

*OFA EQUAL program
2004/E22 HU-15*

***Megváltozott munkaképességű emberek
foglalkoztatásához szükséges
a foglalkoztatási rehabilitáció érdekében
új érdekeltségi rendszer kidolgozása
elsősorban a célvállalati tevékenységhez
kapcsolódóan***

*Sanyi Kereskedelmi és
Rehabilitációs Foglalkoztató Kft*

Tartalom

1. Bevezetés	3
<i>A tanulmány kapcsolódása a projekthez</i>	3
1.2. A tanulmány célja	3
1.3. A tanulmány tárgya	4
1.4. A tanulmány munkamódszere	6
2. A foglalkoztatás jogi szabályozásának összehasonlító elemzése	7
2.1. Jogi szabályozás célja	9
2.2. Foglalkoztatási rehabilitációba bevonható megváltozott munkaképességű személyek köre	10
2.3. Támogatások fajtái, mértéke	11
2.4. A rehabilitációs foglalkoztatás elvárt céljainak megvalósulása	13
3. A munkaadók foglalkoztatási tapasztalatai alapján a jogi szabályozásban fellelhető problémák	15
4. Dolgozói kérdőív kiértékelése	19
4.1. Sanyi Kft tevékenysége, rövid bemutatkozás	19
4.2. Dolgozói kérdőív	22
5. Javasolt köztes munkaerőpiaci modell	31
Felhasznált irodalom	34
Kérdőív	35

1. Bevezetés

1.1. A tanulmány kapcsolódása a projekthez

A tanulmány a Variációk foglalkoztatási rehabilitációra című E/022 azonosító számon nyilvántartásba vett projekthez kapcsolódik, melynek feladata olyan köztes munkaerő-piaci szolgáltatás kidolgozása, amely lehetőséget biztosít mind a fogyatékos, mind az egészségkárosodott személyeknek a valós munkavállalói szerep elsajátítására és gyakorlására, melynek eredményeképpen ezek az emberek akár a nyílt munkaerőpiac szereplőjévé válhatnak.

Jelenleg nincs terepe és nincs szolgáltatás arra, hogy a potenciális munkavállaló felkészülhessen és begyakorolhassa a munkavállalói szerepet, ezért a projekt célja egy ennek a célnak megfelelő újszerű, támogató jellegű köztes munkaerőpiaci szolgáltatás modellezése. A projektben ezért részt vesznek partnerként a munkaerőpiaci szereplők: munkaadók, munkavállalók, képzőhelyek.

E tanulmány a munkaadók – ezen belül is a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató gazdasági társaságok – szempontjából tekinti át ezt a témakört, és a múltbeli tapasztalatok összegzése után javaslatot tesz a hiányzó munkaerőpiaci szolgáltatás modelljére.

1.2. A tanulmány célja

Ez a tanulmány a gazdasági társaságokban – ezen belül is alapvetően a korlátolt felelősségű társaságok által – foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációs célú foglalkoztatásának rendszerét vizsgálja meg, majd az eddig alkalmazott támogatási és érdekeltségi rendszerek elemzésén keresztül bemutatja a tapasztalt részben vagy teljesen megoldott illetve megoldatlan tényezőket, hogy ebből le tudjuk

vonni mindazokat a tanulságokat, melyek elvezetnek a javasolt új érdekeltségi rendszer szempontjaihoz, összefüggéseihez.

A tanulmány megkísérli a foglalkoztatásban szereplők érdekeinek végigkísérése alapján bemutatni, hol lehetséges megteremteni az érdekek összhangját.

A tanulmány a múlt és a jelen tapasztalatai alapján – az alkalmazott rendszerek előnyeinek és hátrányainak bemutatásával – megpróbál egy olyan egymásra épülő mind polgári, mind gazdasági társasági formákat tartalmazó lépcsős rendszer mintát javasolni, mely végig tudná kísérni a megváltozott munkaképességű emberek visszavezetését a foglalkoztatás piaccgazdasági szférájába.

Az előzőek érdekében egyrészt a téma jogi szabályozását tanulmányoztuk, másrészt megvizsgáltuk e szabályozás céljainak megvalósulását a gazdasági társaságok szempontjából, továbbá az e társaságoknál foglalkoztatott megváltozott munkaképességű dolgozóktól is gyűjtöttünk véleményt a mellékelt kérdőív kitöltésének kérésével. (1. számú melléklet)

A tanulmány megírását azért halasztottuk el két hónappal, mert a jelenleg érvényben lévő szabályozás – mely 2007. július 1. napjától van hatályban - rendszerében is és mértékében is eltér az előzőtől, így szükség volt az elemzéséhez a tapasztalatokra.

1.3. A tanulmány tárgya

*A nemzetközileg egységes értelmezés érdekében először is tisztáznunk kell a **megváltozott munkaképességű emberek** fogalmát, majd azt, hogy a nekik célzott társadalmi juttatások közül, melyikről ad véleményt és javaslatot a tanulmány.*

A szociális védelem integrált európai statisztikai rendszere (ESSPROS) módszertani kézikönyve szerint (3.1 25) „a rokkantság olyan, előreláthatólag

állandó, vagy az előírt időtartamnál tartósabb fizikai vagy szellemi károsodottság, amely teljesen, vagy részlegesen képtelenné tesz a gazdasági tevékenységben való részvételre, illetve a normális életvitelre”. Ennek a meghatározásnak megfelelően a megváltozott munkaképességű ember olyan végleges vagy időszakos fizikai és/vagy szellemi károsodottsággal él együtt, amely teljesen vagy részlegesen képtelenné teszi a gazdasági tevékenységben való részvételre, továbbá lehetséges, hogy a normális életvitelre is

Ugyanezen kézikönyv bemutatja a szociális védelmen belül a „rokkantság” funkció juttatásainak osztályozását, mely a következő:

„Rokkantság” funkció juttatásainak osztályozása

A. Pénzbeni juttatások

- rokkantsági nyugdíj
- korhatár előtti nyugellátás a csökkent munkaképesség miatt
- gondozási juttatás
- a csökkent munkaképességűek gazdasági integrációja
- egyéb pénzbeni juttatások

B. Természetbeni juttatások

- elhelyezés
- segítség a napi feladatok ellátásában
- rehabilitáció
- egyéb természetbeni juttatások

A pénzbeni juttatások között található a **csökkent munkaképességűek gazdasági integrációja** fogalom, mely az általában védett munkahelyeken, az állapotukra adaptált munkát vállaló, vagy szakmai képzésben részt vevő rokkantak támogatását (általában a foglalkoztató szervezeten keresztül közvetve) foglalja magába.

A csökkent munkaképességet a rehabilitáció hivatott kompenzálni. A **rehabilitáció** fogalmát a WHO húsz évvel ezelőtt hivatalosan meghatározta a következőképpen: „olyan szervezett segítség, melyre egészségükben, testi, szellemi épségükben tartósan vagy véglegesen károsodott emberek rászorulnak a társadalomba, közösségbe történő visszailleszkedésük érdekében. Orvosi, szociális, pedagógiai és foglalkoztatási intézkedések

koordinált, személyre szabott összessége, célja, hogy a megváltozott munkaképességű rehabilitált, megelégedett, boldog, és lehetőleg teljes értékű polgára maradhasson a társadalomnak.”

Ez a tanulmány a juttatások egy kis szeletét, a foglalkoztatási rehabilitációt, és azon belül is a gazdasági társaságokon belüli foglalkoztatási rehabilitációt mutatja be Magyarországon.

1.4. A tanulmány munkamódszere

A tanulmányban összehasonlító elemzéssel bemutatjuk 1996. évtől napjainkig a gazdasági társaságok által megkapható rehabilitációs tevékenységet segítő támogatás jogi szabályozásának

- célját,*
- az ennek keretében a foglalkoztatási rehabilitációba bevonható megváltozott munkaképességű emberek körét,*
- a támogatás fajtáit, mértékét,*
- a rehabilitációs foglalkoztatásban részt vevő megváltozott munkaképességű munkavállalók létszámának alakulását,*
- az elérni kívánt cél megvalósulásának értékelését.*

A rehabilitációs foglalkoztatásban szerzett tapasztalatok alapján fel szeretnénk hívni a figyelmet néhány problémára, melynek megoldása, véleményünk szerint elengedhetetlen a köztes munkaerőpiaci rehabilitációs foglalkoztatás megvalósításához.

Kérdőíven (melynek mintáját mellékeljük) tájékozódunk megváltozott munkaképességű dolgozóink véleményéről az alábbiakra vonatkozóan:

- kíván-e változtatni jelenlegi élet helyzetén,*
- szeretne-e továbbképzésben részt venni, ha igen, milyen típusún,*

- hasznára válna-e valamelyik vagy mindegyik tréning elvégzése,
- milyen feltételekkel találna másik munkahelyet,
- mit lát legnagyobb korlátjának élethelyzetében
- hogy érezné magát olyan munkakörnyezetben, ahol nincs másik megváltozott munkaképességű dolgozó.

E kérdőív kiértékelésének eredményét is figyelembe vettük a javasolt köztes munkaerőpiaci szolgáltatás modell kialakításánál.

2. A foglalkoztatás jogi szabályozásának összehasonlító elemzése

A rehabilitációs foglalkoztatáshoz nyújtható támogatások jogi szabályozása három időszakra bontható, melyek az alábbiak:

A. **1983 – 1995. években a szabályozás teljesen zárt, egyedi elbírálású,** a támogatás egy jogszabály a 8/1983.(VI.29) EüM - PM együttes rendelet alapján volt folyósítható. Hat állami célszervezetet hoztak létre, ezek illetve a későbbiekben kijelöltek egyedileg megállapított 135 % és 550 % közötti támogatásban részesültek.

B. **1996 – 2005. években** ugyanezen jogszabály változása folytán a szabályozás **normatívvá vált.** A gazdasági szervezetek az általuk foglalkoztatott megváltozott munkaképességű dolgozók létszámának az átlagos statisztikai állományi létszámához viszonyított arányától függő dotációs kulccsal vehették igénybe a támogatást megváltozott munkaképességű dolgozónként legfeljebb az érvényes minimálbér 45% - 135 %-áig. Amennyiben a gazdasági társaság eleget tett a célszervezetté válás nem túlzott követelményrendszerének, kiemelt támogatásban részesülhetett. A

megváltozott munkaképesség ill. fogyatékoság fokától függően a támogatás mértéke megváltozott munkaképességű dolgozónként legfeljebb az érvényes minimálbér 150% - 380 %-a, 2001. évtől 135 % - 320 %-a. A támogatás %-a növekedett +30 ill. 60 %-kal majd 2001. évtől +20 ill. 40 %-kal, ha a telephely a székhelytől 25 km-nél távolabb helyezkedett el. A szabályozás normatívvá válásával együtt megjelent a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásának eredményeképpen megtermelendő árbevétel követelménye, mint korlát az igénybe vehető dotációnál.

2005. január 1-vel közvetve korlátozásra került a foglalkoztatható megváltozott munkaképességű munkavállalók létszáma azzal a jogszabályi módosítással, amely lényegében azt tartalmazta, hogy 2005. évben havonta csak a 2003. december havi dotáció mértékéig igényelhető dotáció, így amelyik cég 2004. évben növelte megváltozott munkaképességű létszámát, az a növekményre dotációt igényelni nem tudott, vagy ki tudta gazdálkodni a különbséget vagy kénytelen volt elbocsátani a növekmény létszámát.

C. 2006.01.01. napjától a jogi szabályozás alapjaiban megváltozott.
*A támogatás igénybevételének feltételévé vált (a gazdasági szervezetek a felkészülésre kaptak 1,5 évet - **2007. július 1-től** kötelező) a munkáltatók **akkreditációja**, mely tanúsítja, hogy a munkáltató rendelkezik azokkal a személyi és tárgyi feltételekkel, amelyek biztosítják a megváltozott munkaképességű személyek egészségi állapotának és fogyatékoságának megfelelő munkahelyi környezetben megvalósuló foglalkoztatást, és tevékenységével elősegíti a munkavállalók képességeivel elérhető legmagasabb szintű foglalkoztatás megvalósítását. Ennek a tanúsítványnak (alap, rehabilitációs, kiemelt) a kiadásával ismeri el az állam a munkáltató foglalkozási rehabilitációs tevékenységét, csak ennek megléte alapozza meg a munkáltató rehabilitációs támogatás igényét.*

*A gazdálkodó szervezet nem normatívan, hanem **pályázat** elnyerése útján kaphat támogatást. Pályázhat bértámogatásra (munkahelymegtartó, rehabilitációs és segítő személyzet) és - kiemelt tanúsítvány birtokában - költségkompenzációs támogatásra. A költségkompenzációs pályázat ugyan*

három évre köttetik, azonban a benne lévő számszaki támogatás csak egy évre kerül meghatározásra. Nincs garancia arra, hogy az igényelhető támogatásra a szerződést megkötik, akkor is elutasíthatják, ha a pályázó minden követelménynek megfelel, arra való hivatkozással, hogy a pályázatra szánt keret elfogyott. A bér- és költségkompenzációs támogatás együttes összege nem haladhatja meg a megváltozott munkaképességű dolgozóknak kifizetett munkabér és az utánuk megfizetett járulékok együttes összegét. Sajnos a megváltozott munkaképességű dolgozók döntő többsége legfeljebb betanított munkát tud végezni, így a bértámogatás folyósítási korlátja csak a minimálbér igénybevételét teszi lehetővé.

A harmadik lényeges változás az, hogy míg a normatív támogatásra lehetett előleget igényelni az államtól, ez a pályázati támogatás csak utólag, mindennek a pénzügyi teljesítése után jár, tehát a megváltozott munkaképességű dolgozók egy havi munkabére és járulékai összegének megfelelő plusztőkét kellett előteremteni minden gazdálkodó szervezetnek másfél év alatt.

2.1. Jogi szabályozás célja

A rehabilitációs foglalkoztatás célja a megváltozott munkaképességű emberek társadalomba való visszavezetésének elősegítése, és ezen belül a munkaképesség rehabilitációval történő helyreállítása a foglalkoztatási esélyegyenlőség megteremtése érdekében.

Ez a cél természetesen több lépcsőben (orvosi, pszichológiai, szociális, foglalkozási) realizálódik minden egyes rehabilitálandó személynél, és a lépcsősor utolsó pontján áll a gazdasági társaság. Az itt végzendő rehabilitációs foglalkoztatás célja, hogy a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak többsége alkalmassá váljon – egyénre megfogalmazott rehabilitációs tervek (képességek, készségek fejlesztése, esetleges képzés, stb.) megvalósítása eredményeképpen - a normál munkahelyeken elvártak teljesítésére, azaz integrálódni tudjon a piaccgazdaságba.

A gazdasági társaságok munkaviszony keretében foglalkoztatják megváltozott munkaképességű dolgozóikat és keményen részt vesznek a piaci versenyben, ezzel készítik fel az általuk foglalkoztatottakat a nyílt munkaerőpiaci versenybe való kilépésre.

2.2. Foglalkoztatási rehabilitációba bevonható megváltozott munkaképességű személyek köre

A 8/1983.(VI.29) EüM - PM együttes rendelet szerint a foglalkoztatási rehabilitációba bevonható minden olyan öregségi nyugdíjkorhatárt el nem ért minimum napi 4 órás munkaviszonyban (a bedolgozókra vonatkozó szabályokat nem elemezzük, mert ebben nincs tapasztalatunk) foglalkoztatott személy, aki

- munkaképesség csökkenésének mértéke az Országos Orvos Szakértői Intézet szakvéleménye szerint minimum 40 % vagy

- súlyos fogyatékosnak minősül

: látásfogyatékosága 67 %-os vagy azt meghaladja, így vak ill. gyengén látó vagy

: súlyos értelmi fogyatékos vagy

: halláskárosodása a 60dB hallásküszöb értéket eléri vagy meghaladja, így siket vagy súlyosan nagyothalló vagy

: súlyos mozgáskorlátozott

A gazdasági társaság által a foglalkoztatási rehabilitációba bevonható megváltozott munkaképességű személyek köre több mint 20 éven keresztül lényegesen nem változott. A bevonható kört a 2006. január 1-től 2007. július 1-ig fokozatosan hatályon kívül helyezett 8/1983.(VI.29) EüM - PM együttes rendelet és az ugyanezen időszakban életbe lépő 177/2005.(IX.2.) Kormányrendelet változtatta meg.

Egyrészt kizárták a foglalkoztatási körből a szociális intézményen belüli lehetséges munkavállalókat – ők általában súlyos fogyatékosággal élő rendszeres és tartós munkavégzésre alkalmatlanok -, mivel 2006. július 1-től

még kiemelt tanúsítvánnyal rendelkező gazdasági társaság sem végezhet rehabilitációs foglalkoztatást szociális intézményen belül, másrészt az 50 % alatti munkaképesség csökkenéssel rendelkező megváltozott munkaképességű munkavállalókat bevonja a támogatható körbe.

2.3. Támogatások fajtái, mértéke

A szabályozás tehát az alábbi támogatási formák igénybevételét teszi lehetővé a gazdasági társaságok számára a vizsgált időszakban. A táblázat összehasonlító módon tartalmazza a támogatás jogszabályát, nevét, fajtáját, fő feltételét, alanyát, támogatás mértékét, és még néhány jellemzőjét.

1. számú táblázat

A gazdasági társaságok által igényelhető rehabilitációs támogatások összehasonlító táblázata

időszak	1983 - 1995	1996 - 2000	2001 - 2005	2006. I. félév	2006. II. félév	2007. I. félév	2007. II. félévtől
jogszabály	8/1983 (VI.29) EüM - PM együttes rendelet						
							177/2005 (IX.2.) Kormány rendelet
támogatás neve	normatív támogatás						bértámogatás + költségkompenzációs támogatás
fajtája	egyedi	normatív					pályázat
elnyerésének feltétele	kijelölés	az átlagos állományi létszámhoz viszonyított megváltozott munkaképességű létszám arány > 5 %					akkreditálás
alanya	?	minimum 40 %-ban megváltozott munkaképességű vagy súlyosan értelmi fogyatékos vagy súlyosan hallássérült vagy súlyosan mozgássérült vagy súlyosan látássérült személy					megváltozott munkaképességű vagy súlyosan értelmi fogyatékos, vagy súlyosan hallássérült, vagy súlyosan mozgássérült, vagy súlyosan látássérült személy
foglalkoztatás helyszíne	lehet szociális intézményen belül				nem lehet szociális intézményben		
foglalkoztatás jogviszonya	?	minimum napi 4 órás munkaviszony					

időszak	1983 - 1995	1996 - 2000	2001 - 2005	2006. I. félév	2006. II. félév	2007. I. félév	2007. II. félévtől
támogatás mértéke függ	?	foglalkoztatott létszám mmk létszám és foglalkoztatott létszám aránya célszervezeti kijelölés megléte ha igen: munkaképesség csökkenés mértéke foglalkoztatás helyének távolsága központtól, foglalkoztatás szociális intézményben van-e					elnyert tanúsítvány fokozata, foglalkoztatott létszám mmk és össz létszám aránya rehabilitációs és munkahelyteremtő bértámogatásnál a munkaképesség csökkenés ill. fogyatékoság foka
elérhető támogatás mértéke a minimálbér arányában	5.5	2.4	2	1.8	1.6	1.5	1.4

Nem tartottuk értelmét kiszámítani az 1 főre eső dotáció mértékét havonta, mivel a minimálbér változás mértéke értékelhetetlenné tette volna az összehasonlítandó adatokat. (Pl. 2000. évben a minimálbér 25.500 Ft volt, 2001. évben már 40.000 Ft, 2002. évben 50.000 Ft, 2004. évben 53.000 Ft)

Az összehasonlíthatóság érdekében vettünk egy 50 fő megváltozott munkaképességű foglalkoztató gazdasági társaságot, ahol a székhelyen 20 főt, egy 26 km-re lévő napközi otthonban 10 főt, egy 25 km-re lévő bentlakásos otthonban 10 főt és egy 200 km-re lévő önkormányzattól kapott telephelyen szintén 10 főt foglalkoztatnak. Erre a létszámmintára számítottuk ki az elnyerhető dotáció maximális mértékét. A 2. számú táblázatból kitűnik, hogy az elérhető dotáció mértéke folyamatosan csökkent, míg egy célszervezet 1996. évben a minimálbér 2,4 szeresét vehette igénybe dotációként, 2007. évben már csak ennek 58 %-át, azaz a minimálbér 1,4 szeresét.

Az is látható, hogy a támogatáshoz jutáshoz egyre több feltételnek kell eleget tenni. 2007. július 1-től a támogatás bármilyen formájának igénybevételéhez egyrészt le kell folytatni az akkreditációs eljárást, és ki kell érdemelni a tanúsítványt, másrészt pályázatot kell benyújtani a telephely szerint illetékes regionális munkaügyi központhoz a bértámogatásra illetve az FMM-hez a költségkompenzációs támogatásra.

2.4. A rehabilitációs foglalkoztatás elvárt céljainak megvalósulása

A KSH 2002. II. negyedévében lefolytatott a lakosság gazdasági aktivitásának rendszeres felméréséhez kapcsolódó vizsgálat szerint a tartósan fennálló egészségi problémával, fogyatékkal élők száma 748.174 fő, ezen belül a munkavállalási korú személyek száma 656 ezer fő. Ebből a körből a munkaerőpiacon 95 ezer fő – alig 15 % - jelenik meg, a foglalkoztatásban lévő személyek száma 86 ezer fő, az érintettek 13 %-a. A megváltozott munkaképességű dolgozók egyharmadát – 31 ezer főt - célszervezetek foglalkoztatják. A 2002. évben fizetett dotáció 90 %-át célszervezetek vették igénybe. 2002. évre közismertté vált a gazdasági társaságok körében a normatív támogatás igénybevételének lehetősége a rehabilitációs foglalkoztatásra. Egyre több társaság kezdte meg a foglalkoztatást, és nyerte el a célszervezeti kijelölést. 2003. évben a normatív támogatást igénylők által foglalkoztatott megváltozott munkaképességűek létszáma már több mint 52 ezer fő. 2004. évben az igénybe vett normatív támogatás a 2002. évinek a duplája, a tárgyévre tervezettnek több mint másfélszerese. Nemcsak a gazdasági társaságok kezdeményezték újabb és újabb foglalkoztatók létrehozását, hanem az önkormányzatok is kezdeményezői és támogatói (pl. bérleti díj nélkül adták használatba a foglalkoztató helyiségét) voltak.

2004. évben rendkívüli országos célvizsgálat keretében márciustól május végéig 180 munkáltató 494 telephelyét vizsgálta le az Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatal, az Állami Népegészségügyi és Tisztai Szolgálat, az Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség, és a következő megállapításokat tette:

- A célszervezetekben – főként a régebben foglalkoztatóknál – aránytalanul magas a súlyosan ill. halmozottan fogyatékos szociális intézményben gondozottak foglalkoztatásának aránya – nem meglepő, mivel ezen dolgozókra volt a legmagasabb az igénybe vehető dotációs kulcs, tehát a gazdálkodó szervezetek csak eleget tettek a jogszabály által közvetített elvárásnak

- *A szociális otthonokban foglalkoztatottakat teljesítménybérben foglalkoztatták, és általában alacsony teljesítménybért fizettek nekik – ez ismét szabályozási anomália volt, a dotációs kulcsot a cég nem a telephelyenkénti átlagkeresetre (maximum a minimálbérre), hanem a cégtágra számolhatta, így kihasználta a jogszabály által adott kiskaput*
- *Általános tapasztalat volt, hogy a munkavégzés nem a megváltozott munkaképességű dolgozó egészségügyi állapotához, képzettségi szintjéhez igazodik, hanem a gazdálkodó szervezet által szerzett általában egyszerű betanított munka – valóban, a dotációs jogszabályban 2007. július 1-ig nem fogalmazódott meg semmilyen követelmény a rehabilitációs tevékenységre vonatkozóan*

Összegezve megállapíthatjuk, hogy a gazdasági társaságoknál a foglalkoztatási rehabilitáció, mint tartalmában, céljában, fogalmában, rendszerében, szervezetében elvárt követelmény csak a 2005. év végén kiadott munkáltatók akkreditálására vonatkozó jogszabályban fogalmazódott meg, addig ez semmilyen tartalommal nem került feltöltésre, így a munkáltatók csak saját szociális vénájuk vagy egyéni érdekeltségük, továbbá a rájuk vonatkozó törvények által közvetített követelményrendszerek alapján értelmezték, hogy mit kell tenniük foglalkoztatási rehabilitáció címén. Miután ennek a jogszabálynak eleget tenni 2007. július 1-től kell, még csak a körülmények megteremtésénél tartunk, és annál, hogy kötelező, a rá vonatkozó jogszabályok által közvetített munkáltatói érdekek – a szabályozás új volta miatt – még nem teljesen kristályosodtak ki.

3. A munkaadók foglalkoztatási tapasztalatai alapján a jogi szabályozásban fellelhető problémák

Megállapítottuk, hogy a foglalkoztatási rehabilitáció, mint követelmény megfogalmazása és tartalmi elemekkel való feltöltése csak 2005. év végén került kiadásra

Az új szabályozás szerint a gazdasági társaság kiérdemelhet alap, rehabilitációs, illetve kiemelt tanúsítványt. Tekintsük át, hogy milyen követelményrendszernek kell ehhez eleget tennie.

3. számú táblázat

ALAP TANÚSÍTVÁNY	REHABILITÁCIÓS TANÚSÍTVÁNY	KIEMELT TANÚSÍTVÁNY
<p>Munkáltató</p> <ul style="list-style-type: none"> - cégbejegyzés, nyilvántartásba vétel megtörtént, egyéni vállalkozói igazolvány kiadva - minimum 1 naptári év működés 	<ul style="list-style-type: none"> + megváltozott munkaképességű munkavállalók több mint fele rehabilitációs foglalkoztatásban vesz részt 	<ul style="list-style-type: none"> + megváltozott munkaképességű munkavállalók statisztikai állományi létszámhoz viszonyított aránya meghaladja az 5 %-ot az előző 1 évben + az előző 6 hónapban az átlagos statisztikai állományi létszám minimum 50 fő +irányítási és döntési folyamatai szabályozottak, rendelkezik működési, gazdasági, műszaki szabályzatokkal
<p>Szakmai követelmény</p> <ul style="list-style-type: none"> - szándékozik megváltozott munkaképességű dolgozót munkaviszonyban foglalkoztatni - a rehabilitációs munkavégzés a munkáltató feladatainak ellátása érdekében történik 	<ul style="list-style-type: none"> + esélyegyenlőségi terv + segítő szolgáltatás igénybevételének biztosítása + személyes rehabilitációs tervek készülnek +foglalkoztatási rehabilitációs szakmai program +rehabilitációs megbízott ill. munkatárs alkalmazása 	<ul style="list-style-type: none"> + a rehabilitációs foglalkoztatás mellett biztosított a közösségi munkavégzés lehetősége + lehetővé teszi képzéshez illetve képzettséghez kötött munkakörök betöltését + biztosítja a rehabilitációhoz szükséges képzési lehetőséget, elősegíti a képzésben való részvételt + minimum 3 tagú rehabilitációs bizottságot működtet +ha szükséges, munkahelyi segítő személyt alkalmaz

ALAP TANÚSÍTVÁNY	REHABILITÁCIÓS TANÚSÍTVÁNY	KIEMELT TANÚSÍTVÁNY
Székhely/fióktelep/telephely - szakhatósági működési engedélyek - biztosítottak a biztonságos munkavégzés személyi, tárgyi és szervezeti feltételei - a munkavégzés helye akadálymentesített - a foglalkoztatás tárgyi környezete megfelel a megváltozott munkaképességű munkavállaló egészségi állapotának, fogyatékosságának	+ a foglalkoztatás megfelel a közösségi munka-végzés illetve a rehabilitációs munkavégzés feltételeinek	+ a megváltozott munkaképességű munkavállalók statisztikai állományi létszámhoz viszonyított aránya minimum 50 % az előző 6 hónapban

Az új szabályozás szerint a gazdálkodó szervezet kétfajta támogatást igényelhet:

- *a bértámogatást, mely lehet munkahely megtartó, rehabilitációs és a munkahelyi segítő támogatása továbbá*
- *költséghozzájárulási támogatást, ha kiemelt tanúsítvánnyal rendelkezik.*

A két támogatás együttes összege nem haladhatja meg a megváltozott munkaképességű dolgozóknak kifizetett bér és járulék összegét.

Az új szabályozás nagyon helyesen és régen vártan tisztázta a rehabilitációs foglalkoztatás szakmai követelményeit.

Mely rehabilitációs foglalkoztatási célban nem teszi érdekeltté a munkáltatót?

A munkavállaló nyílt munkaerőpiacra való kihelyezésében, ennek következményeképpen a komoly rehabilitációban, továbbá a képzésben sem – hiszen a képzését a cég finanszírozza, munkaidő kedvezményt köteles rá adni, és mire élvezné a hasznát – a dolgozó megnövekedett szakmai

teljesítménye révén – a dolgozó elhelyezkedik a nyílt munkaerőpiacon. (A képzés támogatása nincs benne közvetlenül a rehabilitációs támogatási rendszerben, más pályázatok valószínűleg vannak rá.) A munkáltató ellenérdekelt, mert nemhogy értékelnék a végzett erőfeszítését, még a dolgozó utáni bértámogatástól is elesik. A munkáltató akkor lenne érdekelt a nyílt munkaerőpiacra való kihelyezésben, ha ennek megtörténte után is részesülne támogatásban. Javasolnám a munkavállalónak is a támogatást, mert egyébként sok esetben elég nehéz a fejlődésre rávenni a megváltozott munkaképességűeket..

Jelenleg a munkáltató abban érdekelt, hogy amelyik munkavállalóra a munkaügyi központokkal megkötötte a bértámogatási szerződést, három évig foglalkoztassa, minden más eset plusz költségébe és energia ráfordításba kerül

A gazdasági társaságokban kétfajta rehabilitációs foglalkoztatásra van lehetőség, a közösségi munkavégzésre és a rehabilitációs munkavégzésre. A kettő között az a különbség, hogy a közösségi munkavégzés a munkára szocializálás, a rehabilitációs munkavégzés már piac által elismert értéket termelő tevékenység. A lépcsőzetesség elve ott érvényesül, hogy közösségi munkavégzés keretében a dolgozó segítséggel ismét hozzászokik a munkavégzés követelményeihez, és amikor ez már megtörtént akkor elkezd értéket termelő tevékenységét, és amikor már ezt is képes teljesíteni, kikerülhet a nyílt munkaerőpiacra.

A jelenlegi bértámogatási rendszer nem tesz különbséget a dolgozó közösségi illetve a rehabilitációs munkavégzésben való részvétele szerint, a támogatás nagysága kizárólag a munkaképesség csökkenés mértékétől függ. Egyértelmű, hogy a közösségi munkavégzés megszervezése több szellemi, humán és tárgyi erőforrás mozgósítását követeli meg. Ennek létrehozását és működtetését a támogatási rendszer nem preferálja. A költségkompenzációs támogatás legfeljebb a rehabilitációs munkavégzés többletköltségeinek egy részét ismeri el. A jelenlegi pályázati rendszer a rehabilitációs foglalkoztatás béren kívüli közvetlen költségeit (foglalkoztató bérleti díja, rezsiköltsége) nem támogatja semmilyen mértékben.

A kiemelt tanúsítvánnyal rendelkező gazdasági társaság egyidejűleg végeztet közösségi munkavégzést, rehabilitációs munkavégzést, és piacgazdasági nem védett munkavégzést. Mindezeket ugyanazon jogi keretek között, csupán két fajta foglalkoztatásához támogatásban részesül. Ezek a problémák eddig is jelen voltak:

- o Hogy felel meg a munkáltató „az egyenlő munkáért egyenlő bér jár” Munka Törvénykönyve követelménynek, mely mindhárom fajta foglalkoztatására vonatkozik? Természetesen nem határozhat meg ugyanolyan normaidőt ugyanarra a tevékenységre a közösségi munkavégzésben részt vevő, a rehabilitációs munkavégzésben részt vevő és a normál munkavállaló részére. Ha bármelyik feljelenti a Munkaügyi Bíróságon, hosszú pereskedés elé néz, és ráadásul valószínűleg el is veszi a pert.*
- o Ugyanezt a kérdést fokozhatjuk tovább is, hiszen a közösségi munkavégzés során, de még a rehabilitációs munkavégzés során is a teljesítménykövetelményeket – pont a rehabilitációs cél elérése érdekében – az egyéni rehabilitációs tervben foglaltakra figyelemmel személyre szabottan kell meghatározni. Ezt az érvényben lévő munkajogi szabályokban foglaltak miatt nem lehet jogilag megvédeni.*
- o A Munka Törvénykönyve szerint a munkáltató a minimálbért a dolgozójának köteles megfizetni. Ha a megváltozott munkaképességű munkavállaló közösségi munkavégzés keretében már ezt megkapja, mivel tudja a munkáltató rávenni, hogy nem lényegesen több bérért piac által minősített értéket termelő tevékenységet végezzen?*
- o A rehabilitációs tevékenység és a normál foglalkoztatás között pont ugyanez az ellentmondás található meg.*
- o A több éves tapasztalat azt mutatja, hogy amennyiben a munkáltató nem tudja elkülöníteni fizikailag is (minimum külön helyiségbe) a háromfajta tevékenységet, a munkavégzés színvonala, minősége, termelékenysége rövidezen a legalacsonyabb szinthez fog igazodni.*

A megváltozott munkaképességű dolgozóknak véleményünk szerint szakképzésre, hanem tréning jellegű továbbképzésre is szükségük van, azonban a támogatási rendszer egyiket sem preferálja.

Foglalkoztatói tapasztalatunk, hogy sok esetben a rehabilitációs munkavégzésre jelentkező munkavállaló nemcsak a munkavégző képessége miatt nem helyezhető ki a nyílt munkaerőpiacra, hanem külső megjelenése (pl. feltűnő helyen foga hiányzik, ruházata elhanyagolt, haja bőre ápolatlan, stb.) és szociális helyzete (pl. hajléktalan) sem teszi ezt lehetővé. A gazdasági társaság rehabilitációs foglalkoztatásába még közösségi munkavégzés esetén sem fér bele az e hiányosságokon való segítség, a munkáltató ebben teljes mértékben ellenérdekelt, hiszen e tevékenységét nem támogatják, a többi megváltozott munkaképességű dolgozót pedig demoralizálja. Ráadásul a felvételnél a munkáltató hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, ha az ilyen dolgozót nem foglalkoztatja.

Összegezve megállapíthatjuk, hogy a gazdasági társaságok rehabilitációs foglalkoztatásának célja már kikristályosodott, nagyjából egyértelművé vált, de továbbra is tartalmaz anomáliákat és ellenérdekeltségeket a foglalkoztatási rehabilitáció célja és a támogatási rendszer által közvetített érdekeltségek között.

4. Dolgozói kérdőív értékelése

4.1 A SANYI Kft tevékenysége, rövid bemutatkozás

A SANYI Kereskedelmi és Rehabilitációs Foglalkoztató Kft. 1991. december 9-én alakult. Alapító tagjai belföldi magánszemélyek. Cégünk vezetői a 2000. évben elhatározták, hogy megváltoztatják a kft-t, és a
OFA EQUAL program 2004/E22 HU-15

profitorientáltságról áttérnek az emberközpontúságra, a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatására, és erre szakosodott célszervezetté válnak, mely célt cégünk 2002. évre elérte. Annak érdekében, hogy a foglalkoztatásnál mindenki megtalálhassa a neki megfelelő rehabilitációs munkahelyet, tevékenységi körünket nagymértékben kibővítettük alapvetően kézműves, népművészeti ihletésű és nagy munkaigényű termékek gyártásával, továbbá minden olyan bér munkával, amely sok élők munkát igényel. Egyre több céggel alakítunk ki hosszú távú együttműködést bér munkára, termékgyártásra. A cég vezetői nagy hangsúlyt fektetnek az egészséges életmóddal, a természetgyógyászattal összefüggő tevékenységekre a termékeknél a magyar hagyományok tükröződésére. Foglalkozunk pl.: textilpárna és terítő gyártással, meditációs párna gyártásával, gyertya öntéssel, fül- és test gyertya készítésével, szőnyegszövésével kézi szövőszéken, szitázással, régi magyar fűszertár forgalomba hozásával, csomagolással, javítással, videó és audió kábelek összeszerelésével, javításával, fémmegmunkálással, autóalkatrész gyártással, gyakorlatilag mindennel, amire igény felmerül és meg tudunk egyezni a partnercéggel. (Ilyen szerződésünk van már több céggel.)

Külön projektünk készült a cégnél keletkezett hulladék és csomagoló anyagok hasznosítására, ezzel a céllal indult el az Alkoss Magad programunk, amely ma már több mint 50 terméket foglal magába, és kínálata folyamatosan bővül.

Összes telephelyünket sikerült 2006. év végére akkreditáltatnunk védett foglalkoztatóként, így a kiemelt tanúsítványt kaptuk meg.

Rehabilitációs tevékenységünkön belül támogattuk és szerveztük ambiciózus megváltozott munkaképességű dolgozóink betanítását, képzését, ezért foglalkoztattuk betanítóként népművészet mesterét, aki telephelyenként ezt a tevékenységet folytatta. Fülöpszállási telephelyünkön folyt az EU által támogatott EQUAL esélyegyenlőségi program keretében képzés kézi szövő és számítógép kezelő szakmákban, erről OKJ-s bizonyítványt kaptak dolgozóink.

Fülöpszállás község Kecskeméttől 40 km-re található kis település. A telephelyen foglalkoztatottak száma 30 fő körül volt, 22 db kézi szövőszéken dolgoztak megváltozott munkaképességű munkatársaink, nagy hangsúlyt fektettünk a természetes anyagok felhasználására és a régi népi motívumok felelevenítésére a szőnyeg mintákban. Sajnos eddigi tapasztalataink szerint a különleges motívumokra nincs fizetőképes kereslet vagy a nagyáruházak beszerzői szerint nincs, mindenesetre a kínált áron nem fogy ez a termék. 2006. év kezdtük 12 fő oktatását kézi szövésre az EU EQUAL program keretén belül. Az oktatáshoz már megvásároltunk 5 db kézi szövőszéket. Munkatársaink, akik természetesen megváltozott munkaképességűek, a tanfolyam elvégzése után szakképzettséget szereztek, így a sikeresen teljesített vizsga után betanított munkásból szakmunkássá váltak. A szövés és raktározás céljára új telephelyet alakítottunk ki a községen belül saját tulajdonú épületünkben, mely addig csak raktározásra volt használható.

A telephelyen még folyt ülőpárnák, diszpárnák, ágy- és asztalnemű, konyhai és gyerek textilárak gyártása, és a varráshoz és a szőnyegszövéshez használatos anyagok válogatása is, amely tevékenység természetes alapú hulladék anyagok újrahasznosítását jelenti.

A cég által foglalkoztatott megváltozott munkaképességű dolgozók létszámának és az igényelt és megkapott dotáció összegének alakulása mintaszerűen mutatta a jogszabályok által közvetített érdekviszonyokat.

4. számú táblázat

Időszak	Megváltozott munkaképességű dolgozók létszáma (fő)	Dotáció összege (ezer Ft)	Egy főre eső dotáció összege Ft/fő	Minimálbér (Ft)
2002. I. hó	44	3.459	77.888	40.000
2003. I. hó	246	24.067	97.873	40.000
2004. I. hó	306	31.109	101.663	53.000
2005. I. hó	290	32.265	111.335	57.000

Időszak	Megváltozott munkaképességű dolgozók létszáma (fő)	Dotáció összege (ezer Ft)	Egy főre eső dotáció összege Ft/fő	Minimálbér (Ft)
2006. I. hó	283	33.376	117.728	62.500
2007. I. hó	223	30.380	136.294	65.500

(A megfizetett támogatás egy része egyben állami bevétel is, mivel a bér volt a támogatás alapja, annak járuléka, adója, azaz közterhe 30 %-ban máris befizetésre került az állami költségvetésbe).

4.2. Dolgozói kérdőív

2007. év májusában kikértük megváltozott munkaképességű dolgozóink véleményét a rehabilitációs foglalkoztatásukkal kapcsolatban. Ezen belül kérdéseket tettünk fel a következőkkel kapcsolatban:

- *kíván-e változtatni jelenlegi élet helyzetén,*
- *szeretne-e továbbképzésben részt venni, ha igen, milyen típusún,*
- *hasznára válna-e valamelyik vagy mindegyik tréning elvégzése,*
- *milyen feltételekkel találna másik munkahelyet,*
- *mit lát legnagyobb korlátjának élet helyzetében*
- *hogyan érezné magát olyan munkakörnyezetben, ahol nincs másik megváltozott munkaképességű dolgozó.*

E kérdőív kiértékelésének eredményét is figyelembe vettük a javasolt köztes munkaerőpiaci szolgáltatás modell kialakításánál.

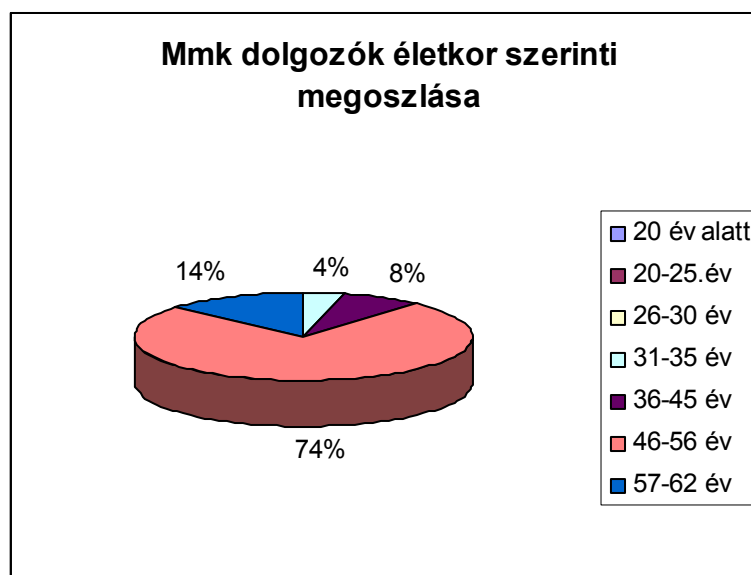
A kérdőív kitöltését, mely természetesen önkéntes és anonim volt, három kiválasztott telephelyünkön kértük megváltozott munkaképességű dolgozóinktól, a kiválasztott telephelyek egyike az volt, ahol az EQUAL program szerinti továbbképzések megvalósultak. A kérdőív minta a tanulmány mellékleteként szerepel. A telephelyek közül kettő kistélepülés, ahol szinte

nincs más foglalkoztató, egy pedig olyan település, ahol más foglalkoztató is jelen van.

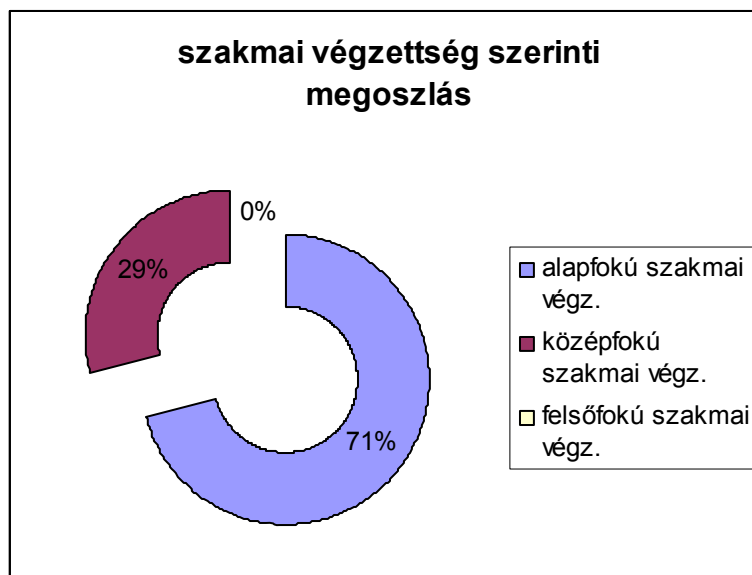
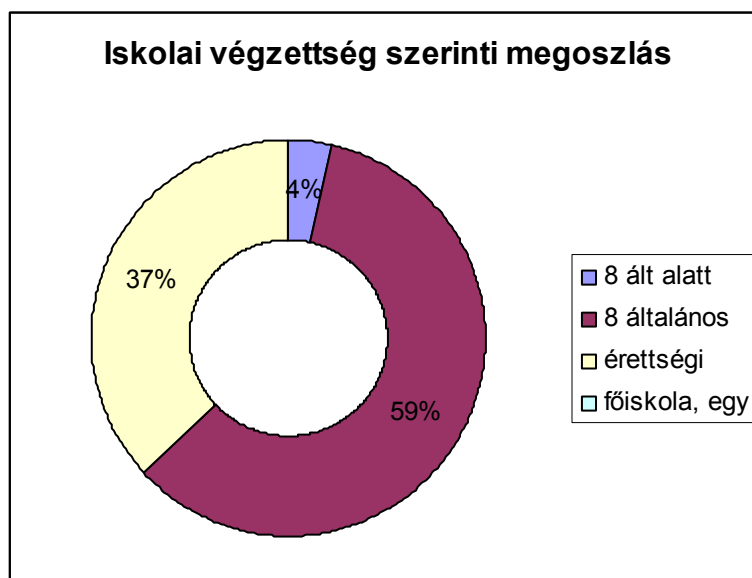
A foglalkoztatott megváltozott munkaképességű dolgozók között több a nő mint a férfi, de nem lényegesen nagyobb az arányuk.



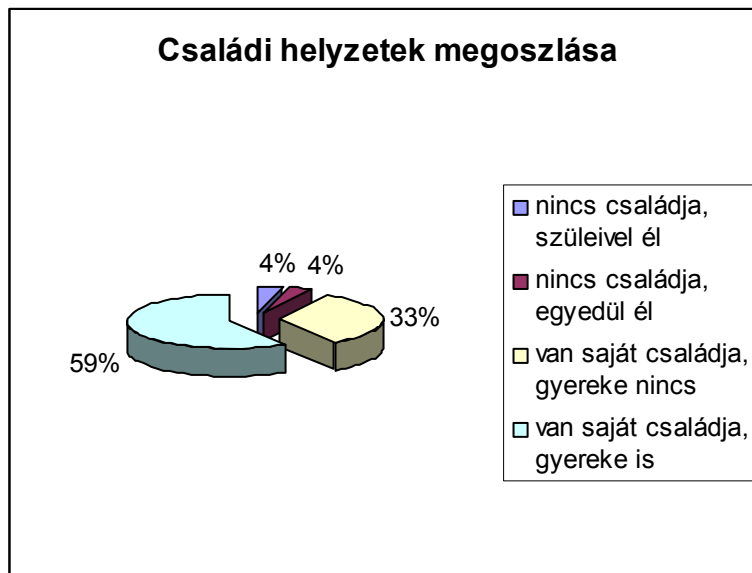
Életkor szerint a dolgozók 88 százaléka 46 év fölötti, tehát nem a munkaerőpiac által keresett korosztályba tartozik, közelebb van a nyugdíjas korosztályhoz, mint a tanulmányaikat befejezőkhöz.



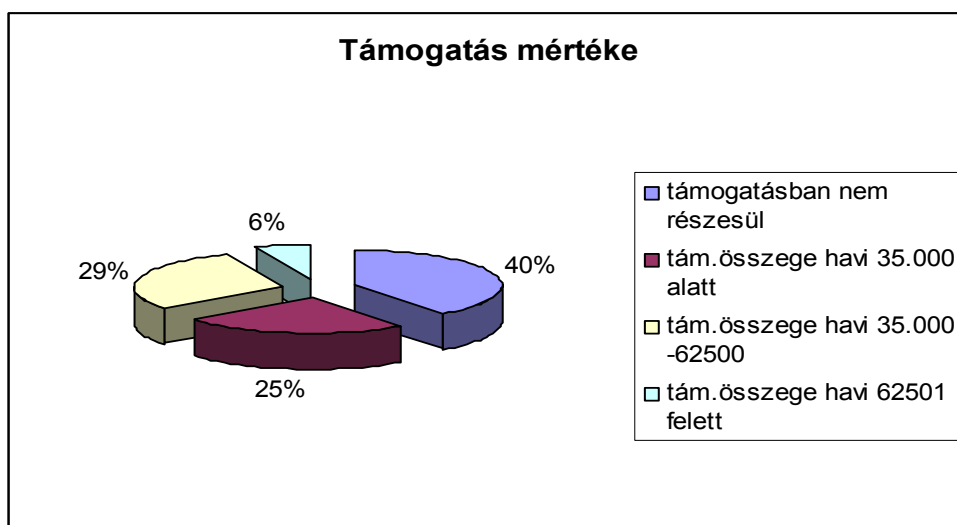
Ráadásul többségük – majdnem kétharmaduk - általános iskolai végzettséggel rendelkezik, és vagy nincs szakmai végzettségük vagy legfeljebb alapfokú, harminc százalékuk sem rendelkezik középfokú szakmai végzettséggel.



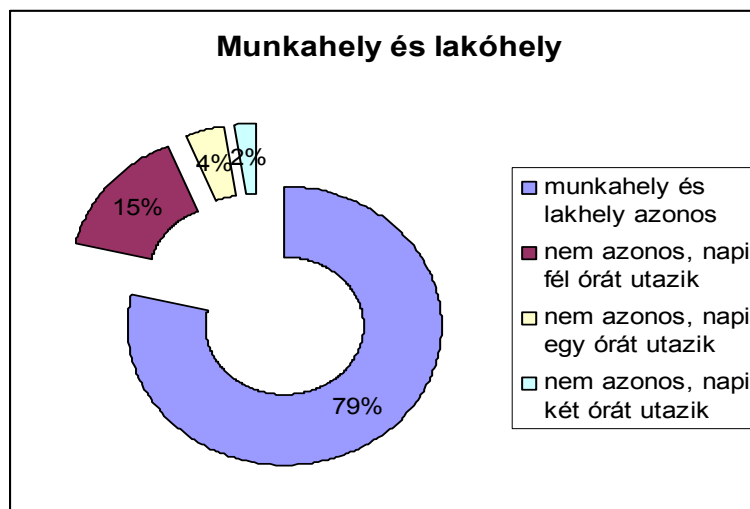
Nyolc százalék kivételével minden megváltozott munkaképességű dolgozónak van saját családja, és több mint felének gyereke is, tehát nemcsak magáról, hanem gyereke vagy gyerekei eltartásáról is gondoskodnia kell.



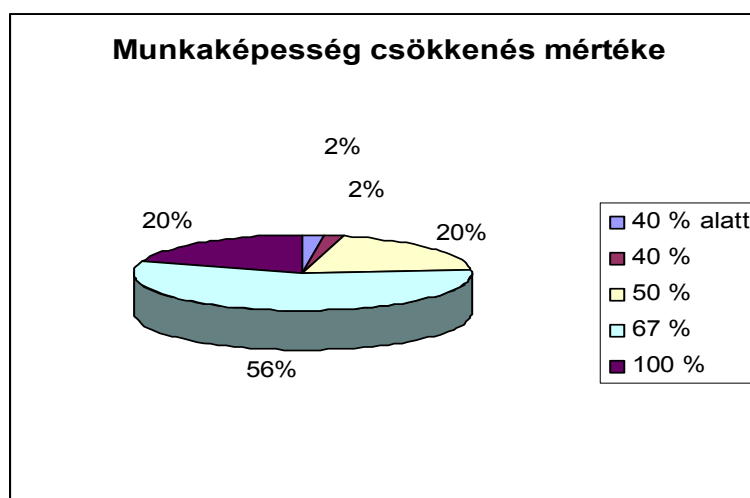
A megváltozott munkaképességű dolgozók munkabérük mellett, - ami általában alig haladja meg a minimálbért, - sok esetben, az itteni mintában 40 százalékban, nem részesülnek megváltozott munkaképességük okán támogatásban. A dolgozók egynegyede részesül havi 35 ezer forintnál alacsonyabb támogatásban, és csak nagyon alacsony arányban részesülnek a dolgozók havi 62.500 forint feletti összegű támogatásban.



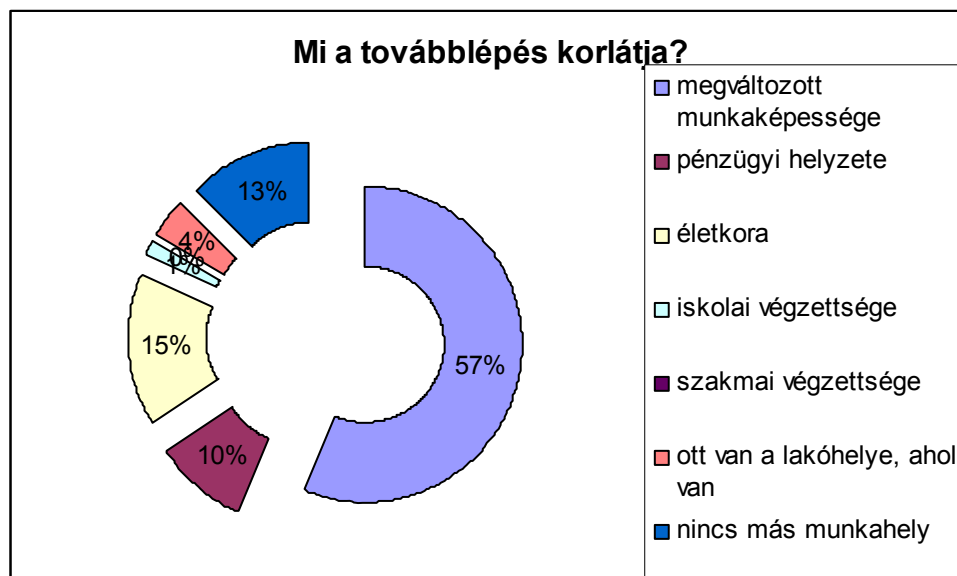
A megváltozott munkaképességű dolgozók többsége a lakhelyén talál munkahelyet, azonban ha szükséges hajlandó akár napi két órát is utazni érte, hiszen a dolgozók 2 %-a ezt teszi.



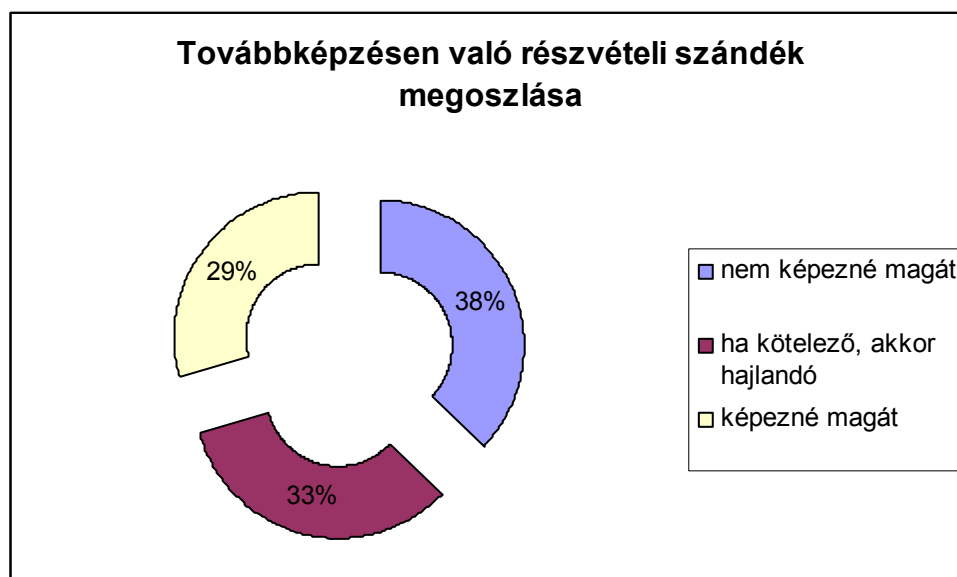
A megváltozott munkaképességű dolgozók több mint felének munkaképesség csökkenése 67 %, 20 százaléknak 100 %.



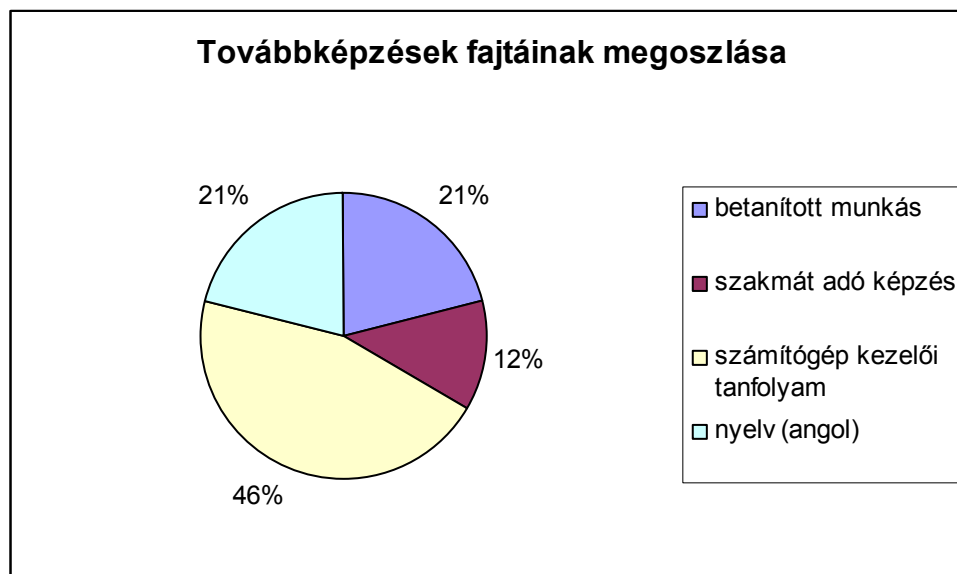
Sajnos egyetlen egy megváltozott munkaképességű dolgozó kivételével munkatársaink nem akarnak változtatni jelenlegi helyzetükön, de legalább felerészt elégedettek a munkával és a társasággal. Másik felük azonban úgy érzi, hogy ezt a munkát is nehezebbre esik elvégezni, de a pénz miatt dolgoznia kell. Valószínűleg az is befolyásolta választásukat, hogy a dolgozók döntő többsége úgy látja, hogy semmilyen feltételekkel nem találna másik munkahelyet.



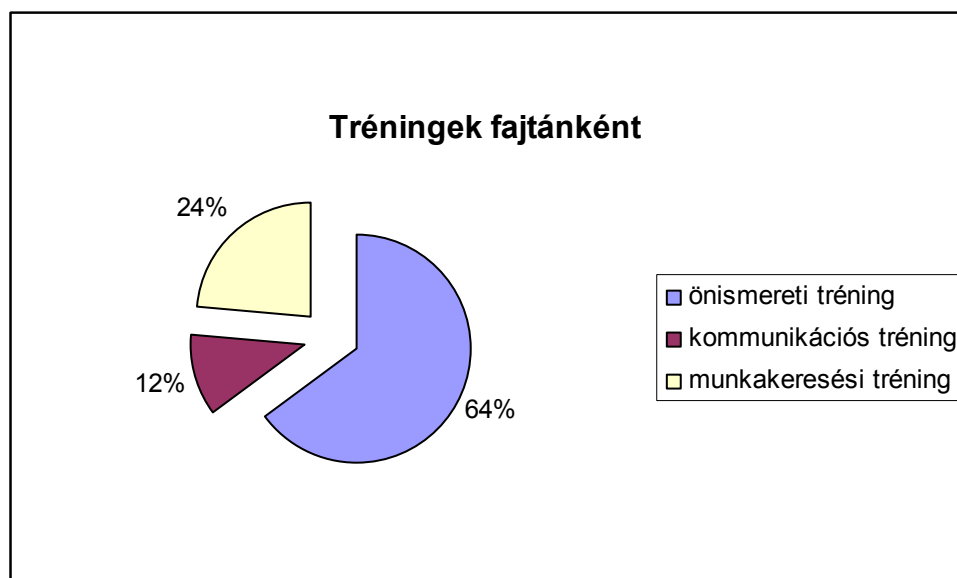
Több mint a dolgozók fele úgy érzi, hogy megváltozott munkaképessége teljesen elzárja a továbblépés lehetőségét. Érdekes módon az iskolai és szakmai végzettségük alacsony színvonalát nem érzik korlátozó tényezőnek.



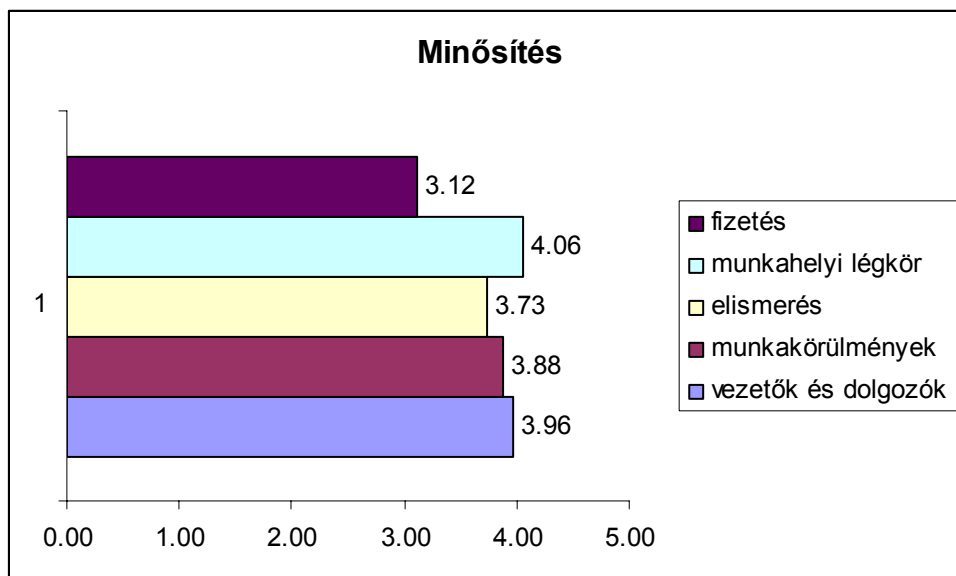
Ennek ellenére a dolgozók egyharmada szívesen részt venne továbbképzésen, további egyharmada pedig ha a munkahely kötelezővé tenné, akkor hajlandó lenne rá. Érdekes módon a legtöbben számítógép kezelői tanfolyamot végeznének, ez után a szakmát vagy betanított szakmát adó képzések következnek.



A dolgozók kétharmada úgy értékelte, hogy hasznára válna önismereti vagy kommunikációs vagy munkakeresési tréningen való részvétel. Ezen belül is az önismereti tréninget (milyen vagyok, képességeim, készségeim, gyengéim, miben kéne fejlődnöm, miért érnek kudarcok, önbizalom fejlesztés, stb.) tartották a leginkább elvégzendőnek a legtöbben.



A kérdőívben dolgozóinkkal minősítettük a munkahelyük néhány jellemzőjét. A minősítés egytől ötig adott osztályzatokkal történt, ebből telephelyenként számtani átlagot képeztünk, majd a telephelyi átlagokból ismét matematikai átlaggal számítottuk ki a vizsgált minta átlagát. Az eredményt kedvezőnek értékeltük, és megegyezett az általunk várt alakulással.



Megváltozott munkaképességű dolgozóink legjobbnak a munkahelyi légkört minősítették, átlagban 4,06 osztályzatot kapott.

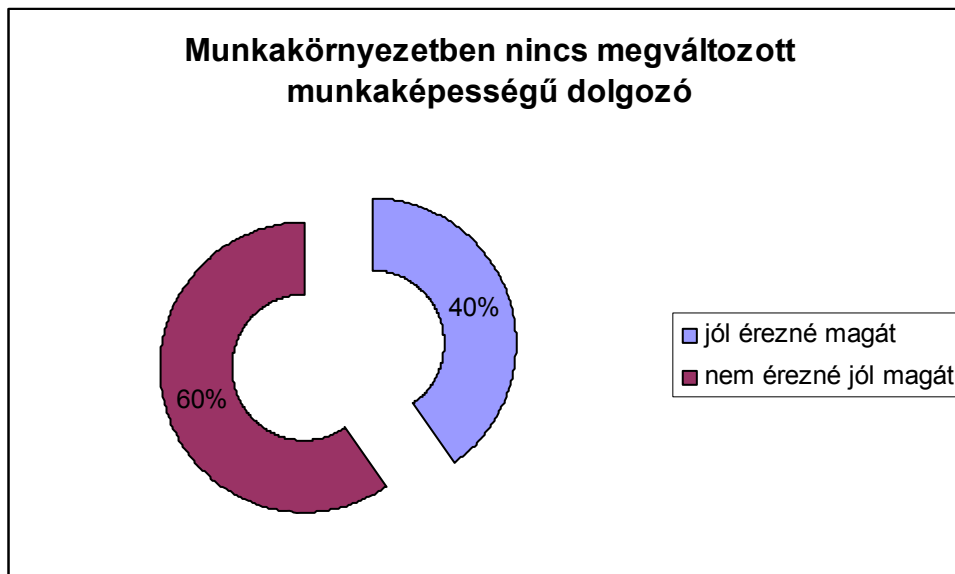
Másodikként a vezetők és a dolgozók viszonyát értékelték jónak, osztályzata 3,96.

A munkakörülmények 3,88 pontot, a munka elismerése 3,73 pontot kapott.

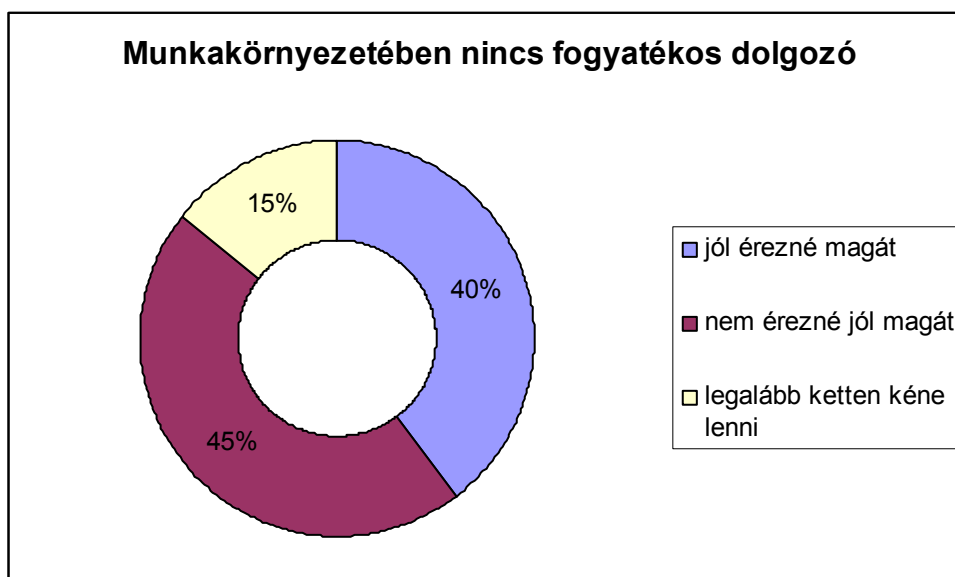
A legrosszabb osztályzatot a fizetés kapta, 3,12.

Véleményünk szerint dolgozóink értékelése tapasztalatainkkal megegyezik, nem véletlen, hogy volt dolgozóink ismételten próbálnak nálunk elhelyezkedni.

Tapasztalataink szerint megváltozott munkaképességű dolgozóink nem érzik jól magukat olyan munka környezetben, ahol egyedül vannak megváltozott munkaképességűek. Ez fokozottan igaz fogyatékos dolgozókra, például a hallássérültekre. Dolgozóink válaszai igazolták tapasztalatainkat.



Megváltozott munkaképességű dolgozóink majdnem harmada nem érezné jól magát olyan munkakörnyezetben, ahol nincs másik megváltozott munkaképességű dolgozó.



Fogyatékos dolgozóink szintén nem éreznék jól magukat olyan munkakörnyezetben, ahol nincs másik fogyatékos dolgozó. Itt még az is fontos, hogy a másik dolgozó azonos fajtájú fogyatékekossággal bírjon.

Összefoglalva megállapíthatjuk, hogy megváltozott munkaképességű dolgozóink többsége 45 éven felüli, alapfokú iskolai végzettséggel, alapfokú szakmai végzettséggel vagy szakmával nem rendelkező olyan személy, aki

nem kíván jelenlegi helyzetén változtatni, mivel úgy érzi, hogy megváltozott munkaképessége minden lehetőségét bezárja, másik munkahelyet semmilyen feltétellel nem találna. Ennek ellenére több mint felerészben végeznének számítógép-kezelői tanfolyamot, betanított ill. szakmát adó továbbképzést, illetve részt vennének önismereti tréningen. Majdnem kétharmaduk nem éreznék jól magát olyan munkahelyen, ahol munkakörnyezetükben nincs másik megváltozott munkaképességű dolgozó.

5. Javasolt köztes munkaerőpiaci modell

Az előzőekben összegzett tapasztalatokból remekül leszűrhető, hogy a köztes modellnek milyen követelményeknek kell megfelelnie. A köztes modell lenne az a lépcső, ami után következne nem a közösségi, hanem a rehabilitációs foglalkoztatás, azaz az értéket termelő piaci körülményekre felkészítő gazdasági társaságban való munkavégzés.

A munkavállalónak eddigre már tisztában kellene lennie emberi és szakmai lehetőségeivel, képességeivel, külső megjelenésében meg kell felelnie az általános munkaerőpiaci elvárásoknak, és szociális helyzetének már legalább alapszinten rendezve kell lennie. A gazdasági társaság ekkor tud eleget tenni a rá kirótt rehabilitációs foglalkoztatási követelményeknek és a jogszabályok által közvetített érdekeltsége is megfelel – a nyílt munkaerőpiacra kihelyezés kivételével – a vállalt feladatának.

Az előzőekből levezethető, hogy a köztes modell a terápiás foglalkoztatás és a rehabilitációs munkavégzés között kell, hogy elhelyezkedjen. A következő követelményeknek kell megfelelnie:

- o Két lépcsőt kell tartalmaznia külön-külön más feladattal, az első a munkavégzésre alkalmassá tevés mint külső megjelenés mint szociális helyzet szempontjából, a második lépcső a védett foglalkoztatás, melynek feladata lenne a megváltozott munkaképességű személy képességeinek felmérése, fejlesztése,*

önismereti, kommunikációs és munkakeresési tréningek szervezésével.

- o Az első lépcsőben nem szabadna a megváltozott munkaképességű személyt munkaviszonyban foglalkoztatni, a közösségi munkavégzésnél ajánlott a munkaviszonyhoz való ragaszkodás – hiszen a munkavégzéssel járó procedúrák, jogok és kötelezettségek megértése is feladata a közösségi munkavégzésnek.*
- o A munkaviszonyban való foglalkoztatásnál speciális szabályokat kell megállapítani a minimálbérre, a teljesítménykövetelményre, egyenlő bánásmódra vonatkozóan.*
- o A közösségi munkavégzés megszervezéséhez szükséges gazdálkodói tapasztalat, mivel csak ez teszi a munkáltatót alkalmassá a munkára való szocializálásra.*

A köztes modellben háromoldalú támogatási szerződést kellene kötni, melyben a megváltozott munkaképességű személy, a munkáltató/foglalkoztató/fejlesztő és a helyi támogatást biztosító szervezet a szerződő felek. A szerződés megkötése előtt szükséges egy állapotfelmérés. A háromoldalú szerződésben

- a megváltozott munkaképességű személy vállalja, hogy végigcsinálja a köztes foglalkoztatás két lépcsőjét, vállalja a szociális helyzetének rendezését, a külső megjelenésének rendbetételét, a tréningeken való részvételt, a továbblépést a rehabilitációs foglalkoztatásba (tisztázandó, hogy milyen kötelezettsége van, ha az öneki felróható hibából hiúsul meg a szerződés teljesítése)

- a munkáltató/foglalkoztató/fejlesztő vállalja, hogy együttműködési szerződésekkel, szakembergárdával, a szükséges szakmai anyagokkal, dokumentálással alátámasztva biztosítja a megváltozott munkaképességű személy alkalmasságát a rehabilitációs foglalkoztatásba való átlépésbe. A munkáltató/foglalkoztató/fejlesztő akkor válik érdekeltté ebben, ha az

ésszerű ráfordításait megtérítik, továbbá egyszeri díjat kap minden rehabilitációs foglalkoztatásba való átlépésért.

- a támogatást adó (munkaügyi központ) a megváltozott munkaképességű személy állapotfelmérése (szociális, egészségügyi helyzet, képességek) után megállapítja egyedileg a szükséges tevékenységre vonatkozó támogatási összeget. (A támogatást adó egy idő után azzal a munkáltató/foglalkoztató/fejlesztővel fog megállapodást kötni, aki a legjobb eredményt fogja felmutatni a rehabilitációs foglalkoztatásba való kihelyezés terén, illetve az általa kihelyezett személyek véleménye szerint is jó minőségű szakmai tevékenységet folytatnak).

A modell ennél részletesebb kidolgozása akkor időszerű, ha azt a gyakorlatban is megpróbálják alkalmazni.

Felhasznált irodalom jegyzéke:

1. 8/1983 (VI.29.) EüM - PM együttes rendelet a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásáról és szociális ellátásáról
2. 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról
3. 176/2005. (IX.2.) Kormány rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjának, továbbá az akkreditált munkáltatók ellenőrzésének szabályairól
4. 14/2005.(IX.2) FMM rendelet a rehabilitációs akkreditációs eljárás és követelményrendszer szabályairól
5. 26/2005.(XII.27.) FMM rendelet a rehabilitációs akkreditációs díjról
6. 177/2005.(IX.2.) Kormányrendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásról.
7. Az Európai Közösségek Bizottsága közleménye „A fogyatékkal élők helyzete a kibővült Európai Unióban: az Európai Akcióterv 2006-2007.”
Brüsszel 28.11.2005
8. A szociális védelem integrált európai statisztikai rendszere (ESSPROS) módszertani kézikönyv – KSH 2004.
9. Statisztikai tükör: „Fogyatékkal élők” – KSH 2007/17
10. Somodi Istvánné dr. Munkáltatók rehabilitációs akkreditációja - VSZOSZ 2006.
11. Somodi Istvánné dr. A rehabilitációs foglalkoztatás támogatása - VSZOSZ 2006.
12. Vitairat a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának elősegítéséről – Szociális és Munkaügyi Minisztérium 2004.
13. 13125-2/2004 írásbeli kérdésre válasz – FMM 2004.

Melléklet

**Kérdőív a megváltozott munkaképességű dolgozók
foglalkoztatásával kapcsolatban**

A válaszadás ÖNKÉNTES !

A kérdőívben közölt adatokat titkosan kezeljük, csak összesítésben
elemezzük, tudományos célokra használjuk fel, tanulmány készül belőle.

OFA EQUAL program 2004/E22 HU-15

2007. május – június

Telephelyre vonatkozó adatok

Régió

- Nyugat-dunántúli régió (Győr-Moson-Sopron, Vas, Zala megye)
- Közép-dunántúli régió (Veszprém, Fejér, Komárom-Esztergom megye)
- Dél-dunántúli régió (Baranya, Somogy, Tolna megye)
- Közép-magyarországi régió (Budapest, Pest megye)
- Észak-magyarországi régió (Heves, Nógrád, B.A.Z. megye)
- Észak-alföldi régió (Jász-Nagykun-Szolnok, Hajdú-Bihar, Szabolcs-Szatmár-Bereg megye)
- Dél-alföldi régió (Bács-Kiskun, Békés, Csongrád megye)

Kistérség fejlettségi típusa

- Dinamikusan fejlődő
- Fejlődő
- Felzárkózó
- Stagnáló
- Lemaradó

Munkahely típusa

- Nem akkreditált
- Akkreditált
- Akkreditált rehabilitációs
- Akkreditált védett

Foglalkoztató cégformája

- Közhasznú társaság
- Gazdasági társaság
- Non-profit gazdasági társaság

Személyre vonatkozó adatok

Neme

- Férfi
- Nő

Életkora

- 20 év alatt (1988 -)
- 20 – 25 év (1987-1982)
- 26 – 30 év (1981-1977)
- 30 – 35 év (1976-1972)
- 35 – 45 év (1971-1962)
- 45 – 56 év (1961-1951)
- 57 – 62 év (- 1950)

Iskolai végzettsége

- 8 általánosnál kevesebb
- 8 általános
- Érettségi
- Főiskola, egyetem

Szakmai végzettsége

- Alapfokú (szakmunkásképző iskola)
- Középfokú
- Felsőfokú

Családi állapota

- Nincs még saját családja, szüleivel él
- Nincs még saját családja, egyedül él
- Van saját családja, de nincs eltartottja
- Van saját családja és gyereke(i)

Lakhelye ugyanazon a településen van, mint a munkahelye

- Igen
- Nem, napi órát utazom

Megváltozott munkaképességének, fogyatékoságának fajtája

- kizárólag fizikai vonatkozású terhelhetőség csökkenés
- kizárólag mentális terhelhetőség, teljesítmény csökkenés
- mindkettő

Megváltozott munkaképességének foka, fogyatékoságának fajtása

- 40 % alatt
- 40 %
- 50 %
- 67 %
- 100 %
- Látássérült
- Mozgássérült
- Hallássérült
- Értelmi fogyatékos

Részesül-e támogatásban megváltozott munkaképessége ill. fogyatékosága okán?

- Nem
- Igen, havi 35.000 Ft alatt
- Igen, havi 35.001 – 62.500 Ft összegben
- Igen, havi 62.501 Ft feletti összegben

Kíván-e változtatni jelenlegi helyzetén:

- Nem, ezt a munkát is nehezemre esik elvégezni, de kell a pénz, ha lenne rá anyagi lehetőségem, nem is dolgoznék
- Nem, ez a munka és társaság pont megfelelő, nem szeretnék új helyet kipróbálni.
- Örömmel mennék máshova, de ott is vegyék figyelembe megváltozott munkaképességemet ill. fogyatékoságomat.
- Örömmel mennék olyan helyre, ahol meg se kell mondanom, hogy megváltozott munkaképességű vagyok, szerintem komoly felkészítéssel képes lennék rá
- Örömmel mennék olyan helyre, ahol meg se kell mondanom, hogy megváltozott munkaképességű vagyok, szerintem képes vagyok rá

Szeretne-e továbbképzésen részt venni?

- Nem
- Igen, ha a jelenlegi munkahelyem erre kötelez
- Igen

Ha szeretne továbbképzésen részt venni, milyen típusún?

- Betanított szakmát adó (nem OKJ)
- Szakmát adó alapfokú OKJ-s képzés
- Számítógép kezelői
- Nyelv, milyen
- Egyéb, milyen

Hasznára válna-e valamelyik (vagy mindegyik) tréning elvégzése?

- Önismereti tréning (milyen vagyok, képességeim, készségeim, gyengéim, miben kéne fejlődnöm, miért érnek kudarcok, önbizalom fejlesztés, stb.)
- Kommunikációs tréning (mit mond a másik, el tudom-e mondani mit szeretnék, szerepjátékok, stb.)
- Munkakeresési tréning (általános megjelenés, öltözködés, magatartás, mit és hogyan mondjak magamról, előnyeimről, stb.)

Értékelje a jelenlegi munkahelyének néhány jellemzőjét 1-5 ig (karikázza bel) a legjobb az 5.

Vezetők és dolgozók viszonya	1	2	3	4	5
Munkakörülmények	1	2	3	4	5
Elismerik a munkáját, fontosnak érzi munkáját	1	2	3	4	5
Munkahelyi légkör	1	2	3	4	5
Fizetés	1	2	3	4	5

Milyen feltételekkel találna másik munkahelyet?

- Semmilyenel.
- Legalább 2 órával többet kéne buszozással, vonatozással töltenem
- Autót kéne vennem a munkába járáshoz, mert nincs egyéb közlekedés
- Egyéb, mi
.....

Ön mit lát legnagyobb korlátjának?

- Megváltozott munkaképességét, fogyatékoságát
- Pénzügyi helyzetét
- Életkorát
- Iskolai végzettségét
- Szakmai képzettségét
- Azt, hogy ott lakik, ahol
- Nincs más munkahely

Játszott-e már azzal a gondolattal, hogy mivel szeretne foglalkozni, ha lehetősége lenne rá?

- Nem
- Igen, mi lenne az
.....

Mit gondol, hogy érezné magát olyan munkahelyen, ahol a munkakörnyezetében nincs másik megváltozott munkaképességű dolgozó?

- Jól
- Nem jól, úgy érezném én más vagyok

Mit gondol, hogy érezné magát olyan munkahelyen, ahol a munkakörnyezetében nincs más fogyatékos?

- Jól
- Nem jól, úgy érezném mindenki látja, más vagyok
- Nem jól, legalább ketten legyünk azonos fogyatékkal rendelkezők