



Horváthné Nőth Edit

Fogyatékosággal élő emberek szak- és felnőttképzése

Jegyzet

**EÖTVÖS LORÁND TUDOMÁNYEGYETEM
BÁRCZI GUSZTÁV GYÓGYPEDAGÓGIAI KAR
Budapest, 2009**

Tartalom

Bevezető	5
Előzmények	5
Az egyezmény célkitűzése:	5
1. A fogyatékossgal élő és a megváltozott munkaképességű emberek társadalmi helyzete	6
1.1. Fogyatékossgal élő és/vagy megváltozott munkaképességű emberek – fogalmi alternatívák	7
1.2. A Funkcióképesség, a fogyatékossg és az egészség nemzetközi osztályozása, az FNO (2001)	9
1.3. A fogyatékossgal élő emberek száma és jellemzői	10
1.3.1. Az iskolai végzettség jellemzői	12
1.4. Egyenlőség és diszkriminációmentesség	15
1.4.1. Az előítéletesség és a diszkrimináció	16
1.4.2. A diszkrimináció jogi megközelítése	17
1.4.3. A fogyatékossgal élő emberek jogait, a jogszerűséget biztosító törvényi háttér	17
2. A fogyatékossgal élő emberek komplex rehabilitációja	22
2.1. A rehabilitáció szinterei	22
2.2. A foglalkozási rehabilitáció az Állami Foglalkozási Szolgálaton (ÁFSZ) belül	23
2.2.1. Az ÁFSZ szolgáltatási rendszere	24
2.3. Az ÁFSZ szolgáltatási rendszeréhez kapcsolódó komplex minősítési rendszer	26
Az állami foglalkoztatási szervvel történő együttműködés	27
Az együttműködési kötelezettség megszűnése	28
3. A munkaerő-piaci képzés	28
3.1. A munkaerő-piaci képzés támogatása	28
3.1.1. A támogatás célja	28
3.1.2. A támogatás mértéke	30
3.1.3. A támogatás jogszabályi alapja	30
3.2. A felnőttképzésről szóló 2001. évi CI. törvény	31
3.3. A képzés szerepe a komplex foglalkozási rehabilitációban	31
3.4. Felnőttképzési tudástár	32
3.4.1. A felnőttképzés fogalma, területei, funkciói	32
3.4.2. A felnőttképzés jogszabályi háttere	33

3.4.3. A felnőttképzés irányítása és intézményrendszere	34
3.4.4. A felnőttképzés tartalmi előírásai	35
3.4.5. A felnőttképzési támogatások rendszere	36
3.4.6. A felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartásba vételének szabályairól	37
3.4.7. A felnőttképzési minőségbiztosítás, az akkreditáció	37
3.5. Az iskolarendszeren kívüli képzésre vonatkozó legfontosabb jogszabályok	39
3.6. Az új Országos képzési jegyzék	42
3.6.1. Az új OKJ alapelvei	43
3.7. Tanulási formák a felnőttképzésben	47
3.7.1. Nyitott tanulás, távoktatás	47
3.7.2. E-tanulási programok	48
3.8. Szakképzési tudástár	49
3.8.1. A szakképzés fogalma	49
3.8.2. Az iskolarendszeren kívüli szakképzés területei:	49
3.8.3. A szakmai vizsga részei és új fogalmai	50
3.8.4. A szakképzés jogszabályi háttere	51
3. A fogyatékossgal élő személyek felnőtt- és szakképzése	52
3.1. Tárgyi feltételek	52
3.1.1. Az akadálymentesítés fő szempontjai	53
3.2. Módszertani feltételek	58
3.2.1. Kompetencia alapú képzés	58
3.2.2. A DACUM módszer	59
3.3. Egyéb feltételek a különféle fogyatékossgai csoportok számára	63
3.3.1. Mozgáskorlátozott emberek	63
3.3.2. Látássérült emberek	63
3.3.3. Hallássérült emberek	64
3.3.4. Értelmi sérült emberek	64
3.4. Személyi feltételek a felnőttképzésben	65
3.4.1. Andragógus	65
3.4.2. Munkaerő-piaci segítő (mentor)	66
3.4.3. A jelnyelvi tolmács	67
3.4.4. A támogató szolgálat	67
3.5. Képzésbe kerülés és a képzési folyamat	67

3.5.1. A kiválasztás	68
3.5.2. A felnőttképzéshez kapcsolódó szolgáltatások	70
3.5.3. Preventív szolgáltatások	70
3.5.4. A képzésbe való bekapcsolódás folyamata, modellje	72
3.5.5. Bekapcsolódás a képzésbe, a képzés folyamata	77
3.5.6. Aktív szolgáltatások	78
3.5.7. Follow-up felnőttképzési szolgáltatások	80
4. Foglalkozási rehabilitáció	81
4.1. Foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci (re)integráció	81
4.2. Alternatívák a munkaerőpiacon való részvétel előmozdítására	81
4.2.1. Rugalmas foglalkoztatási rendszerek	82
4.2.2. Támogatott foglalkoztatás	83
4.2.3. Szociális gazdaság	84
4.2.3. Támogató szolgáltatások	84
4.2.5. A foglalkoztatás bővítését szolgáló bértámogatás	85
4.3. Társadalmi kötelezettségvállalás, befogadó és sokszínű munkahely	92
4.3.1. A befogadó munkahely előnyei	93
4.4. A foglalkozási rehabilitáció szabályozása	94
Felhasznált irodalom	95

Bevezető

„Ne feledje, hogy a sérült ember nem az Öné, hanem önmagáé. Nem az Ön tulajdona, nem a családé s nem is orvosáé vagy a társadalomé. Ő önmagáé. Ne feledje, hogy minden sérült ember különböző és egyedi, még akkor is, ha saját könnyebbségünk kedvéért azonos címetek ragasztunk bizonyos csoportjaikra.

Nincs két azonos értelmi sérült gyermek, és nincs két siket felnőtt, aki azonos módon reagálna és viselkedne. Ne feledje, hogy a sérült ember elsősorban ember, személy, és csak másodsorban egy sérült egyén. Ugyanúgy joguk van az önkifejezésre, mint bárki másnak – a saját módjukon, a saját ritmusuk szerint és a rendelkezésükre álló eszközökkel. Egyedül ők szenvedhetik meg, ha nem találják meg önmagukat. Ne feledje el, hogy a sérült embernek éppen olyan szükségletei vannak, mit Önnek: szeretetre és szeretni vágyik, szeretne tanulni, megosztani az életét, fejlődni, tapasztalni, mint Ön. A sérülteknek nincs külön világuk. Egyetlen világ létezik.”

Leo Buscaglia

Előzmények

A fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény 2008. május 3-án lépett hatályba.

Ez az első olyan emberi jogi témájú ENSZ-egyezmény, amelyhez az Európai Közösség szabadon csatlakozhat, illetve amelyet a Közösség hivatalosan megerősíthet, ez tehát precedens nélküli fontos alkalom. Az egyezmény egyben különleges felelősséget ró valamennyi európai intézményre, köztük az Európai Parlamentre, illetve a tagállamokra is, jöllehet a végrehajtásából eredő jogkörök megosztanak a Közösség és a tagállamok között. Ez a helyzet azoknak az erőfeszítéseknek az eredményeként állt elő, amelyek révén megpróbálták csökkenteni a bizonyos területeken közösségi, más területeken pedig tagállami hatáskörök miatt adódó fennakadásokat.

Az Európai Parlament következetesen támogatta a Közösség valamennyi olyan erőfeszítését, amely a jogalkotás fejlesztésére és végrehajtására irányult a fogyatékossgal élő emberek esélyegyenlőségével és a megkülönböztetésmentességgel kapcsolatosan. Ugyanakkor az Európai Parlament mindig aggodalommal figyelte a megkülönböztetés tilalmára irányuló politikák következetlen végrehajtását a tagállamokban, és a képviselők által jóváhagyott jelentésekben meg is fogalmazta aggodalmait.

Az egyezmény célkitűzése

A cél valamennyi emberi jog és alapvető szabadság teljes és egyenlő gyakorlásának előmozdítása, védelme és biztosítása a fogyatékossgal élő valamennyi

ember számára, és a velük született méltóság tiszteletben tartásának előmozdítása.

E jegyzet célja, hogy a foglalkozási rehabilitáció szerves részeként megismertessük a fogyatékosággal élő emberek felnőtt- és szakképzési lehetőségeit, az azokkal kapcsolatos fogalmakat, jogszabályi feltételeket és előírásokat a rendelkezésre álló eszközök minél hatékonyabb alkalmazásához, ezáltal a foglalkozási rehabilitáció eredményességének javításához, ami hosszabb távon a tartósan akadályozott emberek foglalkoztatásának bővülését, társadalmi integrációjuk eredményesebb megvalósulását eredményezheti.

1. A fogyatékosággal élő és a megváltozott munkaképességű emberek társadalmi helyzete

A mai modern társadalom számos megoldásra váró problémát tár az emberiség elé. Vitathatatlan tény, hogy a munkaerőpiacon való boldogulás nehézségei kiemelt szerepet kapnak a problémák között. A megfelelő munkahely megtalálása, a munka megtartása, az abban való előmenetel, a célok kitűzése a mai „kockázati társadalomban” mindenkinek, de a fogyatékosággal élő és a megváltozott munkaképességű személyeknek különösképpen gondot jelentenek.

A fogyatékosággal élő emberek csoportja nem szűk kisebbség: több mint 50 millió európai uniós állampolgár él fogyatékosággal, ez a teljes EU-népesség több mint 10%-a.

Körükben kétszer olyan magas a munkanélküliek aránya, mint a nem fogyatékos emberek körében.¹

Európa legtöbb országában a fogyatékosággal élő és a rokkant emberek esélyegyenlőségének intézményi, jogszabályi alapjait az I. és a II. világháborút követően a hadirokkantak tömeges megjelenése és az irántuk való állami gondoskodás teremtette meg. Ezzel összefüggésben jöttek létre a rehabilitáció orvosi, szociális és foglalkoztatási intézményei. A sérült emberek társadalmi elfogadását a katonák iránti társadalmi együttérzés, a segítségük iránt megnyilvánuló társadalmi konszenzus is segítette.

Magyarországon a XX. század utolsó évtizedéig sajátos történelmi okok miatt a fogyatékosággal élő emberek ügye nem vált közügygé, hanem családjuk problémája maradt. A szocialista tervgazdaság időszakában a teljes és alapvetően nagyvállalati keretek közt zajló foglalkoztatással összefüggésben a szociális és a foglalkozási rehabilitáció rendszere sem alakult ki. A bérszabályozás rendszere megkívánta, hogy sok alacsony keresetű munkakör létezzen, ezért egyszerű kisegítő, kiszolgáló munkakörökben a sérült, vagy azzá vált emberek foglalkoztatása megvalósult, bár a rehabilitáció, a képességeknek megfelelő

1 Európai Fogyatékoságtudományi Fórum 1997–2007: Tíz év küzdelme a fogyatékos személyek jogaiért.

munka hiányzott. A fogyatékossgal élő embereket nagyobb számban csak az erre létesített védett munkahelyeken, vállalatoknál foglalkoztatták.

A munka világában betöltött szerep nem követelte meg, hogy a fogyatékos gyermekek foglalkoztatást megalapozó oktatási és szakképzési lehetőségekhez jussanak.

A rendszerváltás és az ahhoz kapcsolódó gazdasági rendszerváltás egyik legnagyobb vesztese ezért ez, az addig is a társadalom perifériáján élő réteg lett.²

Magyarországon a KSH 2001. évi népszámlálási adatai alapján 577 ezer ember vallotta magát fogyatékossgal élőnek. Ez a népesség mintegy 5,7 százalékát jelenti. Az adatfelvétel – a KSH szerint is – alulbecsüli a fogyatékos népesség adatait, így a létszám 600 ezer főre becsülhető.³

Köztük több tízezernyi van olyanok, akik velükszületett vagy szerzett fogyatékossga súlyos. Életmódjukat kényszerű szegregáció jellemzi: a hétköznapi életben ritkán találkozhatunk velük, többnyire otthonukban, vagy intézetbe zárva élnek.

A vak, az értelmi sérült emberek tájékozódása az „épek világában” segítők nélkül rendkívül bonyolult, a kerekesszéket használók az utcákon, az intézményekben, a boltokban mindenhol tárgyi akadályokba ütköznek; a siket vagy a kommunikációjukban gátolt emberek a kommunikációs akadályok miatt kerülnek hátrányba. Nemcsak az ő életlehetőségeiket, hanem szélesebb kör, a hozzátartozóik és a családjaik életlehetőségeit is korlátozza az a tény, hogy nem tudnak élni bizonyos jogaikkal.

A tárgyi és a kommunikációs akadályok mellett a fogyatékossgal élő emberek társadalmi és munkaerő-piaci integrációját rendkívül erőteljesen befolyásolják a velük szemben táplált előítéletek, valamint a diszkrimináció is.

1.1. Fogyatékossgal élő és/vagy megváltozott munkaképességű emberek – fogalmi alternatívák

A fogyatékossgal élő illetve a megváltozott munkaképességű kifejezéseket sokan sokféleképpen használják, definiálják: egységes definíció mindmáig nem született egyik esetben sem.

A hétköznapi szóhasználatban még mindig azok a megfogalmazások az elterjedtek, amelyek jellemzően stigmatizációval járnak, és elsődlegesen a célcsoporthoz tartozó emberek hiányosságaira utalnak. Szubjektív megítélésüket egyoldalú deficitszemlélet jellemzi: mit nem tudnak, mire nem képesek, mi által nem, vagy nehezítve tudnak alkalmazkodni a környezet elvárásaihoz.

2 Lechnerné Vadász Judit: A magyarországi foglalkozási rehabilitáció rövid bemutatása, Corvinus Egyetem, 2007.

3 10/2006. (II. 16.) határozat az Új Országos Fogyatékosügyi Programról.

A szakmai diskurzusban a szektorok jellemzően azokat a kifejezéseket használják, amelyek a leginkább kifejezik a célcsoporttal kapcsolatos tevékenységeiket. Így az egészségügyben a beteg, az oktatásban a sajátos nevelési igényű megfogalmazás, a foglalkoztatásban pedig jogszabályi értelemben a megváltozott munkaképességű munkavállaló kifejezés az irányadó. A megváltozott munkaképességű kifejezés szorosan a munka világához kapcsolódik, a munkavállaló embert a foglalkoztathatóság rendszerében minősíti. Azt a vizsgálati szempontot takarja, hogyan befolyásolja a betegség, az egészségkárosodás, a fogyatékos az egyén munkavállalását, munkahelyének, munkakörének megtartását. A szektorok közötti megnevezésbeli eltérések jelentős definíciós különbségeket is rejtenek: mást és mást tekintenek fogyatékosággal élő, illetve megváltozott munkaképességű személynek.

Az 1991. évi IV. törvény, amely a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szól, megváltozott munkaképességűként az alábbi munkavállalói kört definiálja:

„megváltozott munkaképességű személy: aki testi vagy szellemi fogyatékos, vagy akinek az orvosi rehabilitációt követően munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkennek.”⁴

Komplexebb meghatározást ad a megváltozott munkaképességű egyének definiálása céljából a 177/2005. (IX. 2.) kormányrendelet 2. §-ának e pontja, amely szerint *„megváltozott munkaképességű munkavállaló: az a munkaviszony keretében foglalkoztatott munkavállaló*

- ea) akinek a munkaképesség-csökkenési mértéke – az Országos Egészségbiztosítási Pénztár Országos Orvosszakértői Intézete (a továbbiakban: OOSZI) szakvéleménye, illetőleg 2001. január 1-jét megelőzően, vasutas biztosítottak esetén a Magyar Államvasutak Orvosszakértői Intézetének igazolása szerint – legalább az 50 százalékot eléri, vagy*
- eb) aki a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyelőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény 23. §-a (1) bekezdésének a) pontja alapján látási fogyatékosnak minősül, vagy*
- ec) aki külön jogszabály szerint súlyos értelmi fogyatékosnak minősül és erre tekintettel a magánszemélyek jövedelemadójáról szóló külön törvény szerint adóalapot csökkentő kedvezmény igénybevételére jogosult, vagy*
- ed) aki siket vagy súlyosan nagyothalló, halláskárosodása audiológiai szakvélemény szerint a 60 decibel hallásküszöb értékét eléri vagy meghaladja, vagy*
- ee) aki a súlyos mozgáskorlátozottak közlekedési kedvezményeiről szóló külön jogszabály szerint súlyos mozgáskorlátozottaknak minősül, akinek esetében az ea)–ee) pontokban felsorolt egészségkárosodás, illetőleg fogyatékos nem állapítható meg, azonban az OOSZI szakvéleménye szerint jelenlegi munkakörében vagy tanult foglalkozásában, illetőleg más munka-*

⁴ Az 1991. évi IV. törvény 58. §-a (5) bekezdésének m) pontja.

*körben vagy foglalkozás keretében, személyre szóló rehabilitáció megvalósításával tovább foglalkoztatható.*⁵

Ahogy a megváltozott munkaképességű emberek kategóriája, ugyanúgy a fogyatékossgal élők csoportjának definíciója sem egységes:

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) a következőképpen definiálja a fogyatékossgal élő személyt: „*az a személy, akinek állásszerzési, állásban maradási és előmeneteli kilátásai lényegesen romlottak, testi vagy értelmi képességeinek hivatalosan megállapított megváltozása miatt.*”

Nemzetközi viszonylatban ez a definíció tekinthető a legáltalánosabban elfogadottnak.

A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. Törvény 4. § a) pontja szerint: „*fogyatékos személy: az, aki érzékszervi – így különösen látás-,*

hallásszervi, mozgásszervi, értelmi képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez számára tartós hátrányt jelent a társadalmi életben való aktív részvétel során.”⁶

A fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezmény meghatározása alapján pedig:

„Fogyatékossgal élő személy minden olyan személy, aki hosszan tartó fizikai, értelmi, szellemi vagy érzékszervi károsodással él, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és másokkal egyenlő társadalmi szerepvállalását.”

1.2. A Funkcióképesség, a fogyatékossg és az egészség nemzetközi osztályozása, az FNO (2001)

A funkcióképesség, a fogyatékossg és az egészség nemzetközi osztályozása (FNO) 2001-ben jelent meg. Az FNO az emberek egészségi jellemzőinek osztályozása, egyéni élethelyzetük és a környezeti hatások összefüggésében. Központi elve, hogy a fogyatékossg megszokott orvosi szempontú modellje helyett, amely a hiányzó képességekre és azok pótlására helyezi a hangsúlyt, bemutassuk a fogyatékossg társadalmi modelljét.

Ez a modell a társadalom tagjaként értékeli a fogyatékos személyt, olyannak, akinek igényei (és az ezeknek az igényeknek a kielégítésére vonatkozó önálló döntései) társadalmi cselekvéseket indukálnak, vagyis szolgáltatásokat, döntéseket és változásokat kezdeményeznek és eredményeznek. Míg az orvosi (a gyógypedagógiai) modell alapvető célja, hogy a fogyatékos személy hiányzó képességeit pótolja, addig a társadalmi modell elfogadja a személy fogyatékossgát és azt a cselekvésekhez rendeltén értékeli.

5 A 177/2005. (IX. 2.) kormányrendelet 2. §-ának e pontja.

6 Az 1998. évi XXVI. törvény 4. §-ának a) pontja.

A fogyatékoság nem a megváltozott egészségi állapot következménye, hanem az egyén és a környezetek közötti kölcsönhatásé. A fogyatékoság diagnosztizálásakor nemcsak az egyént, hanem a környezetét is vizsgálni kell. Az emberi létezés biológiai, pszichológiai és társadalmi dimenzió. A különféle társadalmi szerepekben végzett tevékenységek, a társadalmi elismerés és visszaigazolás útján minősülnek. A választást az egyén motivációja befolyásolja, de motivációját a társadalmi körülmény befolyásolja.

A hármasság: az egészségügyi jellemzők, a környezeti és a személyes tényezők közül a fogyatékoság ténye nem megváltoztatható, a környezeti tényezők igen, míg a személyes tényezők fejleszthetők.

Az FNO-nak nagy jelentősége abban van, hogy segíti a fogyatékoság problémáinak feltárását és abban, hogy meghatározható általa a probléma háttere:

- a környezeti akadályok;
- a segítő tényezők hiánya;
- az egyéni képességek hiánya;
- vagy ezek kombinációja.⁷

A célcsoport fogalmi meghatározásai – mint látjuk – eltérőek.

A jegyzet további részében a fogyatékosággal élő kifejezést használom, ami természetesen – a tartalom függvényében – a megváltozott munkaképességű terminus technicust is magában foglalja.

1.3. A fogyatékosággal élő emberek száma és jellemzői

Az Egészségügyi Világszervezet (a WHO) becslése alapján a világ népességének 10 százaléka, azaz 610 millió személy fogyatékosággal él, és közülük 386 millió tartozik a 15–64 éves korcsoporthoz.⁸

Ezek a tények kiaknázatlan lehetőségeket rejtnek magukban a gazdasági növekedés előmozdításában. A fogyatékosággal élő személyeknek csupán 42%-a dolgozik, miközben a nem fogyatékos embereknek 65%-a; a fogyatékos személyek 52%-a inaktív, a nem fogyatékos embereknek csupán 28%-a.⁹

Ezek az arányok országonként eltérőek. A munkavállalás ellen szóló legfontosabb tényező az egészségkárosodás következményeként „járó” ellátás elvesztésének lehetősége. A másik lehetséges ok az, hogy a munkáltatók ellenállása a fogyatékos munkavállalókkal szemben még mindig komoly akadály.

Nehezítik a fogyatékosággal élő emberek foglalkoztatását az épített környezet hiányosságai valamint az egyenlő bánásmód elvét nem kellően érvényesítő jogszabályok, foglalkoztatáspolitikai intézkedések is.

7 Zalabai Péterné—Vízvárdi András: Az élő munkahely. Foglalkozási rehabilitációról munkaadóknak. Motiváció Alapítvány, 2008.

8 Az Egyesült Nemzetek Szervezete Világnépességi Statisztikák, 1998.

9 The employment situation of people with disabilities in the EU. Európai Bizottság, Foglalkoztatási és Szociális Ügyek Főigazgatósága, 2001. Az adatok forrása: European Household Panel, 1996.

Az esetleg munkaviszonyban álló fogyatékos emberek munkaerő-piaci státusza sem jobb. Többségük alacsony presztízsű, rosszul fizetett munkát végez és jóval erősebb esetükben a szaktudásbeli szakadék, azaz a strukturális különbség az emberek által felkínálható és a munkaerőpiac által megkövetelt szaktudás között. Ez a célcsoport nagyobb valószínűséggel válik munkanélkülivé és marad tartósan munka nélkül.

A definíciós sokszínűség következménye, hogy nem tudjuk pontosan meghatározni, Magyarországon hányan is vannak a fogyatékossgal élő és a megváltozott munkaképességű emberek: számuk mindig a mérés során alkalmazott definíció függvénye. Ez a statisztikai bizonytalanság rendkívül megnehezíti a társadalmi tervezés, előrejelzés, problémakezelés, segítség lehetőségeit.

A 2001. évi népszámlálás során a következő definíciót használták a fogyatékossgal élő személy meghatározására: „Fogyatékos az, akinek olyan végleges, az egész további életére kiható testi vagy értelmi, illetve érzékszervi fogyatékossga van, amely gátolja őt a normális, a megszokott, a hagyományosan elvárható életvitel gyakorlásában”¹⁰

Az adatfelvétel során a fogyatékossga meghatározása tehát „önbevalláson alapult”. A 2001-es népszámlálás adatai szerint a fogyatékossgal élő emberek száma Magyarországon az 1990. évi 368 ezerről 2001-re 577 ezerre emelkedett, arányuk a népességen belül 3,5%-ról 5,7%-ra nőtt. A 15–59 éves korosztályon belül Magyarországon 289 654 személy él fogyatékossgal.¹¹

A jelentős növekedés indoka a kutatók szerint azzal magyarázható, hogy 2001-ben már lényegesen többen vállalták fel fogyatékossgukat, mint korábban. Az 1990-es adathoz képest bekövetkezett elmozdulás másik oka az lehet, hogy a rendszerváltás után a munkanélküliség egyik kezelése a „rokkantositás” volt. Akik pedig így jutottak ellátáshoz, azok érdekeltek is voltak állapotuk, helyzetük nyíltabb vállalásában.

Magyarországon a fogyatékossgal élő emberek sem a rendszerváltás előtt, sem utána nem indulhattak a munkaerőpiacon azonos esélyekkel az „épekkel” szemben. Helyzetük azóta a kedvezőtlen munkaerő-piaci viszonyok hatására tovább súlyosbodott, jelenlétük a munkaerőpiacon marginális: „az elhelyezkedési lehetőségeket korlátozza a munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtó intézmények és a befogadó munkahelyek akadálymentesítésének alacsony szintje, valamint a munkaadói oldal nem megfelelő fogadókézsége.”¹². A fogyatékossgal élő emberek munkaerő-piaci integrációjának, reintegrációjának többnyire akadálya még a piacképes, korszerű szakképzettség hiánya is.

A népességen belül a fogyatékossgal élő emberek aránya fokozatosan emelkedik. Életkörülményeik az átlagnépességhez viszonyítva többnyire rossz-

10 KSH, 2001.

11 KSH, 2001.

12 Cserné dr. Adermann Gizella és munkatársai: A felnőttek foglalkoztathatóságának növelésére irányuló komplex képzési modellek, különös tekintettel a hátrányos helyzetű csoportokra. Felnőttképzési Kutatási Füzetek, 2006. 13. szám.

szababb. Iskolázottsági szintjük is elmarad az országos átlagtól, jóllehet ezen a területen az utóbbi évtizedben jelentős javulás mérhető.

Foglalkoztatási mutatójuk rendkívül rossz: a 2001-es népszámlálás adatai szerint csak 9%-uk volt foglalkoztatott.

A foglalkoztatás szempontjából két korcsoport érdekes, a 15–39 és a 40–59 évesek. A népszámlálás szerint e kettőbe összesen 289 529 fogyatékossgal élő személy tartozott. Az összes fogyatékos személy közül kiemelkedő a mozgássérültek aránya, 209 931-en vannak, s ez 36,38%-ot tesz ki. A második legnagyobb csoportot az intellektuális fogyatékossgal élő emberek alkotják, a fogyatékossgal élő emberek 9,87%-a tartozik ide. Ha csak a 15–39 éveseket vizsgáljuk, akkor megállapíthatjuk, hogy az intellektuális fogyatékossgal élő emberek száma – 24 086 fő – meghaladja még a mozgássérültek számát – 15 648 fő – is. Ha összeadjuk a gyengénlátó, az egyik szemükre nem látó és vak emberek létszámát, akkor további igen jelentős méretű csoportot kapunk (83 040 fő). Foglalkoztatási szempontból jelentős figyelmet kell még fordítani a siket emberekre is. Az ő létszámuk (a nagyothalló, a siket, a siketnéma, a néma embereké együtt) 53 565 fő.

A fogyatékossgal élő emberek magyarországi létszáma egy előrebecslés alapváltozata szerint több mint 200 ezerrel emelkedik a következő két évtizedben.¹³ A fogyatékossgal típusa szerint a legnagyobb számszerű növekedés a mozgássérült emberek körében történik, de alig marad el ettől az egyéb kategóriába tartozók létszámnövekedése. Mindez azzal jár együtt, hogy még inkább emelkedik a mozgássérült és az egyéb kategóriába tartozó fogyatékossgal élő emberek aránya: a jelenlegi csaknem 60 százalék helyett közel 80 százalékra. A fogyatékossgal élő emberek népességbeli arányai emelkednek, 2021-ben az előzetes számítás szerint csaknem 8 százalék lesz a fogyatékossgal élő emberek aránya.

Az iskolázottsági tendenciáknak megfelelően csökken a fogyatékossgal élő alacsonyabb végzettségű emberek száma, míg a magasabb végzettségi szinteken számuk erőteljesen megnő.

Az előreszámítás szerint a fiatalok körében csekély emelkedés, a középkorosztályoknál ennél valamivel nagyobb növekedés prognosztizálható. Az idősök körében azonban – az európai trendet követve – a növekedés látványos: csaknem 200 ezer főt tesz ki. Mindez még idősebbé teszi a fogyatékossgal élő emberek amúgy sem fiatal korösszetételét, az elöregedés újabb szakaszát indítva el a fogyatékos népesség körében is.

1.3.1. AZ ISKOLAI VÉGZETTSÉG JELLEMZŐI

A fogyatékossgal élő emberek iskolázottsága – bár a teljes népességhez hasonlóan átlagosan növekedést mutat – lényegesen kedvezőtlenebb a teljes népesség iskolai végzettségénél: körükben a legfeljebb 8 általánost végzetek ará-

13 Hablicsek László: A fogyatékossgal élők számának területi előrebecslése 2021-ig. Összefoglaló tanulmány. Budapest, 2005.

nya érdemben magasabb, míg a szakképzettséget, érettségít, főiskolai, egyetemi diplomát szerettek hányada lényegesen alacsonyabb (természetesen ezeknek az adatoknak az értelmezésénél tekintettel kell lennünk arra a tényre, hogy a fogyatékossgal élő emberek körében az alacsonyabb iskolai végzettségű idősebb generáció lényegesen nagyobb arányban van képviselve).

1. TÁBLÁZAT
A 7 ÉVES ÉS ANNÁL IDŐSEBB NÉPESSÉG FOGYATÉKOSSÁG,
LEGMAGASABB BEFEJEZETT ISKOLAI VÉGZETTSÉG ÉS KORCSOPORT SZERINT

Korcsoport (év)	Összesen (fő)	Az általános iskola			A középiskolát végezte el		Egyetemet főiskolát stb. végzett (fő)
		első évfolyamát sem végezte el (fő)	1-7. évfolyamát végezte el (fő)	8. évfolyamát végezte el (fő)	érettségi nélkül, szakmai oklevéllel (fő)	érettségivel (fő)	
Fogyatékossgal élő emberek							
7-14	21 286	4 908	16 034	344	0	0	0
15-39	84 294	9 791	8 202	33 823	15 825	13 389	3 264
40-59	205 235	7 209	14 619	84 976	43 005	42 396	13 030
60-	258 674	5 636	113 340	10 844	81	25 637	12 136
Összesen	569 489	27 544	152 195	129 987	58 911	81 422	28 430
Nem fogyatékossgal élő emberek							
7-14	962 522	101 344	824 899	36 279	0	0	0
15-39	3 490 199	8 758	79 380	1 012 246	950 686	1 075 357	363 722
40-59	2 642 092	11 040	71 673	846 131	570 996	745 730	396 522
60-	1 822 885	15 477	605 161	795 726	722	260 487	145 312
Összesen	8 917 698	136 619	1 581 113	2 690 382	1 522 404	2 081 574	905 606

(Forrás: KSH 2001)

Néhány fogyatékossgai csoportban az átlagosnál is lényegesen kedvezőtlenebb a helyzet. Az intellektuális fogyatékossgal élő emberek csoportjának közel 60 százaléka nem rendelkezik alapfokú iskolai végzettséggel sem, 34,5%-uk az általános iskola első osztályát sem végezte el. Az adatok szerint egyharmaduk fejezte be az általános iskolát, és bár kevesen, de vannak, akik ennél magasabb iskolai végzettséget is szereztek (3,2%-uk rendelkezik érettségi nélküli szakmai oklevéllel, 2,5%-uk érettségivel, és 0,6%-uk végzett egyetemet vagy főiskolát¹⁴).

14 Belicza Rózsa – Dankó Ágnes – Halmai Réka – Szerepi Anna (2007): Megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő emberek társadalmi és jogi helyzete a világban és Magyarországon. Helyzetfelmérő zárótanulmány.

2. TÁBLÁZAT

A 15 ÉVES ÉS ANNÁL IDŐSEBB FOGYATÉKOS SZEMÉLYEK A LEGMAGASABB BEFEJEZETT ISKOLAI VÉGZETTSÉG ÉS A FOGYATÉKOSSÁG TÍPUSA SZERINT

A fogyatékoság típusa	Összesen (fő)	Az általános iskola első évfolyamát sem végezte el (fő)	Az általános iskola			A középiskolát végezte el		Egyetem, főiskolát stb. végzett (fő)
			1–3. osztályát végezte el (fő)	4–7. osztályát végezte el (fő)	8. osztályát végezte el (fő)	érettségi nélkül, szakmai oklevéllel (fő)	érettségivel (fő)	
Mozgássérülés	206 611	2 272	3 175	51 985	85 854	20 717	31 600	11 008
Az alsó, vagy a felső végtag hiánya	14 784	136	247	3 376	6 489	1 656	2 100	780
Egyéb testi fogyatékoság	25 501	351	408	4 072	10 847	4 056	4 367	1 400
Gyengénlátás	52 384	458	981	13 965	19 382	4 692	9 380	3 526
Egyik szemre nem látás	18 044	161	359	4 968	6 990	1 691	2 691	1 184
Vakság	9 109	321	272	3 005	3 292	452	1 264	503
Intellektuális fogyatékoság	46 413	16 010	2862	9 147	15 442	1 480	1 180	292
Nagyothallás	43 117	611	1 182	14 398	16 031	3 255	5 327	2 313
Siketség, siketnémaság, némaság	8 194	827	267	1 549	3 547	1 195	587	195
Beszéd fogyatékoság	6 058	287	256	1 261	2 503	740	759	252
Egyéb	117 988	1 202	1 539	16 887	50 239	18 977	2 167	6 977
Összesen	548 203	22 636	11 548	124 613	220 616	58 911	61 422	28 430

(Forrás: KSH 2001.)

Az iskolai végzettség, a szakmai képzettség meghatározó tényezője a foglalkoztatottnak.

E tények alapján szembeötlő, hogy a fogyatékosokkal élő emberek körében rendkívül alacsony a foglalkoztatottak száma, és az eltartottak száma az intellektuális fogyatékosokkal élő emberek körében a legmagasabb. Ez természetesen azzal is összefügg, hogy ebben a kategóriában a legnagyobb a gyermekkorúak aránya, amit az is jelez, hogy az összes 0–14 éves fogyatékos gyermek közel 37 százaléka intellektuális fogyatékosokkal élő fiatal. (KSH. 2001)

3. TÁBLÁZAT

A FOGYATÉKOSSÁGGAL ÉLŐ SZEMÉLYEK GAZDASÁGI AKTIVITÁS ÉS A FOGYATÉKOSSÁG ÖSSZEVONT TÍPUSA SZERINT

A fogyatékos- ság összevont típusa	Összesen (fő)	Foglal- koztatott (fő)	Munka- nélküli (fő)	Inaktív kereső			Eltartott (fő)
				együtt (fő)	ebből:		
					saját jogú nyugdíjas, járadékos (fő)	rokkantsági nyugdíjas, baleseti járadékos (fő)	
Testi fogyatékoság	21 560	17 568	3 783	215 553	105 551	93 269	14 656
Látássérülés	83 040	10 818	2 408	60 060	36 642	15 598	9 754
Intellektuális fogyatékoság	56 963	3 992	671	26 903	4 869	18 845	25 397
Hallássérülés	53 565	5 867	1 075	41 366	27 922	8 793	5 257
Egyéb fogyatékoság	131 878	13 561	3 769	98 933	32 134	60 286	15 615
Összesen	347 006	51 806	11 706	442 815	207 118	196 791	70 679

Forrás: KSH 2001

A fogyatékossgal élő emberek gazdasági aktivitása a fogyatékossg típusától is függ. Nyilvánvaló, hogy főleg azok tudnak munkát vállalni, akiknek a fogyatékossga kevésbé súlyos, akiknek vannak még fejleszthető kompetenciáik.

Az Európai Unióban a fogyatékossgal élő emberek esélyegyenlősége, ezáltal a foglalkoztatottsági helyzete jóval kedvezőbb a Magyarországon élőkénél, ezért a hazai célok között is prioritást kell élveznie az EU-beli mutatókhoz hasonló eredmények elérésének.

1.4. Egyenlőség és diszkriminációmentesség

„A modern társadalmaknak két igen fájdalmas problémával kell szembesülniük. Az egyik a szegénység, a másik pedig a diszkrimináció maga. Megközelítésünkben azonban a szegénység nem más, mint a hátrányos megkülönböztetés vagy a szociális kirekesztés egyik válfaja. A fentiek folytán hipotézisünk az, hogy a diszkrimináció a modern társadalom legsúlyosabb problémája. A diszkrimináció által különösen érintett csoportok – az etnikai kisebbségek, a fogyatékos személyek, a melegek stb. – helyzetével foglalkozó vizsgálatok eredményei szerint a diszkrimináció egyes jogszabályokban is jelen van, még a legfejlettebb országokban is. Persze, nem az egyes országok alkotmányában, hanem főként az alsóbb szintű jogszabályokban, vagy a jogalkalmazásban, még ha ez egyre kevésbé jellemző is.”¹⁵

¹⁵ Blahó András (szerk.), (2000): Tanuljunk Európát. Budapest, 67–69. o.

1.4.1. AZ ELŐÍTÉLETESSÉG ÉS A DISZKRIMINÁCIÓ

Elvileg nincs olyan társadalmi jelenség, amivel kapcsolatban ne alakulhatna ki előítéletesség az emberekben. Tárgyuk szerint az előítéletek lehetnek egészségügyi, erkölcsi, szexuális, gazdasági, gasztronómiai, politikai stb. jellegűek.

Diszkrimináció alatt olyan cselekedeteket értünk, amelyek révén valamilyen csoport tagjait megfosztják a más csoportok által megszerezhető anyagi erőforrásoktól és előnyöktől. A diszkriminációt meg kell különböztetni az előítéletektől, bár a kettő általában szorosan összefügg. Az előítélet valakivel vagy valamilyen csoporttal kapcsolatos, előzetesen kialakult elképzelés, vélemény vagy attitűd, ami új információk hatására sem változik meg. Az előítélet lehet pozitív vagy negatív. A diszkrimináció a tényleges viselkedésre utal.

Hétköznapi értelemben akkor beszélünk munkaerő-piaci diszkriminációról, ha a munkaadó nem a teljesítmény, a munkaköri kívánalmak szempontjából fontos képességek és készségek alapján dönt a munkavállaló alkalmazásáról vagy bérezéséről, hanem az alapján, hogy milyen munkavállalói csoporthoz, nemhez, fajhoz vagy etnikumhoz tartozik. A diszkrimináció tehát a munkavállalók közötti indokolatlan különbségtételt, hátrányos megkülönböztetést jelenti.

Ezekben az esetekben két – munkaerő-piaci vonatkozásban – ugyanolyan tulajdonságú munkavállaló közül az kerül hátrányba, akivel kapcsolatban megfogalmazódtak az előítéletek. A hátrányos megkülönböztetés e formája ellen hatékonyan lehet küzdeni a sztereotíp, előítéletes gondolkodást befolyásoló, a toleranciát növelő programokkal, tréningekkel, a médiában megjelenő pozitív példákkal stb.

A diszkriminációnak van ezzel szemben egy – a jog által szintén tiltott – másik megjelenési formája is, amely nem feltétlenül táplálkozik előítéletekből, hanem valós, objektív tényekre támaszkodva különböztet meg egyes munkavállalói csoportokat.

Erre példa, hogy a testi fogyatékosággal élő embert nem a munkavégzés szempontjából releváns tulajdonsága miatt diszkriminálják, hanem azért, mert a munkáltatóknak befektetéseket és változásokat kellene megvalósítaniuk azért, hogy a megváltozott munkaképességű, a fogyatékosággal élő munkavállaló számára megfelelő munkakörülményeket teremtsenek. Az eredmény ugyanaz: a megváltozott munkaképességű és a fogyatékosággal élő embert egyaránt megfelelő képzettsége és képességei ellenére hátrányosan megkülönböztetik egy ugyanolyan képzettségű, képességű nem fogyatékosággal élő emberrel szemben.

A foglalkoztatási diszkrimináció nem vizsgálható a szélesebb gazdasági, foglalkoztatottsági, munkaerő-piaci háttérből kiszakítva. A magyarországi munkaerőpiacon, de különösen a gazdasági szempontból hátrányos helyzetű régiókban vannak olyan térségek, ahol a korábbi munkahelyek megszűnnek, új vállalkozások pedig egyáltalán nem alakulnak. A megüresedett pozíciókat gyakran nem formális úton töltik be, így – a munkavállalók „versenyeztetése” nélkül – nem is alakulhat ki diszkrimináció. A másik – szintén a diszkriminációt elfedő – tényező, hogy a magas munkanélküliségi ráta miatt a munkaadók megtehetik,

hogyan azokba a munkakörökbe is, amelyek ellátásához pl. nem lenne szükséges az érettségi, a lehető legmagasabban kvalifikált személyt veszik fel.

1.4.2. A DISZKRIMINÁCIÓ JOGI MEGKÖZELÍTÉSE

A diszkrimináció tilalma az emberi jogok védelmének alapintézménye. Önálló emberi jog, de egyben a többi emberi jog egyik vetülete is. Beszéljünk akár az emberi méltóságról, akár a szólásszabadságról, mindegyiknek fogalmi eleme, hiszen azok mindenkit – nemére, fajtájára, bőrszínére, fogyatékoságára stb. tekintet nélkül – egyaránt megilletnek. Demokratikus jogállamban szükséges, hogy az állam a diszkrimináció elleni fellépés során a teljes rendelkezésre álló eszköztárát használja. Fontos, hogy az állam az előítéletek elleni küzdelem, az oktatás, a társadalmi kommunikáció mellett éljen a jogi szabályozás eszközeivel is.

Az Európai Unióban évek óta komoly program a fogyatékossgal élő emberek maradéktalan társadalmi befogadásának segítése: ezzel összefüggésben meghatározó a diszkrimináció elleni harc és a fogyatékos emberek gazdasági és társadalmi szerepvállalásának támogatása.¹⁶

1.4.3. A FOGYATÉKOSSÁGGAL ÉLŐ EMBEREK JOGAIT, A JOGSZERŰSÉGET BIZTOSÍTÓ TÖRVÉNYI HÁTTÉR

A WHO becslése szerint a világnépesség 10%-ának egészségi állapota károsodott tartósan és oly mértékben, hogy rehabilitációs segítséget igényel. A segítség érvényesítését jogszabályok, valamint azok életre keltése tette nyomatékosává.

Az Európai Unió fejlődéstörténetének első állomásaként létrejött alapszerződése, a Római szerződés (1957) még nem foglalkozott a fogyatékossgal élő emberek problémáival. A hátrányos helyzetű társadalmi csoportok ügyét évtizedekig a tagállamok saját belügyének tekintette a Közösség. Az ekkori, elsősorban a gazdasági növekedés szerepét túlértékelően hangsúlyozó elméletek szerint a legfejlettebb európai államok gazdasági közösségének kiteljesedése automatikusan fogja megoldani a szociális problémákat és a szegénységet. Emiatt a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok helyzetével kezdetben egyáltalán nem foglalkoztak, így a munkanélküli, a fogyatékossgal élő, az idős emberek, a nők, a pályakezdők és bizonyos etnikai csoportok, pl. a romák ügye a háttérben maradt.

A későbbi évtizedekben tapasztalható szemléletváltás során a közösségi intézmények felismerték a hátrányos helyzetű csoportok gazdaságban betöltött szerepét, hiszen munkaerőjük, vásárlóerejük egyaránt jelentős erőforrás a Közösség gazdasága számára. A fogyatékossgal élő emberek helyzete az Európai Unióban a foglalkoztatáson túlmutató politikai és társadalompolitikai kérdéssé az 1997-es Amszterdami szerződés nyomán vált, amikor a szociális in-

¹⁶ A megváltozott munkaképességűek, fogyatékossgal élők, rokkantak munkaerő-piaci diszkriminációja. Kutatási zárótanulmány. Fact Intézet, 2006.

tegrációt a Közösség céljainak meghatározó elemeként fogalmazták meg. Az Amszterdami szerződés az Unió elsődleges jogába emelte be a diszkrimináció tilalmát egyértelműen kifejező cikkelyét:

„A Tanács egyhangú szavazással, a Bizottság javaslata alapján, és az Európai Parlamenttel történt konzultációt követően, megteheti a szükséges intézkedéseket a nem, a származás, a faj, az etnikai hovatartozás, a vallás vagy más meggyőződés, a fogyatékoság, az életkor vagy a szexuális orientáció alapján történő hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem érdekében.”¹⁷

A nyilatkozat a közösségi elsődleges jogba emelésével a közösségi politikák befolyásolásának elvét fogalmazza meg, ami ezúttal a fogyatékosággal élő emberek érdekét szolgálja. Mindezek a jogszabályváltozások pontosan követik az Amszterdami szerződés szellemiségét, amely az Európai Unió szociális dimenziójának egyenjogúsítására törekszik.

„A befogadó társadalom alapja a diszkriminációmentességgel párosuló pozitív cselekvés” – fogalmazta meg a Madridban megtartott Európai fogyatékosági kongresszus 2002-ben. E gondolat vezette azt a kezdeményezést, amely a 2003-as évet a fogyatékosággal élő emberek európai évének nyilvánította.

Az új évezred progresszív fogyatékosági politikája a fogyatékosággal élő emberek helyzetét már nem elsősorban egészségügyi, rehabilitációs vagy szociálpolitikai kérdésként tekinti, hanem jogait az emberi jogok közé emeli be. A társadalom átalakításának szándéka fogalmazódik meg, ami lehetőséget teremthet a fogyatékosággal élő emberek esélyegyenlőségének megteremtésére, a gazdasági és a társadalmi életben való részvétel egyenlő feltételeinek biztosítására.

A nyilatkozat kimondja, hogy a fogyatékosággal élő emberek nem jótékonykodást, hanem egyenlő esélyeket akarnak a foglalkoztatás, az oktatás, a képzés területén, valamint az egészségügyi és a szociális ellátásban. Ennek érdekében elsődleges feladatként a diszkriminációt és szociális kirekesztést eredményező társadalmi korlátok ledöntését tűzi ki célul.

Az Európai Unió korábbi tagországai által meghatározott irányelvek a hazai jogalkotásban is megjelennek.

Ennek az egyik legjelentősebb mérföldköve az 1998. évi XXVI. törvény – a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról – amely kimondja, hogy: A fogyatékos emberek a társadalom egyenlő méltóságú, egyenrangú tagjai, akik a mindenkit megillető jogokkal és lehetőségekkel csak jelentős nehézségek árán vagy egyáltalán nem képesek élni. A fogyatékos személyt megillető jogok:¹⁸

Környezet:

5. § (1) A fogyatékos személynek joga van a számára akadálymentes, továbbá érzékelhető és biztonságos épített környezetre.

¹⁷ Amszterdami szerződés 13. [6.a.] cikkely.

¹⁸ 1998. évi XXVI. törvény

- (2) Az (1) bekezdésben foglalt jog vonatkozik különösen a közlekedéssel és az épített környezettel kapcsolatos tájékoztatói lehetőségekre.

Kommunikáció:

6. § (1) A fogyatékos személynek, családtagjainak, segítőinek biztosítani kell a hozzáférés lehetőségét a közérdekű információkhoz, továbbá azokhoz az információkhoz, amelyek a fogyatékossgal élő embereket megillető jogokkal, valamint a részükre nyújtott szolgáltatásokkal kapcsolatosak.
- (2) Hozzáférhető az információ akkor, ha azt a fogyatékos személy érzékelheti és az biztosítja számára a megfelelő értelmezés lehetőségét.
7. § A kommunikációban jelentősen gátolt személy számára a közszolgáltatások igénybevételekor lehetővé kell tenni a kölcsönös tájékoztató feltételeit.

Közlekedés:

8. § A közlekedési rendszereknek, továbbá a tömegközlekedési eszközöknek, az utasforgalmi létesítményeknek – beleértve a jelző- és a tájékoztató berendezéseket is – alkalmasnak kell lenniük a fogyatékos személy általi biztonságos igénybevételre.
9. § A közlekedésében jelentősen akadályozott fogyatékos személy közlekedését – az indulási helytől a célállomásig történő – szállítást végző hálózat működtetésével is lehet biztosítani.
10. § Közhasználatú parkolóban a közlekedésében akadályozott fogyatékos személyek számára – a külön jogszabály szerint – megfelelő számú és alapterületű parkolóhely kialakításáról kell gondoskodni.

Támogató szolgálat, segédeszköz:

11. § A fogyatékos személy részére biztosítani kell a fogyatékossga által indokolt szükségleteinek megfelelő támogató szolgálat igénybevételét, továbbá segédeszközt. Az árhoz nyújtott támogatással beszerezhető segédeszközök körét és a támogatás módját, valamint mértékét külön jogszabály határozza meg.

Az esélyegyenlősítés célterületei:

Oktatás, képzés:

13. § (1) A fogyatékos személynek joga, hogy állapotának megfelelően és életkorától függően korai fejlesztésben és gondozásban, óvodai nevelésben, iskolai nevelésben és oktatásban, fejlesztő felkészítésben vegyen részt a közoktatásról szóló törvényben meghatározottak szerint.
- (2) Abban az esetben, ha – 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.

14. § A fogyatékos személy óvodai nevelését, iskolai nevelését és oktatását el- látó óvodát és iskolát a szülő választja ki a szakértői és rehabilitációs bi- zottság 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.

19. § A fogyatékos személynek joga van a rehabilitációra.

„Abból a célból, hogy az Alkotmányban biztosított tanuláshoz való jog az állampolgár egész életpályáján érvényesüljön, a felnőttkori tanuláshoz és képzéshez való hozzáférés szabályozott lehetőségei a társadalom minden tagja számára bővüljenek, hogy az állampolgárok meg tudjanak felelni a gazdasági, a kulturális és a technológiai fejlődés kihívásainak, hogy eredményesen tudjanak bekapcsolódni a munka világába és sikeresek legyenek életük során, valamint annak érdekében, hogy a felnőttkori tanulás és képzés révén az életvitel minősége javuljon az Országgyűlés a következő törvényt alkotja”: 2001. évi CI. törvény a felnőttképzésről.

Az Országgyűlés a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény 26. §-a alapján benyújtott 100/1999. (XII. 10.) OGY-határozat, Országos Fogyatékosügyi Program a következő alapelveket fogalmazza meg:

A prevenció elve arra utal, hogy a társadalomnak mindent meg kell tennie a fogyatékoságot okozó balesetek és betegségek megelőzésében, és a fogyatékos állapot rosszabbodásának megelőzésében. Az intézkedések megtervezésekor az egyéni szükségletek legyenek irányadók.

A *rászorultság*, a legsebezhetőbbek fokozottabb védelmének elve, a hátrányos megkülönböztetés tilalmának és az előnyben részesítés kötelezettségének elve, a személyhez fűződő és a fogyatékosággal élő személyeket külön megillető (speciális) jogok védelmének elve a társadalmi esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését veszi célba. A fogyatékosággal élő embereket nem érheti hátrányos megkülönböztetés, sérelmes eljárás, kirekesztés fogyatékoságuk miatt. A sérült emberek – állapotukból adódóan – kevésbé tudnak élni az őket megillető jogokkal, ezért jogaik érvényesítésében segíteni kell őket.

Az *önrendelkezés* elve, a támogatott döntéshozatal elve, és a nélkülünk semmit rólunk! elv azt hangsúlyozza, hogy a fogyatékosággal élő emberek nem jótékonykodás alanyai, hanem saját sorsukért felelősséget vállaló, önálló személyek. Alapvető joguk tehát, hogy megmaradt képességeik és lehetőségeik

keretein belül szabadon döntsenek saját sorsukat érintő kérdésekben, szabadon határozzák meg egyéni céljaikat és a megvalósításhoz vezető utakat.

A szubszidiaritás elve alapján fontos, hogy a fogyatékosokkal élő emberek a lakóhelyükhöz lehető legközelebb juthassanak hozzá a szükséges szolgáltatásokhoz.

Az *integráció* elve feltételezi a fogyatékosokkal élő személyek legteljesebb integrációját: az oktatás, a szociális ellátások, a foglalkoztatás, a sport és a kultúra területén. Az integráció megvalósulásának fontos eszköze a társadalom érzékenyvé tétele (befogadó társadalom) és a (fizikai, kommunikációs) akadálymentesítés.

Az *egyenlő esélyű hozzáférés* elve és az *egyetemes tervezés* elve éppen ezt a célt szolgálja.

Az előző a közszolgáltatások szervezésekor, az utóbbi az épített és a mesterséges környezet tervezésekor hangsúlyozza a társadalom hátrányos helyzetű csoportjainak eltérő szükségleteire való odafigyelést.

A *normalizáció* elve arra utal, hogy az integráció megvalósulásával a fogyatékosokkal élő emberek számára hasonló életminták és életfeltételek válnak elérhetővé, mint a társadalom más tagjai számára.

A *rehabilitáció* elve alapján arra kell törekednünk, hogy képessé tegyük a fogyatékosokkal élő embereket arra, hogy állapotuk megőrzésére, képességeik javítására erőfeszítéseket tegyenek.

Ez az elv azt is jelenti, hogy a rehabilitációs folyamat középpontjában a fogyatékosokkal élő személy áll, aki a rehabilitációs szakemberekkel való kölcsönös együttműködés révén maga is irányítója a rehabilitációs folyamatnak.

„A fogyatékos személyek esélyegyenlőségének, önrendelkező képességének, önálló életvitelének, a társadalmi életben való aktív részvételének biztosítása érdekében azon intézkedések meghatározása, amelyeket az egészségügyi, foglalkoztatási, szociális, oktatási, közlekedési, településrendezési, településfejlesztési és egyéb állami tervezésben, az azokhoz kapcsolódó döntések meghozatala során érvényre kell juttatni, illetve azokat a kitűzött célok szerint, legkésőbb az esélyegyenlőségi törvényben megadott határidőig végre kell hajtani.”

A 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény célja a korábban szétszabdalt, töredékes ágazati szabályozás helyett átfogó és részletes antidiszkriminációs szabályokat előírni a jogrendszer egésze számára. A törvény az általános szabályok mellett külön fejezetben foglalkozik a foglalkoztatás, az oktatás, a szociális biztonság és az egészségügy, a lakhatás, az egészségügyi ellátás, valamint az áruk forgalma és a szolgáltatások igénybevétele terén tapasztalt hátrányos megkülönböztetéssel.

10/2006. (II. 16.) OGY-határozat Az Új Országos Fogyatékosügyi Programról – amely a hatályon kívül helyezi korábbi programot – épít az Országos Fogyatékosügyi Program 2003. évi végrehajtásáról és az ezzel összefüggésben megtett kormányzati intézkedésekről szóló jelentés elfogadásáról szóló 6/2005. (II. 25.) OGY-határozatban foglaltakra, összhangban áll a nemzetközi szerző-

désekkel, valamint összeegyeztethető rendelkezéseket tartalmaz az Európai Unió intézményeinek jogi aktusaival.

A program alapelvei közül:

Az integráció elve feltételezi, hogy a fogyatékossgal élő emberek a mindennapi folyamatokban (pl. oktatás, szociális és gyermekvédelmi ellátás, foglalkoztatás, sport, kultúra) kapcsolatot létesíthetnek és tarthatnak fenn más emberekkel, valamint a társadalmi és a gazdasági intézmények legszélesebb körével. Az érintkezés feltételeinek megteremtése magában foglalja a társadalom tagjainak érzékennyé tételét (a társadalmi befogadást).

2. A fogyatékossgal élő emberek komplex rehabilitációja

2.1. A rehabilitáció szinterei

A komplex rehabilitáció az egészségügyi, a mentálhigiénés, az oktatási, a képzési, a foglalkoztatási és a szociális rendszerekben megvalósuló folyamat, amelynek célja a fogyatékossgal élő személy képességeinek fejlesztése, szinten tartása, a társadalmi életben való részvételének valamint önálló életvitelének elősegítése. Fontos, hogy a rehabilitációs intézkedések tervszerűek, összehangoltak és szükségletorientáltak legyenek, és az érintett személy egyetértésével, tevékeny közreműködésével valósuljanak meg. A korszerű rehabilitációban a funkció és a képesség változásának, rendellenességeinek okát nem vizsgálják, a megváltozott képességet tényként fogadják el. Mindemellert vizsgálni kell az ok-okozati összefüggést, azaz, hogy a funkciók és a képességek változása okozza-e a munkavállalási, a -megtartási- és az előrehaladási esélyek csökkenését.

A rehabilitációs folyamat első lépéseként megjelenő *orvosi rehabilitáció* célja a funkcióképesség lehetőség szerinti helyreállítása, ami megalapozza a lehető legjobb életminőség elérését.

A *szociális rehabilitáció* a társadalomba, a közösségbe való visszatérést célozza a szociális szolgáltatások rendelkezésre állásának ellenőrzése, szükség esetén pótlása útján. Eszköztára a mindennapi életvitelhez szükséges készségek fejlesztése, a munka világába való belépés, az ottmaradás támogatása, a szociális együttélési stratégiák fejlesztése, a visszaesés megelőzése.

A *mentálhigiénés rehabilitáció* a tartósan akadályozott személyt és családját pszichésen támogatja az új helyzet elfogadásában, a veszteség feldolgozásában és megoldásában.

A *foglalkozási rehabilitáció* célja a tartósan akadályozott emberek munkaerő-piaci integrációját elősegítő minimumfeltételek megteremtése, hogy az érintett emberek alkalmassá váljanak a minél teljesebb értékű foglalkoztatásra; érdekeltek legyenek a munkavállalásban, a munkáltatók pedig befogadóvá váljanak a fogyatékossgal élő emberek iránt. Növekedjék a fogyatékossgal élő

emberek között a foglalkoztatottak, mindenekelőtt az integráltan foglalkoztatottak száma és aránya.

A minél eredményesebb rehabilitációban illetve annak vállalásában a társadalomnak és az egyénnek egyaránt jelentős érdekeltsége van. A társadalom széleskörű érdekeltsége abban áll, hogy minél több értéket előállító állampolgára legyen; hogy minden megmaradt munkaképesség az optimális szinten hasznosuljon, hogy csökkenjenek az ellátásra fordított kifizetések, s ezáltal az államháztartás terhei. Az egyén érdeke, hogy a rehabilitációt támogató aktív részvétellel megalapozza önbecsülését, önmegvalósítását; elérhetővé váljék számára a munka mint társadalmi érték s mint jövedelemforrás, s ezáltal közelebb kerüljön a lehető legteljesebb emberi élet megvalósításához.

A komplex rehabilitációval kapcsolatos alapkövetelmény, hogy

- egymásra épülő, rendszerbe szerveződő elemekből álljon;
- meglegyen és szabályozott legyen az egyes területek eszköz- és intézmény-rendszere;
- a rehabilitáció egyes elemei – egyéni szükséglet szerint – mindenki számára egyenlő eséllyel hozzáférhetőek legyenek;
- érvényesüljön a legkisebb veszteség elve, azaz mindig a legmegfelelőbb időben részesüljön az érintett személy a rehabilitáció időszerű programjában;
- a rehabilitációs folyamatok szükségletvezéreltek legyenek;
- minden elemük a lehető legteljesebb emberi élet megvalósulását szolgálja.¹⁹

2.2. A foglalkozási rehabilitáció az Állami Foglalkozási Szolgálaton (ÁFSZ) belül

„A gazdasági viszonyokon és jogszabályi kereteken túl a sérült emberek integrációja nagymértékben függ a munkaerőpiac szereplőinek magatartásától. Egy instabil munkaerőpiacon, különösen egy kevésbé fogadott munkavállalói csoport esetében, a piac két fő szereplőjén (munkáltató és munkavállaló) túl hangsúlyos szerep jut a közvetítő aktoroknak is. A jelenlegi szabályozás szerint legnagyobb jogosítvánnyal és felelősséggel az állami közvetítő, azaz a munkaerőpiaci szervezet rendelkezik.”²⁰

A munkaerő-piaci helyzet változásával 1998-tól a munkaerő-piaci szervezet megkezdte a foglalkozási rehabilitáció rendszerének kiépítését. Ennek legfontosabb állomásai az alábbiakban összegezhetőek:

- a megyei rehabilitációs munkacsoportok létrehozása,
- a megváltozott munkaképességű munkavállalók elhelyezkedését elősegítő támogatási és szolgáltatási rendszer kialakítása,
- a regisztrált megváltozott munkaképességű álláskeresők készségének, állapotának felmérése,

¹⁹ Foglalkozási rehabilitáció (2007). Jegyzet, FOKA.

²⁰ Dr. Gere Ilona: A munkaerőpiac szereplőinek magatartása az esélyegyenlőség biztosításában Esélyegyenlőség – Habilitáció – Rehabilitáció VI. Országos Konferencia, Pécs, 2000. november 28–29.

- a hatékony foglalkozási rehabilitációhoz nélkülözhetetlen kapcsolatrendszer kialakítása (foglalkozás-egészségügyi szakellátóhelyek, munkaadók, civil szervezetek stb.)²¹

Mindezek mellett az ÁFSZ kiemelt figyelmet fordít a fogyatékossgal élő és a megváltozott munkaképességű emberek állásközvetítésére. Minden munkaügyi központban rehabilitációs csoport segíti a megváltozott munkaképességű emberek elhelyezkedését. Jelenleg már a legtöbb munkaügyi központban működik Rehabilitációs Információs Centrum (RIC), ahol komplex szolgáltatásokat vehetnek igénybe az érintettek.

A Szociális és Munkaügyi Minisztérium továbbra is folytatja a már működő és folyamatosan bővülő szolgáltatások, modellprogramok támogatását az alábbi területeken:

- az információ és a szolgáltatások hozzáférhetősége az ÁFSZ intézményeinek bevonásával, a RIC bővítése;
- alternatív munkaerő-piaci szolgáltatások nonprofit szervezetek bevonásával;
- az ÁFSZ és a rehabilitációs intézmények munkatársainak képzése, munkaerő-piaci integrációs szolgáltatásokra való felkészítésük;
- foglalkoztatási rehabilitációs kutatócsoport létrehozása;
- kiemelt állami támogatásban részesülő munkaadók – elsősorban a célszervezetek – támogatása, működésük korszerűsítése.²²

Az ÁFSZ – mint a foglalkozási rehabilitáció meghatározó alapintézménye – megfelelő szinten és minőségben biztosítja, koordinálja azt a szolgáltatási rendszert, amely az egyénre szabott sikeres foglalkozási rehabilitációt szolgálja. Fontos feladata a munkáltatók érzékenységének fejlesztése, a befogadó munkahelyek számának növelése, szolgáltatások kínálata.

2.2.1. AZ ÁFSZ SZOLGÁLTATÁSI RENDSZERE

A 30/2000. (IX. 15.) GM-rendelet definiálja a munkaerő-piaci szolgáltatásokat, valamint az azokhoz kapcsolódóan adható támogatásokat.

A regionális munkaügyi központok vagy szolgáltató természetes személyek, szervezetek támogatásával kínálja a rendeletben szabályozott szolgáltatási formákat. A jogszabály hatályba lépése új szolgáltató helyek (FIT, RIC, FIP-pontok stb.) és speciális szolgáltatások (EURES, mentor) létrejöttét indukálta.

²¹ Foglalkozási Rehabilitációs Kisokos. ÁFSZ, 2007.

²² Óry Mária, (2005): Hátrányos helyzetű csoportok helyzete a munkaerőpiacon. Felnőttképzési Kutatási Füzetek. Budapest.

Az igénybe vehető szolgáltatások:

A munkaerő-piaci és a foglalkozási információ²³ célja, hogy elősegítse az elhelyezkedést és az üres állások betöltését. A foglalkozásokra, a térségben elérhető képzésekre, a régió, a megye, valamint a kistérség munkaerő-piaci helyzetére, a munkaerő-kereslet és -kínálat helyi jellemzőire vonatkozó információk összessége, illetve a foglalkoztatást elősegítő támogatások, a munkanélküliségi ellátások, valamint az ezekkel összefüggő jogszabályokkal kapcsolatos ismeretek összessége.

Munkatanácsadás: a munkaerő-piaci folyamatok megismerésén, a munkavállalást elősegítő illetve korlátozó tényezők feltárásán, az elhelyezkedési akadályok elhárításán, valamint a szükséges támogatási eszközök meghatározásán át segíti az álláshoz jutást és az állás megtartását.

Pályatanácsadás: segíti a pályaelképzelések, a pályacélok megfogalmazását, a pályadöntést, valamint támogatja a megvalósításhoz vezető út, illetve a cselekvési terv kidolgozát. A tanácsadói beszélgetések során a tanácskérő a számára leginkább megfelelő pályák, foglalkozások körét határozhatja meg, és tudatosan megtervezheti életpályáját.

Álláskeresési tanácsadás: az álláskeresési folyamat egy-egy lépését segíti személyre szabottan szakmailag (pl. önéletrajz írása, pályázat elkészítése, felkészülés felvételi interjúra, beilleszkedés, a munka megtartása).

A rehabilitációs tanácsadás célja, hogy meghatározott szolgáltatásokkal elősegítse a foglalkozási rehabilitáció irányának meghatározását.

Pszichológiai tanácsadás: segít feltárni az álláskeresők számára az életvezetésből, a személyiségproblémákból eredő, az elhelyezkedést akadályozó körülményeket.

A helyi (térségi) foglalkoztatási tanácsadás célja szakmailag, módszertanilag segíteni a térségben a foglalkoztatási helyzet javítását, a gazdasági élet résztvevői közötti együttműködés kialakulását, a foglalkoztatási feszültségek kezelését, a vállalkozási tevékenység élénkülését, továbbá új munkahelyek teremtését.

A munkaerő-közvetítés arra irányul, hogy elősegítse a munkát keresők és a munkát kínálók találkozását (munkaviszony létesítését). Az állami munkaügyi szervezet szolgáltató alapegységei a kirendeltségek, amik munkaerő-piaci alapszolgáltatásként végzik a munkaközvetítést. A munkaközvetítés a keresleti oldalon megjelenő munkaerőigények feltárását, kielégítését, valamint a kínálati oldalon megjelenő álláskeresők munkához juttatását célozza, ami a gyakorlatban a munkaerő-piaci résztvevők (a munkaadók és a munkavállalók) azonos érdekek alapján történő kapcsolatba hozását jelenti.

23 Horváth Anikó—Stierné Szenes Gabriella—Szellő János (szerk.), (2006): A képességek alapján történő diagnosztikai eljárás és protokoll a foglalkozási rehabilitáció területén. Módszertani kézikönyv. SMMK, Kaposvár.

2.3. Az ÁFSZ szolgáltatási rendszeréhez kapcsolódó komplex minősítési rendszer

2008. január elsejével bevezettek egy új, az egészségkárosodást minősítő komplex rendszert, és egy új ellátási formát, a rehabilitációs járadékot. A rendszer nívója az, hogy a 40–79%-os egészségkárosodású megváltozott munkaképességű személyek komplex minősítése során nem az elveszett, hanem a megmaradt munkaképességre fókuszál. A komplex minősítés szakértői bizottságokban zajlik, amelyekben orvosi, foglalkoztatási és szociális szakértő vesz részt.

A cél az, hogy minden megváltozott munkaképességű munkavállaló az egészségkárosodásának illetve a fogyatékosságának megfelelő munkahelyi környezetben, képességeihez mért, megfelelő munkakörben dolgozhasson.

A minősítési rendszer alapjául szolgáló 2007. évi LXXXIV. törvény 2008. január 1-jén lépett hatályba.

Rehabilitációs járadékra az jogosult, aki

- 50–79%-os egészségkárosodást szenvedett, és ezzel összefüggésben foglalkoztatásra rehabilitáció nélkül nem alkalmas,
- kereső tevékenységet nem folytat, vagy a keresete legalább 30%-kal alacsonyabb az egészségkárosodást megelőző 4 naptári hónapra vonatkozó jövedelme havi átlagánál, továbbá
- rehabilitálható és
- az életkora szerint szükséges szolgálati időt megszerezte, valamint
- nem részesül egyéb társadalombiztosítási vagy munkanélküli ellátásban, így például öregségi nyugdíjban, előrehozott öregségi nyugdíjban, korengedményes vagy korengedményes nyugdíjban, rokkantsági nyugdíjban, baleseti rokkantsági nyugdíjban, özvegyi nyugdíjban, bányásznyugdíjban, művésznyugdíjban, szolgálati nyugdíjban, terhességi, gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban, táppénzben, álláskeresési támogatásban, álláskeresési segélyben, átmeneti járadékban, rendszeres szociális járadékban, rokkantsági járadékban, nemzeti helytállásért elnevezésű pótlékban stb.

Az igényt elektronikusan vagy a lakóhely szerint illetékes nyugdíjbiztosítási igazgatási szervnél kell beterjeszteni a rehabilitációs járadék igénylésére rendszeresített nyomtatványon (kérelem és nyilatkozat). Az Országos Rehabilitációs és Szociális Szakértői Intézet a nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv megkeresésére a megkereséstől számított 60 napon belül a külön jogszabályban meghatározottak szerinti komplex minősítést végez, és szakvéleményt ad

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

A rehabilitációs járadék összege megegyezik az azonos szolgálati idő és átlagkereset alapján kiszámítható III. csoportos rokkantsági nyugdíj összegének 120%-ával, legkisebb összege azonos a rokkantsági nyugdíj legkisebb összegének 120%-ával. A rehabilitációs járadékból — a szolgálati időbe történő beszámítás érdekében — nyugdíjjárulékot kell fizetni. Kereső tevékenység esetén a kereseti korlát 3 hónap átlagában történő túllépése esetén a rehabilitációs járadék összegét 50%-kal csökkentett összegben állapítják meg. A rehabilitációs járadékot évente, a nyugdíjakkal azonos módon kell emelni. Az évenkénti rendszeres emeléséről a nyugdíjbiztosítási igazgatási szervnek nem kell határozatot hoznia.

A járadékot a Nyugdíjfolyósító Igazgatóság folyósítja a rehabilitációhoz szükséges időtartamig, legfeljebb három évig.

Az állami foglalkoztatási szervvel történő együttműködés

A rehabilitációs járadékra jogosult személy a rehabilitáció sikere érdekében az állami foglalkoztatási szervvel történő együttműködésre köteles, aminek keretében:

- rehabilitációs járadékban részesülő ember a regionális munkaügyi központ kirendeltségével írásbeli rehabilitációs megállapodást köt, továbbá
- teljesíti a rehabilitációs megállapodás mellékleteként meghatározott rehabilitációs tervben foglaltakat.

A rehabilitációs járadékban részesülő személy a határozat kézbesítésétől számított 10 munkanapon belül köteles megkeresni az illetékes kirendeltséget a rehabilitációs megállapodás megkötése érdekében. E kötelezettség teljesítésére a nyugdíjbiztosítási igazgatóság megállapító határozatában felhívja a járadékban részesülő figyelmét.

A kirendeltségi rehabilitációs ügyintéző személyesen beszélget a rehabilitációs járadékban részesülő személlyel, ennek során vele együttműködésben, véleményének figyelembe vételével határozzák meg a szakvéleményben felsorolt lehetséges irányok közül a rehabilitáció konkrét irányának, a szakvéleményben feltüntetett rehabilitációs szükségleteknek megfelelően a rehabilitációs szolgáltatások és támogatások körét, és elkészítik a rehabilitációs megállapodást és az annak mellékletét képező rehabilitációs terv előzetes tervezetét.

A fentiekén túl a kirendeltség a rehabilitációs járadékban részesülő személyt tájékoztatja az irányadó jogszabályi rendelkezésekről.

A terv véglegesítése után kötik meg a rehabilitációs megállapodást. A rehabilitációs megállapodás a rehabilitációs járadékban részesülő személy és a munkaügyi szervezet közös dokumentuma, amiben a munkaerőpiacra történő visszasikerülés és a tartós foglalkoztatás érdekében meghatározzák a komplex rehabilitációt elősegítő, egymásra épülő tevékenységek sorozatát. A rehabilitációs tervben foglalt szolgáltatásokat, azok megvalósulását és a kirendeltségen történő jelentkezés időpontjait a rehabilitációs járadékban részesülők kiskönyve tartalmazza.

A rehabilitációs tervben foglaltak megvalósulásáról a kirendeltség és a rehabilitációs járadékban részesülő személy a rehabilitációs megállapodásban megjelölt időközönként, de legalább félévente értékelő megbeszélést folytat. Ha az értékelés alapján arra szükség van, akkor a kirendeltség előkészíti a rehabilitációs terv, illetve a rehabilitációs megállapodás módosítását, valamint kezdeményezi a rehabilitációs járadék időtartamának meghosszabbítását.

Az együttműködési kötelezettség megszűnése

Megszűnik, illetve megszüntetik az együttműködési kötelezettségét annak, akinek az ellátását a nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv megszünteti, azaz:

- rehabilitációs járadékban részesülőként az ellátás megszüntetését kéri,
- a rehabilitációs járadék időtartama lejárt,
- három naptári hónapot meghaladó egybefüggő külföldi tartózkodás esetében,
- kereső tevékenység esetében hat egymást követő hónapra vonatkozó keresetének, jövedelmének havi átlaga meghaladja a rokkantsági nyugdíj alapját képező havi átlagkereset összegének 90%-át, illetve annak a megállapítást követően a rendszeres nyugdíjemelés(ek) mértékével növelt összegét, de legalább a mindenkori kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) összegét,
- egészségi állapotában tartós rosszabbodás következik be, ami a rehabilitációt lehetetlenné teszi,
- az együttműködési, illetve a rehabilitációs megállapodásban foglalt kötelezettségeit neki felróható okból nem teljesíti,
- foglalkoztatására ismételten a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozatok hiányában került sor,
- meghalt.

3. A munkaerő-piaci képzés

3.1. A munkaerő-piaci képzés támogatása

A munkaerő-piaci képzés támogatása olyan foglalkoztatást elősegítő aktív eszköz, amivel a munkanélküli vagy a munkaviszonyban álló, de munkanélküli-séggel veszélyeztetett rétegek képzésével növelhető az elhelyezkedési esély, illetve megtartható a munkahely.

3.1.1. A TÁMOGATÁS CÉLJA

A támogatás célja az álláskeresők vagy a munkaviszonyban állók elhelyezkedési esélyének javítása, illetve a munkahely megtartásának elősegítése.

Támogatható az állami foglalkoztatási szerv által felajánlott, vagy elfogadott képzése annak a személynek, aki

- álláskereső,

- 25. életévét – felsőfokú végzettségű személy esetén 30. életévét – nem töltötte be, és a tanulói, a hallgatói jogviszonya megszűnését követően álláskeresői támogatásra nem szerzett jogosultságot,
- gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban, illetve terhességi, gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban vagy ápolási díjban részesül (abban az esetben támogatható, ha a képzés időtartama hetente nem haladja meg a 20 órát, és a gyermekgondozási segélyben részesülő személy képzése a gyermek egyéves – gyermekgondozási díj folyósítása esetén másfél éves – korának betöltését követően kezdődik meg, valamint a gyermekgondozási segélyben, a gyermeknevelési támogatásban részesülő személy keresőtevékenységet nem folytat),
- rehabilitációs járadékban részesül,
- közhasznú munkát végez és a képzésben való részvételt vállalja,
- munkanélküliséggel fenyegetett munkaviszonyban álló ember,
- rokkantsági nyugdíjas, baleseti rokkantsági nyugdíjban, rokkantsági járadékban részesülő személy – beleértve a teljesen munkaképtelen minősítésűt is –, ha szakmai alkalmassági vizsgálat igazolja, hogy a képzést követően a foglalkozásra munkaviszony vagy egyéni vállalkozás keretében alkalmas.

A támogatás kiterjed

- az állam által elismert szakképesítés megszerzésére,
- a munkakör betöltéséhez, a foglalkozás, a tevékenység gyakorlásához szükséges képesítés megszerzésére,
- a szakmai tevékenység magasabb szintű gyakorlásához, a mestervizsgálathoz szükséges ismeretek elsajátítására,
- a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok számára szervezett képzésre,
- a megváltozott munkaképességű embereket érintő rehabilitációs képzésre,
- az elhelyezkedést, a vállalkozást segítő képzésre,
- a szakképzés megkezdéséhez szükséges alapismereteket nyújtó oktatásra,
- pályaaorientáló és álláskeresői ismeretek oktatására,
- a szakképesítéssel rendelkező személyeknek államilag elismert nyelvvizsga megszerzésére irányuló képzésére.

A képzéssel kapcsolatos költségek részben vagy egészben történő megtérítése adható támogatásként.

Képzésben részt vevő álláskereső támogatásának módjai

Képzési támogatásként a regisztrált álláskeresőnek:

- keresetpótló juttatás,
- és képzési költség adható.

A képzési támogatás keretében az alábbi költségek téríthetők meg:

- a képzési költség és a vizsga díja,

- utazási költség a képzés helyszíne és a lakóhely között,
- étkezési költség,
- szállásköltség.

Keresetpótló juttatás a képzésben részt vevő személy részére akkor állapítható meg, ha az elméleti képzés vagy az egyidejű elméleti és gyakorlati képzés időtartama intenzív, azaz hetente legalább a húsz órát eléri.

3.1.2. A TÁMOGATÁS MÉRTÉKE

A képzéshez kapcsolódó költségek részben vagy egészben megtéríthetők.

A keresetpótló juttatás összege a megállapításakor hatályos kötelező legkisebb munkabérnek megfelelő összeg.

A támogatás időtartama és mértéke a régió, illetve a kirendeltség vonzáskörzetének munkaerő-piaci helyzetétől függően eltérhet.

Utazási kedvezmények:

A támogatott képzésben részt vevő álláskereső a lakóhelye (a tartózkodási helye) és a képzés helye között korlátlan számú, helyközi utazásra érvényes, átlagosan 90%-os kedvezményű menetjegy igénybevételére jogosult.

A képzésben részt vevő jogosult

- A munkaügyi központtal együtt kiválasztani a támogatott képzés irányát,
- a munkaügyi központ által vezetett jegyzéken szereplő képző intézmények közül kiválasztani azt, amelyiknek a képzésében részt vesz,
- a munkaügyi központ által felajánlott vagy elfogadott képzés támogatásáról szóló hatósági szerződést megkötöni,
- a képzés lebonyolítási feltételeinek megismerésére, és a megkötött hatósági, illetve felnőttképzési szerződésben foglaltak teljesülésének nyomon követésére.

3.1.3. A TÁMOGATÁS JOGSZABÁLYI ALAPJA

- A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény,
- a szakképzésről szóló 1993. évi LXXVI. törvény,
- a 6/1996. (VII. 16.) MüM-rendelet a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról,
- valamint a Munkaerő-piaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról.

3.2. A felnőttképzésről szóló 2001. évi CI. törvény²⁴

Az állam a felnőttek kiemelt célcsoportjának képzéséhez központilag meghatározott mértékben, a képző intézményeknek átutalt támogatással segíthet. A szabályokat és a feltételeket egyrészt a felnőttképzési törvény, másrészt pedig a felnőttképzési normatív támogatás részletes szabályairól szóló 123/2007. (V. 31.) kormányrendelet tartalmazza.

E rendelet szerint normatív támogatásban kizárólag fogyatékossgal élő felnőtt részesíthető.

A normatív támogatással megvalósuló képzésben részt vevő fogyatékossgal élő felnőttnek igazolnia kell, hogy jogosult a támogatásra, vagyis azt a tényt, hogy ő fogyatékossgal élő ember. A résztvevőknek hozzájárulásukat kell adniuk ahhoz, hogy a képző intézmény kezelheti az adataikat.

A támogatás díjmentesen biztosítja a fogyatékossgal élő felnőttek általános, nyelvi, valamint OKJ-s (az állam által elismert) és nem OKJ-s szakmai képzését. Általános, nyelvi, illetve az OKJ-ban nem szereplő szakmai képzés esetén a képző intézménynek rendelkeznie kell programakkreditációs tanúsítvánnyal.

A fogyatékossgal ténye, annak mértéke, illetve végleges vagy időszakos volta kizárólag az alábbi intézetek által kiadott szakvéleményekkel igazolható:

- Országos Orvosszakértői Intézet szakértő bizottsága, vagy
- hallássérült emberek esetében a területileg illetékes audiológiai állomás szakorvosa, szakfőorvosa,
- látássérült emberek esetében a területileg illetékes szemészeti szakrendelő szakorvosa, szakfőorvosa,
- mozgássérült emberek esetében a területileg illetékes klinikák, kórházak, szakrendelők szakorvosa, szakfőorvosa,
- beszéd- és más fogyatékossgal élő felnőttek esetében a területileg illetékes szakintézet szakorvosa, szakfőorvosa.

A munkaerő-piaci képzésekre a munkaügyi központ kirendeltségein lehet jelentkezni, ahol kiválasztják azokat, akiknek a képzési részvételét támogatják.

3.3. A képzés szerepe a komplex foglalkozási rehabilitációban

A fogyatékossgal élő emberek munkaerő-piaci integrációjának egyik akadálya a piacképes, korszerű szaktudás és szakképzettség hiánya. Az alacsony iskolai végzettség, a képzettségi hiányok mellett egyéb tényezők is nehezítik egy új szakma elsajátítását, korábbi ismeretek felújítását és továbbfejlesztését.

Az utóbbi években jellemző szemlélet, amely többnyire az ellátásokra fókuszált, a távolmaradás a foglalkoztatásból, az egészségkárosodott emberek for-

²⁴ www.afsz.hu

mális foglalkoztatása, a képességek leépülése mellett az önbecsülés, az önértékelés devalválódásához is vezetett.

A rendszerváltás után Magyarországon egyik napról a másikra jelentek meg olyan társadalmi struktúrák, korábbról még ismeretlen gazdasági folyamatok, amik nemcsak új helyzeteket idéztek elő, hanem gyökeresen más természetű feladatokat is jelentettek.

Megjelenik a munkanélküliség, ami azoknak a közösségekben, iskolákban és munkahelyen megszerzett képességeknek a gyengülését hozta magával, amelyek csak a munkavégzés során és a szociális együttműködési közegben gyakorolhatóak és fejleszthetőek.

A fogyatékossgal élő emberekkel való foglalkozás széles körű andragógiai rendszert igényel, ami lehetővé teszi, hogy az egyén megfeleljen a differenciálódó, egyre jobban rétegezett és egyre gyorsabban változó munkaerő-piaci igényeknek.

A felnőttképzés előtérbe kerülése – a gazdaság versenyképességével és a foglalkoztatottsággal összefüggésben – azokat a változásokat juttatta kifejezésre, hogy a piacgazdaságban az oktatás, a képzés nem fejeződik be az iskolarendszerből való kilépéssel, a szakképesítés megszerzésével. A felnőttképzésről szóló 2001. évi CI. törvény, illetve az e törvényt módosító 2003. évi CVI. törvény alapozzák meg a felnőttképzést. E törvények célját az alábbiak szerint fogalmazták meg:

- Az egyén egész élete során érvényesüljön a tanuláshoz való jog.
- Az állam teremtse meg a felnőttképzés jogszabályi kereteit, működtesse annak intézményrendszerét, és teremtse meg a felnőttképzés finanszírozási hátterét.
- Segítse a felnőtteket munkahelyük megtartásában vagy újak megszerzésében.
- Mozdítsa elő a felnőttek konstruktív életét.

3.4. Felnőttképzési tudástár

3.4.1. A FELNŐTTKÉPZÉS FOGALMA, TERÜLETEI, FUNKCIÓI

A felnőttképzés komplex fogalom, amely magába foglalja az általános, a szakmai és a nyelvi képzést is.

Főbb területei

- Iskolarendszerű felnőttképzés: általános, középfokú vagy felsőfokú végzettség és/vagy szakmai képesítés megszerzésére irányul, ennek törvényi szabályozását a közoktatási törvény és a felsőoktatási törvény tartalmazza. Az iskolarendszerű felnőttképzés jelentősége abból fakad, hogy ha az egyén normál iskolázatással nem tudott megfelelő végzettséget szerezni, akkor azt később pótolhassa.
- Iskolarendszeren kívüli képzés: legnagyobb területe a munkaerő-piaci képzés. Törvényi szabályozását alapvetően a felnőttképzési törvény, a szakképzési törvény, a foglalkoztatási törvény tartalmazza. Az iskolarendszeren kívüli

szakmai képzések a felnőttképzés legnagyobb területét jelentik, mind a képzések és a résztvevők számát, mind a szakképesítések választékát illetően. Az iskolarendszeren kívüli képzések rugalmasan próbálnak alkalmazkodni a felnőttek munkavállalói, családi feladataihoz, anyagi lehetőségeihez, elfoglaltságához. Az iskolarendszeren kívüli képzések között 70–80%-os arányban szerepelnek az állam által elismert szakképesítésekre irányuló képzések.

Képzéstípusok

- az állam által elismert (OKJ-s) szakképesítés megszerzésére irányuló képzés;
- az állam által nem elismert szakképesítés megszerzésre irányuló képzés;
- szakmai továbbképzések;
- szakképesítést megalapozó szakmai alapképzések;
- megváltozott munkaképességű emberek rehabilitációs képzése;
- elhelyezkedést segítő képzések;
- vállalkozást segítő képzések;
- egyéb képzések (nyelvi stb.)

A felnőttképzés funkciói

Meghatározzák a felnőttképzés területeit.

- alapfunkciója: az első iskolai végzettség és ill. a szakképzettség megszerzésének elősegítése.
- pótló funkció: általános iskolai (alap)végzettség és az első szakképzettség megszerzését értjük alatta.
- 2. fő funkció: folyamatos szakmai képzés, magasabb szintű szakképesítés megszerzése.
- 3. fő funkció: foglalkozást segítő képzések, amik irányulhatnak első szakképzettség megszerzésére, vagy átképzésre, továbbképzésre.
- 4. fő funkció: kiegészítő képzések a szakképzés eredményességére, munkahelykeresés támogatására, hatékonyabb munkavállalás segítésére.

3.4.2. A FELNŐTTKÉPZÉS JOGSZABÁLYI HÁTTERE

A felnőttképzés jogszabályi hátterének alapja a 2001. évi CI. törvény.

A törvény célja:

- egységes szabályozási keretek meghatározása a képzésben részt vevők számára,
- a felnőttképzés rendszerének szabályozása és ellenőrizhetősége,
- a felnőttképzés állami támogatási rendszerének garانتálása.

A törvény hatálya kiterjed a felnőttképzésben részt vevő, a felnőttképzéshez kapcsoló szolgáltatást igénybe vevő felnőttre, felnőttképzési tevékenységükkel kapcsolatosan:

- közoktatási intézményekre,

- szakképző intézményekre,
- felsőoktatási intézményekre,
- közhasznú társaságokra, egyesületekre, közttestületekre, alapítványokra, közalapítványokra,
- egyéb jogi személyekre, jogi személyiség nélküli gazdasági társaságokra, egyéni vállalkozókra, és ezek felnőttképzési tevékenységre létrehozott társulásaira,
- a Magyar Köztársaság területén oktatási tevékenységet folytató külföldi szervezetekre, személyekre.²⁵

A felnőttképzési törvényhez az alábbi végrehajtási rendeletek kapcsolódnak

- 48/2001. (XII. 29.) OM-rendelet a felnőttképző intézmények nyilvántartásba vételének részletes szabályairól
- 7/2002. (XII. 6.) FMM-rendelet a felnőttképző intézmények és a felnőttképzési programok akkreditációs díjának mértékéről és felhasználási szabályairól
- 22/2004. (II. 16.) kormányrendelet a felnőttképző intézmények és a felnőttképzési programok akkreditációjának szabályairól
- 24/2004. (VI. 22.) FMM-rendelet a felnőttképzést folytató intézmények ellenőrzése során kiszabható bírságról
- 5/2007. (II. 12.) SZMM-rendelet a gyakorlati foglalkoztatás teljesítésének részletes szabályairól.

3.4.3. A FELNŐTTKÉPZÉS IRÁNYÍTÁSA ÉS INTÉZMÉNYRENDSZERE

A felnőttképzés ágazati irányítása a szociális és munkaügyi miniszter hatásköre. Rendeletben határozza meg:

- a felnőttképzési intézmények nyilvántartásba vételének szabályait,
- az akkreditációs eljárás és rendszer szabályait,
- a felnőttképzési intézmények ellenőrzésére vonatkozó szabályokat,
- a gyakorlati foglalkozás lebonyolításának szabályait.

Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Tanács

Az Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Tanács a felnőttképzéssel és a szakképzéssel kapcsolatos feladatok megoldását segítő, szakmai döntéselőkészítő, véleményező és javaslattevő országos testület.

Jogszabály szabályozza feladatainak körét és a tanács összetételét.

A Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet (NSZFI) törvényileg előírt feladatai

- szakképzéssel és felnőttképzéssel kapcsolatos kutatások,

25 Váradi László (2008): A felnőttképzés jogszabályi háttere. Tanár-továbbképzési Füzetek. Budapest.

- a szakképzés és a felnőttképzés tartalmi fejlesztése, úgy mint:
 - – szakmai és vizsgáztatási követelmények,
 - központ programok,
 - tankönyvek, tanulmányi segédletek,
 - hátrányos helyzetű és fogyatékosággal élő emberek képzési dokumentumai,
 - fejlesztések támogatása,
 - a szakmai képzések eredményességének elemzése,
 - eljárások, módszerek kidolgozása, fejlesztése, terjesztése,
 - minőségbiztosítás,
 - a hazai és a nemzetközi képesítések összehangolása.
- szolgáltatás, úgy mint:
 - kiadói tevékenység,
 - információs és tájékoztatói szolgálat,
 - szakmai tanulmányi versenyek,
 - előzetes tudásszintfelmérés, pályaaorientáció,
- a képzési területek (a szakképzés, a felnőttképzés, a közoktatás, a felsőoktatás, a közművelődés) kapcsolatainak segítése,
- statisztikai adatgyűjtés és adatszolgáltatás,
- szakmai továbbképzések pedagógusok és andragógusok számára,
- akkreditációs tevékenység: program- és intézményi,
- vizsgaszervezés,
- vizsgaanyagok készítése,
- vizsgák nyilvántartása,
- Europass bizonyítvány,
- a szakképzésben a szakmai munka támogatása, fejlesztések és képzések finanszírozása, úgy mint:
 - szakképzési hozzájárulás, szakképzési és felnőttképzési támogatások,
 - pályázatok koordinálása.

3.4.4. A FELNŐTTKÉPZÉS TARTALMI ELŐÍRÁSAI

Felnőttképzéshez képzési program szükséges. A képzési programnak tartalmaznia kell:

- a képzés során megszerzhető kompetenciákat,
- a képzésbe történő bekapcsolódás és részvétel feltételeit,
- a képzés időtartamát,
- a képzés módszereit,
- a tananyagok, a modulok célját, tartalmát, időtartamát,
- a csoportlétszámot,
- a teljesítményértékelés rendszerét,
- a képzés és a modulok elvégzése esetén a teljesítésigazolás feltételeit,

- a képzés lebonyolításához szükséges személyi és tárgyi feltételek bemutatását, azok biztosításának módját.

A felnőttképző intézményeknek a képzésben részt vevőkkel felnőttképzési szerződést kell kötnie.

A felnőttképzési szerződés – szigorúan a képzési programhoz kapcsolódva – tartalmazza:

- a képzés célját, a megszerzhető szakképesítés megnevezését, az elsajátítható kompetenciákat, ismereteket,
- a teljesítmény ellenőrzésének, az értékelésnek a módját,
- a vizsgára bocsátás feltételeit,
- az elméleti, a gyakorlati órákról történő hiányzások megengedett mértékét, a hiányzások túllépése esetén annak következményeit,
- a képzés helyét, időtartamát, ütemezését, az előzetesen megszerzett tudás beszámítását,
- a vizsgaszervezés módját, formáját, OKJ-s, hatósági, nyelvi képzés esetén a vizsgaszervező intézmény megnevezését,
- a képzési, a vizsgadíj és az esetleges szükséges pótvizsgadíj fizetésének mértékét és módját,
- támogatott képzések esetén a támogatás megjelölését és a támogatás összegét,
- a szerződött felek szerződésszegésének következményeit,
- esetleges – az adott képzéshez kapcsolódó – más rendeletek előírásait.

3.4.5. A FELNŐTTKÉPZÉSI TÁMOGATÁSOK RENDSZERE

A felnőttképzés jogszabályai alapja a 2001 évi, CI. törvény.

A felnőttképzési támogatásokat (azok előirányzatát és fajlagos mértékét) a költségvetési törvény határozza meg.

A felnőttképzés támogatásának államháztartási formái:

- a központi költségvetés,
- a szakképzési hozzájárulásnak a felnőttképzésre elszámolható része,
- az MPA foglalkoztatási és képzési alaprésze.

Felnőttképzési normatív támogatás

A fogyatékossgal élő emberek képzésének támogatására az állam – a költségvetési törvény szerint – normatív támogatást adhat. Ennek keretében a fogyatékossgal élő emberek számára ingyenesen adja az adott felnőttképzési intézményben folyó szakmai, nyelvi és általános képzést.

Általános, nyelvi, valamint az OKJ-ban nem szereplő szakképesítés megszerzésére irányuló szakmai képzés esetén feltétel a képzési program akkreditációja.

Foglalkoztatást elősegítő képzések támogatása

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvényben meghatározott esetekben és feltételekkel a felnőttképzés az MPA terhére támogatásban részesíthető. Az akkreditált felnőttképző intézmény, valamint a belső képzést biztosító intézmény által szervezett képzésben részt vevő felnőtt képzése támogatható.

Saját munkavállaló képzésének támogatása

A munkavállaló felnőtt képzését a munkaadó a szakképzési hozzájárulás és a képzés fejlesztésének támogatásáról szóló 2003. évi LXXXVI. törvényben meghatározott módon és értékben támogathatja.

3.4.6. A FELNŐTTKÉPZÉST FOLYTATÓ INTÉZMÉNYEK NYILVÁNTARTÁSBA VÉTELÉNEK SZABÁLYAIRÓL

Felnőttképzési tevékenység kizárólag a felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartásba vételének részletes szabályairól 48/2001. (XII. 29.) OM-rendelet szerinti nyilvántartásba vétel alapján kezdhető meg.

A nyilvántartást állami foglalkoztatási szerv vezeti és a minisztérium azt honlapján nyilvánossá teszi.

A nyilvántartásnak tartalmaznia kell

- az intézmény nevét, székhelyét, levelezési címét, vezetőjének nevét, a képzési tevékenység telephelyét,
- a felnőttképzési tevékenység célját, a képzési tevékenységhez kapcsolódó szolgáltatások formáját,
- nyelvi képzésnél: a nyelv megnevezését, a nyelvtudás szintjének meghatározását, jogosultságot az államilag elismert nyelvvizsga megszerzésére, akkreditációs számot,
- szakmai képzésnél: hogy államilag vagy nemzetközileg elismert-e a szakképesítés, a szakképesítés megnevezését, jogosultságot az államilag elismert szakképesítés esetén a vizsgaszervezésre, a jogosultság alapját képező jogszabály számát,
- az akkreditált felnőttképzési programok megnevezését, azonosító számát,
- esetlegesen a nyilvántartásból való törlés, felfüggesztés időpontját, indokát.

3.4.7. A FELNŐTTKÉPZÉSI MINŐSÉGBIZTOSÍTÁS, AZ AKKREDITÁCIÓ

A nyilvántartásban szereplő felnőttképzési intézmények – jogszabályi feltételek alapján – akkreditálásukat kérhetik, aminek célja a magasabb minőségi követelményeknek megfelelően végzett felnőttképzési tevékenység.

Az akkreditációs eljárás alapján a Felnőttképzési Akkreditációs Testület (FAT) akkreditációs tanúsítványt ad ki.

Az akkreditációs eljárás alapfeltétele

- az intézménynek rendelkeznie kell egy általa már megvalósított akkreditált képzési programmal,
- a képzés mellett felnőttképzési szolgáltatást végez.

Az intézményakkreditáció mint minőséghitelesítési eljárás kiterjed

- a jogszabályokban meghatározott működés ellenőrzésére,
- a személyi és a tárgyi feltételek vizsgálatára,
- a képző intézmény működési folyamatainak, szervezeti működésének vizsgálatára,
- a vevő- és a partnerközpontúság feltételeinek vizsgálatára.²⁶

Az egyszerűsített intézményakkreditáció

Egyszerűsített intézményakkreditációs eljárást kell kezdeményezni a felnőttképzést folytató intézménynek, ha az adataiban olyan változás történik, amely nem érinti az akkreditáció alapjául szolgáló feltételeket, pl.:

- intézményi névváltozás,
- a nyilvántartási szám megváltozása,
- az intézmény cégformájának változása.

Az eljárást 60 napon belül kell az intézménynek kezdeményeznie.

Programakkreditáció

A képzési célnak való megfelelés (különös tekintettel a munkaerő-piaci szükségességre, az életminőség javítására), a megvalósíthatóság, továbbá a képzés tartalmi elemeinek és a pedagógiai, andragógiai követelményeknek való megfelelés vizsgálata és minőség szempontjából történő hitelesítése²⁷.

A programakkreditációs eljárás szabályai

A program akkreditációja iránti kérelmét a felnőttképzést folytató intézmény az NSZFI-hez nyújtja be az alábbi mellékletekkel együtt:

- az alapító okirat másolata,
- az aláírási címpéldány másolata,
- a nyilvántartásba vételről szóló okirat másolata,
- a képzési program nyilvántartásba vételéről szóló tanúsítvány másolata,
- a képzési program,
- igazolás az akkreditációs díj befizetéséről,

26 Váradi László, (2008): A felnőttképzési minőségbiztosítás, az akkreditáció. Tanár-továbbképzési füzetek, Budapest.

27 Váradi László, (2008): A felnőttképzési minőségbiztosítás, az akkreditáció. Tanár-továbbképzési füzetek. Budapest.

- a képzési tevékenységért felelős vezető és az oktatók nyilatkozata arról, hogy hozzájárulnak, hogy az akkreditációs eljáráshoz szükséges, a rendeletben meghatározott adataikba a kirendelt szakértők, az NSZI és a FAT betekintsen.

A felnőttképzést végző intézmények és a felnőttképzési programok akkreditációs díjainak mértékét és felhasználásának szabályait a 7/2002. (XII. 6.) FMM-rendelet szabályozza.

3.5. Az iskolarendszeren kívüli képzésre vonatkozó legfontosabb jogszabályok

Törvények

- 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról
- Kommentár a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvényhez
- 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről
- 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról
- 1992. évi XXXVIII. törvény az államháztartásról
- 1993. évi III. törvény a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról
- 1993. évi LXXVI. törvény a szakképzésről
- 2000. évi C. törvény a számvitelről
- 2001. évi CI. törvény a felnőttképzésről
- 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
- 2003. évi CXXIX. törvény a közbeszerzésekről
- 2003. évi LXXXVI. törvény a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról.

Kormányrendeletek

- 31/2004. (XI. 13.) OM-rendelet az Országos szakértői, az Országos vizsgáztatási, az Országos szakmai szakértői és az Országos szakmai vizsgálónöki névjegyzékről, valamint a szakértői tevékenységről
- 49/1999. (III. 26.) kormányrendelet a közmunkaprogramok támogatási rendjéről
- 217/1998. (XII. 30.) kormányrendelet az államháztartás működési rendjéről
- 172/2000. (X. 18.) kormányrendelet a központosított illetményszámfejtésről
- 249/2000. (XII. 24.) kormányrendelet az államháztartás szervezetei beszámolási és könyvvezetési kötelezettségének sajátosságairól
- 193/2003. (XI. 26.) kormányrendelet a költségvetési szervek belső ellenőrzéséről

- 22/2004. (II. 16.) kormányrendelet a felnőttképzést folytató intézmények és a felnőttképzési programok akkreditációjának szabályairól
- 1105/2007. (XII. 27.) kormányhatározat a Roma Integráció Évtizede Program Stratégiai Tervhez kapcsolódó, a 2008–2009. évekre szóló kormányzati intézkedési tervről
- 1069/2004. (VII. 9.) kormányhatározat a felnőttképzés fejlesztésének irányelveiről és cselekvési programjáról
- 123/2007. (V. 31.) kormányrendelet a felnőttképzési normatív támogatás részletes szabályairól
- 1057/2005. (V. 31.) kormányhatározat a szakképzés-fejlesztési stratégia végrehajtásához szükséges intézkedésekről
- 2212/2005. (X. 13.) kormányhatározat az egész életen át tartó tanulás stratégiájának megvalósítását szolgáló feladatokról
- 170/2006. (VII. 28.) kormányrendelet a szociális és munkaügyi miniszter feladat- és hatásköréről
- 255/2006. (XII. 8.) kormányrendelet a 2007–2013 programozási időszakban az Európai Regionális Fejlesztési Alapból, az Európai Szociális Alapból és a Kohéziós Alapból származó támogatások felhasználásának alapvető szabályairól és felelős intézményeiről
- 291/2006. (XII. 23.) kormányrendelet az Állami Foglalkoztatási Szolgálatról
- 292/2006. (XII. 23.) kormányrendelet a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézetéről
- 307/2006. (XII. 23.) kormányrendelet az Oktatási Hivatalról.

Miniszteri rendeletek

- 20/2008. (XII. 17.) SZMM-rendelet a szakmai vizsgadíj és a vizsgáztatási díjak kereteiről, valamint egyes szociális és munkaügyi miniszteri rendeletek rendelkezéseinek hatályon kívül helyezéséről
- 10/2008. (VI. 28.) SZMM-rendelet a szociális és munkaügyi miniszter által adományozható szakmai elismerésekről
- 15/2005. (IX. 2.) FMM-rendelet a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatás megállapításának részletes szabályairól
- 30/2008. (XI. 24.) OKM-rendelet az oktatási és kulturális miniszter hatáskörébe tartozó szakképesítések megszerzésére irányuló szakmai vizsga szervezésére feljogosított intézményekről
- 20/2007. (V. 21.) SZMM-rendelet a szakmai vizsgáztatás általános szabályairól és eljárási rendjéről
- 15/2007. (IV. 13.) SZMM-rendelet a Munkaerő-piaci Alap képzési alaprészből felnőttképzési célra nyújtható támogatások részletes szabályairól
- 6/1996. (VII. 16.) MüM-rendelet a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerő-piaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról

- 30/2000. (IX. 15.) GM-rendelet a munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról
- 26/2001. (VII. 27.) OM-rendelet a szakmai vizsgáztatás általános szabályairól és eljárási rendjéről
- 48/2001. (XII. 29.) OM-rendelet a felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartásba vételének részletes szabályairól
- 7/2002. (XII. 6.) FMM-rendelet a felnőttképzést folytató intézmények és a felnőttképzési programok akkreditációs eljárási díjának mértékéről és felhasználásának szabályairól
- 8/2003. (VII. 4.) FMM-rendelet a Munkaerő-piaci Alap foglalkoztatási alaprész iskolarendszeren kívüli felnőttképzési célú keretének felhasználásáról
- 10/2003. (VII. 31.) FMM-rendelet a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium ügykörét érintő szakterületeken a szakértői tevékenység szabályozásáról
- 34/2003. (XII. 21.) OM-rendelet a szakmai vizsga szervezésére való jogosultság feltételeiről
- 37/2003. (XII. 27.) OM-rendelet az Országos Képzési Jegyzékről
- 24/2004. (VI. 22.) FMM-rendelet az akkreditációs eljárás és követelményrendszer részletes szabályairól
- 1/2005. (I. 19.) FMM-rendelet a felnőttképzést folytató intézmények ellenőrzése során kiszabható bírságról
- 8/2005. (MüK. 5.) FMM utasítás az Állami Foglalkoztatási Szolgálat irányításával kapcsolatos feladatok ellátását elősegítő Szakmai Felügyelő Tanács létrehozásáról
- 23/2005. (XII. 26.) FMM-rendelet a regionális képző központok feladatairól, irányításáról, a Munkaerő-piaci Alap foglalkoztatási alaprészén belül elkülönített képzési keret felhasználásáról, valamint a regionális képző központok és a megyei (fővárosi) munkaügyi központok együttműködéséről
- 1/2006. (II. 17.) OM-rendelet az Országos Képzési Jegyzékről és az Országos Képzési Jegyzékbe történő felvétel és az abból való törlés eljárási rendjéről
- 15/2008. (VIII. 13.) SZMM-rendelet a szociális és munkaügyi miniszter hatáskörébe tartozó szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményeiről
- 2/2006. (VIII. 8.) SZMM-rendelet a szociális és munkaügyi miniszter hatáskörébe tartozó egyes szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményeinek kiadásáról
- 3/2006. (MK 94.) SZMM-utasítás a Szociális és Munkaügyi Minisztérium szervezeti és működési szabályzatának kiadásáról
- 5/2006. (VIII. 11.) MeHVM—SZMM együttes rendelet a 2004–2006. évi Humánerőforrás Fejlesztési Operatív Program 1. 1 intézkedése: a munkanélküliség megelőzése és kezelése keretében nyújtható támogatások felhasználásának részletes szabályairól

- 8/2006. (III. 23.) OM-rendelet a szakképzés megkezdésének és folytatásának feltételeiről, valamint a térségi integrált szakképző központ tanácsadó testületéről
- 11/2006. (MüK. 9.) SZMM-utasítás a Szociális és Munkaügyi Minisztériumban működő munkacsoportokról
- 13/2006. (XII. 27.) SZMM-rendelet a szakképzési hozzájárulást a saját munkavállalói részére szervezett képzéssel teljesítő hozzájárulásra kötelezett költségei elszámolásának feltételeiről és az elszámolás szabályairól
- 14/2006. (XII. 28.) SZMM-rendelet a regionális munkaügyi központok illetékességéről
- 13/2008. (VII. 22.) SZMM-rendelet a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról szóló 2003. évi LXXXVI. törvény végrehajtásáról²⁸

3.6. Az új Országos képzési jegyzék

A hazánkban megszerezhető szakképesítéseket az Országos képzési jegyzék (röviden: OKJ) tartalmazza. Az első ilyen jegyzéket 1993-ban készítették el. Azóta több szakma kikerült belőle, mások bekerültek a jegyzékbe, mégis alapjaiban igényelt módosításokat a rendszer. Az egész életen át tartó tanulás szemlélete, és a munkaerőpiacon végbemenő változások megkövetelték a szakképzés szerkezetének, és ezzel az egész rendszernek a teljes átalakítását. 2006-ban létrejött az új Országos képzési jegyzék (új OKJ), amit az 1/2006. (II. 17.) OM-rendelet jelentetett meg. 2008 szeptemberétől már csak az új szakmai és vizsgakövetelmények szerint indítható képzés.

Természetesen ez nem jelenti azt, hogy a régi OKJ-s bizonyítványok érvényüket vesztenék, azok továbbra is állami végzettséget bizonyítanak. Az új OKJ legfontosabb jellemzői: kompetencia alapú, moduláris, átjárható, átlátható, rugalmas.

A korábbi OKJ számokhoz képest az azonosító számok hosszabbak, 15 jegyűek lettek.

Az új OKJ négyféle szakképesítést határoz meg:

Alap-szakképesítés: alap- és kiegészítő modulokból épül fel. Az alap-szakképesítés általában több munkakör ellátására képesít. (Iskolarendszerben csak ez oktatható.)

Részsakképesítés: nem fedi le a szakképesítés összes modulját. A részsakképesítés olyan strukturális egysége az új OKJ-nak, amely több szakképesítés megszerzésekor is „egészben beszámítható”. Jogszabályban meghatározott, a munkaerőpiac által elismert, olyan kompetenciát tanúsít, amely általában egy munkakör ellátását teszi lehetővé. A szakmai vizsgakövetelményben

²⁸ www.erak.hu

meghatározott, a szakmai vizsgán letehető modulzáró vizsgák eredményes megszerzésével részsakképesítés szerezhető.

Elágazásos szakképesítés: olyan szakképesítés – valamennyi elágazásra nézve – amely általában 80–85%-ban azonos modulokból és kötelezően választandó szakmodul(ok)ból áll. A kettő együtt alkot egy szakképesítést. Az elágazásos szakképesítés több munkakör ellátására képesíthet. Egy szakképesítés több elágazást tartalmazhat.

Ráépüléssel szakképesítés: az a szakképesítés, amely teljesen magában foglal egy másik szakképesítést, és egy speciális modullal magasabb szintű szakképesítést ad. A ráépüléssel szakképesítés többnyire önálló, speciális munkakör ellátására készíti fel.

3.6.1. AZ ÚJ OKJ ALAPELVEI

A szakképzés tartalmának korszerűsítése és az új szakmaszerkezet kialakítására irányuló fejlesztések megteremtik:

- a) a modularitás érvényesíthetőségét, illetve létrehozzák az országos modulterképet (több szakmában azonos modulok bevezetését, a szakmák csökkenthetőségét, az átfedések megszüntetését, a részsakképesítések, az elágazások és a ráépülések megvalósítását, a szakmák közötti átjárhatóságát).
- b) a kompetenciaalapú – munkaerő-piaci igényeknek is megfelelő, gyakorlat-, illetve alkalmazásorientált – tartalomfejlesztést, képzést, mérést, értékelést és vizsgáztatást.

A moduláris szerkezetű és kompetencia alapú képzési programok bevezetése és működése érdekében országos modulterkép készül. A képzési rendszer átláthatóságát biztosító országos modulterkép az egyes szakképesítések – szakmai és vizsgakövetelményeiben meghatározott – szakmai modulját vagy moduljait, valamint azok egymáshoz kapcsolódásait tartalmazza. A komplex modulrendszerben megjeleníthetők lesznek a megszerzett tudás beszámíthatóságának egységes szabályai is. A modulterkép támogatja az egész életen át tartó tanulás tervezhetőségét, a szakmák közötti átjárhatóságot, a képzési tartalmak – igények szerinti – korszerűsítését, a képzési rendszer stabilitását és rugalmasságát. Az ágazatokhoz tartozó szakképesítések modulterképei alapján az illetékes minisztérium állítja össze és hozza nyilvánosságra az országos modulterképet.

Modularitás

A modul olyan önálló tananyagegység, aminek megkezdéséhez előzetesen meghatározott feltételek szükségesek, és befejezésekor mérhető a teljesítmény. A modul a tanulási, a tanítási folyamat egysége, alapja. Egységes egész, to-

vábbépíthető és kiemelhető. A képzési program tervezésekor több helyre beilleszthető. A képzési rendszerben három modul fordul elő:

- a) A programmodul minden, a megvalósítással kapcsolatos feltételt rögzít. Tartalmazza a tananyagegység feldolgozásához szükséges összes elemet (cél, megszerzhető kompetenciák, tartalom, a bekapcsolódás és a részvétel feltételei, a képzési idő, a személyi és a tárgyi feltételek, az alkalmazott módszerek és munkaformák, a teljesítményt értékelő rendszer, a modul elvégzéséről szóló igazolás kiadásának feltételei stb.).
- b) A szakmaikövetelmény-modul a munkakörelemzés során megállapított – a munkakör valamely feladatcsoportjára vonatkozó – kompetenciáknak a munkába lépéshez szükséges és elégséges szintjét, tartalmát, minőségét határozza meg.
- c) A vizsgakövetelmény-modul a vizsga ismérveit rögzíti.

Kompetencia

A munka elvégzéséhez (a tevékenység ellátásához, a foglalkozás gyakorlásához, a munkakör betöltéséhez) szükséges szakmai és emberi alkalmasságot határozza meg.

Területei:

- a) A foglalkozáshoz, a munkakörhöz kapcsolódó kompetenciaelvárások, feladatprofil: a szakmai követelményeket rögzítik (kompetenciakövetelmény). A feladatprofilban az fogalmazódik meg, hogy a – FEOR-ból kiindulva – a foglalkozásban, a munkakörben mit kell tennie a dolgozónak. A szakmai szokások, szabványok, illetve jogszabályok alapul vételével – konkrét munkakörelemzés után – azoknak a munkafeladatoknak (feladatcsoportoknak, tevékenységeknek, műveleteknek) a rendezett felsorolását tartalmazza, amelyeket a dolgozónak – a szakképesítés birtokában – el kell tudnia végezni.
- b) A munkavállaló személyéhez kötődő kompetenciakészlet, illetve tulajdonságkompetencia-profil a munkavállaló elvárható kompetenciakészletéről rendelkezik. A tulajdonságkompetencia-profil a tanulás eredményeként elsajátított – szakmai és tulajdonságbeli – személyiségkomponenseket mutatja be, amelyek birtokában a dolgozó képessé válik a foglalkozás gyakorlására, a munkakör betöltésére, tevékenységre (a feladatcsoportok, a tevékenységek és/vagy a műveletek elvégzésére).

A tulajdonságkompetencia-profil szerkezete

A kompetenciaprofil a személyt jellemző sajátosságok, kategóriák csoportosított listája.

Fő csoportjai:

- szakmai kompetenciák,
- személyes kompetenciák,
- társas kompetenciák,
- módszerkompetenciák.

Szakmai kompetenciák

- a) **Szakmai ismeretek:** a foglalkozás, a munkakör elmaradhatatlan feladatainak teljesítéséhez szükséges általános, illetve speciális ismeretek megértése és azok alkalmazása. A munka során használt, alkalmazott tények, fogalmak, eljárások és összefüggések tudása, megértése és alkalmazása nagyon fontos. A minősítése 5 szintű skálán történik:
- A típus: legmagasabb – önálló szerepkörben végrehajtott gyors és hibátlan ismeretalkalmazás.
 - B típus: az A és a C típus között.
 - C típus: középső – vezetői támogatás nélkül, tárgyi erőforrások támogatásával megvalósítható ismeretalkalmazás, önellenőrzési és javítási lehetőséggel.
 - D típus: a C és az E típus között.
 - E típus: legalacsonyabb – ismeretalkalmazás alárendelt, közreműködői szerepkörben, vezetői támogatással, hibajavítási lehetőséggel.
- b) **Szakmai készségek:** a foglalkozás, a munkakör szokásos feladatainak megoldásához szükséges és általánosan alkalmazott készségek. A készség az elsajátított ismeretek automatizált felhasználási szintjét, az alkalmazható tudás automatizált – szellemi és fizikai – tevékenységformáit jelenti, amiben kifejezésre jut a tevékenységben való gyakorlottság magas színvonala. A minősítése 5 szintű skálán történik:
- 5. szint: legmagasabb – újszerű feltételek között is képes a tevékenység magas színvonalú elvégzésére (bármilyen helyzetben habozás nélkül képes végrehajtani a helyes cselekvést),
 - 4. szint: az 5. és a 3. szint között,
 - 3. szint: középső – a megszokott munkahelyi körülmények között rutinosan elvégzi a tevékenységet,
 - 2. szint: a 3. és a 1. szint között,
 - 1. szint: legalacsonyabb – a megszokott munkahelyi körülmények között teljesítményképes jártasságot mutat.

Személyes kompetenciák

- a) **Adottságok:** a szakmához tartozó feladatok ellátásához szükséges testi (fizikum), fiziológiai (pl. látás, hallás, térlátás) és pszichológiai (pl. érzelmi stabilitás, tűrőképesség) képességek halmaza.
- b) **Jellemvonások:** olyan személyiségbeli sajátosságok, amelyek ösztönzik, szervezik és szabályozzák az értékes munkavégzést (pl. elhivatottság, fejlődőképesség, felelősségtudat, megbízhatóság, önállóság, önfegyelem, pontosság, szervezőképesség stb.).

Társas kompetenciák

- a) *Együttműködés*: azok az elemek alkotják, amik a munka ellátásához kötődő rövid és/vagy hosszabb távú együttműködési helyzetek kezeléséhez szükségesek (pl. kapcsolatteremtő készség, kapcsolatfenntartó készség, udvariasság, határozottság, kezdeményező-készség, motiválhatóság, tolerancia, segítőkészség stb.);
- b) *Kommunikáció*: azok az elemek tartoznak ide, amik nélkülözhetetlenek a külső és a belső partnerekkel összefüggő munkakapcsolatokhoz, illetve szakmai munkafeltételek pontosításához (pl. fogalmazókészség, nyelvhelyesség, a tömör fogalmazás készsége, közérthetőség, hatékony kérdező, meghallgatási készség stb.).
- c) *Konfliktuskezelés*: ezek az elemek alkalmassá teszik az egyént – a személyek, illetve csoportok között kialakuló – az eltérő vagy ellentétes érdekekből eredő konfliktusok sikeres kezelésére (pl. kompromisszumkészség, konfliktuskerülő készség, rivalizáló készség, **konfliktusmegoldó készség, engedékenység**).

Módszerkompetenciák

- a) *Gondolkodás*: a gyakran változó – újszerű, egyedi – feladatok elvégzéséhez szükséges elemek sorolhatók ide (pl. elvont gondolkodás, összefüggések felismerése, ellentmondások felismerése, áttekintőkészség, új ismeretek elsajátítása és kipróbálása, ismeretmegőrzés stb.)
- b) *Problémamegoldás*: olyan összetevőkből áll, amik lényeges problémák azonosítását, okainak feltárását, sikeres és tervszerű megoldását, a kivitelezés ellenőrzését segítik elő (pl. hibakeresés, problémaelemzés és -feltárás, hibaelhárítás, tervezés, értékelés, ellenőrzés stb.);
- c) *Munkamódszer, munkastílus*: a szakképesítéshez jellemzően kötődő, célorientált, praktikus, normakövető és környezettudatos munkavállalói magatartást kiváltó rendszertani, illetve metodikai elemeket öleli fel (pl. rendszer szemléletű gondolkodás, módszeres munkavégzés, gyakorlatias feladatértelmezés, figyelemösszpontosítás, figyelemmegosztás, a környezet tisztán tartása stb.).

A fent említett kompetenciaelemek – jogszabályi keretek között – a szakmai és a vizsgakövetelményekben jelennek meg. A szakmai vizsga lényege, hogy a tanulóknak a követelménymoduloknak megfelelő vizsgarészekben kell számot adniuk tudásukról, mégpedig a gyakorlati munkavégzésből vett feladatok alapján. Tehát nem a megtanult ismereteket kéri majd számon, hanem az elsajátított tevékenységeket. A feladatok jellegük alapján lehetnek írásbeliek vagy szóbeliek, gyakorlatiak vagy interaktívak, azaz számítógéppel végezhetőek. Szakképesítést igazoló bizonyítványt az kaphat, aki a szakmai vizsgán teljesítette a szakmai és a vizsgakövetelményekben meghatározott valamennyi követelményt. (Az eredményes vizsgához minden vizsgarészből legalább 50%-ot kell

teljesítenie a vizsgázónak.) A szakmai modul vagy modulok követelményeinek szakmai vizsgán történő teljesítésével részszakképesítés szerezhető. A szakmai vizsga állami vizsga. A szakmai vizsgára bocsátás feltétele a szakmai és a vizsgakövetelményekben előírt modulzáró vizsga eredményes letétele.

3.7. Tanulási formák a felnőttképzésben

Az egész életen át tartó tanulás az egyéni és a társadalmi fejlődés valamennyi formáját átöleli, függetlenül attól, hogy az milyen környezetben, formális módon iskolákban, vagy szakképzési, felsőoktatási intézményekben, vagy nem formális módon a családi otthonban, a munkában vagy más közösségben folyik. Az egész életen át tartó tanulás korszerű képzési modelljeit a következőkben mutatjuk be.

3.7.1. NYITOTT TANULÁS, TÁVOKTATÁS

„A felnőttek számára alapvető igényként jelentkezik, hogy a tanulás ütemét, helyét és módját maga választhassa meg.”²⁹ Ennek a jogos igénynek teljes egészében az ún. nyitott tanulás, illetve a távoktatás módszere képes megfelelni.

A nyitott tanulás egyik alapvető jellemzője az *időfüggetlenség*, ami azt jelenti, hogy a felnőtt tanuló maga választhatja meg a haladás ütemét, azt, hogy mikor ér a tanulmányok egy-egy szakaszának a végére, illetve mikorra készül fel a vizsgára. Ez azt is jelentheti, hogy nem kíván folyamatosan tanulni – különösen hosszabb képzési időt igénylő szakképesítés esetén –, hanem adott esetben, egy-egy témakör (modul) megtanulása, vagy a részvizsga (a modulzáró vizsga) letétele után egyéni körülményeinek, képességeinek megfelelően rövidebb-hosszabb szünetet tart, majd folytatja a tanulást. Az egyénhez igazodó tanulási ütem indoka azonban nemcsak személyes problémákból fakadhat, hanem a szakképzés tartalmi sajátosságaiból is. A szakmai tudás ugyanis alapvetően munkaalkalmasságot jelent, és így a szükséges gyakorlás már döntően nem ismeretek, hanem munkakészségek (fogások, mozdulatok, műveletek stb.), illetve jártasságok (műveletsorozatok, szakmai eljárások stb.) elsajátítására irányul, amelyek tartalma és jellege sokszor erősen különbözik. Mivel a munkacselekvések elsajátítását jelentős mértékben meghatározza a felnőtt tanuló egyéni adottsága, képessége, illetve az előző munkakörökben szerzett gyakorlottsága, ezért a szakképzettség megszerzéséhez elengedhetetlenül szükséges gyakorlati képzés időigénye egyénenként nagyon különböző lehet.

A nyitott tanulás, illetve a távoktatás lényegi jellemzője a *térfüggetlenség*. Ezt a követelményt az ún. elméletigényes, illetve nem fizikai típusú szakképesítések esetében jól lehet érvényesíteni, ha a távoktatás speciális eszközei (oktatócsomagok, konzultációs központok) rendelkezésre állnak. A felnőttek szakképzésében természetesen csak korlátozottan lehet érvényesíteni a távoktatás előnyeit, mivel a fizikai típusú szakmai készségek és jártasságok jelentős része

²⁹ <http://www.hcsventura.hu/Flnttkpz/Mdsztan.html>, a letöltés ideje 2009. 10. 11.; 21.01.

önállóan – szakoktató, illetve tanműhely vagy gyakorlóhely nélkül – nem garantál megfelelő hatékonyságú, minőségű, munkabiztonságú képzési folyamatot.

A nyitott tanulás, illetve a távoktatás elterjedésének és hatékony funkcionálásának feltétele a megfelelő számú, jól megközelíthető konzultációs, illetve képző központ. Ha az ilyen központok rendszere nem épül tovább, akkor a nyitott tanulás helyfüggetlensége erősen korlátos marad. (Jelenleg az országban kilenc regionális képző központ működik, amelyek alkalmasak távoktatási centrumként is).

3.7.2. E-TANULÁSI PROGRAMOK

„A távoktatás kiterjesztését az otthoni tanulás támogatására az Európa Bizottság alapozta meg, amikor a Memorandum az egész életen át tartó tanulásról című dokumentumában megfogalmazta az otthoni tanulás elterjesztésének követelményét (6. irányelv). E követelmény megvalósítását jelentősen segítette egy új technikai, technológiai eszköz, az e-tanulás kifejlesztése és megvalósítása az internethálózatok segítségével.

Az e-tanulási (e-learning) programok fejlesztésében alkalmazzák a korszerű képzési programok és tananyagok már említett tervezési-felépítési elveit: a moduláris szerkezetet, a kompetenciacentrikus tartalmat, valamint a korszerű és hatékony módszereket: az induló tudásszint felmérését, vagy az egyéni képességhez igazodó módszereket és tanulási algoritmusokat.

Az e-tanulási programok a technikai adottságok és lehetőségek kihasználásával további korszerű, a tanulást megkönnyítő, ugyanakkor a tudás elmélyítését szolgáló előnyökkel rendelkeznek, például a multimédiás, háromdimenziós tananyagok kifejlesztése és alkalmazása, valamint a folyamatos tudásmérés, visszajelzés és korrekciós lehetőség.

Az e-tanulási programok további előnye az esélyegyenlőség erősítése, ami többek között a tananyagok nagyobb eljutási sebességében, a földrajzi helytől független tartalom-egyenértékűségben, vagy a tanári-pedagógiai munka színvonalkülönbségéből adódó hátrány kiküszöbölésében jelentkezik. Annak ellenére, hogy az előnyök nyilvánvalóak, az e-tanulási programok nem terjednek túl gyorsan. Ennek két alapvető oka van, egyrészt a speciális szakmai felkészültségű szakemberek hiánya – a fejlesztéshez ti. együtt kell dolgoznia a tartalomfejlesztő tanárnak, és a technikai kivitelezést megvalósító szakembereknek –, másrészt a programelőállítás költségei lényegesen nagyobbak, mint a hagyományos tananyagoknál. Ezért az e-tanulási tananyagok fejlesztéséhez külső (pl.: kormányzati) támogatás is szükséges. Összefoglalásként hangsúlyozzuk, hogy a fentiekben vázolt elvek és modellek már ma is funkcionálnak a felnőttképzési rendszerben. Következetesebb alkalmazásuk, szélesebb körű elterjesztésük hozzá fog járulni a felnőttképzés minőségi fejlődéséhez, aminek várható eredménye lesz a tanuló felnőttek számának és a képzést eredményesen befe-

jezők arányának növekedése, és azzal párhuzamosan a szakmai tudás értékének és elismertségének erősödése”.³⁰

3.8. Szakképzési tudástár

3.8.1. A SZAKKÉPZÉS FOGALMA

A szakképzés a szakmai tevékenység elsajátítására irányuló tanulási, tanítási folyamat, ami szakmai vizsgálattal fejeződik be.

A szakképzésben való részvétel előírása: a választott szakképesítéshez szükséges feltételek teljesítése (iskolai előképzettség, meghatározott életkor, pályaalkalmasság, szakmai alkalmasság, egészségügyi követelmények stb.).

A szakképzés színterei: iskolarendszerű képzés keretében, iskolarendszeren kívüli formában és egyéni felkészüléssel.

Egyéni felkészülés esetén a szakmai vizsgára történő jelentkezés feltétele a modulzáróvizsga-igazolás bemutatása.

Iskolarendszerű szakképzés megvalósulhat közoktatás, felnőttképzés és a felsőoktatás keretében is.

Közoktatási intézmény kizárólag akkor jogosult szakképzési tevékenységre, ha a fenntartó által jóváhagyott alapító okirata erre feljogosítja.

3.8.2. AZ ISKOLARENDSZEREN KÍVÜLI SZAKKÉPZÉS TERÜLETEI:

- regionális képző központok,
- gazdasági társaságok,
- a szakképesítésért felelős miniszter által feljogosított intézmények,
- szakközépiskolák,
- szakiskolák,
- felsőoktatási intézmények.

Ezek az intézmények is csak akkor folytathatnak szakképzési tevékenységet, ha a jogszabály szerinti eredményes eljárásban a területileg illetékes munkaügyi központ őket nyilvántartásba vette, és erről az intézmények tanúsítvánnyal rendelkeznek.

A szakképzés megkezdésének és folytatásának feltételeit – mind az iskolarendszerű, mind az iskolarendszeren kívüli formákban – az oktatási miniszter 8/2006. (III. 23.) OM-rendelete határozza meg.

Szakmai vizsga az Országos képzési jegyzékben (OKJ) megjelölt szakképesítés megszerzésére szervezett állami vizsga.

30 Zachár László: Korszerű elvek érvényesülése a felnőttképzés módszertanában.
www.nive.hu/felnottkepzes/download.php?

A vizsga célja annak bizonyítása, hogy a vizsgázó rendelkezik-e a szakmai és a vizsgakövetelményekben előírt kompetenciákkal.

A vizsga letételével a vizsgázó szakképesítést (részszakképesítést) igazoló bizonyítványt kap.

Vizsgát csak a szakképző intézmények és a szakmai vizsga szervezésére jogosított intézmények szervezhetnek.

3.8.3. A SZAKMAI VIZSGA RÉSZEI ÉS ÚJ FOGALMAI

- írásbeli, interaktív vizsgatevékenység,
- gyakorlati vizsgatevékenység,
- szóbeli vizsgatevékenység.

Az egyes vizsgarészek tantárgyakból állnak.

Az írásbeli és a szóbeli vizsgarészen – ha a szakmai és a vizsgakövetelmény másképp nem határozza meg – a szakképzésért felelős miniszter által központilag kiadott tételek alapján mérik a vizsgázók teljesítményét, a gyakorlati vizsgarészre pedig a vizsgaszervező állítja össze a feladatokat.

Az írásbeli, interaktív vizsgafeladat (az írásbeli vizsgarész) időpontjait a szakképesítésért felelős miniszter évente, a vizsgát megelőző év november 30-áig határozza meg, és honlapján nyilvánosságra hozza.

Az új OKJ bevezetésével új fogalmak kapcsolódnak a vizsgatevékenységhez:

Vizsgarend: a vizsgaszervező által készített dokumentum, amit a vizsgaelnököknek jóvá kell hagynia.

Tartalmaznia kell a szakmai vizsga, a vizsgarészek és a vizsgafeladatok helyét és időpontját.

Vizsgaszervezési és lebonyolítási szabályzat: a vizsgabizottság által jóváhagyott dokumentum.

Tartalmazza a szakmai vizsgára vonatkozó szabályokat, amik a jogszabályi kereteken belül meghatározzák az adott szakmai vizsga során a vizsgabizottsági tagok közti munkamegosztást, ellenőrzési felelősséget.

Meghatároz minden szabályt (a helyi sajátosságokat figyelembe véve kialakított szabályokat is), ami a vizsgaszervező és a vizsgázó számára kötelezettségeket ír elő vagy jogosultságot teremt, valamint egyértelművé teszi a vizsga lebonyolításának körülményeit.

Vizsgaprogram: a vizsgaszervező által készített dokumentum, amit szintén el kell fogadtatni a vizsgabizottsággal.

Tartalmazza a vizsgázóknak az adott szakmai vizsgával összefüggő megjelenési kötelezettségeit és lehetőségeit.

A vizsgaprogramot a helyszínen a vizsgázók számára nyilvánossá kell tenni.

A sajátos nevelési igényű (fogyatékossgal élő) vizsgázó kérelemmel fordulhat a vizsgabizottsághoz, hogy állapotának megfelelő módon vizsgázhasson.

A szakmai vizsgát megelőzően a vizsgabizottságnak a vizsgával kapcsolatos kérelmeket meg kell vizsgálnia és döntenie kell a vizsgázóval kapcsolatosan.

A vizsgabizottság döntését jegyzőkönyvben kell rögzíteni, a döntés eredményét pedig a törzslapon is dokumentálni kell.

3.8.4. A SZAKKÉPZÉS JOGSZABÁLYI HÁTTERE

Törvények

- 1993. évi LXXIX. törvény a közoktatásról
- 1993. évi LXXVI: törvény a szakképzésről
- 2001. évi CI. törvény a felnőttképzésről
- 2005. évi CXXXIX. törvény a felsőoktatásról
- 2006. évi LV. törvény: a Magyar Köztársaság minisztériumainak felsorolásáról

Rendeletek

- A többször módosított 26/2001. (VII. 27.) OM-rendelet a szakmai vizsgáztatás általános szabályairól és eljárási rendjéről
- 20/2007. (V. 21.) SZMM-rendelet a szakmai vizsgáztatás általános szabályairól és eljárásrendjéről
- 31/2004. (XI. 13.) OM-rendelet az Országos szakértői, az Országos vizsgáztatási, az Országos szakmai szakértői és az Országos vizsgaelnöki névjegyzékről, valamint a szakértői tevékenységről
- 79/2006. (IV. 5.) kormányrendelet a felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról (2006. VII. 1.)
- 1/2006. (II. 17.) OM-rendelet az Országos képzési jegyzékről és az Országos képzési jegyzékbe történő felvétel és törlés eljárás rendjéről
- 10/2007. (II. 27.) SZMM-rendelet az Országos képzési jegyzékről
- 1/2006. (VII. 5.) SZMM-rendelet a szakmai és a vizsgakövetelmények formai előírásairól
- A szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményei
- A módosított 1/2001. (I. 16.) OM-rendelet a szakmai és a vizsgadíj és a vizsgáztatási díjak kereteiről
- 8/2006. (III. 23.) OM-rendelet a szakképzés megkezdésének és folytatásának feltételeiről, valamint a térségi integrált szakképző központ tanácsadó testületéről

3. A fogyatékossgal élő személyek felnőtt- és szakképzése

A hátrányos helyzet leküzdése, a munkavállalói kompetenciarés csökkentésének egyik legfontosabb eszköze a képzés. A foglalkoztatáspolitikai aktív eszközének célja, hogy a felnőttképzés eszközrendszerével olyan képzési programot kínáljon a célcsoport számára, amivel hátrányaik ellenére a munkaerőpiac aktív résztvevőivé válhatnak.

„A rehabilitációs képzés az iskolarendszeren kívüli felnőttképzés speciális területe. Ebbe a körbe tartoznak a megváltozott munkaképességű, fogyatékossgal élő személyek megmaradt, ép képességeire alapozó, illetve azt fejlesztő képzések, át- és továbbképzések, amelyek az érintettek munkavállalási esélyeit, továbbá munkamegtartó képességük javítását szolgálják.”³¹

A felnőttképzéssel szemben elvárt a nyitott, rugalmas képzési rendszer, a modularitás pedig lehetőséget ad az egyéni fejlesztésre. A tanulási motiváció, a tanulási, a mentális képességek és a kommunikációs készségek fejlesztése, a személyiség formálása, a hiányzó alapismeretek pótlása segíti a résztvevőket identitástudatuk, érdekérvényesítő képességük fejlesztésében, biztonságérzetük és jövőképük kialakításában. Az egyéni fejlesztések célja, hogy a hátrányos helyzet miatti egyenlőtlenségek kiküszöbölésével a célcsoport társadalmi integrációját is elősegítse.³²

E rendszerben működnek a korszerű felnőttképzés alapelvei, amik a következők lehetnek: az átláthatóság elve, az esélyegyenlőség elve, a megelőző tudáshoz való alkalmazkodás elve, a szakmai képesség fejlesztésének elve és a tanulhatóság elve. Mindez párosul a hozzáférhetőség elvével.

3.1. Tárgyi feltételek

A fogyatékossgal élő emberek képzési inaktivitásának – a jogszabályokban előírtak ellenére – legfőbb akadálya az akadálymentesség hiánya.

Az utóbbi években az akadálymentesítés fogalma lényegesen átalakult. Korábban akadálymentesítés alatt elsősorban a mozgáskorlátozott emberek hozzáférési lehetőségeinek megteremtését értették. Ma valamennyi fogyatékossgal csoporthoz tartozó ember – azaz a mozgássérült, a látássérült, a hallássérült emberek, az intellektuális fogyatékossgal, az autizmussal élő emberek – speciális szükségleteinek figyelembe vételét értjük a komplex akadálymentesítés, azaz az egyenlő esélyű hozzáférés megteremtése alatt. Ennek megfelelően az akadálymentesítés nem csupán az épületbe való bejutást jelenti. A fogyatékossgal élő személyek alapvető jogainak gyakorlásához, a közszolgáltatásokhoz való egyenlő esélyű hozzáférés megteremtése az elsődleges feladat. Mindemellett akadálymentesnek akkor tekinthető a környezet, ha a fogyatékossgal élő ember kísérő nélkül, önállóan is boldogul, ügyeit egyedül el tudja intézni. Tel-

31 Dr. Tauszigné Czákó Zsuzsanna, (2002): A felnőtt fogyatékosok rehabilitációja érdekében kezdeményezett szakképző programokról. Rehabilitációs modellek 2. Budapest.

32 Bujtor István, (2009): A felnőttképzés és a foglalkozási rehabilitáció. Tanulmány. PRKK Pécs.

jes körű akadálymentességről akkor beszélhetünk, ha a mind a tárgyi, mind a kommunikációs elérhetőség biztosított a közszolgáltatásokban, a közlekedésben és a foglalkoztatásban³³.

A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény hatálybalépése (1998. április 1.) előtt már meglévő középületek akadálymentesítését legkésőbb 2005. január 1-jéig el kellett volna végezni. A hivatkozott törvény végrehajtása érdekében az Országgyűlés 100/1999. (XII. 10.) számú határozatával elfogadta az Országos Fogyatékosügyi Programot, amely előírja, hogy az épített környezet akadálymentesítése körében prioritásként kell meghatározni az állami, a közigazgatási szervek épületeinek különösen az egészségügyi, a nevelési, az oktatási és a szociális épületek akadálymentessé tételét.

A kormány a 1015/2005. számú határozatával elrendelte a fogyatékossgal élő személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény módosítását az akadálymentesítéssel kapcsolatos rendelkezései vonatkozásában. A törvény módosításával egyúttal szükségessé vált a 2005. január 1-jén lejárt, a középületek akadálymentesítésére kitűzött határidőre vonatkozó rendelkezés hatályon kívül helyezése, új határidő kijelölése. A módosítás – figyelembe véve a fent írt fogalmi változást is – a közszolgáltatások hozzáférhetővé tételét rendeli el 2010. december 31-i határidővel.

A közszolgáltatások körébe a meghatározás alapján beletartozik:

- Minden közhatalmi, közigazgatási és jogvédelmi tevékenység, ideértve a hatósági, a kormányzati és minden egyéb közigazgatási, valamint igazságszolgáltatási tevékenységet, továbbá a népképviselői, a népképviselői szervek ellenőrzési tevékenységében közreműködő, az alkotmánybíráskodással és az alkotmányos jogok védelmével kapcsolatos feladatokat ellátó szervek, valamint a honvédelmi és a rendvédelmi szervek működését.
- Az állam, az önkormányzat valamint a nem állami fenntartó által végzett oktatási, közművelődési, közgyűjteményi, kulturális, tudományos, szociális, egészségügyi, sport, ifjúsági, foglalkoztatási szolgáltatás, ellátás, illetve tevékenység.
- Továbbá minden egyéb, ügyfélszolgálati rendszerben működtetett szolgáltató tevékenység.

3.1.1. AZ AKADÁLYMENTESÍTÉS FŐ SZEMPONTJAI

„Az akadálymentes tervezés kiindulópontja a különleges igények (a fogyatékossgal élő személyek szükségletei) kielégítésének szempontja speciális eszközök, berendezések műszaki alkalmazásával. Az ilyen tervezés gyakorlásával az épületek tervezésénél figyelembe vett használói kör bővül a fogyatékossgal élő személyekkel, ugyanakkor így olyan létesítmények jönnek létre, amelyek más használóknak is kényelmesebbek, biztonságosabbak.”³⁴

33 Átalakuló világ?! Közös Sors Integrációs Egyesület Budapest, 2003.

34 P. Farkas Zsuzsa—Pandula András, (2002): Segédlet a komplex akadálymentesítés megvalósításához. FOKA.

Az akadálymentesség alapja az egyetemes tervezés, ami a következő feladatok megoldására fókuszál:

- Hogyan lehet bejutni az épületbe?
- Az épületen belül biztosított-e az akadálytalan közlekedés?
- Hogyan lehet közlekedni az emeletek között?
- A helyiségeket hogyan lehet igénybe venni?
- Hogyan lehet a berendezési tárgyakat, az eszközöket használni?

Ugyanezek a kérdések azok, amiket a fogyatékossgal élő emberek közül mindannyian végiggondolnak, mielőtt képzési lehetőséget vagy munkahelyet keresnek.

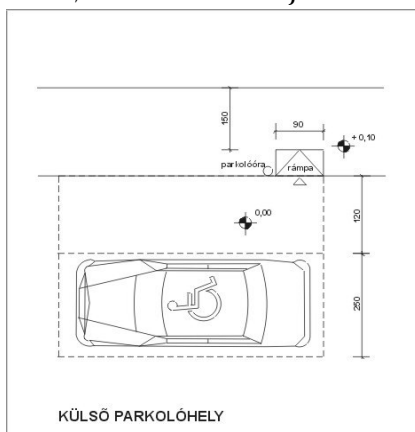
A mozgáskorlátozott, a látás-, a hallás- és az intellektuális fogyatékossgal élő emberek által az akadálymentesen használható épített környezet mindenki számára megfelelő.



Az épület körüli környezet

A parkoló

- kialakításához építési engedély szükséges,
- az épület bejáratához max. 50 m távolságban legyen,
- a parkoló és a bejárat közti úton ne legyen járda, akadály, de legyen megfelelő szélességű közlekedősáv, hely a biztonságos ki- és beszálláshoz,
- a parkolóhelyek számának függvényében kell meghatározni az akadálymentes parkolóhelyek számát,
- tábla, burkolatfestés jelezze az akadálymentes parkoló helyét.



Járdák, gyalogutak

- A gyalogos út lehetőleg egyenes és sík felületű legyen,
- vízelvezető csatornák, rácsok lehetőleg ne legyenek az út mentén.

Ha elkerülhetetlen az elhelyezésük, akkor úgy kell azokat kialakítani, hogy bottal, mankóval is biztonságosan lehessen használni.

- A gyalogutakat szegélyező növényzetet folyamatosan karban kell tartani,
- a járdaszegélyek legyenek folytonosak és az átkelőhelyeknél süllyesztettek,
- a gyalogos útvonalak mentén hirdetőtáblák, padok, szemetesedények ne akadályozzák a közlekedést.



Megközelítés

Lejtők, rámpák

- Az épületek bejárata és az utca szintje között általában több lépcsőfoknyi szintkülönbség van, aminek áthidalása rámpával ill. emelőlappal oldható meg,
- a lejtők járófelülete legyen csúszásmentes,
- a rámpáknak legyen szegélyezése,
- a korlátok ne akadályozzák a közlekedést és legyenek könnyen észrevehetőek.



Bejáratok

- Az épület egy bejárata – lehetőleg a főbejárat – legyen akadálymentes,
- az akadálymentes bejárat legyen egyértelműen és jól láthatóan kialakítva,
- az épület bejárata megfelelő szélességű legyen,
- ne legyen küszöb az ajtóknál,
- az ajtók kilincse, a kaputelefon kerekesszékből is elérhető magasságban legyen,
- a bejárat környékét szélfogó védje az időjárás viszontagságaitól,
- a szélfogóban legyen elegendő hely a kerekesszékes közlekedéshez, burkolata legyen csúszásmentes, jól megvilágított,
- az épület bejáratánál információs tábla, ill. alaprajz könnyítse a tájékozódást,
- a jelzések, a szimbólumok legyenek könnyen olvashatóak és észlelhetőek, egyértelmű információval.



Belső közlekedés



A folyosók

- legyenek szélesek, tágasak,
- a burkolat ne csússzon,
- a közlekedést kapaszkodók, vezetőcsíkok könnyítsék,
- egyértelmű és könnyen érthető irányjelzők, információs táblák szükségesek,
- a világítás legyen egyenletes.

A felvonó



- kerekesszéssel is használható legyen,
- a lifthívó gombok elérhető magasságban legyenek, tapintható információkkal,
- a liftben az információ hallható is legyen.

Lépcsők

- A lépcsőfokok legyenek azonosak, ne csússzanak,
- a lépcsők mindkét oldalán folytonos kapaszkodók legyenek,
- a korlátoknak könnyen észrevehető színük legyen,
- a lépcsők legyenek jól megvilágítva.

Belső helyiségek

Járófelületek

- Ne csússzanak, legyenek könnyen tisztíthatóak,
- színben vagy felületben eltérő vezetővonalak kialakítása ajánlott,
- a szőnyeget megfelelően rögzíteni kell.

Biztonsági rendszerek

- Hangalapú és sárga villogó fényű jelzőberendezéssel kell ellátni a forgalmasabb helyiségeket valamint a mellékhelyiségeket is.

A vizeshelyiségek

- Az épület minden szintjén legalább egy hozzáférhető vécének, mosdónak kell lennie,
- méretét tekintve kerekesszékes is tudja használni,
- kapaszkodók felszerelése szükséges,
- a mosdó, tükrök olyan magasságban legyenek, hogy kerekesszékből is használhatók legyenek,
- a burkolat még vizes állapotában se csússzon.



3.2. Módszertani feltételek

3.2.1. KOMPETENCIA ALAPÚ KÉPZÉS

A foglalkozási rehabilitáció részként értelmezett képzés középpontjában az áll, hogy a fogyatékossgal élő ember is egyenlő eséllyel vehessen részt kompetencia alapú képzési folyamatban.

A kompetencia hétköznapi értelemben illetékeséget, jogosultságot, esetleg szakértelmet jelent. A felnőttképzésben vagy a munka világában általánosan valamilyen munkakörre, tevékenységre vagy szerepre való alkalmasságot értjük alatta. A kompetencia alapvető tulajdonságai közé tartozik, hogy képességegyüttes, ami különbözik a szakképzés által elvárt képességektől; mindig cselekvéshez, meghatározott összefüggéshez kapcsolódik; három képességcsaládot – a tudást, a gyakorlatot, a szociális viselkedési formákat – érintenek; a képességek integrálódnak, egymásra épülnek.³⁵ A felnőtt kompetenciakészletének elemeit öt szinten lehet elhelyezni.

- *Az ismeretek szintje:* az ismeretek alatt tények, információk, adatok, konkrét és absztrakt fogalmak, törvények, szabályok, algoritmusok, elméletek rendszerét, összefüggések összességét, illetve a megértés tudásszintjét értjük.
- *A jártasságok szintje:* az elsajátított ismeretek teljesítményképes, alkalmazható megjelenítését, a tevékenységben való gyakorlottságot jelenti.
- *A készségek szintje:* a készségek az elsajátított ismeretek automatizált felhasználási szintjét, az alkalmazható tudás automatizált tevékenységformáit jelentik.
- *A képességek bázisa:* intellektuális képességek (érzékelés, észlelés, figyelem, emlékezet, képzelet, gondolkodás stb.); kommunikációs képességek (beszéd, olvasás, írás); a cselekvés képességei (mozgás, erőfeszítés stb.); szociális képességek (morális anticipáció, erkölcsi ítélőképesség, együttműködés, normakövetés, kapcsolattartás stb.).
- *Belső feltételrendszer:* nehezen fejleszthető rejtett, kevésbé tudatos vagy tudattalan szint (a tanuláshoz való viszony, értékek, attitűdök, szokások, ideálok, meggyőződések stb.).

A fogyatékossgal élő emberek életében a *kompetenciadeficit* nagysága és minősége nagy szerepet játszik, mivel a kompetenciakészlet lehet hiányos, korszerűtlen, negatív szociális irányultságú is. Szükség lehet a kialakult és a rögzült kompetenciák, belső világképek módosítására, kiegészítésére, pótlására vagy teljes megváltoztatására. Ezért a tanulás kettős funkcióval bír.

1. *Korrektív funkció,* ami az előzetesen megszerzett tudásra épülő kognitív szerkezetek, belső világképek és feltételrendszerek (kompetenciák) konstruktív módosítását jelenti.

³⁵ Mihály Ildikó, (2005): A kulcskompetenciák meghatározása – szerepük a munkavállalók munkaerőpiaci sikereinek előkészítésében. Kézirat.

2. *Előkészítő, felkészítő funkció* a társadalmi mobilitáshoz, foglalkozás gyakorlásához, munkakör betöltéséhez, szerepek ellátásához szükséges – értelmi, érzelmi, akarati és pszichológiai elemekből álló – kompetenciaelvárások kialakítására, kompetenciák fejlesztésére, a kompetenciadeficit csökkentésére irányul.³⁶

3.2.2. A DACUM MÓDSZER

Az ilyen kompetencia alapú képzési programok kidolgozásában segít.

Az iskolarendszeren kívüli oktatásban alkalmazott tanterv kialakítását szolgálja a DACUM (Developing a Curriculum, magyarul egy bizonyos tanterv fejlesztése) módszer. A DACUM kompetenciaalapú, képességek megszerzésére irányuló képzési programok kifejlesztéséhez alkalmas. A DACUM módszerrel történő tananyagfejlesztés kezdete előtt az alábbi kérdésekre kell választ kapnunk:

- Kik fognak tanulni?
- Mit fognak tanulni?
- Mikor fognak tanulni?
- Mennyi ideig fognak tanulni?

Külön figyelembe kell venni, ha felnőtt, hátrányos helyzetű, az esetek többségében munkanélküli személyeket akarunk tanítani, akiknek a tanulási szokásaik, a körülményeik, a hatékonyságuk lényegesen eltérnek az iskolarendszerű képzés résztvevőitől. Fontos, hogy azt tanítsuk, amire a hallgatónak szüksége van, ami elengedhetetlenül szükséges céljai megvalósításához, jövedelemszerző tevékenysége megkezdéséhez, annak megalapozásához, továbbfejlesztéséhez. A tananyag tartalmi felépítésekor csak a választott munkakörben végzendő feladatokat – kompetenciákat – dolgozzuk be az elsajátítandók közé.

Elméleti ismereteket csupán annyit tanítunk, amennyire elengedhetetlenül szükség van a kompetencia megértéséhez, begyakorlásához.

A DACUM sajátossága, hogy a képzési program figyelembe veszi a potenciális hallgatók hozott ismeretszintjét, élettapasztalatait, tanulási szokásait és ütemét, kultúráját, és személyre szabott tanulási ütemet biztosít a hallgatónak. Ez a módszer különösen alkalmas tantervfejlesztésre a hátrányos helyzetű célcsoportok számára.³⁷

A fogyatékossgal élő emberek számára szervezett képzéseket a kompetenciára alapozott modulrendszerű oktatás jellemzi, aminek során figyelembe kell venni, hogy az egyén az általa kiválasztott szakmai tudás megszerzéséhez milyen kompetenciák és ismeretek megtanulása útján juthat el. A munkavállalók élettapasztalattal szerzett mindennemű tudását, szakértelmét felmérve és figyelembe véve kell kialakítani a képzési modulokat.

36 Dr. Henczi Lajos, (2005): Felnőttképzési menedzsment. Perfekt, Budapest.

37 A nők és férfiak esélyegyenlőségének elősegítése a felnőttképzésben. Kézikönyv. Békéscsaba, 2008.

Igény esetén az egyéni sajátosságokat figyelembe vevő, *személyre szabott szakmai képzés* a lehetséges képzési alternatíva.

A *gyakorlatorientáltság* mint jellemző a képzés során az elméleti tudás megszerzése mellett a választott szakma gyakorlati tevékenységeinek erőteljes tanítását helyezi előtérbe.

Az adott célcsoportnak megfelelően kialakított *rövid, vázlagszerű tananyag* a fogyatékossgal élő embereknél hangsúlyosabban alkalmazott módszer.

Intellektuális fogyatékossgal élő emberek esetén a tananyag könnyen érthető formában szükséges.

A könnyen érthető forma alapvető kritériumai:

„Hogyan írjunk és beszéljünk egyszerűen?”

Ha mindenkinek – azaz az olvasási vagy értelmi problémával élő embertársainak is – szánja mondanivalóját, akkor az egyszerű, könnyen érthető szöveg írásakor és beszélgetés során a következőket várjuk el.

Legyen:

- Egyszerű, lényegre törő stílusú.
- A rövid mondatokban közismert, egyszerű szavak legyenek.
- Egy mondatban egy gondolat legyen.
- Világos, egyértelmű, logikus legyen a mondanivaló.
- Beszéd közben érdemes a mondatok után egy pillanatnyi szünetet tartani, hogy érzékeljük, egy hullámhosszon vagyunk-e.
- Írásban is, szóban is, ellenőrizzük, kérdezzük meg, hogy megértik-e a szöveget.

Kerüljük:

- a nehezen érthető vagy nehezen olvasható szavakat,
- a ritka, idegen szavakat, szakkifejezéseket és rövidítéseket,
- a fölösleges szavakat és mondatokat,
- az elvont fogalmakat, a hivatkozásokat,
- a nagy számokat. 3545 helyett írjuk pl. hogy sok.

Ha mégis elkerülhetetlen, konkrét példákkal segítsük a megértését.

A stílus, a hangvétel:

- Adjuk meg a kellő tiszteletet.
- Ha felnőtteknek szól, felnőttekhez illő nyelvet használjunk.
- Tagadások helyett pozitív szerkezeteket alkalmazzunk.
- Elsősorban cselekvő igealakokat használjunk.
- Ne tételezzünk föl ismeretlen partnerünkről, hogy ismeri a témát.
- Használjuk következetesen a szavakat. Egy dologra mindig ugyanazt a szót használjuk.

Az írás:

- A fontosabb mondandók kerüljenek előre.
- Logikus legyen a sorrend.
- Ami felesleges, azt hagyjuk ki.
- Ellenőrizzük, hogy minden fontos tényt tartalmaz-e.
- Ne zsúfoljunk egy oldalra túl sok információt. Új gondolatnál új oldalt kezdünk.
- Egy mondat mindenképpen egy oldalra kerüljön.
- Egyszerű központosítást – pontot, vesszőt stb. – alkalmazzunk. Kerüljük a gondolatjelet, a kettőspontot és a pontosvesszőt.
- Ne használjunk feltételes módokat. A „bizonytalan jövő” (pl. történhetne) pontatlan és könnyen összezavarhat.
- Kis számoknál mindig a számjegyet és ne a szót írjuk ki (pl. „3” és nem „három”).
- A szöveg mögött soha ne használjunk háttérként képet. Ez megnehezíti az olvasást.
- Minden mondatot külön sorba írunk. Egy-egy sorban összetartozó elemek legyenek.
- Ne válasszunk el szavakat.
- Legfeljebb kétféle betűtípust használjunk: az egyiket a főszövegre, a másikat esetleg a címekre.
- Jól olvasható betűtípust válasszunk. Ilyen pl. az Arial, a Helvetica, a Times, a New Roman.
- Nagy méretű betűt használjunk, legalább 14 pontos betű ajánlatos.
- A dátumokat írjuk ki (pl. 1998. szeptember 1., hétfő).
- A telefonszámokat válasszuk el (pl. 266-80-82).
- Soha ne használjunk római számokat.
- Használjunk főcímeket, feliratokat és más olvasást segítő „iránytűket”.
- Minden címet úgy írunk le, ahogy az egy borítékon látható.
- Óvatosan bánjunk a kiemelésekkel. Ne használjunk csupa nyomtatott nagybetűt vagy kurziválást. Ehelyett inkább fett, azaz vastag, más néven kövér betűvel vagy aláhúzással emeljük ki.
- Ellenőrizzük, hogy jól láthatók-e az illusztrációk, a fényképek nyomtatott változatban is. Ha másolunk, az első példányt közepes színerővel nyomtaszuk.
- Jó minőségű, matt papírt használjanak, jobb a kontraszthatása. Ha túl vékony papírt használunk, akkor előfordulhat, hogy a szöveg átlátszik.
- Soha ne használjunk negatív nyomást (világos szöveget sötét háttér előtt).
- A képeket, a kereteket stb., ha csak lehet, színesben nyomtaszuk.
- Jobboldalt ne alkalmazzunk sorkizárást. A hullámos jobboldali margó megkönnyíti a szövegtömb olvasását.
- Válasszunk könnyen másolható formát.
- Minden könnyen olvasható kiadvány címlapján jól látható jelzéssel hívjuk fel erre az olvasók figyelmét.

- A fényképek, a rajzok, a szimbólumok azokhoz is eljutnak, akik nem tudnak olvasni. Pl. egy név és fénykép megmutatja, hogy kit kell keresni.³⁸

Siket és nagyothalló emberek esetében a kommunikáció akadályainak leküzdése érdekében szükséges a jelnyelvi tolmács a képzés valamint a vizsga idejére.

A *kis létszámú csoportok* tervezése, a *megnövelt óraszámokban való oktatás*, a lehetőség a *gyakori ismétlésre, összefoglalásra, visszacsatolásra* az egyéni tanulási folyamat hatékonyságát nagymértékben növelő, alaposabb tudás megszerzését elősegítő tényező.

A célcsoport és az egyéni képességeket figyelembe véve szükség szerint alkalmazandó a *kettős vezetésű oktatás*, aminek során a képzésen részt vevők munkáját egyszerre két oktató, instruktorként segíti.

A képzésekhez szükség és igény szerint – mint *kiegészítő modulok* – a következő ismeretek kapcsolódnak: tanulástechnikai, személyiségfejlesztő, kommunikációs és életvezetési tréningek, elhelyezkedési tanácsadás.

A szakmai képzésekhez is kapcsolódnak olyan modulok, amik az életvitel formálását, a munkahelyi beilleszkedést segítik.

A képzéshez kapcsolódó vizsga alkalmával speciális körülményekre vonatkozó igényeket szükséges kielégíteni, pl.:

- A vizsga idejének meghosszabbítása.
- Külön vizsgaterem (a vizsgáztató állandó jelenléte mellett).
- Segédeszközök (pl. képernyőolvasó, beszédszintetizátor stb.).
- Speciálisan nagy formátumú vizsgalapok.
- Jeltolmács hallássérült emberek számára. A jeltolmács feladata az instrukciók illetve a vizsgázók által feltett kérdések és az azokra adott válaszok lefordítása. A jeltolmácsolás tényét dokumentálni kell.
- Hallássérült hallgatók számára lehetőség a szóbeli vizsga írásban történő megoldására.
- Látássérült hallgatók számára lehetőség az írásbeli vizsga szóban történő megoldására.
- Felolvasó igénybe vétele. Mozgássérült, látássérült, vagy speciális tanulási nehézségekkel küzdő emberek esetében felolvasó személy. A felolvasó a vizsgafeladatot, illetve a vizsgázók által feltett kérdéseket ismertetheti hangosan. A felolvasó csak a leírt szöveget olvashatja fel, azt nem egészítheti ki semmivel, és nem is értelmezheti saját szavaival.
- Személyi segítő a vizsga alatt. A személyi segítő a feladat megoldásában semmilyen körülmények között sem segíthet.
- Szünet, vagy pihenő a vizsga közben.

³⁸ Készült az Inclusion Europe Könnyen olvasható (Easy-to-Read) című, a Csupaszívek Társaságának egyéb kiadványai és az értelmi sérült emberekkel gyakran beszélgető és író emberek tapasztalatai alapján. A kiadvány készítője: az ÉFOÉSZ és a Down Egyesület. Fordította Csató Zsuzsa és Ruttkay Veronika. Felelős szerkesztő Csató Zsuzsa.

- Ha felolvasó vagy jeltolmács segítségét kéri, akkor az ilyen segítséggel vizsgázók számára külön vizsgaterem kell, hogy a többi vizsgázót ez ne zavarja.

3.3. Egyéb feltételek a különféle fogyatékosági csoportok számára

3.3.1. MOZGÁSKORLÁTOZOTT EMBEREK

Mozgáskorlátozott ember: az, aki veleszületett vagy krónikus betegség, baleset következtében részben vagy teljesen elvesztette önálló mozgás-, hely- vagy helyzetváltoztatási képességét. Fogyatékosága látható, állapotától függően különböző segédeszközök szükségesek.

Az oktatásukhoz szükséges tárgyi feltételek

- ergonómiailag megfelelő bútorzat (igény szerint állítható asztalok, székek),
- speciális informatikai eszközök (pl. golyós egér),

Az oktatásukhoz szükséges személyi feltételek

A képzés ideje alatt személyi segítő a képző intézményben való közlekedés segítésére, a támogató szolgáltatokkal a közlekedés, a szállítás megszervezésére.

3.3.2. LÁTÁSSÉRÜLT EMBEREK

Látássérült ember: az, akinek a szemműködése zavart, csökkent vagy megszűnt. Látásképességük szerint megkülönböztetünk: gyengén látók, alig látó, vak embereket.

Az oktatásukhoz szükséges tárgyi feltételek

- speciálisan nagy formátumú írott tananyagok,
- informatikai képzés esetén: vak emberek számára képernyőolvasó és beszélőprogramok, Braille-kijelző rendszerek, Braille-nyomtató; gyengénlátó emberek számára: nagyméretű monitorok vagy képernyőnagyító szoftverek
- hangostankönyvek,

Az oktatásukhoz szükséges személyi feltételek

- a képzés ideje alatt – igény szerint – személyi segítő a képző intézményben való közlekedés segítésére, a támogató szolgáltatokkal a közlekedés, a szállítás megszervezésére,
- felnőttképzési szerződés kötésekor közjegyzői jelenlét.

3.3.3. HALLÁSSÉRÜLT EMBEREK

Hallássérült ember: az, akinek hallása csökkent vagy megszűnt. Nagyothalló emberek esetén a hallásmaradvány függvényében testközeli eszközökkel javítható a hallás. Teljes halláshiány esetén siket emberekről beszélünk. Kommunikációjuk szájról olvasás, jelnyelv, vagy írás és olvasás útján valósul meg.

Az oktatásukhoz szükséges tárgyi feltételek

- induktív hurkos erősítővel felszerelt oktatóterem, ami a nagyothallókészülékkel rendelkezők számára segíti a kommunikációt úgy, hogy kiszűri a felesleges háttérzajokat,
- indukciós hurokerősítővel ellátott párna: ügyfélszolgálaton, személyes kommunikáció esetén pl. felnőttképzés esetén könnyíti a kommunikációt,
- SMS fogadására és küldésére alkalmas telefon: szükséges a képző intézmények ügyfélszolgálatán az egyenlő esélyű hozzáférés, az információkéréshez, az informáláshoz,

Az oktatásukhoz szükséges személyi feltételek

- siket emberek képzésének és vizsgáztatásának teljes idejére jeltolmács.

3.3.4. ÉRTELMI SÉRÜLT EMBEREK

Értelmi sérült ember: az, akinek általános értelmi képességeiben elmaradás mutatkozik. Besorolásuk ennek mértékétől függ. Az általános szint alsó határát közelítőől nagyon alacsony szintig terjed a besorolási skála (tanulásban akadályozott, értelmileg akadályozott).

Az oktatásukhoz szükséges tárgyi feltételek

- tananyagok könnyen érthető formában,

Az oktatásukhoz szükséges személyi feltételek

- gyógypedagógus végzettségű személyi segítő.

3.4. Személyi feltételek a felnőttképzésben

3.4.1. ANDRAGÓGUS

A felnőttképzésben tanító, a hátrányos helyzetű és a speciális sajátosságú célcsoportokkal való sikeres együttműködéshez, eredményes tanuláshoz nagyobb oktatási, tanulásirányítási kompetenciára van szükség, mint a tanulásban nagyobb felkészültséggel és folytonosan részt vevő felnőtt tanulók esetében.

A felnőttek tanulása néha inkább kényszer, mintsem érdeklődés vezérelte folyamat, illetve a nemtudás beismerése. Metodikailag megfelelően felkészült andragógus kompenzálni tudja a tanulás kezdetben hiányzó hajtóerejét.

A tanár–diák-viszonyban az alá-fölérendeltség helyett a partneri viszony a kívánatos és célravezető felfogásmód. A szakmai felkészültség mellett az empátia, a rugalmasság, az előítéletmentesség, a hitelesség a felnőttoktató kívánatos személyiségjegyei.

A hátrányos helyzetű és a speciális csoportokkal foglalkozó andragógusnak speciális kompetenciákkal is kell rendelkeznie. A célcsoportok iskolai végzettsége alapján külön kiemelendő az alacsony iskolázottságú emberek célcsoportja, akár tartós munkanélküliek, akár gyesen, gyeden lévők, netán 45 év feletti vagy fogyatékosággal élő emberek. Az ilyen célcsoportok esetében a képzés fő célja lehet a hiányzó alapkészségek és alpműveltség pótlása, a munkaerőpiacon keresett és használható kompetencia elsajátítása, jó esetben mindkettő.

Ha a képzés fő célja a hiányzó alapkészségek pótlása, akkor bizonyos, a tanítóktól elvárt módszertani felkészültséggel kellene rendelkeznie a felnőttoktatóknak.

Azoknak az andragógusoknak, akik nem elsősorban az alapkészségeket akarják pótoltatni, hanem gyakorlati tevékenységre szeretnének felkészíteni alacsony iskolázottságú embereket, ismerniük kell, hogy miképpen lehet nemcsak könyvekből, hanem elsősorban a bemutatás, az audiovizuális csatorna (video, dvd, számítógépes oktatóprogramok) és a gyakoroltatás útján kompetenciákat fejleszteni.

Az aluliskolázott emberek számára a tanulási képességeket, a szociális alapkészségeket fejlesztő, az önbizalomnövelő tréningek is hatásosak lehetnek, ezért a tréneri kiképzés is fontos része lehet a célcsoportot fejlesztő andragógusok felkészültségének. A tanácsadás, az orientálás mellett a segítő, a támogató szerep is nagy jelentőségű a tanulási folyamatok megindulásában és fenntartásában.

Fontos az andragógus szociálpszichológiai felkészültsége, hiszen a csoportokban való tanulás olyan hatásokat is kifejti a csoporttagok magatartásának, viselkedésének, tudásának a változására, amit részben tervezni, részben kontrollálni érdemes.

A megváltozott képességű és a sérült emberek tanulási, tanítási folyamatainak segítése, irányítása a sérülés jellegétől függően igényel speciális szakértelmet. Fogyatékosággal élő emberek esetében a pszichológiai támogatás is lé-

nyeges eleme a sikeres tanulási folyamatoknak. Az érzékszervi fogyatékosággal élő emberek tanítására sajátos felkészültségű szakemberek tudnak sikerrel vállalkozni. Az általános képzésben a fejlesztő pedagógiai kompetenciákat kell ötvözni az andragógiai szakértelemmel. Az ilyen nehézséggel küzdő emberek számára szervezett szakmai képzések elméleti és gyakorlati oktatóinak lenne szükségük a gyógypedagógusok tudásának jó néhány területére. Erre az oktatói feladatra speciális továbbképzések segítségével lehet felkészíteni. Az értelmileg sérült vagy fogyatékos embereket a fogyatékoság mértékétől függően lehet képezni. Az enyhe fokban intellektuális fogyatékosággal élő emberek képzése a határaik ismeretében az egészségesek között is megoldható. Ugyanakkor nem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy az iskolában előfordulhat, hogy a rossz magatartású, a tanulási nehézségekkel küzdő, vagy bármilyen okból nem kívánatos tanulóra is rákerül a fogyatékoság bélyege. A közepes és a súlyos fogyatékosággal élő emberek fejlesztésére leginkább a speciális felkészültségű szakemberek tudnak sikerrel vállalkozni. A mozgásszervi fogyatékosággal élő emberek képzése és a képzés segítségével történő társadalmi integrálása jó képzési kínálat mellett tapintatos, megértő, ugyanakkor a fogyatékosággal élő emberrel egyenrangú partnerként bántó felnőttoktató közreműködésével lehet eredményes.³⁹

3.4.2. MUNKAERŐ-PIACI SEGÍTŐ (MENTOR)

A professzionális segítő kapcsolatban alapvető jelentősége van a segítő személyiségének. A hatékony munkavégzéshez önismeretre, önreflexiós készségre és mentálhigiénés tudásra van szüksége. Közülük a legfontosabbak:

- empátia,
- támogató szemlélet,
- őszinteség, nyitottság,
- szakmai felkészültség,
- jó kommunikációs képesség,
- problémamegoldó gondolkodás, ötletesség, kreativitás,
- együttműködési készség,
- alkalmazkodókészség,
- érdekképviselő képesség,
- kudarctűrő képesség,
- konfliktuskezelő képesség,
- helyzetfelismerő képesség.

39 Cserné dr. Adermann Gizella és munkatársai: A felnőttek foglalkoztathatóságának növelésére irányuló komplex képzési modellek, különös tekintettel a hátrányos helyzetű csoportokra. Felnőttképzési Kutatói Füzetek, 2006. 13. szám.

3.4.3. A JELNYELVI TOLMÁCS

A jelnyelvet használók számára a jelnyelvi tolmácsok fordítanak, biztosítva számukra, hogy mindennapjaikban anyanyelvükön vehessenek igénybe bármely szolgáltatást, és az életvitelük szempontjából fontos helyzetekben értő módon kommunikálhassanak.

A fogyatékossgal élő emberek felnőtt- és szakképzésében is megteremtik az egyenlő esélyű hozzáférést a képzés és a szakmai vizsgáztatás során.

A jeltolmácsot a SINOSZ megyei szervezetein belül működő Jelnyelvi Tolmácsszolgálat biztosítja a siket illetve nagyothalló hallgatók számára, térítésmentesen.

3.4.4. A TÁMOGATÓ SZOLGÁLAT

A mozgáskorlátozott, valamint a vak és a gyengénlátó hallgatók mobilitását, a képzés helyszínére történő szállítást a támogató szolgálatok oldják meg.

3.5. Képzésbe kerülés és a képzési folyamat



3.5.1. A KIVÁLASZTÁS

A képzési folyamat kiválasztással kezdődik, aminek szerves részét képezi a szakmai alkalmasságot vizsgáló orvosi elbírálás valamint a kompetenciák mérése.

A szakmai alkalmasság orvosi elbírálása

A pályaválasztással kapcsolatos orvosi teendők a prevenció speciális területét alkotják, amely lényegesen különbözik a gyógyító orvoslástól. A szakmai alkalmasság orvosi vizsgálatának meg kell előznie az iskolakezdet.

A szakmai alkalmasság orvosi vizsgálata minden szakképzési formára kötelező, tehát a felnőtt szakképzésbe sem iskolázható be az, akit egészségi állapota miatt a választott szakmára alkalmatlanná nyilvánítottak.

Az alap-szakképesítésen kívüli szakmák elsajátítása már nem ingyenes, és az ehhez kapcsolódó orvosi alkalmassági vizsgálat is pénzbe kerül. Az ezzel kapcsolatos költségeket – munkanélküli emberek esetében – a munkaügyi központok, az egyéni továbbképzések esetében pedig vagy az oktatásban részt vevő egyén vagy a munkáltató fizeti. A szakmai alkalmasság orvosi vizsgálata kötelező minden szakmunkásképző-, szakközépiskolák, szakiskolai és speciális szakiskolai, illetve egyéb szakmai jellegű képzéssel foglalkozó intézményre (együtt közoktatási intézmények), valamint minden szakmunkás-, szakközépiskolai, szakiskolai és speciális szakiskolai, illetve egyéb szakmai jellegű képzésben és átképzésben részesülő személyre (tanulóra).

Az alkalmassági vizsgálatok fajtái:

- előzetes,
- időszakos,
- soron kívüli és
- záróvizsgálat lehet, ami a rendeletben meghatározott esetekben történik.

Milyen szempontokat kell a szakmai alkalmassági orvosi vizsgálatnál betartani?

Vizsgálni kell, hogy

1. a pályaválasztó képes-e
 - a) fizikai állapota (fejlettsége, erőnléte)
 - b) szellemi és lelki képessége (nem teljesen orvosi megítélés) alapján a választott szakma elsajátítására,
2. a pályaválasztó betegségeinek, egészségi elváltozásainak romlása várható-e a szakma tartós végzése esetén,
3. van-e olyan egészségi elváltozása, amely a tanulóra vagy annak környezetére baleseti vagy fertőzőesi veszélyt rejthet magában.

A vélemény

Alkalmos, aki a választott szakmára egészségi szempontból megfelel, és nincs olyan elváltozása, ami kezelésre, korrekcióra szorulna, baleseti veszélyforrást, fertőzési veszélyt saját magára és környezetére nem jelent, beiskolázható.

A *nem alkalmas minősítés* azt jelenti, hogy a tanuló egészségi állapota vagy elváltozása miatt a választott szakmára nem felel meg, és a képző oktatási intézetbe nem iskolázható be.⁴⁰

A kompetenciák felmérése, értékelése

A képzésre jelentkezők kiválasztásán a képzés szempontjából releváns kompetenciák vizsgálatát értjük. A folyamat eredményeként kiválasztják azokat, akik a képzéshez szükséges kompetenciák minimumelvárásainak megfelelnek.

Mérendő képességek, készségek

A kompetenciák felmérésének elkezdéséhez el kell dönteni, hogy melyek azok a kompetenciák, amiket mérni szeretnénk, amiket mérni érdemes. Ennek meghatározásához két irányból, a megváltozott munkaképességű emberek jellemzői felől, és a munka világának, a munkaköröknek az elvárásai felől egyaránt közelíthetünk. Ezt a két irányt megvizsgálva meghatároztuk azt a kompetencia-listát, amely alapján az egyéni tanácsadások során a pályaorientációs, a fejlesztési és a konkrét kiválasztási helyzetben való helytállást segítő javaslatokat objektív adatokra építve fogalmazható majd meg.

A munka világában szükséges készségek, képességek, kompetenciák kategóriái

- motivációs tényezők,
- kognitív stílus,
- kognitív képességek,
- figyelmi képességek,
- motoros képességek,
- társas készségek.

Az egyes kategóriákon belül számos kompetencia segítségével fejezhetőek ki a személynek azok a készségei, képességei, személyiségi jellemzői, motivációs tényezői, gondolkodási jellemzői, társas készségei stb., amik a munka világában, a munkahelyi környezetben történő sikeres működéshez szükségesek lehetnek.

40 Dr. Brunner Péter, (1998): Orvosi útmutató a szakmai és munkaköri alkalmasság véleményezéséhez és a pályaválasztási tanácsadáshoz.

3.5.2. A FELNŐTTKÉPZÉSHEZ KAPCSOLÓDÓ SZOLGÁLTATÁSOK

A szolgáltatások célja, hogy támogassa a felnőtt egyén foglalkozást elősegítő képzésben való részvételét a sikeres munkavállalás érdekében, illetve segítse bekapcsolódni a képzési folyamatba, továbbá felkészítse a munkaerőpiacon való sikeres szereplésre.

A cél az önismeret, az új készségek, új szakmai és magatartásbeli, viselkedésbeli tulajdonságok, új munkavállalói attitűdök elsajátítása, amik birtokában képesek lesznek alkalmazkodni a gazdasági környezet változó igényeihez.

A szolgáltatások szűkebb értelmű rendeltetése:

- segíteni a jelentkezőt beazonosítani, dokumentálni és bemutatni azt a tudást, tapasztalatot és képességeket, amiket eddigi munkája során élettapasztalatként megszerezett;
- segítséget nyújtani a számára a felnőttképzési programok megválasztásához, döntése megalapozásához, vagyis saját általános és szakmai ismeretének felméréséhez, tehát az élettapasztalattal szerzett szakmai tudása beszámításához a szakmai képző programokban;
- segíteni tájékozódni a foglalkozások világában, munkaerő-piaci karriercéljának megfogalmazásában, valamint elősegíteni mielőbbi visszatérését a munkaerőpiacra;
- tájékoztatni a képzésekről, továbbá támogatási, finanszírozási, továbblépési lehetőségekről;
- alternatívákat kínálni a sikeres elhelyezkedés érdekében, naprakész munkaerő-piaci helyzetre építve, az egyéni adottságokat figyelembe véve, ezzel az álláskereső esélyeinek javítása;
- feldolgozni azokat a problémákat, amik személyiségéből erednek a munkanélküliség átélésének következményeként, és amelyek munkavállalását akadályozzák, megelőzni a tartós munkanélküliséget kísérő pszichés, mentális hatások kialakulását;
- segíteni ügyfeleinket a mindennapi jogi problémák intézésében, különösen a munkaviszonnyal és a munkanélküliséggel összefüggő gondjaik megoldásában.

A szolgáltatás tehát szorosan kapcsolódik a felnőttképzéshez, támogatja az egyén tanfolyamon történő részvételét, elősegíti a későbbi munkavállalást. Ugyanakkor a felnőttképzéshez kapcsolódó szolgáltatások különálló rendszerként is működnek, a felnőttképzéstől függetlenül.

3.5.3. PREVENTÍV SZOLGÁLTATÁSOK

A *pályorientáció* (és a *pályakorrekció*) olyan folyamat, amely a tájékozódást segíti a foglalkozások világában. Általában szakmával nem rendelkező személyek számára ajánlott, de igénybe vehetik szakmát váltani szándékozó ügyfelek is. A pályorientáció folyamatában az egyén újabb információkat szerez a foglalkozásokról, a munkaerő-piaci lehetőségekről, s önismeretét is bővíti. A szol-

gáltatás célcsoportja a pályaválasztásban nehezen döntő, vagy döntésképtelen fiatalokból (részben pályakezdő fiatalokból), illetve olyan felnőttekből áll, akik helyzetüket a foglalkoztatottság hiányában kilátástalannak érzik és akik elbizonytalanodtak.

Különös figyelmet kell fordítani a tartósan munkanélküli, 40 év feletti korosztályba tartozó és szakképesítéssel, szakmával nem rendelkező, vagy esetleg még alapfokú iskolai végzettséget sem szerzett réteg megsegítésére, támogatására.

A *pályaaorientálás* célja, hogy az egyén a személyiségének, képességének, érdeklődésének és nem utolsósorban a munkaerő-piaci keresletnek megfelelő tervet tudjon készíteni és megvalósítani. Végző cél, hogy visszajuttassa ennek megfelelően a munkaerőpiacra azokat a munkanélkülieket, akik valamilyen idevonatkozó okból nincsenek munkára kész állapotban, illetve ezért önmaguktól nem képesek a potenciális munkavállalásra.

Pályakorrekciós tanácsadásra akkor van szükség, ha valaki olyan pályát választott korábban, amelyről később kiderült, hogy valamilyen okból nem volt megfelelő, vagyis korrigálni kell az eredeti döntést.

A pályaválasztás nem egyszeri dolog, hanem folyamat ma már az ember életében, hiszen nagyon ritka az olyan szerencsés ember, aki egész életében ugyanazt a munkát végzi ugyanazon a munkahelyen. A felgyorsult társadalmi, gazdasági változások miatt az emberek életük folyamán többször kényszerülnek munkahelyet, s ezzel együtt pályát, foglalkozást váltani. Ezért a pályaválasztáshoz, a pályakorrekcióhoz szükséges ismeretekre, készségekre, képességekre nemcsak ifjúkorban, hanem egész aktív, munkaképes korunkban szükségünk lehet. Mivel napjainkban kulcsfontosságú tényező a tudás és a készségek egész életen át tartó frissítése, ezért a pályaaorientáció és -korrekció egyik fontos területe a tanulási képességek fejlesztése is.

A *pályakorrekció* abban tér el a pályaaorientációtól, hogy az ügyfél rendelkezik már szakmával, vannak tapasztalatai és ismeretei, de ezek nem piacképesek. Gyakori, hogy végzettsége és egyéb tényezők (lakhely, státusz, szociális körülmények, érdeklődés, egészségügyi problémák stb.) miatt nem tudja megvalósítani céljait. Számára új utakat kell keresni, csökkenteni kell a váltással kapcsolatos szorongásokat, fel kell hívni a figyelmet az esetleg irracionális elképzelésekre, szakmai érvekkel kell alátámasztani a foglalkoztatási lehetőségekkel kapcsolatos problémákat, ki kell szélesíteni a választási alternatívákat. Alapsabb feltárással általában több adottság, képesség kerülhet felszínre a tanácsadás során a már tapasztalatokkal rendelkező ügyfelek esetében, s e lehetőségek feltárása során kamatoztatható, hiszen építeni lehet egy szakma megtanulásának, művelésének korábban szerzett tapasztalataira.

A *képzési szükségletek felmérése* annak az úrnak a felmérését és betöltését jelenti, ami az egyén tudása és a karriercéljai eléréséhez szükséges többlettudás között van. A szolgáltatás rendeltetése annak meghatározása, hogy a jelentkező az általa kiválasztott szakmai tudás megszerzéséhez milyen kompetenciák és ismeretek megtanulása útján juthat el.

- A szolgáltatást azoknak érdemes igénybe venni,
- akiknek határozott elképzelésük van saját karriercéljukat illetően (álláshoz jutás, továbbtanulás, szakmai előmenetel, szakmai érdeklődés, tudományos-fejlesztő tevékenység, hobbi stb.),
 - meghozták döntésüket arról, hogy karriercéljaik elérésének eszközeként képzésben, továbbképzésben fognak részt venni,
 - már tájékozódtak afelől, hogy szándékukkal olyan felnőttképzési intézményhez kell fordulniuk, amely felnőttképzéshez kapcsolódó egyéb szolgáltatásokat is kínál, vagy,
 - egy felnőttképzéshez kapcsolódó másik szolgáltatás igénybevételének eredményeként fordulnak e szolgáltatásért az intézményhez.

A szolgáltatás abból áll, hogy a tanácsadó megméri az egyén hozott tudását, összehasonlítható módszerekkel szembeállítja a kitűzött tanulási céllal és a felnőttképzés (andragógia) nyelvén – kompetencia, tudás, ismeret, attitűd – leírja a kettő közötti betöltetlen teret. Ezt a teret tölti ki az egyén képzési programjának tananyaga.

A *képzési tanácsadás* során aktuális, vagy elvileg megvalósítható – tanúsított – képzési programokról kapnak az ügyfelek tájékoztatást egyéni vagy csoportos formában, az adottságok figyelembevételével, személyesen, telefonon vagy interneten.

A képzési tanácsadás célja:

- képzési programok feltételeinek, körülményeinek ismeretében komplex tájékoztatás az egyén felől érkező igényeknek megfelelően,
- a képzés alapadatai mellett a támogatási, a finanszírozási, a továbblépési lehetőségek ismertetése, az érdeklődő képességeihez és igényeihez mért kínálat kialakítása,
- korrekt, kimerítő tájékoztatás mellett alternatív megoldások felvonultatása,
- korrekt tájékoztatás a mindenkor támogatási konstrukcióról (állami finanszírozású ingyenes képzés, pályázat által részben vagy teljesen finanszírozott képzés, egyéb támogatások, juttatások, önköltséges tanfolyam esetén részletfizetési lehetőségek) az adott képzések viszonylatában,
- munkáltató (megrendelő) számára képzési ajánlat összeállítása,
- a képzésbe kerülés feltételeiről és a képzési rendről korrekt és pontos tájékoztatás.

3.5.4. A KÉPZÉSBE VALÓ BEKAPCSOLÓDÁS FOLYAMATA, MODELLJE

A felvételi eljárás

„A felvételi eljárás során a jelentkező személyek szűrése történik a képzési program kiírási feltételeinek, bemeneti követelményrendszerének teljesülése alapján. Vizsgálják, hogy a jelentkező mennyire motivált, rendelkezik-e az

adott képzési program megkezdéséhez szükséges előismeretekkel, iskolai és szakmai végzettséggel, illetve a szakma gyakorlásához szükséges készségekkel és képességekkel (attitűddel), rendelkezik-e a munkakör gyakorlásához szükséges egészségügyi, illetve pályaalkalmasságot igazoló dokumentummal, megfelelő-e az életkori előírásoknak”.⁴¹

A felvételi eljárás folyamata

Tájékoztató

- tájékoztató: tanfolyami munkajogi, munkaügyi kérdések ismertetése,
- tájékoztató: a tanfolyamra vonatkozó információk: időtartam, hiányzás, modulok, oktatási rend stb;
- a felvételi rendjének ismertetése: a felvételi teszt megírása, felvételi beszélgetés, szakmai alkalmassági vizsga, az értékelés módja, az eredményhirdetés,
- hallgatói kérdések: a hallgatók a tájékoztatók és az előzetes információk alapján kérdeznek.

A felvételi teszt megírása

- tájékoztatás a tesztről (a felvételi adatlap pontos kitöltése, a teszt kitöltésének módja, a rendelkezésre álló idő, az értékelés módja, az eredményhirdetés),
- a felvételi teszt megírása, kitöltése,
- a felvételi tesztek összegyűjtése.

Felvételi beszélgetés

- célja a hallgató tanulási szándékának, motivációjának feltérképezése,
- a személyi adatok pontosítása,
- a képzési programban előírt bizonyítványok, orvosi igazolások ellenőrzése.

A felvételi eljárás értékelése

A felvételi teszt, a felvételi beszélgetés, a szakmai alkalmassági vizsga alapján a végső felvételi értékelés: *javasoljuk, nem javasoljuk* kategóriákban.

Ha a képzés a Munkaerő-piaci Alapból finanszírozott képzés, akkor szükséges az illetékes megyei munkaügyi központok tájékoztatása a felvételi eljárás végeredményéről.

A képzésre jelentkező felnőtt kérheti tudásszintjének előzetes felmérését, ezt a felnőttképző intézmény köteles értékelni és figyelembe venni.

Az előzetes tudás felmérése és beszámítása (PLAR)

A felnőttképzési szolgáltatások egyike az *egyén előzetes tudásának felmérése és beszámítása* (PLAR). Az előzetes tudás felmérése és beszámítása annak elis-

⁴¹ Az itteni résznek és szöveggörnyezetének közvetlen forrása:

<http://www.ddrmk.hu/documents/rehabilitacio/kiadvanyok/foka/kepesegekvegleges.pdf> (A szerk. – K. Gy.)

merése, hogy az élettapasztalattal szerzett mindennemű tudás, szakértelem, attitűd az iskolarendszerű képzéssel azonos értékű lehet: ugyanúgy mérhető, értékelhető és beszámítható valamely képzési programba.

A PLAR megbízható és erre alkalmas eszközökkel, kvalifikált szakértők által végrehajtott felmérése annak, amit a személy nem formális szakképzés, tréning, vagy tapasztalat útján megtanult, s ami beszámítható a felnőttképzési intézmény által kínált képzési programokba. A PLAR a jelenleg elterjedt formában az élettapasztalat, a munka és a tanulás során szerzett tudás, szakértelem és attitűd összességének felmérése.

Rendeltetése

- Segíteni a tanulási szándékukban eltökélt személyeknek beazonosítani, dokumentálni és bemutatni azt a tudást, tapasztalatot és képességeket, amiket munkájuk során élettapasztalatként szereztek.
- Amikor már a tanulmányok meghatározott területe szempontjából lényeges tartalmat meghatározták, akkor a tanuló pályázhat e tudásnak, tapasztalatnak és képességnek a beszámítására, szakmai elismerésére.

Egyetlen PLAR módszer sincs, amely minden szituációban használható lenne, ezért a körülményeknek legjobban megfelelő módszert kell kiválasztani. A választott módszernek meg kell felelnie mind a felmérő, mind pedig a tanuló igényeinek is.

A rendelkezésre álló PLAR felmérések, vagy ezek hiányában a vizsgabizottság (vagy a szakmai- és a vizsgakövetelmények) által megfogalmazott elvárások (kiemelt követelmények) alapján az instruktor megállapítja, hogy mely ismeret-, készség- és egyéb értékek területét kell felmérnie (kompetenciaterkép szerint).

A minősítés két alternatívát kínál a teljes modulra, vagy a tanfolyamra: *megfelelt, vagy nem felelt meg*. Megfelelt minősítés esetén a hallgató felmentést kap az adott modul látogatása alól, azonban vizsgáról való felmentés csak akkor engedélyezhető, ha ez a hatályos jogszabályokba nem ütközik. Nem megfelelő minősítés esetén a hallgatónak részt kell vennie az adott modul tanóráin.

Az előzetes tudás felmérése és beszámítása történhet

- vizsgáztatással,
- ekvivalenciák módszerével,
- a két előbbi módszer kombinációjával.

A szakinstruktor joga meghatározni a felmérés – a szakterülethez leginkább alkalmazkodó – módszerét.

PLAR vizsgáztatással

Az egyének gyakran szereznek kifejezett tudást valamilyen nem formális rendszerben, amit a vizsgafolyamattal lehet a legjobban bemutatni. Nem feltétlenül azonos a tanfolyamzáró vizsgával, bár a kiválasztott kurzusért felelős instruktor

a kurzus teljes tudásanyagát méri fel. A PLAR nem kizárólag szöveges felmérés, vagy egy időben és egy helyen lezajló számonkérés.

Az eljárás döntő fontosságú eleme maga a *tudásfelmérés*. A kompetencialeltár alapján az instruktor teljes körűen, minden kompetenciára kiterjedően vizsga feladatsort, gyakorlatsort állít össze, amely alkalmas annak a mérésére, hogy a hallgató rendelkezik-e azokkal a szükséges ismeretekkel, készségekkel, és magatartásformákkal, amik az adott kompetenciát felépítik.

PLAR ekvivalenciák módszerével

Alkalmanként a tanulók megbízható tapasztalati tudást szereznek szakmájukban, ami a munkáltatónál kifejtett tevékenységükből, folyamatos szakképzési kurzusokból, katonai kiképzési tréningből vagy egyéb tevékenységekből származik. Ezek kívül állnak az iskolarendszerű képzési rendszeren, de határozott szakmai ismereteket adnak.

Az ekvivalencia az iskolarendszeren kívüli tanfolyamoknak, a szerzett bizonyítványoknak és gyakorlati ismereteknek a modulonkénti értékelése, vagy beszámítása. Szigorúan véve az ekvivalencia nem méri az egyén tanulását, ehelyett azt közli, hogy a bemutatni kívánt ismeretek közül mit értékelt az egyén által megjelölt képzési programban való elismertetés céljából (azaz klasszikus leíró folyamatról van szó).

A PLAR folyamatot végző szakértő belátása szerint az ekvivalenciákat vizsgáztatással együtt is alkalmazhatja, ha így biztosabban tud dönteni a hallgató előzetesen megszerzett tudásáról.

Az előzetes tudás elismerése

A PLAR-nál egy szinttel lép magasabbra az **előzetes tudás elismerése**, azaz a **VPL**. A VPL a következőkre alkalmas::

- kompetenciák felismerése,
- kompetenciák megerősítése,
- kompetenciák fejlesztése,

ami egyenlő az egyéni és a szervezeti célok összekapcsolásával. Egyéneknél elegendő lehet az első kettő alkalmazása, más esetekben azonban mind a három pont alkalmazására szükség lehet.

A VPL az alábbi célokat kívánja megvalósítani:

- a képzés rugalmasabbá tétele,
- a képzés más formáinak optimalizálása,
- az igények vezetése (HR alapú),
- foglalkoztathatóság és alkalmazhatóság,
- élvezhetőség – vagyis az egyén tudja élvezni szakmai tevékenységét, ami elősegíti így további emberi és szakmai fejlődését,
- a karrierlehetőségek bővítése.

A rendszer működéséhez szükséges követelmények

- értékelési készségek,
- hozzáférhetőség az eljárásokhoz,
- értékelési eljárások minőségbiztosítása,
- értékelési standard,
- gazdasági és törvényességi keretek,
- nemzeti és nemzetközi keretek.

Az eljárással kapcsolatos elvárások

- tiszta célmeghatározás (érdekeltség, elkötelezettség),
- fejleszteni a támogatást és növelni a tudatosságot,
- az eljárás javítása (általános),
- az eljárás javítása (személyes vonatkozásban),
- kiértékelés,
- fejlesztés.

A VPL célcsoportja főként azok az emberek, akik a munkaerőpiac alacsonyabb szintjének az „éléhez” közelítenek, azaz:

- a visszajelzések szerint csak védett munkahelyen elhelyezhetőek,
- védett munkahelyen belül dolgoznak,
- védett munkahely szektorában dolgoznak,
- formális képzettség nélküliek,
- bizonyíthatóan olyan kompetenciákkal rendelkeznek, amik integrációhoz, integrációhoz vezethetnek.

Gyakori sokrétű probléma esetükben: pszichológiai, pszichiátriai, mentális, szociális-érzelmi fogyatékoságok, – közös karakterisztika – tanulási problémák, nehézségek, – a szokásos iskolarendszeren belül nem tudnak, nem tudtak jól funkcionálni.

A fentiek ellenére rendelkeznek bizonyos, illetve már tanult képességekkel, készségekkel, munkatapasztalatokkal, így a folyamat célja ebből a felismert alacsonyabb képességi szintből, legalább egy szinttel feljebb juttatni az egyént. Ennek a folyamatnak az alapja a már korábban megszerzett kompetenciák felismerése, azok meghatározása, felmérése, ebben az egyén és a „mentor” és/vagy a munkahelyi vezető vesz részt, és ennek eredménye egy négy részből álló portfólió összeállítása, amely az adatelemek mellett elemzi a leendő munkahely(ek)nél tett látogatás tapasztalatait, a vizsgált és ellenőrzött szakmai kompetenciák listáját, interjú az egyénnel (ez utóbbi nem kötelező). A portfólió összeállítását követi a VPL jelentés, amely már tanácsadást is tartalmaz.

A jelentés felépítése

- a résztvevő adatai, a (kiválasztott) vállalat és jellemzői, jellegzetességei, a szakmai terület, alapvető funkcionális célok,
- problémameghatározás, kérdőív,
- a portfólió alapján az egyén már megszerzett szakértelme, szakmai képességei, tapasztalatai, más kompetenciák az erre alapozott és a szakmára, a gyakorlati oktatásra fókuszáló képzési tanácsadás, amely valószínűsíti, hogy az adott szakterületen a jelentkező képes „végzettséget, bizonyítványt” szerezni,
- „bizonyítvány”, amit a portfóliót felügyelő szaktanácsadó állít ki a jelentkező és a vállalat számára, s amely a fenti tanácsadásra, az egyéni fejlesztésre fókuszált.

Ez alapján tehát nem minden esetben „formális” szakképesítés megszerzése a cél, hanem a VPL folyamat végén egy olyan „igazolás” kiállítása, amely lehetővé teszi mind az egyén, mind a munkáltató számára annak felismerését, hogy a már megszerzett, majd fejlesztett kompetenciák és szakmai tudás alapján milyen szakterületen alkalmazható a résztvevő. Innen kezdve a védett munkahely feladata pedig az, hogy az egyént eljuttassa arra a szintre, hogy képes legyen az elsődleges munkaerőpiacon az elhelyezkedésre.⁴²

3.5.5. BEKAPCSOLÓDÁS A KÉPZÉSBE, A KÉPZÉS FOLYAMATA

A beiskolázás legjellemzőbb előírt feltételei

- életkor (az okmány ellenőrzése),
- végzettség (a bizonyítvány bemutatása),
- szakmai gyakorlat (igazolás bemutatása),
- orvosi alkalmasság (igazolás).

A képzési szerződés megkötését megelőzően a képzés vezetője, koordinátora tájékoztatja a hallgatókat az intézmény működési rendjéről, a képzési szerződés tartalmáról, részletesen értelmezve azt, valamint a hallgatók által vállalt kötelezettségekről, jogokról, és jogkövetkezményekről.

A képzés indításakor a jelentkező kitölti a törvényi előírásoknak megfelelő jelentkezési lapot, majd utána a felnőttképzési szerződést. A szerződés megkötését és tartalmi elemeit a vonatkozó jogszabályok határozzák meg.

A *felnőttképzési szerződésben* meg kell határozni

- a képzéssel megszerezhető (szak)képzettséget, illetve az elsajátítható ismereteket, készségeket,
- a résztvevő teljesítménye ellenőrzésének, értékelésének módját,
- a képzés helyét, időtartamát, ütemezését,

⁴² Foglalkoztathatóság, 2007. www.te-is.hu

- a képzési díj mértékét, beleértve a vizsgadíjat is,
- a részt vevő felnőtt és a felnőttképző intézmény szerződésszegésének következményeit.

A felnőttképzési szerződést írásban kell megkötöni, és a felnőttképzést folytató intézmény öt évig köteles azt megőrizni.

A tanfolyam kezdetekor, illetve szükség szerint a képzési programban rögzített esetekben munka- és balesetvédelmi oktatást tart az intézet balesetvédelmi megbízottja.

A képzési program szerint lebonyolódó képzés dokumentálására a képzési napló szolgál. A képzési naplót a tanfolyamvezető tölti ki. A képzési napló tartalmazza a tanfolyam időbeli ütemezését, a tervezett oktatókat és a hallgatói adatokat, amiket a képzési szerződés megkötése után a tanfolyam adminisztrációs feladatainak ellátásáért felelős munkatárs rögzít. A képzési napló haladási részét az oktatók vezetik, olyan formában, hogy alkalmas legyen a képzési program szerinti haladás ellenőrzésére.

A jelenléteket a hallgatók minden képzési napon aláírásukkal igazolják, a jelenléti íveket a tanfolyamvezető a naplóhoz mellékel.

A képzés a képző intézmény által elfogadott módszertani elvek alapján történik.

Ha a képzés során a hallgató a képzési szerződésben vállaltakat nem teljesíti, akkor azt a tanfolyamvezető jelzi a képzési felelősnek, aki kivizsgálja a szerződésszegést, és javaslatot tesz az intézmény vezetőjének a képzési szerződés felbontására, illetve a hallgató felszólítására. Az intézmény vezetőjének döntése alapján az ügyintéző levélben szólítja fel a hallgatót szerződéses kötelezettségeinek teljesítésére. A képzési szerződés felbontásáról az igazgató dönt, tényéről levélben tájékoztatja a megrendelőt.

A tanfolyam zárásának módját a szerződések, a pályázatok, a képzési program tartalmazzák. A vizsga előkészítése az igazgató döntése alapján, a felnőttképzési vezető irányításával a tanfolyamvezető feladata.

A tanfolyam zárásakor a hallgatók kérdőívet töltenek ki, amiben értékelő visszajelzést adnak a képzésről.

3.5.6. AKTÍV SZOLGÁLTATÁSOK

A képzési folyamatban részt vevő hallgató számára az aktív szolgáltatások felkínálása, azok igénybevétele támogatja, segíti a képzést, a tanulást.

Személyi segítség

A személyi segítség során a személyi segítő a hallgatók szükségleteihez igazodva látja el a személy körüli teendőket, ügyintéző, kíséretet biztosít a szolgáltatások elérése érdekében.

Segítséget ad

- a mozgásban, a járás gyakoroltatásában, az intézményekbe való eljutásban,
- a nem akadálymentes épületbe való bejutásban,
- az épületen belüli közlekedésben,
- a szükséges nyomtatványok kitöltésében.

A *rehabilitációs tanácsadás* a képzési tanácsadás speciális formája, aminek keretein belül a veleszületett vagy szerzett egészségi okokkal összefüggő munkaképesség-változással kapcsolatos foglalkozási rehabilitációhoz kapcsolódó képzési lehetőségeket veszi számba, és igyekszik olyan hozzáférést biztosítani az érintettek számára, amelyek a munka világába való visszatalálás reális lehetőségei felé nyithatnak új utakat.

A tanácsadói beszélgetés során a fogyatékosággal élő, a megváltozott munkaképességű egyén egészségi állapotának megfelelő képzési lehetőségekről kap tájékoztatást, és az egészségi állapotból eredeztethető személyes problémák tisztázásával a tanácskérő reális képet alkothat munkaerő-piaci kilátásairól. Érdeklődésének, megmaradt képességeinek feltárásával képessé válik saját értékeiről valóságos ítéletet alkotni.

A *mentálhigiénés tanácsadás* célja egyrészt a tanulás okozta problémák feldolgozása, másrészt azoknak a problémáknak a feloldása, amik a munkanélküliség átélésének következményeként alakultak ki, és amik akadályozzák a munkavállalást. Cél a megküzdési készségek fejlesztése, az önértékelés, az önbizalom javítása.

Tapasztalatok szerint a hosszú és nehéz tanfolyamokon szinte mindig vannak olyan holtpontok, amikor majdnem feladják, illetve megijednek, kétségbeesnek a hallgatók. Ilyenkor segít a mentálhigiénés tanácsadó, aki átsegíti a csoportot vagy az egyént a pszichés, mentális problémán.

A hallgatóknak számtalan jogi problémájuk akadhat. Ez frusztrálttá teheti őket, figyelmüket elvonja a tanulástól, így nehezíti a képzés zavartalanságát. Ezen segíteni lehet jogsegélyszolgálattal.

A *munkaviszonyal és a munkanélküliséggel összefüggő jogi tanácsadás* során a tanácsadó megvizsgálja a problémát, és tájékoztatja a hallgatót az ügy lehetséges megoldásait szabályozó jogi lehetőségekről. Fontos kiemelni, hogy tanácsadó csak tájékoztat, döntenie a hallgatónak kell, és önmagának kell eljárnia is az ügyben. Szükség esetén a tanácsadó más szakintézmény(ek)hez, vagy más szakember(ek)hez irányíthatja a hallgatót.

Az *elhelyezkedési tanácsadás* során a lehetőségek és az igények összehangolásával, az elhelyezkedéssel kapcsolatos nehézségek és buktatók ismertetésével a tanácsadó javaslatot tesz az egyén számára a pályázás, az önéletrajzírás és az interjúra felkészülés témakörökben.

A tanácsadás célja a hallgatók és az érdeklődő ügyfelek részére alternatívákat kínálni a sikeres elhelyezkedéshez, naprakész munkaerő-piaci helyzetre építve, az egyéni adottságokat figyelembe véve, csoportos vagy egyéni formá-

ban, személyes, telefonos vagy internetes tanácsadás keretében. Ha ez indokolt, akkor cél lehet a képzések felé orientálni az ügyfelet a munkaerő-piaci pozíció javítása érdekében.

Az *álláskeresési technikák oktatása* azoknak az eszközöknek és módszereknek az összessége, amik segítségével az egyén javítja álláskeresési esélyeit, felkészül a munkaerőpiacon való sikeres szereplésre.

Az álláskeresési technikák elsajátításával és alkalmazásával az egyén képes lesz:

- felmérni saját munkaerő-piaci szerepét,
- információt szerezni a képzettségének megfelelő álláslehetőségekről,
- önéletrajzát és pályázatát elkészíteni,
- a felvételi beszélgetésen megfelelően és hatékonyan kommunikálni,
- munkába álláshoz kapcsolódó jogi kérdésekben eligazodni.

3.5.7. FOLLOW-UP FELNŐTTKÉPZÉSI SZOLGÁLTATÁSOK

A *nyomon követés* a képzés eredményeként munkát vállalók munkahelyi helyzetének vizsgálata. Egyrészt adat-, illetve információgyűjtés a munkavállalók és a munkáltatók bevonásával a munkahelyi megfelelésről, elsődleges célja a munkában tartás. Másrészt a lehetséges fejlődési irányvonalak meghatározását segíti, így segítve elő a szakmafejlesztéssel a tartós foglalkoztatás megalapozását.

A munkaerőpiacon az *utógondozás* feladata, hogy a munkakörben dolgozó egyént képességeinek, készségeinek, igényeinek, figyelembevételével – az általa elérhető legmagasabb szinten – olyan potenciális munkavállalói tulajdonságok megszerzése felé irányítsa, amik segítségével munkahelyét folyamatosan és hosszú ideig képes legyen megtartani.

A *Job-coach* a munkahelyen segít a beilleszkedésben és utógondoz, nyomon követ.

A munkáltatói tanácsadónak a munkáltatóval való személyes kapcsolata lehetőséget nyújt annak szemléletformálására (a negatív diszkrimináció visszaszorítása), meggyőzésére a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű munkavállalók alkalmazásának elősegítése érdekében. A *munkáltatói tanácsadás* lépései:

- a munkaerőigény megjelenése – a célcsoport „megkeresése”,
- kapcsolatfelvétel a munkáltatóval, a befogadó munkahely általános elvárásainak rendszerezése,
- a betöltendő munkakör általános elvárásainak összefoglalása,
- a munkakörben szükséges kompetenciák meghatározása,
- a munkavállaló adott munkakörre történő felkutatása,
- a munkavállalónak a munkakörre való megfelelésének vizsgálata,
- munkába segítség, munkaerő-közvetítés.

4. Foglalkozási rehabilitáció

4.1. Foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci (re)integráció

Az elsődleges normákra, alapidokumentumokra építkezve az Európai Unió intézményei számos olyan jogszabályt, intézkedést fogadtak el és indítottak útjára, amelyek a tagállami foglalkoztatáspolitikák számára irányt mutatattak. Mert jóllehet, *a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatásáról szóló szakpolitikák alapján véve a tagállamok feladatai körébe tartoznak, a közösségi szakpolitikák és akciók számos módon befolyásolják a fogyatékossgal élő emberek helyzetét.*

A „Tervezet – Az Európai Unió Tanácsa és a tagállamok kormányainak a Tanács keretében üléselő képviselői által elfogadott állásfoglalás a fogyatékossgal élő emberek helyzetéről az Európai Unióban – Politikai megállapodás” címet viselő, 2008. február 25-én elfogadott dokumentumban szintén mind a tagállamokat, mind a Bizottságot felkéri bizonyos cselekvésekre. Így megfogalmazzák többek között azt az elvárást a címzettekkel szemben, hogy hatáskörüknek megfelelően gondoskodjanak a hozzáférhetőségről a fogyatékossgal élő ember számára.

4.2. Alternatívák a munkaerőpiacon való részvétel előmozdítására

- rugalmas foglalkoztatási rendszerek,
- támogatott foglalkoztatás,
- szociális gazdaság,
- aktív befogadás
- támogató szolgáltatások,
- bértámogatások,
- a munkahelyek adaptációja,
- támogató technológiák,
- személyes segítség.

Mindehhez forrásokat is biztosít az EU, hisz álláspontja szerint tovább kell fokozni a strukturális alapok – beleértve az Európai Szociális Alapot – felhasználását a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatásának, képzésének és esélyegyenlőségének támogatásában.⁴³

Az Európai Szociális Alap általános programjai és a Közösség EQUAL kezdeményezése – mint a fogyatékos emberek foglalkoztatását szolgáló konkrét intézkedések kimunkálásában a Közösség rendelkezésére álló legfontosabb pénzügyi eszközök – a fogyatékossgal élő emberek munkaerő-piaci integrá-

43 Dr. Gere Ilona—Szellő János, (2005): A Foglalkozási Rehabilitáció helyzete Magyarországon. Kutatási zárótanulmány.

cióját szolgáló intézkedések széles körét finanszírozzák. Sőt, a Bizottság az EU-ban vendégmunkások egyéb kategóriáinak biztosított jogokhoz képest hosszabb távra szóló, kiterjedtebb jogokat igyekszik biztosítani a fogyatékossgal élő munkavállalóknak.

4.2.1. RUGALMAS FOGLALKOZTATÁSI RENDSZEREK

A fogyatékossgal élő emberek esetében a távmunka, illetve a részmunkaidős foglalkoztatás lehet az optimális foglalkoztatási forma.

Távmunka

A *távmunka* a munkavégzésnek az a formája, amikor a munkavállaló nem a hagyományos munkahelyen, hanem attól távol végzi el rendszeresen napi munkáját, aminek eredményét kommunikációs és információs technológia alkalmazásával juttatja el munkaadójához.

A távmunka jellemzői

- a helyszín; alternatív munkahely (otthon, teleház, távmunkaközpont),
- a távmunkát végző státusa (bérmunkás vagy más),
- az idő (a hivatalon kívül töltött idő aránya, ami szerint a távmunka teljes-, vagy részállású munka),
- a számítógépes kapcsolat (on-line vagy nem).

Különösen alkalmazható lenne olyan, fogyatékossgal élő emberek esetében, akik csak otthoni munkavégzésre képesek.

A foglalkoztatottság bővítésének egyik meghatározó formája lehet a *részmunkaidős foglalkoztatás*. Jelentősen hozzájárulhat a megváltozott munkaképességű emberek reintegrációjához és rehabilitációjához, a munkanélküliség mérsékléséhez és az inaktív munkaerő bekapcsolásához a munka világába.

Az atipikus foglalkoztatási formákkal szembeni ellenérvék

Munkavállalói oldalról:

- a részmunkaidős foglalkoztatással járó keresetcsökkenés, az elérhető keresettség képest a teljes munkaidőhöz viszonyított azonos költségráfordítások (pl.: utazási költségek stb.),
- a munkaadók esetleges létszámleépítésnél könnyebben válnak meg a részmunkaidős dolgozótól, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottól.

A *munkaadó szemszögéből* nézve a részmunkaidős foglalkoztatásnál visszatartó tényező lehet, hogy a munkahelyek nagy része a termelés ütemezése vagy a technológia miatt nem alkalmas a részmunkaidős foglalkoztatásra.

4.2.2. TÁMOGATOTT FOGLALKOZTATÁS

A támogatott foglalkoztatás a munkavállalói és a munkaadói elvárásokat kölcsönösen figyelembe vevő és hatékonyan kielégítő speciális munkaközvetítés, munkába helyezés.

A támogatott foglalkoztatás (TF) filozófiája öt alapvető emberi jogra épül:

- Mindenkinek joga van arra, hogy emberi méltóságát tiszteletben tartsák.
- A szabad választás joga mindenkit megillet.
- Mindenkinek joga van az emberi kapcsolatok kiépítéséhez és a közösség életében való egyenrangú részvételhez.
- Mindenkinek joga van a társadalmi életben való aktív részvételre.
- Mindenkinek joga van a helyi közösségben való integrált élethez.

A támogatott foglalkoztatás (Supported Employment) rendszerét az Amerikai Egyesült Államokban dolgozták ki az 1970-es évek végén, ahol a diszkrimináció elleni küzdelemnek nagy hagyománya van. Szemléletváltás kezdődött a fogyatékossgal élő embereket érintő ügyekben, ami befolyással volt a törvényi szabályozásra is. Az egyesült államokbeli tapasztalatok alapján a 80-as évek közepétől kezdve jöttek létre Európában is támogatott foglalkoztatást kínáló szervezetek. Magyarországon az ezredforduló körül kezdtek szerveződni az első TF szolgáltatások. Ezt nagyban segítette az esélyegyenlőség szempontjainak egyre szélesebb körű elterjedése, és ezzel összhangban a fogyatékossgal élő emberek jogairól szóló törvényi szabályzás változása (1998-ban fogadta el az Országgyűlés a XXVI. sz. törvényt A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról.)

A támogatott foglalkoztatás folyamata

- a kapcsolatfelvétel az ügyféllel és a munkáltatóval,
- az ügyfél képességeinek, lehetőségeinek felmérése,
- egyénre szabott stratégia kidolgozása,
- az ügyfél felkészítése a munkára,
- munkahelyfeltárás, munkakörelemzés, munkaközvetítés,
- kapcsolattartás az ügyfél és a munkáltató között,
- betanítás a munkára, az ügyfél beilleszkedésének segítése a munkahelyi közösségbe,
- utókövetés, munkahelymegtartás.

4.2.3. SZOCIÁLIS GAZDASÁG

A szociális gazdaság gyorsan fejlődő vívmánya az európai gazdasági és szociális térnek. Újkeletű előretörése két problémával függ össze: a szociális, a személyi és a közösségi szolgáltatások iránti növekvő szükséglettel, valamint olyan utak keresésével, amik lehetővé teszik, hogy a költségvetési korlátok és az adócsökkentések közepette olcsón lehessen kielégíteni ezeket az igényeket.

A sikeres szociális gazdasági szervezetek jelentős szerepet játszhatnak sok kulcsfontosságú kormányzati cél megvalósulásának elősegítésében azáltal, hogy:

- elősegítik a termelékenység és a versenyképesség növelését,
- közreműködnek a szociálisan befogadó gazdaság kialakításában,
- lehetővé teszik az egyének és a közösségek számára, hogy szűkebb környezetükért dolgozzanak,
- a közszolgáltatások új módjait megmutatják meg; és elősegítik a befogadó társadalom és az aktív lakosság kialakulását.

A szociális gazdaság a közösségi, az önkéntes és a vállalkozási tevékenységek széles skáláját foglalja magában; olyan helyi foglalkoztatási kezdeményezéseket, amik a foglalkoztatás szempontjából hátrányos helyzetű csoportok munkaerő-piaci re-integrációjának elősegítése érdekében működő szervezetek.

4.2.3. TÁMOGATÓ SZOLGÁLTATÁSOK

A támogató szolgáltatás célja a fogyatékossgal élő személyek

- lakókörnyezetben történő ellátása,
- elsősorban a lakáson kívüli közszolgáltatások elérésének segítése,
- életvitelük önállóságának megőrzése mellett a lakáson belüli speciális segítség.

A támogató szolgálat feladatai

Személyi segítő szolgálat működtetése, aminek feladatai:

- az általános egészségi állapotnak és a fogyatékossgal jellegének megfelelő, egészségügyi, szociális ellátásokhoz valamint a fejlesztő tevékenységhez való hozzájutás személyi és eszközfeltételeinek biztosítása,
- a fogyatékossgal élő ember személyi, higiénés, életviteli, életfenntartási szükségleteinek kielégítése,
- segítség a társadalmi életben való teljes jogú részvételben,
- segítség az önálló munkavégzéshez, tanulmányok folytatásához, szociális és egészségügyi szolgáltatások igénybevételéhez, kulturális, művészeti, sport, szabadidős tevékenységekhez,
- segítség a fogyatékos személyek kapcsolat-készségének javításához, családi kapcsolataik erősítéséhez,

- segítség speciális, önszorgító csoportokban való részvételükhöz,
- segítség a fogyatékos emberek társadalmi integrációjának megvalósulásához,
- segítség a családi, a közösségi, a kulturális, a szabadidő kapcsolatban egyenrangú részvételhez szükséges feltételek biztosításában,
- egyes szociális alapszolgáltatási részfeladatok megoldása a fogyatékos személyek speciális szükségleteihez igazodóan.

Szállító szolgálat aminek feladata:

- az alapvető szükségletek kielégítését segítő szolgáltatásokhoz való hozzájárulás biztosítása, közszolgáltatásokhoz való hozzájárulás biztosítása,
- a fogyatékossgal élő személy munkavégzését, munkavállalását segítő szolgáltatások elérhetőségének, igénybevételének elősegítése.

Informálás, tanácsadás:

- informálás, ügyintézés, tanácsadás, a tanácsadást követően a társadalmi beilleszkedést segítő szolgáltatásokhoz való hozzájárulás biztosítása,
- a jelnyelvi tolmácsszolgálat elérhetőségének biztosítása.

4.2.5. A FOGLALKOZTATÁS BŐVÍTÉSÉT SZOLGÁLÓ BÉRTÁMOGATÁS

A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának elősegítésére, a nyílt munkaerőpiacra való visszavezetésük érdekében, valamint az állapotukból adódó foglalkoztatási hátrányok leküzdésére rehabilitációs foglalkoztatást elősegítő bértámogatás adható.

A foglalkoztatás bővítését szolgáló bértámogatás az Európai Közösséget létrehozó szerződés 87. és 88. cikkének a Bizottság 800/2008/EK-rendeletével (2008. augusztus 6.) a szerződés 87. és 88. cikke alkalmazásában a támogatások bizonyos fajtáinak a közös piaccal összeegyeztethetőnek nyilvánításáról (általános csoportmentességi rendelet) összhangban nyújtható, és ennek magyarországi végrehajtását a 1991. évi IV. törvény valamint a 6/1996. (VII. 16.) MüM-rendelet szabályozza.

A munkaadó részére megváltozott munkaképességű személy munkaviszony keretében történő foglalkoztatásához a munkabér és annak járuléka legfeljebb 60%-ának megfelelő összegű támogatás adható legfeljebb egy évig, a legalább huszonnégy hónapja álláskeresőként nyilvántartott személy foglalkoztatásához legfeljebb kétévi időtartamra, ha a munkaadó:

- a foglalkoztatást legalább 12 hónap időtartamban vállalja, és
- a támogatás iránti kérelem benyújtását megelőző 6 hónapban azonos vagy hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonyát a működési körében adódó okból rendes felmondással nem szünteti meg, és
- kötelezettséget vállal arra, hogy a munkaviszonyt a támogatás folyósításának időtartama alatt az előző pontban meghatározott okból nem szünteti meg.

A foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatások szempontjából megváltozott munkaképességű személynek kell tekinteni azt a személyt, aki

- rehabilitációs járadékban részesül, továbbá
- azt az álláskeresőt, aki a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásról szóló 177/2005 (IX. 2.) kormányrendelet 2. § e) pontjában meghatározott feltételeknek megfelel.

Munkahelyteremtés és munkahelymegőrzés támogatása

A foglalkoztatás támogatási rendszeréhez illeszkedik az a szabályozás, amely a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását beruházási eszközökkel segíti. A Munkaerő-piaci Alap rehabilitációs alaprészéből a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására, az arra kötelezettséget vállaló munkaadó részére pályázati eljárás alapján támogatás nyújtható:

- befogadó munkahely kialakításához,
- rehabilitációs célú munkahelyteremtéshez (pályázat útján vissza nem térítendő és/vagy visszatérítendő támogatás).

Befogadó munkahely kialakításának támogatása esetén

- munkahely létesítésére,
- a termelő, a szolgáltató létesítmények – a megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatásával összefüggő – átalakítására, beleértve az épített környezet átalakításáról és védelméről szóló 1997. évi LXXVIII. törvény és az országos településrendezési és építési követelményekről szóló 253/1997. (XII. 20.) kormányrendelet szerinti akadálymentesítést,
- a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához szükséges tárgyi eszközök, berendezések beszerzésére, átalakítására, immateriális javak beszerzésére,
- a megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatása érdekében a munkahely és a munkaeszközök korszerűsítésére.

Rehabilitációs célú foglalkoztatás támogatása esetén: beruházásra, ami a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása érdekében – munkahely létesítésére, korszerűsítésére és fejlesztésére, további létesítmény építésére, szerelésére, bővítésére, illetve átalakítására, biztonságosabbá tételére, valamint munkaeszközök beszerzésére irányul.

A rehabilitációs célú foglalkoztatás támogatására az a munkáltató pályázhat, amely rehabilitációs foglalkoztatási kötelezettségét teljesíti, és amelynél a munkavállalók átlagos statisztikai állományi létszáma a pályázat benyújtását megelőző 6 hónapban átlagban elérte az 50 főt, és a beruházással érintett telephelyén a foglalkoztatott munkavállalóknak legalább a fele megváltozott munkaképességű személy, és munkaeszközrendszere, technológiája, tárgyi környezete biztosítja a megváltozott munkaképességű személyek egészségi állapotá-

nak megfelelő foglalkoztatást, és vállalja ezek további fenntartását a foglalkoztatás megkezdésétől számított 5 évig.

A támogatás szempontjából megváltozott munkaképességű személynek azt a személyt kell tekinteni, aki a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásról szóló 177/2005. (IX. 2.) kormányrendelet 2. § e) pontjában meghatározott feltételeknek megfelel.

Megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatások

A támogatás jogszabályi háttérét az 177/2005. (IX. 2.) kormányrendelet, illetve a 15/2005. (IX. 2.) FMM-rendelet alkotja. A központi költségvetésből származó támogatások 2007. július elsejétől kizárólag akkreditációs tanúsítvánnyal rendelkező munkáltató részére adhatók. 2006 novemberétől új eleme a rehabilitációs foglalkoztatásnak a *megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkaadók akkreditációs rendszere*.

Az új rendszer bevezetésének főbb szempontjai, alapelvei:

1. az egészségi és a mentális állapotnak megfelelő munkahelyi környezet megteremtése,
2. a rehabilitáció szabályainak, személyi és tárgyi feltételeinek, a magatartási szabályoknak a betartása,
3. valamint a többszörös támogatási rendszer kialakítása európai uniós mintára.

Ennek keretében a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkaadók foglalkoztatási szempontú minősítésére kerül sor, az akkreditáció alapja a kérelemben megjelölt telephelyek, fióktelepek minősítése. A jogszabályok hatálya nem terjed ki a közigazgatási szervek, ill. az állami és a helyi önkormányzati költségvetési szervek által alkalmazott megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására, valamint a szociális intézményen belüli foglalkoztatásra.

„A megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjának célja annak tanúsítása, hogy az akkreditációs tanúsítványban meghatározott székhelyen, telephelyen, illetőleg fióktelepen a munkáltató:

- rendelkezik azokkal az akkreditációs követelményrendszerben meghatározott személyi és tárgyi feltételekkel, amelyek biztosítják az egészségkárosodással élő és fogyatékos személyek egészségi állapotának és fogyatékoságának megfelelő munkahelyi környezetben megvalósuló foglalkoztatását, és
- „...tevékenységével elősegíti a munkavállalók képességeivel elérhető legmagasabb szintű foglalkoztatás megvalósítását.”⁴⁴

44 Idézet a jogszabályból. (A szerk. – K.Gy.)

Az akkreditációs tanúsítvány szintenként eltérő érvényességi időre állítható ki.

Három minősítési szintet lehet elérni (alap – érvényességi idő: 5 év; rehabilitációs – érvényességi idő: 3 év; kiemelt – érvényességi idő: 2 év); valamint egy negyedik, feltételes tanúsítvány adható, amely a kiemelt tanúsítvány megszerzésére való felkészülést segíti, érvényességi ideje legfeljebb 1 év lehet.

A tanúsítványok fajtái:

- *alaptanúsítvány:* azt igazolja, hogy a munkáltató a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására irányadó alapvető akkreditációs követelményeknek megfelel, a munkáltató megnevezése: akkreditált foglalkoztató;
- *rehabilitációs tanúsítvány:* a munkáltatót rehabilitációs foglalkoztatónak nyilvánítja;
- *kiemelt tanúsítvány:* a munkáltatót védett foglalkoztatónak minősíti;
- *feltételes tanúsítvány:* a kiemelt tanúsítvány megszerzésére való felkészülést segíti elő.

Az akkreditáció minden, a Munka Törvénykönyve szerinti munkaadó számára lehetséges, a foglalkoztatott létszámtól függetlenül az akkreditációs kérelemben foglalt minősítési szintre, két sajátos, a létszámmal kapcsolatos feltétellel:

- ha a megváltozott munkaképességű munkavállalók létszáma eléri a 20 főt, és ez egyben a munkaadó által foglalkoztatottak 40%-át elérő létszám, akkor alaptanúsítvány kiállítására nincs mód, csak, a feltételek fennállása esetén, rehabilitációs tanúsítványra.
- a kiemelt (feltételes) tanúsítványt csak annak a munkaadónak lehet kiállítani, aki legalább 50 főt, ezen belül legalább a létszáma felében legalább 50%-ban megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztat.

Költségvetési támogatás

A támogatás célja: a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának elősegítése, képzettségüknek és egészségi állapotuknak megfelelő munkavégzés feltételeinek biztosítása, a nyílt munkaerőpiacra való visszavezetésük érdekében adaptációs készségük fejlesztése, valamint az állapotukból adódó foglalkoztatási hátrányok kiegyenlítése.

Külön rendeletben meghatározott *három támogatási fajta* tartozik ide:

- a költségkompenzációs támogatás (a védett foglalkoztatók költségkompenzációs támogatása, valamint munkahelyi segítő személy foglalkoztatásával kapcsolatos költségekhez adott támogatás),
- a rehabilitációs költségtámogatás (nyílt munkaerőpiacon nem foglalkoztatható személyeket is foglalkoztató közhasznú társaságok számára adható),
- a rehabilitációs foglalkoztatást elősegítő bértámogatás.

A védett foglalkoztatók költségkompenzációs támogatása, illetve a rehabilitációs költségtámogatás pályázat alapján nyerhető el. Ezekre a pályázatot a minisztérium írja ki, és a miniszter bírálja el. E két támogatásnak a lényege tulajdonképpen a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása miatti többletköltségek megtérítése (költségkompenzációs támogatás), illetve a nyílt munkaerőpiacon nem foglalkoztatható munkavállalókat foglalkoztatók igényelhetik (rehabilitációs költségtámogatás), ha megfelelnek a külön jogszabályban meghatározott rendezett munkaügyi kapcsolatok feltételeinek.

2009. január 1-jétől a költségkompenzációs támogatások közé tartozik a *munkahelyi segítő személy foglalkoztatásával kapcsolatos költségekhez adott támogatás*. Ha megváltozott munkaképességű munkavállalók egészségkárosodása, vagy fogyatékosága miatt segítő személy alkalmazása szükséges, akkor a segítségre fordított időre jutó munkabér és járulékainak együttes összege megtéríthető a munkáltató számára, ha a segítő tevékenysége legalább 67 százalékban megváltozott munkaképességű, vagy legalább 50 százalékos mértékű egészségkárosodású munkavállaló munkaköri feladatainak ellátásához, az egyes munkafázisokhoz, munkafolyamatokhoz közvetlenül kapcsolódik.

A bértámogatás

A rehabilitációs foglalkoztatást elősegítő bértámogatás alanyai a megváltozott munkaképességű munkavállalókat munkaviszony keretében foglalkoztató, a Munka Törvénykönyve 73. §-a hatálya alá tartozó munkáltatók lehetnek, amelyek akkreditációs tanúsítvánnyal rendelkeznek, és teljesítik a rehabilitációs foglalkoztatási kötelezettségüket. Nem támogathatóak a közigazgatási szervek, illetve az állami és a helyi önkormányzati költségvetési szervek.

A foglalkozási rehabilitációhoz a megváltozott munkaképességű munkavállaló egészségkárosodásából illetve fogyatékoságából következő alacsonyabb termelékenység kompenzálásaként, a munkabér és járulékai összegének 40–75 százaléka ítéltető oda bértámogatásként a munkaképesség-csökkenés, vagy az ÖEK mértéke, ill. a fogyatékoság ténye szerint, legfeljebb 36 hónapra, de a támogatás meghatározott esetekben ismét odaítélhető.

A támogatás mértéke fogyatékos személyek foglalkoztatása esetén (ide értve az ftv. 23. § (1) bekezdés d) pontja alapján a személyiség egészét érintő fejlődés átható zavarát is) 100 százalékos mértékű is lehet, ha a munkáltató által végzett tevékenység nem minősül gazdasági tevékenységnek, illetve ha a támogatással érintett munkavállaló foglalkoztatására nem gazdasági tevékenység keretében kerül sor.

A támogatás összegét a munkakör ellátásához szükséges szakképzettség befolyásolja.

Az ftt. 41/A§ alapján rehabilitációs foglalkoztatási kötelezettséggel (kvótával) rendelkező munkaadó számára a támogatás csak akkor állapítható meg, ha a kérelem benyújtását megelőző negyedévben rehabilitációs foglalkoztatási kötelezettségét teljesítette.

Ha a kvóta létszáma fölött foglalkoztat, akkor támogatás számára az első főtől nyújtható.

A központi költségvetésből, akkreditált munkáltatóknak nyújtható bértámogatás szempontjából megváltozott munkaképességű az a munkaviszony keretében foglalkoztatott munkavállaló, akinek munkaszerződés szerinti napi munkaideje a napi négy órát eléri, s ha

- munkaképesség-csökkenése 50–66 százalékos mértékű, illetve az egészségkárosodása 40–49 százalékos mértékű, vagy
- munkaképesség-csökkenése 67–100 százalékos mértékű, vagy
- egészségkárosodása – az ORSZI szakvéleménye szerint – 79 százalékot meghaladó mértékű, vagy
- egészségkárosodása – az ORSZI szakvéleménye szerint – 50–79 százalékos mértékű, és ezzel összefüggésben a jelenlegi, vagy az egészségkárosodását megelőző munkakörében, illetve a képzettségének megfelelő más munkakörben való foglalkoztatásra rehabilitáció nélkül nem alkalmas, azonban az ORSZI szakvéleménye alapján rehabilitációja nem javasolt, vagy
- egészségkárosodása – az ORSZI szakvéleménye szerint – 50–79 százalékos mértékű, és ezzel összefüggésben a jelenlegi, vagy az egészségkárosodását megelőző munkakörében, illetve a képzettségének megfelelő más munkakörben való foglalkoztatásra rehabilitáció nélkül nem alkalmas és rehabilitálható,
- fogyatékossgal élő ember (látási fogyatékossgal élő ember, vagy vakok személyi járadékában részesül, vagy a személyiség egészét érintő fejlődés átható zavara miatt fogyatékossgai támogatásban részesül, vagy súlyosa intellektuális fogyatékossgal élő embernek minősül vagy siket, vagy súlyosan nagyothalló, vagy súlyosan mozgáskorlátozott embernek minősül),
- legalább 50%-os mértékű munkaképesség-csökkenés, legalább 40%-os egészségkárosodás, illetőleg fogyatékossg nem állapítható meg, azonban az OOSZI, vagy az ORSZI szakvéleménye szerint jelenlegi munkakörében vagy tanult foglalkozásában, illetőleg más munkakörben vagy foglalkozás keretében személyre szóló rehabilitáció megvalósításával foglalkoztatható tovább.

Egyéb, közvetett támogatási formák

A rehabilitációs hozzájárulás elengedése foglalkoztatás fejében

A foglalkoztatási törvény 41/A § szerint minden 20 főnél több munkavállalót foglalkoztató munkaadó legalább 5%-ban (kvóta) tartozik megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztatni, ennek hiányában a hiányzó létszám miatt pedig rehabilitációs hozzájárulást fizetni.

A kvótából hiányzó létszám miatt rehabilitációs hozzájárulást kell fizetni, ennek 2009. évi összege: 177 600 Ft/fő/év (A Magyar Közlöny Hivatalos Értesítője 2008. évi 37. szám).

A munkaadó a hozzájárulásra negyedévenként a negyedévi foglalkoztatási arány alapján számított előleget tartozik fizetni.

Megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatásának támogatása az adótörvényekben

A foglalkoztatásra nem kötelezett (rehabilitációs hozzájárulás fizetése alól az flt. szerint mentesülő) munkáltatói körből az a társasági adóalany gazdálkodó szervezet, amelynek a tárgyévi statisztikai állományi létszáma a 20 főt nem haladja meg, továbbá az egyéni vállalkozók és a mezőgazdasági őstermelők.

Rehabilitációs foglalkoztatás esetén az adórendszerben biztosított kedvezményre jogosultak a társasági adóról és az osztalékadóról szóló 1996. évi LXXXI. törvény (tao.) 7. § (1) bekezdés v) pont, és a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi XCVII. törvény (szja.) 21. § 1) bekezdése valamint 49/B § (6) bekezdés b) pontja szerint.

A tao. hatálya alá tartozó munkáltató adózás előtti eredményét, az szja. hatálya alá tartozó egyéni vállalkozó, őstermelő a tevékenységből származó eredményét csökkentheti, ha legalább 50%-ban megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztat. A csökkentés mértéke a feltételeknek megfelelő munkavállalók statisztikai állományi létszáma alapján fejenként és havonta a munkavállalónak kifizetett munkabér, de legfeljebb a mindenkori minimálbér.

Piaci előnyben részesítési lehetőség

a csoportos rehabilitációs foglalkoztatást végző munkaadók számára

2007. január elsejétől az ajánlatkérő a közbeszerzési eljárásban való részvétel jogát a külön jogszabályban meghatározottak szerint fenntarthatja, illetve köteles fenntartani az olyan, védett foglalkoztatónak minősülő szervezetek, védett szervezeti szerződést kötött szervezetek, továbbá szociális foglalkoztatási engedéllyel rendelkező szervezetek számára, amelyek 50 százalékot meghaladó mértékben megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztatnak. Illetve az olyan szociális foglalkoztatás keretében szociális intézményben ellátottakat foglalkoztató szervezetekre, amelyek 50 százalékot meghaladó mértékben fogyatékkal élő munkavállalókat foglalkoztatnak.

Hátrányos helyzetű álláskereső foglalkoztatását elősegítő támogatások

Nem az egészségkárosodáshoz, illetve a munkaképesség-csökkenéshez, hanem adott élethelyzetben lévő (pályakezdő, gyermeket vagy közeli hozzátartozót ápoló, idősödő, 50 év feletti életkorú, vagy alacsony, alacsony fokot nem meghaladó iskolai végzettségű) álláskereső foglalkoztatásához kötött támogatás. Így a meghatározott munkaerő-piaci jellemzőkkel rendelkező megváltozott munkaképességű álláskereső foglalkoztatása esetén is igénybe vehető.

A **START-kártya** célja a pályakezdők munkatapasztalat-szerzésének elősegítése oly módon, hogy az őket foglalkoztató munkáltató számára járulékfizetési kedvezményt biztosít.

A **START-plusz kártya** a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű csoportok nyílt munkaerő-piacra történő belépését, visszalépését, támogatását alanyi jogon járó foglalkoztatási járulékkedvezményrel biztosítja.

A **START-extra kártya** a tartósan álláskereső személyek közül a munkaerőpiaci szempontból leghátrányosabb helyzetben lévő 50 éven felüliek, a legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel rendelkező munkavállalók foglalkoztatását segíti elő munkaadói kedvezmény biztosításával.

Támogatások intézményen belüli foglalkoztatáshoz

A szociális intézményekben gondozott személyek intézményen belüli foglalkoztatását szociális foglalkoztatásnak nevezzük. A foglalkoztatás formája lehet munkarehabilitáció, aminek elsődleges célja a foglalkoztatott ember munkavégző képességének, készségeinek fejlesztése, és lehet fejlesztő, felkészítő foglalkoztatás, ami munkaviszony keretében történő munkavégzés. Ezt a foglalkoztatási formát önálló szociális foglalkoztatási támogatás támogatja, a szociális intézményben folyó foglalkoztatás szabályai alapján.

4.3. Társadalmi kötelezettségvállalás, befogadó és sokszínű munkahely

Az EU-s irányelvek és a hazai jogi szabályozások mindegyike abba az irányba hat, hogy a foglalkoztatás diszkriminációmentesen valósuljon meg. Meg kell teremteni annak a feltételét, hogy aki tud és akar dolgozni, annak erre lehetősége is legyen.

A munkahelyeknek, a munkaadóknak a hátrányos helyzetű csoportok befogadásához sajátos érdekük fűződik. A csökkenő munkavállalói létszám, az idősödő társadalom okán, a munkavállalási korban lévő jelenleg inaktív emberek felé kell fordulni, új merítési lehetőségként kell velük foglalkozni.

A már korábban tárgyalt fejezetben is hangsúlyozott az a tény, miszerint a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű emberek létszáma jelenleg Magyarországon meghaladja a 600 ezer főt. Körükben a foglalkoztatási ráta messze elmarad a nem fogyatékosággal élő emberekéétől, ezért bevonásuk a munkaerő-piacra fokozott figyelmet igényel.

Foglalkoztatásuk érdekében új stratégiákat kell kialakítani, hogy minél nagyobb számban jelenhessenek meg a munka világában. A stratégia kialakítása és megvalósítása érdekében konzultálni kell a munkaadóknak az illetékes hatóságokkal, a fogyatékosággal élő emberek foglalkoztatásában jártas szervezetekkel és együtt kell működni a munkaerő-piaci szolgáltatókkal. Ismereteket, jártasságokat kell szerezniük a fogyatékos személyek foglalkoztatásával kapcsolatban.

A fogyatékosággal élő emberek foglalkoztatása érdekében kidolgozott stratégiák keretében meg kell valósítani az esélyegyenlőséget, a diszkriminációmentességet, a szociális védőhálót, meg kell ismerni és igénybe kell venni a támogatási lehetőségeket, és meg kell valósítani a megfelelő foglalkoztatási feltételeket (biztonságos és egészséges, egyenlő hozzáférést biztosító környezet).

Meg kell teremteni a fogyatékos emberek érdekeinek képviselőit, és javaslatokat be kell építeni a szabályozásba.

A munkaadók felelőssége, hogy a munkahelyi közösség el- és befogadja a fogyatékos munkatársakat, és megfelelő megbecsülésben, elismerésben részesíték őket.

A stratégiakészítés során a munkaadóknak a fogyatékos emberek foglalkoztatását olyan prioritásként kell kezelni, ami hozzájárul üzleti sikereikhez és szerves részét képezi a nagy emberierőforrás-fejlesztésnek. A befogadás érdekében a vezetésnek meg kell ismertetni az összes dolgozóval a fogyatékos emberekkel összefüggő stratégiát, tudatformáló megbeszélések, esetleg tréningek keretében érzékenyíteni, motiválni őket.

A befogadás feltételeit meg kell teremteni, a fogyatékos személlyel történt első pillanattól kezdve már a felvételi beszélgetést megelőzően igénybe kell venni a célcsoporthoz értő munkaerő-piaci szolgáltatás kínálta lehetőségeket, megkönnyítve a toborzás, a szűrés, a kiválasztás folyamatát.

Az első interjú során elsősorban a munkavállaló személy szaktudására, képességeire, ismereteire kell fókuszálni, a betöltendő munkakör szempontjai alapján. Akinél szükséges (pl. hallássérült embereknél jelnyelvi tolmács) biztosítani kell az egyenlő feltételek megteremtését.

A munkaadóknak írásos ismertetőt kell biztosítaniuk, amiben lényeges információkat kap a fogyatékos személy a munkakörnyezetről, a betöltendő munkaköréről, a munkabeosztásról. A fogyatékos személyek nagyobb arányú megjelenését a munkaerő-piacon nagymértékben segítheti a munkatapasztalat-szerzés, a próbaidő, a támogatott foglalkoztatás lehetősége. A fogyatékossgal élő munkavállalók számára is egyenlő módon kell biztosítani az előmenetelt, a szakmai fejlődés lehetőségét. Fontos, hogy teljesítményüket ugyanolyan kritériumok mentén értékeljék, mint a többi munkavállalót.

4.3.1. A BEFOGADÓ MUNKAHELY ELŐNYEI

- a fogyatékos ember a munkáját megbecsüli (mivel nehezen jutott hozzá);
- a fluktuáció lényegesen alacsonyabb köztük;
- a befogadó környezet hatására lojálisabbak a munkahelyükhöz; a lehető legtöbbet kívánják kihozni magukból, teljesítésük legmagasabb szintjén dolgoznak (bizonyítási kényszer);
- a hiányzások száma alacsonyabb (félelem a munka elvesztésétől);
- a környezet, a munkavégzés feltételei javulnak (ami a fogyatékos személynek szükséges, az mindenkinek kényelmes);
- a fogyatékos személy biztonságos és egészséges munkahelyének kialakítása javítja a többi dolgozó munkakörülményeit is;
- az átgondolt munkafolyamat és annak lépései javítják a termelékenységet;
- szükséges segítőeszközök beszerzésével együtt járhat az új technológiák megismerése és alkalmazása, ez műszaki változásokat generálhat;
- növekszik a csoportkohézió (az egymásra figyelés), növekszik a toleráns, a másságot elfogadó viselkedés;

- hatással lehet a cég termékeire, jobban odafigyelnek a vevői szükségletek kielégítésére (a fogyatékossgal élő emberek igényei által minden fogyasztóra);
- kedvezően hat a cég megítélésére, ha kiderül róla, hogy befogadó, felvállalja a sokszínűséget;
- a munkahelyi közösségen belül a csapatmunka hatékonysága nő, ha minden dolgozónak megvan a csapaton belüli helye, feladata, fontossága, megbecsülése;
- a munkahelyi értékek, értékrendek előnyös változását eredményezi a sokszínűség.⁴⁵

4.4. A foglalkozási rehabilitáció szabályozása

- 2007. évi XCII. törvény a fogyatékos személyek jogairól szóló egyezmény és az ahhoz kapcsolódó fakultatív jegyzőkönyv kihirdetéséről (Egyezmény)
- 2007. évi LXXXIV. törvény a rehabilitációs járadékról
- 1993. évi III. törvény a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról
- 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról
- 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról
- 321 /2007. (XII. 5.) kormányrendelet a komplex rehabilitációról
- 112/2006. (V. 12.) kormányrendelet a szociális foglalkoztatás engedélyezéséről és a szociális foglalkoztatási támogatásról
- 177/2005. (IX. 2.) kormányrendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásról
- 176/2005. (IX. 2.) kormányrendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjának, továbbá az akkreditált munkáltatók ellenőrzésének szabályairól
- 30/2000. (IX. 15.) GM-rendelet a munkaerő-piaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról
- 6/1996. (VII. 16.) MüM-rendelet a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerő-piaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról
- 13/2007. (III. 28.) SZMM-rendelet a regionális munkaügyi központok illetékességéről
- 213/2007. (VIII. 7.) kormányrendelet az Országos Rehabilitációs és Szociális Szakértői Intézetéről, valamint eljárásának részletes szabályairól⁴⁶

45 Zalabai Péterné—Vízvárdi András, (2008): Az élő munkahely. Foglalkozási rehabilitációról munkaadóknak. Motiváció Alapítvány.

46 A foglalkozási rehabilitáció szabályozása, www.erak.hu

Felhasznált irodalom

- Dr. Gere Ilona — Szellő János, (2005): A Foglalkozási Rehabilitáció helyzete Magyarországon. Kutatási zárótanulmány.
- A foglalkozási rehabilitáció szabályozása, www.erak.hu
- Horváth Anikó—Stierné Szenes Gabriella—Szellő János (szerk.), (2006): A képességek alapján történő diagnosztikai eljárás és protokoll a foglalkozási rehabilitáció területén. Módszertani kézikönyv. SMMK, Kaposvár.
- A megváltozott munkaképességűek, fogyatékosokkal élők, rokkantak munkaerő-piaci diszkriminációja. Kutatási zárótanulmány. Fact Intézet, 2006.
- A nők és férfiak esélyegyenlőségének elősegítése a felnőttképzésben. Kézikönyv. Békéscsaba, 2008.
- Állami Foglalkozási Szolgálat, www.afsz.hu
- Átalakuló világ?! Közös Sors Integrációs Egyesület Budapest, 2003.
- Bujtor István, (2009): A felnőttképzés és a foglalkozási rehabilitáció. Tanulmány PRKK Pécs.
- Cserné dr. Adermann Gizella és munkatársai: A felnőttek foglalkoztathatóságának növelésére irányuló komplex képzési modellek, különös tekintettel a hátrányos helyzetű csoportokra. Felnőttképzési Kutatási Füzetek, 2006. 13. szám.
- Dr. Brunner Péter, (1998): Orvosi útmutató a szakmai és munkaköri alkalmasság véleményezéséhez és a pályaválasztási tanácsadáshoz.
- Dr. Gere Ilona: A munkaerőpiac szereplőinek magatartása az esélyegyenlőség biztosításában. Esélyegyenlőség – Habilitáció – Rehabilitáció VI. Országos Konferencia, Pécs, 2000. november 28–29.
- Dr. Henczi Lajos, (2005): Felnőttképzési menedzsment. Perfekt, Budapest.
- Dr. Tauszigné Czákó Zsuzsanna, (2002): A felnőtt fogyatékosok rehabilitációja érdekében kezdeményezett szakképző programokról. Rehabilitációs modellek 2. Budapest.
- Európai Fogyatékosügyi Fórum 1997–2007: Tíz év küzdelme a fogyatékos személyek jogaiért.
- Egyesült Nemzetek Szervezete Világnépeségi Statisztikák, 1998.
- Foglalkozási rehabilitáció www.foglrehab.fszk.hu
- Foglalkozási rehabilitáció. Jegyzet. FOKA, 2007.
- Foglalkozási Rehabilitációs Kisokos, ÁFSZ, 2007, www.afsz.hu

- Foglalkoztathatóság, EQUAL, 2007. www.te-is.hu
- Hablicsek László, (2005): A fogyatékossgal élők számának területi előrebecslése 2021-ig. Összefoglaló tanulmány. Budapest.
- Az Inclusion Europe (Easy-to-Read) Könnyen olvasható című munkája, a Csupaszívek Társaságának egyéb kiadványai és az értelmi sérült emberekkel gyakran beszélgető és író emberek tapasztalatai alapján, a kiadvány készítője: az ÉFOÉSZ és a Down Egyesület. Fordította: Csató Zsuzsa és Ruttkay Veronika. Felelős szerkesztő: Csató Zsuzsa.
- Lechnerné Vadász Judit, (2007): A magyarországi foglalkozási rehabilitáció rövid bemutatása. Corvinus Egyetem.
- Belicza Rózsa — Dankó Ágnes — Halmai Réka — Szerepi Anna, (2007): Megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő emberek társadalmi és jogi helyzete a világban és Magyarországon. Helyzetfeltáró zárótanulmány.
- Mihály Ildikó, (2005): A kulcskompetenciák meghatározása – szerepük a munkavállalók munkaerő-piaci sikereinek előkészítésében. Kézirat.
- Óry Mária, (2005): Hátrányos helyzetű csoportok helyzete a munkaerőpiacon. Felnőttképzési Kutatási Füzetek. Budapest.
- P. Farkas Zsuzsa—Pandula András, (2002): Segédlet a komplex akadálymentesítés megvalósításhoz. FOKA.
- Blahó András (szerk.), (2000): Tanuljunk Európát. Budapest.
- The employment situation of people with disabilities in the EU. Európai Bizottság, Foglalkoztatási és Szociális Ügyek Főigazgatósága, 2001. Az adatok forrása: European Household Panel, 1996.
- Váradi László, (2008): A felnőttképzés jogszabályi háttere. Tanár-továbbképzési Füzetek. Budapest.
- Váradi László, (2008): A felnőttképzési minőségbiztosítás, az akkreditáció. Tanár-továbbképzési füzetek. Budapest.
- Zachár László: Korszerű elvek érvényesülése a felnőttképzés módszertanában.
- Zalabai Péterné—Vízvárdi András, (2008): Az élő munkahely. Foglalkozási rehabilitációról munkaadóknak. Motiváció Alapítvány.