



**Kovács Gábor**

# **Fogyatékossggal élő emberek szociális foglalkoztatása**

**Jegyzet**

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

## Tartalom

A szociális foglalkoztatás fogalmi megközelítése	6
A szociális foglalkoztatás hazai gyakorlata napjainkban	13
A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatási helyzete	13
Az Európai Unió foglalkoztatáspolitikai célkitűzései és elvárásai a megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci integrációja és foglalkoztatásának elősegítése érdekében	15
A szociális foglalkoztatás intézményi megvalósulása 2006-tól	17
Előzmények	17
Szociális foglalkoztatás az intézményekben	18
Az intézményi felkészülést, illetve a módszertani fejlesztést támogató lépések a szociális foglalkoztatást létrehozó jogszabály megalkotása idején	22
Pályázat	22
Módszertani fejlesztések	22
Képzések	23
A szociális foglalkoztatás jogszabályi feltételeinek kialakítását követő időszak tapasztalatai	24
Intézményi, szervezeti struktúra	25
Személyi, szakmai feltételek	26
Tárgyi és környezeti feltételek	27
Rögzült gyakorlatok, beidegződések	28
A szemlélet, az attitűd, a motiváció érdekeltiség-háromszöge	30
Kapcsolati háló, együttműködés	32
Munkáltatói fogadókészség	35
A célcsoport felkészültsége, foglalkoztathatósága és az egyenlő esélyű hozzáférés	35
Támogatás	37
Személyre szabott szolgáltatások	38
Minősítés, rehabilitáció	38
Finanszírozás	40
A szociális foglalkoztatás hatályos jogszabályok szerinti leírása és a szabályok alkalmazása, hasznos információk	42
Foglalkoztatási formák a szociális intézményekben	42
Munkaterápia	42
A szociális foglalkoztatás jogszabályi feltételrendszere	43

A munkarehabilitáció	43
A fejlesztő felkészítő foglalkoztatás	43
A foglalkoztatás megkezdéséhez szükséges előkészületek	45
A gondnokság kérdése	45
A cselekvőképességet korlátozó gondnokság alatt álló emberek	46
Megállapodás	46
Intézményi jogviszonyban álló személy intézményen belüli foglalkoztatása	46
A foglalkoztatás feltételei, a foglalkoztathatóság vizsgálata	47
A szakértői vélemények szerepe a foglalkoztatásban:	47
A szociális foglalkoztatás tárgyi feltételei	47
A szociális foglalkoztatás személyi feltételei	48
A képesítési előírások	48
Engedélyeztetés	49
A kérelem tartalma, mellékletek	49
Szakhatósági állásfoglalások	50
Megállapodás külső foglalkoztatóval	50
A telepengedély jelentősége	51
A foglalkoztatás	52
A szociális foglalkoztatási támogatás	53
Az elszámolás adminisztrációja	55
A folyósítás adminisztrációja	55
Melléklet	57
Az Intézményi munkahelyi gyakorlat program ismertetése	57
1. számú függelék: A szociális foglalkoztatást megalapozó jogszabály egy részlete – a szociális törvény	60
2. számú függelék: A szociális foglalkoztatás során alkalmazandó jogszabályok	62
3. számú függelék: Országos módszertani támogatás	64
4. számú függelék: A szociális foglalkoztatási alkalmassági vizsgálat protokollja	65
A vizsgálat célja	65
A vizsgálatok kezdeményezésének formája	65
A vizsgálat költsége	65
A vizsgálatok megszervezésének illetékessége	66
Az intézmény elérhetőségei	66

Az alapvizsgálatot végző bizottság összetétele	66
A vizsgálatot kezdeményező intézmény feladatai a vizsgálat időpontja előtt	67
A vizsgálatot kezdeményező intézmény vizsgálatot követő feladatai	68
A szakvélemény felülbírálatának módja	68
A vizsgálat szervezőjének és lebonyolítójának feladatai	69
A Viktor Speciális Otthon kapcsolattartója	69
A vizsgálatot végző bizottság feladatai	70
A szakvélemény tartalma	70
A szakértői bizottság munkájának eljárási szabályai	71
5. számú függelék	72
Ellenőrzési szempontrendszer (jegyzőkönyv, feljegyzés) bentlakásos intézményi ellátás mellett működő szociális foglalkoztatás hatósági ellenőrzéséről	72
Tájékoztatás	72
Ellenőrzési szempontsor	74
Azonosító adatok	74
Külső foglalkoztató	74
Külső foglalkoztatóval kötött szerződés	75
Egyéb megállapodáson, szerződésen alapuló jogviszonyok	76
Engedélyek adatai	76
Tárgyi feltételek	79
Dokumentációs rend	80
Szociális foglalkoztatás	81
Ellátotti dokumentáció	83
Megállapodás, munkaszerződés	85
Közös szabályok	85
Munkarehabilitáció	86
Fejlesztő felkészítő foglalkoztatás	87
A foglalkoztatottak munkaköri leírása	88
Személyi feltételek	90
A szociális foglalkoztatási munkakörben dolgozók feladatai	91
Pénzügyi előírások	92
A szociális foglalkoztatás szakmai tartalma valamint a foglalkoztatottak jogainak érvényesülése	93
Az egyéni interjúk összegzése, általánosítható vélemények	95

Szükséges intézkedések	95
Megismerési záradék	95
Ellátotti kérdőív – bentlakásos intézmény mellett működő – szociális foglalkoztatás hatósági ellenőrzéséhez	96
Hozzá tartozói, gondnoki kérdőív – bentlakásos intézmény mellett működő – szociális foglalkoztatás hatósági ellenőrzéséhez	97
Fogalomtár a szociális foglalkoztatáshoz	98

## A szociális foglalkoztatás fogalmi megközelítése

A magyarországi foglalkoztatáspolitikai tárgyú irodalomban a szociális foglalkoztatás fogalma meglehetősen sokrétű és eltérő tartalmú volt egészen az utóbbi évekig. A szociális ellátás területén és a munka világában a hátrányos helyzetű emberekkel dolgozó szakemberek körében a szociális foglalkoztatás fogalma egyenértékű volt a munkaerőpiac főáramán kívüli foglalkoztatási kezdeményezésekkel, modellekkel, gyakorlatokkal. Célcsoportja általában a társadalmi-gazdasági átalakulás során a főáramból kiesett és munkanélkülivé, illetve segélyezetté vált, többnyire tartósan munkanélküli hátrányos helyzetű személyek alkották. Olyan új foglalkoztatási formákat foglaltak magukban, amelyek az általános, tipikusnak nevezhető foglalkoztatási viszonyok között sajátosak. Európában ezeknek a kezdeményezéseknek két fő típusát különítették el: a német és a francia modellt. A német modell középpontjában a második munkaerőpiac áll. Ezt a modellt a kelet-németországi gazdaság összeomlása miatti tömeges munkanélküliség hívta életre Németországban. A nehezen elhelyezhető munkanélküliek számára átfogó programot teremtenek, ami idővel alkalmassá teszi őket arra, hogy normális álláshoz jussanak. A francia modell alapgondolata a szociális gazdaság kiépítése. A munkaerőpiac főáramlatán kívüli új munkahelyteremtő kezdeményezéseket foglalkoztatáspolitikai eszközökkel támogatják. Magyarországon egyik modell sem vált dominánssá. Noha a szociális gazdaság<sup>1</sup> kiépülése máig várat magára, ennek egyes foglalkoztatási sajátosságai, elemei beépültek a hazai foglalkoztatási gyakorlatba, elsősorban munkaerő-piaci projektek, fejlesztések és modellkísérletek révén. A szociális foglalkoztatás tehát nem kötődött intézményhez, annak ellenére, hogy a szociális foglalkoztatói intézmény, mint önkormányzati intézmény működését és állami támogatásának szabályait külön rendeletek szabályozták. Az állam az időközben hatályát veszett A megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásáról és szociális ellátásáról szóló 8/1983. (VI. 29.) EüM—PM együttes rendelet révén szabályozta a szociális foglalkoztatók finanszírozását. Ezt megelőzően is léteztek olyan jogszabályok, amelyekkel az állam a társadalmi szolidaritás elve alapján próbálta a foglalkoztatás főáramából kieső embereket a munka világában tartani. A szociális foglalkoztatókat a 101/1955. EüM—PM-rendelet, valamint a 47/1968. MüM-rendelet és Eü.K15. sz. utasítás, majd a 22/1983. (Eü.K.22) EüM—PM együttes utasítás alapján az üzemekben nem foglalkoztatható megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására alakították ki. A gyakorlat – követve a létező igényeket – némileg eltért a jogalkotók szándékától, ugyanis nem csupán egészségkárosodott és fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatása valósult meg ezekben az intézményekben, hanem az öregségnyugdíj-korhatáron túl lévő, szociális körülményeik miatt rászoruló embereket, többgyermekes anyákat foglalkoztattak. Ez nem okozott kárt, feles-

1 A szociális gazdaság – ahogy látni fogjuk – nem a szociális szempontból leszakadó rétegek foglalkoztatási modellje, ahogy ezt gyakran hibásan értelmezik, hiszen ez annál színesebb, sokrétűbb és több célú gazdasági szektor. Ennek értelmezésére a későbbiekben térünk ki.

leges funkciót sem jelentett a foglalkoztatóknak, hiszen meglévő szükségleteket elégített ki.

A települési önkormányzat által alapított és működtetett költségvetési intézményben a foglalkoztatás folyhatott a szociális foglalkoztató telephelyén, a munkavállaló lakásán bedolgozói munkaviszonyban, vagy a foglalkoztató által meghatározott egyéb helyen. A foglalkoztatók többnyire más gazdasági szervezetektől vállaltak bér munkát, továbbá feldolgozó, átdolgozó háziipari és a lakosság számára javító, szolgáltató tevékenységet végeztek. Állami támogatásban az általuk alkalmazott megváltozott munkaképességű dolgozók százalékos arányának megfelelően részesültek.

A szociális foglalkoztatók száma a '80-as évek végéig növekedett, ezzel együtt a foglalkoztatottak létszáma is emelkedett. 1970-ben 5826 bedolgozója volt az ország összes szociális foglalkoztatójának együttvéve. 1989-re már 7895-re emelkedett ez a szám, 1992-ben viszont az 1970-es szint alá, 4651 főre esett vissza. A '90-es évek végére számuk tovább csökkent. Az előbb említett 8/1983-as együttes rendelet módosításával a 2000-es évet követően egyre több szociális foglalkoztató élt azzal a lehetőséggel, hogy az akkori szabályozásnak megfelelő elnevezés szerint célszervezetté alakuljon, így magasabb támogatási lehetőségekhez jusson. Ez átmeneti biztonságot adott az egyébként alulfinanszírozott önkormányzati fenntartású intézményeknek.

A szociális foglalkoztatók jogállásukat tekintve önálló költségvetési szervként működő jogi személyek voltak. Az itt dolgozók többsége bedolgozói jogviszonyban végezte munkáját. Ez a szervezeti és gazdálkodási forma már a tervgazdasági időszakban is rendkívül rugalmatlannak bizonyult. Többnyire bér munkát végeztek más vállalatok számára, ami önmagában kifizetődő is lehetett volna, ám a megrendelők helyzete, a kezdetleges munkakörülmények, az eszközállomány, a tőketartalék és a szaktudás hiánya miatt a bevétel egyre inkább tetten érhető volt. E foglalkoztatási intézmény-típus jelentősége egyre inkább csökkent a '80-as évek végére, a '90-es évek elejére. Sokat privatizáltak, bezártak, vagy a kedvezőbb gazdálkodási, támogatási feltételek miatt célszervezetekké alakították őket. A dotáció mértéke ezekben az években a foglalkoztatott megváltozott munkaképességű dolgozók arányától függően a megváltozott munkaképességű munkavállalóknak kifizetett bértömeg 50–150%-a volt. Noha ez a szervezettípus nem elégítette ki a településeken élő hátrányos helyzetű, elsősorban megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatási igényeit, mégis olyan úrtölthetett volna be a települési önkormányzatok foglalkoztatási szükségleteiben, természetesen megfelelő átalakítás után, amelyet ma az önkormányzatok közhasznú szervezetek létrehozásával, közösségi célú munkák elvégzésével próbálnak pótolni. Valószínűleg kényszermegoldás lehetett a döntés, hogy a szociális foglalkoztatók „szívárognak” át a célszervezetek körébe, mivel az önkormányzatok sorra zárták be a többletfinanszírozási igényt jelentő intézményeket.

A szociális foglalkoztatás fogalmi meghatározásával kapcsolatban kijelenthetjük, hogy a 2006-os évet megelőzően egyáltalán nem volt egyértelmű, mit nevezünk szociális foglalkoztatásnak, szemben a jelenlegi helyzettel, természe-

tesen azzal a kikötéssel, hogy a hatályos jogszabályi nomenklatúra jelenlegi állapotához igazítjuk tárgyunkat. Ha a szociális foglalkoztatás tágabb értelmezésénél maradnánk, akkor továbbra is tárgyalnunk kellene azokat az innovatív modelleket, gazdasági és foglalkoztatási projekteket, valamint a második gazdasághoz köthető foglalkoztatási kezdeményezéseket, amelyek a társadalmi szolidaritás motívumában gyökereznek és a hátrányos helyzetű személyek munkaerő-piaci stabilitását kívánják elérni.

A szociális foglalkoztatás tágabb meghatározása, ahogy láttuk, nem egyértelmű, mégis általánosságban az alábbi sajátosságokkal jellemezhetjük:

- Elsődleges motívuma a társadalmi szolidaritás szemben a versenyszféra profitorientáltságával.
- Célja a foglalkoztatás, ami a társadalmi integráció egyik fontos eszköze.
- Állandóan szem előtt tartja a dolgozók egyéni fejlesztését az önálló életvitel eléréséhez.
- A sikeres fejlesztést követően lehetőség szerint a foglalkoztatott kivezetésére, átmeneti foglalkoztatásra (a normál munkaerő-piacra) törekszik, nem a megtartására; szemben a profitvezérelt szervezetekkel. (Ez gyakran csak cél marad, sok esetben a jól dolgozó, sikeres fejlesztéssel hatékonyan dolgozó munkatársat nem szívesen engedik el.)
- A foglalkoztatottak toborzási, kiválasztási szempontja nem a legtalpraesettebb munkatárs megtalálása, hanem a hátrányos helyzetű személy fejleszthetősége.
- A foglalkoztatás ideje alatt normál munkahelyeken egyébként nem bevett szolgáltatások igénybevételevel fejleszti a foglalkoztatott személyt.
- Nincsen profitkényszer.
- A termelés és a szolgáltatás jelentős része a belső piacon az intézményekben realizálódik, a piaci megjelenés nem számottevő.

A szociális foglalkoztatás tehát mindig a közösség, a társadalom gondoskodó szerepének megnyilvánulása a hátrányos helyzetű személyek iránt. Ezt a szerepet a többnyire nonprofit magánszervezetek, egyesületek, alapítványok és szövetkezetek töltik be. Tevékenységükkel részt vesznek egy újabb gazdaság kialakításában, illetve új szektor létrehozásában a gazdaság, az állami intézményrendszer mellett. A harmadik szektoron belül működő szervezetek szolgáltatási, termelési tevékenységükkel kialakított gazdasági szektort a szociális gazdaság sajátos részének tekinthetjük, noha tudjuk, hogy a szociális gazdaság értelmezését más oldalról kell megközelíteni, mégis ezeket a szervezeteket a szociális gazdaságként is értelmezhetjük.

Frey Mária ezt írja a szociális gazdaságról: „A szociális gazdaság gyorsan fejlődő vívmánya az európai gazdasági és szociális térnek. Újkeletű előretörése a munkanélküliség felszívásához szükséges munkahelyteremtés elégtelensége mellett két további problémával függ össze: a szociális, a személyi és a közösségi szolgáltatások iránti növekvő kereslettel, valamint olyan utak keresésével, amik lehetővé teszik, hogy a költségvetési korlátok és az adócsökkentések kö-



zepette olcsón lehessen kielégíteni ezeket a szükségleteket. Pragmatikus okokból nagyon egyszerű definíciót ajánlunk a szociális gazdaság fogalmának leírására. Olyan kezdeményezéseket sorolunk ide, amelyek célja a nehezen elhelyezhető emberek integrálása a munka világába, foglalkoztatást, szakmai tudásuk fejlesztését és tanácsadást kínálva számukra.

Emellett általános jellemzőjük, hogy:

- lokális szinten működnek, a köz- és a piaci szektor között,
- a magánszféra és a közintézmények által kielégítetlenül hagyott helyi szükségletekre reagálnak,
- új munkahelyeket teremtenek,
- jövedelmet generálnak, és az a céljuk, hogy idővel önfinanszírozóvá váljanak,
- a bevételeik között a magánfinanszírozás is megjelenik,
- végül célcsoportjukba tartoznak a tartós munkanélküliek, az elhelyezkedési nehézségekkel küzdő pályakezdő fiatalok, a gondozási kötelezettséggel terhelt nők, az idős és a fogyatékossgal élő emberek, és más, társadalmi beilleszkedési zavarokkal küszködő személyek.

Hogy konkrétan milyen tevékenységekről van szó, az mindenkor attól függ, miből tevődik össze az ország szolgáltatási struktúrája, mi jellemzi a lakosság életmódját és az adórendszert.”<sup>2</sup>

A szociális gazdaság legújabb – saját szervezetei által elfogadott – fogalmi meghatározása a Szövetkezetek, önszervező társaságok, szövetségek és alapítványok európai állandó konferenciája (a CEP-CMAF) által támogatott Szociális gazdaság elveinek chartája című dokumentumban található. A következő elvekről van szó:

1. Az egyéni és a szociális célok előtérbe helyezése a tőkével szemben.
2. Önkéntes és nyílt tagság.
3. A tagság által gyakorolt demokratikus ellenőrzés (ez nem vonatkozik az alapítványokra, mivel ezeknek nincsenek tagjaik).
4. A tagok, a felhasználók érdekeinek összeegyeztetése a közérdekkel.
5. A szolidaritás és a felelősség elveinek védelme, illetve alkalmazása.
6. Autonóm irányítás és az állami hatóságoktól való függetlenség.
7. A nyereség legnagyobb részét a fenntartható fejlődés céljaira, valamint a tagok érdekeit védő, illetve közérdekű szolgáltatásokra fordítják.

A szociális gazdaságot, illetve az ehhez hasonló, az egyes országok által leginkább elfogadott koncepciót alkotó intézményi formákat illetően azt lehet megállapítani, hogy ezek országról országra igen eltérőek, ám mindegyiknek a magja az országra jellemző formákból áll: szövetkezetekből, önszervező tár-

2 Frey Mária: Szociális gazdaság kézikönyv 57. oldal, OFA, Bp. 2007.

szakaságokból, szövetségekből (egyesületekből) és alapítványokból, az egyes országok szakértői szerint ugyanis ezek a szociális gazdasághoz tartoznak.

Makrogazdasági szempontból az európai szociális gazdaság mind az emberi, mind pedig a gazdasági tényezőket tekintve igen fontos. Több mint 11 millió embert foglalkoztat, azaz az Unió keresőképes lakosságának 6,7%-át.

Az EU tíz új tagállamában a szociális gazdaságban dolgozók a keresőképes lakosság 4,2%-át teszik ki. Ez a százalékarány alacsonyabb, mint a régi 15 tagállamban (7,0%), valamint Hollandiában (10,7%), Írországbán (10,6%), illetve Franciaországban (8,7%).

Az Európai Unió területén a szociális gazdaság munkahelyeinek 71%-át egyesületek adják, 25,7%-át szövetkezetek, a fennmaradó részt egyéb szervezetek. Az EU-n belül is eltérő az egyes szervezeti formák aránya. A hagyományos és az új típusú szövetkezetek például gyorsan terjednek Olaszországban, Spanyolországban, Finnországban és Svédországban, ahol az itt dolgozók aránya eléri a szociális gazdaságban foglalkoztatottak 45–55%-át. A szociális gazdaság foglalkoztatási teljesítménye jelentősen hozzájárul a munkaerőpiac fejlődéséhez. Megállapítható, hogy a munkaerő-piac felszívó hatása és élénkülése az említett országokban a munkaszövetkezetek, illetve a szociális szövetkezetek gyors szaporodásának köszönhető.

A foglalkoztatottak tevékenységi struktúrája az általános trendeknek megfelelően változik: a mezőgazdaságtól és az ipartól eltolódik a szolgáltatások irányába, a standard szolgáltatásoktól pedig a személyi szolgáltatások felé.

A szociális gazdaság fogalma szorosan kapcsolódik a haladás és a társadalmi kohézió fogalmához. A szövetkezetek, az önsegélyező társaságok, a szövetségek, az alapítványok és más szociális vállalatok hozzájárulása Európa társadalmához messze meghaladja azt a – korántsem alacsony – mértéket, amit a GDP pusztán gazdasági mércével mérve tükrözhet. Ebben a szociális ágazatban óriási lehetőségek rejlenek *szociális hozzáadott érték* teremtésére, valamint többdimenziós és láthatóan minőségi megnyilvánulása is igen szerteágazó, ezért nem lehet mindig könnyen észrevenni és számszerűsíteni. A vagyon és a jólét kiértékeléseire alkalmazott módszerek itt sorra csődöt is mondanak.

Noha a szociális gazdaság foglalkoztatási funkciója révén nagy szerepet tölt be a leszakadó rétegek felzárkóztatásában, mégsem lehet irreális elvárásokat megfogalmazni. A szociális gazdaság szerepével, funkciójával kapcsolatos számos irreális elképzelés és félreértés között megtaláljuk azt a vélekedést, amely szerint ez a szektor elsősorban a munkaerő-piaci hátránnyal küzdő, az EU-ban horizontális esélyegyenlőségi szempontból kiemelten kezelt hátrányos helyzetű személyek foglalkoztatására jött létre. A másik elterjedt vélekedés szerint szociális szolgáltatásokkal és a társadalom periferiáján lévő, leszakadó csoportok számára nyújtott karitatív tevékenységgel foglalkozik. Ennek a félreértésnek egyik oka talán a szociális szó tartalmi megközelítésében keresendő. Míg az európai nyelvek többségében a szociális inkább a társas, a közösségi szemlélet és megközelítés oldalára kívánja a hangsúlyt helyezni, addig hazánkban a jóléti, a társadalmi leszakadást megelőző és segítő tevékenységekre utal.

Csoba Judit a szociális gazdasággal összefüggésben adódó értelmezési nehézségekről és félreértésekről így ír: „A szociális gazdaság fogalmának másik korlátját a szektoron belül foglalkoztatottak köre jelenti. A szociális gazdaságban dolgozó személyeket a legtöbb esetben a közvélemény a hagyományos foglalkoztatási programokban megismert célcsoportokhoz hasonlítja: tartósan munka nélkül lévő, képzettséggel nem rendelkező, vidéki, 45 évesnél idősebb, vagy 25 évesnél fiatalabb, talán roma férfi. A tevékenységi kört is ennek a célcsoportnak az adottságaihoz méri. A szociális gazdaság azonban nem kizárólag ennek a többszörös hátránnyal bíró célcsoportnak a küzdőtere. A szociális gazdaságban munkát vállalók rendelkezhetnek ugyanis más hiányokkal is, amelyek leküzdésére választották a szektorban kínálgató munkalehetőséget. Lehet egyszerűen pályakezdő, munkatapasztalatok nélkül, lehet újrakezdő a gyes után, lehet szűk kapcsolatrendszerrel bíró középkorú, lehet a hozzátartozója halála után a munkaerőpiacra ápolási díjról visszatérő nő, de éppúgy lehet a feszített munkatempóban kiégett bróker, vagy a napi 16 órát a családjától elvenni sajnáló bankár is. Ez utóbbi célcsoporttal természetesen más lehetőségek kínálóznak a tevékenységek palettáján, mint az elsőként említett célcsoport esetében. Ha alaposan megvizsgáljuk a hazai szociális gazdaságban tevékenykedő szervezetek humánerőforrás-állományát, akkor azonnal látjuk, hogy a legjellemzőbb a középfokú végzettség, s két korosztály van többnyire a rendszerben: a pályakezdők és a 40 éven felüliek. Ezek a szociális gazdaságbeli szervezetek tehát sokkal kedvezőbb humánerőforrás tőkével rendelkeznek, mint ahogyan azt a szociális elnevezésből a sztereotípiákra hagyatkozva a közvélemény feltételezi.”<sup>3</sup>

Tudományos, társadalmi és politikai körökben a következő területeken ismerik el leginkább a szociális gazdaság hozzájárulásának társadalmi többletértékét: társadalmi kohézió, foglalkoztatás, a szociális és a gazdasági alapszerkezet megteremtése és fenntartása, szociális innováció és helyi fejlesztés. A szociális gazdaság azonban emellett jelentősen hozzájárul a bevételek és a vagyon igazságosabb elosztásához, jóléti (szociális, egészségügyi és társadalombiztosítási) szolgáltatások létrehozásához és végzéséhez, a fenntartható fejlődéshez, a demokráciához és a polgárok bevonásához, valamint a közpolitikák hatékonyságának növeléséhez.

A szociális gazdaság hozzájárulása, a többek közt a társadalmi kohézió szintjének emelése és a foglalkoztatás elősegítése révén csökkennek a társadalmi egyenlőtlenségek, csökken a munkaerő-piaci kirekesztődés és olyan új munkahelyek kialakítását segíti elő, ahol hátrányos helyzetű személyek foglalkoztatásával végeznek sikeres szolgáltatási és termelési tevékenységet.

*Társadalmi kohézió:* A szociális gazdaság bebizonyította, hogy a társadalmi kirekesztés elleni nyilvános fellépés kiegészítéseképpen és – főleg – elősegítése végett kétféle módon képes emelni a társadalmi kohézió szintjeit. Egyrészt hozzájárul az egyértelműen hátrányos helyzetű polgárok és földrajzi térségek társadalmi és munkaerő-piaci beilleszkedéséhez – ez különösen jól látható a szö-

3 Csoba Judit: Szociális Gazdaság Kézikönyv, 30. o., OFA, Bp. 2007.

vetségek, az egyesületek, az alapítványok, illetve a beilleszkedést elősegítő és más szociális vállalatok esetében, amelyek csökkentik a szegénységet és a kirekesztés szintjét. Másrészt a szociális gazdaságnak köszönhetően nő a társadalom demokratikus kultúrájának színvonala, fokozódik a társadalmi részvétel, és olyan társadalmi csoportok is hangoztathatják nézeteiket és tárgyalópartnerre válhatnak, amelyek korábban nem vehettek részt sem a gazdasági folyamatban, sem a – különösen a helyi és a regionális szinten megfogalmazott – közpolitikák kidolgozásának és végrehajtásának folyamatában.

*Foglalkoztatás:* A szociális gazdaság hozzáadott értéke a munkaerőpiac számos egyensúlyzavarára vonatkozó szabályozásban jelenik meg a legláthatóbb és a legközvetlenebb módon. Aligha meglepő, hogy az európai kormányokban jellemzően a munka- és szociálisügyi minisztériumok felelősek a szociális gazdaság támogatásáért. Az Európai Unió lisszaboni stratégiája maga is kifejezetten a foglalkoztatáspolitikája lényegeként ismeri el a szociális gazdaságot.

A szociális gazdaság különösen új munkahelyek teremtéséhez, a válsághelyzetekben levő, illetve bezárással fenyegetett ágazatokban és vállalkozásokban meglévő munkahelyek megtartásához, a munkahelyek stabilitásának növeléséhez, munkahelyeknek a be nem jelentett gazdaságból a hivatalos gazdaságba való áthelyezéséhez, mesterségek életben tartásához és új foglalkozások felfedezéséhez, valamint a különösen hátrányos helyzetű és a társadalmi kirekesztettség szélén álló csoportok számára a munkához vezető utak kiépítéséhez járult hozzá. Az elmúlt néhány évtized során összegyűjtött statisztikai adatok tanúsága szerint a szociális gazdaság Európában igen jelentős munkahelyteremtő ágazat, amely fogékonyabb a foglalkoztatásra, mint más gazdasági ágazatok.

A szociális gazdaság által képviselt értékek tehát a szolidaritást és a szociális kohéziót mint az egészséges társadalom prioritást élvező elveit képviselik és tartják szem előtt. Ezek az értékek nem sorolódnak a szociális gazdaságban a hatékonyság, a fejlődés, a gazdasági terjeszkedés szempontjai mögé, így természeténél fogva alkalmasabb arra is, hogy az alacsonyabb teljesítményt nyújtó emberek foglalkoztatását is vállalja. Szakmai tevékenységi körétől függetlenül a szociális szövetkezet, a vállalkozás sokkal inkább fogékony a társadalmi hátránnyal élő emberek foglalkoztatására, mint a gazdaság főáramában lévő, elsősorban nyereségre és hatékonyságra törekvő szervezet.

Az európai gyakorlat szerint a munkaerőpiac periferiáján élő emberek bekapcsolása a társadalom vérkeringésébe az alacsony képzettségű, a tartósan munkanélküli, a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása révén teljesül.

A szociális gazdaság keretében megvalósuló foglalkoztatás természetesen rendkívül sokrétű lehet, ugyanakkor elmondható, hogy kiválóan alkalmas a hátrányos helyzetű emberek foglalkoztathatóságának fejlesztésére a szükségleteknek megfelelő szolgáltatások bevonása, alkalmazása révén.

A jelenlegi gazdasági és piaci környezetben nyilvánvaló tény, hogy a szociális gazdaságban működő szervezetek számos gonddal küzdenek. Azok az alapértékek, amelyek mentén ezek a vállalkozások, szövetkezetek létrejöttek és

működtek, felvetik a gazdaságosság és az életképesség kérdését is, és nem feltétlenül az erős piaci háttér, valamint pénzügyi stabilitás jellemző rájuk. „A méltányosság, szabályozott szabad piac elve, bizalom, megbízhatóság, együttműködés, decentralizáció, sokszínűség, hasznosság, teljes körűség, befogadás, emberközpontúság, fenntarthatóság, pluralizmus, polgári státusz – a mindennapok működését meghatározó értékekkel szemben, annak alternatívájaként megjelenő, a jelenleg sikeresnek tartott piac értékeivel szemben működő értékek.”<sup>4</sup>

A fenti kitérő a szociális gazdaság területére csupán azt hivatott bemutatni, hogy a szociális foglalkoztatás keretrendszere és megvalósítási terepe mennyire sokrétű és számos értelmezésre okot adó lehet. Távlabbi megközelítésben a szociális foglalkoztató szervezet a szociális gazdaság szektorától kezdve a szociális intézményekig bezárólag számos intézményi és szervezeti formánál elképzelhető. Beláthatjuk, hogy a szociális foglalkoztatást befogadó környezet egyik lehetséges terepe a szociális ellátást nyújtó intézmények, illetve azok egyes típusai, ugyanakkor számos megoldási lehetőség, gyakorlat áll a döntéshozók és a szakemberek rendelkezésére.

## A szociális foglalkoztatás hazai gyakorlata napjainkban

A szociális igazgatásról és a szociális ellátásról szóló 1993. évi III. törvény módosítását követően az ellátottak szociális intézmény keretén belül megvalósított foglalkoztatását nevezzük szociális foglalkoztatásnak. 2006-tól követően a szociális foglalkoztatás terepe, szigorú jogszabályi értelmezésben, a szociális törvényben meghatározottak szerinti intézmény, illetve foglalkoztató szervezet.

Az új jogszabályi környezetre és annak erőterében kialakult gyakorlatra tekintettel a továbbiakban a szociális törvény által meghatározott fogalmi és intézményrendszer szem előtt tartásával fogjuk a szociális foglalkoztatást, mint a megváltozott munkaképességű személyek speciális foglalkoztatási típusát bemutatni. Ezt megelőzően az érintett célcsoport foglalkoztatási helyzetét és munkaerő-piaci sajátosságait ismertetjük.

## A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatási helyzete

A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatási statisztikái meglehetősen szerények, ezért egzakt adatokkal alig találkozhatunk. Pontos adatok csak a szubvencionált foglalkoztatásban részt vevő munkavállalók vonatkozásában állnak rendelkezésre a védett és félig védett, illetve a jogszabályban lévő megfogalmazással valamilyen akkreditációval rendelkező és a védett foglalkoztatók köréből.

4 Csoba Judit: Szociális Gazdaság Kézikönyv, 30.o., OFA, Bp. 2007



A megváltozott munkaképességű emberek aktivitási és foglalkoztatási helyzetéről csak megközelítő becsléseink és különböző adatokból levont következtetéseink lehetnek.

Míg a hazai aktivitási arány az aktívak körében 2007-ben nem érte el a 62%-ot, addig a munkanélküliségi ráta az uniós átlag körül mozog.

2007-ben Magyarországon a 15–64 éves népességben valamivel több mint 4,2 millióan jelentek meg a munkaerőpiacon, ezzel az aktivitási arány 61,9%-ot tett ki. Az európai viszonylatban igen alacsony hazai foglalkoztatottság mellett az Európai Unió átlagával megegyező munkanélküliségi rátával rendelkezünk. A munkaerőpiacra belépők közül a 20–24 évesek foglalkoztatási aránya 1998 óta 53,8%-ról 38,1%-ra csökkent, ami döntően a tanulással töltött idő meghosszabbodásával, a felsőoktatás expanziójával magyarázható. Az 55–59 éves korcsoport foglalkoztatási rátája ugyanakkor a kilencvenes évek vége óta lényegesen nőtt (24,8%-ról 48,4%-ra), ami elsősorban a nyugdíjba vonulási szabályok változásával magyarázható. 2008-ban Magyarországon a 15–64 éves népességet vizsgálva mintegy 4 178 ezren jelentek meg a munkaerőpiacon, ezzel az aktivitási arány 61,5%-ot tett ki. 2007-hez viszonyítva a Magyarország munkaerő-piaci helyzetét jellemző főbb számokban romló tendencia mutatkozott, a foglalkoztatottak létszáma mintegy 50 ezer fővel csökkent, a munkanélkülieké pedig 17,2 ezer fővel nőtt. Az aktivitási arány összességében 0,4%-ponttal esett vissza. 2008-ban a 15–64 éves népesség 56,7%-a volt foglalkoztatott, számuk éves átlagban 3 849 ezer főt tett ki. A foglalkoztatási ráta egy év alatt 0,6%-ponttal csökkent. Ez a foglalkoztatottsági szint továbbra is lényegesen alacsonyabb, mint az Európai Unió átlaga, attól 9,1%-kkal elmarad. A munkanélkülieknek a – munkaerő-felmérésben mért, az ILO definíciónak megfelelő – száma 2008-ban 328,8 ezer főt tett ki, ami 7,9%-os munkanélküliségi rátának felel meg. Míg 2007-ben a hazai munkanélküliségi ráta uniós összehasonlításban átlagosnak (az azt megelőző években pedig kifejezetten kedvezőnek) bizonyult, addig 2008-ban hazánkban a munkanélküliségi ráta értéke már csaknem 1%-ponttal meghaladta az EU átlagát.

A nemzetközi összehasonlítások szerint az Európai Unió élenjáró tagállamaiban az aktív korú megváltozott munkaképességű személyek 40 százaléka dolgozik. Magyarországon ez az arány 12–15 százalékra tehető. E mögött az óriási különbség mögött nyilván számos tényező meghúzódik. Az egyik ezek közül minden bizonnyal az, hogy a különböző támogatások nem ösztönzik a munkáltatókat a megváltozott munkaképességű személyek nagyobb arányú foglalkoztatására.

A 15–64 éves gazdaságilag nem aktív népesség korosztályon belüli aránya 1998-tól 40% körüli. Az inaktívak létszáma és népességen belüli aránya a 40 évesnél idősebb korcsoportokban csökkent csak jelentősebben. Mind a férfiaknál, mind pedig a nőknél erőteljes volt ez a változás, a férfiaknál a 40–44 éves korcsoportban közel a felére csökkent, míg arányuk 5 százalékponttal lett kevesebb, hasonló mértékű csökkenés (6 százalékpont) következett be az 50–54 éves inaktív férfiak arányában is, és az inaktivitás leginkább az 55–59 éves férfiaknál csökkent.

## **Az Európai Unió foglalkoztatáspolitikai célkitűzései és elvárásai a megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci integrációja és foglalkoztatásának elősegítése érdekében**

Az európai fogyatékosügy alapköveként az elsődleges szabályok sorából az Európai Közösség alapító szerződését módosító, 1997-ben aláírt *Amszterdami szerződést*, annak antidiszkriminációs klauzuláját<sup>5</sup> jelölhetjük meg, mivel ez ad felhatalmazást a fogyatékosügyi politika legfelsőbb szinten való folytatására, annak alakítására.

A 2000 márciusában Lisszabonban rendezett Európai Tanács-ülésem a teljes foglalkoztatás stratégiáját fogalmazták meg. Az Európai Unióban 2010-re el kell érni a 70%-os foglalkoztatási rátát, nőknél a 60%-ot.

Az Európai Tanács 2000. december 7-én, 8-án és 9-én tartott nizzai ülése jóváhagyta az európai szociális menetrendet, amely kinyilvánítja, hogy a teljes foglalkoztatottsághoz való visszatéréshez ambiciózus politikára van szükség, a foglalkoztatási arány növelése, a regionális különbségek csökkentése, az egyenlőtlenség csökkentése, valamint a munkahelyek minőségének javítása tekintetében.

Az Európai Tanács 2002. március 15–16-i barcelonai ülése az európai foglalkoztatási stratégia megerősített, egyszerűsített és hatékonyabban irányított folyamat – amely magában foglalja a lisszaboni stratégia céljait és célkitűzéseit – révén történő megerősítését szorgalmazta, és ehhez határidőnek a 2010. évet jelölte meg:

- 2005-re 67%-os és 2010-re 70%-os általános foglalkoztatási arány,
- 2005-re a nők 57%-os, 2010-re pedig 60%-os foglalkoztatási aránya,
- 2010-re az idősebb (55 és 64 év közötti) munkavállalók 50%-os foglalkoztatási aránya.

A 2001. december 3-i 2001/903/EK-tanácsi határozat [6] 2003-at a „fogyatékossgal élő emberek európai évének” nyilvánította. A munkaerőpiachoz való hozzáférés a legfőbb prioritás a fogyatékossgal élő emberek tekintetében, akiknek száma az Európai Unióban mintegy 37 millió főre tehető, és akik közül sokan képesek és hajlandók is dolgozni.

A teljes foglalkoztatottság és a társadalmi kohézió kilátásainak javítása érdekében a munkából származó jövedelem és a munkanélküliségben vagy inaktivitásban elért jövedelem egyensúlyának olyannak kell lennie, hogy az a munkaerőpiacra való belépést, visszatérést és a munkaerőpiacon való maradást ösztönözze, valamint előmozdítsa a munkahelyteremtést.

5 „13. cikk: E szerződés egyéb rendelkezéseinek sérelme nélkül és a szerződés által a Közösségre átruházott hatáskörök keretén belül a Tanács, a Bizottság javaslata alapján és az Európai Parlamenttel folytatott konzultációt követően, egyhangúlag megfelelő intézkedéseket tehet a nemek, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékossgon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés leküzdésére.”

2002-ben az Európai Fogyatékosügyi Kongresszus által elfogadott *Madridi nyilatkozat* rögzíti, hogy a „befogadó társadalom alapja a diszkriminációmentességgel párosuló pozitív cselekvés”, a fogyatékosügy alapvető emberi jogi kérdés. A nyilatkozat egyik fontos, talán legfontosabb üzenete, hogy a hangsúly a fogyatékossgal élő emberek társadalmi beilleszkedését segítő rehabilitációról áttevődik a társadalom átalakításának globális filozófiájára.

A nyilatkozat vezérelve az *Európai Unió alapjogi chartájában* (21., 26. cikk) – amelyet 2000 decemberében írtak alá, s ünnepélyesen a nizzai csúcstalálkozón hirdették ki – is megfogalmazott szintézis, miszerint a fogyatékossgal élő emberek esélyegyenlőségének megteremtéséhez a diszkriminációmentességhez való jogot ki kell egészíteni a támogatás és a segítség igénybevételéhez való joggal. A nyilatkozat kiemeli, hogy a társadalmi befogadás kulcsa a foglalkoztatás, ezért a fogyatékossgal élő emberek hozzáférése a munkahelyekhez meghatározó fontosságú.

Az elsődleges közösségi jogi szabályok sorában, a közelmúlt történéseit és dokumentumait nagyító alá helyezve, szót kell még ejtenünk a *fogyatékossgal élő emberek jogairól szóló ENSZ-egyezményről*, amelyet az Európai Közösség – és annak tagállamai – 2007-ben írtak alá<sup>6</sup>.

Az egyezmény – egyfajta kódexként – átfogó és koherens módon gyűjti egybe a fogyatékossgal élő embereket érintő alapvető jogokat. E jogok sorában megtalálhatóak a rehabilitáció, a rehabilitáció (26. cikk), valamint a munkavállalás, a foglalkoztatás (27. cikk) körébe eső jogosítványok.

Tartalmazza ugyanis egyrészt az egyezmény a részes államok azon kötelezettségét, hogy megtesznek minden hatékony és szükséges intézkedést annak érdekében, hogy a fogyatékossgal élő személyek számára az élet minden területén biztosított legyen a legteljesebb függetlenség, a fizikai, a mentális, a szociális és a szakmai képességek, valamint a teljes befogadás és részvétel elérése és megtartása. E célból a részes államok átfogó rehabilitációs és rehabilitációs szolgáltatásokat és programokat hoznak létre, erősítik és kiterjesztik azokat, különös tekintettel az egészségügy, a foglalkoztatás, az oktatás és a szociális szolgáltatások terén.

Másrészt az egyezményhez csatlakozók elismerik a fogyatékossgal élő személyek munkavállaláshoz való jogát, másokkal azonos alapon. Ez a jog magában foglalja egy, a fogyatékossgal élő személyek számára nyitott, befogadó és hozzáférhető munkaerő-piacon szabadon választott és elfogadott munka révén nyerhető megélhetés lehetőségének jogát.

6 Magyarország elsőként ratifikálta az egyezményt és a Jegyzőkönyvet a 2007. évi XCII. törvénnyel. A ratifikálással azonban számos kérdés nem oldódott meg, csupán ezek jogalapja született meg.



## A szociális foglalkoztatás intézményi megvalósulása 2006-tól

### ELŐZMÉNYEK

A foglalkoztatási környezet, a munkaerő-piaci helyzet és ezen belül is a megváltozott munkaképességű emberek pozíciójának korábbi bemutatása az utóbbi évek tekintetében jól érzékelteti az utóbbi évek változásait. Korábban a rendszerváltást követő években, a kilencvenes évek elején a munkaerőpiacot a gazdasági aktivitás és a foglalkoztatás csökkenése, a munkanélküliség nagymértékű és rohamos növekedése, a gazdasági ágak és szektorok sokkal jelentősebb átrendeződése jellemezte<sup>7</sup>. Másfél millióval csökkent a foglalkoztatottak száma, de ez a nagymértékű csökkenés csak részben jelent meg a munkanélküliség emelkedésében. A leginkább drámai változást az aktív korú inaktívak arányának növekedésében regisztrálták.<sup>8</sup> A vállalatok profitorientáltságának növekedésével a jól képzett, terhelhető munkaerő vált keresetté, a fogyatékoságuk vagy egészségkárosodásuk miatt akadályozott emberek tartósan kiszorultak a munkaerőpiacról.

A fenti folyamatok következtében az intézményekből dolgozni kijáró ellátottak, esetenként munkacsoportok (jellemzően mezőgazdasági tevékenységekhez kapcsolódóan) a '90-es években elvesztették intézetén kívüli munkájukat. A munkásszállások megszűnésével a külső munkahelyeken dolgozók tömegesen tértek vissza az intézeti ellátásba. A rendszerváltást követően az egész országban szinte teljes mértékben beszűkült a munkavégzés helyszíne az intézmények területére. Az intézményen belüli foglalkoztatást döntően a munkarehabilitációs foglalkoztatás (munkajutalom mellett), és a célszervezetek által biztosított munkalehetőség (munkaszerződés, munkabér) jelentette. A kijelölt célszervezetek 2005. évig a foglalkoztatottak egészségkárosodásának, fogyatékoságának mértékéhez rendelt 135–320%-os dotációra voltak jogosultak, s ez az intézményi pótlékkal további 20%-kal növekedett.

Az EU-csatlakozást követően a kormány kiemelt feladatának tekintette a megváltozott munkaképességű személyek élethelyzetének rendezését, foglalkoztatási esélyegyenlőségük feltételeinek javítását, továbbá munkavállalásuk támogatását. Ennek előzménye az 1983-ban hatályba lépett (a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásáról és szociális ellátásáról szóló 8/1983. (VI. 29.) EüM—PM együttes rendeletben meghatározott) támogatási rendszer átalakításának szükségessége, a jogszabály ellentmondásain alapuló diszfunkcionális elemek hatásának felerősödése. Alapvető hiányossága volt a szabályozásnak, hogy nem rendelkezett a támogatásban részesülő gazdálkodó szervezetek foglalkozási rehabilitációs feladatairól, és nem határozta meg a dotáció felhasználásának szabályait.

<sup>7</sup> Gere—Szellő: A foglalkozási rehabilitáció helyzete Magyarországon.

<sup>8</sup> Lechnerné Vadász Judit: A foglalkozási rehabilitáció magyarországi helyzete.

A Közösség és a tagállamok gazdaság- és szociálpolitikájának központi célja a foglalkoztatás elősegítése. Az új, állami támogatásokra vonatkozó hazai szabályrendszer elveinek kialakítását elsősorban a 2204/2002/EK-bizottsági rendelet, illetve 2008-tól a Európai Közösséget létrehozó szerződés 87. és 88. cikkének a foglalkoztatásra adott állami támogatásra történő alkalmazásáról szóló 2008. augusztus 06-i 800/2008 EK-bizottsági rendelet. Ez határozza meg azt is, hogy mi a védett munkahely, illetve kit tekintünk fogyatékossgal élő munkavállalónak. A rendeletben a mentesített támogatásnak célja és következménye, hogy az európai foglalkoztatási stratégiával összhangban elősegítse a foglalkoztatást — különösen a hátrányos helyzetű munkavállalók körében — anélkül, hogy a közös érdekek ellenében hátrányosan befolyásolná a kereskedelmi feltételeket. Tehát lényeges alapelv a szociális foglalkoztatás és a piaci versenyben szereplők tevékenységének, támogatásának elhatárolása.

### ***Szociális foglalkoztatás az intézményekben***

A hazai szakpolitikai a szociális foglalkoztatás kialakítását, fejlesztését, irányítását és megvalósítását elsősorban a szociálpolitika eszközrendszerével kívánja koordinálni és felügyelni. Ennek számos oka közül talán kettőt érdemes megjegyezni.

Egyrészt a szociális ellátást nyújtó intézményrendszerben többé-kevésbé kiépültek azok a szolgáltatások, szakmai kompetenciák, infrastruktúrák, amelyek a munkaerőpiactól távol lévő, ugyanakkor a szociális ellátórendszer intézményhálózatába bekerült aktív korú, foglalkoztatásközpontú fejlesztésre alkalmas kliensek számára képesek lehetnek adekvát foglalkoztatási és fejlesztési tevékenységet biztosítani. A szociális foglalkoztatás egyes formái az intézményhálózatban már meglévő foglalkoztatási típusokra épültek, illetve ezeket integrálták magukba, fejlesztették tovább a fogyatékossgal élő és a pszichiátriai betegségben szenvedő kliensek számára.

Másrészt a kormányzat szándéka az volt, hogy a jelentős állami támogatásban részesülő vállalkozások által megvalósított, pazarló és eredeti céljától eltávolodott intézményen belüli foglalkoztatási gyakorlat megszűnjön, illetve teljes átalakításon essen át. Ennek érdekében fogalmazódott meg az a szándék, hogy a finanszírozási és a működési szabályok minél egyértelműbben különítsék el a vállalkozások és az intézmények foglalkoztatási terepét. Amint ez hamarosan kiderült, ez a szándék nem valósult meg maradéktalanul. Jelenleg is több, (egyes felmérések szerint öt) állami támogatásban részesülő vállalat foglalkoztat megváltozott munkaképességű (fogyatékossgal élő, pszichiátriai beteg és szenvedélybeteg) embereket intézményi telephelyen.

Meg kell még említeni azt a jogszabályalkotói szándékot befolyásoló igen lényeges szempontot is, ami a gondokság alatt lévő személyek foglalkoztatási és munkavállalási lehetőségének megteremtésére irányul, ellenőrizhető, világos és átlátható körülmények közt, a visszaélések visszaszorításával megvalósuló tevékenységgel.

Az intézményben folyó foglalkoztatás lényegében a védett foglalkoztatás körébe sorolható, hiszen mind a célcsoport, mind az eszkörendszer, a környezet, mind a munkaerő-piaci kapcsolat és orientáció, valamint a szakmai és az életpályakitűzések rendelkeznek a védett foglalkoztatás összes sajátosságával. Azzal együtt, hogy ennek a foglalkoztatási típusnak a szabályozása és ágazati irányítása a szociálpolitika intézményrendszere révén történik, a védett foglalkoztatásnak ez a formája optimális esetben szervesen kapcsolódik a munkaerő-piaci és a foglalkoztatáspolitikai intézmény- és eszkörendszerhez. A két szakpolitikai, illetve igazgatási terület nem érhet el jelentős eredményeket a szoros együttműködés nélkül. Ennek az együttműködésnek ki kell terjednie:

- a munkaalkalmassági minősítés elveire, intézményi feltételeire, az eljárások összehangolására,
- a képzési és az egyéni fejlesztési tevékenységek, szolgáltatások integrált tervezésére, kivitelezésére,
- a foglalkoztatási környezet kialakítására,
- a szociális és a foglalkoztatási szakemberek szakmai képzésének, továbbképzésének összehangolására,
- a munkaerő-piaci szolgáltatások hatékony igénybevételére,
- munkaszervezési és munkatevékenység-módszertani feladatok megvalósítására,
- a közvetlen, mikroszintű munkaerő-piaci környezet megismerésére, feltérképezésére a kliensek adekvát munkaerő-piaci felkészítése érdekében.

A kormány 2006 januárjában fogadta el a szociális igazgatásról és a szociális ellátásról szóló 1993. évi III. törvény módosítását, amely a súlyos, illetve halmozott fogyatékkal élő személyek szociális intézményben történő foglalkoztatásának szabályait tartalmazza. A törvény értelmében a szociális intézményekben ellátott személyek intézményen belüli foglalkoztatását a *szociális foglalkoztatás*, ezen belül a munkarehabilitáció és a fejlesztő, felkészítő foglalkoztatás keretében lehet megvalósítani. A szociális foglalkoztatás keretében a megváltozott munkaképességű személyek elsajátíthatják azokat a készségeket és technikákat, kipróbálhatják azokat a munkatípusokat, amely területeken megmaradt képességeiket a lehető legjobban tudják hasznosítani, ahol bizonyos idő után lehetőségük van előrelépésre – a védett vagy önálló szervezeti keretekben történő munkavégzés irányába –, a védett foglalkoztatási formából az integrált foglalkoztatási formába való átkerülésre.

Az intézményeken belüli szociális foglalkoztatás mellett a szocioterápiás foglalkoztatások formáit, azaz a munkaterápiát, a terápiás és a készségfejlesztő foglalkozást, illetve a képzési célú foglalkozást az 1/2000 SZCSM-rendelet, illetve az sz. 99/B. paragrafusa szabályozza. A munkaterápia elsődleges célja a munkaképesség fejlesztése annak érdekében, hogy az ellátott ember alkalmassá váljon a szociális foglalkoztatásban való részvételre.

A szociális foglalkoztatáson belüli *munkarehabilitáció* célja az ellátott személy munkakészségének, testi és szellemi képességeinek munkavégzéssel tör-

ténő megőrzése, fejlesztése, illetve felkészítése a fejlesztő-felkészítő foglalkoztatásra. A munkarehabilitációs foglalkoztatásra intézményi jogviszony keretében kerül sor, az ellátott (ha az ellátott cselekvőképességet kizáró gondnokság alatt áll, akkor törvényes képviselője) és az intézmény vezetője közötti megállapodás alapján. A munkarehabilitáció időbeosztását az egyéni fejlesztési, rehabilitációs tervben kell meghatározni, maximum napi 6 óra, illetve minimum napi 4 óra kell hogy legyen, és ami szolgálati időre jogosít. Az ellátott munkarehabilitációs díjban kell részesülni, ami nem lehet kevesebb a mindenkori minimálbér 30%-ánál. Munkarehabilitációnak minősül különösen az intézmény környezetében végzett kisegítő jellegű, karbantartással, a külső és a belső környezet rendben tartásával összefüggő feladatok ellátása. A rehabilitációs alkalmassági vizsgálatot végző szakértői bizottság a munkarehabilitáció eredményességét évente értékeli, megvizsgálja a fejlesztő-felkészítő foglalkoztatásba történő átvezetés lehetőségét, ennek feltételeit, lehetséges módjait.

A *fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás* a megváltozott munkaképességű személyek intézményen belüli, egyéni munkára felkészítése érdekében alkalmazott foglalkoztatási forma. Célja, hogy e foglalkoztatás keretében kialakuljon az önálló munkavégző képesség, és a résztvevők alkalmassá váljanak az intézményen kívüli védett vagy nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatásra. Legfeljebb egy évre lehet határozott idejű munkaszerződést kötni. A foglalkoztatás időtartama nem haladhatja meg a napi 8 órát. A foglalkoztatott személy éjszakai munkára, több műszakra, ügyletre, készenlétre nem alkalmazható. Ha az intézményi jogviszony megszűnik, akkor a foglalkoztatásra irányuló jogviszony is megszűnik. A fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás a Munka Törvénykönyve szerint munkaviszony.

A szociális foglalkoztatás személyi feltételei szerint a foglalkoztató intézmény 15 fő foglalkoztatottként 1 segítő, 30 fő foglalkoztatása felett 1 foglalkoztatáskoordinátort köteles biztosítani. A foglalkoztatáskoordinátor feladata az intézményen belüli munkavégzés szervezése, koordinálása, a szükséges engedélyek beszerzése, a nyilvántartások, az elszámolások elkészítése, a foglalkoztatással kapcsolatos marketingtevékenység, kapcsolattartás a beszállítókkal, a megrendelőkkel, részvétel a foglalkoztatási szakmai program elkészítésében stb.

Számadatok szerint az új foglalkoztatási rendszer kilencezer intézményen belüli személy foglalkoztatásának lehetőségét teremti meg, közel négyszáz intézmény vonatkozásában. 2007. év végéig közel 6 000 személy vett részt szociális foglalkoztatásban. A szociális foglalkoztatás megfelelő színvonalú biztosítása érdekében szükség van a foglalkoztatás tárgyi, személyi feltételének javítására, illetve módszertani fejlesztések megvalósítására.

A szociális foglalkoztatás bevezetése a költségvetés számára többletköltséget nem igényelt, hiszen az intézményen belüli célszervezeti foglalkoztatásban részesülőkre fordított korábbi dotáció (340%) meghatározott részének felhasználását jelenti.

## A SZOCIÁLIS INTÉZMÉNYEK BEN MEGVALÓSULÓ FOGLALKOZTATÁS EGYES MUTATÓI 2009-BEN.

(Tájékoztató jellegű évközi adatgyűjtésből származó adatok)

Munkarehabilitációban részt vevő személyek száma : kb. 7400 fő

Fejlesztő-felkészítő foglalkoztatásban részt vevők száma: kb. 7430 fő

Szociális intézmény:	9528
Nem állami, egyházi fenntartású szociális intézmény:	838
Vegyes profilú szociális intézmény:	0
Nappali ellátást nyújtó szociális intézmény:	2466
Hajléktalanok nappali ellátása:	29
Pszichiátriai betegek nappali ellátása:	412
Szenvedélybetegek nappali ellátása:	30
Idősek nappali ellátása :	492
Fogyatékossgal élő emberek nappali ellátása:	2145
Bentlakásos szociális intézmény:	5823
Idősek otthona:	461
Pszichiátriai betegek otthona:	1556
Szenvedélybetegek otthona:	452
Fogyatékossgal élő személyek otthona:	5199
Hajléktalan emberek otthona:	46
Pszichiátriai betegek rehabilitációs intézménye:	97
Szenvedélybetegek rehabilitációs intézménye:	194
Fogyatékossgal élő személyek rehabilitációs intézménye:	958
Hajléktalan személyek rehabilitációs intézete:	15
Fogyatékossgal élő személyek lakóotthona:	342
Pszichiátriai betegek lakóotthona:	0
Szenvedélybetegek lakóotthona :	0
Időskorúak gondozóháza:	0
Fogyatékossgal élő személyek gondozóháza:	266
Pszichiátriai betegek átmeneti otthona:	0
Szenvedélybetegek átmeneti otthona:	0
Hajléktalan személyek átmeneti szállása:	0

**Intézményi foglalkoztató: kb. 11 630 fő**

**Külső foglalkoztató: kb. 3200 fő**

## ***Az intézményi felkészülést, illetve a módszertani fejlesztést támogató lépések a szociális foglalkoztatást létrehozó jogszabály megalkotása idején***

### **PÁLYÁZAT**

Az Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Egészségügyi Minisztérium 2005-ben pályázatot írt ki A szociális szolgáltatások keretein belül történő rehabilitációs célú foglalkoztatási formák 2005. évi fejlesztése és modellezése címmel. A pályázat célja a szociális foglalkoztatás intézményi szintű bevezetésére való felkészülés támogatása elsősorban az alábbi területeken: a foglalkozási rehabilitáció eszköztárának rendszerszerű fejlesztése, a tárgyi és a személyi feltételek javítása, a foglalkozási rehabilitáció modernizációjához kapcsolódó új eljárások, eszközök, programok, módszerek kidolgozása.

Egy pályázó maximum 7 millió forint összegű támogatást igényelhetett. Nagy számban érkeztek be pályázatok. A pályázat értékelésekor kiemelt szempont volt az intézményen belüli célszervezeti foglalkoztatás (fejlesztésének) kiszűrése, hiszen a cél az intézmények saját foglalkoztatási eszköztárának fejlesztése, bővítése. A Nemzeti Család- és Szociálpolitikai Intézet (a jelenlegi SZMI jogelődje) gondozásában zajlott a program szakmai felügyelete, monitorozása. Ennek keretében a nyertes szervezetek számára konferenciát, workshopot szerveztek, ahol a résztvevők a pályázati program során megvalósított foglalkoztatáshoz kapcsolódó tapasztalataikat megoszthatták egymással.

### **MÓDSZERTANI FEJLESZTÉSEK**

A Szociális és Munkaügyi Minisztérium támogatásával, a Fogyatékosok Esélye Közalapítvány (Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány) közreműködésével 2005 és 2007 között két kiemelkedő program valósult meg. Mindkét program, az Intézményi munkahelyi gyakorlat – IMHGY –, és az Intézményi támogatott foglalkoztatás szolgáltatás – ITF – a szociális foglalkoztatáson belül a fejlesztő-felkészítő foglalkoztatáshoz kapcsolódó modellprogram.

Az IMHGY program célja a Munkahelyi gyakorlat program adaptálásával olyan új módszer kidolgozása, aminek feladata a rehabilitációs és az ápoló-gondozó intézményekben, a lakóotthonokban élő értelmileg és tanulásban akadályozott emberek foglalkoztathatóságának javítása, a nyílt munkaerő-piaci munkavállalás elősegítése speciális, komplex képzési módszerrel, amely ötvözi az elméleti és a külső (nyílt munkaerő-piaci) helyszíneken történő gyakorlati felkészítést. A szakmai-módszertani fejlesztés alapja a Salva Vita Alapítvány Munkahelyi gyakorlat programjának adaptálása, a gyakorlati tesztelést az IR-MÁK Kht. Kraxner Alajos Speciális Foglalkoztató Otthon, illetve a Fejér Megyei Rehabilitációs Intézet szakemberei valósították meg.

Az ITF program az IMHGY képzési programhoz szervesen kapcsolódik. Célja a rehabilitációs és az ápoló-gondozó intézményekben, lakóotthonokban élő



értelmileg és tanulásban akadályozott emberek nyílt munkaerő-piaci munkavállalását elősegítő komplex munkaerő-piaci szolgáltatás módszertani kidolgozása, a módszertan tesztelése. Eredményesség esetén pedig a fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás kimentének egyik hatékony eszközeként az országos telepítés bevezetése. Az ITF Intézményi támogatott foglalkoztatás szolgáltatás) programba intézményenként (IRMÁK Kht. Kraxner Alajos Speciális Foglalkoztató Otthon, illetve a Fejér Megyei Rehabilitációs Intézet) 18-18 embert vontak be. A szolgáltatás bevezetése nem bizonyult könnyű feladatnak egyik intézmény számára sem, de kiemelkedő eredménnyel zárult a projekt. A projekt eredményeként mindkét intézményben a bevont ellátottak több mint 50%-a helyezkedett el normál munkahelyen.

A fenti két módszer kidolgozása megteremtette annak lehetőségét, hogy az uniós elveknek, illetve az integráció és a normalizáció elvének megfelelően a fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás keretében megnyíljon a lehetőség a foglalkozási rehabilitáció legmagasabb foka, a nyílt munkaerő-piaci munkavállalás elősegítése, illetve a két módszer országos szintű elterjesztése számára.

Az IMHGY program országos szintű telepítése a Szociális és Munkaügyi Minisztérium támogatásával, a Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány közreműködésével 2008 második félévében, 9 új intézmény bevonásával megkezdődött.

Az Equal program Aktív műhely projektjében részt vevő szervezetek egy spanyolországi tanulmányút során „rátaláltak” a Lantegi Batuak alapítvány eljárására, a fogyatékossgal élő emberek munkavállalását elősegítő felmérési módszerre, amely a munkavállalói és a munkáltatói sajátosságok összehangolásának eszköze. A módszer adaptálása a HEFOP-2.2.1 projekt keretében megtörtént. A Lantegi-felmérés továbbfejlesztésével új felmérési, illesztési eszköz áll rendelkezésre, amely kiválóan alkalmas arra, hogy az intézményekben élő személyek esetében objektív módon tudjuk meghatározni, hogy mely foglalkoztatási szint (sőt munkakör) a legmegfelelőbb a vizsgált személy számára. A felmérési módszer új eszközt kínál a rehabilitációs alkalmassági vizsgálatok számára a foglalkozási rehabilitáció szempontjából.

## KÉPZÉSEK

A szociális foglalkoztatás megfelelő színvonalú biztosítása érdekében szükséges a foglalkoztatás személyi feltételének javítása, a szociális területen dolgozó szakemberek képzése. A 3/2006. (V. 17.) ICSSZEM-rendeletben meghatározták a foglalkoztatást segítő szakdolgozók feladatait.

A miniszeri rendelet a foglalkoztatottak számához igazodva határozza meg a szociális foglalkoztatásban részt vevők melletti segítők létszámát. Magasabb foglalkoztatási létszám (30 fő) felett foglalkoztatási koordinátort kell alkalmazni.

A súlyos, illetve halmozott fogyatékossgal élő, pszichiátriai problémával küzdő, szenvedélybeteg személyek foglalkoztatása speciális szakértelmet és sajátos módszereket igényel. A felnőttképzés területén ilyen jellegű képzés nincsen.

A fenti szükségletet felismerve a Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány és a Regionális Szociális Forrásközpont Kht. HEFOP-2.2.1- 06/1-2006-12 -0030/4.0 projekt keretében a foglalkozási rehabilitáció területén dolgozó szociális szakemberek képzését vállalta. A projekt célja, hogy a kiképzett szakemberek legyenek képesek a fogyatékossgal élő emberek munkaerőpiaci integrációjának segítésére a szociális foglalkoztatás keretén belül.

A projekt megvalósítása során a foglalkozási rehabilitáció területén dolgozó szociális szakemberek képzésére hatékony, a munka melletti ismeretátadás módszereire épülő, az önálló tanulást támogató, infokommunikációs eszközökkel segített tananyag kidolgozása, tesztelése és akkreditáltatása megtörtént. A képzés eredményeként a foglalkozási rehabilitációs koordinátorok magasabb színvonalon tudják segíteni intézményükben a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatását, munkaerő-piaci integrációját.

A szakmai, módszertani tevékenység tartós ellátása érdekében a 3/2008. (IV. 15.) SZMM-rendelet 12. § (2) alapján a Szociálpolitikai és Munkaügyi Intézet a 112/2006. (V. 12.) kormányrendelet a szociális foglalkoztatás engedélyezéséről és a szociális foglalkoztatási támogatásról 3. § (2) és a 6. § (1) c) pontjában foglalt szociális foglalkoztatási módszertani feladatok ellátására, meghívásos pályázat keretében 2009. december 31-ig a Savaria Rehab-Team Szociális Szolgáltató és Foglalkoztatási Kiemelkedően Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaságot bízta meg.

### ***A szociális foglalkoztatás jogszabályi feltételeinek kialakítását követő időszak tapasztalatai<sup>9</sup>***

Ez a fejezet elsősorban nem a szociális foglalkoztatás intézményi formája jelenlegi helyzetének leírását tartalmazza, hanem annak elsősorban kritikai megközelítése.

Hiánypótló jogszabályként fogadta a szakma a szociális igazgatásról és a szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény 2005. évi módosításának megjelenését, amely lehetővé tette a szakosított ellátást nyújtó tartós bentlakásos intézmények és alapellátást nyújtó intézmények számára az ellátást igénybevevők munkajellegű foglalkoztatásának egyazon intézmény (fenntartó) által történő megszervezését. A törvény megfelelő keretek közé helyezi a szolgáltatás tartalmát, célját, feladatait, eszközeit.

A szociális foglalkoztatás engedélyezéséről és a szociális foglalkoztatási támogatásról szóló 112/2006. (V. 12.) kormányrendeletben foglalt engedélyeztetési eljárás kissé körülményes és hosszadalmas, különösen a szakhatósági vélemény kiadói és engedélyező szervek duplikált eljárása fölösleges, ha telepengedély-köteles tevékenységet szervez meg az intézmény. A szakhatóságok nincsenek tájékoztatva az intézményen belüli foglalkoztatás követelményeiről.

<sup>9</sup> Ez a fejezet az SZMM számára 2009-ben készített helyzetfeltáró tanulmány alapján készült, a kéziratot Réti Ferencné készítette.



illetően. Mindezek igen nehézkessé teszik az engedélyezési eljárást, amit az intézmények szubjektív értékelése is alátámaszt, s amely szerint a szakhatósági eljárások okozták a legtöbb intézményben a nehézségeket.<sup>10</sup>

A személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételéről szóló I/2000. (I. 7.) SZCSM-rendelet módosításai a szociális intézményen belüli foglalkoztatás szakmai követelményeiről, személyi és tárgyi feltételeiről és a személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételeiről szóló 3/2006. (V. 17.) ICsSzEM-rendelet, illetve a személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételeiről szóló 2/2006. (IV. 14.) ICsSzEM-rendelet szabályozta a végrehajtás tartalmát. Az utóbbi rendeletet az 1/2000 SZCSM-rendelettel egységes szerkezetbe foglalták, míg az előbbi nagy része máig külön jogszabályként értelmezendő. Talán ennek is következménye, hogy ez a két jogszabály (ami tulajdonképpen egy) egymással párhuzamosan állítják követelmények elé az intézményt, sokszor irracionálisan.

A 92/2008. kormányrendelet a fogyatékos személyek alapvizsgálatáról, rehabilitációs alkalmassági vizsgálatáról, továbbá a szociális intézményekben elhelyezett ellátottak felülvizsgálatáról, a munkaforma megjelöléséről szóló szakértői vélemény megszerzésének menetét és szabályait taglalja.

### ***Intézményi, szervezeti struktúra***

A szakosított és a nappali ellátást nyújtó intézmények foglalkoztatási tevékenységhez szükséges feltételeinek szabályozása meglehetősen szigorú, akár azt is mondhatnánk rigid és túlzó elvárásokat fogalmaz meg egyik oldalról, míg a foglalkoztatás-központú fejlesztés, rehabilitáció és annak kifutása, azaz a nyílt munkaerő-piaci integráció érdekében történő hatékony tevékenység biztosításának feltételeit és hátterét kevésbé hangsúlyozza.

A szakosított ellátást nyújtó intézmények, ezen belül is különösen a fogyatékossgal élő személyek ápoló-gondozó otthonai, a pszichiátriai, és szenvedélybetegeket ellátó ápoló-gondozó otthonok, valamint ugyanezen célcsoport számára nappali ellátást nyújtó intézmények működését meghatározó szakmai rendeletek nem presszionálják a szociális intézményeket az ellátottak munkaviszonyban történő foglalkoztatásának megszervezésére, csak annak lehetőségét teremtik meg. Ugyanakkor az intézmények ellátotti összetételéből következően egyes ellátotti csoportok számára ez előnyös és fontos feladat lenne. Még kevésbé jogszabályban foglalt feladat az ellátottak nyílt munkaerőpiacra való felkészítése, illetve elhelyezkedésük segítése. A rehabilitációs intézmények számára a rehabilitáció önálló életre való felkészítés megvalósítása érdekében, preferálja – ha burkoltan is – a nyílt vagy a védett munkahelyre való felkészítést, de a képességekhez igazodóan, amit különösen indokol a rehabilitációs intézményekben is jellemző heterogén ellátotti összetétel.

<sup>10</sup> CivilArt Alapítvány: Záró tanulmány a Szociális Foglalkoztatásról.

A civil szféra szolgáltatási szemléletére jellemző a szükségletorientáltság, a bevételi lehetőségek bővítése, az adott keretek közötti rugalmasság, a kreativitás, elősegíti a motiváció kialakulását és fenntartását a szolgáltatások bővítése iránt. Ez készíti a szociális foglalkoztatás önmaga által való megszervezésére, illetve az ellátottak integrált, védett, illetve elsődleges munkaerőpiacra való felkészítésére, illetve a munkavállalásuk támogatására pedagógiai, illetve a szociális munka módszereivel.

A foglalkoztatás mint szolgáltatás elvileg könnyen beépíthető a szociális intézmény struktúrájába, ha az induláshoz a megfelelő anyagi és szakmai támogatásokat megkapja. Ugyanakkor az intézményi ellátás és a szociális foglalkoztatás jogszabályi háttere sok esetben nemhogy könnyíti, hanem megnehezíti a szolgáltatás beépítését már az engedélyezési eljárás során. A szociális intézmény alapvetően és általában nonprofit célokat szolgál. Tekintettel arra, hogy a jogszabályok túlnyomórészt a bemenetet és nem a kimenetet szabályozzák, nem motiválják a szolgáltatókat a szolgáltatási szemlélet kialakulására. Ugyanez a szabályozási struktúra eredményezi, hogy a nonprofit szervezet munkája a szociális foglalkoztatásban nem a humán szolgáltatásokra helyezi a hangsúlyt, hanem „elvész” a munka jellegű foglalkoztatás technikai részleteiben. Az engedélyezés illetve az ellenőrzések során az egyáltalán nem fontos, hogy hány kliens jut el a nyílt munkaerőpiacon való elhelyezkedésig, az viszont igen, hogy melyik helységben, mekkora légköbméterben, hány ember, hány munkavezetővel, milyen munkát végez, és azt a megtermelt produktumot milyen üzleti terv alapján és hogyan értékesíti. Természetesen jó, ha a foglalkoztatás során a produktum is hangsúlyt kap, de probléma, ha csak ezen van a hangsúly, mert ily módon viszont már nehéz beépíteni a nonprofit szemléletű szociális intézményi struktúrába.

### ***Személyi, szakmai feltételek***

Az 1/2000. (I. 7.) SZCSM-rendelet szól a szociális szolgáltatások szakmai programjának tartalmáról, a 3/2006 ICSSZEM-rendelet a szociális foglalkoztatás szakmai programjának tartalmi elemeit taglalja, ennél fogva a foglalkoztatást biztosító nappali vagy bentlakásos intézménynek két szakmai programja kell hogy legyen, jóllehet egy intézményről van szó. Ha a szociális intézmény az ellátottak részére integrált, egységes szemléletű szakmai programot kíván megvalósítani, akkor racionális megoldás és mind a kliens, mind a szervezet számára előnyös, ha ezt a programot nem külön, hanem egységesen, minden releváns szakmai szempontot figyelembe véve állítják össze, illetve valósítják meg.

Sajátos megoldása a szabályozásnak, amikor az egyes szolgáltatások elkülönítését az azonos szakmai tartalmú rendeletek külön szerkezetben történő megfogalmazásával oldja meg. Ebből következik, hogy az egyes előírások közötti eltérés anomáliát okoz. A rendeletek fontos és a szociális intézmények működését jelentősen meghatározó része a szakmai létszámelőírások, valamint a kötelező képezések követelménye.

A bentlakást nyújtó intézmény létszámnormái a személyi feltételeket illetően eltérnek a szociális foglalkoztatás előírásaitól, ilyen az intézményi ellátásban szükséges foglalkoztatásszervező alkalmazása, s ez nem helyettesíthető a szociális foglalkoztatásban 30 fő fölött szükséges foglalkoztatási koordinátorral, tehát plusz egy fő alkalmazását igényli. Fogyatékossgal élő személyek bentlakást nyújtó intézményeiben szükséges alkalmazni munkavezetőt, a szociális foglalkoztatásban foglalkoztatássegítőt, ennek szakmai indoklása nem jelenik meg a rendeletben, illetve eltérőek a képesítési előírások is.

A foglalkoztatás során előállított termékek, illetve azok forgalmazása a szociális intézmények feladata. Kérdéses, hogy erre mennyire felkészültek és rendelkeznek-e az ehhez szükséges specifikus ismeretekkel, hiszen vállalásai ismeretek, piaci ismeretek megszerzése nélkül szinte lehetetlen a saját termékek rentábilis előállítása, értékesítése. Ehhez megfelelő képzettségű és minőségű munkavállaló alkalmazása megvalósíthatatlan a magas bérigény és a szociális szektor kínálta nyomott anyagi lehetőségek okozta feszültség miatt. A képesítési előírások az ehhez a tevékenységhez szükséges szakmai kompetenciával rendelkező szakember alkalmazását nem támogatják.

A nyílt munkaerőpiacra való felkészítés és kihelyezés speciális módszertan alkalmazásával újabb munkaerő(ke)t kíván, akik rendelkeznek azzal a szakértelemmel, ami a felkészítő program vezetéséhez, az elhelyezkedési folyamat kíséréséhez, majd utókövetéséhez feltétlenül szükséges. Ez a sikeres munkavállalás záloga. Ez a szociális foglalkoztatási támogatás keretéből nem biztosítható. Eddigi tapasztalat szerint pályázati forrásból tartható fenn, főleg ha nem szórványos, ha nem egy-egy lakó kihelyezéséről beszélünk, hanem több embert érintő programról. Az intézmények részéről, önerőből nem várható el ez a munkaerő-piaci szolgáltatás, még akkor sem, ha a fejlesztő-felkészítő foglalkoztatásnak deklarált célja a külső védett vagy nyílt munkaerőpiacra történő kivezetés. Azokban az esetekben, ahol egy munkaerő-piaci szolgáltató szervezettél történt megállapodás keretében együttműködés jön létre (ilyen például az intézményi támogatott foglalkoztatás – ITF), ott külön forrás igénybevétele nélkül szép eredményeket lehet elérni. Ehhez természetesen a külső szolgáltató finanszírozását kell biztosítani.

A szociális foglalkoztatásban alkalmazott munkavállalók munkavégzése, az intézmény igényességének függvényében ugyan, de legalább a munkateljesítmény dimenziójában közelít a normál munkahely elvárásaihoz. E nélkül egy lépcső kimarad a nyílt munkaerőpiachoz vezető folyamatban, tehát még bonyolultabb feladatot jelenthet kihelyezésük a szociális foglalkoztatás igényes, tartalmas, képességekhez igazodó megszervezése nélkül.

### ***Tárgyi és környezeti feltételek***

A szociális foglalkoztatás munkaterületei, a végzett tevékenységek, pl. az ipari vagy a kézműves műhely helyiség-, anyag-, és eszközigényének biztosítása olyan anyagi ráfordítást igényelnek egy intézmény részéről, amelyek a norma-

tív támogatásból vagy egyéb saját bevételekből nem finanszírozhatók. Fejlett adományszerző technikákat, de legfőképp pályázati forrásokat igénylő feladat. Utóbbi egyszeri tőkeinjekciója hozzájárulhat egy beruházáshoz, egy műhely felszereléséhez. Pályázati forrás bevonásával komoly fejlesztési lehetőségekre lehet szert tenni, ugyanakkor gyakran előfordul az előfinanszírozás szükségessége az intézmény kötelezettségeként, emiatt hitelek felvételére kényszerül, továbbá a bonyolult elszámolási rendszer is gyakran állítja megoldhatatlan feladat elé akár a gyakorlott pályázót is.

Az intézmények környezeti adottságai nagymértékben befolyásolják a vállalkozási lehetőséget. A bér munkát vállaló intézmények gyakran a fővárostól, illetve nagyobb városoktól, ipari parkoktól, centrumoktól távol esnek, ami a szállítás költségeit növeli, a munka szervezését nehezíti. Ez mind a kis és a közepes méretű vállalkozások, mind az intézmények számára nehezen vállalható költség. Az integrált munkahelyre, illetve az elsődleges munkaerőpiacra felkészítő programoknak, illetve magának a munkavállalásnak a költségeit is jelentősen emeli például az utazási költség, aminek kifizetése adott esetben a munkavállalási lehetőség megghiúsulását is okozhatja. Ebben az esetben a munkavállalónak szüksége lehet kiegészítő szolgáltatásra, pl. támogató szolgáltatásra, de csak úgy, ha az intézmény vagy a lakóotthon fenntartója maga szervezi meg. Ugyanis a támogató szolgálat térítési díjának megfizetése sem kisebb anyagi teher a munkavállaló számára, mint az egyéb utazási költség, nem is beszélve a külső támogató szolgáltatást végző szervezetek időnként rugalmatlan nyitvatartási idejéről, ami gyakran nem igazodik a munkaidőhöz. Ez utóbbi általános probléma. Reális helyzet, hogy a szállítást végző szervezet csak reggel hét óra után tudja a valamilyen fogyatékoság miatt mozgásukban akadályozott személyeket munkába vinni, miközben a munkaidő korábban kezdődik. Az intézményi gépkocsi mozgatása a lakók munkavállalásának érdekében – támogató szolgáltatás nélkül –, szintén nagy ár az intézmény számára egy munkavállalási lehetőségért, motivációt csökkentő tényező, mivel a szociális foglalkoztatási támogatásban nincsen erre fedezet.

### ***Rögzült gyakorlatok, beidegződések***

Számos intézményben a foglalkoztatás gyakran tömegtermékek egyes gyártási részfolyamatainak elvégzéséből áll, ami monoton, állandóan ismétlődő mozdulatok sorozata. Ezeknek a munkáknak a jelentős része olyan vállalatoktól érkezik, amelyek maguk is fogyatékosággal élő embereket foglalkoztatnak nagy számban.

Tévhit, hogy a fogyatékosággal élő személyeknek a munka tartalmát tekintve a monotónia, az egyszerű részfeladatok a megfelelőek, főleg nem a fejlesztő-felkészítő munkaformában. Ez rögzült téves, avított felfogásból ered. Többek számára kifejezetten káros. E célcsoporton belül is sokaknak igénye a változatoság, a képességhez igazodó, lehetőleg komplex munka. Gyakran előfordul gátló tényező a képességek alábecsülése, a kételkedés, az értékelési zavar. Ala-

csonyra állítják a mércét, ennek megfelelően irreálisnak ítélnék fejlesztési célokat, ebből kifolyólag az a vélekedés alakul ki és erősödik meg, miszerint a nyílt munkaerőpiac elérése irreális fejlesztési cél számukra. Ebből ered a túlgondozás, a rosszul értelmezett „védettség” biztosítása, a „jobb, ha szem előtt van” felfogásból adódóan. Mindezek figyelmen kívül hagyják a valós igényeknek megfelelő segítség biztosítását. Félve a kudarctól, annak elkerülését, a munkaszervezés felelőssége alóli kibújtást jelenti sok esetben, amikor a tömeges foglalkoztatást végző, állami támogatást igénybe vevő szervezetre bízják a munkaszervezést.

A KSH 2007. évi adatai alapján a szociális foglalkoztatással érintett szociális intézményekben (fogytékossággal élő, pszichiátriai, szenvedélybeteg emberek tartós és átmeneti ellátásában) az idősotthonok kivételével 26 486 fő élt<sup>11</sup>. A 2009-es évközi adatgyűjtés szerint közel 15 000 ember vesz részt szociális foglalkoztatásban, ebből munkarehabilitációban 7400 fő, fejlesztő felkészítésben ezzel közel azonos számú ember részesül<sup>12, 13</sup>. Az is elmondható, hogy a fejlesztő felkészítést az intézmények több mint fele külső célszervezet segítségével oldja meg. Külső munkahelyen – ugyane statisztikák szerint – összesen 3200-an vállaltak munkát. Elmondható, hogy a szociális foglalkoztatás végkiemeneteként gyakorlatilag nem jelenik meg a nyílt munkaerőpiacon történő elhelyezkedés. Tekintettel arra, hogy az intézmények számára nem kötelező a szociális foglalkoztatás bevezetése, csak azokban az intézményekben jelenik meg, ahol a feltételek erre már adottak voltak és a szakmai igény jelen volt. Sajnos a rendelkezésre álló adatok nem mutatják meg, hogy tulajdonképpen hány ember esik el a képességeihez mért foglalkoztatás lehetőségétől, sőt mivel a munkaügyi központokban a regisztráció sem kötelező, azt sem tudjuk, hány aktív korú, munkaképességében nem 100%-ban csökkent kliens él az ország intézményeiben. Annak ellenére, hogy a foglalkoztatás megszervezése kötelező szolgáltatási elem, ennek megvalósítása nem szükségszerűen a szociális foglalkoztatással valósul meg. Mindezek alapján az is kijelenthető, hogy jelenleg Magyarországon az intézményi ellátásban részesülő kliensek munkához való jogának biztosítása az intézmény felfogásán múlik, holott a támogatás révén valamivel könnyebben biztosítható lenne, mint azok számára, akik intézményi ellátásban nem részesülnek. Ezek alapján nem kétséges, hogy a nyílt munkaerőpiacon való megjelenés törekvése jóval kisebb, mint amekkora igény van rá.

Gyakorlatilag a modellprogramokon kívül elvétve 1-1 ember szórványos és időleges nyílt munkapiaci elhelyezkedéséről beszélhetünk. Pontos adatot az

11 KSH.hu

12 ÁFSZ: FSZH: Rehabilitációs és Szociális Igazgatóság: Szociális Főosztály: Tájékoztató a szociális intézményekben belüli foglalkoztatás helyzetéről.

13 Itt azt is feltétlenül fontos megjegyezni, hogy jelenleg a tartós és átmeneti elhelyezésben részesülő idős emberek száma a KSH 2007. évi statisztikái szerint több mint 50 000. A rászorultsági rendszer alapján idősotthonba olyan személy is bekerülhet, aki aktív korú és munkaképes. Ugyanakkor nagy ellenállást vált ki az engedélyező hatóságok részéről a szociális foglalkoztatás bevezetése ezekben az intézményekben. Jelenleg egy ilyen intézményről tudunk, ahol az engedélyezési eljárás telepengedély-köteles tevékenység nélkül is 1 évet! vett igénybe.



FSZK mint pályázatkíró adatszolgáltatásából nyerhetünk. E szerint a nyílt munkaerőpiacon való munkavállalás elősegítésére kidolgozott módszertan felhasználásával felkészítő programban országos szinten összesen 9 intézmény vett, illetve vesz részt, 114 munkavállalót (ellátottat) érintően. Ebből az Intézményi munkahelyi gyakorlat programba 10 intézmény 70 embert vont be, ebből 2 intézmény és 1 lakóotthon a Munkahelyi gyakorlat oktatóprogramot adaptálta szociális intézményi, lakóotthoni körülmények között, összesen 24 ember bevonásával. Ennek folytatásaként az intézményi támogatott foglalkoztatás tényleges munkavállalást segítő modellprogramban pedig az előbbiekből 2 intézmény 44 személy bevonásával vett részt. E program telepítése még nem kezdődött meg. A programban részt vevő intézmények közül egy állami (önkormányzati) fenntartású, nagy létszámú rehabilitációs intézmény (Polgárdi-Tekerespuszta), egy pedig civil fenntartású, közepesen nagy ápoló-gondozó otthon (IRMÁK KHT – Csobánka). A feladat nagysága és újszerűsége miatt ugyanakkor nem várható el az intézményektől, hogy több évtizedes gyakorlataikat feladva maguktól találják ki, miként segítsék klienseik munkavállalását. A szociális foglalkoztatás és a nyílt munkaerő-piaci elhelyezés mint szolgáltatás egyrészt pénzkérdés, másrészt viszont szakmai kérdés, amire nem feltétlenül van felkészülve az intézmény, és ezt a tudást segítség nélkül csak nagyon nehezen tudja megszerezni.

### ***A szemlélet, az attitűd, a motiváció érdekelttség-háromszöge***

Az érdekelttségi háromszög az, hogy a potenciális munkavállaló, az intézmény és a munkahely alapvetően nem érdekeltek sem az együttműködésben, sőt sok szempontból a foglalkoztatásban sem feltétlenül. Gyakorlatilag a nyílt munkaerőpiacon kívül senki sem érdekelt abban, hogy az ellátott az intézményből ott dolgozzon, kivéve azt a munkaadót, aki, amely nem rendelkezik tapasztalatból származó ismeretekkel, mert még nem ismerte fel a foglalkoztatás sajátosságait. Természetesen ez is csak akkor igaz, ha a munkavállalás folyamatában az intézmény szakmai támogatást ad a munkáltatónak.

A nyílt munkaerőpiacon való munkavállalás az erre motivált és kulcskompetenciákkal rendelkező, vagy erre képessé tehető lakónak egyértelmű szüksége, érdeke. Legalább szakmailag, és a kliens egyéni önértékelése szempontjából. Ugyanakkor anyagi szempontból ez az érdekelttség nem áll fenn. Az az esetleges többletkereset, amit a külső, normál munkahelyen megszerez, valamivel több, mint a szociális foglalkoztatás keretei között szerezhető jövedelem, de a járulékos költségek (a szabadidő jelentős vesztesége, az útiköltség, az étkezési költség, a kialakuló társas kapcsolatok költsége, a ruházkodás megnövekedő költsége stb.) jóval több, mint amennyivel több pénz esetleg kereshető a nyílt munkaerőpiacon. A kliensek szempontjából érdekellentét van a szociális foglalkoztatáson belül is, mert ha nem éri meg a fejlesztő felkészítő státuszt feladni a nyílt munkaerőpiacért, akkor ennél még nagyobb az ellenérdekelttség a munkarehabilitációból a fejlesztő felkészítésbe kerülést illetően. Ez az ellenér-

dekeltség 2009. január óta áll fenn az új kliensek tekintetében, hisz a munkarehabilitációs díjat most már nem terheli térítésszámítás, míg a fejlesztő felkészítésért járó bért igen. Tehát adott esetben a munkarehabilitációs díjból több marad, mint a fejlesztő felkészítésre járó bérből. Tehát a fejlődésen át vezető út (munkarehabilitáció > fejlesztő felkészítő > nyílt munkaerőpiac) lélektanilag, presztízsből, szakmailag lehet, hogy előremutató és motivált, de mindez egzisztenciális előrelépést nem jelent, sőt az anyagi motiváció ezzel ellentétes irányba hat.

Az intézmény részéről a munkarehabilitációs foglalkoztatás az új kliensek tekintetében semmiképp nem éri meg, mert a támogatás összegéből, térítésszámítás nélkül nem tartható fenn önmagában, főleg úgy nem, hogy nem minden, csak a ledolgozott munkanap finanszírozott. Amikor a munkarehabilitációs díj még terhelhető volt térítési díjjal, és amikor még minden munkanapot finanszíroztak, akkor a szociális foglalkoztatásba belefogó intézmények igen nagy arányban csak a munkarehabilitációs foglalkoztatást engedélyeztették. Ennek az a tévhit, az a rossz elgondolás az oka – sajnos jogszabályi útmutatás alapján –, hogy a kisebb eszközigenyű, tehát beruházást nem, vagy kevésbé igénylő feladatok (a takarítás, az udvari feladatok stb.) a munkarehabilitáció körébe tartozó tevékenységek. Tehát nem a képességekhez igazították a munkafolyamatokat, hanem a tevékenységhez a munkaformát. A fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás jól szervezett rendszerben tulajdonképpen működtethető lehet, de a fent már leírtak szerint igen nehéz odáig eljutnia egy intézménynek, hogy maga megszervezze azt. Gyakorlatilag évek alatt sok pályázat és szakmai továbbképzés kell ahhoz, hogy egy intézmény a semmiből a szociális foglalkoztatást megteremtse, tehát nem megy egyik pillanatról a másikra, és sok erőforrást igényel pénzben, időben és humán erőforrásban, amit a támogatás összegéből nem lehet finanszírozni. A nyílt munkaerőpiacra történő kihelyezés nem jár komoly eszközigenyvel, de olyan hatalmas a humán erőforrás-igénye, legalább is kliensenként az első fél év tekintetében, hogy nem vállalható fel. Tehát szakmailag lehet, hogy beépíthető az intézmény munkájába, tevékenységébe, szolgáltatásába, de a meglévő humán erőforrás nem elegendő ennek hosszú távon történő megoldásához. A kihelyezés után nélkülözhetetlen az utógondozás, az utókövetés, amit már semmi nem finanszíroz. A szociális foglalkoztatáshoz rendelt foglalkoztatássegítő munkavállalók sem létszámban, sem képzésben nem tudják ellátni ezt a feladatot. Tehát mindenképp a finanszírozás nélküli munkavállaló alkalmazható csak erre a feladatra. Tulajdonképpen az intézmény akkor tudja elérni a szociális foglalkoztatás végső célját, a nyílt munkaerő piacra való kihelyezést, ha a kapott támogatásból rentábilis védett, félig védett munkahelyet hoz létre és működtet, annak minden infrastruktúrájával, illetve olyan speciális humán szolgáltatást kínál speciális szükségletű klienseinek, amely a munkaügyi központ kompetenciája lenne, ha lennének erre felkészült munkatársai. Mindez a jelenlegi finanszírozási rendszerben nem oldható meg, tehát a jogszabály célja magában a jogszabályban rejlő csapdák miatt nem valósulhat meg.

Mindezek a problémákon túl az sem kis feladat szakmailag, hogy a szociális foglalkoztatást felvállaló intézményeknek a szociális törvény és a szakma előírásait kell összehangolniuk a munka törvénykönyv szabályaival. Komoly feszültséget jelent, hogy a felettes egyben segítő, tehát partner is. Komoly feszültség anyagilag a távollét meg nem finanszírozása valamint a családi és a társas kapcsolatok fenntartása, avagy erősítése. Logikusan a fent már leírt fejlődés mindhárom lépcsőfoka kell a munkavállaláshoz, de végeredményben egyszerűbb egy-két embert rögtön kihelyezni, mint „tömegeket” elindítani ezen a fejlődési úton. Bár ezt is kevesen vállalják fel, hisz ehhez motiválni kell lennie az intézménynek, ami a hiányzó támogatás és készség miatt, gyakorlatilag nem jellemző.

A védett munkahelyek ellenérdekeltsége egyértelmű, hisz – ugyanúgy, mint az intézmények – arra kapnak támogatást, aki ott dolgozik, és nem arra, akit a nyílt munkaerőpiacra képeznek, fejlesztenek.

A nyílt munkaerőpiac számára bizonyos esetekben anyagi támogatás az állam részéről, tulajdonképpen kincs a jól felkészített megváltozott munkaképességű munkavállaló, aki mellett rendelkezésre áll folyamatos szakmai támogatás is az intézmény részéről. Ennek ellenére a negatív sztereotípiákból eredő távolságtartás miatt még mindig kevés a befogadó munkahely, és esetlegesen rosszul felkészített kliens esetében, aki mögött nem jól felkészült szakma áll, olyan kudarcot okoz, aminek következményeként a nyitásra hajlamos munkáltatókat is elriasztja ettől a lehetőségtől.

### **Kapcsolati háló, együttműködés**

A szociális foglalkoztatás kimeneteként, a nyílt munkaerőpiacra való eredményes kihelyezés előfeltétele kapcsolati háló kialakítása, aminek résztvevői:

- a finanszírozó (a finanszírozás mit preferál),
- a minisztérium (szabályozási javaslatok, ellenőrzés),
- a munkaügyi központok és kirendeltségek,
- civil humán- és munkaerő-piaci szolgáltatók,
- munkahelyek,
  - elsődleges munkaerőpiac,
  - védett, félig védett munkaerőpiac,
- az intézmény mint foglalkoztató, mint humán és munkaerő-piaci szolgáltató, mint munkáltató,
- egyéb szociális szolgáltatók,
- egyéb egészségügyi szolgáltatók (egészségügyi alkalmasság, ORSZI).

Szándéka szerint a finanszírozó azt támogatja, hogy a megváltozott munkaképességű kliens minél nagyobb eséllyel kerüljön ki a nyílt munkaerőpiacra. Célja a foglalkoztatási formák működtetésében formalizálódik, s a csapdák – mint fentebb levezettük – megakadályozzák e cél elérését. A finanszírozó gyakorlatilag nem motiválja az intézményeket (sem az ott működő célszervezete-



ket) a kihelyezésre. A fejlesztésre még igen a jogszabály megalkotásakor, most már arra sem, hisz a 3 lépcsőből csak a középső lépcsőfok a még fenntartható, de a beindítása így is nagyobb költségű, mint amit egy intézmény önmagában elbírná.

A jogszabályok előkészítése, módosítása és megvalósulásuk ellenőrzése (legalábbis annak egy szelete) a szakminisztérium feladata. A szociális foglalkoztatásról szóló jogszabály megalkotására igen kevés idő volt, ennek ellenére összehívták a szakmát és kompromisszumokkal ugyan, de a lehetőségekhez mérten konszenzuson alapuló tervezetet lehetett összeállítani. A módosítások és a végrehajtási rendeletek megalkotása során ez a kör kimaradt, így a jogszabálynak sok értékes része elveszett és a végrehajtásban több diszfunkció is megjelent. Egyértelműen egyre több fórumon igyekszik a minisztérium „meghallgatni” a hozzászólásokat, de az észrevételek befogadásának mértéke nem látszik növekedni. Ebben talán része lehet annak is, hogy sok esetben a tervezetek véleményezésére teljesíthetetlenül rövid a határidő. A minisztérium részéről nem ítéltük meg az észrevételekkel szembeni attitűdöket, de a végeredmény szerint a finanszírozó közvetlen érdekei (a szűkülő támogatás) jobban érvényesülnek, mint a szakma által javasoltak. A kapcsolatok bővülését mutatja azoknak az képzéseknek a növekvő száma is, ahol a minisztérium magasabb beosztású dolgozói az előadók. Ez ugyanakkor a sokszor hangoztatott partneri viszonytal ellentétben frontális kapcsolatra ad lehetőséget, ahol a nehezebb kérdésekre vagy nem, vagy kitérő válaszok születnek.

A munkaügyi központokkal való együttműködésről általában elmondható, hogy ha az intézmény kezdeményezi és fenntartja a kapcsolatot, akkor az együttműködés folyamatos és a munkaügyi központ nyitott a felvetésekre, az együttműködésre. Ugyanakkor az is jellemző, hogy az adminisztrációs segítségen kívül (regisztráció, pályázatokban együttműködő partner) a humánszolgáltatások területén nem sok segítséget tud adni. Nem feltételezhető az akarat hiánya, valószínűbb a szakértő humán erőforrás hiánya. Az a tény sem feledhető el, hogy a munkaerőpiacot érintő pályázatok, illetve a jogosan járó munkanélküliségi ellátások megszerzése esetében az intézmény részéről kötelező és kényszerű az együttműködés. A munkaügyi központ részéről pedig nem mellékes az az előny, ami avval jár, ha egy regisztrált munkanélküli el tud helyezkedni, még akkor is, ha nem a munkaügyi központ munkájának köszönhetően, hisz a statisztikákat így is javítja.

A civil humán- és munkaerő-piaci szolgáltatók pótolják tulajdonképpen a munkaügyi központ által nyújtott szolgáltatások hiátusait. Ez alapvetően nem probléma, sőt igen jó szolgáltatásokra ad lehetőséget, hisz az igényekre reagáló szervezetekről van szó. Módszertani, szakmai szempontból komoly segítség az elsődlegesen szociális ellátást, szolgáltatást kínáló szervezeteknek, tehát a velük való kapcsolat és együttműködés tulajdonképpen kizárólag a szociális intézménytől függ. A finanszírozóval és a szakminisztériummal való kapcsolatot, együttműködést méltán jellemzi az a tény, hogy annak ellenére, hogy a munkaügyi központok szolgáltatási hiányosságaira szerveződnek, rendszeres állami normatív támogatásban nem részesülnek. A munkaügyi központokkal való

együttműködésükre gyakorlatilag ugyanaz jellemző, mint az intézmények esetében.

A munkahelyek esetében, akár védett, akár félig védett munkahelyről, avagy a nyílt munkaerőpiac résztvevőiről van szó, pillanatnyilag elég nehézkes az együttműködés. A munkaügyi központok az esetek nagy százalékában nem tudják kielégíteni az igényeket, mert a már megmutatkozó törekvések ellenére még mindig nem találkozik a potenciális munkáltatói és a potenciális munkavállalói igény. A szociális intézmények és a civil humánszolgáltatók esetében egyértelműen egyirányú a kapcsolat. A munkahely és a munkavállaló találkozása az intézmény és a civil szolgáltató aktivitásán múlik, nem a munkahelyén. Értelemszerűen ez az út könnyebb a védett, félig védett munkahelyek esetében, de az irányon nem változtat. A finanszírozó hozzáállása a finanszírozás összegéből következtethető, hisz még mindig nagyobb a támogatás a védett, a félig védett munkahelyek számára, mint a nyílt munkaerőpiac résztvevői számára. Úgy tűnik, hogy a valóban látható jogalkotói akarat ellenére a meglévő érdekek még mindig erősen hatnak.

A szociális foglalkoztatást kínáló intézmények kapcsolata az egyéb szociális szolgáltatókkal megint csak egyirányú. A szociális alapellátás intézményei (pl.: a CSSK, a támogató szolgálatok stb.) kevéssé nyitottak még erre a szolgáltatásra és külső kényszer nélkül nem is nagyon motiváltak. Nem jellemző a merev elutasítás, de a segítség lehetősége esetleges, és a kapcsolatfelvétel szintén egyirányú, ismét a foglalkoztató intézmény felől. A támogató szolgálatok esetében bizonyos kényszer már adott, hisz a kötelező óra és kliensszám közvetetten ugyan, de motivál a szükségletek kielégítésére. Ugyanakkor akár az otthonsegítés, akár a munkahelyre szállítás a munkavállaló esetében nem lehet esetleges (ha éppen ráérünk típusú szolgáltatásra alapozott), ezért sokszor a legnagyobb jóakarat ellenére sem tudják a megváltozott munkaképességű munkavállaló igényeit 100%-ban kielégíteni, ez viszont a munkahely elvesztésével járhat. Erre több esetben is az a megoldás született, hogy az intézmény maga hoz létre támogató szolgáltatást. Ez eddig megoldás is lehetett, de a finanszírozás változása 2009. január 1-jétől ezt a megoldást is ellehetetlenítette.

Az egészségügyi szolgáltatásokkal való együttműködés iránya talán a legeggyértelműbben az intézmények felől indul. A foglalkoztatás-egészségügy megvásárlása a foglalkoztatót terheli, és ez a szociális intézmény esetében is igaz. Az alap- és a felülvizsgálatot végző bizottságok szintén az intézmény megkeresésére reagálnak, finanszírozásuk részben az államtól jön, részben a klientsztől. Általában túlterheltek, rejtett teljesítménykorláttal finanszírozottak, ezért munkájuk akadozik, akár hónapok (szélsőséges esetben évek) telnek el a vizsgálatig. Ez a tény valószínűsíti, hogy a jogszabályok tervezése során kis mértékben veszik figyelembe a véleményüket.

Mindent összevetve elmondható, hogy az intézmények és a szolgáltatásaik köré épülő kapcsolatok fejlesztése, kiegyensúlyozása, szinte minden esetben az intézményt terheli. Alapvetően a jogszabályok, a hatósági eljárások és a jogok illetve a finanszírozás nem motivál túlságosan senkit ebben a munkában, viszont a szociális foglalkoztatót gyakorlatilag kényszeríti az együttműködésre,

akár van rá kapacitása, akár nincs, sőt bizonyos esetekben akkor is, ha a célszerűség mást diktál.

## **Munkáltatói fogadókészség**

Az elsődleges munkaerőpiac munkáltatóinak fogadókészségét egy intézményben élő, értelmileg akadályozott személy alkalmazását illetően az intézményi támogatott foglalkoztatás modellprogram tapasztalatai alapján a következő statisztikai adattal jellemezhetnénk. A két intézmény általi első megkeresésre nem elutasítással válaszoló munkáltatók száma a megkeresettek 1/7-ed része. Azaz minden hetedik volt nyitott oly mértékig, hogy meghallgassa a munkatárs, illetve a kliens szándékát, kérdéseit. Hozzávetőlegesen 350–400 megkeresés 28 esetben vezetett együttműködési kapcsolathoz. Gyakorlati céllal, munkapróbák színteréül szolgáló munkahelyek (alkalmazás, fizetség, felelősségvállalás nélkül) keresése nagyságrendekkel nagyobb arányban valósult meg pozitív eredménnyel.

Az elutasítások leggyakoribb formái, okai:

- a) a megváltozott munkaképesség közlésekor elutasít, vagy elhatárolódik a státusz ténye miatt,
- b) kezdetben együttműködőnek mutatkozik, konkrétumok elhangzásakor kifogásokat keres,
- c) előítéletek, nem tartják teljes értékű munkavállalónak, kiszámíthatatlannak tartják őket, – negatív sztereotípiák,
- d) felelősségi, munkavédelmi okokra hivatkozva utasít el,
- e) szakmai titoktartásra való képtelenség,
- f) plusz adminisztratív és egyéb terheket feltételeznek,
- g) esetleges feszültség a jövőbeli ép munkavállalók és a megváltozott munkaképességű dolgozó között (bér, presztízs).

Pozitív válasz esetén az alkalmazásba kerülő munkavállaló megítélése az alkalmazás során még pozitívabbá vált, az elutasítás említett okai egy alkalommal sem kerültek előtérbe. Ha a munkáltató megtapasztalta a munkavállaló készségeit, teljesítményét, akkor a későbbiek során hajlandó volt alkalmazkodni is a munkavállaló speciális szükségleteihez. Az elutasítás hátterében a tájékozatlanság és a társadalomba berögződött idegenkedés, tartózkodás áll.

## **A CÉLCSOPORT FELKÉSZÜLTSEGE, FOGLALKOZTATHATÓSÁGA ÉS AZ EGYENLŐ ESÉLYŰ HOZZÁFÉRÉS**

A szociális foglalkoztatás szociális szolgáltatáshoz (nappali ellátás) és szakosított ellátási formákhoz (ápolást-gondozást nyújtó, rehabilitációs, átmeneti elhelyezést nyújtó intézményekhez) kötött szolgáltatás. Ebben a struktúrában alapvetően nem a célcsoport felkészültsége és foglalkoztathatósága határozza meg

a célcsoport megvalósult foglalkoztatását. Tekintettel arra, hogy a célcsoport tömeges foglalkoztatása intézményi keretek közt valósul meg, a munkaerőpiaci szolgáltatásokhoz való hozzáférés első küszöbét nem a képességek jelentik, hanem az, hogy ki részesül intézményi ellátásban. Mint feljebb már leírtuk, ennek oka a humán szolgáltatást végző civil intézmények kis száma és a munkaügyi központok felkészületlensége, kapacitáshiánya legalább is e célcsoportra vonatkozóan.

Azoknak a fogyatékossgal élő embereknek az esetében, akik intézményi ellátást kívánnak igénybe venni, elsősorban meg kell felelniük a rászorultsági feltételeknek. Második lépcsőként ahhoz, hogy az intézményben hozzájusson a szociális foglalkoztatáshoz, olyan intézménybe kell kerülniük, amelyik a szociális foglalkoztatást, illetve a humán szolgáltatásokat beépítette struktúrájába, illetve a szakértői bizottság által kiadott szakvélemény szerint alkalmas erre. Ezek között az intézmények között igen nagy a szociális foglalkoztatásban részesülők száma, de a nyílt munkaerőpiacon elhelyezkedők száma kicsi. Feltételezhetően ennek elsősorban nem a kliensek alkalmatlansága az oka, hanem maga a szolgáltatási szerkezet és az érdekelleték, illetve a negatív motivációk minden oldalról. Nem állítjuk, hogy minden szociális foglalkoztatásban részesülő, de még azt sem, hogy minden fejlesztő, felkészítő szolgáltatásban részesülő ember alkalmas a nyílt munkaerőpiacon való megfelelésre, de azt igen, hogy a jelenlegi statisztikai adatoknál többen, illetve az otthonukban élők közül is nagyon sokan.

Jelenleg a bentlakásos intézményben ellátottak száma 85 283 fő a KSH 1993–2007-ig terjedő idősoros adatai alapján. Ebből pszichiátriai ellátásban részesülők száma 8153 fő, a fogyatékosellátásban részesülők száma 16 457 fő, szenvedélybetegek otthonában ellátottak száma 2176 fő, idősellátásban részesülők száma 50 903 fő. Fogyatékosok nappali intézményében a KSH 2006. évi adatai alapján 3108 fő az ellátottak száma.<sup>14</sup> Ebből a gyámhivatalok 2007. évi beszámolója szerint 8 768 fő<sup>15</sup>, az országos férőhelyfigyelő rendszer 2007 II. félévi adatai szerint 7364 ember vett részt szociális foglalkoztatásban.<sup>16</sup> Az eltérés – 1404 fő – nem tűnik túl nagy számnak országos szinten, ugyanakkor figyelembe véve, hogy ez a szám magasabb, mint a 2007-ben fogyatékosellátást nyújtó szociális intézményben ellátottak számának több mint 8%-a, akkor már elég magasnak tűnik, esetlegesen szignifikanciaproblémát is felvethet. A külső munkahelyen foglalkoztatottak száma 191 fő<sup>17</sup>. Ebből le le-

14 KSH.hu

15 ÁFSZ: FSZH: Rehabilitációs és Szociális Igazgatóság: Szociális Főosztály: Tájékoztató a szociális intézményeken belüli foglalkoztatás helyzetéről

16 ÁFSZ: FSZH: Rehabilitációs és Szociális Igazgatóság: Szociális Főosztály: Tájékoztató a szociális intézményeken belüli foglalkoztatás helyzetéről

17 ÁFSZ: FSZH: Rehabilitációs és Szociális Igazgatóság: Szociális Főosztály: Tájékoztató a szociális intézményeken belüli foglalkoztatás helyzetéről. Ugyanakkor az is tény, hogy nincs adatunk arról, hogy a külső munkahelyen dolgozók között hány főt foglalkoztatnak védett munkahelyen, és hányat a nyílt munkaerőpiacon. Továbbá a már fent leírt érdekelletét és negatív motiváció lehet olyan erős a tendenciák alapján, hogy ne lehessen ebből az adatból megítélni a valós alkalmasságot.

hetne vonni azt a következtetést, hogy az intézményi ellátottak nagy arányban alkalmasak a szociális foglalkoztatásra, de igen kis számban képesek külső munkahelyen megfelelni az elvárásoknak. Ugyanakkor ezzel ellentmondó adat, hogy az ITF-ben részt vevő (36 fő) kliensek közül 18-an helyezkedett el a nyílt munkaerőpiacon.

Tekintettel arra, hogy a szociális foglalkoztatás más ellátáshoz kötött szolgáltatás, a hozzájárulás nem a munkaképesség mértékétől függ, hanem az intézményi rászorultsági rendszer feltételeinek teljesülésétől. E feltételek vizsgálata viszont általában célzottan nem tér ki a foglalkoztathatóság, a munkavégző képesség felmérésére, tehát ez csak akkor derül ki, ha az intézményi jogviszony létrejött. Rehabilitációs intézmény esetén a felmérés tartalmaz ugyan munkaképesség-vizsgálatot, de az intézmény nem feltétlenül végez szociális foglalkoztatást, illetve nyílt munkaerőpiacra való felkészítést.

## TÁMOGATÁS

Mint ahogy azt az előző fejezetben is leírtuk, a szociális foglalkoztatás szociális szolgáltatáshoz és szakosított ellátási formákhoz kötött szolgáltatás.

A szociális foglalkoztatás finanszírozása nem normatív jellegű, hanem a Szociális és Munkaügyi Minisztérium alfejezetéből támogatott. Ennek előnye elsősorban az önkormányzati fenntartású intézmények számára mutatkozik, mivel ezt az összeget az önkormányzatoknak a foglalkoztatás finanszírozására kell szánniuk.

### 1. TÁBLÁZAT

112/2006. (V. 12.) KORMÁNYRENDELET 2. SZ. MELLÉKLETE  
A SZOCIÁLIS FOGLALKOZTATÁSI TÁMOGATÁS 2008. ÉVI ÖSSZEGÉRŐL.

	A támogatás összege				
	4 órás	5 órás	6 órás	7 órás	8 órás
	munkaidő-beosztásban történő foglalkoztatás esetén (Ft)				
Munkarehabilitáció	2000	2200	2450		
Fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás	3300	3850	4400	4950	5500

Munkarehabilitációs foglalkoztatást csak az intézmény kínálhat, a fejlesztő, felkészítő foglalkoztatás külső foglalkoztató bevonásával is megvalósítható. Ha a foglalkoztatás külső foglalkoztató bevonásával történik, akkor az adminisztrációs teher és a fejlesztő munka egy része így is az intézményt terheli. A jogszabály szerint a támogatás a végzett feladatok arányában az intézmény és a külső foglalkoztató közt megosztható (és ennek közlését az engedélyeztetési eljárás során meg is követelik), de ennél konkrétabb szabály nélkül a bevétel megosztása a két fél egyezségén múlik, s ez feszültség forrása is lehet.

A nyílt munkaerő-piacra való felkészítés a fejlesztő felkészítő foglalkoztatás támogatásából finanszírozható ugyan, de ez gyakorlatilag nem kivitelezhető. Elmondható, hogy ez a támogatás a kihelyezés elérésére nem elegendő. Jelen-



leg kizárólag pályázati bevételekből finanszírozható. Emiatt esetleges, kiszámíthatatlan.

## **Személyre szabott szolgáltatások**

Ha egy megváltozott munkaképességű, szociális intézményi ellátást igénybe vevő személyt regisztrált álláskeresőként nyilvántart a munkaügyi központ, akkor elvileg igénybe veheti annak rehabilitációs szolgáltatásait. Ez tartalmazza érdeklődése, motivációja, képességei felmérését, valamint tanácsadói, mentori segítségnyújtás folyamatát. A gyakorlatban ez igen ritkán fordul elő, többségében a regisztráción, majd az álláskeresői támogatás igénylésén túl nem terjed a munkát vállalni szándékozó ember, illetve az ellátó intézmény igénye. Elvi síkon továbbgondolva számos pozitív hozadékkal járhatna, ha külső, professzionális munkaerő-piaci ismeretekkel rendelkező humánszolgáltató végezné a nyílt munkaerőpiacra segítséget célzó csoportunk esetében. Például ennek során a kliens, és az intézmény kapcsolati hálójában is bővülne, s az utóbbi jelentős mértékű személyi és anyagi terhektől mentesülne.

Ugyanakkor a kliens képességeit, kulcskompetenciáit, szociális helyzetét, az intézményi életforma okozta hátrányokat illetően, valamint fejlesztésének lehetőségeit tekintve az intézmény rendelkezik professzionális tudással, ami nem nélkülözhető a folyamatban. Az intézmény alapfeladatai közé tartozik az ellátást igénylő emberek szükségleteinek, kulcskompetenciájának felmérése, a kitűzött célok elérésének érdekében egyéni fejlesztő programok kidolgozása, a személyre szabott segítség. A nyílt munkaerőpiacon való elhelyezkedés az ellátást igénybe vevő emberek számára kitűzhető célt teljesebbé teszi, ami számos, a cél elérése érdekében megvalósítandó feladatot, feladatrendszert határoz meg, amit külső szolgáltató csak teammunkában tud megvalósítani az intézmény szakembereivel.

## **Minősítés, rehabilitáció**

2008. június 30-ig a szociális intézményben élő, vagy nappali ellátást igénybe vevő személy szociális foglalkoztatás keretében történő foglalkoztathatóságát egyetlen alapvető szakértői vélemény határozta meg, a rehabilitációs alkalmassági vizsgálatról szóló, amit a megyei módszertani intézmények által összehívott szakértői bizottságok adtak ki. Pozitívumként értékelhető, hogy ez a szakértői vélemény az ellátott ember korábbi vizsgálatainak, felméréseinek, egyéni fejlesztési-, foglalkoztatási terveinek, illetve rehabilitációs programjainak eredményeire támaszkodott, a véleményt az intézmény készítette elő, ennek megfelelően jellemzően közvetett vizsgálattal történt. A szakvélemény tartalmazta a foglalkoztatott nevét, lakcímét, a vizsgálat helyét, idejét, módszerét, a vizsgáló szakértők felsorolását, valamint a véleményt az ellátást igénylő ember rehabilitálhatóságáról, állapotértékeléséről, az ellátást igénybe vevő ember képességeiről, készségeiről, munkavégzésre, foglalkoztatásra való alkalmasságáról. Javas-

latot tett a foglalkoztatási formára, valamint esetleg megfogalmazott különvéleményt. A vizsgálatot az intézményvezető kérte. E vizsgálat nem támaszkodott korábban végzett munkaképesség-csökkenés mértékét illetve fogyatékoság (rokkantság) mértékét megállapító OOSZI-, vagy ORSZI-szakértői véleményre, vagy foglalkoztatás-egészségügyi alkalmassági vizsgálat eredményére.

Korábbi reprezentatív felmérések adatai alapján az intézmények közepes, illetve jó szakmai színvonalúnak ítélték a módszertani osztályok által összehívott szakértői bizottságok tevékenységét. Probléma volt az egy ellátottra jutó igen szűk időkeret<sup>18</sup>, ami a nagyszámú igényből, és a finanszírozási nehézségekből következett. Az utóbbi ok vezetett a vizsgálatok évi 1-2 alkalommal történő megszervezéséhez, s ez a foglalkoztatás lehetőségére váró ellátott emberek számára igen kedvezőtlen tényező volt.

A 92/2008. (IV. 23.) kormányrendelet szerint 2008. július 1-jétől 2009. július 1-jéig a Regionális Módszertani Intézmények (ezt követően a regionális ORSZI-kirendeltségek) hatáskörébe tartozik a rehabilitációs alkalmassági vizsgálatok lebonyolítása. Míg korábban az ellátó, illetve a foglalkoztató intézmények által készített elővizsgálati anyagot, valamint az egyéni fejlesztések elért eredményeit a legmesszebbmenőkig figyelembe vette a szakértői vélemény, addig az új rendszer szerint elvárt dokumentáció hangsúlyosan egészségügyi, kezelőorvosi dokumentáció alapján állapítja meg az illető orvosi, foglalkoztatási rehabilitációját, illetve tartós foglalkoztatását. E vizsgálat korábbi, OOSZI által végzett szakértői vélemények valamelyikének meglétéről is nyilatkoztatja a kezelőorvos. A szociális munkás által kitöltendő adatok kvantitatív módon kérdeznak pedagógiai vagy szociális előzményeket, életutat érintő kérdéseket, kvalitatív információk közlésére nem adnak lehetőséget.

Mivel az egészségügyi állapotra vonatkozó pontok informatívabbak, várható, hogy hangsúlyosan ez fog dominálni a munkaforma megválasztásánál. Magának az adatlapnak a kezelőorvoshoz való eljuttatása is problematikus. Mindezek mellett az adatlap – ahogy már fentebb írtuk – nem veszi figyelembe az intézmény javaslatát, illetve nem tart igényt azokra az információkra, amiket az intézmény már felmért, megszerzett.

Megállapítható, hogy sem az ORSZI-vizsgálat, sem a rehabilitációs alkalmassági vizsgálat önmagában nem ad támpontot az egyes foglalkoztatási forma megválasztására, ha a foglalkoztatott egyéni fejlesztési tervét kidolgozó, illetve az abban közreműködő személyek véleménye megfelelő hangsúllyal figyelembe nem vették.

A munkaerő-piaci szolgáltató szervezetek, valamint azok az intézmények, amelyek az általuk alkalmazott szolgáltatás elemeként, meghatározott módszertan szerint mérik fel a nyílt munkaerő-piacon munkát vállalni szándékozó személyt. Ebben hangsúlyosak a foglalkoztatott ember orvosi anamnézise, életútelemzése, szociális helyzete, jelenlegi egészségügyi és pszichés állapota, kognitív képességei, önkiszolgálási-, szociális-, kommunikációs- és munkakész-

18 CivilArt Alapítvány: Záró tanulmány a Szociális Foglalkoztatásról.

ségének, motivációjának felmérése, értékelése. Mindez teammunkában elvégezve bőven ad információt egyéni stratégia, ha úgy teszik prognózis elkészítéséhez a normál munkahelyre való kihelyezés vonatkozásában.

## Finanszírozás

A szociális foglalkoztatás engedélyezéséről és a szociális foglalkoztatási támogatásról a 112/2006. (V. 12.) kormányrendelet rendelkezik. A nyílt munkaerőpiacra történő felkészítés a fejlesztő, felkészítő foglalkoztatás részét képezi. Ebből következően ennek finanszírozása a fejlesztő felkészítő foglalkoztatáshoz adott támogatásból kellene megoldani. A személyi- és a tárgyi feltételek tekintetében már előbb leírtuk az ezzel kapcsolatos szabályozás hiányosságait, de ezeknek az előírásoknak a követése mellett a következő anyagi lehetőségek állnak rendelkezésre a nyílt munkaerőpiacra történő felkészítéshez. Példánkban egy 6 órás foglalkoztatásban részt vevő kliens támogatásából indulunk ki egy hónapra vetítve.

2. TÁBLÁZAT

Bevétel	Kiadás					Amire még kellene
támogatás	munkabér	járadék	foglalkoztatást segítő	foglalkoztatási koordinátor	rezszi, eszközök, adminisztráció	Mentor, munkaerő-piaci segítő
92 400	51 750	16 560	10 000	5 000	9 090	

A bevétel a foglalkoztatási támogatás. A szociális foglalkoztatás során az egyéb bevételek mértéke elhanyagolható, de a legfőbb probléma, hogy nem kiszámítható. Sok esetben a foglalkoztatás során nem is effektív termelő tevékenység történik, hisz egyrészt a készségek fejlesztéséről is szól már a felkészítés, másrészt ha például az intézmény tevékenységi körén belül végzett foglalkoztatásról van szó (mosoda, konyha stb.) akkor ott megtermelt, eladható termék nem keletkezik.

A munkabér és annak járuléka a bevétel 74%-át jelentik (közel 70 ezer Ft-ot, ami az adható minimum). További kalkulálható kiadás a foglalkoztatási segítő és a foglalkoztatási koordinátor létszámarányos bére, ami az összes járulékot és adóterhet figyelembe véve 1 foglalkoztatott esetében 15 ezer Ft-ra kalkulálható. A foglalkoztatási koordinátor esetében a minimum 30 fő foglalkoztatottat vettük alapul. Minél kisebb létszámú egy szolgáltatás, annál nagyobb eséllyel lehet a személyre szabott ellátást kínálni, de ebből a példából is látszik, hogy a finanszírozás szempontjából mindig a nagyobb létszám preferált.

A fenti példában eddig az egy főre kapott támogatás több mint 90%-át elköltöttük már (83 310 Ft), így a rezsire, eszköz és anyag beszerzésére, adminisztrációs költségekre maradó pénz nem éri el a havi 10 e Ft-ot sem. Kérdés, hogy



miből lehet finanszírozni egy jól kvalifikált képzett mentor alkalmazását, aki nélkül a kihelyezés nem valósítható meg? A foglalkoztatássegítők egyrészt a képesítési előírások miatt nem biztos, hogy alkalmasak a feladatra, másrészt a folyó munkák mellől nehezen mozdíthatók el, hiszen egyszerre 15 ember munkáját kell koordinálni. További költségek a munkahelyi gyakorlatok és fejlesztések járulékos költségei.

Az IMHGY és az ITF modellprogramok tapasztalatai szerint, egy, a szociális foglalkoztatásban munkatapasztalattal rendelkező ember felkészítése és elhelyezkedése a nyílt munkaerőpiacon átlagosan 5-6 hónapot vesz igénybe intenzív fejlesztési program alkalmazásával. Egy mentor egyszerre 5 embert tud segíteni, ha 5-ük fejlesztési programjai ütemezve vannak és nincsenek ugyanabban a fázisban. Ha elfogadjuk, hogy a mentori tevékenységhez a főiskolai végzettség elengedhetetlen, akkor a bértábla F3 kategóriáját figyelembe véve az egy segítettre jutó mentori költség havi több mint 40 000 Ft<sup>19</sup>. (130 845 Ft alapbér, 24 000 Ft pótlék, és a munkáltatói terhek 49 550 Ft-ja).

Az intézménynek elsősorban pályázatok útján van lehetősége finanszírozni a nyílt munkaerőpiacra való kihelyezést, mivel saját forrásai korlátozottak. E tevékenység teljes egészében nem építhető be az intézményben folyó mentálhigiénés munkába, de feltétlenül arra épül. Az intézményben folyó mentálhigiénés munka eleve korlátozott az egy segítőre jutó segített létszám (12–17 fő) miatt. Eleve kizárt az a koncepció, hogy a szociális szolgáltatások létszám-normájának emelésével oldódjon meg a probléma, hisz az állami normatíva és a térítésszám-bevétel az egyes ellátástípusok tekintetében a költségek 27–87%-át fedezi csak, legalábbis a civil szolgáltatók esetében<sup>20</sup>.

19 E fejezet számításai során a bér költségeiben az EHO nincs kalkulálva.

20 Kézenfogva Alapítvány, CÉHÁLÓZAT 2007: Az ellátottak ennél többet érnek! Állásfoglalás és javaslatok a fogyatékosok valamint a pszichiátriai és a szenvedélybetegek részére nyújtott civil fenntartású szociális szolgáltatások helyzetének javítására.

## A szociális foglalkoztatás hatályos jogszabályok szerinti leírása és a szabályok alkalmazása, hasznos információk

Ez a fejezet a Kézenfogva Alapítvány által összeállított információs anyag alapján készült. Indokolt esetben az internetes felületen közzétett szöveget módosítottuk. A folyamatos fejlesztés alatt álló elektronikus kézikönyv az alábbi url-en érhető el:

<http://www.kezenfogva.hu/dolgoz6OK/index.php?q=szocialis-foglalkoztatás>

### Foglalkoztatási formák a szociális intézményekben

#### MUNKATERÁPIA

A *szocioterápiás foglalkozásokat* a személyes gondoskodást kínáló szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételeiről szóló 1/2000. (I. 7.) SzCsM-rendelet (a továbbiakban SzCsM-rendelet) szabályozza. Az SzCsM-rendelet 56. §-ának rendelkezései alapján a szocioterápiás foglalkozások formáit, az ellátást igénybe vevő életkorának és egészségi állapotának, képességeinek megfelelően kell megválasztani, az egyéni gondozási, fejlesztési tervben, illetve rehabilitációs programban megfogalmazott célkitűzésekkel összhangban. A szocioterápiás foglalkozások *formái, különösen a munkaterápia, a terápiás és a készségfejlesztő foglalkozás, a képzési célú foglalkozás tehát nem tartoznak a szorosan vett szociális foglalkoztatási formák közé.*

A munkaterápiában azok az ellátottak vehetnek részt, akik – az sz. 99/B. §-ának (3) bekezdése szerinti szakértői vélemény, ennek hiányában az intézményvezető megítélése szerint – nem alkalmasak a szociális foglalkoztatás keretében történő munkavégzésre. A munkaterápia elsődleges célja a munkaképesség fejlesztése annak érdekében, hogy az ellátott ember alkalmassá váljon a szociális foglalkoztatásban való részvételre.

A munkaterápiára egyebekben a *terápiás és a készségfejlesztő foglalkoztatásra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.*

Az ellátott munkaterápiájára fordítható idő nem érheti el a napi négy órát és a heti húsz órát. A munkaterápiában részt vevő ellátott ember munkaterápiás jutalomban részesíthető. A munkaterápiás jutalom a munkavégzés jellegétől függően differenciált, havi összegét a munkalapon rögzített tevékenység jellege és a munkával töltött idő alapján az intézmény vezetője és a foglalkoztatást vezető szakember határozza meg. Ha az ellátott ember költőpénzben részesül, akkor a költőpénz összege nem csökkenthető a munkaterápiás jutalom összegével.

A munkaterápiás jutalom gyakoriságáról, a jutalomban részesülő személyekről, valamint annak alkalmankénti összegéről a munkaterápiában való részvétel figyelembevételével az intézmény vezetője határoz.

## A szociális foglalkoztatás jogszabályi feltételrendszere

A *szociális foglalkoztatás*: az intézményi jogviszonyban álló személy intézményen belüli foglalkoztatása.

Intézményen belüli: Ettől még a foglalkoztatás helyszíne (fejlesztő, felkészítő foglalkoztatás esetén) lehet az intézmény területén kívül. Ugyanakkor végig az intézmény szakmai programja alapján történik a foglalkoztatás, az esetleges külső foglalkoztatóval az intézménynek megállapodást kell kötnie. A szociális foglalkoztatási engedélyt az intézmény (külső foglalkoztató bevonása esetén a foglalkoztató) kéri meg, ő alkalmazza a segítőket és a foglalkozási koordinátorokat is.

Két fajtáját különböztetjük meg: a *munkarehabilitációt* és a *fejlesztő-felkészítő foglalkoztatást*.

### A munkarehabilitáció

A munkarehabilitációra az *intézményi jogviszony keretében kerül sor*, az ellátott ember (illetve ha az ellátott cselekvőképességet kizáró gondnokság alatt áll, akkor a törvényes képviselője) és az intézmény vezetője közötti megállapodás alapján.

A munkarehabilitáció *szolgálati időre jogosít*, ha az előírt nyugdíjjarulékot megfizetik. *Munkarehabilitációnak minősül különösen az intézmény környezetében végzett kisegítő, kiegészítő jellegű, karbantartással, a külső és a belső környezet rendben tartásával összefüggő feladatok ellátása.*

Foglalkoztatási szempontból jelenleg a súlyos intellektuális figyatékosággal élő emberek, a halmozott fogyatékosággal élő emberek, a krónikus pszichiátriai és szenvedélybetegségben szenvedő emberek vannak a legnagyobb hátrányban, számukra szükséges a reintegrációjuk érdekében biztosítani a folyamatos és eredményt is magában foglaló munkarehabilitációt.

Az ápoló-gondozó otthonokban, illetve lakóotthonokban történő további foglalkoztatás fenntartására azért van szükség, mert az érintett, fogyatékosággal élő és megváltozott munkaképességű személyek munkához, foglalkoztatáshoz való joga, a foglalkoztatásukban elért eddigi eredményei a támogatási rendszer változásai miatt nem sérülhetnek.

### A fejlesztő felkészítő foglalkoztatás

A fejlesztő felkészítő foglalkoztatás a *megváltozott munkaképességű személyek, továbbá az értelmi fogyatékosággal élő emberek egyedi, egyéni munkára képzésében, felkészítésében alkalmazott szociális foglalkoztatási forma*. A fejlesztő felkészítő foglalkoztatás keretében biztosítani kell, hogy a megváltozott munkaképességű személyek elsajátíthassák azt a tudást és technikákat, amelyek fejlesztik a munkaerő-piaci alkalmasságukat. A fejlesztő-felkészítő foglalkoztatásnak arra kell ösztönöznie, hogy minden, a foglalkozási rehabilitációban részt vevő személy olyan foglalkoztatásban részesüljön, ahol a megmaradt képessé-

geit a lehető legjobban tudja hasznosítani, valamint az, hogy a foglalkoztatás révén kialakuljon önálló munkavégző képessége, felkészüljön a nyílt munkaerőpiacon történő önálló munkavégzésre. A fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás a Munka Törvénykönyve szerinti munkaviszony.

#### 4. TÁBLÁZAT

##### A MUNKAREHABILITÁCIÓ ÉS A FEJLESZTŐ FELKÉSZÍTŐ FOGLALKOZTATÁS ÖSSZEHASONLÍTÓ TÁBLÁZATA:

	Munkarehabilitáció	Fejlesztő felkészítő foglalkoztatás
1. A foglalkoztatottak köre (enyhe, súlyos fogyatékossgal élő ember, korlátozó, kizáró gondnokság alatt élő ember)	Elsősorban értelmileg súlyosan sérült, halmozott fogyatékossgal élő emberek, krónikus pszichiátriai és szenvedélybetegséggel élő emberek	Középsúlyos, (esetleg enyhe) intellektuális fogyatékossgal élő emberek, más megváltozott munkaképességű emberek
2. A foglalkoztatás célja	Általános testi és szellemi fejlesztés, a munkakészség fejlesztése, felkészítés a fejlesztő felkészítő foglalkoztatásra	Önálló munkavégző képesség kialakítása, fejlesztése, felkészítés az akkreditált, illetve a nyílt munkaerőpiacra, a termelő tevékenység hangsúlyosabbá válik
3. A kimenet lehetősége	Fejlesztő felkészítő foglalkozás	Akkreditált, illetve nyílt munkaerőpiac
4. Jellemző tevékenységek	Elsősorban az intézmény külső és belső környezetének karbantartása, kisegítő jellegű munkák	Nagyon sokszínű lehet, a piaci igényektől és a résztvevők képességétől függően
5. Külső foglalkoztató bevonása	Nem lehetséges	Lehetséges
6. A foglalkoztatás jellege	Az intézmény és az ellátott ember közti megállapodás alapján	Munkaviszony, a fiatal munkavállalókra vonatkozó garanciális szabályokkal
7. A foglalkoztatás jellege	Napi 4 és 6 óra között, vagy heti 20 és 30 óra között	Legfeljebb napi 8 és heti 40 óra
8. Járulékfizetési kötelezettség	Nincs	Van
9. Betegség, szabadság	Nincs fizetve, csak a ledolgozott napok után jár jövedelem	Van járadék, mint a munkaviszony esetén általában
10. A tárgyi feltételekre vonatkozó követelmények (pl.: felmentés)	2007. december 31-ig felmentés volt a tárgyi követelmények teljesítése alól. (Azoknál a foglalkoztatóknál, amelyek, amelyek 2006 évben engedélyt szereztek.)	Nincs felmentés a tárgyi követelmények teljesítése alól

11. A személyi feltételek (pl.:felmentés)	15 fő foglalkoztatottanként 1 fő segítő, 30 fő foglalkoztatott felett 1 fő foglalkoztatáskoordinátort kell alkalmazni. Annak a foglalkoztatónak, amely 2006-ban szociális foglalkoztatási engedélyt kapot – ha az egyéb jogszabályi feltételeket teljesíti –, 2007. december 31-ig nem kellett foglalkoztatási koordinátort alkalmaznia.	15 fő foglalkoztatottanként 1 fő segítő, 30 fő foglalkoztatott felett 1 fő foglalkoztatáskoordinátort kell alkalmazni. Annak a foglalkoztatónak, amely 2006-ban szociális foglalkoztatási engedélyt kapot – ha az egyéb jogszabályi feltételeket teljesíti –, 2007. december 31-ig nem kellett foglalkoztatási koordinátort alkalmaznia.
---	---	---

## A foglalkoztatás megkezdéséhez szükséges előkészületek

A foglalkoztatás, a szociális foglalkoztatás minisztérium által fenntartott, önkormányzati fenntartású, illetve nem állami, egyházi fenntartású intézményekben valósulhat meg. *A fenntartók alapján alapvető különbségek a foglalkoztatási támogatás folyósítása és elszámolása kapcsán jelentkeznek.*

A foglalkoztatásba vonható ellátottak csoportjai:

- fogyatékossgal élő személyek,
- pszichiátriai betegek,
- szenvedélybetegek,
- hajléktalan személyek.

Jelenleg a *jogszabály lehetővé teszi* a nyugdíjas korú ellátottak bevonását a szociális foglalkoztatásba, *de a jogalkotó szándéka az, hogy az aktív korú ellátottakat foglalkoztassák a szociális foglalkoztatás keretében*, és ne az idős korúakat. Olyan ellátottak bevonása a cél, akiknek a szociális foglalkoztatás hosszú távon perspektívát jelenthet a nyílt munkaerőpiacra történő kijutáshoz. (A szakértői és a rehabilitációs bizottság ezt a szempontot nagyon komolyan veszi, amikor a foglalkoztathatóságról dönt.)

## A GONDNOKSÁG KÉRDÉSE

*A cselekvőképességet korlátozó gondnokság alatt álló emberek a fejlesztő felkészítő és a munkarehabilitációs foglalkoztatásba is bevonhatók, a cselekvőképességet kizáró gondnokság alatt álló személyek azonban csak a rehabilitációs foglalkoztatásba vonhatóak be (ld. korábban).*

A foglalkoztatáshoz szükséges tervek

- egyéni gondozási terv,
- fejlesztési terv,
- a rehabilitációs terv,
- a foglalkoztatás szakmai programja,
- foglalkoztatási terv.

Az intézményi jogviszonyban álló személy intézményen belüli foglalkoztatása az *intézmény foglalkoztatási szakmai programja alapján, az egyéni gondozási, fejlesztési, illetve rehabilitációs tervben foglaltak szerint történik.*

A *foglalkoztatási szakmai program*: A szociális intézmény vezetője az ellátott emberek szociális foglalkoztatása érdekében foglalkoztatási szakmai programot készít.

A foglalkoztatási szakmai program tartalmazza:

- az intézményen belüli foglalkoztatás formáit,
- a szociális foglalkoztatásban részt vevők számát,
- a szociális foglalkoztatás keretében végzett tevékenységeket,
- a tevékenységekhez kapcsolódóan a szükséges személyi, tárgyi feltételeket,
- fejlesztő felkészítő foglalkoztatás esetén a munkafolyamatok betanítására vonatkozó fejlesztő program tematikáját,
- az előállított termék, illetve szolgáltatás értékesítésének tervét,
- a szociális foglalkoztatásban részt vevő személy munkavégzés terén történő továbblépéséhez biztosított lehetőségeket.

*Foglalkoztatási terv*: Az ellátott személy szociális foglalkoztatása az ellátott személy egyéni adottságait figyelembe vevő foglalkoztatási terv alapján történik, a tervet az intézményvezető készíti el.

A foglalkoztatási tervet a rehabilitációs alkalmassági vizsgálatot végző szakértő bizottság szakvéleményének figyelembevételével, a foglalkoztatásban részt vevő személlyel, illetve törvényes képviselőjével egyetértésben kell elkészíteni. (Ld. korábban).

## **A cselekvőképességet korlátozó gondnokság alatt álló emberek**

### **MEGÁLLAPODÁS**

A *munkarehabilitációs foglalkoztatásban a megállapodást* az intézményvezető köti az ellátott személlyel, vagy ha az ellátott személy cselekvőképességet korlátozó vagy cselekvőképességet kizáró gondnokság alatt áll, akkor a gondnokával. Ebben az esetben a szerződést az ellátott ember aláírhatja.

A *munkaszerződést* a fejlesztő felkészítő foglalkoztatás esetén az intézményvezető köti az ellátottal vagy annak gondnokával, határozott időre.

### **INTÉZMÉNYI JOGVISZONYBAN ÁLLÓ SZEMÉLY INTÉZMÉNYEN BELÜLI FOGLALKOZTATÁSA**

Az intézményi jogviszonyban álló személy intézményen belüli foglalkoztatása az *intézmény foglalkoztatási szakmai programja alapján, az egyéni gondozási, fejlesztési, illetve rehabilitációs tervben foglaltak szerint történik.*

A *foglalkoztatási szakmai program*: A szociális intézmény vezetője az ellátott emberek szociális foglalkoztatása érdekében foglalkoztatási szakmai programot készít.



## A foglalkoztatás feltételei, a foglalkoztathatóság vizsgálata

A szakértői és a rehabilitációs bizottság *javaslatot tesz* az intézményvezetőnek az ellátott ember foglalkoztathatóságára, ennek alapján dönt az intézményvezető a foglalkoztatás formájáról. A 92/2008. (IV. 23.) kormányrendelet szerint 2008. július 1-jétől 2009. július 1-jéig a regionális módszertani intézmények (ezt követően a regionális ORSZI-kirendeltségek) hatáskörébe tartozik a rehabilitációs alkalmassági vizsgálatok lebonyolítása. A felülvizsgálat 5 évente kötelező.

*A vizsgálat menete:* A rehabilitációs alkalmassági vizsgálatot végző szakértői bizottság meghallgatja az ellátott személyt, (ha gondnokság alatt áll, akkor a törvényes képviselőjét is), szakértői véleményt állít ki indoklással, azt megküldi a szociális intézmény vezetőjének. A felülvizsgálatra évente kerül sor. Állapotváltozás – ha az ellátott állapota romlik, vagy javul –, illetve a gondnoksági fok megváltozása esetén lehetőség van időközbeni felülvizsgálatra.

A vélemény megállapításai: az ellátott ember alkalmas-e szociális foglalkoztatás keretében történő munkavégzésre, az ellátott ember alkalmassága esetén javaslatot tesz az ellátott munkarehabilitáció, vagy fejlesztő felkészítő foglalkoztatás keretében történő foglalkoztatására.

### A SZAKÉRTŐI VÉLEMÉNYEK SZEREPE A FOGLALKOZTATÁSBAN:

- Ezek alapján dönt az intézményvezető a foglalkoztatási formáról.
- Másolatukat mellékelni kell a foglalkoztatási engedély iránti kérelemhez.
- A foglalkoztatási terv tartalmazza a rehabilitációs alkalmassági vizsgálatot végző szakértői bizottság által javasolt foglalkoztatási formát.

## A szociális foglalkoztatás tárgyi feltételei

A szociális foglalkoztatáshoz követelmény *a jogszabályoknak megfelelő tárgyi feltételek biztosítása.*

A szociális foglalkoztatás tárgyi feltételeit SzCsM—EüM együttes rendelet határozza meg, amely a munkahelyeknek a szervezett munkavégzés során történő kialakítására és használatára terjed ki. (A munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről szóló 3/2002. [II. 8.] SzCsM-EüM-rendelet.) Itt fontos, hogy a munkavédelemről szóló törvény alapján meghatározott munkahely tárgyi feltételeiről van szó (1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről, egységes szerkezetben a végrehajtásáról szóló 5/1993. [XII. 26.] MüM-rendelettel).

Itt külön ki kell emelni, hogy a tárgyi feltételek kialakításánál munkavédelmi szempontból a megváltozott munkaképességű emberek a sérülékeny csoportba tartoznak.

Sérülékeny csoport: az a munkavállalói kategória, amelybe tartozó munkavállalókat testi, lelki adottságaik, állapotuk következtében a munkavégzéssel

összefüggő kockázatok fokozottan fenyegetnek, illetve akik maguk is fokozott kockázatot jelenthetnek munkavégzésük során.

## A szociális foglalkoztatás személyi feltételei

A szociális foglalkoztatás személyi feltételei a *foglalkoztatáskoordinátor* és a *segítő*. Alkalmazásukat illetően követelmény a közalkalmazottként történő alkalmazás, ugyanakkor nem követelmény a teljes munkaidőben történő foglalkoztatás, lehetőség van részmunkaidős foglalkoztatásra. A koordinátort és a segítőket az 1/2000. SZCSM-rendelet által előírt létszámnormán felül kell foglalkoztatni főszabályként, de ha az intézményi létszámon belül megoldható a foglalkoztatás, akkor arra is lehetőség van. A 3/2006. ICSSZEM-rendelet írja elő a kötelezően alkalmazandó létszámot: 15 fő foglalkoztatottanként segítőket kell alkalmazni, 30 fő felett pedig foglalkoztatási koordinátort. (Mind a munkarehabilitációban, mind a fejlesztő felkészítő foglalkoztatásban.)

## A KÉPESÍTÉSI ELŐÍRÁSOK

A foglalkoztatáskoordinátori feladatok ellátását jogszabály jelenleg legalább középfokú gazdasági, közgazdasági, kereskedelmi szakirányú végzettséghez köti. (A foglalkoztatási koordinátorok képzése eddig a Regionális Szociális Forrásközpont [Szombathely] vezetésével indult. Információ: [www.rszfk.hu](http://www.rszfk.hu))

A 112/2006. (V. 12.) kormányrendelet szerint a *segítő bére és annak járulékai elszámolhatóak a foglalkoztatási támogatásból*. A rendelet felsorolja hogy a támogatás összege mire fordítható, ezeken belül ha nincs anyagköltség, közüzemi költség, eszközbeszerzés, akkor a foglalkoztatáskoordinátor bére fizethető a foglalkoztatási támogatásból az így rendelkezésre álló összegből.

A 2006-ban foglalkoztatási engedélyt kapott szervezet részére *tűrelmi időt biztosított a jogszabály 2007. december 31-ig a foglalkoztatási koordinátor alkalmazásának teljesítése alól*. (2008. után ez már kötelező létszámelőírás lett.)

A szociális foglalkoztatásban a foglalkoztatáskoordinátor feladatai:

- koordinálja a szociális intézményen belüli munkavégzést,
- részt vesz a szociális foglalkoztatási engedély iránti kérelem előkészítésében,
- részt vesz a foglalkoztatási szakmai program elkészítésében,
- előkészíti a szociális foglalkoztatási támogatással kapcsolatos igényléseket,
- képviseli a szociális intézményt a foglalkoztatással kapcsolatos ügyekben,
- összesíti a nyilvántartásokat, az elszámolásokat,
- szervezi a reklámot és a marketinget,
- előkészíti a termék vagy a szolgáltatás értékesítési tervét,
- kapcsolatot tart a beszállítókkal,
- előkészíti a foglalkoztatott ember munkaerőpiacra történő kivezetését,
- javaslatot tesz az intézményen belüli és az intézményen kívüli foglalkoztatás formáira.

## ENGEDÉLYEZTETÉS

A szociális foglalkoztatási engedéllyel kapcsolatos hatósági eljárásban első fokon a szociális intézmény székhelye szerint illetékes megyei, fővárosi szociális és gyámhivatal jár el.

A szociális foglalkoztatási engedély iránti kérelmet a *foglalkoztató* – ha van, akkor a *külső foglalkoztató* – nyújtja be a megyei szociális és gyámhivatalhoz. A kérelmet *foglalkoztatási formánként és telephelyenként külön* kell benyújtani.

## A KÉRELEM TARTALMA, MELLÉKLETEK

A szociális foglalkoztatás iránti kérelem tartalmazza a foglalkoztatni kívánt személyek számát, az engedélyeztetni kívánt foglalkoztatási forma megjelölését, a foglalkoztatás keretében végezni kívánt tevékenységet.

A kérelemhez mellékelni kell:

- a foglalkoztatni kívánt személyekre vonatkozó, az szt. 99/B. § (3) bekezdés szerinti szakértői vélemények másolatát;
- foglalkoztatási szakmai programot;
- a szociális intézmény fenntartójának a szociális foglalkoztatáshoz történő hozzájárulását;
- külső foglalkoztató esetén:
  - ha természetes személy, akkor a vállalkozói engedély hiteles másolatát,
  - ha jogi személyiségű gazdálkodó szervezet vagy jogi személyiséggel nem rendelkező gazdasági társaság, akkor az egy hónapnál nem régebbi cégkivonatát,
  - ha társadalmi szervezet, egyházi jogi személy, alapítvány vagy közalapítvány, akkor a bírósági nyilvántartásba bejegyzett hatályos adatairól kiadott, egy hónapnál nem régebbi kivonatot,
  - ha állami fenntartású intézmény vagy más költségvetési szerv, akkor az alapító okirat másolatát;
- nyilatkozatot a külön jogszabályban megkövetelt személyi és tárgyi feltételek teljesítéséről;
- külső foglalkoztató esetén a foglalkoztatásra irányuló megállapodást;
- a foglalkoztatás helyére vonatkozó munkavédelmi, tűzvédelmi, balesetvédelmi szabályzatokat;
- a külső foglalkoztató, illetve a fenntartó írásbeli hozzájárulását a köztartozással kapcsolatos adóhatósági igazolás beszerzéséhez;
- a foglalkoztató által megkötött általános felelősségbiztosítást (amely a munkavégzés során harmadik személynek okozott káreseményre vonatkozóan a dologi és a testi épségben bekövetkezett kárra terjed ki);
- a foglalkoztató által megkötött munkaadói felelősségbiztosítási szerződést (ami a foglalkoztató felelőssége esetén a munkahelyi balesetekre terjed ki).

A kérelem mellékleteként kell csatolni állami fenntartású intézmény vagy más költségvetési szerv esetén az alapító okirat másolatát is. Ha az alapító okirat tartalmazza a vállalkozási tevékenységet, akkor nem kell a szociális foglalkoztatás miatt külön módosítani azt. Kétféle felelősségbiztosítási szerződést is csatolni kell mellékletként, mindez állami fenntartású intézmény esetében is szükséges: a foglalkoztató által megkötött általános felelősségbiztosítást és a foglalkoztató által megkötött munkaadói felelősségbiztosítási szerződést. Javasolt a működési engedély kiadása előtt havi díj megfizetésével rendezni a felelősségbiztosítást és annak igazolását, továbbá a felelősségbiztosítási szerződés megkötését igazoló okiratot csatolni.

### SZAKHATÓSÁGI ÁLLÁSFOGLALÁSOK

A szociális foglalkoztatás iránti kérelem elbírálásához szakhatósági véleményekre van szükség, amiket a megyei szociális és gyámhivatal szerez be a szociális intézmény székhelye, telephelye szerint illetékes szervektől:

- Az Állami Népegészségügyi és Tisztiorvosi Szolgálat városi, fővárosi kerületi intézetének a foglalkoztatás helyszínére vonatkozó közegészségügyi követelményeit.
- A tűzoltó-parancsnokságnak a foglalkoztatás helyszínére vonatkozó tűzvédelmi előírásait.
- Az építésügyi hatóságnak a foglalkoztatás helyszínére vonatkozó építéshatósági követelmények teljesítését igazoló szakhatósági állásfoglalását.
- Az adóhatóság igazolását arról, hogy a külső foglalkoztatónak, illetve a fenntartónak lejárt köztartozása nincsen.
- A telepengedély-köteles tevékenységek esetén az önkormányzat jegyzőjétől a telepengedélyt.

### MEGÁLLAPODÁS KÜLSŐ FOGLALKOZTATÓVAL

*Csak fejlesztő felkészítő foglalkoztatás esetén van lehetőség külső foglalkoztató bevonására. (Munkarehabilitációs foglalkoztatás esetén erre nincs lehetőség). Jogszabály rögzíti, hogy mit értünk foglalkoztató alatt a fejlesztő felkészítő, illetőleg a munkarehabilitációs foglalkoztatás esetén. A fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás esetében a jogszabályi definíció szerint a foglalkoztató: az intézményi foglalkoztató, vagy a szociális intézménnyel, illetve a fenntartóval az ellátottak szociális foglalkoztatására megállapodást kötött személy, szervezet.*

*A külső foglalkoztatóval a szociális intézménynek megállapodást kell kötnie. A megállapodásban rögzíteni kell a két fél hatás- és kompetenciaköreit és a finanszírozási források megosztását.*

A számfejtési feladatokat annak az intézménynek kell végeznie, amely a szociális foglalkoztatásra engedélyt kapott. Ha fejlesztő felkészítő foglalkoztatás esetén külső foglalkoztató végzi a foglalkoztatást, a szociális intézmény és a külső foglalkoztató közötti megállapodásban rögzíteni kell a szociális foglal-

koztatási támogatás elszámolási rendjét, a felhasználásával kapcsolatos dokumentumok vezetésének szabályait, az adatszolgáltatás rendjét, az adatok rendelkezésre bocsátásának szabályait a 112/2006. kormányrendelet alapján. A külső foglalkoztatóval kötött megállapodás jelentősége igen nagy abból a szempontból, hogy abban az esetben, ha a szociális intézmény és a foglalkoztató közötti, szociális foglalkoztatásra irányuló megállapodás megszűnik, akkor a szociális és gyámhivatal az engedélyt visszavonja.

A megállapodás az alábbiakat kötelezően tartalmazza 112/2006. kormányrendelet alapján:

1. a foglalkoztató nevét, székhelyét,
2. szükség esetén a tevékenység végzésére jogosító hatósági engedélyt vagy a szakképzettséget igazoló irat adatait,
3. külön jogszabály szerint a külső foglalkoztató nyilatkozatát arról, hogy lejárt köztartozása nincs,
4. a foglalkoztató nyilatkozatát a számlaszámáról, illetve a megállapodás megkötéséhez szükséges egyéb adatokról,
5. a szociális foglalkoztatás formáját, a foglalkoztatásban részt vevők számát, a foglalkoztatás helyét,
6. a foglalkoztatással kapcsolatosan az intézmény tájékoztatásának formáját, módját, körét, az intézmény vezetőjének jogosítványait,
7. a külön jogszabály szerinti foglalkoztatási szakmai programot és foglalkoztatási tervet,
8. a szociális foglalkoztatási támogatás elszámolási rendjét, a felhasználásával kapcsolatos dokumentumok vezetésének szabályait, az adatszolgáltatás rendjét, az adatok rendelkezésre bocsátásának szabályait,
9. a szociális foglalkoztatási támogatás összegét, átutalásának módját, időpontját, elszámolásának szabályait,
10. a foglalkoztatással kapcsolatos költségek viselésének szabályait,
11. a szerződő felek közötti felelősségi szabályok meghatározását,
12. a vitás kérdések rendezésének eljárási szabályait,
13. szerződésszegés esetén a kártérítés mértékére vonatkozó megállapodást,
14. a megállapodás felmondásának szabályait, a felmondás határidejét.

A fentiek alapján látható, hogy a jogszabály széles körű lehetőséget biztosít a feleknek arra, hogy a foglalkoztatás tartalmát kölcsönös megállapodással határozzák meg.

### A TELEPENGEDÉLY JELENTŐSÉGE

A telephely-engedély *tevékenységhez kötött engedély*. (Nem minden tevékenység telepengedély-köteles, azt mindig meg kell vizsgálnia a szervezetnek már az engedélyeztetés előtt, hogy az általa folytatni kívánt tevékenység telepengedély-köteles-e.)

*Ha telepengedély-köteles a tevékenység*, amelyet az intézmény a foglalkoztatottak révén el kíván látni, akkor a megyei szociális és gyámhivatal *beszerzi* a

szociális intézmény székhelye, telephelye szerint illetékes települési, illetve fővárosi kerületi *önkormányzat jegyzőjétől a telepengedélyt.*

A telepengedély-köteles tevékenységekhez jogszabályi követelmény, hogy a jogszabályi előírásoknak megfeleljen a foglalkoztatás helye (pl.: műhely), ha nem felel meg, akkor alkalmassá kell tenni, vagy más tevékenységet kell választani, amihez nem kell telephely-engedély.

A telepengedély alapján gyakorolható ipari és szolgáltató tevékenységekről, valamint a telepengedélyezés rendjéről a *80/1999. (VI. 11.) kormányrendelet* szól.

## A FOGLALKOZTATÁS

### A körülményekben történő változások bejelentése:

Csak olyan változásokat kell bejelenteni, amelyek a szociális foglalkoztatási engedély alapjául szolgáló körülményekben következnek be. Ekkor a bejelentés úgy történik, hogy a változást tanúsító dokumentumokat meg kell küldeni a megyei szociális és gyámhivatalnak. Ezt az intézményi foglalkoztató közvetlenül köteles megküldeni, a külső foglalkoztató pedig a szociális intézmény útján, a változást követő tizenöt napon belül.

### A szociális foglalkoztatási engedély módosítása:

Akkor kell benyújtani a foglalkoztatónak a szociális foglalkoztatási engedély módosítása iránti kérelmét, ha neve vagy székhelye megváltozik.

### A szociális foglalkoztatási engedélyt ismételt kérelmezése:

Akkor kell a szociális foglalkoztatási engedélyt ismételten kérelmezni, ha

- a foglalkoztató személye megváltozik, vagy
- a foglalkoztatás helyszínéül más épület, épületrészt kíván használni, vagy
- a foglalkoztatni kívánt személyek száma az engedélyezett létszámot meghaladja, vagy
- a foglalkoztatási formát meg kívánja változtatni.

A szociális foglalkoztatási engedély ismételt kérelmezése esetén csak a megváltozott körülményekkel kapcsolatos dokumentumokat kell mellékelni. Fontos tudni, hogy a maximális létszámra célszerű az engedélyt kérni, hogy ne kelljen később a létszám emelkedése miatt a foglalkoztatási engedélyt ismét kérelmezni.

### Ellenőrzés:

- A működés ellenőrzése: A szociális foglalkoztatást a megyei szociális és gyámhivatal ellenőrzi, évente legalább egy alkalommal. (Az ellenőrzésről készült jegyzőkönyvet megküldi a szociális intézménynek és az intézmény fenntartójának, továbbá a Magyar Államkincstár illetékes területi igazgatósá-



gának, a fővárosban és Pest megyében a budapesti és Pest megyei regionális igazgatóságnak).

- A munkavédelmi, a munkabiztonsági, a munkaügyi szabályok betartásának ellenőrzése: A munkavédelmi, a munkabiztonsági szabályok, valamint fejlesztő felkészítő foglalkoztatás esetén a munkaügyi szabályok betartását az Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség területi felügyelősége ellenőrzi évente legalább egy alkalommal. (Az ellenőrzésről készült jegyzőkönyvet megküldi a megyei szociális és gyámhivatal részére).
- Az ellenőrzés szankciói ha a megyei szociális és gyámhivatal az ellenőrzés során hiányosságot észlel:
  - o felhívja a foglalkoztatót a hiányosságok pótlására és erre határidőt tűz ki, vagy
  - o a foglalkoztatóval hatósági szerződést köthet az ügy – az ellátott emberek, az ellátási érdek és a szociális intézmény, valamint a külső foglalkoztató szempontjából is – előnyös rendezése érdekében a hiányosságok megszüntetéséről, illetve
  - o a szociális foglalkoztatási engedélyt visszavonja, és kötelezi a foglalkoztatót a szociális foglalkoztatás azonnali felfüggesztésére, ha a foglalkoztatás az ellátott emberek életét, testi épségét vagy egészségét súlyosan veszélyezteti, illetve ha az ellátott emberek más alkotmányos jogait súlyosan sérti.

#### **Az engedély visszavonásának esetei:**

- a foglalkoztató felhagy a foglalkoztatással,
- a foglalkoztató jogutód nélkül megszűnik,
- az engedély alapjául szolgáló, a szociális intézmény és a foglalkoztató közötti, szociális foglalkoztatásra irányuló megállapodás megszűnik,
- ha a foglalkoztatás az ellátott emberek életét, testi épségét vagy egészségét súlyosan veszélyezteti, illetve ha az ellátott emberek más alkotmányos jogait súlyosan sérti,
- a szakmai ellenőrzés során feltárt hiányosságokat a foglalkoztató a megadott határidőn belül nem számolja fel,
- a foglalkoztató ellen csőd eljárás vagy felszámolási eljárás kezdődik.

### **A szociális foglalkoztatási támogatás**

A szociális foglalkoztatási támogatás a szociális intézmény részére központi költségvetésből – a fenntartó révén – adott támogatás, ami a szociális foglalkoztatás működtetésére biztosít fedezetet.

A szociális foglalkoztatási támogatás felhasználható:

- a munkarehabilitációs díjra (egy munkanapra a ledolgozott munkaórák szerint differenciált),
- a fejlesztő felkészítő foglalkoztatásban a munkabérre és annak járulékaira (egy fizetett napra a ledolgozott munkaórák szerint differenciált),

- a segítők munkabérére és járulékaira,
- a foglalkozási koordinátorok munkabérére és járulékaira,
- anyagköltségre,
- közüzemi költségre,
- adminisztrációs költségre,
- eszközbeszerzésre (kis értékű tárgyi eszközre).

A foglalkoztatott emberek béréhez kapcsolódóan a támogatás minden, a foglalkoztatáshoz kapcsolódó személyi és dologi kiadást magában foglal. (Pl.: Az általános felelősségbiztosítást és a munkaadói biztosítást, a munkába utazás költségét, a telephelyi foglalkoztató bérleti díját stb.)

A jogszabály alapján az intézményvezetőnek az elszámolható költségeken belül van átcsoportosítási lehetősége. (Pl.: ha nincs eszközbeszerzése, akkor az összeget másra is fordíthatja, azon taxatív költségek körén belül, amiket a jogszabály engedélyez.) A foglalkoztatási koordinátor bére nem számít bele a foglalkoztatási támogatásba, de lehetőség nyílhat arra, hogy a koordinátor bérét fedezzék a támogatásból, ha nincsen eszközbeszerzés, nincs közüzemi költség, nincs adminisztrációs költség annyi amennyi kimeríti a támogatás összegét. Ekkor a fennmaradó összegből kifizethető a koordinátor bére.

Az egyes szociális tárgyú rendeletek módosításáról szóló 142/2008 (V. 16.) sz. kormányrendelet módosítja a szociális foglalkoztatás engedélyezéséről és a szociális foglalkoztatási támogatásról szóló 112/2006. (V. 12.) kormányrendeletet. A módosítás szerint a fejlesztő felkészítő foglalkoztatás esetén a támogatás már a betegszabadságra és a táppénzre is fordítható. (A korábbi rendelkezés szerint nem lehetett igényelni a támogatást a betegszabadság idejére.)

A módosítás lényege:

A támogatás a

- munkarehabilitációban az adott munkaidőbeosztásban foglalkoztatott személy által ledolgozott munkanap után,
- fejlesztő felkészítő foglalkoztatásban az adott munkaidőbeosztásban foglalkoztatott személy által ledolgozott munkanap, az általa igénybe vett munkaszüneti nap, az általa igénybe vett, a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 131–132. §-a és 137. §-a szerinti szabadság után vehető igénybe, valamint azon napok után, amelyeken a foglalkoztatott táppénzben részesül.

1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 131. § (1) Az alapszabadság, 132. § (1) a pótszabadság, 137. § (1) A munkavállalót a betegsége miatti keresőképtelenség idejére – ide nem értve a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenséget – naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadság illeti meg.

A Magyar Állam Kincstár végzi a szociális foglalkoztatottak bérszámfejtését, a segítők és a koordinátorok bérszámfejtését pedig az intézmény.

## AZ ELSZÁMOLÁS ADMINISZTRÁCIÓJA

A fenntartó a jogszabályban meghatározott (112/2006. kormányrendelet) mellékletei alapján a tárgyévet követő év január 31-éig köteles elszámolni a foglalkoztatási támogatással. (Az elszámolási kötelezettség elmulasztásának szankciója, hogy az elszámolási kötelezettség teljesítéséig a folyósítást felfüggesztik.)

## A FOLYÓSÍTÁS ADMINISZTRÁCIÓJA

A támogatás folyósításának szabályai eltérőek aszerint, hogy milyen fenntartású az intézmény (önkormányzati fenntartású, minisztérium által fenntartott, nem állami egyházi fenntartású intézmény).

*A főszabály:* A szociális foglalkoztatási támogatást igényelni foglalkoztatási engedély jogerőre emelkedését követő 30 napon belül, már működő szociális foglalkoztatás esetén a tárgyévet megelőző év december 1-jéig éves összesített igénybejelentés benyújtásával lehet a Magyar Államkincstár területi igazgatóságánál. (Ezt a 112/2006. kormányrendelet 3. sz. melléklete tartalmazza.)

A folyósítása a fenntartó révén az igénybejelentés alapján történik. A támogatás folyósítására új szolgáltatás esetén a szociális foglalkoztatási engedély jogerőre emelkedésének napjától, már működő szociális foglalkoztatás esetén a tárgyév január 1-jétől kerül sor, időarányosan, havi ütemezésben a tárgyhó 25. napjáig.

A folyósítás alkalmazkodik az időközben bekövetkezett változásokhoz: A szociális intézmény a fenntartó révén pótlólagos igényt nyújthat be, illetve lemondhat a támogatásról. (Ezt a 112/2006. kormányrendelet 4. számú melléklete tartalmazza.)

*A minisztérium által fenntartott szociális intézményekre vonatkozóan* a folyósítás és az elszámolás tekintetében a szociális intézmény fenntartója helyett a szociális intézményt kell érteni, így az intézmény a támogatást közvetlenül a minisztériumtól igényli és a támogatást közvetlenül a minisztérium folyósítja részére. (Támogatásértékű átadással történik.)

*A nem állami, egyházi fenntartók esetében* a MÁK területi igazgatósága az éves összesített igénybejelentés alapján határozattal dönt:

- a támogatásra való jogosultságról,
- a támogatás megváltoztatása iránti kérelemről,
- az elszámolás elfogadásáról, a többlettámogatási igényről, illetve a visszafizetésről.

A nem állami, egyházi fenntartók esetében igen szigorú szankciókat határoz meg a jogszabály a kamatfizetésre és a visszafizetésre késedelmes elszámolás, illetve fel nem használt támogatás esetén.

### **Szociális foglalkoztatási működési engedély kéréséhez beadandó dokumentumok:**

(A kérelmet a szociális intézmény székhelye, telephelye szerinti illetékes megyei szociális és gyámhivatalhoz kell benyújtani.)

1. Kérelmet a szociális foglalkoztatási engedélyre vonatkozóan.
2. A foglalkoztatni kívánt ellátott emberek rehabilitációs alkalmassági vizsgálata szakvéleményeinek másolatát személyenként.
3. A szociális foglalkoztatás szakmai programját.
4. A szociális intézmény ápolási-gondozási tevékenységére vonatkozó működési engedély másolatát.
5. Az intézmény szervezeti és működési szabályzatát.
6. Nyilatkozatot, hogy a foglalkoztatást maga végzi az intézmény, vagy külső foglalkoztatóval köt szerződést erre vonatkozóan, és hogy a foglalkoztatás jogszabályban megkövetelt személyi és tárgyi feltételeinek megfelel.
7. Ha külső foglalkoztatóval szerződik, akkor az erre vonatkozó megállapodási szerződést.
8. Ha külső foglalkoztatóval szerződik, akkor a foglalkoztatást vállaló szerv engedélyét a végzendő tevékenységről, valamint 30 napnál nem régebbi cégkivonatát, vagy bírósági nyilvántartásba vételéről igazolást, illetve alapító okiratát.
9. A foglalkoztatás megvalósulási helyszínére vonatkozó munkavédelmi, tűzvédelmi szabályzatot.
10. Nyilatkozatot, hogy hozzájárul az intézmény és a külső foglalkoztató, hogy a megyei szociális és gyámhivatal igazolásokat beszerezzen róluk köztartozásokra vonatkozóan.
11. Biztosítóval megkötött felelősségbiztosítást a harmadik személynek okozandó kárra vonatkozóan.
12. Biztosítóval megkötött munkaadói felelősségbiztosítást, amely a munkahelyi balesetekre terjed ki.

## MELLÉKLET

### Az Intézményi munkahelyi gyakorlat program ismertetése

Az Intézményi munkahelyi gyakorlat program (IMHGY) megismertetésének célja, hogy a szociális foglalkoztatás hazai helyzetének megismerése mellett olyan már működő, ugyan általánossá még nem vált, de a gyakorlatban már alkalmazott és sikeres modellel ismertesse meg az érdeklődő szakembereket.

Az IMHGY program egy olyan komplex modell, amely egyrészt magában foglalja a fejlesztő felkészítő foglalkoztatásban részt vevő értelmi sérült emberek számára kínált felkészítő programot, az intézmények felkészülését ellátottjaik valós társadalmi integrálására, széleskörű kapcsolatépítésüket kiemelten a nyílt munkaerő-piaci szereplők irányában, másrészt tartalmazza a munkáltatók felkészülését az értelmi sérült emberek munkahelyi fogadására. Sokrétű szemléltetési folyamatot indít el, amelyben a szakmai oldal a munkáltatói oldallal együtt felismeri a fogyatékossgal élő emberekben rejlő foglalkoztatási lehetőségeket, és perspektívában tudja szemlélni munkavállalói és társadalmi szerepüket.

Tehát az IMHGY program olyan jól felépített és minden oldalról segédanyagokkal, irányelvekkel megtámogatott újszerű modell, amely nemcsak segíti a bentlakásos szociális intézményekben élő, illetve nappali ellátásban részt vevő értelmi sérült személyek társadalmi beilleszkedését, hanem konkrét eszközökkel és természetes módon hozzájárul a sokszínű befogadó társadalom kialakulásához.

#### Az IMHGY komplex program célcsoportja:

Azok a bentlakásos szociális intézmények és nappali ellátást nyújtó intézmények, amelyek ellátotti körében értelmi sérült emberek vannak.

#### Az IMHGY munkára felkészítő programjának résztvevői köre:

Tanulásban illetve értelmileg akadályozott személyek, akik fejlesztő felkészítő foglalkoztatás keretében készülnek fel az intézményen kívüli munkavállalásra.

#### Az IMHGY program célrendszere:

- Az intellektuális fogyatékossgal élő gyakorlók
- munkahelyi tapasztalatot szereznek,
- látóterük bővül,
- különféle munkatípusokat ismernek meg,
- megismerik az önállóságot,
- elsajátítják a társadalmi beilleszkedéshez szükséges kommunikációs és viselkedési elvárásokat,
- képességeiket, korlátaikat a gyakorlatban is megismerik,
- nő önbecsülésük, reálisabb lesz önértékelésük,
- megtanulják elfogadni a munkahelyi elvárásokat, szokásokat,

- munkamoráljuk, munkafegyelmük erősödik, fejlődik,
- munkavállalói ismeretekre és újszerű tudásra tesznek szert mind elméletben, mind gyakorlatban,
- tájékozódó képességük fejlődik, a közlekedésben önállóbbá, magabiztosabbá válnak.

### **Az intézmények munkatársai**

- új eszközt kapnak idegen, külső környezetben történő egyéni fejlesztéshez, és a munkára való felkészítéshez,
- folyamatos külső, elfogulatlan visszajelzést kapnak lakóikról, hogy a munkahelyzetekben hogyan állják meg helyüket, milyen helyzetek adódnak, amik az egyéni fejlesztés során alakíthatók,
- új megközelítést kapnak az egyéni fejlesztési tervek rendszeres, célirányos korrekciójához,
- széleskörű partneri együttműködések és újszerű kapcsolatokat építenek ki településük és környezetük munkaerő-piaci szereplőivel,
- perspektívában szemlélhetik az általuk ellátott emberek életét.

### **A fogadó munkahelyek**

- anyagi terhek vállalása nélkül megismerkednek az intellektuális fogyatékos-sággal élő személyek munkavégző képességével, megtapasztalják emberi adottságaikat,
- személyes tapasztalataik, élményeik alapján felkészültté válnak intellektuális fogyatékos-sággal élő emberek fogadására,
- kellő tapasztalatot szereznek ahhoz, hogy tudatosan dönthessenek fogyatékos-sággal élő emberek alkalmazásáról,
- konkrét eszközzel és szakmai támogatással lépéseket tudnak tenni esély-egyenlőségi törekvések megvalósításához.

### **A munkaügyi központok, kirendeltségek**

- megismerik az intellektuális fogyatékos-sággal élő személyek csoportját, mint potenciális megváltozott munkaképességű ügyfeleiket,
- az IMHGY programban részt vevő gyakornokokról munkaadói referenciát és egyéb fontos információkat nyerhetnek, ami segíti őket a megfelelő munkakör feltárásában,
- munkavállalásra alkalmas és arra jól felkészített ügyfelet kapnak a képzésből kikerülő intellektuális fogyatékos-sággal élő gyakornok személyében,
- élő párbeszéd és együttműködés alakul ki a foglalkoztatásért felelős intézményi munkatársakkal, ami növeli az intellektuális fogyatékos-sággal élő személyek munkába állításának esélyeit.



## Az IMHGY program főbb eredményei

Az IMHGY programot 2006–2008 folyamán 10 bentlakásos, illetve nappali intézmény vezette be országszerte.<sup>21</sup>

A három intézményben végrehajtott modellprogramban összesen 24<sup>22</sup> intellektuális fogyatékossgal élő lakót vontak be. A modellprogramban részt vett egyik intézmény folytatta az IMHGY programot<sup>23</sup>, így ők azóta további 16 résztvevő számára biztosítottak gyakorlatszerzési lehetőséget a nyílt munkaerőpiacon. A 2008-ban kezdődött új ciklusban 7 intézmény összesen 76 emberrel kezdte el a programot. Ezzel 116-ra emelkedett az IMHGY programba bevont intellektuális fogyatékossgal élő emberek száma.<sup>24</sup>

Az IMHGY programot 2006 folyamán 10 munkáltató fogadta, ám a polgárdi-tekerespusztai intézmény a program folytatásával az azzal együttműködő munkáltatók számát is növelte.

A 2008-ban indított IMHGY programokkal vidéken további 22 munkahely működött együtt.

21 IRMÁK Kht. csobánkai Kraxner Alajos Speciális Foglalkoztató Otthon részlege – Csobánka, IRMÁK Kht. Híd Lakóotthon – Soltvadkert, Fejér Megyei Önkormányzat Integrált Szociális Intézménye – Polgárdi-Tekerespuszta, IRMÁK KHT. albertirsai Speciális Foglalkoztató Otthon – Albertirsa, Magyar Máltai Szeretetszolgálat Gondviselés Háza Fogyatékosok Napközi Otthona – Keszthely és Győr, Komárom-Esztergom Megyei Önkormányzat Mentálhigiénés és Rehabilitációs Központ – Tatabánya-Síkvölgy, Veszprém megyei Önkormányzat Batthyány Ilona Fogyatékosok Otthona – Dáka, Budapest XV. Kerületi Önkormányzat Egyesített Szociális Intézmény, Fogd a Kezem Alapítvány – Pécs,

22 9-9 személyt a csobánkai és a polgárdi-tekerespusztai intézmény, 6-ot a soltvadkerti lakóotthon.

23 Egy másik intézmény azóta megszűnt, míg a harmadik intézmény elsősorban finanszírozási nehézségek miatt nem tudta vállalni a program folytatását.

24 Póttagokkal együtt számítva.

## 1. SZÁMÚ FÜGGELÉK

### A szociális foglalkoztatást megalapozó jogszabály egy részlete – a szociális törvény

- (4) A szociális intézmény a szociális foglalkoztatás keretében foglalkoztatott után támogatást igényelhet (a továbbiakban: szociális foglalkoztatási támogatás). A szociális foglalkoztatási támogatást munkarehabilitációs díjra, bérjellegű kifizetésekre, a foglalkoztatáshoz kapcsolódó személyi és dologi kiadásokra, valamint tárgyszerző-beszerzésekre kell fordítani. A szociális foglalkoztatási támogatás igénylésének és a támogatás felhasználása ellenőrzésének szabályait külön jogszabály tartalmazza.
  - (5) A szociális foglalkoztatás keretében foglalkoztathatók számát és a szociális foglalkoztatási támogatás mértékét a költségvetési törvény állapítja meg.
  - (6) A szociális foglalkoztatás keretében foglalkoztatott személy miatt a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának támogatása előirányzatból külön jogszabály szerinti költségvetési támogatás (dotáció) nem igényelhető.
- 99/D. § (1) A munkarehabilitáció célja a szociális intézményben ellátott személy munkakészségének, valamint testi és szellemi képességeinek munkavégzéssel történő megőrzése illetve fejlesztése, továbbá a fejlesztő felkészítő foglalkoztatásra való felkészítés.
- (2) A munkarehabilitáció az intézményi jogviszony keretében történik. A munkarehabilitációban történő részvételről az ellátott ember, illetve – ha az ellátott ember jognyilatkozata a Ptk. 15/A. §-ának (1) bekezdése alapján semmisnek minősülne, akkor – törvényes képviselője írásban, a (3)-(6) bekezdésben foglaltak figyelembevételével megállapodást köt a szociális intézmény vezetőjével. Ez utóbbi esetben a megállapodást az ellátott személy aláírhatja. A megállapodás tartalmazza
    - a) a munkarehabilitáció keretében végzett tevékenység részletes leírását,
    - b) a munkarehabilitáció időbeosztását,
    - c) a munka-rehabilitációs díj havi összegét,
    - d) szándéknyilatkozatot arról, hogy az ellátott testi és szellemi képességeihez mértén elvárható módon közreműködik a munkarehabilitációban.
  - (3) A munkarehabilitáció megválasztásánál a szociális intézmény vezetője figyelembe veszi az ellátott ember testi és szellemi képességeit, és speciális szükségleteinek megfelelően biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit.
  - (4) A munkarehabilitáció időbeosztását az ellátott ember állapotának, képességeinek figyelembevételével egyénileg kell meghatározni az egyéni gondozási, fejlesztési, illetve rehabilitációs tervben úgy, hogy a foglalkoztatás időtartama nem haladhatja meg a napi 6 és a heti 30 órát, és el kell érnie a napi 4 és a heti 20 órát.

- (5) Munkarehabilitáció esetén a szociális intézmény vezetője az ellátott embert munkarehabilitációs díjban részesíti. A munkarehabilitációs díj havi összege nem lehet kevesebb a mindenkor kötelező legkisebb munkabér 30%-ánál.
- (6) A szociális intézmény vezetője a munkarehabilitációra vonatkozó megállapodás módosítását, illetve – különösen indokolt esetben – megszüntetését kezdeményezi, ha az ellátott a foglalkoztatás során
  - a) saját, illetve más személy testi épségét, egészségét veszélyezteti,
  - b) egyébként olyan magatartást tanúsít, ami mellett biztonságos foglalkoztatása nem tartható fenn.

99/E. § (1) A fejlesztő felkészítő foglalkoztatás célja a szociális intézményben ellátott személy számára munkafolyamatok betanítása és foglalkoztatása révén az önálló munkavégző képesség kialakítása, helyreállítása, fejlesztése, valamint az ellátott ember felkészítése védett munka keretében, illetve a nyílt munkaerőpiacon történő önálló munkavégzésre.

- (2) A fejlesztő felkészítő foglalkoztatás
  - a) az ellátott ember, és
  - b) az intézmény vagy az intézménnyel az ellátottak foglalkoztatására megállapodást kötött szervezet által, legfeljebb egy évre kötött munkaszerződés alapján, a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény szerinti határozott idejű munkaviszony keretében folytatható. Az intézményi jogviszony megszűnése esetén a fejlesztő felkészítő foglalkoztatásra irányuló jogviszony is megszűnik.
- (3) Az intézmény és az intézménnyel az ellátott emberek foglalkoztatására megállapodást kötött szervezet közötti szerződésre a 122/B. §-ban foglaltakat megfelelően kell alkalmazni.
- (4) A fejlesztő felkészítő foglalkoztatás keretében
  - a) a 16. életévét betöltött személy foglalkoztatható,
  - b) a foglalkoztatás időtartama nem haladhatja meg a napi 8 órát és a heti 40 órát,
  - c) munkaidőkeret nem alkalmazható,
  - d) ha a munkavállaló napi munkaideje a négy és fél órát meghaladja, akkor részére legalább 30 perc munkaközi szünetet kell biztosítani,
  - e) a munkavállaló éjszakai munkára, rendkívüli és többműszakos munkavégzésre, ügyeletre, készenlétre nem vehető igénybe,
  - f) a kiküldetésre, a kirendelésre, a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályok nem alkalmazhatók.

## 2. SZÁMÚ FÜGGELÉK

### A szociális foglalkoztatás során alkalmazandó jogszabályok

- A szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény (szt.).
- A szociális foglalkoztatás engedélyezéséről és a szociális foglalkoztatás támogatásáról szóló 112/2006. (V. 12.) kormányrendelet (szfr.).
- A személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmény és a falugondnoki szolgálat működésének engedélyezéséről, továbbá a szociális vállalkozás engedélyezéséről szóló 188/1999. (XII. 16.) kormányrendelet.
- A személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételeiről szóló 1/2000. (I. 7.) SzCsM-rendelet.
- A kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 321/2008. (XII. 29.) kormányrendelet.
- A fogyatékos személyek alapvizsgálatáról, a rehabilitációs alkalmassági vizsgálatról, továbbá a szociális intézményekben ellátott személyek állapotának felülvizsgálatáról szóló 92/2008. (IV. 23.) kormányrendelet.
- A szociális, a gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltatók, intézmények ágazati azonosítójáról és országos nyilvántartásáról szóló 226/2006. (XI. 20.) kormányrendelet.
- A szociális intézményen belüli foglalkoztatás szakmai követelményeiről, személyi és tárgyi feltételeiről és a személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételeiről szóló 1/2000. (I. 7.) SzCsM-rendelet módosításáról szóló 3/2006. (V. 17.) ICsSzEM-rendelet.
- A munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről szóló 3/2002. (II. 8.) SzCsM—EüM együttes rendelet.
- A személyes gondoskodást nyújtó szociális ellátások igénybevételéről szóló 9/1999. (XI. 24.) SzCsM-rendelet.
- A telepengedély, illetve a telep létesítésének bejelentése alapján gyakorolható egyes termelő és egyes szolgáltató tevékenységekről, valamint a telepengedélyezés rendjéről és a bejelentés szabályairól szóló 358/2008. (XII. 31.) kormányrendelet.

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXXII. törvény (a továbbiakban mt.)

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (továbbiakban kjt.)

### 3. SZÁMÚ FÜGGELÉK

## Országos módszertani támogatás

A szociális foglalkoztatás módszertani támogatója a Savaria Rehab-Team Szociális Szolgáltató és Foglalkoztatási Kiemelkedően Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság.

A képviselő neve, tisztsége: Horváth Olga; ügyvezető igazgató

Székhely: 9700 Szombathely, Zanati út 1.

Nyilvántartási száma: Cg. 18-09-108795

Adószáma: 21486544-2-18

Bankszámlaszáma: 11747006-20202046

Címe: 9700 Szombathely, Zanati u.1.

Telefonszáma: +36 94/ 513-310

Fax: +36 94/ 513-311

e-mail: [segito@t-online.hu](mailto:segito@t-online.hu)

honlap: [www.rehab-team.hu](http://www.rehab-team.hu)

A szociális foglalkoztatás ellenőrzési szempontrendszere

Mind a nappali, mind a bentlakásos intézmény szociális foglalkoztatási szempontrendszere megtalálható az Állami Foglalkoztatási Szolgálat honlapján: [http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=szocell\\_tanulmanyok](http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=szocell_tanulmanyok)



#### 4. SZÁMÚ FÜGGELÉK

KÖZÉP-MAGYARORSZÁGI SZOCIÁLIS MÓDSZERTANI INTÉZMÉNY  
MAGYAR MÁLTAI SZERETETSZOLGÁLAT  
1033 Budapest, Miklós u. 32.

## A szociális foglalkoztatási alkalmassági vizsgálat protokollja

Összeállította:

Bálint Gergely szociális munkatárs  
Viktor Speciális Otthon – Sződliget

A szociális foglalkoztatási alkalmassági vizsgálat protokolljának célja, hogy összefoglaló gyakorlati útmutatót és ajánlásokat nyújtson a vizsgálat előkészítésében részt vevő intézmények munkatársainak, a vizsgálatot végző szakértőknek. A vizsgálati típus célcsoportja: Szociális foglalkoztatás keretében foglalkoztatni kívánt, illetve foglalkoztatott, nappali intézményben, ápolást, gondozást nyújtó intézményben vagy ápoló-gondozó célú lakóotthonban elhelyezendő, illetve elhelyezett ellátott emberek.

### A VIZSGÁLAT CÉLJA:

Az ellátott emberek mentális, fizikai és egészségi állapotának illetve készségeinek, képességeinek felmérésével annak megállapítása, hogy az ellátott ember alkalmas-e szociális foglalkoztatás keretében történő munkavégzésre, illetve alkalmassága esetén számára melyik szociális foglalkoztatási forma és milyen hosszú munkaidő a leginkább megfelelő. Az egyéni gondozási, illetve fejlesztési terv elkészítésének segítése.

### A VIZSGÁLATOK KEZDEMÉNYEZÉSÉNEK FORMÁJA

- A vizsgálatokat 2009. június 30-ig a Szociálpolitikai és Munkaügyi Intézet, azt követően az ORSZI által erre a célra rendszeresített, és az intézet, illetve az ORSZI honlapján közzétett adatlapon kell kezdeményezni.
- Az adatlaphoz csatolni kell az ellátott rendelkezésre álló egészségügyi és – fogyatékossgal élő személy esetén – gyógypedagógiai dokumentációját.

### A VIZSGÁLAT KÖLTSÉGE

- A vizsgálat térítésmentes.

### A VIZSGÁLATOK MEGSZERVEZÉSÉNEK ILLETÉKESSÉGE:

A vizsgálatot

- az intézményi elhelyezést megelőzően az ellátott lakóhelye, illetve tartózkodási helye,
- az intézményi elhelyezést követően az intézmény székhelye, telephelyen történő ellátás esetén telephelye szerint illetékes módszertani intézmény által működtetett szakértői bizottság, illetve az ORSZI illetékes kirendeltségének vezetője által kijelölt szakértői bizottság folytatja le.

A Közép-magyarországi régióban a 92/2008. (IV. 23.) kormányrendeletben meghatározott vizsgálatokat 2008. július 1-je és 2009. június 30-a között a Magyar Máltai Szeretetszolgálat Egyesület, a Közép-magyarországi Szociális Módszertani Intézmény gesztora (1033 Budapest, Miklós utca 32.) által működtetett szakértői bizottság, 2009. július 1-jétől az ORSZI kirendeltségének szakértői bizottságai végzik.

A fogyatékossgal élő személyek szociális foglalkoztatási alkalmassági vizsgálatát végző szakértői bizottság elhelyezését, működésének tárgyi feltételeit a Közép-magyarországi Szociális Módszertani Intézmény az illetékességi területén biztosítja, illetve megszervezi a bizottság üléseit, vagy helyszíni vizsgálatát. A szakértői bizottság működési területe a módszertani intézmény illetékességi területével azonos.

A feladat ellátására a módszertani intézmény külső szervezettel (Viktor Speciális Otthon, 2133 Sződliget, külterület) kötött megállapodást.

A Közép-magyarországi Régió területén a Viktor Speciális Otthon szervezi meg és bonyolítja le a vizsgálatokat.

### AZ INTÉZMÉNY ELÉRHETŐSÉGEI:

Viktor Speciális Otthon

2133 Sződliget, külterület

Tel/fax: 06 27 590 356; E-mail: modszertanio@invitel.hu

Kapcsolattartó: Bálint Gergely igazgatóhelyettes, szociális munkatárs

tel.: 30/74 94 372

A bizottság tagjait a Közép-magyarországi Regionális Módszertani Intézmény vezetője, a Pest megyei pszichiátriai szakfőorvos, valamint a Pest megyei foglalkozás-egészségügyi szakfőorvos nevezte ki.

### AZ ALAPVIZSGÁLATOT VÉGZŐ BIZOTTSÁG ÖSSZETÉTELE:

A bizottság elnöke: Dr. Pitzné Heinczinger Mónika szociális munkás

Tagja: Dr. Pálffy István rehabilitációban jártas szakorvos

Tagja: Molnár Györgyné foglalkoztatási szakértő

Tagja: Gerencsér Gábor szak-gyógyapedagógus (fogytékos személyek esetén)  
 Tagja: Dr. Haraszti László pszichiáter szakorvos (szenvedély- és pszichiátriai beteg személyek esetén).

#### A VIZSGÁLATOT KEZDEMÉNYEZŐ INTÉZMÉNY FELADATAI A VIZSGÁLAT IDŐPONTJA ELŐTT:

- A szociális foglalkoztatási alkalmassági vizsgálatot az intézményvezető az elhelyezési kérelem beérkezését követően, de a foglalkoztatás tervezett megkezdését megelőzően legalább harminc nappal kezdeményezi.
- Ha a szociális foglalkoztatási alkalmassági vizsgálat és az alapvizsgálat egy időben esedékes, akkor a vizsgálatokat együtt kell lefolytatni. Az intézményvezető a kezdeményezéssel egyidejűleg írásban értesíti az ellátott embert és törvényes képviselőjét
  - a) a vizsgálat indokáról, céljáról,
  - b) a vizsgálatot lefolytató szervről,
  - c) az ellátott jogairól,
  - d) a vizsgálat menetéről.

A vizsgálat előkészítése:

1. Az intézmény a regionális módszertani intézmény felkérésére adatokat közöl a vizsgálatok fél évre előre felmérhető számáról Szociális és Munkügyi Minisztérium részére. Az esedékessé váló vizsgálatok várható számát vizsgálati típusok szerint továbbítja a Viktor Speciális Otthon kapcsolattartójának.
2. A kapcsolattartó a meghallgatásról, illetve a személyes vizsgálatról legalább nyolc munkanappal korábban írásban értesíti az intézményvezetőt, aki haladéktalanul értesíti az ellátott személyt és az ő törvényes képviselőjét.
3. Az intézményvezető a kapcsolattartó által e-mailen írásban közölt vizsgálati időpontokról értesülve, de legkésőbb 3 munkanapon belül válaszlévelben megküldi a vizsgálandó személyek névsorát a kért vizsgálati típus megjelölésével a kapcsolattartó részére.
4. A vizsgálat időpontjáig előkészíti a vizsgálatához szükséges ellátotti dokumentációt és ha még nem küldte el a kitöltött vizsgálati kérelmi adatlapot és mellékleteit, akkor azt a vizsgálat időpontját megelőző 3. munkanapig eljuttatja a Viktor Speciális Otthon kapcsolattartója részére.
5. A vizsgálat időpontjára egy az ellátottat jól ismerő munkatársa jelenlétét biztosítja a bizottság munkájának szakmai referátummal való segítésére.
6. A fővárosi önkormányzat intézményeinek vizsgálati kérelméhez csatolni kell a felvételt előkészítő csoport A adatlapját.

### A VIZSGÁLATOT KEZDEMÉNYEZŐ INTÉZMÉNY VIZSGÁLATOT KÖVETŐ FELADATAI:

Az intézményvezető a vizsgálat eredménye alapján

- a) dönt a foglalkoztatásról és a foglalkoztatási formáról,
- b) a szakértői vélemény alapján, vagy ha egyébként indokoltnak látja, kezdeményezi a foglalkoztatási forma, illetve a munkaidő módosítását,
- c) szükség esetén gondoskodik az egyéni gondozási, illetve fejlesztési terv módosításáról,
- d) Az intézményvezető a szakvélemény alapján tett, illetve kezdeményezett intézkedésekről tájékoztatja az ellátott személyt és az ő törvényes képviselőjét.
- e) A fővárosi önkormányzat fenntartásában működő intézményvezetője az A adatlapon megjelölt sorszám szerinti további intézményeket a felvétel szándékáról, megvalósulásáról.

A vizsgálat eredményére hivatkozva – ha a szjt. kivételt nem tesz – az ellátottal kötött megállapodás egyoldalúan nem módosítható, és nem szüntethető meg.

### A SZAKVÉLEMÉNY FELÜLBÍRÁLATÁNAK MÓDJA:

A szakvélemény kézhezvételét követő tizenöt napon belül az ellátott személy, illetve törvényes képviselője és az intézményvezető – az ok megjelölésével – 2000 forint megfizetése mellett kérheti a szakvélemény felülbírálatát.

A szakvéleményt

- a) 2008. július 1-je és 2009. június 30-a között a szociális- és munkaügyi miniszter által a módszertani intézménnyé történő kijelölés során meghatározott másik módszertani intézmény szakértői bizottsága,
- b) 2009. július 1-jétől az ORSZI illetékes regionális igazgatóságának szakértői bizottsága *bírálja felül*.

A vizsgálatához szükséges ellátotti dokumentumok:

1. Előgondozási adatlap és az egészségügyi anamnézist alátámasztó dokumentumok.
2. Intellektuális fogyatékossgal élő személy esetén (ha az előgondozás I. szakaszában elvégezhető, akkor) a képességi szintnek megfelelő, kitöltött Günzburg-teszt, a kitöltő személy és az igazgató aláírásával.
3. Pszichiátriai betegséggel, szenvedélybetegséggel élő ember esetén az intézmény által rendszeresített teszt, szakvélemény.
4. Az általános egészségi állapot leírása
5. Az ellátott ember életútját tartalmazó dokumentum.
6. Nyilatkozat a törvényes képviselőtől.

## A VIZSGÁLAT SZERVEZŐJÉNEK ÉS LEBONYOLÍTÓJÁNAK FELADATAI:

A szociális foglalkoztatási alkalmassági vizsgálatot végző szakértői bizottság elhelyezését, működésének tárgyi feltételeit a Viktor Speciális Otthon biztosítja, illetve megszervezi a bizottság üléseit, a helyszíni vizsgálatot.

### A Viktor Speciális Otthon kapcsolattartója

1. Tájékoztatja az intézményeket a vizsgálatok megszervezéséről, lebonyolításáról, szabályairól.
2. Adminisztrálja az alapvizsgálatot végző szakértői bizottság tagjainak szakértői tevékenységével összefüggő feladatokat.  
A vizsgálatok fél évre előre tervezett számáról a regionális módszertani intézmény felkérésére adatokat közöl a Szociális és Munkaügyi Minisztériumnak.  
Az esedékessé váló vizsgálatok várható számát vizsgálati típusok, Pest megyei és budapesti adatok szerint összesíti.
3. Az adatok begyűjtése érdekében e-mailben, írásban kéri fel az intézmények vezetőit az adatok közlésére.
4. A fél évre előre jelzett vizsgálati számok, valamint a beérkező vizsgálati kérelmek alapján felméri a vizsgálatok körülbelüli időpontjait, és legalább havonta vizsgálati időpontokat egyeztet a bizottság tagjaival.
5. A körülbelüli időpont előtt legalább 15 nappal elektronikus levélben értesíti az intézmények vezetőit, akik a vizsgálatok körülbelüli időpontjairól értesülve, de legkésőbb három munkanapon belül válaszlevélben megküldik a vizsgálandó személyek névsorát a kért vizsgálati típus megjelölésével.
6. A beérkezett névsorok, a beérkezett vizsgálati kérelmek, valamint a bizottsági tagok rendelkezésre állása alapján ütemtervet készít a konkrét vizsgálati időpont megjelölésével.
7. A meghallgatásról illetve a személyes vizsgálatról legalább nyolc munkanappal korábban írásban értesíti az intézményvezetőt, aki haladéktalanul értesíti az ellátott embert és az ő törvényes képviselőjét.
8. A beérkezett vizsgálati kérelmeket az irattári szabályoknak megfelelően tárolja.
9. A vizsgálat napján az elvégzett vizsgálatokról a szakvélemények valamint az összegző szakvélemények alapján teljesítésigazolást készít, aminek jóváhagyója és aláírója a regionális módszertani intézmény vezetője.
10. Az egy eredeti és egy másolt példányban elkészített, aláírásokkal, pecsétekkel hitelesített szakvélemények eredeti példányait és az összegző szakvélemény eredeti példányát eljuttatja a vizsgálatot kezdeményező intézmény vezetőjének azzal, hogy a vizsgálati szakvélemény másolatát haladéktalanul továbbítsa az ellátott embernek és az ő törvényes képviselőjének. A fővárosi önkormányzat fenntartásában működő vizsgálatot kezdeményező intézmények közül az A adatlapon 1. helyen feltüntetett intézmény vezetője részére eredeti példányokat, a további intézmények ré-

szére fénymásolt példányokat továbbít, ugyanaannak az ellátást igénylő személynek a vizsgálatáról. A másolatokat a Viktor Speciális Otthon irattárában az irattári szabályoknak megfelelően helyezi el.

11. A vizsgálatokról félévente szakmailag beszámol.

### A VIZSGÁLATOT VÉGZŐ BIZOTTSÁG FELADATAI:

1. A szakértői bizottság elnöke előadó szakértőt jelöl ki. Előadó szakértőnek a bizottság bármely tagja kijelölhető.
2. A szakértői bizottság a vizsgálatot a benyújtott egészségügyi és egyéb dokumentációk alapján, az ellátott ember meghallgatásával, valamint – ha a rendelkezésre álló egészségügyi és egyéb dokumentáció alapján az ellátott ember állapota megalapozottan nem ítéltető meg, akkor – az ellátott ember személyes vizsgálatával végzi.
3. A meghallgatást, illetve a személyes vizsgálatot
  - a) az intézményi elhelyezést megelőzően az ellátott ember lakóhelyén, tartózkodási helyén,
  - b) az intézményi elhelyezést követően az intézményben kell lefolytatni, kivéve, ha a személyes vizsgálatot egészségügyi szolgáltatónál kell elvégezni. Az intézményben történő meghallgatás, illetve személyes vizsgálat feltételeit – köztük a kommunikációban akadályozott ellátott ember számára a kommunikáció személyi és egyéb feltételeit – az intézményvezető köteles biztosítani.
4. Ha az ellátott ember a jogkövetkezményekről történő tájékoztatást követően sem működik közre, különösen ha a vizsgálaton nem jelenik meg, akkor a szakértői bizottság nem ad ki szakvéleményt, és erről írásban tájékoztatja az intézményvezetőt.
5. A szakértői bizottság a vizsgálat eredményét szakvéleményben foglalja össze. A szakértői bizottság a szakvéleményt tagjai többségének támogató szavazatával fogadja el. Négyfős szakértői bizottságokban szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt.
6. A vizsgálat napján készült teljesítésigazolás alapján a regionális módszertani intézmény vezetőjének jóváhagyását követően a bizottsági tagok számlát állítanak ki az elvégzett vizsgálatok ellenértékéről. A szakvéleményt meg kell küldeni az ellátott embernek, az ő törvényes képviselőjének és az intézményvezetőnek.

### A SZAKVÉLEMÉNY TARTALMA

A szakvélemény tartalmazza

- a) kiállításának helyét, időpontját, a szakértői bizottság tagjainak nevét,
- b) az ellátott ember nevét, születési helyét és idejét, lakó-, illetve tartózkodási helyét, valamint anyja nevét,
- c) az intézmény nevét, székhelyét, telephelyét és ágazati azonosítóját,
- d) a vizsgálat céljának és folyamatának rövid ismertetését,



- e) a szakértői vizsgálat során felhasznált dokumentumok és az elvégzett vizsgálatok megjelölését, meghallgatás, illetve személyes vizsgálat esetén annak helyszínét és időpontját,
- f) az ellátott ember mentális, fizikai és egészségi állapotára vonatkozó lényeges megállapításokat,
- g) az ellátott emberrel összefüggő egyéb lényeges körülményeket,
- h) a szakvélemény felülbírálatának lehetőségéről szóló tájékoztatást.
- i) a véleményt arról, hogy az ellátott ember szociális foglalkoztatásban részvételre alkalmas-e,
- j) ha az ellátott szociális foglalkoztatásra alkalmas, akkor a megfelelő foglalkoztatási formát, a munkaidőt, valamint a szociális foglalkoztatási felülvizsgálat időpontját.

A szociális foglalkoztatási felülvizsgálat időpontját a szakértői bizottság a körülményeket mérlegelve határozza meg azzal, hogy a szociális foglalkoztatási alkalmassági vizsgálat és a felülvizsgálat, illetve két szociális foglalkoztatási felülvizsgálat között öt évnél több idő nem telhet el. Ha az ellátott ember gondozási felülvizsgálatát is el kell végezni, akkor a szociális foglalkoztatási felülvizsgálat időpontjaként a gondozási felülvizsgálat időpontját kell meghatározni.

#### A SZAKÉRTŐI BIZOTTSÁG MUNKÁJÁNAK ELJÁRÁSI SZABÁLYAI:

1. A szakértői bizottság a vizsgálat eredményét szakvéleményben foglalja össze. A szakértői bizottság a szakvéleményt tagjai többségének támogató szavazatával fogadja el. Négyfős szakértői bizottságokban szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt.
2. A szakértői bizottság meghallgatja az ellátott embert, az ő törvényes képviselőjét, az ellátott embert jól ismerő referálót az intézmény részéről, és a szakértői véleményben megállapítja, hogy az ellátott személy számára megfelelő-e a jelenlegi ellátási forma, megfelelő-e az alkalmazott gondozási terv.  
A szakértői bizottság az intézmény részére készült szakvéleményekről összegző szakvéleményt készít.
4. A szakértői bizottság a vizsgálatot követő 8 napon belül, az egy eredeti és egy másolt példányban elkészített, aláírásokkal, pecsétekkel hitelesített szakvélemények eredeti példányait és az összegző szakvélemény eredeti példányát a vizsgálatot kezdeményező intézmény vezetője részére megküldi. A másolatokat a Viktor Speciális Otthon az irattári szabályoknak megfelelően tárolja.

2009. március 19.

## 5. SZÁMÚ FÜGGELÉK

### Ellenőrzési szempontrendszer (jegyzőkönyv, feljegyzés) bentlakásos intézményi ellátás mellett működő szociális foglalkoztatás hatósági ellenőrzéséről

#### Tájékoztató

A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal az Állami Foglalkoztatási Szolgálatról szóló 291/2006. (XII. 23.) kormányrendelet 5. § (1) bekezdésének e) pontja, továbbá a szociális foglalkoztatás engedélyezéséről és a szociális foglalkoztatási támogatásról szóló 112/2006. (V. 12.) kormányrendelet 6. § (8) bekezdése alapján ellenőriz.

Az ellenőrzés során vizsgálendő, hogy a foglalkoztató a szociális foglalkoztatást a jogszabályokban, a szociális foglalkoztatási engedélyben és a szociális intézmény működési engedélyében foglaltak szerint, a szociális intézmény szakmai programja és a foglalkoztatási szakmai program összhangjával, valamint a szociális foglalkoztatás céljainak megfelelően végzi-e.

Az ellenőrzés során az alábbi jogszabályokat alkalmazzák:

- A szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény (szt.).
- A szociális foglalkoztatás engedélyezéséről és a szociális foglalkoztatás támogatásáról szóló 112/2006. (V. 12.) kormányrendelet (szfr.).
- A személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmény és a falugondnoki szolgálat működésének engedélyezéséről, továbbá a szociális vállalkozás engedélyezéséről szóló 188/1999. (XII. 16.) kormányrendelet.
- A személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételeiről szóló 1/2000. (I. 7.) SzCsM-rendelet.
- A kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 321/2008. (XII. 29.) kormányrendelet.
- A fogyatékos személyek alapvizsgálatáról, a rehabilitációs alkalmassági vizsgálatról, továbbá a szociális intézményekben ellátott személyek állapotának felülvizsgálatáról szóló 92/2008. (IV. 23.) kormányrendelet.
- A szociális, a gyermekjóléti és a gyermekvédelmi szolgáltatók, intézmények ágazati azonosítójáról és országos nyilvántartásáról szóló 226/2006. (XI. 20.) kormányrendelet.
- A szociális intézményen belüli foglalkoztatás szakmai követelményeiről, személyi és tárgyi feltételeiről és a személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételeiről szóló 1/2000. (I. 7.) SzCsM-rendelet módosításáról szóló 3/2006. (V. 17.) ICsSzEM-rendelet.

- A munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről szóló 3/2002. (II. 8.) SzCsM—EüM együttes-rendelet.
- A személyes gondoskodást nyújtó szociális ellátások igénybevételéről szóló 9/1999. (XI. 24.) SzCsM-rendelet.
- A telepengedély, illetve a telep létesítésének bejelentése alapján gyakorolható egyes termelő és egyes szolgáltató tevékenységekről, valamint a telepengedélyezés rendjéről és a bejelentés szabályairól szóló 358/2008. (XII. 31.) kormányrendelet.
- A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXXII. törvény (a továbbiakban mt.)
- A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban kjt.)

Ez az ellenőrzési szempontsor tartalmazza azokat a jogszabályi hivatkozásokat is (Megjegyzés...), amelyekkel segíteni kívánunk a szolgáltatóknak, hogy a szolgáltatások egyes elemeinél milyen szabályokat kell betartani, illetve azokat miként kéri számon az ellenőrző hatóság.

Az ellenőrzési szempontsor alapján a fenntartók, a foglalkoztatók számára láthatóvá válik, hogy milyen rendszerben ellenőrzünk, milyen adatokat, dokumentumokat vizsgálunk, mire kérdezzük rá.

A szempontsor honlapon való megjelentetése azt a célt szolgálja, hogy a szolgáltatások tudjanak felkészülni az ellenőrzésre, láthatóvá és kiszámíthatóvá váljon az ellenőrzési követelményrendszer.

Ezen kívül a szempontsor mintaként szolgál a működést engedélyező hatóságok számára is, az általuk lebonyolított ellenőrzésekhez felhasználható.

A szempontsor olyan szerkezetben készült el, amely egyben az ellenőrzésről készített Feljegyzés (az ellenőrzési megállapítások) formai megjelenését is követi. Ilyen struktúrában kap a fenntartó, a foglalkoztató és az engedélyező hatóság visszajelzést az FSZH ellenőrzéséről, feljegyzés formájában.

Egyben tájékoztatjuk a szociális foglalkoztató intézményeket, hogy az egyes szociális tárgyú kormányrendeletek módosításáról szóló 174/2009. (VIII. 29.) kormányrendelet záró rendelkezéseinek előírásai szerint a szociális és gyámhivatal – a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal által meghatározott vizsgálati szempontok és ütemterv alapján – valamennyi szociális foglalkoztató intézményt 2009. december 31-éig ellenőriz, az általa kiadott engedélyek alapján.

Ez az ellenőrzés megkezdődött, annak ütemterve is megtekinthető a [www.afsz.hu](http://www.afsz.hu) honlapon, a szociális ellenőrzés menüpont alatt.

A szociális és gyámhivatal a közreadott szempontsor alapján ellenőriz.

## Ellenőrzési szempontsor

### AZONOSÍTÓ ADATOK

Az adatszolgáltató:

Neve: .....  
 Beosztása: .....  
 Elérhetősége: .....

A szociális foglalkoztatást végző intézmény:

Megnevezése: .....  
 Székhelye: .....  
 Ágazati azonosítója:  
 Telephelye(i): .....  
 Ágazati azonosító(i): .....

A bentlakásos intézményi ellátás típusa: .....

Az ellátotti csoport: .....  
 Elérhetőségek: .....  
 Telefonszám: .....  
 Fax: .....  
 E-mail cím: .....  
 Az intézményvezető neve: .....

A fenntartó:

Neve: .....  
 Székhelye: .....

Típusa: állami – önkormányzati – nem állami – egyházi

Elérhetőségei:  
 Telefonszám: .....  
 Fax: .....  
 E-mail cím: .....

A fenntartót képviselő neve: .....

Címe: .....  
 Telefonszám: .....  
 A kapcsolattartó neve: .....

### KÜLSŐ FOGLALKOZTATÓ:

Megjegyzés: 112/2006. (V. 12.) kormányrendelet 1. § (2) b./pont: foglalkoztató: munkarehabilitáció esetében a szociális intézmény, illetve a nem állami, egyházi fenntartású szociális intézmény esetén az intézmény fenntartója (a továbbiakban együtt: az intézményi foglalkoztató); fejlesztő felkészítő foglalkoztatás esetében az intézményi foglalkoztató, vagy a szociális intézménnyel, illetve a

fenntartóval az ellátot emberek szociális foglalkoztatására megállapodást kötött személy, szervezet (a továbbiakban: külső foglalkoztató).

#### Általános adatok

Neve: .....  
 Székhelye: .....  
 Adószáma: .....

A foglalkoztatót képviselő neve: .....  
 Címe: .....  
 Telefonszám: .....  
 A kapcsolattartó neve: .....

#### KÜLSŐ FOGLALKOZTATÓVAL KÖTÖTT SZERZŐDÉS

Külső foglalkoztatás esetén az intézmény illetve a fenntartó kötött-e írásbeli szerződést (megállapodást) a külső foglalkoztatóval?.....

(Szt. 99/E. § (3) bek, 122/B. § (1) bek. valamint 112/2006. (V. 12.) kormányrendelet 4. § )

#### 5. TÁBLÁZAT

A szerződés tartalmazza-e az alábbi kötelező elemeket?	Igen	Nem
<b>A 112/2006. (V. 12.) kormányrendelet 4. §-a alapján</b>		
A foglalkoztató neve, székhelye		
Engedélyköteles tevékenység esetén a tevékenységre jogosító hatósági engedély másolata (módosult)		
Külön jogszabály szerint a külső foglalkoztató nyilatkozata a számlaszámáról, illetve a megállapodáshoz szükséges egyéb adatokról (módosult)		
A szociális foglalkoztatás formája, a foglalkoztatásban részt vevők száma, a foglalkoztatás helye		
A foglalkoztatással kapcsolatosan az intézmény tájékoztatásának formája, módja, köre, az intézmény vezetőjének jogosítványai		
A külön jogszabály szerinti foglalkoztatási szakmai program és foglalkoztatási terv		
A szociális foglalkoztatási támogatás elszámolási rendje, a felhasználásával kapcsolatos dokumentumok vezetésének szabályai, az adat-szolgáltatás rendje, az adatok rendelkezésre bocsátásának szabályai		
A szociális foglalkoztatási támogatás összege, átutalásának módja, időpontja, elszámolásának szabályai		
A foglalkoztatással kapcsolatos költségek viselésének szabályai		
A szerződő felek közötti felelősségi szabályok		
A vitás kérdések rendezésének eljárási szabályai		
Szerződésszegés esetére a kártérítés mértékére vonatkozó megállapodás		
A megállapodás felmondásának szabályai, a felmondás határideje		

A szociális intézmény, valamint – ha jogszabály szerint azzal rendelkeznie kell, akkor – a külső foglalkoztató ágazati azonosítója		
A szociális intézmény szakmai programja és a foglalkoztatási szakmai programot összehangoló eljárásrend (új szabályozás)		
<b>2. Az szjt. 99/E. § (3) bekezdés valamint 122/B. § (1) bekezdése alapján:</b>		
A szolgáltató jogi személyiségének formája szerinti bírósági bejegyzés vagy az egyéni vállalkozói igazolvány adatai		
Szükség esetén a tevékenység végzésére jogosító hatósági engedély vagy a szakképzettséget igazoló irat adatai		
A szolgáltatás formája, a szolgáltatással érintett intézmény(ek) köre, valamint a szolgáltató nyilatkozata arról, hogy a szolgáltatásra vonatkozó, külön jogszabályban meghatározott szakmai követelményeket ismeri		
A szolgáltató részéről az arra vonatkozó nyilatkozat, hogy az ellátott emberek adatainak vonatkozásában az adatvédelmi jogszabályi rendelkezéseket betartja és betartatja		
A szolgáltatásért járó díj mértékére, fizetésére vonatkozó szabályok		
Az adatszolgáltatási kötelezettség teljesítésére vonatkozó szabályok		
A szerződés felmondásának szabályai, a felmondás határideje, tekintettel a szolgáltatás folyamatosságának kötelezettségére		
A szolgáltatás alvállalkozásba adásának tilalmát kimondó rendelkezés		
A szolgáltatással kapcsolatosan az intézmény tájékoztatásának formája, módja, köre, az intézmény vezetőjének jogosítványai, a szolgáltatással kapcsolatos vitás kérdések rendezése		

### EGYÉB MEGÁLLAPODÁSON, SZERZŐDÉSEN ALAPULÓ JOGVISZONYOK

Ha ilyennel rendelkezik a fenntartó vagy az intézmény, akkor annak lényeges tartalmi megállapításai:.....

.....

### ENGEDÉLYEK ADATAI:

#### A működési engedély:

Száma és annak módosításai: .....

A végzett szociális szolgáltatások (forma és típus szerint): .....

.....

Az engedélyezett férőhelyszám: .....

Az integráció típusa: .....

Ellátási területe: .....

Kistérség: .....

Település: .....

Az intézmény működésének kezdete: .....

A kiállító hatóság megnevezése: .....



### A foglalkoztatási engedély:

Száma: .....  
 A szociális foglalkoztatási forma megnevezése: .....  
 A szociális foglalkoztatás helye: .....  
 A szociális foglalkoztatás keretében végzett tevékenység  
 megnevezése, .....  
 száma: .....  
 Az egyidejűleg foglalkoztatható személyek létszáma: .....  
 Munkarehabilitáció ..... fő  
 Fejlesztő felkészítő foglalkoztatás: ..... fő,  
 ebből célcsoport szerinti megoszlás  
 (szenvédélybetegséggel élő ember : ..... fő,  
 pszichiátriai betegséggel élő ember: ..... fő stb.)  
 Az engedély jogerőre emelkedésének időpontja: .....  
 A kiállító hatóság megnevezése:.....

**A telepengedély adatai:** – ha a 358/2008. (XII. 31.) kormányrendelet értelmében a foglalkoztató telepengedély-köteles tevékenységet folytat.

A kiállító hatóság megnevezése:.....  
 A telepengedély száma:.....  
 A végzett gazdasági (ipari) tevékenység megnevezése:.....  
 .....  
 .....  
 .....

### 6. TÁBLÁZAT

A SZOCIÁLIS FOGLALKOZTATÁS JELLEMZŐ ADATAI  
 ÉS AZ ORSZÁGOS NYILVÁNTARTÁSBAN TALÁLHATÓ ADATOK ÖSSZEVETÉSE  
 (226/2006. [XI. 20.] KORMÁNYRENDELET)

#### Munkarehabilitáció:

A vizsgált szociális foglalkoztatóra vonatkozóan	Tényleges adatok a vizsgálat időpontjában	Az országos nyilvántartásban szereplő adatok	A helyi dokumentációban szereplő tényleges adatok
	2009 .....	2009. június 30.	2009. június 30.
A résztvevők száma			
A foglalkoztatási jogviszonyban töltött napok száma:			
4 órás foglalkoztatás			
5 órás foglalkoztatás			
6 órás foglalkoztatás			
A résztvevők közül fejlesztő felkészítő foglalkoztatásba került személyek száma			

### Fejlesztő felkészítő foglalkoztatás:

A vizsgált szociális foglalkoztató-ra vonatkozóan	Tényleges adatok a vizsgálat időpontjában	Az országos nyilvántartásban szereplő adatok	A helyi dokumentációban szereplő tényleges adatok
	2009. .....	2009. június 30.	2009. június 30.
A résztvevők száma összesen:			
Az intézményi foglalkoztatásban részt vevők száma:			
Az intézményben történő fejlesztő felkészítő foglalkoztatás során a kifizetéssel terhelt napok száma:			
4 órás foglalkoztatás			
5 órás foglalkoztatás			
6 órás foglalkoztatás			
7 órás foglalkoztatás			
8 órás foglalkoztatás			
A külső foglalkoztatónál fejlesztő felkészítő foglalkoztatásban részt vevők száma:			
A külső foglalkoztatónál történő fejlesztő felkészítő foglalkoztatás során a kifizetéssel terhelt napok száma:			
4 órás foglalkoztatás			
5 órás foglalkoztatás			
6 órás foglalkoztatás			
7 órás foglalkoztatás			
8 órás foglalkoztatás			
A foglalkoztatásban részt vevők közül az intézményből külső munkahelyekre (védett foglalkoztatás, nyílt munkaerőpiac) kihe-lyezett személyek száma			

Ha van eltérés az adatokban, akkor annak indoka:.....

.....  
Ki jelent a nyilvántartásba? a fenntartó, az intézmény (a fenntartó jóváhagyásával)

Az egyéb (fenntartói, szolgáltatói) adatok megegyeznek-e az országos nyilvántartásban a tényekkel? .....

.....  
.....

Az eltérések miben nyilvánulnak meg? .....

.....

## TÁRGYI FELTÉTELEK

### Bentlakásos intézményi ellátás

*Az intézmény tömegközlekedési eszközzel könnyen megközelíthető?* (1/2000 (I. 7.) SZCSM-rendelet 4. §).....

Milyen távolságra van tömegközlekedési megállóhely, és milyen járművel, járművekkel lehet megközelíteni? .....

*Az építészeti megoldások az akadálymentességet lehetővé teszik-e?* (253/1997. kormányrendelet 62–63. §, 66. §).....

Ha a fenti válasz igenlő, akkor mi van az épületben az alábbiakból: (jelölje aláhúzással)

- lift – rámpa – kapaszkodók – nincs küszöb
- kerekesszékek méretéhez megfelelő ajtószélesség – mozgáskorlátozottak számára vizesblokk
- egyéb: .....

### Szociális foglalkoztatás

(3/2006. (V. 17.) ICsSzEM-rendelet 4. § valamint 3/2002. (II. 8.) SzCsM—EüM-rendelet)

*Megjegyzés: 112/2006. (V. 12.) kormányrendelet 6. § (3) A munkavédelmi szabályok, valamint a fejlesztő felkészítő foglalkoztatás esetén a munkaügyi szabályok betartását az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség – a szociális intézmény székhelye, telephelye szerint illetékes – területi szerve két évente legalább egyszer ellenőrzi, az ellenőrzésről készült jegyzőkönyvet megküldi a szociális és gyámhivatal részére.*

Biztosítottak-e a foglalkoztatáshoz szükséges megfelelő méretű helyiségek? .

Végzett-e az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség munkavédelmi ellenőrzést? .....

Ha végzett, akkor annak megállapításai:.....

Az ellenőrző munkatársnak a munkavégzés helyével kapcsolatos általános megállapításai:.....

.....  
 .....  
 .....

## DOKUMENTÁCIÓS REND

### Intézményi dokumentációk

Működési engedély (188/1999. (XII. 16.) kormányrendelet 3. § (7) bekezdés)

Rendelkezik-e vele a szociális intézmény? .....

### 7. TÁBLÁZAT

A működési engedély tartalmazza-e az alábbi kötelező elemeket:	Igen	Nem
A fenntartó neve, székhelye, adószáma		
Az intézmény neve, székhelye, és – telephely engedélyezése esetén – telephelye		
A végzett szociális szolgáltatások szjt. szerinti besorolása ellátási forma és típus szerint, továbbá integráció esetén annak, azok típusa		
Az engedélyezett férőhelyek száma		
Az ellátási terület		
Az intézmény működésének – az engedélyező határozat jogerőre emelkedésének időpontjánál nem korábbi – kezdő időpontja		
Egyházi és nem állami fenntartó esetén – ha a fenntartó a szolgáltató által végzett szociális szolgáltatásra ellátási szerződést kötött, akkor – az ellátási szerződést megkötő helyi önkormányzat, társulás, illetve állami szerv neve, székhelye valamint azok a szociális szolgáltatások és férőhelyszám, amelyekre az ellátási szerződés kiterjed		
Az ellátási szerződés megszűnésének időpontja, ha az ellátási szerződést határozott időre kötötték		
Az intézmény, illetve a telephely ágazati azonosítója		

Tanúsítvány (188/1999. (XII. 16.) kormányrendelet 7. § (2) bekezdés)

Rendelkezik-e vele az intézmény? .....

Jól látható helyen van kifüggesztve az intézményben? .....

Szakmai program (1/2000 (I. 7.) SZCSM-rendelet 5/A. §)

Rendelkezik-e vele a szociális intézmény? .....

A szakmai programmal kapcsolatos megállapítások – különös tekintettel a bentlakásos ellátás és a szociális foglalkoztatás kapcsolatára: .....

.....

.....

.....

Szervezeti és működési szabályzat (SZMSZ) (1/2000 (I. 7.) SZCSM-rendelet 5/B. §)

Rendelkezik-e vele az intézmény? .....

Az SZMSZ-szel kapcsolatos megállapítások: .....

Házirend (1/2000 (I. 7.) SZCSM-rendelet 5. § (2)- (3) bekezdés)

Rendelkezik-e vele a szociális intézmény? .....

A házirend jól látható helyen függ-e (szt. 97. §) .....

.....

.....

A házirend-ellenőrzés tapasztalatai – különös tekintettel az intézményi ellátás és a szociális foglalkoztatás kapcsolatára:.....

.....

.....

## SZOCIÁLIS FOGLALKOZTATÁS

Szociális foglalkoztatási engedély (112/2006. (V. 12.) kormányrendelet 3. § (4) bekezdés)

Rendelkezik-e vele a szociális foglalkoztató? .....

### 8. TÁBLÁZAT

A foglalkoztatási engedély tartalmazza-e az alábbi kötelező elemeket:	Igen	Nem
Szociális intézmény neve, székhelye, telephelye		
A fenntartó és a foglalkoztató neve, székhelye		
A szociális foglalkoztatási forma megnevezése		
A szociális foglalkoztatás helye		
Szociális foglalkoztatás keretében végzett tevékenység megnevezése és száma (112/2006. (V. 12.) kormányrendelet 2. § (3) bek. e) pontjában foglalt besorolás szerint)*		
Az egyidejűleg foglalkoztatható személyek létszáma		
Intézményi foglalkoztató esetén az intézmény, a telephely ágazati azonosítója		
Külső foglalkoztató esetén a foglalkoztató adószáma		

\* Megjegyzés: Az Európai Unió tagországaiban új a tevékenységi osztályozás rendszere: a tevékenységnek a gazdasági tevékenységek statisztikai osztályozása NACE Rev. 2. rendszerének létrehozásáról szóló és a 3037/90/EGK-tanácsi rendelet, valamint az egyes meghatározások statisztikai területekre vonatkozó EK-rendeletek módosításáról szóló, 2006. december 20-i 1893/2006/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet szakágazati besorolása szerinti száma, illetve megnevezése.

Szociális foglalkoztatási tanúsítvány (112/2006. (V. 12.) kormányrendelet 3. § (5) bek. valamint 1. sz. melléklet)

Rendelkezik-e vele az intézmény? .....

Jól látható helyen van kifüggesztve a foglalkoztatás helyszínén? .....

Foglalkoztatási szakmai program (3/2006. (V. 17.) ICsSzEM-rendelet 2. § (2) bek.)

Rendelkezik-e vele az intézmény? .....

## 9. TÁBLÁZAT

A foglalkoztatási szakmai program tartalmazza-e az alábbi kötelező elemeket:	Igen	Nem
Az intézményen belüli foglalkoztatás formái		
A szociális foglalkoztatásban részt vevők száma		
A szociális foglalkoztatás keretében végzett tevékenységek		
A tevékenységekhez kapcsolódóan a szükséges személyi, tárgyi feltételek		
Fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás esetén a munkafolyamatok betanítására vonatkozó fejlesztő program tematikája		
Az előállított termék illetve szolgáltatás értékesítésének terve		
A szociális foglalkoztatásban részt vevő személy munkavégzés terén történő továbblépéséhez biztosított lehetőségek		

A foglalkoztatási szakmai program megfelel-e a jogszabályokban meghatározott követelményeknek, elősegíti-e a szociális foglalkoztatás céljainak megvalósulását, valamint összhangban áll-e a szociális intézmény szakmai programjával? .....

.....

.....

.....

*Szabályzatok (112/2006. (V. 12.) kormányrendelet 2. § (4) bek. g) pont)*

Rendelkezik-e a foglalkoztató a foglalkoztatás helyére az alábbi szabályzatokkal? .....

- munkavédelmi szabályzat: .....
- tűzvédelmi szabályzat: .....

*Felelősségbiztosítások (112/2006. (V. 12.) kormányrendelet 2. § (4) bek. i)–j) pont)*

Rendelkezik-e a foglalkoztató az alábbi felelősségbiztosításokkal?

általános felelősségbiztosítás: .....  
(amely a munkavégzés során harmadik személynek okozott káreseményre vonatkozóan a dologi és a testi épségben bekövetkezett kárra terjed ki)

munkaadói felelősségbiztosítás: .....  
(amely a foglalkoztató felelőssége esetén a munkahelyi balesetekre terjed ki)



## ELLÁTOTTI DOKUMENTÁCIÓ

### Foglalkoztatási alkalmassági vizsgálat és annak felülvizsgálata

Megtörtént-e minden esetben a szociális foglalkoztatást megelőzően a szociális foglalkoztatási alkalmassági vizsgálat? .....  
(Szt. 99/B. (3) bek.)

#### 10. TÁBLÁZAT

A foglalkoztatási forma	A vizsgálat időpontjában foglalkoztatott személyek száma	Az alkalmassági vizsgálat elvégzése megtörtént (fő)	Az alkalmassági vizsgálat elvégzése nem történt meg (fő)
Munkarehabilitáció			
Fejlesztő felkészítés			
Összesen:			

Ha nem történt meg, akkor ennek indoka: .....

Betartotta-e az intézményvezető a szociális alkalmassági vizsgálat kezdeményezésére valamint felülvizsgálatára vonatkozó határidőket? .....

*Megjegyzés: 92/2008. (IV. 23.) kormányrendelet 5. § (2): A szociális foglalkoztatási alkalmassági vizsgálatot az intézményvezető az elhelyezési kérelem beérkezését követően, de a foglalkoztatás tervezett megkezdését megelőzően legalább harminc nappal kezdeményezi.*

*(3) A gondozási felülvizsgálatot, a szociális foglalkoztatási felülvizsgálatot és az átfogó rehabilitációs felülvizsgálatot (a továbbiakban együtt: felülvizsgálat) az intézményvezető a felülvizsgálatra meghatározott időpontot megelőzően legalább harminc nappal, áthelyezés esetén az áthelyezés kezdeményezését követő nyolc napon belül kezdeményezi.*

Eleget tett-e az intézményvezető a szociális foglalkozás kezdeményezésével egyidejűleg az ellátott emberrel és az ő törvényes képviselőjével szembeni írásbeli tájékoztatási kötelezettségének? (2008. július 1-jétől hatályos!) .....  
92/2008. (IV. 23.) kormányrendelet 4. § (6) bekezdés

#### 11. TÁBLÁZAT

Az írásbeli tájékoztató tartalmazza-e az alábbi kötelező előírásokat?	Igen	Nem
A vizsgálat indoka, célja		
A vizsgáló szerv		
Az ellátott emberek jogai		
A vizsgálat menete		

Volt-e arra eset, hogy az ellátott ember, illetve az ő törvényes képviselője rendkívüli indokkal kezdeményezte az intézményvezetőnél a szociális foglalkoztatás felülvizsgálatát? (Évente egyszer lehet kezdeményezni).....

.....

Ha volt ilyen, akkor eleget tett-e az intézményvezető az ekkor szükséges írásbeli tájékoztatási kötelezettségének? (2008. július 1-jétől hatályos) .....  
(92/2008. [IV. 23.] kormányrendelet 4. § [4] bekezdés)

## 12. TÁBLÁZAT

Az írásbeli tájékoztató tartalmazza-e az alábbi kötelező előírásokat?	Igen	Nem
A vizsgálat indoka, célja		
A vizsgáló szerv		
Az ellátottak jogai		
A vizsgálat menete		
A vizsgálati díj összege		

**Foglalkoztatási terv** (3/2006. [V. 17.] ICsSzEM-rendelet 3. §)

Készül-e foglalkoztatási terv? .....

A foglalkoztatási tervet az ellátott ember egyéni adottságai alapján készítették-e el? .....

.....

## 13. TÁBLÁZAT

A foglalkoztatási terv tartalmazza-e az alábbi kötelező elemeket:	Igen	Nem
A foglalkoztatott személy fizikai, mentális állapotának, készségeinek, jártasságainak, munkavégző képességének jellemzői		
A rehabilitációs alkalmasságot vizsgáló szakértői bizottság által javasolt foglalkoztatási formája*		
Az ellátásban részesülő ember állapotának megfelelő foglalkoztatási célok, feladatok és azok megvalósításának módszerei		
A foglalkoztatással kapcsolatos motiváció, mentális támogatás és segítő szolgáltatás módjai		
A foglalkoztatás időtartama és időbeosztása		

\* Megjegyzés: 92/2008. (IV. 23.) kormányrendelet 14. §: (A szakértői vizsgálati feladatokat 2008. június 30-ig a megyei, a fővárosi módszertani intézmények, 2008. július 1-jétől a regionális módszertani intézmények, 2009. július 1-jétől az ORSZI látja el.)

A foglalkoztatási terv készítésekor bevonták-e a foglalkoztatásban részt vevő személyt illetve az ő törvényes képviselőjét? .....

Aláírta-e a foglalkoztatási tervet a foglalkoztatásban részt vevő személy illetve az ő törvényes képviselője? .....

Elkészült-e minden esetben a foglalkozási terv a szakértői bizottság szakvéleményének kézhezvételétől számított 30 napon belül? .....

Ha nem, mi ennek az indoka? .....

.....

.....

A szociális intézmény vezetője a foglalkozási tervet évente legalább egy alkalommal felülvizsgálja-e? .....

A felülvizsgálat folyamata .....

.....

.....

Ha nem vizsgálják felül, mi ennek az indoka? .....

.....

A foglalkoztatási tervek összhangban vannak-e a bentlakásos intézményi ellátással kapcsolatban készített gondozási tervvel? .....

*Megjegyzés: Szt. 99/D. § (4) bek.: A munkarehabilitáció időbeosztását az ellátottember állapotának, képességeinek figyelembevételével egyénileg kell meghatározni az egyéni gondozási, fejlesztési, illetve rehabilitációs tervben.*

Egyénre szólóak-e a gondozási tervek? .....

A vizsgálatot végző személy megállapításai:.....

.....

.....

.....

## Megállapodás, munkaszerződés

### KÖZÖS SZABÁLYOK

Az ellátott emberekkel szociális foglalkoztatásra kötött megállapodások, munkaszerződések megkötése időben megelőzi-e a bentlakásos intézményi jogviszony keletkezését?.....

.....

Az ellátottakkal kötött megállapodások, munkaszerződések összhangban vannak-e a szakértői bizottság szakvéleményében előírt szociális foglalkoztatási formával illetve munkaidővel? .....

.....

*Megjegyzés: 92/2008. (IV.23.) kormányrendelet 10. § (6): Az intézményvezető és a fenntartó az ellátott ember szociális foglalkoztatásáról és a foglalkoztatási formáról szóló döntése során a szakvéleményhez kötve van.*

Ha eltérés van, mi ennek az indoka? .....

.....

## MUNKAREHABILITÁCIÓ

Megjegyzés: Szt. 99/D. §:

(1) A munkarehabilitáció célja a szociális intézményben ellátott személy munkakészségének, valamint testi és szellemi képességeinek munkavégzéssel történő megőrzése, illetve fejlesztése, továbbá a fejlesztő felkészítő foglalkoztatásra való felkészítés.

(2) A munkarehabilitáció az intézményi jogviszony keretében történik. A munkarehabilitációban történő részvételről az ellátott ember, illetve – ha az ellátott jognyilatkozata a Ptk. 15/A. §-ának (1) bekezdése alapján semmisnek minősülne, akkor az ő – törvényes képviselője írásban, a (3)-(6) bekezdésben foglaltak figyelembevételével megállapodást köt a szociális intézmény vezetőjével. Ez utóbbi esetben a megállapodást az ellátott ember aláírhatja.

Kötött-e a szociális intézményvezető megállapodást az ellátott emberrel illetve törvényes képviselőjével? .....

A Megállapodás aláírásánál minden esetben figyelembe vették-e a Ptk. 15/A. § (1) bekezdését? .....

Megjegyzés: 1959. évi IV. tv. (Ptk.) 15/A. § (1) A cselekvőképtelen személy jognyilatkozata – a (2) bekezdésben foglalt kivétellel – semmis; nevében gondnoka jár el. A gondnoknak a véleménynyilvánításra képes gondnokolt ember kívánságát, kéréseit – pl. a tartózkodási helyére vonatkozóan – a döntések meghozatala előtt meg kell hallgatnia és lehetőség szerint figyelembe kell vennie.

### 14. TÁBLÁZAT

A megállapodás tartalmazza-e az alábbi kötelező elemeket:	Igen	Nem
A munkarehabilitáció keretében végzett tevékenység részletes leírása		
A munkarehabilitáció időbeosztása		
A munkarehabilitációs díj havi összege		
Szándéknyilatkozat arról, hogy az ellátott ember testi és szellemi képességeihez mérten elvárható módon közreműködik a munkarehabilitációban		

## FEJLESZTŐ FELKÉSZÍTŐ FOGLALKOZTATÁS

*Megjegyzés: Szt. 99/E. § (1:) A fejlesztő felkészítő foglalkoztatás célja a szociális intézményben ellátott személy számára munkafolyamatok betanítása és foglalkoztatása révén az önálló munkavégző képesség kialakítása, helyreállítása, fejlesztése, valamint az ellátott ember felkészítése védett munka keretében, illetve a nyílt munkaerőpiacon történő önálló munkavégzésre.*

Kötött-e írásbeli munkaszerződést az ellátott, az ő törvényes képviselője és az intézmény, vagy az intézménnyel az ellátott emberek foglalkoztatására megállapodást kötött szervezet? .....

A munkaszerződést milyen időtartamra kötötték a felek? .....  
(Csak határozott idejű lehet, és legfeljebb egy évre köthető!) (Szt. 99/E. § (2) bek.)

A munkaszerződést a jogerős szociális foglalkoztatási engedély kiadását követően kötötték-e meg a felek? .....

A munkaszerződés tartalmazza-e az mt.-ben meghatározott kötelező tartalmi elemeket? .....

### 15. TÁBLÁZAT

<b>A munkaszerződés tartalmazza-e az mt.-ben meghatározott alábbi kötelező elemeket: (1992. évi XXII. törvény 76. §)</b>	<b>Igen</b>	<b>Nem</b>
A munkavállaló személyi alapbére, munkaköre, illetve munkavégzési helye		
A felek neve, illetve megnevezése és a munkaviszony szempontjából lényeges egyéb adatok		
<b>A munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a munkáltató a munkavállalót köteles tájékoztatni*:</b>		
az irányadó munkarendről,		
a munkabér egyéb elemeiről,		
a bérfizetés napjáról,		
a munkába lépés napjáról,		
a rendes szabadság számítási módjáról és kiadásának, illetve		
a munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól, valamint		
arról, hogy a munkáltató a kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e.		

\* Ezt a tájékoztatást a munkáltató a munkaszerződés megkötése után legkésőbb 30 nappal adhatja.

## A FOGLALKOZTATOTTAK MUNKAKÖRI LEÍRÁSA

A foglalkoztatásba bevont személyek rendelkeznek-e névre szóló munkaköri leírással?

16. TÁBLÁZAT

A munkaköri leírás tartalmazza-e az alábbi elemeket: (Szakmai elvárás, ajánlás, de vizsgálandó)	Igen	Nem
A munkakör megnevezése		
A munkahely pontos megnevezése		
A munkáltatói jogkör gyakorlójának megnevezése		
A munkavégzés pontos helye		
A munkaidő		
A munkakör célja, funkciója		
A munkakör helye a szervezetben, az intézményen belül, szervezeti hovatartozás, azaz a szervezeti egység megnevezése		
A közvetlen felettes munkakör		
Helyettesítés		
A munkakörben meghatározott feladatok		
Felelősségek, a munkakörhöz tartozó elvárások, jogok és kötelezettségek		
Munka- és védőruha-ellátás		

A szociális foglalkoztatásban részt vevők rendelkeznek-e elsőfokú foglalkozás-egészségügyi orvosi szakvéleménnyel?

**Foglalkoztatási napló** (3/2006. (V. 17.) ICsSzEM-rendelet 5. § (3) bek. e) pont valamint 1. sz melléklet):

Vezeti-e a segítő a szociális foglalkoztatási naplót? .....

A megfelelő formanyomtatványt használják-e? (1. számú melléklet) .....

17. TÁBLÁZAT  
MINTA

DÁTUM:

Sor-szám	A foglalkoztatott ember adatai		Meg-jelent	Hi-ány-zó	A tevé-kenység	A tevékenység-hez használt anyagok	Az előállított termékek, szolgáltatások, vagy a fejlesztő felkészítő foglalkoztatás és a munkarehabilitáció tárgya	Egyéb meg-jegyzés
	Neve	Szül. idő						

**Egyéni nyilvántartó lap** (3/2006. (V. 17.) ICsSzEM-rendelet 5. § (3) bek. e) pont valamint 2. sz melléklet):



Vezeti-e a segítő az egyéni nyilvántartó lapot?  
A megfelelő formanyomtatványt használják-e? (2. számú melléklet)

#### MINTA

(Fejlesztő felkészítő foglalkoztatásban részt vevők)

A munkavállaló neve:.....  
Születési neve: .....  
Anyja neve: .....  
Születési helye, ideje:.....  
Lakcíme:.....  
Adószáma: .....  
TAJ-száma: .....  
Magánnyugdíj-pénztárának neve, nyilvántartási száma:.....  
Folyószámlaszáma: .....

#### 18. TÁBLÁZAT

Kifizetéssel terhelt napok	Év						
	Január	Február	Március	Április	.....	Nov.	Dec.
Munkanap							
Pihenőnap							
Fizetett szabadság							
Fizetett munkaszüneti nap							
Betegszabadság							
Táppénz 1/3-a							
Fizetett távollét							
Összesen							

Az adatlapot a jelenléti ív alapján, utólag minden dolgozóról ki kell tölteni.  
(Munkarehabilitációs foglalkoztatásban részt vevő emberek)

A munkavállaló neve:.....  
Születési neve: .....  
Anyja neve: .....  
Születési helye, ideje:.....  
Lakcíme:.....  
Adószáma: .....  
TAJ-száma: .....  
Magánnyugdíj-pénztárának neve, nyilvántartási száma:.....  
Folyószámlaszáma: .....

## 19. TÁBLÁZAT

A kifizetéssel terhelt napok	Év						
	Január	Február	Március	Április	.....	Nov.	Dec.
Munkanap							
Összesen							

A vizsgáló személy megállapításai:.....  
 .....  
 .....

### SZEMÉLYI FELTÉTELEK

(3/2006. (V. 17.) ICsSzEM-rendelet 5. §)

#### Létszám, szakképzettség

A foglalkoztatottak száma: ..... fő

Megjegyzés: 3/2006. (V. 17.) ICsSzEM-rendelet 5. §:

(2) A szociális foglalkoztatásban segítőként az vehet részt, aki

a) legalább középfokú végzettséggel és a foglalkoztatott által végzett munka jellegének megfelelő szakismerettel, vagy

b) gyógypedagógiai asszisztensi, gyógyfoglalkoztató szakasszisztensi képzettséggel rendelkezik.

(4) A szociális foglalkoztatásban foglalkoztatáskoordinátorként az vehet részt, aki legalább középfokú gazdasági, közgazdasági, kereskedelmi szakirányú végzettséggel rendelkezik.

Vannak-e osztott munkakörben dolgozó munkatársak? .....  
 .....  
 .....

A dolgozóknak van-e névre szóló, munkakörspecifikus munkaköri leírásuk?  
 .....

## 20. TÁBLÁZAT

A munkaköri leírás tartalmazza-e az alábbi elemeket:	Igen	Nem
A munkakör megnevezése		
A munkakör megegyezik-e a munkaszerződésben, a kinevezési okmányban levő munkakörrel		
A munkaköri leírás aláírásának dátuma megegyezik-e a kinevezés időpontjával		
A munkaköri leírás tartalma megegyezik-e az szmsz-ben szabályozottakkal		
A munkahely pontos megnevezése		
A munkáltatói jogkör gyakorlójának megnevezése		
A munkavégzés pontos helye		
A munkaidő meghatározása		
A munkakör célja, funkciója		
A munkakör helye a szervezetben, az intézményen belül, szervezeti hovatartozás, azaz a szervezeti egység megnevezése		
A közvetlen felettes munkakör meghatározása		
Helyettesítés		
A munkakörben meghatározott feladatok felsorolása		
Felelőségek, a munkakörhöz tartozó elvárások, jogok és kötelezettségek		
Munka- és védőruha-ellátás		

Hogyan helyettesítik a dolgozókat? .....

.....

.....

## A SZOCIÁLIS FOGLALKOZTATÁSI MUNKAKÖRBEN DOLGOZÓK FELADATAI

**A segítő (3/2006. (V. 17.) ICsSzEM-rendelet 5. § (3) bek.)**

## 21. TÁBLÁZAT

A szociális foglalkoztatásban segítő ellátja-e az alábbi kötelező feladatait? Mindez szerepel-e a munkaköri leírásában?	Igen	Nem
Irányítja a foglalkoztatást		
Szervezi a munkavégzést		
Koordinálja a szükséges anyagok beszerzését		
Megtervezi a napi tevékenységet		
Vezeti a szociális foglalkoztatási naplót és a nyilvántartásokat		
Részt vesz a foglalkoztatási terv kialakításában		
Javaslatot tesz az intézményen belüli foglalkoztatás formáira		
A munk során fenntartja a foglalkoztatottak motivációját, részükre mentális, segítő szolgáltatásokat végez		

## A foglalkoztatáskoordinátor (3/2006. (V. 17.) ICsSzEM-rendelet 5. § (5) bek.)

### 22. TÁBLÁZAT

A szociális foglalkoztatásban a foglalkoztatáskoordinátor ellátja-e az alábbi kötelező feladatait? Mindez szerepel-e a munkaköri leírásában?	Igen	Nem
Koordinálja a szociális intézményen belüli munkavégzést		
Részt vesz a szociális foglalkoztatási engedély iránti kérelem előkészítésében		
Részt vesz a foglalkoztatási szakmai program elkészítésében		
Előkészíti a szociális foglalkoztatási támogatással kapcsolatos igényléseket		
Képviseli a szociális intézményt a foglalkoztatással kapcsolatos ügyekben		
Összesíti a nyilvántartásokat, az elszámolásokat		
Szervezi a reklámot és a marketinget		
Előkészíti a termék vagy a szolgáltatás értékesítési tervét		
Kapcsolatot tart a beszállítókkal		
Előkészíti a foglalkoztatott ember munkaerőpiacra történő kivezetését		
Javaslatot tesz az intézményen belüli és az intézményen kívüli foglalkoztatás formáira		

A vizsgáló megállapításai: .....

.....

.....

### PÉNZÜGYI ELŐÍRÁSOK

Igénybe vesz-e a szociális intézmény szociális foglalkoztatási támogatást? (112/2006. [V. 12.] kormányrendelet 8. §) .....

Van-e a foglalkoztatottak között megváltozott munkaképességű munkavállaló? .....

*Megjegyzés: 112/2006. (V. 12.) kormányrendelet 9. § (2): A szociális intézmény nem jogosult támogatásra azon foglalkoztatott után, akinek foglalkoztatása révén a foglalkoztató a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásról szóló 177/2005. (IX. 2.) kormányrendelet alapján rehabilitációs költségtámogatásban részesül.*

Munkarehabilitáció esetén részesül-e a foglalkoztatott munkarehabilitációs díjban? .....

*Megjegyzés: Szt. 99/D. § (5): Munkarehabilitáció esetén a szociális intézmény vezetője az ellátott embert munkarehabilitációs díjban részesíti. A munkarehabilitációs díj havi összege nem lehet kevesebb a mindenkor kötelező legkisebb munkabér 30%-ánál.*

Ha részesül, akkor ennek havi összege eléri-e a mindenkor kötelező legkisebb munkabér 30%-át? .....

Tartós bentlakásos intézményben a személyi térítési díj meghatározásánál figyelembe veszik-e az ellátásban részesülő ember foglalkoztatásból származó munkarehabilitációs díját? .....

*Megjegyzés: A személyes gondoskodást nyújtó szociális ellátások térítési díjáról szóló 29/1993. (II. 17.) kormányrendelet 26. § (1): A személyi térítési díj meghatározásánál nem vehető figyelembe az ellátásban részesülő ember foglalkoztatásából származó munkajutalma, illetve munkarehabilitációs díja.*

A fejlesztő-felkészítőben foglalkoztatottak munkabére – a napi munkaidővel arányosan – eléri-e a mindenkori legkisebb munkabér összegét? .....

*Megjegyzés: A kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szóló 321/2008. (XII. 29.) kormányrendelet: (2009. január 1-jétől)*

*2. § (1) A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított személyi alapláb kötelező legkisebb összege (minimálbér) a teljes munkaidő teljesítése esetén 2009. január 1-jétől havibér alkalmazása esetén 71 500 forint, hetibér alkalmazása esetén 16 500 forint, napibér alkalmazása esetén 3290 forint, órabér alkalmazása esetén 411 forint.*

Hogyan fizetik ki a munkavállalók bérét? .....

A vizsgáló megállapításai: .....

.....

## A SZOCIÁLIS FOGLALKOZTATÁS SZAKMAI TARTALMA

### VALAMINT A FOGLALKOZTATOTTAK JOGAINAK ÉRVÉNYESÜLÉSE

#### Munkarehabilitáció

A munkarehabilitációs tevékenység megválasztásánál a szociális intézmény vezetője figyelembe veszi-e az ellátott testi és szellemi képességeit, és speciális szükségleteinek megfelelően biztosítja-e az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit? .....

(Szt. 99/D. § (3) bek.)

A foglalkoztatottak munkaidejének meghatározásánál betartják-e az szt. 99/D. § (4) bekezdésében előírt időtartamot? .....

*Megjegyzés: Szt. 94/D. (4): A munkarehabilitáció időbeosztását az ellátott ember állapotának, képességeinek figyelembevételével egyénileg kell meghatározni az egyéni gondozási, fejlesztési, illetve rehabilitációs tervben úgy, hogy a foglalkoztatás időtartama nem haladhatja meg a napi 6 és a heti 30 órát, és el kell érnie a napi 4 és a heti 20 órát.*

Előfordult-e már olyan eset, hogy a szociális intézmény vezetőjének kezdeményeznie kellett a munkarehabilitációra vonatkozó megállapodás módosítását illetve – különösen indokolt esetben – megszüntetését?

*Megjegyzés: Szt. 99/D. § (6): A szociális intézmény vezetője a munkarehabilitációra vonatkozó megállapodás módosítását, illetve – különösen indokolt esetben – megszüntetését kezdeményezi, ha az ellátott ember a foglalkoztatás során*

- a) saját, illetve más személy testi épségét, egészségét veszélyezteti,*  
*b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely mellett biztonságos foglalkoztatása nem tartható fenn.*

Ha igen, hányszor és milyen indokkal: .....

.....

A vizsgáló megállapításai: .....

.....

## Fejlesztő felkészítő foglalkoztatás

### 23. TÁBLÁZAT

Fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás esetén betartották-e az alábbi szabályokat? (Szt. 99/E. § (4) bek.)	Igen	Nem
Csak 16. életévét betöltött személyt foglalkoztatnak		
A foglalkoztatás időtartama nem haladja meg a napi 8 órát és a heti 40 órát*		
Munkaidőkeret tilalma		
Legalább 30 perc munkaközi szünet (A napi négy és fél órát meghaladó munkaidejű munkavállaló esetén kötelező!)		
Az éjszakai munka, a rendkívüli és a több műszak, az ügyelet, a készenlét tilalma		
A kiküldetés, a kirendelés, a munkaerő-kölcsönzés tilalma		

\* Megjegyzés: a 112/2006. (V. 12.) kormányrendelet 2. számú (A szociális foglalkoztatási támogatás 2009. évi összege) valamint 3. sz. melléklete (Igénybejelentés a szociális foglalkoztatás finanszírozásához) alapján a napi minimum 4 órát el kell érnie a fejlesztő foglalkoztatásnak.

## Közös szabályok

A szociális foglalkoztatás keretében végzett szakmai munka bemutatása, annak értékelése: .....

.....

Volt-e panasz a munkavállalói részéről a szociális foglalkoztatással kapcsolatban?.....

Ha igen, kivizsgálásának eredménye: .....

.....



## AZ EGYÉNI INTERJÚK ÖSSZEGZÉSE, ÁLTALÁNOSÍTHATÓ VÉLEMÉNYEK

.....  
 .....

## SZÜKSÉGES INTÉZKEDÉSEK

1.) .....

2.) .....

Javaslatok

1.) .....

Ebben a formában készül el a szolgáltatás ellenőrzéséről a feljegyzés  
 amelyről értesül:

- a fenntartó:
- az intézmény:
- az engedélyező hatóság
- az irattár.

Visszaküldendő: a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal Szociális Főosztályának,  
 1089 Budapest, Kálvária tér 7-9.  
 Hivatkozási szám:  
 Ügyintéző:

## MEGISMERÉSI ZÁRADÉK

(A fenntartó neve)

fenntartásában működő

(a szociális foglalkoztató megnevezése, címe)

keretén belül megszervezett szociális foglalkoztatás

2009. .... hó ..... napján készült

ellenőrzéséről

szóló vizsgálati megállapításokat megismertem,

tudomásul vettem, hogy azokra 8 napon belül észrevételt tehetek.

Kelt: .....

P.H.

.....  
 aláírás

## Ellátotti kérdőív

### – bentlakásos intézmény mellett működő – szociális foglalkoztatás hatásági ellenőrzéséhez

A kérdezés dátuma: .....

A kérdezés helyszíne: .....

A kérdező neve:.....

*Az interjú készítéséhez előzetes hozzájárulást szükséges kérni az érintett személytől, és tájékoztatni kell arról, hogy az elmondott információkat név nélkül, a szolgáltatás minőségének megismerése, az azokat igénybe vevő emberek elégedettségének mérése érdekében használják fel, a szolgáltatásról készített ellenőrzési feljegyzésben. Az alábbi kérdések csak iránymutatóak. A kérdéseket szabadon megfogalmazva célszerű feltenni beszélgetésben, az ellátott ember gondolatmenetéhez igazodóan, de az alább felsorolt témákban az ellátott ember ismereteiről, véleményéről szerezzünk információkat.*

Hogyan választotta ezt az intézményt? (Ki javasolta, az ellátott ember választotta, vagy a hozzátartozó, a gondnok?).....

.....

Ha dolgozik, akkor van-e munkaszerződése illetve a munkára vonatkozó megállapodása? .....

.....

Mit dolgozik, mivel foglalkozik? .....

Hány órakor kezdődik és hány órakor végződik a munkaideje? .....

Vannak-e szünetek munka közben? Mikor és mennyi ideig? .....

.....

Fizetnek-e a munkájáért? .....

Mennyi a munkabére? .....

Hogyan kapja meg a munka díját (átutalással, készpénzben)? .....

Megköszönöm az együttműködést!

## Hozzáértartozói, gondnoki kérdőív – bentlakásos intézmény mellett működő – szociális foglalkoztatás hatásági ellenőrzéséhez

A kérdésés dátuma: .....

A kérdésés helyszíne: .....

A kérdéső neve:.....

*Az interjú készítéséhez előzetes hozzájárulást szükséges kérni az érintett személytől, és tájékoztatni kell arról, hogy az elmondott információkat név nélkül, a szolgáltatás minőségének megismerése, az azt igénybe vevő emberek elégedettségének mérése érdekében használják fel, a szolgáltatásról készített ellenőrzési feljegyzésben. Az alábbi kérdések csak iránymutatók. A kérdéseket szabadon megfogalmazva célszerű feltenni beszélgetésben, az ellátott ember hozzátartozójának illetve gondnokának gondolatmenetéhez igazodóan, de az alább felsorolt témákban az ellátott ember hozzátartozójának ismereteiről, véleményéről szerezzünk információkat.*

Hogyan választotta az ön hozzátartozója, gondnokoltja ezt az intézményt? (Ki javasolta, az ellátott ember választotta, a hozzátartozó választotta, önkormányzatnál érdeklődött, ismerősök javasolták?) .....

.....

Ha úgy tudja dolgozik az ellátott ember, akkor van-e tudomása munkaszerződésről, a foglalkoztatásra vonatkozó megállapodásról? .....

Ha tudomása van munkaszerződésről, megállapodásról, akkor ismeri-e annak tartalmát? .....

Tudomása szerint hány órakor kezdődik és hány órakor végződik az ellátott ember munkaideje? .....

Fizetnek-e az ellátott embernek a munkájáért? .....

Hogyan kapja meg az ellátott, a gondnokolt ember a munkadíját? .....

Volt-e valamilyen panaszuk, kihez fordultak, mi volt a panasz? .....

.....

Kaptak-e választ a panaszra? Írásban vagy szóban? Ki adott választ? .....

.....

Megköszönöm az együttműködést!

## Fogalomtár a szociális foglalkoztatáshoz

Horváth Olga összeállítása

**Munkahely:** Munkahelyen a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 87. §-ának 5. pontjában foglaltakat kell érteni, kivéve a bedolgozó, illetve a távmunkát végző munkavégzés céljára szolgáló ember lakóhelyét, vagy más, általa a munkavégzés céljára biztosított lakóhelyiséget.

**Aktív korú:** A 18. életévét betöltött, de a reá irányadó nyugdíjkorhatárt, illetve a 62. életévét be nem töltött személy.

**Cselekvőképesség:** Cselekvőképes mindenki, akinek cselekvőképességét a törvény nem korlátozza vagy nem zárja ki. Aki cselekvőképes, az maga köthet szerződést vagy tehet más jognyilatkozatot. A cselekvőképességet korlátozó szerződés vagy egyoldalú nyilatkozat semmis.

**Cselekvőképességet korlátozó gondnokság** alá a bíróság azt a nagykorú személyt helyezi, akinek az ügyei viteléhez szükséges belátási képessége pszichés állapota, intellektuális fogyatéka vagy szenvedélybetegsége miatt – általános jelleggel, illetve egyes ügycsoportok vonatkozásában – tartósan vagy időszakonként visszatérően nagymértékben csökkent.

**Cselekvőképtelen** az a nagykorú ember, akit a bíróság cselekvőképességet kizáró gondnokság alá helyezett.

**Foglalkoztató:** Munkarehabilitáció esetében a szociális intézmény, illetve nem állami, egyházi fenntartású szociális intézmény esetén az intézmény fenntartója (a továbbiakban együtt: intézményi foglalkoztató); fejlesztő felkészítő foglalkoztatás esetében az intézményi foglalkoztató, vagy a szociális intézménnyel, illetve a fenntartóval az ellátott emberek szociális foglalkoztatására megállapodást kötött személy, szervezet (a továbbiakban: külső foglalkoztató).

**Szociális foglalkoztatás:** Az intézményi jogviszonyban álló személy intézményen belüli foglalkoztatása az intézmény szakmai programja alapján, az egyéni gondozási, fejlesztési, illetve rehabilitációs tervben foglaltak szerint.

**A munkarehabilitáció:** a szociális intézményben ellátott személy munkakészségének, valamint testi és szellemi képességeinek munkavégzéssel történő megőrzése, illetve fejlesztése, továbbá a fejlesztő felkészítő foglalkoztatásra való felkészítés.

**A fejlesztő felkészítő foglalkoztatás:** A szociális intézményben ellátott személy számára munkafolyamatok betanítása és foglalkoztatása révén az önálló mun-

kavégző képesség kialakítása, helyreállítása, fejlesztése, valamint az ellátott ember felkészítése védett munka keretében, illetve a nyílt munkaerőpiacon történő önálló munkavégzésre.

**Célcsoport:** Az állampolgároknak azok a csoportjai, amelyek potenciálisan vagy valóságosan igénybe veszik a szolgáltatást, illetve akikre a szolgáltatás irányul.

**Foglalkoztatás:** Munkaviszony vagy ahhoz hasonló jogviszony keretében végzett munkatevékenység, amely szerződésen alapul, és bérjellegű ellentételezés jár a munkáért. Nem tartozik ide a bentlakásos intézményekben lakók oly tevékenysége, amely az egyén fizikai vagy mentális fejlődését, illetve szabadidejének hasznos eltöltését célozza.

**Rehabilitációs szolgáltatások:** Szociális, foglalkoztatási, mentálhigiénés, egészségügyi és egyéb szakmák egyénre szabott együttes felmérései és egyénre szabott szolgáltatásai. A cél az, hogy képessé tegyék az igénybe vevő embereket funkcionális képességük lehetséges legmagasabb szintjének elérésére.

**Reintegráció:** A szolgáltatást igénybe vevő embernek a közösségbe való visszavezetése, a társadalomban, szűkebb-tágabb környezetében való aktív részvételének támogatása, önálló életvezetési feltételei megteremtésének segítése, munkaerő-piaci reintegrációjának támogatása a szociális munka eszközeivel.