezelések következtében.

Rokkantsági ellátás 2016-ban

Rokkantsági ellátást kaphatnak azok a megváltozott munkaképességű személyek, akik egészségi állapota legfeljebb 60%-os, vagyis egészségkárosodása legalább 40%-os. Rokkantsági ellátást azok számára állapítanak meg, akiknek nem javasolt rehabilitáció, ezért nem kaphatnak rehabilitációs ellátást, vagy az öregségi nyugdíjkorhatárt legfeljebb 5 év múlva eléri. A rokkantsági ellátás megváltozott munkaképességű személy havi

jövedelmének meghatározott %-ában kerül megállapításra az egészségi állapottól függően, és új szabályként a 2016. évi alapösszeg arányában kerülnek meghatározásra a rokkantsági ellátás minimum és maximum összegei, melyek az évenkénti nyugdíjmelés mértékével emelkednek. A korábbi szabályok szerint az évenkénti nyugdíjmelés nem érintette a folyósított rokkantsági ellátás minimális és maximális összegeit. A rokkantsági ellátás folyósításának időtartama nem minősül szolgálati időnek, mivel nem vonnak belőle nyugdíjjárulékot.

A rokkantsági ellátásra jogosultság feltételei

- B2 kategóriában az egészségi állapot 51 és 60% között van, de mégsem javasolható a rehabilitáció egészségügyi kockázatok vagy egyéb komplex körülmények miatt
- C2 kategóriában az egészségügyi állapot 31 és 50% között van, de mégsem javasolható a tartós foglalkozási rehabilitáció egészségügyi kockázatok vagy egyéb komplex körülmény miatt
- D kategóriában az egészségi állapot 1 és 30% között van, és kizárólag folyamatos egészségügyi támogatást igényel
- E kategóriában az egészségügyi állapot 1 és 30% között van, de egészségkárosodása olyan jelentős, hogy folyamatos egészségügyi támogatást igényel, mivel önellátásra nem vagy csak segítséggel képes

A rokkantsági ellátásban részesülő orvosi felülvizsgálaton köteles részt venni, aminek a gyakorisága függ az életkorától és az egészségkárosodás mértékétől valamint attól, hogy a megváltozott munkaképességű személy végez-e keresőtevékenységet. A rendszeres orvosi felülvizsgálat célja, hogy a megváltozott munkaképességű személyek esélyt kapjanak arra, hogy jelentős állapotjavulás esetén visszatérhessenek a munkaerőpiacra, állapotromlás esetén pedig megkapják a számukra járó esetlegesen magasabb rokkantsági ellátást.

A rokkantsági ellátás mértéke 2016-ban

Kategória	A rokkantsági ellátás mértéke	A rokkantsági ellátás minimum összege Ft/hó	A rokkantsági ellátás maximum összege Ft/hó
B2	Havi átlagjövedelem 40%-a	A 2016. évi alapösszeg, 94.500 Ft 30%-a, 28 350 Ft/hó	A 2016. évi alapösszeg, 94.500 Ft 45%-a, 42 525 Ft/hó
C2	Havi átlagjövedelem 60%-a	A 2016. évi alapösszeg, 94.500 Ft 45%-a, 42 525 Ft/hó	A 2016. évi alapösszeg, 94.500 Ft 150%-a, 141 750 Ft/hó
D	Havi átlagjövedelem 65%-a	A 2016. évi alapösszeg, 94.500 Ft 50%-a, 47 250 Ft/hó	A 2016. évi alapösszeg, 94.500 Ft 150%-a, 141 750 Ft/hó
E	Havi átlagjövedelem 70%-a	A 2016. évi alapösszeg, 94.500 Ft 55%-a, 51 975 Ft/hó	A 2016. évi alapösszeg, 94.500 Ft 150%-a, 141 750 Ft/hó

A TÁRSADALMI STÁTUSZ, MINT TÁRSADALMI ÖSZTÖNZŐ

A társadalmi státusz az egyénnek vagy csoportnak a környező társadalomhoz viszonyított helyzetére utal, mely függvénye annak, hogy a csoport vagy társadalom érvényes hierarchiáján belüli skálán milyen presztízsnak örvend. A státusz lehet aktív vagy látens, adományozott vagy szerzett. Az adományozott státuszt az egyén születés révén szerezheti meg, míg a szerzett státusz személyes erőfeszítés és a státuszra vágyó más személyekkel való versengés eredménye.

A társadalmi státus meghatározza az egyén pozícióját más pozíciókkal való viszonylatában a társadalmi rendszeren belül. A státusz az egyén társadalmi helyzetének a következménye. Minthogy a státus elsősorban állapot, a társadalmi elvárások nem határozzák meg elsődlegesen, de az ezektől való eltérések státuscsökkenéssel járhatnak. Gyakran használatos két szűkebb értelmezése:

a) mint az egyén helye bármely társadalmi hierarchián belül (hierarchiális státus);

b) az egyén pozíciója a presztízis-skálán (presztízis-státus).

Zárt közösségben (pl. faluban) elsősorban az egyén társadalmi háttere (családi származás) határozza meg – tehát, hogy ki ő –, míg nyitottabb, pl. városi közösségben a foglalkozásnak van nagyobb szerepe – tehát hogy mi ő –, meghatározásban.

Falusi közösségekben a státus azt határozza meg, hogy hogyan viselkednek egymással a kapcsolatba kerülő emberek, városban pedig, hogy kivel kerülnek kapcsolatba.

Falusi közösségekben továbbá az egyén státusa minden szituációban ugyanaz, városban viszont szituációként változhat.

A társadalmi gazdasági státus szoros kapcsolatban van a morbiditás és mortalitási mutatókkal is. Az alacsony jövedelem, a rossz lakás- és munkakörülmények, a munkanélküliség, az alacsony iskolázottság, az egészségtelen életmód, vagy az egészségügyi ellátáshoz való hozzáférés különbözőségei mind hozzájárulnak az egészségi állapotban kifejeződő társadalmi egyenlőtlenségekhez.

Az emberek mindennapi életét a társadalmi struktúrában elfoglalt helyük határozza meg.

Társadalmi struktúra alatt értjük:

- a társadalom tagolódását eltérő helyzetű csoportokra (Pl. munkaadók-munkavállalók, szellemi-fizikai dolgozók, város és falu lakói).
- Az egyes csoportok egymáshoz való viszonyát (Pl. munkaadók és munkavállalók, nők és férfiak, idősek és fiatalok közötti viszony).
- Egy csoportnak a társadalom egészéhez való viszonyát (Pl. munkások és értelmiségiek helyzete a társadalomban).

Társadalmi szerkezeten, a társadalmon belüli különböző pozíciók közötti viszonyokat értjük. A társadalmi pozíciókat egyes emberek, illetve csoportok foglalják el, tehát a szerkezet a különböző pozíciókat betöltő egyének és csoportok közötti viszonyokat jelenti.

(a státusz ugyanezeket a pozíciókat jelenti, amelyben az egyének meghatározott szerepek szerint viselkednek.)

Ezek a pozíciók függhetnek: a vagyoni állapottól, a társadalmi munkamegosztásban elfoglalt helytől, a szükséges javakhoz való hozzájutás módjától és mértékétől (bér, stb).

Társadalmi rétegződés: különböző ismérvek, mint a foglalkozás, beosztás, munkahely, lakóhely alapján megállapított társadalmi kategóriák helyzetének eltérése, melynek

hierarchikus sorrendje jelenti a társadalmi rétegződést. A rétegződés vizsgálata során lehetnek osztályok, rétegek vagy más kisebb társadalmi csoportok. Rétegződésvizsgálat során több ilyen csoportot különböztetnek meg, mint a társadalmi szerkezet esetében. A társadalmi szerkezet és rétegződés nem térnek el egymástól, mivel a társadalmi szerkezet alapvető jellemzői a társadalmi rétegződésben tükröződnek. Pl. melyik csoport van kedvezőbb vagy kedvezőtlenebb helyzetben.

Társadalmi osztály: a termelőeszközökhöz való viszony alapján értelmezett társadalmi kategória.

Elit: a társadalom csúcsán elhelyezkedő kis létszámú csoport.

Státuszcsoporthoz: olyan egyének vagy családok csoportja, akik hasonló helyzetben vannak. Kolosi Tamás szociológus, 7 szempont szerint vizsgálta a társadalmi szerkezetet.

Egy státuszcsoporthoz sorolta azokat, (egyéneket, családokat) akik a 7 szempont alapján hasonló helyzetben vannak. Vizsgálata során abból indult ki, hogy nemcsak a foglalkozás határozza meg az egyén vagy család társadalmi helyzetét, hanem az életkörülmények és az életmód nagyobb számú dimenziójában elfoglalt helye.

A következő szempontokat vizsgálta:

1. Fogyasztás: fogyasztott-e a család húst, vettek-e új ruhát, volt-e a gyerekek születésnapja?
2. Kultúra, életmód: iskolai végzettség illetve kulturális intézmények látogatása.
3. Érdekérvényesítés: Társadalmi és politikai szervezetekben betöltött funkciók.
4. Lakás nagysága, komfortossága
5. Lakókörnyezet: Település fejlettsége, intézményi ellátottsága
6. Anyagi színvonal: jövedelem és más vagyoni tárgyak, tartós fogyasztási eszközök
7. Munkamegosztás: foglalkozási kategóriák iskolai végzettség és kereset alapján.

Az Életminőség, mint társadalmi ösztönző

„...az életminőség olyan multidimenzionális (több tényező által befolyásolt) fogalom, amely alapvetően a cselekvőképesség szintje és az ebből fakadó elégedettség által befolyásolt.

A cselekvés eredményeként elégedettséget a másoktól származó pozitív visszajelzések adnak. A fogyatékos embernek is szükséges van értelmes tevékenységre. Ezt integrálva a kisebb közösségbe, a családba, és a szélesebb helyi, társadalmi közösségekbe, munkahelyi közösségekbe tudja elérni. Az interperszonális kapcsolatok révén kapunk pozitív vagy negatív visszajelzéseket. Az egyénnek fontos a társadalom életébe történő integrálódás, mert így tudja megélni személyének kreatív hozzájárulását az egészhez.

Az életminőség megélése függ: az egészségi állapottól, a pszichés állapottól, a gondolkodásmódtól, a személyiség kiegyensúlyozottságra törekvésének mértékétől, az egészségkárosodásra másodlagosan rakódó környezeti ártalmaktól²⁰

A tapasztalatok azt mutatják, hogy az életminőség megélése nem függ az egészségkárosodás mértékétől. Fontos, hogy a megváltozott munkaképességű személy elfogadó, támogató közösségben éljen és legyen társadalmi szerepe.



²⁰ Dr. Kállayné Öry Csilla: Személyi segítők könyve. Motiváció Alapítvány Budapest, 1997.

Milyen társadalmi és egyéb ösztönzőket tartanak az emberek fontosnak munkájuk során?

Az egyén a társadalomban betöltött társadalmi szerepe, pozíciója alapján elsősorban a gazdasági, a megélhetéshez, fenntartáshoz szükséges előnyöket tartja a legfontosabbnak, a társadalmi státusz, a biztonság, megfelelő jövedelem, egy közösséghez való tartozás érzése.

Alapvetően azonban az emberek, így a megváltozott munkaképességű emberek is fontos, hogy értelmet találjanak a munkájukban. A munka értelmét befolyásolja, hogy milyen feladatot kell elvégeznie, milyen környezetben és milyen munkatársakkal együtt végzi a feladatát, valamint az is fontos, hogy mennyire látja át saját munkafeladatát, munkafolyamatát az adott munkahely, cég egész működésében. Amennyiben a munkavállaló el tudja helyezni önmaga munkáját a cég szervezeti folyamataiban, akkor megérti, hogy az ő munkája hogyan illeszkedik a cég működéséhez, és tudja mennyire fontos a munka, amit végez.

Identitásnak, azaz én - azonosságnak, önmeghatározásnak, magatartásforma, értékrendszernek nevezzük azt a folyamatot mely egy egész életen át tart a különböző szerepeken keresztül tart. Ha az egyén azonosul az életben, a szakmában, a munkájában, a családban általa betöltött szereppel, és ez összhangban van azzal, akinek tartja magát, akkor elköteleződik és megtalálja a számára megfelelő helyet.

A társadalomban, a munkaerő piacon, olyan munkaköröket és munkafeladatokat keres a munkavállaló, ami motiváló számára és el tudja magát képzelni abban a munkafolyamatban. Ekkor már nem csak a munkakör lesz motiváló, hanem az ott dolgozó, és őt körülvevő emberek is, maga a közösség is motiváló erővé válik. A fenti gondolatokból kiindulva érhetjük meg, hogy sokszor nem a pénz a motiváló erő a megfelelő munkahely keresésében. Az adott munkahelynek személyes és szociális motivációt is kell közvetítenie, ahhoz, hogy elkötelezett munkavállalókat alkalmazzon. Természetesen nem feledkezhetünk meg a pénzről, mint alapvetően fontos ösztönzőről. Minden embernek fontos, hogy megdicsérjék a jól végzett munkát és jutalommal, vagy más pénzjuttatással köszönjék meg munkáját, hogy még nagyobb motiváltsággal végezze a feladatait.

A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási rehabilitációját ösztönző eszközök, kötelezettségek, kedvezmények, közvetlen támogatások.

2012-től a megváltozott munkaképességű személyek meghatározott ellátásainak egységesítése, a megmaradt és fejlesztendő képességeire épülő foglalkoztatás központú rehabilitáció megvalósítása érdekében szabályozásra került az egészségbiztosítási pénzbeli ellátások, a rehabilitációs szolgáltatások, a foglalkoztatáshoz nyújtott támogatások meghatározott köre. A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási arányának javítása a rendszer átalakításának legfontosabb célkitűzése volt.

A megváltozott munkaképességű személyek számára nyitott, befogadó és hozzáférhető munkaerő-piac kialakulását a munkáltatók számára előírt **kötelezettségek**, emellett sokszínű **kedvezmények**, és **támogatások** együttesen szolgálják.

I. Kötelezettségek

Rehabilitációs hozzájárulás

A munkaadó a megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási rehabilitációjának elősegítése érdekében rehabilitációs hozzájárulás fizetésére köteles, ha az általa foglalkoztatottak létszáma a 25 főt meghaladja, és az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek száma nem éri el a létszám 5 százalékát.

A rehabilitációs hozzájárulás megfizetése kiváltható a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásával.

2016. évben a rehabilitációs hozzájárulás mértéke 964 500 Ft/fő/év.

A megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény módosítása értelmében **2017. január elsejétől a rehabilitációs hozzájárulás összege a minimálbér havi összegének a kilencszeresére emelkedik.**

Jelenleg a bruttó minimálbér összege 111.000 forint, ami a fenti változtatásoknak megfelelően jövőre 127.650 forint, így a rehabilitációs hozzájárulás mértéke 1.148.850 Ft értékben kalkulálható. A közel 20%-os „rehab adó” növekedése megélénkítheti a megváltozott munkaképességűek iránti keresletet.

A munkáltató várható költségei kontra megtakarítási lehetőségei

Az adókedvezmények, támogatások igénybe vétele nélkül is a kötelező foglalkoztatási szintnek megfelelő létszámban, napi 4 órában történő foglalkoztatás költsége alacsonyabb, mint a foglalkoztatás hiányában a munkáltatót terhelő rehabilitációs hozzájárulás éves költsége.

II. Kedvezmények

Adókedvezmények

A legalább **50 százalékban megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatása** esetén

- a társasági adó alanya az **adózás előtti eredményét csökkentheti** havonta, a megváltozott munkaképességű munkavállalónak kifizetett munkabérrel, de legfeljebb az adóév első napján érvényes minimálbérrel, feltéve, hogy az általa foglalkoztatottak átlagos állományi létszáma az adóévben nem haladja meg a 20 főt,
- a tételes költségelszámolást alkalmazó mezőgazdasági őstermelő, egyéni vállalkozó az e tevékenységből származó **bevételeit csökkentheti** személyenként havonta az alkalmazottnak fizetett bérrel, de legfeljebb a hónap első napján érvényes havi minimálbérrel,

A **megváltozott munkaképességű vállalkozó** adókedvezményt vehet igénybe egyéni vállalkozóként a saját maga után fizetendő adóból, közkereseti társaság, betéti társaság, korlátolt felelősségű társaság, közös vállalat, egyesülés, európai gazdasági egyesülés, szabadalmi ügyvivői iroda, szabadalmi ügyvivői társaság, ügyvédi iroda, közjegyzői iroda, végrehajtói iroda, egyéni cég tagjaként a tagjával fennálló adófizetési kötelezettséget eredményező jogviszonyára tekintettel terhelő adóból.

Nem minősül főállású kisadózónak a megváltozott munkaképességű magánszemélyek meghatározott köre, ebből adódóan a **tételes adófizetési kötelezettsége havi 25 ezer forint** (a főállású kisadózóké havi 50 ezer forint).

A **rehabilitációs kártyával** rendelkező megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatásakor a munkaadó, az érintett személlyel fennálló adófizetési kötelezettséget eredményező munkaviszonyra tekintettel terhelő számított adóból adókedvezményt vehet igénybe, melynek mértéke az adó alapjának megállapításánál figyelembe vett, a munkavállalót terhelő közterhekkkel és más levonásokkal nem csökkentett **(bruttó) munkabér, de legfeljebb a minimálbér kétszeresének 27 százaléka**.

Közbeszerzések / Fenntartott szerződések

A közbeszerzésekről szóló 2015. évi CXLI. törvény 33. § (1) bekezdése értelmében **az ajánlatkérő a közbeszerzési eljárásban való részvétel jogát fenntarthatja**, vagy a Kormány által elrendelt esetben köteles fenntartani **az olyan, védett munkahelynek minősülő szervezetek, továbbá szociális foglalkoztatási engedéllyel rendelkező szervezetek számára, amelyek 30%-ot meghaladó mértékben megváltozott munkaképességű vagy hátrányos helyzetű munkavállalókat foglalkoztatnak**, valamint az olyan szociális foglalkoztatás keretében szociális intézményben ellátottakat foglalkoztató szervezeteknek, amelyek 30%-ot meghaladó mértékben fogyatékos munkavállalókat foglalkoztatnak. Az ajánlatkérő úgy is rendelkezhet, vagy a Kormány által elrendelt esetben köteles úgy rendelkezni, hogy a közbeszerzési szerződést olyan munkahely-teremtési program keretében kell teljesíteni, amelynek keretében legalább 30%-ban megváltozott munkaképességű, fogyatékos vagy hátrányos helyzetű személyek kerülnek alkalmazásra a szerződés teljesítése során (védett munkahely-teremtési program). Erre a tényre az eljárást megindító felhívásban az ajánlatkérőnek hivatkoznia kell.

(2) Az ajánlatkérő az (1) bekezdésnek megfelelően fenntartott szerződés esetében köteles biztosítani az Európai Unióban letelepedett azon gazdasági szereplő esélyegyenlőségét, amely 30%-ot meghaladó mértékben megváltozott munkaképességű, fogyatékos vagy hátrányos helyzetű munkavállalót foglalkoztat.

(*védett munkahely*: az akkreditált munkáltató általi foglalkoztatás, ha a munkáltató biztosít tranzit- vagy tartós foglalkoztatást, és a munkavállalóinak legalább a 30%-a a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény 22. §-a szerinti megváltozott munkaképességű személynek minősül, valamint az olyan munkáltató, amely működésének fő célja hátrányos helyzetű munkavállalók foglalkoztatása. A Hivatal a kiemelt tanúsítványban védett foglalkoztatóvá minősített, a védett szervezeti szerződést kötött, továbbá a fővárosi és megyei kormányhivatal által kiadott szociális foglalkoztatási engedéllyel rendelkező foglalkoztatót kérelmére védett műhelyként nyilvántartásba veszi, feltéve, ha a foglalkoztató által munkaviszony keretében alkalmazott munkavállalók átlagos statisztikai állományi létszámán belül a megváltozott munkaképességű munkavállalók aránya a kérelem benyújtását megelőző hónapban meghaladja az ötven százalékot.)

III. Támogatások

1.) Költségvetési támogatás

A rehabilitációs hatóság az akkreditált munkáltató részére pályázati úton támogatást nyújt

- a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációs foglalkoztatásához (egyéni támogatás) vagy
- a munkahely rehabilitációs célú átalakításához (munkahely-teremtési támogatás)

ha a munkáltató a rehabilitációs hatóság komplex minősítése szerinti megváltozott munkaképességű személy vagy fogyatékosági támogatásban részesülő személy foglalkoztatását biztosítja.

Az egyéni támogatással a megváltozott munkaképességű munkavállaló munkaviszonyban történő, jogszabályban meghatározott kivétellel legfeljebb napi 8 órás foglalkoztatása támogatható.

Az **egyéni támogatás** keretében a megváltozott munkaképességű munkavállaló után fizetendő bérköltség, illetve a foglalkoztatás megváltozott munkaképességéből fakadó többletköltségei támogatható. A többletköltség legfeljebb 100%-a támogatható.

Az egy munkavállaló után elszámolható bérköltséghez, valamint többletköltséghez nyújtható egyéni támogatást együttesen állapítják meg. Az egyéni támogatás éves keretösszegét valamennyi munkáltatóra egységesen, a tranzit és a tartós foglalkoztatásra külön-külön határozzák meg.

Munkahely-teremtési támogatás a munkahely-teremtési pályázaton nyertes munkáltatóval köthető.

A munkahely-teremtési támogatás a munkahely-teremtési támogatásról szóló hatósági szerződés (a továbbiakban: munkahely-teremtési szerződés) alapján nyújtható.

A munkahely-teremtési támogatás mértékéről a miniszter dönt azzal, hogy annak összege legfeljebb

a) az új vagy átalakított munkahelyen újonnan alkalmazandó megváltozott munkaképességű munkavállalók - a munkahely-teremtési szerződésben meghatározott - létszámának és

b) az egyéni támogatás - a szerződéskötés évében érvényes - egy hónapra számított keretösszege 24-szeresének a szorzata.

A munkahely-teremtési támogatás esetén a támogatási intenzitás - ideértve az egyéb költségvetési forrásból kapott támogatásokat - nem haladhatja meg az elszámolható költségek 100%-át.

2.) A 2014-2020 programozási időszakban az Európai unós forrásból finanszírozott munkaerőpaci programok, az ezek által biztosított foglalkoztatás bővítés, foglalkoztathatóságot-, elhelyezkedési esélyt javító támogatások:

2.1.) Az EFOP-1.1.1-15 számú, „Megváltozott munkaképességű emberek támogatása” elnevezésű kiemelt projekt.

A program segítséget és támogatást nyújt a megváltozott munkaképességű személyek számára sikeres foglalkozási rehabilitációjuk megvalósítása érdekében.

A kiemelt projekt elsődleges célja a megváltozott munkaképességű személyek nyílt munkaerő-piaci integrációjának és foglalkoztatásának elősegítése és képzettségi szintjének növelése foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások nyújtásával és munkaerő-piaci aktív eszközök alkalmazásával. Továbbá a projekt célja a munkaadók szemléletének formálása a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása érdekében.

A foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások eredményeként növekszik a munkavállalók munkaerő-piaci alkalmazkodóképessége és motivációs szintje. A projekt keretében nyújtott, munkaerő-piaci kereslethez igazodó képzések által javul a megváltozott munkaképességű személyek képzettségi szintje. A célcsoport tagjai támogatott foglalkoztatás keretében munkatapasztalatra, munkagyakorlatra tesznek szert, amely foglalkoztathatóságukat és a jövőbeni elhelyezkedési esélyeiket nagymértékben javítja.

A program célcsoportjai

A projekt közvetlen célcsoportját azon megváltozott munkaképességű emberek alkotják, akik a 7/2012. (II.14.) NEFMI rendelet alapján elvégzett komplex minősítés szerint B1, B2, C1, C2, D, E kategóriákba tartoznak.

A projekt alanya lehet minden megváltozott munkaképességű személy, aki rendelkezik a megfelelő komplex minősítéssel és a komplex minősítés során megállapításra került, hogy a kérelmező egészségi állapotának mértéke 60 százalékos vagy kisebb mértékű.

Kategória	Minősítés	Egészségi állapot
B1	rehabilitálható, foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható	51-60%
B2	rehabilitációja nem javasolt, egészségi állapota alapján foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, azonban egyéb körülményei miatt foglalkozási rehabilitációja nem javasolt	51-60%
C1	rehabilitálható, tartós foglalkozási rehabilitációt igényel	31-50%
C2	rehabilitációja nem javasolt, egészségi állapota alapján tartós foglalkozási rehabilitációt igényel, azonban egyéb körülményei miatt foglalkozási rehabilitációja nem javasolt	31-50%
D	rehabilitációja nem javasolt, kizárólag folyamatos támogatással foglalkoztatható	1-30%
E	rehabilitációja nem javasolt, egészségkárosodása jelentős, és önellátásra nem vagy csak segítségével képes	1-30%

Szolgáltatások

A program keretében rehabilitációs szolgáltatások igénybevételére is sor kerülhet, amely a célcsoport számára ingyenes.

Ennek keretében megtörténik a

- a személyes igények felmérése, szükségletek feltárása,
- a rehabilitáció céljának meghatározása,
- a foglalkozási rehabilitáció céljának eléréséhez szükséges eszközök, folyamatok meghatározása,
- munkavállalásra való felkészítés,
- képességek, készségek felmérése, adott esetben azok fejlesztése,
- álláskeresés, elhelyezkedés és munkahely megtartás elősegítése.

Képzés

A szakképzetlen vagy elavult szakképzettséggel rendelkező program résztvevők számára akár egy új képesítés megszerzésének támogatására is van lehetőség.

Támogatás nyújtható a képzésben való részvételhez, új szakképzettség, szakmai ismeret megszerzéséhez. A képzési támogatás keretében megtéríthetők a programrésztvevők képzési költségei, a képzésre történő utazás költségei, a képzéssel kapcsolatos szakmai alkalmassági vizsgálat költségei, valamint a képzés időtartama alatt havonta biztosított a megélhetési támogatás, amely lehetővé teszi, hogy a képzés időtartama alatt a programrésztvevő ellátatlan ne maradjon.

Foglalkoztatási támogatások

A program támogatási rendszerének részeként a programrésztvevők elhelyezkedéséhez foglalkoztatást elősegítő bér- illetve bérköltség-támogatást nyújtható. A támogatás időtartama határozott időre szól, amely során a munkabér és az azt terhelő szociális hozzájárulási adó akár 100%-ban is támogatható.

A foglalkoztatási támogatások célja a munkáltatók ösztönzése megváltozott munkaképességűek alkalmazására. A foglalkoztatás kezdetén a munkáltatóknál jelentkező kisebb teljesítmények ellentételezését szolgálja. Az alkalmazás során szerzett munkatapasztalat, munkagyakorlat nagymértékben növelheti a munkaerő-piacon történő re-integrációt, a tartós foglalkoztatás esélyét. A szolgáltatások igénybevételehez és a munkába járáshoz utazási költségterítést biztosítunk.

Emellett lehetőség van önfoglalkoztatóvá válást elősegítő támogatás nyújtására is.

A program lehetőséget biztosít arra, hogy már az első alkalommal, a felmerülő utazási költségeket 100%-ban utólagosan megtérítse.

A GINOP programok keretében biztosított projektek, támogatások

A GINOP 5.2.1 Ifjúsági Garancia elnevezésű valamint GINOP 5.1.1 „Út a munkaerőpiacra”c. kiemelt munkaerőpiaci program célcsoportjai az álláskereső és az aktív korú inaktív személyek szinte teljes csoportját fedlelik. Sem a 25 év alattiak sem a 25 év feletti programja nem nevesíti külön célcsoportként a megváltozott munkaképességű személyeket. Ennek ellenére számukra is biztosított a programba lépés, hiszen esetükben nagyon ritka,

hogyan a rossz egészségügyi állapot további - a programok által meghatározott - munkaerőpiaci hátránnyal ne társulna. Többségük esetében nagy valószínűséggel fenn áll a tartós munkanélküliség, a megfelelő életkorcsoportba tartozás, a szakképzettség hiánya miatti hátrány.

2.2.) Ifjúsági Garancia Rendszer és annak keretében megvalósuló GINOP 5.2.1 Ifjúsági Garancia elnevezésű munkaerő-piaci program

Az Ifjúsági Garancia lényege, hogy azon 25 év alatti (16-24 év közötti) fiatalok számára, akik már nem tanulnak és nem is dolgoznak, a foglalkoztatási szolgálat meghatározott időn belül valamilyen konkrét lehetőséget ajánl fel az elhelyezkedésre, a munkatapasztalat-szerzésre, vagy a tanulásra.

A cél az, hogy a nem foglalkoztatott fiatalok minél rövidebb időt töltsenek munkanélküliségben, inaktivitásban vagy tanulás nélkül, illetve, hogy személyre szabott segítséget kapjanak a munkaerő-piaci helyzetük javításához. A szakképzetlen fiatalok esetében ez elsősorban azzal érhető el, ha visszatérhetnek a tanuláshoz és lehetőséget kapnak a gazdaság igényeihez igazodó szakképesítés megszerzésére. A szakképzett fiatalok esetében a munkatapasztalat megszerzésére, illetve a versenyszférában történő elhelyezkedés segítésére helyeződik a hangsúly.

A GINOP 5.2.1 Ifjúsági Garancia programot az Európai Unió és a nemzeti társfinanszírozás által biztosított összegből a megyei kormányhivatalok valósítják meg a 2015. január 1. és a 2021. október 31. közötti időszakban. Megyénkben a program támogatási lehetőségeiről a lakóhely szerint illetékes, Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Kormányhivatal Járási Hivatalának Foglalkoztatási Osztályán kérhető tájékoztatás, mely a program belépési pontjaiként is szolgál.

A GINOP 5.2.1 Ifjúsági Garancia program keretében nyújtható támogatások

Képzés támogatása

- Képzés díja
- Keresetpótló juttatás
- Útiköltség támogatás
- Gyermekfelügyelet, hozzátartozó ápolásával járó költség megtérítése

Szolgáltatás és kapcsolódó támogatások:

- Szolgáltatás alatti keresetpótló juttatás
- Útiköltség támogatás
- Gyermekfelügyelet, hozzátartozó ápolásával járó költség megtérítése

Elhelyezkedést elősegítő támogatások

- Bérköltség támogatások (90 napos, 6+3 hónap, 10+5 hónap)
- Bértámogatás (8+4 hónap)

Vállalkozóvá válás támogatása

Mobilitási támogatások:

- Lakhatási támogatás
- Utazási költségek támogatása
- Csoportos személyszállítás költségének támogatása

2.3) GINOP 5.1.1 „Út a munkaerőpiacra”c. kiemelt program

A Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Program (röviden: GINOP) 5.1.1 kiemelt munkaerő-piaci program célja egyrészt az álláskeresőket és inaktívakat, különösen az alacsony iskolai végzettségűek foglalkoztathatóságának javítása, nyílt munkaerő-piaci elhelyezkedésének támogatása, másrészt a közfoglalkoztatásból a versenyszférába való átlépés elősegítése.

A GINOP 5.1.1 program 2015. október 1. és 2018. december 31. közötti időszakban valósul meg.

A programban az alábbi célcsoportba tartozó ügyfelek támogathatók:

1. célcsoport: A nem kiemelt csoportba tartozó, 25-64 év közötti nyilvántartott álláskeresőket /szolgáltatást igénylők /közvetítést igénylők.

Kiemelt csoportba tartozók (szintén a 25-64 év közöttiek), akik csak nyilvántartott álláskeresőket lehetnek.

2. célcsoport: A 25-30 év közötti pályakezdő álláskeresőket.

3. célcsoport: Az alacsony iskolázottságú nyilvántartott álláskeresőket (legfeljebb általános iskolával rendelkezők - ISCED 1-2).

4. célcsoport: A gyermekgondozást és hozzátartozó ápolását követő újrakezdés nehézségeivel küzdő nyilvántartott álláskeresőket

5. célcsoport: A tartósan (legalább 6 hónapja) nyilvántartott álláskeresőket.

6. célcsoport: Az 50 év feletti nyilvántartott álláskeresőket.

7. célcsoport: A közfoglalkoztatásból a versenyszférába visszavezethetők. (A közfoglalkoztatásból 30 napnál nem régebben kilépett s nyilvántartásba vett álláskeresőket.)

A GINOP 5.1.1 programban az érintett célcsoportba tartozók munkaerő-piaci helyzetének javítása érdekében az alábbi támogatások vehetőek igénybe:

Képzés támogatása

- Képzés díja
- Keresetpótló juttatás
- Útiköltség támogatás
- Gyermekfelügyelet, hozzátartozó ápolásával járó költség megtérítése

Szolgáltatás és kapcsolódó támogatások:

- Szolgáltatás alatti keresetpótló juttatás
- Útiköltség támogatás
- Gyermekfelügyelet, hozzátartozó ápolásával járó költség megtérítése

Elhelyezkedést elősegítő támogatások

- Bérköltség támogatások (90 napos, 8+4 hónap)
- Bértámogatás (8+4 hónap)

Vállalkozóvá válás támogatása

Mobilitási támogatások:

- Lakhatási támogatás
- Utazási költségek támogatása
- Csoportos személyszállítás költségének támogatás

A fenti támogatások a programba vontak lakóhelye/tartózkodási helye szerint illetékes járási hivatal foglalkoztatási osztályán igényelhetőek. Egyes támogatások célcsoport specifikusan biztosítottak, ezért azok kérelmezése előtt tájékozódni szükséges a járási hivatal foglalkoztatási osztályán.

2.4.) TOP területi foglalkoztatási-gazdaságfejlesztési megállapodások keretében megvalósuló munkaerő-piaci programok

A Terület és Településfejlesztési Operatív Program (TOP) keretében három munkaerő- piaci program megvalósítására kerül sor:

- TOP-5.1.1 Megyei szintű foglalkoztatási megállapodások foglalkoztatási gazdaságfejlesztési együttműködések;
- TOP-5.1.2 Helyi foglalkoztatási együttműködések.
- TOP-6.8.2 Helyi foglalkoztatási együttműködések a megyei jogú város területén és várostérségében;

A programok célja, hogy a létrejövő és/vagy már működő foglalkoztatási együttműködések, partnerségek (paktumok) hozzájussanak azon forrásokhoz, melyek segítségével fejlesztési és foglalkoztatási stratégiájuk mentén olyan képzési és foglalkoztatási programokat valósítsanak meg, amelyek a Borsod-Abaúj-Zemplén megyében, és a kistérségekben működő, vagy betelepülni szándékozó vállalkozók munkaerő-igényének kielégítését célozzák meg.

A TOP programokban a képzések és a foglalkoztatás megkezdése 2017 tavaszára várható, a megvalósítás időszaka a megállapodások függvényében 3-5 év.

A TOP programok kifejezetten nevesítik a megváltozott munkaképességű álláskeresők célcsoportját., de a programban való részvétel tekintetében egyenlő eséllyel vesznek részt az egyes célcsoportokba tartozó személyek.

A programban az alábbi célcsoportba tartozó ügyfelek támogathatók

1. célcsoport: Alacsony iskolai végzettségűek (legfeljebb általános iskolai végzettség, ISCED 1-2 szakképzés nélkül.)
2. célcsoport: 25 év alatti fiatalok, vagy 30 év alatti pályakezdő álláskereső
3. célcsoport: 50 év felettiek
4. célcsoport: GYED-ről, GYESE-ről, ápolási díjról visszatérők, vagy legalább egy gyermeket egyedül nevelő felnőttek
5. célcsoport: Foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők
6. célcsoport: Munkanélküliséggel veszélyeztetettek
7. célcsoport: Megváltozott munkaképességű személyek
8. célcsoport: Roma nemzetiséghez tartozó személyek
9. célcsoport: Inaktívak

A programok keretében igénybe vehető támogatások paraméterei többnyire megegyeznek a GINOP programok támogatási jellemzőivel. A támogatások megítélésénél valamennyi célcsoport azonos elbírálásban részesül. A célcsoportok tagjai a lakóhely szerint illetékes járások foglalkoztatási osztályain jelentkezhetnek. A paktum megállapodással rendelkező foglalkoztatók számára pedig lehetőség van a székhely/telephely szerinti illetékes járási hivatalban bejelenteni képzési/foglalkoztatási igényüket.

Az adott foglalkoztatási megállapodás keretében nyújtható pályázati lehetőségekről, a támogatások pontos tartalmáról és igénybevételének feltételeiről a járási hivatalok foglalkoztatási osztályain adnak tájékoztatást.

TOP program támogatások

Képzés támogatása

- Képzés díja
- Keresetpótló juttatás
- Útiköltség támogatás
- Gyermekfelügyelet, hozzátartozó ápolásával járó költség megtérítése

Szolgáltatás és kapcsolódó támogatások:

- Szolgáltatás alatti keresetpótló juttatás
- Útiköltség támogatás
- Gyermekfelügyelet, hozzátartozó ápolásával járó költség megtérítése

Elhelyezkedést elősegítő támogatások

- Bérköltség támogatások (90 napos, 8+4 hónap)
- Bértámogatás (8+4 hónap)

Vállalkozóvá válás támogatása

Mobilitási támogatások:

- Lakhatási támogatás
- Utazási költségek támogatása
- Csoportos személyszállítás költségének támogatása

A GINOP 5.1.1, a GINOP 5.2.1 és a TOP programoknál felsorolt támogatások az alábbiakban részletezettek szerint vehetők igénybe, a program specifikus eltérések az egyes támogatásoknál kiemelésre kerül

Foglalkoztatást bővítő bértámogatás

A GINOP 5.1.1, a GINOP 5.2.1 és TOP programok esetében a foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatást elsősorban vállalkozások igényelhetik. A támogatás legfeljebb 8 hónapra adható, melyet követően a munkáltatónak további 4 hónapnyi továbbfoglalkoztatási kötelezettséget kell vállalnia. A támogatás mértéke a bér és a szociális hozzájárulási adó legfeljebb 70 százaléka. Mindegyik program esetében kombinálható a legfeljebb 90 napos bérköltség támogatással.

Bérköltség támogatások

- **legfeljebb 90 napos bérköltség támogatás** mindegyik projektben adható a munkatapasztalat-szerzés céljából, melynek során a foglalkoztatott munkabérének és szociális hozzájárulási adójának 100 százaléka támogatható. A GINOP 5.1.1 program esetében a nem kiemelt 1. és a közfoglalkoztatásból visszatérők 7. célcsoportjába bevontak esetében nem nyújtható.

- **legfeljebb 10+5 bérköltség támogatási** forma kizárólag a GINOP 5.2.1 programba bevont 25 év alatti alacsony iskolai végzettségű, szakképzetlen fiatalok után nyújtható legfeljebb 10 hónapra a munkabér és a ténylegesen fizetendő szociális hozzájárulási adó 100 százalékos megtérítésével, legfeljebb a minimálbér másfélszerese és annak szociális hozzájárulási adója erejéig. A munkaadónak a támogatást követően a fiatal a támogatási idő felével megegyező ideig tovább kell foglalkoztatnia.
- **6+3 bérköltség támogatási** forma kizárólag a GINOP 5.2.1 programban biztosított a nem alacsony iskolázottságú 25 év alatti fiatalok foglalkoztatáshoz, mely legfeljebb 6 hónapig nyújtható a munkabér és a ténylegesen fizetendő szociális hozzájárulási adó 100 százalékos mértékével, legfeljebb a minimálbér másfélszerese és annak szociális hozzájárulási adója erejéig. A munkáltatónak ennél a konstrukciónál is számolnia kell a támogatási idő felével megegyező továbbfoglalkoztatási kötelezettséggel.
- **legfeljebb 8+4 70% bérköltség támogatása** GINOP 5.1.1 program célcsoportjainak foglalkoztatásához biztosítható. A támogatás folyósítási időtartama legfeljebb 8 hónap lehet, további 4 hónapos támogatás nélküli továbbfoglalkoztatási kötelezettség előírása mellett. A támogatás mértéke a foglalkoztatót terhelő bér és szociális hozzájárulási adó legfeljebb 70%-a.
- **legfeljebb 8+4 100% bérköltség támogatása** GINOP 5.1.1 program keretében igényelhetik a vállalkozások kizárólag az alacsony iskolai végzettségűek, az 50 évnél idősebbek és a közfoglalkoztatásból 30 napon belül visszatérők célcsoportjába bevont résztvevő foglalkoztatásához. A TOP programok esetében bármely programba vont után, célcsoporttól függetlenül adható ez a fajta támogatási konstrukció. A támogatás időtartama legfeljebb 8 hónap lehet, további 4 hónapos támogatás nélküli továbbfoglalkoztatási kötelezettség előírása mellett. A támogatás mértéke a bér és szociális hozzájárulási adó legfeljebb 100%-a, mely havonta a **GINOP 5.1.1 programban** legfeljebb a *minimálbér kétszerese*, **TOP programok** esetében pedig legfeljebb a *minimálbér másfélszerese* és annak szociális hozzájárulási adója mértékéig terjedhet.

A munkába járással összefüggő helyközi utazás támogatása

A munkavállaló és az őt foglalkoztató munkaadó részére a támogatott foglalkoztatás teljes időtartama alatt, egészben vagy részben megtéríthető a munkába járással kapcsolatos helyközi utazás költsége, amennyiben a munkavállaló a lakóhelye/tartózkodási helye és a foglalkoztatás helyszíne között tömegközlekedési eszközt vesz igénybe. A támogatás legfeljebb egyéves időtartamra folyósítható.

Az adott évben igényelhető támogatási lehetőségekről, és azok pontos tartalmáról és azok nyújtási feltételeiről a járások foglalkoztatási osztályain adnak tájékoztatást.

NRSZH ESZKÖZRENDSZERE AZ RFT CÉLJAINAK TÜKRÉBEN

Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal (későbbiekben Hivatal)

A Hivatal feladat- és hatásköre

A Hivatal rehabilitációs és orvosszakértői feladatkörében

- ellátja a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók, valamint a foglalkozási rehabilitációs szolgáltatók akkreditációjával, az akkreditált munkáltatók és az akkreditált szolgáltatók nyilvántartásával, valamint az akkreditált munkáltatók és az akkreditált szolgáltatók ellenőrzésével összefüggő hatósági feladatokat,
- ellátja a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokkal, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokkal érintett munkáltatókra és munkavállalókra vonatkozó központi nyilvántartással kapcsolatos feladatokat,
- elsőfokú hatóságként eljár a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokkal, valamint azok visszakövetelésével kapcsolatos közigazgatási hatósági és végrehajtási ügyekben,
- ellátja a foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások koordinációjával, fejlesztésével kapcsolatos feladatokat,
- ellátja a védett foglalkoztatók nyilvántartásával kapcsolatos feladatokat,
- működteti és fejleszti a megváltozott munkaképességű személyek ellátásainak megállapítását, a komplex minősítést és egyéb orvosszakértői tevékenységet, valamint a foglalkozási rehabilitációs szolgáltatásokat támogató informatikai rendszert,
- a foglalkozási rehabilitációval összefüggő oktatási, innovációs, tárolási, logisztikai, nyilvántartási és informatikai feladatokat lát el,
- ellátja a **költségvetési forrásból vagy az Európai Unió pénzügyi alapjaiból nyújtott támogatással megvalósuló pályázatokkal összefüggő**, a pályázatok kiírásával, lebonyolításával és ellenőrzésével kapcsolatos feladatokat,
- ellátja az Európai Unió pénzügyi alapjaiból, vagy más külföldi alapokból támogatott egyes fejlesztési, foglalkoztatási, foglalkozási rehabilitációs, képzési és informatikai programok megvalósításának szervezési, lebonyolítási és koordinációs feladatait,
- a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására, és az azt elősegítő támogatásokra, szolgáltatásokra vonatkozóan tájékoztatói, információnyújtási feladatokat lát el.

A Hivatal képzési feladatai körében

- ellátja az Országos Szociálpolitikai Szakértői Névjegyzékben, az Országos Gyermekvédelmi Szakértői Névjegyzékben, a Rehabilitációs Orvosszakértői Névjegyzékben és a Foglalkozási Rehabilitációs Szakértői Névjegyzékben szereplő szakértők továbbképzésével összefüggő feladatokat,
- közreműködik a rehabilitációval foglalkozó személyek rehabilitációs szakmai humánerőforrás-fejlesztésében és szakmai képzésében,

Ellátja a kormányhivatalok által rehabilitációs és orvosszakértői tevékenységük során hozott elsőfokú döntésekkel kapcsolatos másodfokú hatósági feladatokat

Fővárosi/ Megyei Kormányhivatalok által ellátott feladatok

A fővárosi és megyei kormányhivatal elsőfokon eljáró rehabilitációs hatóságként rehabilitációs szakértői és orvosszakértői szervként ellátja az alábbi feladatokat.

Rehabilitációs Ellátási és Szakértői osztály feladat és hatásköre:

1.) Rehabilitációs hatóságként, rehabilitációs szakértői szervként vagy orvosszakértői szervként, a jogszabályokban meghatározott módon szakkérdésként vizsgálja

- a) megváltozott munkaképesség alapján járó hozzátartozói nyugellátás esetén az egészségi állapotot,
- b) baleseti járadék esetén a baleseti egészségkárosodás mértékét,
- c) rokkantsági járadék esetén az egészségkárosodás mértékét,
- d) fogyatékossági támogatás esetén a súlyos fogyatékosság fennállását és az önkiszolgálási képességet,
- e) magasabb összegű családi pótlék esetén az egészségkárosodás mértékét és az egészségkárosodásnak a kérelmező 18. életéve előtti fennállását,
- f) bányászok egészségkárosodási járadéka esetén az egészségkárosodás mértékét,
- g) bányászati dolgozók kereset kiegészítése esetén az egészségkárosodás mértékét és a föld alatti bányamunkára való alkalmatlanságot,
- h) hadirokkantság esetén a hadieredetű fogyatkozást és az általa okozott egészségkárosodás mértékét,
- i) a keresőképességet vagy keresőképtelenséget,
- j) a táppénzes időszak alatt megállapítható egészségkárosodást,
- k) a baleseti táppénz idejének meghosszabbítását,
- l) a közúti járművezetők egészségi alkalmasságát,
- m) a közlekedőképességet,
- n)¹⁰ a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses, valamint a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló törvény szerinti rendvédelmi feladatokat ellátó szervek (a továbbiakban: rendvédelmi feladatokat ellátó szervek) hivatásos állományának tagjai egészségi alkalmasságának felülvizsgálata során az egészségkárosodás, egészségi állapot mértékét,
- o) a nemzeti helytállásért elnevezésű pótlék esetén az egészségkárosodás mértékét,
- p) nemzeti gondozási díj esetén az egészségkárosodás mértékét,
- q) az 1945 és 1963 között törvénysértő módon elítéltek juttatásai esetén az egészségkárosodás mértékét,
- r) a kárpótlási jegy ellenében járó életjáradék megállapításához szükséges egészségkárosodás mértékét,
- s) a felsőoktatásban részt vevő hallgatók fogyatékosságát,
- t) a jogszabályban meghatározott egyéb szakkérdéseket.

2.) Ellátja a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló törvény, valamint végrehajtási rendeletei által a rehabilitációs hatóság részére meghatározott feladatokat.

A szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról és annak végrehajtásáról szóló uniós rendeletek hatálya alá nem tartozó ellátás esetén a rehabilitációs szakértői szervként eljáró fővárosi és megyei kormányhivatal – a külföldi társadalombiztosítási szerv külön megkeresésére és térítési díj fizetése ellenében – szakvéleményt ad a Magyarországon lakó- vagy tartózkodási hellyel rendelkező,

a) az Európai Unió tagállamában,

b) az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban részes más államban, vagy abban az államban, amelynek állampolgára az Európai Közösség és tagállamai, valamint az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban nem részes állam között létrejött nemzetközi szerződés alapján az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodásban részes állam állampolgárával azonos jogállást élvez,

c) kétoldalú szociális biztonsági egyezményrel érintett államban

biztosítottak minősülő személy rehabilitálhatóságáról, valamint javaslatot tesz az orvosi rehabilitációhoz szükséges egészségügyi szolgáltatásokra.

3.) A jogszabályban meghatározott esetben komplex minősítést végez, a komplex minősítést jogszabályban meghatározott esetben az érintett személy kérelmére végzi el, és hatósági bizonyítványt állít ki annak eredményéről a komplex minősítés keretében szakvéleményt ad a közlekedőképességről is.

A közlekedőképességről a vizsgálatot

a) a gépjárműadóról szóló törvény szerinti gépjárműadó-mentességre való jogosultság igazolásához a települési önkormányzat, a fővárosban a fővárosi kerületi önkormányzat jegyzőjének,

b) a lakáscélú állami támogatásokról szóló kormányrendelet szerinti akadálymentesítési támogatásra való jogosultság igazolásához a fővárosi és megyei kormányhivatal járási (fővárosi kerületi) hivatalának megkeresésére végzi el azzal, hogy a megkeresésre a súlyos mozgáskorlátozott személyek közlekedési kedvezményeiről szóló 102/2011. (VI. 29.) Korm. rendelet 8/A. §-ában foglalt rendelkezések az irányadók.

4.) Rehabilitációs hatóságként, rehabilitációs szakértői szervként vagy orvosszakértői szervként, bizottsági állásfoglalás alapján hozza meg döntését, szakvéleményét, illetve vizsgálja az e rendelet vagy más jogszabály alapján a feladatkörébe tartozó szakkérdést.

A rehabilitációs hatóság személyes vizsgálatot végez, ha:

a.) ha jogszabály azt kötelezővé teszi

b.) a rendelkezésre álló orvosi dokumentáció, egyéb irat alapján megalapozottan nem ítélt meg az érintett személy állapota

c.) a rendelkezésre álló orvosi dokumentáció, egyéb irat alapján az ellátásra való jogosultságnak a szakértői bizottság által vizsgált feltételei nem állnak fenn.

Foglalkoztatási Főosztály feladat és hatásköre

A megváltozott munkaképességű ügyfelek részére felvilágosítást nyújt, fogadja a bejelentéseket, szakszerű ügyfélfogadást nyújt. Biztosítja a rehabilitációs szolgáltatásokhoz, a közfoglalkoztatási lehetőségekhez való hozzáférést, ennek érdekében szükség szerint megállapodást köt a szolgáltatókkal. A rehabilitációs célú munkaközvetítés érdekében együttműködik a munkáltatókkal, munkaközvetítést végző, illetve a megváltozott munkaképességű személyek rehabilitációjával foglalkozó szervezetekkel, és a bejelentett

munkaerő-igény alapján biztosítja a megfelelő munkavégző képességgel rendelkező, ellátásban részesülő személy és a munkáltató kapcsolatfelvételét, szükség szerint közvetít az ellátásban részesülő személy és a munkáltató között. A rehabilitációs terv megkötése érdekében felveszi a rehabilitációs ellátásban részesülő személy adatait, nyilvántartásba veszi, tájékoztatja az ügyfélkört.

A rehabilitációs ellátásban részesülő ügyfelekkel személyes beszélgetéseket folytat a rehabilitáció konkrét irányáról, a rehabilitációs szakvéleményben feltüntetett szükségleteknek megfelelően a rehabilitációs szolgáltatások köréről, szolgáltatásokba történő bevonásukról.

A rehabilitációs ellátásban részesülő ügyfelekkel Rehabilitációs tervet készít, szükség esetén módosítja a tervet, valamint lezárja. Rendszeres értékelő beszélgetést folytat a tervben foglaltak megvalósításáról.

A rehabilitációs ellátásban részesülő személy a rehabilitációs hatósággal történő együttműködésre köteles, amelynek keretében teljesíti a rehabilitációs tervben foglalt kötelezettségeket. Az együttműködési kötelezettség keretében a rehabilitációs ellátásban részesülő személy köteles

a) a rehabilitációs hatóságnál a rehabilitációs tervben meghatározott időpontban megjelenni,

b) értesítési kötelezettségét teljesíteni,

c) aktívan munkahelyet keresni,

d) a felajánlott

da) rehabilitációs szolgáltatást, valamint a támogatott képzési lehetőséget elfogadni,

db) megfelelő munkahelyhez jutást elősegítő munkaerő-piaci programban részt venni, és

dc) megfelelő munkahelyre szóló állásajánlatot elfogadni, ide értve a közfoglalkoztatás keretében történő foglalkoztatást is.

A rehabilitációs hatóság munkavállalónként - rehabilitálható munkavállaló esetén a munkavállaló rehabilitációs terve alapján - megállapodást köt a munkáltatóval (a továbbiakban: egyéni foglalkoztatási megállapodás).

Az egyéni foglalkoztatási megállapodás tartalmazza

a) az egyéni támogatással érintett munkavállaló természetes személyazonosító adatait,

b) az egyéni támogatás kezdetét és időtartamát,

c) az egyéni támogatás mértékének megállapítására vonatkozó szabályokat,

d) a munkáltatónak az egyéni támogatással érintett munkavállaló rehabilitációs tervével összhangban megállapított foglalkozási rehabilitációs kötelezettségeit,

e) az egyéni támogatással érintett munkavállaló munkakörét, munkarendjét,

f) munkaidő-keretben történő foglalkoztatás esetén havi bontásban

fa) a munkaidő-keretben meghatározott munkaórák számát,

fb) az átlagos napi munkavégzés időtartamát.

Hozzájárulásával a munkáltató megállapodást köthet más munkáltatóval (a továbbiakban: befogadó munkáltató) a tranzit foglalkoztatásban részt vevő megváltozott munkaképességű munkavállaló munkaszerződéstől eltérő, nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatására munkatapasztalat és munkagyakorlat szerzése céljából (a továbbiakban: munkapróba).

Közreműködik az EU által támogatott, megváltozott munkaképességű személyek rehabilitációját elősegítő projektek végrehajtásában.

TÁRSADALMI FELELŐSSÉGVÁLLALÁS

Napjainkban egyre gyakrabban találkozhatunk azzal a kifejezéssel, hogy Társadalmi felelősségvállalás. Bár az emberek többsége talán nem is tudja, mit is rejt magában ez a szóösszetétel pontosan, mégis valami pozitív, jó gondolatot ébreszt bennünk, ha valamelyik vállalat vagy cég kapcsán említésre kerül. Persze felmerül a kérdés, hogy mit is takar valójában akkor ez a szó? Később többféle megközelítésben és ez által többféle jelentésben is találkozhatunk majd vele, de egyelőre legyen elég talán annyi, „hogy a társadalom- és környezettudatos felelősségvállaló filozófia az elkövetkező évek új vállalatszerkezési stratégiája.” „Vállalati társadalmi felelősségvállalás (Corporate Social Responsibility- CSR) önkéntes elköteleződés a közjó fejlesztése mellett: az üzleti gyakorlaton keresztül, a cég erőforrásainak bevonásával.” Tehát az adott cég a jelenben oly módon akarja elérni sikereit, hogy azzal nem veszélyezteti a jövő lehetőségeit. Valamint ennek megfelelően alakítja ki a kapcsolatait a vállalat érintettjeivel (beszállítók, dolgozók, ügyfelek - stakeholderek) is.

Több mint CSR: amikor a kötelező kvóta túlteljesítésre kerül!



Gérard Mulliez, az Auchan alapító elnöke, 1961-ben nyitotta meg első áruházát Észak-Franciaországban. Európában elsőként egyesítette az önkiszolgálást, a diszkontot és a 'mindent egy fedél alatt' elvet. Az Auchan Holding 16 országban, 337 800 munkavállalót foglalkoztat. Magyarországon, 1998-ban nyitott meg az első Auchan hipermarket, Budaörsön. Jelenleg 19 áruházat, 18 töltőállomást és egy Online Áruházat működtet és közel 7000 munkatársat foglalkoztat az Auchan Magyarország Kft.

Felelős vállalatként, működése során mindig is fontosnak tartotta a társadalmi felelősségvállalás előmozdítását. Az első megváltozott munkaképességű, hallássérült munkatárs 2009-ben lépett be a dunakeszi áruházba mint pénztáros. **Jelenleg 400 megváltozott munkaképességű kolléga dolgozik az áruházláncnál**, akik hallássérültek, belgyógyászati, mozgásszervi és gerinc, szív és érrendszeri problémákkal küzdenek, illetve vannak értelmi sérült és autista munkatársak is. Az Auchan alapelve, hogy csak olyan tevékenységre hoz létre munkakört, amiben a munkatárs hozzáadott értéket teremt a vásárló és a vállalat számára egyaránt. Épp ezért minden meglévő munkakörben lehetséges a fogyatékkal élő személyek foglalkoztatása, de van néhány terület, melyet bizonyos munkakörök részfeladataira építve hozott létre az Auchan. Ilyen munkakör például, a növénygondozó, a biztonsági recepciós, az áruvédelemért felelős, a frissességi szerződés felelős és benzinkút hostess. 2016-ban az aktív állomány közel 6 százaléka megváltozott munkaképességű munkavállaló, bizonyos áruházakban ez a szám a 10 százalékot is eléri. Cél a foglalkoztatás további növelése. Az Auchan hisz abban, hogy minden ember képes értéket teremteni a számára megfelelő feladat ellátásával, csupán a megfelelő munkakört és a befogadó környezetet kell számára biztosítani.

A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása területén bizonyított példaértékű jó gyakorlata miatt az Auchan Magyarország Kft. 2015-ben harmadik alkalommal vehette át a Fogyatékos-ság-barát munkahely elismerést, melyet 2016-ban újra megpályázott.

Az „Év Esélyteremtő Munkahelye” Díj

A miskolci Szimbiózis Alapítvány 1999-ben történt alapítása óta elkötelezett a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személyek támogatásában. Törekvésünk az érintett személyek nyílt munkaerő-piaci elhelyezése, ennek érdekében 13 éve működtetjük foglalkoztatást segítő szolgáltatásainkat. A meglévő munkáltatók elismeréséért, és továbbiak figyelemfelkeltése érdekében szakmai partnereinkkel együtt (Szövetség a Társadalomtudatos Munkahelyekért) hoztuk létre 2008-ban az „Év Esélyteremtő Munkahelye” Díjat. Célunk a díjjal továbbá a környezetükben működő munkáltatók társadalomtudatos, nem diszkrimináló foglalkoztatáspolitikájának elősegítése.

Az "Év Esélyteremtő Munkahelye" vándordíjat a Szimbiózis Alapítvány minden évben a Fogyatékos Emberek Világnapja alkalmából azoknak a vállalkozásoknak adja át, melyeknek a társadalmi felelősségvállalás területén tanúsított gyakorlata a legmegfelelőbbnek bizonyul, és



stratégiájukkal a későbbiekben esélyegyenlőségi szempontból mintát nyújthatnak a piac többi szereplője számára. Fontosnak tarjuk, hogy helyi-térégi szinten is elismerjük azoknak a vállalkozásoknak a konkrét kezdeményező tevékenységét, mellyel a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű emberek számára munkahelyeket teremtenek. A vándordíj a

Pécsi Iparművészeti Stúdió alkotása, az emléklapok pedig a miskolci Varga Éva szobrászművész munkája.

Az első öt évben egy esélyegyenlőségi szempontrendszer alapján választottuk ki a díjazottakat, kis-, közép-, és nagyvállalkozás kategóriákban.



2013-ban újraértékelünk szempontrendszerünket (eltöröltük a cégméreti kategóriákat) és a díjazottat már a célcsoporti munkavállalók véleményei alapján választjuk ki.

Örömmel tapasztaljuk, hogy a térségünkben működő vállalkozások számára egyre fontosabb a felelős-, társadalomtudatos működés. Bízunk benne, hogy az „Év Esélyteremtő Munkahelye” Díj hozzájárul ahhoz, hogy a továbbiakban is nőjön a munkáltatók motivációja a célcsoport foglalkoztatására.

Az „Év Esélyteremtő Munkahelye” Díj eddigi díjazottai	
2016.	Tesco Global Zrt. (Miskolci és Tiszaújvárosi Hi permarket) Vasútegészségügyi Nonprofit Közhasznú Kft. Miskolci Egészségügyi Központ
2015.	Betatherm Hőtechnikai Gyártó Kereskedelmi és Szolgáltató Kft.
2014.	Generali Biztosító Zrt. (Miskolc)
2013.	Auchan Magyarország Kft Miskolc I. és Miskolc II. Áruháza
2012.	Kisvállalkozás kat.: Intern Kft. Miskolc Középvállalkozás kat.: Media Markt Kft Miskolci Áruháza Nagyvállalkozás kat.: Városgazda Nonprofit Kft. Miskolc
2011.	Kisvállalkozás kat.: Szorgoskert Nonprofit Kft., Miskolc Középvállalkozás kat.: Favorit Food Kft., Miskolc Nagyvállalkozás kat.: Kevaimpex Kft., Miskolc
2010.	Kisvállalkozás kat.: LTV Trans Környezetvédelmi és Szolgáltató Zrt., Miskolc Középvállalkozás kat.: Miskolci Likörgyár Zrt. Nagyvállalkozás kategória: Észak-kelet Pro Coop Zrt., Miskolc
2009.	Kisvállalkozás kat.: Euro-Tard Kft., Kazincbarcika Középvállalkozás kat.: bauMax Áruház, Miskolc Nagyvállalkozás kat.: Miskolci Patyolat Szolgáltató Zrt.
2008.	Kisvállalkozás kat.: Phobex Kft., Miskolc Középvállalkozás kat.: Inform Media Kft, Miskolc Nagyvállalkozás kat.: Sanofi-Aventis Chinoin Rt., Miskolc

„Vannak olyan vállalatok Magyarországon, melyek alkalmaznak értelmi sérült embereket. Mindez jó magának a munkavállalónak, jó a társadalomnak, de hasznos a cégnek is.” Persze azonnal felmerül a kérdés, hogy ugyan milyen haszna származhat ebből a cégnek? Egyrészt óriási erkölcsi előnnyel és akaraterővel bírnak, ami jó hatással van a velük dolgozó társaikra, másrészt rendkívül alacsony a hiányzás és a fluktuáció is, hiszen ezek az emberek tudják csak igazán, mekkora kincs biztos munkahellyel rendelkezni. Valamint ezeken az előnyökön túl a belső szolidaritás is megerősödik.²¹

A befogadó munkahelyi kultúra kialakítása egy többlépcsős folyamat, amelynek része a cégvezetés és a dolgozók motiválása, érzékenyítése és felkészítése a hátrányos helyzetű munkavállalók fogadására még a foglalkoztatás időszakát megelőzően, valamint a foglalkoztatás időszaka alatt. A tevékenységek és ütemezésük a munkaadói igényeknek megfelelően, a velük történt egyeztetést követően kerültek kialakításra.

²¹ Munkahelyi egészségfejlesztés a CSR tükrében, CG & Partners Kutató és Tanácsadó Kft.

Akadálymentes Felnőttképzést Mindenkinék! (AEMA)

nemzetközi projekt hazai partnere a Szimbiózis Alapítvány

„Nincs mindenkinék azonos hozzáférése a felnőttoktatáshoz. Célunk, hogy ezen változtassunk!”- Ez a mottója az Adult Education Made Accessible (AEMA) kezdeményezésnek, melyben 11 ország 12 partnere vesz részt. Mit kínál az AEMA hálózat? Felnőttképzéssel foglalkozó szervezetek felmérhetik, mennyire akadálymentesek valójában, az akadálymentesítésben jártas szakemberek pedig feltölthetik profiljukat a portálra, mindezt díjmentesen! Célunk, hogy a magukat fejleszteni kívánó oktatási intézmények megtalálják azt a szakembert, akinek segítségével előrébb léphetnek az akadálymentesítés terén! A hálózat, mely az Európai Bizottság Grundtvig programjának támogatásával működik, eléri a fogyatékossgal élő személyeket, akadálymentesítési szakértőket, fogyatékos személyek szervezeteit, kormányzati szerveket, finanszírozókat és felnőttképzéssel foglalkozó szervezeteket. Végső cél, hogy minél több felnőttoktatási szervezet váljon akadálymentessé, a participáció, átláthatóság, felnőttképzés minősége javuljon Európában.

www.aemanet.eu



Velem is Számolj! Count me in Too (CMI2)

nemzetközi projekt hazai partnere a Szimbiózis Alapítvány

A Count Me In Too! (CMI2) –projekt kiindulópontját az a nézet adta, mely szerint Európa egyetlen polgárának sem kellene diszkriminációval szembesülnie az oktatás és munkavállalás területén. Gazdasági nehézségek esetén szükség van olyan új utak keresésére, amelyek lehetővé teszik a humán erőforrások sokféleségének minél teljesebb kihasználását. Ez magába foglalja azokat a személyeket is, akik valamilyen szempontból hátrányos helyzetűek, legyen az szociális háttérből vagy fogyatékossgból adódó.

A projekt során a hat különböző szervezethez álló európai partnerség egy nagyon egyszerű alkalmazáskészítő programot hoz létre, amely segítségével a vezetők, mentorok egyszerű feladatalapú alkalmazásokat készíthetnek, segítve ezzel a fogyatékossgal élő munkavállalók önálló munkavégzését.

www.cmi2.eu/hu



1998. évi XXVI. törvény

a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról

III. Fejezet

Az esélyegyenlősítés célterületei

Oktatás, képzés

13. § (1)²³ A fogyatékos személynek joga, hogy állapotának megfelelően és életkorától függően korai fejlesztésben és gondozásban, óvodai nevelésben, iskolai nevelésben és oktatásban, fejlesztő felkészítésben, szakképzésben, felnőttképzésben, továbbá felsőoktatásban vegyen részt a vonatkozó jogszabályokban meghatározottak szerint.

(2) Abban az esetben, ha az - az e célra létrehozott szakértői és rehabilitációs bizottság szakértői véleményében foglaltak szerint - a fogyatékos személy képességeinek kibontakoztatása céljából előnyös, a fogyatékos személy az óvodai nevelésben és oktatásban a többi gyermekkel, tanulóval együtt - azonos óvodai csoportban, illetve iskolai osztályban - vesz részt.

(3)²⁴ A kiskorú fogyatékos személyt megilleti az a jog, hogy fejlesztése késedelem nélkül megkezdődjön, amint fogyatékoságát megállapították.

14. § A fogyatékos személy óvodai nevelését, iskolai nevelését és oktatását ellátó óvodát és iskolát a szülő választja ki a szakértői és rehabilitációs bizottság véleménye alapján.

Foglalkoztatás

15. § (1) A fogyatékos személy lehetőség szerint integrált, ennek hiányában védett foglalkoztatásra jogosult.

(2) A foglalkoztatást biztosító munkáltató köteles biztosítani a munkavégzéshez szükséges mértékben a munkahelyi környezet, így különösen a munkaeszközök, berendezések megfelelő átalakítását. Az átalakítással kapcsolatos költségek fedezésére a központi költségvetésből támogatás igényelhető.

(3)²⁵ A munkáltató a fogyatékos személy munkához jutásának elősegítése érdekében - a felvételi eljárás során - köteles biztosítani az egyenlő eséllyel hozzáférhető környezetet.

(4)²⁶ A munkáltatót a (3) bekezdésben foglalt kötelezettség abban az esetben terheli, amennyiben

a) a megüresedett álláshelyet nyilvánosan meghirdette,

b) az álláshelyre a fogyatékos személy oly módon jelentkezett, hogy jelezte a meghallgatáshoz szükséges speciális igényeit, és

c) azok biztosítása a munkáltató számára nem jelent aránytalanul nagy terhet. Aránytalanul nagy tehernek minősül az, ha a kötelezettség teljesítése a munkáltató működését ellehetetleníti.

16. §²⁷ Ha a fogyatékos személy foglalkoztatása az integrált foglalkoztatás keretében nem megvalósítható, úgy számára a munkához való jogát lehetőség szerint biztosítani kell. A megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató akkreditált munkáltatókat és a szociális foglalkoztatást végző foglalkoztatókat a központi költségvetés - jogszabályban meghatározottak szerint - támogatásban részesíti.

2007. évi XCII. törvény

a Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv kihirdetéséről

24. cikk

Oktatás

1. A részes államok elismerik a fogyatékossgal élő személyek oktatáshoz való jogát. E jog hátrányos megkülönböztetés nélküli, az egyenlő esélyek alapján történő megvalósítása céljából a részes államok befogadó oktatási rendszert biztosítanak minden szinten, továbbá élethosszig tartó tanulási lehetőséget nyújtanak az alábbiakra figyelemmel:

a) az emberben rejlő képességek, méltóságérzet és önbecsülés teljes mértékű kifejlesztése, valamint az emberi jogok, alapvető szabadságok és az emberi sokszínűség tiszteletben tartásának erősítése;

b) a fogyatékossgal élő személyek személyiségének, tehetségének és alkotóképességének, valamint mentális és fizikai képességeinek lehető legteljesebb fejlesztése;

c) a szabad társadalomban való tényleges részvétel lehetővé tétele a fogyatékossgal élő személyek számára.

2. E jog érvényesítése során a részes államok biztosítják az alábbiakat:

a) a fogyatékossgal élő személyeket fogyatékossguk alapján nem zárják ki az általános oktatási rendszerből, és a fogyatékossgal élő gyermekeket fogyatékossguk alapján nem zárják ki az ingyenes és kötelező alapfokú oktatásból, valamint a középfokú oktatásból;

b) a fogyatékossgal élő személyek a lakóközösségükben élő többi személlyel azonos alapon férnek hozzá a befogadó, minőségi és ingyenes alapfokú oktatáshoz, valamint a középfokú oktatáshoz;

c) gondoskodnak az egyén igényeihez történő ésszerű alkalmazkodásról;

d) a fogyatékossgal élő személyek megkapják a hatékony tanulásukat előmozdító szükséges támogatást az általános oktatási rendszerben;

e) hatékony, személyre szabott támogató intézkedéseket biztosítanak, a tudományos és társadalmi fejlődés legmagasabb fokának elérését segítő környezetben, a teljes körű integráció céljával összhangban.

3. A részes államok képessé teszik a fogyatékossgal élő személyeket életvezetési és szociális fejlődési készségek elsajátítására, hogy elősegítsék az oktatásban és a közösségekben való teljes és egyenrangú részvételüket. E célból a részes államok meghozzák a szükséges intézkedéseket, többek között:

a) elősegítik a Braille-írás, az alternatív írásmódok, az alternatív és augmentatív módok, a kommunikáció, a tájékozódás és a közlekedés formáinak és eszközeinek elsajátítását, valamint a kortársi támogatást és mentorálást;

b) elősegítik a jelnyelv elsajátítását, és támogatják a hallássérült közösség nyelvi identitását;

c) biztosítják hogy a vak, siket, valamint siketvak személyek - különösen a gyermekek - oktatása az egyén számára legmegfelelőbb nyelven, kommunikációs módszerrel és eszközökkel, valamint a tudományos és társadalmi fejlődés legmagasabb fokának elérését segítő környezetben történjék.

4. E jogok érvényesülésének biztosítása érdekében, a részes államok meghozzák a megfelelő intézkedéseket, hogy olyan tanárokat - köztük fogyatékossgal élő tanárokat - alkalmazzanak, akik megfelelő képesítéssel rendelkeznek a jelnyelv és/vagy a Braille-írás

oktatására, valamint hogy az oktatás bármely szintjén tevékenykedő szakértőket és személyzetet képezzenek. Az ilyen képzések magukban foglalják a fogyatékossgal kapcsolatos tudatosság fejlesztését, valamint - a fogyatékossgal élő személyeket segítő - megfelelő alternatív és augmentatív módok, kommunikációs eszközök és formák, oktatási technikák és tananyagok használatát.

5. A részes államok biztosítják, hogy a fogyatékossgal élő személyek hátrányos megkülönböztetés nélkül és másokkal azonos alapon férnek hozzá az általános felsőfokú oktatáshoz, a szakképzéshez, felnőttoktatáshoz és élethosszig tartó tanuláshoz. E célból biztosítják az ésszerű alkalmazkodást a fogyatékossgal élő személyek számára.

26. cikk

Habilitáció és rehabilitáció

1. A részes államok megtesznek minden hatékony és szükséges intézkedést - ideértve a sorstársi segítségnyújtást is - annak érdekében, hogy a fogyatékossgal élő személyek számára az élet minden területén biztosított legyen a legteljesebb függetlenség, a fizikai, mentális, szociális és szakmai képességek, valamint a teljes befogadás és részvétel elérése és megtartása. E célból a részes államok átfogó habilitációs és rehabilitációs szolgáltatásokat és programokat hoznak létre, erősítik és kiterjesztik azokat, különös tekintettel az egészségügy, a foglalkoztatás, az oktatás és a szociális szolgáltatások terén, oly módon, hogy a habilitációs és rehabilitációs szolgáltatások és programok:

- a) a lehető legkorábbi szakaszban kezdődnek, és az egyéni igények és képességek multidiszciplináris értékelésén alapulnak;
- b) támogatják a közösségben való részvételt és az abba való befogadást, önkéntes alapon működnek, és a fogyatékossgal élő személyek lakóhelyéhez - a vidéki régiókat is beleértve - a lehető legközelebb vannak.

2. A részes államok támogatják a habilitációs és rehabilitációs szolgáltatásokban dolgozó szakértők és személyzet képzésének és továbbképzésének fejlesztését.

3. A részes államok támogatják a habilitációhoz és rehabilitációhoz kapcsolódó, a fogyatékossgal élő személyek számára tervezett támogató-segítő eszközök és technológiák elérhetőségét, ismeretét és használatát.

27. cikk

Munkavállalás és foglalkoztatás

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 közvetítői szolgáltatásokhoz, valamint a szakképzéshez és továbbképzésekhez;
 - e) előmozdítsák a fogyatékossgal élő személyek elhelyezkedési és előrelépési lehetőségeit a munkaerőpiacon, valamint segítséget nyújtsanak a munkahely felkutatása, megszerzése, megtartása és a munkához való visszatérés során;
 - f) támogassák az önfoglalkoztatás, a vállalkozás, a szövetkezetek fejlesztésének és az egyéni vállalkozás elindításának lehetőségeit;
 - g) fogyatékossgal élő személyeket foglalkoztassanak a közsférában;
 - 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.
2. A részes államok biztosítják, hogy a fogyatékossgal élő személyeket ne tarthassák rabszolgasorban vagy szolgaságban, valamint hogy - másokkal azonos alapon - részesüljenek a kényszer- vagy kötelező munkával szembeni védelemben.

28. cikk

Megfelelő életszínvonal és szociális védelem

1. A részes államok elismerik a fogyatékossgal élő személyek jogát a megfelelő életminőséghez saját maguk és családjuk számára, beleértve a megfelelő élelmet, ruházatot és lakhatást, továbbá az életkörülmények folyamatos javításához, és megteszik a megfelelő lépéseket annak érdekében, hogy e jog érvényesülését bármiféle fogyatékossgon alapuló hátrányos megkülönböztetéstől mentesen védjék és támogassák.
2. A részes államok elismerik a fogyatékossgal élő személyek jogát a szociális védelemhez, valamint e jognak a fogyatékossgon alapuló hátrányos megkülönböztetéstől mentes gyakorlásához, és megteszik a megfelelő lépéseket e jog érvényesülésének védelmére és előmozdítására, beleértve azon intézkedéseket, amelyek:
 - a) biztosítják a fogyatékossgal élő személyek másokkal egyenlő hozzáférését a tiszta vízhez és biztosítják a fogyatékossgból fakadó szükségletekhez kapcsolódó megfelelő és megfizethető szolgáltatásokhoz, eszközökhöz és más segítségnyújtáshoz való hozzáférést;
 - b) biztosítják a fogyatékossgal élő személyek, különösen a fogyatékossgal élő nők és lányok, valamint a fogyatékossgal élő idősök számára a szociális védelmi programokhoz és a szegénység csökkentését célzó programokhoz való hozzáférést;

- c) biztosítják a szegénységben és fogyatékossgal élő személyek és családjuk hozzáférését a fogyatékossg okán fellépő kiadásokhoz kapcsolódó állami támogatáshoz, ideértve a megfelelő képzést, tanácsadást, pénzügyi segítségnyújtást és a hosszabb ideig tartó gondoskodást;
- d) biztosítják a fogyatékossgal élő személyek állami lakhatási programokhoz való hozzáférését;
- e) biztosítják a fogyatékossgal élő személyek számára a nyugellátáshoz és a nyugdíjprogramokhoz való hozzáférést.

15/2015. (IV. 7.) OGY határozat az Országos Fogyatékossgügyi Programról (2015-2025.)

3.3. Szakképzés, felnőttképzés

A sajátos nevelési igényű fiatalok munkaerő-piaci helyzetének javítása érdekében kiemelt figyelmet kell fordítani az általuk is elérhető szakképzésekre, az ezeket lebonyolító - az együttoktatást vállaló - szakiskolákra, illetve a képzéseket elvégzett tanulók utókövetésére. Ennek keretében mindenképp szükséges az Országos Képzési Jegyzékben szereplő szakképzések több szempontot is figyelembe vevő felülvizsgálata - kiemelt figyelmet szentelve a munkaerő-piaci igényekre és trendekre - és ennek alapján módosítások, illetve új szakképzések kidolgozása annak érdekében, hogy bővüljön a sajátos nevelési igényű fiatalok által is elérhető képzések köre.

Hangsúlyt kell fektetni a speciális szakiskolák infrastrukturális feltételeinek fejlesztésére, illetve annak ösztönzésére, hogy a szakiskolákba minél több fiatal, felkészült pedagógus szakember kerülhessen.

Fontos cél a gazdálkodó szervezetek érdekeltté tétele a sajátos nevelési igényű tanulók gyakorlati képzésének folytatásában és a szakiskolákban, speciális szakiskolákban végzett fiatalok továbbfoglalkoztatásában.

Indokoltá vált a szakmai képzések - különösen a szociális szakmai képzések - áttekintése és esetleges módosítása annak érdekében, hogy az e szempontból releváns képzésekben nagyobb hangsúllyal jelenjenek meg a fogyatékossgal kapcsolatos korszerű ismeretek.

3.4. Felsőoktatás

A felsőoktatás tekintetében súlyponti cél, hogy a fogyatékossgügyi, hozzáférhetőségi, rehabilitációs ismeretek a releváns alapképzések részeként horizontálisan épüljenek be az adott szakterület valamennyi képviselőjének tudásába. Ennek elérése érdekében elsődleges feladat a fenti ismereteket tartalmazó, már kidolgozott képzések, tantárgyak, modulok minél szélesebb körű beépítése az egyes alapképzésekbe, illetve további képzési programok kidolgozása.

A felsőoktatás képzési kínálatában fontos megjeleníteni a fogyatékos emberek társadalmi befogadásával kapcsolatos - ma még hiányterületet jelentő - képzési elemeket.

A magyar nyelvről és a magyar nyelv használataáról szóló 2009. évi CXXV. törvényben szereplő határidő szem előtt tartásával meg kell teremteni a bilingvális oktatási módszer bevezetésének személyi feltételeit, illetve gondoskodni kell az igényekhez igazodó folyamatos utánpótlás biztosításáról.

A fogyatékos fiatalok számára jelenleg nem pusztán a felsőoktatás rendszerébe való bekerülés, hanem az ottani kötelezettségek teljesítése is sok esetben jelentős többlet erőfeszítéseket igényel. A fogyatékos fiatalok felsőoktatásban való részvételének elősegítése érdekében komplex szolgáltatásokat kell kidolgozni és bevezetni. Ezek fő célja, hogy a

felsőoktatásban tanuló fogyatékos fiatalok felkészülését, hozzáférhető tananyagokhoz való hozzájutását, valamint az oktatás minden formájához, továbbá az egyetemi élet részét képező programokhoz másokkal azonos alapon történő hozzáférést támogatják.

3.5. Életpálya

A fogyatékos személyek életét befolyásoló hosszabb távú - oktatásukról-nevelésükről, képzésükről, munkavállalásukról, lakóhelyük megválasztásáról szóló - döntéseik meghozatala helyzetükből adódóan fokozott tervezettséget igényel, amelyben kiemelkedő szerepe lehet a különböző szakszerű tanácsadások rendszerének. A sikeres munkaerő-piaci elhelyezkedés előkészítése érdekében fejleszteni szükséges a szakszolgálati rendszerben biztosított továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadáshoz való hozzáférést. Nemzetközi jó gyakorlatokat is alapul véve ki kell alakítani az élethosszig tartó tanulást, a kompetenciafejlesztés és a tehetséggondozás fogyatékos emberek számára is elérhető formáit.

4. Foglalkoztatás

A fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása terén minden esetben elsődleges cél a minél nagyobb arányú nyílt munkaerő-piaci elhelyezkedés. Ebben kulcsfontosságú a foglalkoztatók és a munkavállalók közötti kapcsolat megteremtése, mindkét oldal megfelelő felkészítése, ösztönzése az ilyen típusú foglalkoztatásra, illetve munkavállalásra. Ennek megfelelően kiemelt feladat a munkaerő-piaci kereslet-kínálat felmérése, illetve az egyes - köztük az alternatív - munkaerő-piaci szolgáltatások, illetve az e szolgáltatásokat nyújtó szervezetek hálózatának fejlesztése.

Az elvárt minőségű munka elvégzése a fogyatékos személyek esetében sok esetben egyéni munkarendet és munkakörnyezetet igényel. Ezért különösen fontos az atipikus foglalkoztatási formák elterjesztése; a távmunka, részmunkaidő egyes lehetőségeinek támogatása, illetve a munkáltatók ilyen irányú érzékenyítése, felkészítése. Támogatni szükséges az elhelyezkedést segítő speciális eszközök beszerzését, illetve - elsősorban a támogató szolgálatok fejlesztése útján - az akadálymentes munkába jutás lehetőségeit.

Folyamatos, célzott tevékenységgel, hosszú távú partnerségek kialakításával szükséges támogatni a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek által előállított termékek piacra jutását.

Foglalkoztatást elősegítő programok és munkahelyteremtő támogatások útján ösztönözni kell a munkáltatókat - ideértve a közfeladatot ellátó szervezeteket és a központi államigazgatási szerveket - a fogyatékos személyek nyílt munkaerőpiacon való foglalkoztatására, bővíteni szükséges a támogatott foglalkoztatási lehetőségek körét, illetve meg kell vizsgálni a fogyatékos személyek foglalkoztatását elősegítő támogatási rendszer további bővítésének lehetőségeit.

A foglalkoztatási, az oktatási és a szociális ágazat szorosabb együttműködése útján biztosítani kell a fogyatékos személyek foglalkoztatási, képzettségi helyzetének javítását célzó pályázati rendszer különböző programjainak összehangolását, egymásra épülését, a különböző célcsoportok igényeivel való összeegyeztetését, figyelemmel arra is, hogy az érintettek sok esetben halmozottan hátrányos helyzetűek.

A megváltozott munkaképességű, fogyatékos munkavállalók komplex rehabilitációjának mentorálása, a munkába helyezés és a munka megtartásának támogatása speciális szakértelmet kíván. Ezért kiemelt cél a végzettség munkaköri feltételként történő jogszabályi rögzítése. A szakterületen dolgozók számára a releváns szakirányú továbbképzésekben való részvétel támogatása jelenthet minőségi előrelépést.

H/13094. számú Országgyűlési Határozati Javaslat a Nemzeti Fejlesztés

2030 - Országos Fejlesztési és Területfejlesztési Koncepcióról

4. Az Országgyűlés a nemzeti jövőkép elérése érdekében a Koncepcióban foglalt négy hosszú távú, 2030-ig szóló átfogó fejlesztési célt jelöl ki. A négy cél a társadalom és gazdaság egészének szól, beleértve a társadalom és a gazdasági környezethez való viszonyulást és a környezeti szempontokat is. Az átfogó célok a gazdasági és társadalmi fordulatot célozzák meg, az alábbiak szerint: a) értékteremtő, foglalkoztatást biztosító gazdasági fejlődés, b) népesedési fordulat, egészséges és megújuló társadalom, c) természeti erőforrásaink fenntartható használata, értékeink megőrzése és környezetünk védelme, d) térségi potenciálokra alapozott, fenntartható térszerkezet.

Az Országos Területfejlesztési Koncepció célja, hogy – az Országos Fejlesztéspolitikai Koncepcióval összhangban – kijelölje az ország területfejlesztési politikájának célkitűzéseit, elveit és prioritás-rendszerét, megteremtve a területi szempontok konzekvens érvényesítésének lehetőségét, mind az ágazati szakpolitikák, mind az országos és területi programok kidolgozásában. Ezáltal megadja a nemzeti fejlesztési tervezés, az OFK területi vetületét is. A területfejlesztési politika fő funkciója az ország területileg harmonikus és hatékony működésének és kiegyensúlyozott, fenntartható területi fejlődésének megteremtése, valamint a területi leszakadás mérséklése.

A területfejlesztési politika 2020-ig megfogalmazott átfogó céljai:

5. *Decentralizáció és regionalizmus*: a régiók és a kistérségek szerepének erősítése a területfejlesztésben, valamint gazdasági és intézményi hálózatok létrejöttének segítése

A Nemzeti Stratégiai Referenciakeret (Új Magyarország Fejlesztési Terv, majd 2010 után Új Széchenyi Terv) stratégiai átfogó célja (1) a foglalkoztatás bővítése és (2) a tartós növekedés elősegítése

(1) A foglalkoztatás bővítésének specifikus céljai:

- az egyén foglalkoztathatóságának javítása, munkaerő-piaci aktivitásának növelése regionális sajátosságokhoz igazodó összehangolt beavatkozásokkal,
- a munkaerő-kereslet bővítése, több és jobb munkahely teremtésének ösztönzése (különösen a hátrányos helyzetű térségekben),
- a kereslet és a kínálat összhangját biztosító munkaerő-piaci környezet fejlesztése.

Indikátorok:

- születéskor várható egészségesben eltöltött életevek száma átlagának (HALE-index) a növekedése,
- az aktív korú (15–64 éves) népesség aktivitási rátájának növekedése,
- a munkaerőpiacot elhagyók átlagos életkora,
- a létrejövő és a megszűnő munkahelyek tekintetében bekövetkező pozitív változás,
- az iskola befejezése és a munkába állás között eltelt idő rövidülése,
- a nemek közötti foglalkoztatási különbségek csökkenése a kritikus korcsoportokban,
- a 45 perc alatt közúton és tömegközlekedéssel elérhető munkahelyek átlagos számának növekedése.

2/2012. (VI. 5.) EMMI rendelet

a helyi esélyegyenlőségi program elkészítésének részletes szabályairól

2. § (1) A települési önkormányzat a helyzetelemzés alapján a Korm. rendelet 5. §-ának megfelelő, öt évre szóló intézkedési tervet készít a 3. mellékletben meghatározott forma szerint.

(2) Az intézkedési tervben a helyzetelemzés következtetései alapján feltárt problémákhoz kapcsolódóan kell meghatározni a helyi esélyegyenlőségi program céljait, valamint az azok elérését szolgáló intézkedéseket.

(3) Az intézkedési tervben gondoskodni kell a települési önkormányzatra vonatkozó további fejlesztési tervek, koncepciók, programok és a helyi esélyegyenlőségi program célkitűzéseinek összhangjáról, különös tekintettel a közoktatási esélyegyenlőségi tervre és az integrált településfejlesztési stratégia antiszegregációs célkitűzéseire.

(4) Az intézkedési tervben esélyegyenlőségi területenként kell bemutatni az intézkedéseket, azok elvárt eredményeit, fenntarthatóságát, és a végrehajtáshoz szükséges erőforrásokat, valamint a végrehajtás ütemezését és felelősét.

302/2006. (XII. 23.) Korm. rendelet a védett foglalkoztatók részére fenntartott közbeszerzések részletes szabályairól

1. § (1) Ezt a rendeletet a Kbt. 17/A. §-ában meghatározott, a Kbt. 4. §-ának 33/A. pontjában szociális foglalkoztatási engedéllyel rendelkező szervezetként, valamint 36/B. pontjában védett foglalkoztatóként, illetőleg védett szervezeti szerződést kötött szervezetként meghatározott szervezet (a továbbiakban együtt: védett műhely) számára fenntartott közbeszerzési eljárásra [Kbt. 2. § (1) bekezdés] kell alkalmazni.

2. §(1) E rendelet hatálya alá tartozó árubeszerzésekre és szolgáltatás beszerzésekre irányuló közbeszerzési eljárásokban az ajánlatkérő a részvétel jogát fenntarthatja a védett műhelyek számára.

2015. évi CXLI. törvény a közbeszerzésekről

33. § (1) Az ajánlatkérő a közbeszerzési eljárásban való részvétel jogát fenntarthatja, vagy a Kormány által elrendelt esetben köteles fenntartani az olyan, védett munkahelynek minősülő szervezetek, továbbá szociális foglalkoztatási engedéllyel rendelkező szervezetek számára, amelyek 30%-ot meghaladó mértékben megváltozott munkaképességű vagy hátrányos helyzetű munkavállalókat foglalkoztatnak, valamint az olyan szociális foglalkoztatás keretében szociális intézményben ellátottakat foglalkoztató szervezeteknek, amelyek 30%-ot meghaladó mértékben fogyatékos munkavállalókat foglalkoztatnak. Az ajánlatkérő úgy is rendelkezhet, vagy a Kormány által elrendelt esetben köteles úgy rendelkezni, hogy a közbeszerzési szerződést olyan munkahely-teremtési program keretében kell teljesíteni, amelynek keretében legalább 30%-ban megváltozott munkaképességű, fogyatékos vagy hátrányos helyzetű személyek kerülnek alkalmazásra a szerződés teljesítése során (védett munkahely-teremtési program). Erre a tényre az eljárást megindító felhívásban az ajánlatkérőnek hivatkoznia kell.



**Szimbiózis
Alapítvány**



EMBERI ERŐFORRÁSOK
MINISZTERIUMA



Fogyatékos Személyek
Esélyegyenlőségéért
Közhatalú Nonprofit Kft.

