

Kovács Ibolya

Ráczné dr. Lehóczky Zsuzsánna

A szociális és munkaügyi rendszer feladatai és integrációs lehetőségei a tartós munkanélküliség kezelésében



**A szociális és munkaügyi rendszer
feladatai és integrációs lehetőségei
a tartós munkanélküliség
kezelésében**



Kovács Ibolya
Ráczné dr. Lehóczky Zsuzsánna

A szociális és munkaügyi rendszer feladatai és integrációs lehetőségei a tartós munkanélküliség kezelésében

szociotéka

Debrecen, 2011

A kiadvány a Debreceni Egyetem Szociológia és Szociálpolitika Tanszéke, valamint a Jász-Nagykun-Szolnok Megye Esély Szociális Közalapítványa által létrehozott konzorciumi partnerség keretében az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány

„SZOCIO-TÉKA”

„A családsegítő szolgálatok beilleszkedést segítő szolgáltatásainak fejlesztése”
CSSK - képzés/2008-8211 című program támogatásával készült.

A sorozatot szerkeszti: Csoba Judit

A kötetet szerkesztette: Kovács Ibolya, Ráczné dr. Lehóczky Zsuzsánna

A kötet a Csoba Judit (szerk.): Peremhelyzetű társadalmi csoportok társadalmi és munkaerőpiaci integrációja. Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen 2009. kiadvány II. moduljának továbbfejlesztett változata

Lektorálta: Rózsavölgyi Anna, Vincze Imre

A szöveget gondozta: Bukovszkiné Csoba Zsuzsa, Szabó Fanni

© Kovács Ibolya, Ráczné dr. Lehóczky Zsuzsánna

Kiadta: Debreceni Egyetem Szociológia

és Szociálpolitika Tanszéke

4010 Debrecen, Egyetem tér 1.

<http://szocianszek.unideb.hu>

Felelős kiadó: Csoba Judit tanszékvezető

Debrecen, 2011.

ISBN 978-963-473-460-4

Tipográfus: Horváth Valéria

Nyomdai kivitelezés: Képpont Kft., Debrecen

Terjedelem: B5, 10 ív

Tartalomjegyzék

Bevezető.....	7
1. A tananyaggal/jegyzettel elérni kívánt célok.....	9
1.1. A tananyag/jegyzet céljai.....	9
1.2. A szociális szakterület milyen köreiben használható a tankönyv, milyen módon.....	9
1.3. A kompetenciák meghatározása a szociális és a munkaügyi területen	10
1.4. Integrált szolgáltatásnyújtás.....	13
1.5. Foglalkozási diszkrimináció és annak elkerülése.....	14
2. A szociális jog és a szociális intézményrendszer.....	19
2.1. A szerződéseken nyugvó együttműködések és a szociális jog természete.....	19
2.1.1 A polgári jog eszköztárának térnyerése az államjog, így a szociális jogok területén	19
2.1.2. A szociális jogok természete.....	26
2.2. A szociális intézményrendszer és szolgáltatási köre	30
2.2.1. Általános szabályok	31
2.2.2. Rászorultság alapú ellátások.....	33
2.2.3. A szociális ellátórendszer intézményei, szolgáltatásai	40
3. A munkaerőpiaci intézményrendszer és szolgáltatási köre.....	43
3.1. Az állami szerepvállalás.....	43
3.2. A munkaerőpiaci politika és a foglalkoztatáspolitikai.....	44
3.3. A munkanélküliség	46
3.4. A munkanélküliek segítésének elvei	47
3.5. A munkanélküliek segítésének gyakorlata, aktív munkaerőpiaci eszközök.....	49
3.5.1. Aktív eszközök, a munkaerőpiaci kereslet és kínálat közelítése érdekében	49
3.6. Aktív munkaerőpiaci eszközök Magyarországon	55
3.6.1. Munkaerőpiaci szolgáltatások.....	56
3.6.2. Egyéb aktív munkaerőpiaci eszközök	59
3.7. A munkanélküliek segítésének gyakorlata – álláskereső támogatása	61
3.7.1. Álláskereső támogatása.....	61
3.8. A non-profit szektor foglalkoztatási szerepvállalásának lehetőségei és korlátai	65
3.8.1. A non-profit szektor jogi szabályozásának legfontosabb elemei	66
3.8.2. A harmadik szektor szerepe a foglalkoztatás bővítésének elősegítésében	67
3.8.3. A “maradványelv logika” érvényesülése	68
3.8.4. A “menekülés előre” stratégia buktatói	68
3.8.5. Korszakováltás a “civil életben”	68
3.8.6. Állami feladatátvállalás – sajátos szerepmeghatározás	69
3.8.7. Miért éppen a non-profit?	69
3.9. Munkaügyi szolgáltatások biztosítása, a civil szervezetek bevonásának lehetőségei.....	70

4. A szociális és munkaügyi rendszerek együttműködési módjai.....	75
4.1. Az önkormányzatok szerepvállalása a munkanélküliség kezelésében, az integrált rendszer működtetésében.....	76
4.1.1. A helyi önkormányzat foglalkoztatási feladatai.....	76
4.1.2. Az „Út a munkához” program	81
4.1.3. A lokális munkaerőpiacok működtetésének megoldásai	82
4.2. A munkaerőpiaci intézményrendszer szerepvállalása a munkanélküliség kezelésében, az integrált rendszer működtetésében	86
4.3. Integrált jóléti rendszerek a foglalkoztatás bővítés szolgáltatában.....	88
4.4. Az együttműködés és a partnerség lehetőségei a szociális és munkaerőpiaci területek között, paktumok, hálózatok	93
4.5. A „közös” ügyfélkör szolgáltatáshoz jutásának folyamata, ügyfélbevonás	97
4.5.1. A munkaügyi kirendeltségek ügyfélbevonása, az ügyfél-kategorizálás rendszere.....	98
4.5.2. A szociális szolgáltatások ügyfélbevonása	101
5. Gyakorlatok, példák.....	104
5.1. Esetek a szociális regiszterhez	104
5.2. Esetek, jó példák a családsegítő szolgálatok gyakorlatából, a beilleszkedési programban résztvevők számára.....	109
5.2.1. A nyíregyházi modell	109
5.2.2. Debreceni modell – a beilleszkedési program elemei.....	110
5.2.3. HEFOP 2.2.2 modell	112
5.3. Esetek, jó példák a közfoglalkoztatási programok működésére	113
5.3.1. A Túristvándi modell – Szatmár Szociális Szövetkezet	113
5.3.2. Szociális földprogram – „Sorsfordító-Sorsformáló” program	114
5.4. Esetek, jó példák a munkaügyi szolgáltatást igénybevevők élethelyzetének segítésére.....	115
5.4.1. A 4M program	115
5.4.2. Termelőiskola	117
5.4.3. A Transzit-foglalkoztatási program	118
5.5. Konkrét feladatok tervezése az önkormányzati és munkaügyi szervezetek együttműködésének erősítésére.....	119
5.5.1. Kaposvári példa – Integrációs Bizottság működtetése	119
5.5.2. Közfoglalkoztatás tervezése.....	121
Felhasznált irodalom.....	123
Mellékletek	126
1. sz. Melléklet.....	126
2. sz. Melléklet.....	133
3. sz. Melléklet.....	137
4. sz. Melléklet.....	143
5. sz. Melléklet.....	145
6. sz. Melléklet.....	153

Bevezető

A munkanélküliséggel együtt járó és egyre inkább fokozódó gazdasági és társadalmi problémák újra és újra igénylik, hogy mind a foglalkoztatáspolitikai, mind a szociálpolitikai hangsúlyok, eszközök, intézményrendszerek és azok együttműködésének lehetőségei átgondolásra és változtatásra kerüljenek.

A tartósan munkanélküliekkel való foglalkozás mindkét szakterület feladatai között megjelenik, többször módosított szabályozókkal, változó eszközökkel és különböző módszerű együttműködéssel.

Ahhoz, hogy a szakemberek felkészültsége javuljon, és a tartósan munka nélkül lévő személyek sikeres munkaerőpiaci integrációja megtörténjen, mind a foglalkoztatási, mind a szociális szakembereknek ismerniük kell egymás szakterületének szabályait, eszközeit, és módszereit, a „közös ügyfélkör” minél teljesebb segítése érdekében.

Az *Országos Foglalkoztatási Közalapítvány* pályázatot írt ki a családsegítő szolgálatok erőforrásainak fejlesztésére, valamint a tartósan munka nélkül lévőkkel foglalkozó szakembereket segítő képzési és szolgáltatási eszköztár létrehozására. Ennek keretében került támogatásra a „*Szocio-téka*” program, mely két szakaszban és több munkaformában járult hozzá az aktív korú, tartósan munka nélkül lévő személyekkel foglalkozó, többnyire a családsegítő szolgálatokban tevékenykedő szakemberek képzéséhez. Ehhez készült egy tankönyv, a „*Peremhelyzetű társadalmi csoportok társadalmi és munkaerőpiaci integrációja*” címmel, amely öt modulba foglalja össze a munkaerőpiaci változásokat, az integrált intézményrendszer lehetőségeit, a tartós munkanélküliség szociálpszichológiáját, a rendszeres szociális segélyezettekkel végzett szociális munka sajátosságait, illetve a családsegítő szolgálatok beilleszkedést elősegítő szakmai programjának módszereit.

A tananyag *II. Modulja* volt a jelenlegi jegyzet „törzsanyaga”, amely a változó jogszabályok és intézményrendszer, valamint az új módszerek és jó gyakorlatok gyűjtése alapján átdolgozásra, jelentős mértékben kiegészítésre került.

A *képzési modul célja* többirányú volt, így a tananyag részei is ezt a célt szolgálják:

- a tartósan munka nélkül lévők segítése érdekében tevékenykedő intézményesített rendszerek lehetőségeinek és korlátainak bemutatása,
- a polgári jog és a szociális jog sajátosságainak közös elemzése,
- a munkaerőpiaci és szociális intézményrendszer, valamint ezek szolgáltatási rendszerének bemutatása, az együttműködés lehetőségeinek és korlátainak feltárása,
- az aktív, passzív munkaerőpiaci eszközök körének, a jóléti pluralizmus szereplőinek, szerepvállalásának elemzése, működésük sajátosságainak rendszerezése,
- a hatékony segítési formák elemzése a leszakadó társadalmi csoportok körében.

Jegyzetünk kiegészült több gyakorlati résszel:

- a szociális és munkaügyi terület és azok munkatársainak (egyre inkább változó) kompetencia meghatározásával,
- a foglalkozási diszkriminációval és annak elkerülési módszereivel,
- az együttműködési paktumok, hálózatok és partnerség építés módszereivel,
- a „közös” ügyfélkör szolgáltatáshoz jutásának folyamatával, az ügyfélbevonás gyakorlatával,
- gyakorlatok, jó példák bemutatásával, a közfoglalkoztatási programok működésére, a munkaügyi szolgáltatást igénybevevők élethelyzetének segítésére.

1. A tananyaggal/jegyzettel elérni kívánt célok

Ennek a fejezetnek a célja, hogy áttekintse azokat az általános elveket és irányvonalakat, amelyek meghatározó kiindulási pontok a szakemberek szemléletének alakításában, és az ügyfélkapcsolatban.

1.1. A tananyag/jegyzet céljai

A peremhelyzetű társadalmi csoportok élethelyzetének javításában rendkívül fontos, hogy az ügyfél és környezete aktivizálásának érdekében a szociális és a munkaügyi terület szakemberei közösen tegyenek erőfeszítéseket. Ehhez viszont elengedhetetlen, hogy a szakterületek ismerjék egymás rendszerét, szolgáltatásait, folyamatos legyen a konzultáció közöttük, és akár esetmegbeszélésre is sor kerüljön a „közös” ügyfél sorának javítása érdekében.

Jelen tananyag/jegyzet célja, hogy a szociális szakemberek

- tudását, rendszerlátását, kompetenciáit fejlessze,
- megismerkedjenek a hátrányos helyzetű csoportokat támogató eszközökkel, módszerekkel, jó gyakorlatokkal,
- alapvető ismereteket szerezzenek a munkaügyi és szociális terület szolgáltatásairól és az ügyfél utakról, így azokat a gyakorlatban képesek is legyenek működtetni,
- tanácsokat kapjanak arra, hogy hogyan tudnak kialakítani egy közvetlen kapcsolatrendszert a munkaügyi szakemberekkel, az ügyfelek minél eredményesebb segítése érdekében,
- megfelelő színvonalon sajátítsák el a feladatuk ellátásához szükséges ismeretanyagot, és ezen ismeretek birtokában végezzék munkájukat a kompetencia betartásával.

Mivel a tananyag a szociális és munkaügyi rendszer együttműködési lehetőségeit (integrációját) és azoknak jó példáit is tartalmazza, ezért a munkaügyi területen dolgozók számára is tartalmaz hasznos információkat.

1.2. A szociális szakterület milyen köreiben használható a tankönyv, milyen módon

A szociális szakterület több szakmacsoportból áll, így mindazok számára ajánlott a leírtak használata, akik munkanélküliekkel/álláskeresőkkal foglalkoznak, így:

- önkormányzati ügyintézőknek, ügyfélszolgálatosoknak,
- családsegítőknek, gyermekjóléti szolgálatban dolgozóknak,
- pszichiátriai, szenvedélybetegség közösségi ellátásában dolgozóknak,

- támogató szolgálatoknál dolgozóknak,
- hajléktalanok részére ellátást biztosítóknak,
- a szociális szakmát oktatóknak és hallgatóknak,
- azaz azoknak a szakembereknek, akiket időlegesen, vagy tartósan érdekel, vagy akár érint a szociális és munkaügyi rendszer bármely szolgáltatása.

A tankönyv nemcsak képzéshez használható, hanem a mindennapi munkában is hasznos információk nyerhetők belőle, akár a munkaügyi, szociális rendszerek, ellátások és szolgáltatások áttekinthetőségére, akár a jó gyakorlatok tanulmányozására, és azok alkalmazására.

1.3. A kompetenciák meghatározása a szociális és a munkaügyi területen

„A kompetenciát úgy kell tekinteni, mint olyan általános képességet, amely a tudáson, a tapasztalaton, az értékeken és a diszpozíciókon alapszik, és amelyet egy adott személy tanulás során fejleszt ki magában.”

(Coolahan)

A **kompetencia**, napjainkban divatos fogalmát, magyarul általában több rokon értelmű és egymás tartalmát kiegészítő szóval szoktuk jellemezni. A latin eredetű szó fordítása ~ *alkalmasság, ügyesség*, de szintén gyakori fordítás az *illetékesség*, valamint a kompetencia fogalma alá értjük az *adott tevékenység elvégzéséhez szükséges képesség-fedezetet, tudást, készséget, ismeretet* is.

A kompetenciát megfogalmazhatjuk *az egyén* (a hallgató, tanuló, munkavállaló, vezető stb.) *oldaláról*, és a *szervezet vagy a napi munkarend*, vagy az *oktatandó tananyag oldaláról* is.¹

A tartós munkanélküliség kezelésében a különböző időszakokban változó módon jelennek meg a szociális és munkaügyi szakemberek feladatellátására és a szervezetek közötti együttműködésre vonatkozó jogi, társadalmi és szakmai elvárások. Ezért a mindenkor követelményekhez igazodóan változnak szervezeti szinten a kompetenciák, amelyekhez igazodóan az adott feladat ellátásában változhat az egyén szakmai kompetenciája és a munkájában alkalmazott tudáskészlete is.

1 Borbély Tibor Bors: A kompetencia fogalma a szakképzésben és a foglalkoztatáspolitikában – Helyzetértékelés – résztanulmány. http://www.borbelytiborbors.extra.hu/KOZGAZ/Kompetencia_Borbely.pdf

Így pl. 2008-2010. év között az „Út a munkához” program végrehajtása során jelentős feladat hárult a települési önkormányzatokra (jegyzők, szociális ügyintézők, szociális szolgáltatók, közcélú munkaszervezők) a tartósan munka nélkül lévők közcélú foglalkoztatásának tervezésében, szervezésében, és működtetésében.

2011-től viszont a „Nemzeti Közfoglalkoztatási Program” alapján ezek a feladatok átkerültek a munkaügyi kirendeltségekhez.

2011. július 1-től újra változnak a szabályok, mivel a munkaügyi központok (kirendeltség) közfoglalkoztatással kapcsolatos feladatokat ellátó önálló szervezeti egységeinek tevékenységét a belügyminiszter irányítja.²

Az egyén cselekvési kompetenciája több összetevőből áll, amelyet az alábbi ábra jól szemléltet.³

Az egyén cselekvési kompetenciája



Forrás: Bertalan Ildikó, 2003.

A kompetencia eléggé tartós része a személyiségnek, *egy személy alapvető, meghatározó jellemzői, melyek kapcsolatban állnak a teljesítménnyel.*

Az **egyén szintjén** a kompetenciáknak öt összetevőjét határozhatjuk meg:

- ismeretek, tudás, információk, amivel a személy rendelkezik;
- készségek, jártasságok, melyek a feladatok teljesülésének képességét adják;
- önértékelés, szociális szerepek, melyek személyes értékek mentén szerveződnek, olyan attitűdök, értékek, melyeket a személy fontosnak ítél;
- személyiségvonások, pszichikai-fizikai jellemzők és a helyzetekre adott válaszok;
- motivációk, amelyek irányítják, befolyásolják, szelektálják a viselkedést bizonyos magatartások, célok felé.

2 1192/2011. (VI. 14.) Korm. határozat a közfoglalkoztatás új rendszerének kialakításával összefüggésben a kormányzati feladatok átalakításáról

3 <http://szocialis-gondozo.lapunk.hu/?modul=oldal&tartalom=1094912>

Képzés során kialakított, fejlesztett **kompetenciák:**

- az *általános kompetenciák* az általános képzéssel (közoktatás) fejlesztett, azokat a jellemzőket tartalmazza, amelyek gyakran előfordulnak, amelyeket általánosan alkalmazunk;
- a *funkcionális kompetenciák* (szakközépiskolák, felsőoktatás, szakképzések) a szakmai tudást foglalják magukba;
- a *kulcskompetenciák* (a munkaszervezeten kívül, vagy azon belül), a szervezet, intézmény stratégiai céljait támogatják.

A legfontosabb **munkahelyi kompetenciák:**

- *munkakompetenciák:* rugalmasság, kreativitás, önálló döntéshozatal, magabiztosság, lehetőségek feltárása, felelősségtudat, más emberek motiválása, hibából való tanulás, kapcsolattartás, kapcsolatépítés;
- *személyiségvonások:* motiváltság és pozitív hozzáállás a feladatokhoz, tanulási képesség, fejleszthetőség, problémamegoldó képesség (probléma felvetése, meghatározása, megoldási alternatívák áttekintése és a legjobb megoldás kiválasztása), hatékony kommunikáció a kollégákkal és az ügyfelekkel;
- *interperszonális kapcsolatok,* csapatmunkára való képesség egy közös cél elérése érdekében;
- *technológiai és számítógépes ismeretek,* az infokommunikáció rendszereinek széleskörű használata.

Szervezeti szinten a kompetencia:

- *hatáskör, vagy illetékesség,* azokat a feladatokat tartalmazza, aminek végzéséhez jogosítványunk van (munkaköri leírás, a szervezetre vonatkozó jogszabályok, szabályzatok), és azért felelősséggel tartozunk.

A fentiek összefüggésében rendkívül fontos (a tartósan munkanélküliek segítésében is), hogy a szociális szakember:

- milyen tudáskészlettel, felkészültséggel rendelkezik,
- milyen a szervezet részére előírt követelmény, és a munkáltató részéről megfogalmazott elvárás az adott feladatvégzésben,
- milyen személyiségi jegyeket visz bele a munkájába,

= *összességében milyen módon jár el az ügyfelek érdekében.*

A tananyag ezért is tartalmazza *együttesen mindazokat az információkat,* amelyek a szociális és a munkaügyi terület szervezeti feladataira (kompetenciáira) vonatkoznak, és a szakember szintjén a felkészültséget és a gyakorlatban alkalmazható megoldásokat segítik (egyéni cselekvési kompetencia).

A foglalkoztatás és szociálpolitika összehangolt működése egy *kompetencia alapú együttműködés* megteremtésével lehet hatékony, amelyben lehetővé válik:

- az ügyfelek egyszerűbb kiszolgálása, a szolgáltatásokhoz való hozzáférés javítása,
- közös adatbázisok, nyilvántartások és programok működtetése,
- képzéseken, szemléletalkotáson keresztül közös „munkakultúra” kialakítása.

1.4. Integrált szolgáltatásnyújtás

Az *integrált munkaügyi és szociális megoldásokra* több program is készült az utóbbi időszakban, melyek mind azt a célt szolgálják, hogy a két szervezet együttműködésében javuljanak a foglalkoztatási rehabilitáltak, a hátrányos helyzetűek, valamint az inaktívak munkaerőpiaci re-integrációjának esélyei.⁴

A központi programok eredményei mind azt igazolták, hogy az aktív korú inaktív réteg foglalkoztathatóságának javításában mindkét ágazatnak nélkülözhetetlen szerepe van. Egyrészt azért, mert e réteg számára a szociális szolgáltatások biztosítanak hátrányenyhítő szolgáltatásokat, támogatásokat, másrészt mert a társadalmi integráció végső célja mégis csak az, hogy az ügyfél dolgozzon, munkajövedelemből éljen. Ez a közös szerepvállalás jelenik meg a szervezetek együttműködéseként modellezett integrált szociális és munkaügyi szolgáltatásnyújtásban.

A célok elérésének alapfeltétele, hogy az integrált szolgáltatások a célcsoport tagjainak tényleges szükségleteire épüljenek, megfelelő támogatással, adekvát, személyre szóló szolgáltatásokkal foglalkoztathatóságuk javítható legyen, így belátható időn belül a munkaerőpiacra kivezethetők legyenek. Ennek érdekében szükséges a munkaügyi és szociális ellátó - és szolgáltató rendszerek együttműködése.

Az *integrált szolgáltatásnyújtás* tehát azt jelenti, hogy a munkaügyi és szociális szolgáltatások, ellátások és támogatások tartalmilag, valamint formálisan és az ügyvitelben is egymásra épülnek a tervezéstől a működtetésen át, az értékelés és ellenőrzés területén egyaránt közös célok és stratégiák, komplex eszközök, módszerek érvényesítését jelenti, a partnerek önálló szervezeti kereteinek megtartásával.

Ez a modell alkalmas arra, hogy a szociális szakemberek napi kapcsolat szintjén együtt gondolkodjanak és cselekedjenek a munkaügyi szakemberekkel a „közös” ügyfél munkaerőpiaci és ez által szociális helyzetének javításában.

Helyi megoldásokban, szakmaközi kapcsolatokban, az ügyfelek komplex segítségével érvényesíthetők mindezek az elvek, habár jogszabályok nem írják elő ennek a módszernek az alkalmazását. A tananyagban azonban vannak fejezetek és gyakorlati példák az együttműködési módokra és az integrált szolgáltatásnyújtásra.

Az *integrált szolgáltatásnyújtás indoka* elsődlegesen az, hogy egyre nagyobb rétegek válnak mindkét rendszer ügyfeleivé, egyre nagyobb mértékű együttműködésre és folyamatos kapcsolatra van szükség a két szakágazat szervezetei között, a következők miatt:

4 HEFOP 2.2.2. Központi program: A társadalmi beilleszkedés elősegítése a szociális területen dolgozó szakemberek képzésével, valamint a szociális és munkaügyi szolgáltatások együttműködési modelljének kidolgozásával. http://www.ncsszi.hu/lezarult-unios-projektek-1_19/hefop-2.2.2-2_40
TÁMOP 1.3.1. - „A foglalkoztatási szolgálat fejlesztése az integrált munkaügyi és szociális rendszer részeként – I. fázis” című kiemelt projekt bemutatása. http://www.munka.hu/engine.aspx?page=full_tamop_131

- szociális területen egyre hangsúlyosabb az esélyek kiegyenlítése, a hátrányos helyzetű rétegek életfeltételeinek javítása, a célzottabb ellátások megszervezése érdekében,
- előtérbe kerül a munkavállalásra ösztönzés, a munkavállalási hajlandóság javítása, kiemelten a tartós munkanélküliek körében a foglalkoztathatóság és a társadalmi befogadás érdekében,
- szükségessé válik komplex programok kidolgozása és működtetése a legsúlyosabb munkaerőpiaci és szociális problémák megoldása érdekében, amelyek szervezetek közötti együttműködést igényelnek.

A foglalkoztatási és szociális terület együttműködése elengedhetetlen a „közös ügyfélkör” munkaerőpiaci és társadalmi integrációja szempontjából.

1.5. Foglalkozási diszkrimináció és annak elkerülése

Akik munkanélküliekkel foglalkoznak, azok számára rendkívül fontos, hogy ismerjék a foglalkozási diszkrimináció eseteit és azok lehetséges célcsoportjait, annak érdekében, hogy a hozzájuk fordulókat megfelelően tájékoztassák és felkészíthessék, vagy jogsérelem esetén tanácsot adjanak a jogok érvényesítésében.

A jogtudatosság kevésbé alakul ki azokban az emberekben, akik a munkaerőpiacról tartósan kiszorultak. Igen sokszor kerülnek kiszolgáltatott helyzetbe, mert kénytelenek feketemunkát vállalni és méltánytalanul alacsony bérért, rossz feltételek között dolgozni. A szociális és a munkaügyi terület szakembereinek fel kell tudni ismerni ezeket a helyzeteket és segítséget nyújtani az ügyfélnek a jogsérelmek megelőzésében.

A foglalkozási diszkrimináció sajnos tömeges méretekben teremt egyenlőtlenséget munkavállaló és munkavállaló között, pedig a hátrányos megkülönböztetés alkalmazását, az egyenlőtlen bánásmódot törvény is tiltja.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkty) 21. §.-a külön fejezetben rendelkezik *a foglalkoztatás során betartandó szabályokról*.

Az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben *közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz* az alábbiak esetén:

- a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben;
- a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben, illetve a jogviszony létesítésében és megszüntetésében;
- a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan;
- a munkafeltételek megállapításában és biztosításában;

- a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a munkabér megállapításában és biztosításában;
- a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben;
- az előmeneteli rendszerben;
- a kártérítési, valamint a fegyelmi felelősség érvényesítése során.

Törvény, vagy kormányrendelet, illetve kollektív szerződés a munkavállalók meghatározott körére – a foglalkoztatási jogviszonnyal vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonnyal összefüggésben – *előnyben részesítési kötelezettséget* írhat elő.

Az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz a legtöbb bejelentés a foglalkoztatáshoz kapcsolódó jogsérelmekre érkeznek.⁵ A Hatóság azon határozatait nyilvánosságra hozza, amelyek hozzájárulhatnak a jövőbeni hasonló jogsértések megelőzéséhez, vagy a közzététel hozzájárul a hátrányosan megkülönböztetett személy, vagy csoport sérelmének csökkentéséhez.

Az egyenlő bánásmód követelményének sérelme a munkahelyi életpálya bármely szakaszában előfordulhat. A munkához való hozzájutásban jelentősek a *romák, a nők, és a 40-45 éven felüliek nehézségei*. A munkaerőpiacról való kiszoruláshoz leginkább *az egészségi állapottal, a származással és az életkorral összefüggő foglalkozási diszkrimináció* járul hozzá.

A különféle *diszkriminatív veszélyeknek kitett csoportok* közül kiemelünk néhányat:

a) Megváltozott munkaképességűek, fogyatékkal élő személyek

A megváltozott munkaképességű, vagy fogyatékos munkavállalókkal szemben az emberek többségében sztereotípiák és előítéletek élnek, melyek az esetek többségében teljesen megalapozatlanok. A munkáltatók egy jelentős csoportja viszont nem is akar meggyőződni arról, hogy véleménye helytálló-e, és nem foglalkoztat megváltozott munkaképességűeket, vagy fogyatékos személyeket, a jelentős munkaerő-kínálat mellett pedig nem is tartja szükségesnek. (Bár ebben van némi elmozdulás 2010. évtől a munkáltatókat érintő rehabilitációs hozzájárulás magas összege miatt.⁶)

⁵ Az Egyenlő Bánásmód Hatóság honlapja: <http://www.egyenlobanasmod.hu>

⁶ A munkaadó a megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási rehabilitációjának elősegítése érdekében rehabilitációs hozzájárulás fizetésére köteles, ha az általa foglalkoztatottak átlagos statisztikai állományi létszáma a 20 főt meghaladja, és az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek átlagos statisztikai állományi létszáma nem éri el a létszám 5 százalékát. (1991. évi IV. törvény (Ft.) 41/A. §)

A kötelezettség kiterjed a nemzetgazdaság valamennyi szektorára (ide értve a közhasznú szervezetekről szóló törvény hatálya alá tartozó szervezeteket is). A rehabilitációs hozzájárulás összege 2011. évben 964 500 Ft/év.

A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásával ki lehet váltani a rehabilitációs hozzájárulást.

A hátrányos megkülönböztetés egyik oka a róluk hibásan kialakult kép, az álláspiacon specifikusan pedig az általuk elvégzett munka minőségétől és az állapotuktól való félelem, illetve a másik oka, hogy a munkahely és munkaeszköz akadálymentesítése költséges. Erre a célra több pályázati forrás is lehívható a munkaadók számára, és egyéb tematikus pályázatok is elérhetők, többek közt fogyatékkal élő munkavállalók bértámogatása, munkahelyre történő eljutásuk támogatása, a célcsoport foglalkoztatásához kapcsolódó eszközbeszerzés és épület-átalakítás jogcímei alatt.

A TÁMOP 1.1.1. kiemelt projekt kifejezetten ezt a célt szolgálja:⁷ „*A megváltozott munkaképességű emberek rehabilitációjának és foglalkoztatásának segítése*” címmel – valamennyi munkaügyi kirendeltségen a rehabilitációs járadékban részesülők támogatásának forrására szolgál:

- az egyénnek nyújtható támogatások és szolgáltatások: képzési támogatás, munkába járáshoz, munkatapasztalat szerzéshez kapcsolódó utazási költségtérítés, mentori segítségnyújtás, munka-, pálya-, álláskeresési és pszichológiai tanácsadás,
- munkáltatóknak nyújtott támogatások: bértámogatás, bérköltség támogatás, (munkakipróbálás, munkatapasztalat szerzés céljából a munkabér és járulékai 100%-ának mértékéig), utazási költségtérítés, csoportos szállítás költségei, foglalkozás-egészségügyi vizsgálat költségei.

A szociális szakembereknek ezért fontos a munkaügyi kirendeltséggel és a mentori szolgáltatókkal való kapcsolatfelvétel, hogy ügyfeleiket megfelelő információhoz juttathassák.

b) Roma származásúak

A cigányság körében jellemző az aktív keresők alacsony, és az eltartottak magas aránya. Körükben a foglalkoztatottsági mutatók alacsonyak, az iskolázottság átlagon aluli, területileg az ország elmaradottabb régióiban koncentrálódnak, ahol a munkalehetőségek még inkább korlátozottak. Mindehhez társulnak azok a kulturális különbségek és a negatív diszkrimináció, mely a sikeres társadalmi és munkaerőpiaci integráció ellen hatnak.

A roma foglalkoztatás területén a formális diszkrimináció két megnyilvánulási formájáról beszélhetünk:⁸

- az un. „*tényleges*” diszkriminációról, azaz arról, amikor a munkáltató nem hajlandó romákkal dolgozni, vagy pl. iskolai végzettségtől és munkatapasztalattól függetlenül kevesebb bért fizet a romáknak, mint a nem romáknak,
- az un. „*statisztikai*” diszkriminációról, ebben az esetben a munkaadó nem tudja pontosan megítélni, hogy a leendő munkaerő milyen várható teljesítménnyel vagy egyéb előnyökkel rendelkezik, s így az adott munkavállalói csoportról alkotott „statisztikai” ismeretei alapján dönt, ennek egyik oka lehet pl. az ismertségi hiány, és nem a rasszizmus.

⁷ http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full_tamop_tamop111

⁸ Dr. Vincze Imre: Foglalkoztatás, a vonzások és taszítások világa – Kézirat 2011

A romákkal kapcsolatban megnyilvánuló munkaerőpiaci diszkrimináció a legtöbb esetben azonban nyílt, előítéleteken, rasszizmuson alapuló jelenség. Ezért fontos, hogy célzott programokkal, személyre szabott, és a helyi munkaerőpiaci igényekhez igazodó szolgáltatásokkal és támogatásokkal segítsék a romák belépését a munkaerőpiacra.⁹

c) A női munkavállalók

A nőket és a férfiakat a foglalkoztatás és munkavégzés területén megillető esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elve, a *nemek közötti egyenlőség* az Európai Unióban alapjog, a nők és a férfiak egyenlőségének alapjait a magyar jogban pedig az Alkotmány határozza meg.

Az Ebkvtv. előírja az egyenlő bánásmód követelményének betartását, és tiltja a nem, a családi állapot, az anyaságon (terhességen) és apaságon, illetve a foglalkoztatási jogviszonynak, vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonynak részmunkaidős jellegén, illetve határozott időtartamán alapuló hátrányos megkülönböztetést.

Mindezek mellett ma a nők azonos szakmai felkészültség esetén lényegesen kisebb ívű munkahelyi karriert futnak be, mint a férfiak. A hagyományos szerepeltvárások, és a foglalkozási diszkrimináció megakadályozza őket a szakmai előmenetelben.

A nők esetében hangsúlyozottabban működik az ún. „*piramiselv*”, ami azt jelenti, hogy míg viszonylag sok nő dolgozik gazdasági középvezetőként, a felső vezetésben már jóval kevesebben vannak, a piramis csúcán, igazán kiemelt pozícióban alig találunk nőket, noha szakmai képzettségük alapján ugyanolyan arányban kellene szerepelniük, mint a kevésbé fontos munkakörökben.¹⁰

A munkaerőpiac megosztott a hagyományosan női ágakra, így a kereskedelem, a közoktatás, az egészségügy, szociális szolgáltatások területei „elnőiesedtek” és jellemző az alacsonyabb kereset is. (Magyarországon egy alkalmazásban álló férfi és nő fizetése között mintegy 20 százalékos különbség tapasztalható – a férfiak javára.)

A nők elsősorban a gyermekgondozás miatt nehezebben térnek vissza az egyre szűkülő munkaerőpiacra, így a kisgyermekes nők foglalkoztatottsága messze elmarad a gyermektelen, illetve nagyobb gyermeket nevelőkéitől.

Mivel a szociális szolgáltatásokban dolgozók többsége nő, fontos, hogy saját munkavállalásuk miatt is ismerjék meg az alapelveket, amelyek a hátrányos megkülönböztetést tiltják, és ismerjék azokat az eszközöket, programokat, amelyek a munka világába segítik vissza a gyermeket nevelőket.¹¹

9 TÁMOP 1.4.1/07-01 Alternatív munkaerőpiaci programok támogatása. <http://www.nfu.hu/doc/779>

10 Dr. Vincze Imre: Foglalkoztatás, a vonzások és taszítások világa – Kézirat 2011

11 <http://www.janoskorhaz.hu/nyertes-tamop-palyazat-a-kisgyermekes-szakedolgozok-konnyebb-visszaileszkedeseert/>

Összességképpen, a fentiek alapján nagyon fontos, hogy a szociális szakemberek ne csak érzékeljék azt, hogy az *előítéletek és sztereotípiák komoly gátjai lehetnek* a foglalkoztatásnak, hanem *tevélegesen is vegyenek részt saját környezetükben, hogy változzon ez a társadalmi, munkáltatói vélemény.* Ebben megoldást jelenthet *pl. az ismeretátadás, az ügyfél kísérése és elfogadottságának segítése, a jó példák terjesztése, saját magunk és az ügyfél jogtudatosságának növelése.*

ÖSSZEFOGLALÁS

- 1) Mindkét szakterület rendelkezik olyan speciális ismerettel és tudáskészlettel, amelyet érdemes és szükséges is egymásnak átadni, a „közös ügyfélkör” eredményes ellátása érdekében.
- 2) A szociális és a munkaügyi szakemberek együttműködése rendkívül fontos a hátrányos munkaerőpiaci helyzetben lévők több irányú segítésében.
- 3) Az egyén cselekvési kompetenciája mindig fejleszthető. Az egyéni és szervezeti szintű kompetenciák közötti összhang megteremtése mindkét szakterületen fontos, és előbbre viszi a szakemberek közötti együttműködést.
- 4) Az integrált szolgáltatásnyújtás megszervezésével több segítséget kap az ügyfél.
- 5) A foglalkozási diszkrimináció ismerete a szakemberek számára is fontos, annak érdekében, hogy a hátrányos munkaerőpiaci helyzetben lévők jogtudatosságát erősítsék.

FELADATOK

- 1) Határozza meg a saját egyéni cselekvési kompetenciáját. Írja le azt a képzés elején, hogy milyen hiányosságokat szeretne felszámolni, és hova kíván eljutni a képzés végén a tudásszint javításában? Tegye el ezt az írást, és a képzés végén elemezze azt, hogy mire is jutott?
- 2) Keressen az Egyenlő Bánásmód Hatóság honlapján (www.egyenlobanasmod.hu) olyan jogesetet, amely a foglalkozási diszkriminációra vonatkozik, és nézze meg, hogy milyen indoklást írtak az egyenlő bánásmód követelményének megsértéséről. Mondja el véleményét a jogsértésről, és a határozatban leírtakról. Ön hogyan látja a jogsérelmek előfordulásának gyakoriságát a munka világában?

2. A szociális jog és a szociális intézményrendszer

2.1. A szerződéseken nyugvó együttműködések és a szociális jog természete

2.1.1. A polgári jog eszköztárának térnyerése az államjog, így a szociális jogok területén

Az államigazgatás tradicionális joganyaga (legalábbis a kontinentális Európában), így a hagyományos szociális jogok az „államgépezetet” egyfajta automatának képzik. A bemeneti oldalon beadjuk az adminisztrációban is leképzett „inputokat” (költségvetések, szervezeti kapacitások, a jogosultságok mérlegeléséhez szükséges objektív tények, adatok), a gépezet a maga sajátos szervezeti illetékességei, hatáskörei, eljárási szabályai szerint feldolgozza a bemeneteli oldalon beadagoltakat, majd az „igazgatási gyár” a folyamat végén kiadja a végterméket. Ezt a folyamatot nevezzük **„anyagi típusú” jogoknak**: a bemenő anyag (adatok) függvényében meghatározza a kijövő anyagot, a végterméket, vagyis a jogosultságok szerint járó ellátást.

Az anyagi jogokkal szembeállíthatók azok az **„eljárásjogi szabályok”**, amelyek nem a folyamat elejét és végét határozzák meg, hanem magának a folyamatnak a játékszabályait: kik vehetnek részt, milyen felhatalmazásokkal, milyen döntési lehetőségekkel, milyen panasz- és jogorvoslati lehetőségekkel, stb.

Az államigazgatási jogon belül a szociális jogok Magyarországon hagyományosan *anyagi természetűek*. Az államigazgatási jog eljárási szabályai a hierarchikusan tagolt, alá- és fölérendeltségekre szerveződő állami bürokrácia működési rendjét írják körül. Ezzel szemben a polgári jog lényegesen több eljárási kérdést szabályoz, így alapvetően az egymással egyenjogúnak, egyenrangúnak feltételezett polgárok közötti megállapodások, egyezségek szabályait rögzíti.

Ezek a szabályok nagyrészt formai jellegű szabályok: milyen írásbeli dokumentumoknak kell rögzíteniük a megállapodás tartalmát, mi mindent kell belefoglalni ezekbe a dokumentumokba, másrészt a felek között felmerülő viták, konfliktusok megelőzésének garanciáit, illetve, ha azok mégse működnének, a viták lefolytatásának mikéntjét írják elő.

A mai magyar közigazgatás egyre több területén jelennek meg szerződéses jogviszonyok, amelyekben az egyik oldalon az állam, és annak intézményrendszere áll, míg a másik oldalon valamilyen nem állami szervezet. De terjednek azok a szerződési formák is, amelyek az ügyfelek és az állami szervek között jönnek létre. Ezek a *közigazgatási szerződések* magukon viselnek polgári jogi elemeket, de több esetben hordoznak az állami közhatalomból fakadó jellemzőket is.

A **közigazgatási szerződés** olyan jogviszony, amelyikben a magánjogi és a közjogi elemek sajátos módon kapcsolódnak össze (közszerződés). Jellemzi az egyenértékűség, szolgáltatás-ellenszolgáltatás egyensúlyának elve, ugyanakkor az egyoldalú elemek, jogvédelmi garanciák is teret nyernek benne.

A közigazgatási szerződések jellemzői:

- legalább az egyik fél közigazgatási szerv;
- a közigazgatási szerv jogszabályban meghatározott feladatával összefüggésben, annak ellátása céljából köt megállapodást;
- a felek között alapvetően mellérendeltségi viszony van;
- a szerződésben közigazgatási jogviszonyra jellemző elemek is megjelennek;
- a jogi szabályozáshoz kötöttség erős, de elvileg nem korlátlan;
- a kötelezett számára többletgaranciákat biztosít (pl. bírósági felülvizsgálat közigazgatási bíróság előtt);
- a nyilvánosság szerepe kiemelkedő.

A közigazgatási szerződések a mai modern igazgatás egyre több területén jelennek meg, kifejezve, és erősítve ezzel a demokratikus állami jegyeket, a partnerség elvét, és a mellérendeltségi viszony fennállását, az állami hatalom „mindenek felett állóságának” a csökkenését.

Ezek a közszerződések áthatják mind a gazdasági élet egyes területeit, mint az állampolgárokat érintő humán közszolgáltatásokat, illetve az ilyen szolgáltatást nyújtó szervezeteket. A szerződéses viszonyok az alábbi területekre terjedhetnek ki:

- koncessziós szerződés;
- közüzemi hálózatok üzemelési szerződése;
- közszolgáltatási szerződés;
- önkormányzati rendelettel szabályozott szerződéses viszonyok;
- közoktatási megállapodás;
- közművelődési megállapodás;
- ellátási szerződés;
- egészségügyi ellátási szerződés;
- finanszírozási szerződés;
- egészségügyi szakellátási kötelezettséget meghatározó kapacitás-lekötési megállapodások;
- közbeszerzési szerződések.

A közigazgatási szerződések jellemzőit, illetve kötelező tartalmi elemeit jellemzően jogszabályok rögzítik, és ezek általában törvényi szintű szabályozást jelentenek, vagy van a szerződés tartalmára, megkötésének szabályozására törvényi felhatalmazás külön jogszabály alkotására.

A leggyakoribb tartalmi elemei, jellemzői a közigazgatási szerződésnek:

- az egyik alanya közigazgatási, (közfeladatot ellátó) szerv;
- a szerződés tartalmát illetően a jogszabály kötelező elemeket határoz meg;
- a mellérendeltség alapvető tartalma a szolgáltatás-ellenszolgáltatás egyenértékűségének biztosítása;
- a szerződés kiterjed a közigazgatási szerv kötelezettségeire is (ellenérték, díj meghatározása, normatív típusú forrásátadás, annak mértéke, keresztf finanszírozás tilalma);

- a szerződés időtartama;
- a működéshez biztosított közvagyon használatának, karbantartásának, felújításának, pótlásának szabályai;
- a közigazgatási szerződések nyilvánossága;
- a szerződés megszűnésének eseteit a törvény általánosan szabályozza, gondoskodni kell a szolgáltatás folyamatosságáról;
- szerződésszegés jogkövetkezményei a polgári jog szerint alakulnak, de egyes országokban közigazgatási bírósághoz is lehet fordulni.

A polgári jogi, „szerződéses” jogszemlélet hosszú ideje része a szociálpolitikai kultúrának azokban az országokban, ahol a szociális ellátásokban hagyományosan komoly szerepük van a piaci magánszervezeteknek (például a kötelezően megkötendő magánbiztosítások terén), illetve a nonprofit szociális szolgáltatóknak. Nyilvánvaló, hogy a magánszervezetek ezekben az esetekben nem rendelkezhetnek az állami szervek kitüntetett monopol-sajátosságaival, ők leginkább megállapodásokban, szerződésekben rögzíthetik az ellátók és az ellátottak közötti viszony tartalmait, az ellátások mibenlétét, folyamatát, eljárásait. Ez a fajta angolszász szerződési gyakorlat a XX. század végére általánossá vált a szociálpolitikában a világ más részein is. Egyrészt a jóléti ellátásokban elterjedő szektor semleges szolgáltatói verseny hatására az állam egyre több helyen a piaci szerződésekhez hasonlatos vásárlói szerződéseket köt a különféle magánszolgáltatókkal, szociális ellátásokat végző magánszervezetekkel. Másrészt a szociális jogok fentebb jelzett változásai is egyre inkább egyfajta „szerződéses jog” térnyerését jelentik magukban az ellátásokban az ellátók (legyenek akár állami, akár magánellátók), illetve az ellátottak között.

Ennek a szerződéses viszonynak is hosszú előélete van a szociális munka területén, ahol általános és alapvető norma az ügyféllel való szerződéskötés követelménye. De míg a hagyományos szerződéskötések leginkább a szociális munkás korlátozására irányultak (nem lehet, nem szabad megtenni azt, amihez az ügyfél nem járul hozzá), addig az új szerződéses rendszerek az ügyfél aktív, tevékeny hozzájárulását, együttműködését igyekeznek jogi keretekbe terelni.

Az új és együttműködésre vonatkozó ellátások arra a feltételezésre épülnek, hogy az ügyfél erősen motivált a saját dolgainak a rendbetételére – amihez a szerződéses keretekben biztosított formában, mértékben igénybe veheti az ellátók és ellátások által (a szerződés szerint) biztosított eszközöket, lehetőségeket.

Ez a feltételezés egyfelől számos progresszív, egyenlő jogokra építő irányt nyit meg a szociálpolitikában, másfelől viszont számos vonatkozásban igencsak bizonytalan alapokra épül, és sok káros következménye is lehet (van).

Az igazgatási központú szociális jogok a jogosult személyből csak annyit „látnak”, amennyi a jogosultságok elbírálása szempontjából lényeges, leegyszerűsített, tárgyiasított és elidegenedett kategóriákból látható. Ehhez képest az együttműködésre, szerződésre építő joggyakorlat elvileg felnőtt embernek, akarattal bíró, a sorsáért felelős, autonóm személyiségnek tételezi fel az ügyfelet. Olyan jogalany, aki tisztában van saját helyzetével, erkölcsi és társadalmi pozícióival, képes az érdekeit megfogalmazni és az eljárás során azokat képviselni. Ennyiben az együttműködésre és szerződésre épí-

tő rendszerek emancipálják, felnőttnek kezelik az ügyfelet, és az állami, közszolgálati szereplőket sem az ügyfelek fölé pozicionálják, hanem velük egyenjogú, egyenrangú partnernek próbálják meg kezelni.

Mindezek mellett az együttműködésre építő rendszerek sok szempontból „megtévesztők” lehetnek. Sok esetben ugyanis olyan feltételezésre építenek, amelyek egyáltalán nem biztos, hogy a tényleges gyakorlatban teljesülnek, teljesülhetnek.

Nem áll fenn az ügyfél egyenrangúsága és egyenjogúsága például a következő esetekben:

KISZOLGÁLTATOTTSÁG: Az ügyfél gyakran nem szabad akaratából, hanem kényszerből köt szerződést, megállapodást. Ilyen eset például az, amikor kénytelen együttműködni, mert másképpen nem kap semmilyen támogatást; vagy kénytelen a terápián való részvételben együttműködni (például a drogosok „elterelése”), mert ellenkező esetben börtönbüntetés vár rá.

EGYOLDALÚ ÁLLAMI DIKTÁTUMOK: – az ügyfél érdekei ellenében. Előfordulhat az, hogy az együttműködésben való részvételre akkor is kötelez az állam, ha az nem áll az ügyfél érdekében. Ilyen esetek például azok, amelyekben az ügyfélnek az érvényben levő szociális, munkajogi szabályozások, sajátos élethelyzetei miatt objektíve nem áll érdekében a munkavállalás, racionálisan kalkulálható módon nem javulnak életkörülményei akkor, ha munkát vállal – mégis kénytelen részt venni pl. a közmunkaprogramban; vagy ha valaki kénytelen olyan képzési programban részt venni, amely még senkit nem segített a környezetében munkához.

DEPRESSZÍV MENTÁLIS ÁLLAPOTOK: A szociális nehézségek mellett az emberek viszonylag gyakran kerülnek olyan depresszív állapotokba, hogy nem igazán képesek „akarni”. Ilyen helyzetekben könnyű őket olyan „megállapodásokba” terelgetni, amelyekbe nem a szabad döntésük és akaratuk alapján kerülnek, hanem csak oda sodródnak: ez van, ezt kell elfogadni.

DISZKRIMINATÍV HATÁSOK: Az állam nevében eljáró hivatalnokok tevékenységére nem kizárólag a rájuk vonatkozó szakmai szabályok és eljárások hatnak, hanem akarva-akaratlanul működhetnek személyes szimpátiák, előítéletekből, a segítő személyiségből fakadó mérlegelések is. Mindez komoly kockázatot rejt arra vonatkozóan, hogy az eljárásokban a szubjektív megítéléseken túl hátrányos megkülönböztetések, diszkriminatív hatások is érvényesülhetnek. Ezek a helyzetek tipikusak a kisiklott életű, gondban és nélkülözésben élők körében. Ennek eredményeként gyakran visszajára fordul az eredeti szándéka szerint egyenjogúsító, a szociális ügyfelet a polgári jog szerint szerződő partnernek tekintő rendszer. A megállapodások ilyenkor inkább egyoldalú, személyre szabott és közvetlen hatalomgyakorlást (uralmat) megtestesítő kényszerek; az akaratok képviseletére való motiváló felszólítások helyett. Az együttműködések inkább felelősségek visszahárításai az ügyfélre, és öncélú, a hatalmi egyenlőtlenségeket érvényre juttató parancsok, olykor szubjektív és diszkriminatív szankciók is lehetnek.

A polgári jog alapelveinek alkalmazása a szociálpolitika területén az újonnan felmerülő szociális problémák megoldásakor – a fenti csapdahelyzetek figyelembevételével – megkerülhetetlen.

- Nem lehet valakit akarata nélkül, pláne akarata ellenére lakásba, lakhatási formába kényszeríteni; leszoktatni alkoholoról, drogról, cigarettáról; rávenni arra, hogy tanuljon, képezze magát.
- Nem lehet valakinek munkát biztosítani szociális ellátásként, különösen, ha valaki nem akarja azt a munkát elvállalni. Mindenki csak magának tud munkát találni, emiatt legfeljebb a készségek fejlesztésében, az információhoz való hozzájutásban, a munkakeresésben lehet vele együttműködni. Akarata ellenére azonban nem lehet sem általában, sem egy-egy konkrét munkára kényszeríteni senkit sem.

Napjaink jóléti ellátásában az egyenrangú és egyenjogú felek közötti eljárásokat, együttműködéseként ugyan igyekeznek normává tenni, a felek egyenrangúságát azonban távolról sem sikerül megteremteni. Ehhez általában az alapfeltételek is túl aszimmetrikusak. Nem lehet tudni pl., hogy mi van akkor, ha az állam, illetve az államot képviselő intézményrendszer hibájából nem jön létre az együttműködés. Ma az együttműködés kudarca kizárólag a segítő fél kockázata, a rendszer – kudarca esetén is – tovább működik.

A mai szociálpolitikai jogrendszerünk legnagyobb hiányossága, hogy *az alapelvek ellenére nem képes egyenlő félnek kezelni a szerződésben résztvevő állami felet és a szociálpolitika ügyfelét.*

Eltérő jellemzőkkel rendelkeznek *azok a közigazgatási szerződések, amelyek az állam, illetve nem állami szervezeteik között jönnek létre.*

A közigazgatási szerződések másik nagy csoportja pedig azok a *megállapodások*, amelyek az állami szervek és az ügyfelek, ellátottak, jogosultak között jönnek létre, konkrét egyedi hatósági ügyekben. Ez utóbbi megállapodási formákra igazak a fenti megállapítások, amelyek az egyén kényszerhelyzetét, nem teljes egyenrangúságát jelenítették meg.

Eljárásjogi szempontból viszont meg kell említeni e szerződési típusok esetén a *közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. tv.* (Ket.) hatósági szerződésre vonatkozó rendelkezéseit is, amelyet az egyedi hatósági ügyekben alkalmazhat a közigazgatási hatóság.

A mai hatályos jogszabályok alapján a *hatósági szerződés kötésének* akkor van létjogosultsága, ahol, és amikor kölcsönös előnnyel jár az ügyfél és a hatóság számára. Ilyen esetben a kötelezésen alapuló jogi szabályok bizonyos elemei feloldhatók, és mind a hatóság, mind az ügyfél számára kedvezőbb feltételek állapíthatók meg, pl. egy adott cselekmény végrehajtásához szükséges határidő. A hatósági szerződés megkötése nem kötelezettsége az eljáró hatóságnak, hanem lehetősége.

A hatósági szerződés akkor köthető, ha azt jogszabály lehetővé teszi, és a szerződés írásba foglalása kötelező. Ha a hatósági eljárásban szakhatóság közreműködése szükséges, az ő állásfoglalásának megjelenítése kötelező.

A *hatósági szerződés alapvető jellemzője*, hogy a kötelezettségek önkéntes teljesítésére épül, mögötte azonban „látens jelleggel” meghúzódik a benne foglaltak kikényszerítésének a lehetősége. A szerződésszegést eltérő módon szankcionálhatja a hatóság, és az ügyfél.

Ha az *ügyfél nem teljesíti* a vállalt kötelezettségeit, azaz ő szegi meg a szerződést, így annak a jogkövetkezménye az lesz, hogy

- a szerződés jogerős és végrehajtható határozatnak minősül,
- a hatóság, figyelembe véve az addigi teljesítést, hivatalból intézkedik a végrehajtás elrendeléséről.

Ha a *hatóság nem teljesíti* a vállalt kötelezettségeit, akkor a szerződésszegés következménye, hogy

- az ügyfél teljesítésre irányuló felhívást juttathat el a hatósághoz,
- a felhívás eredménytelensége esetén, a szerződésszegés tudomására jutásától számított 30 napon belül, a közigazgatási ügyekben eljáró bírósághoz fordulhat.

A szerződés, mint általában a szerződések, a felek akaratából módosítható. A hatósági szerződés azonban szemben a polgári jogi szerződésekkel – csak akkor módosítható, ha:

- az ügy szempontjából jelentős új tények merültek fel,
- a szerződéskötéskor fennálló körülmények lényegesen megváltoztak.

A továbbiakban szűken értelmezett *szociális, illetve munkanélküli ellátások, támogatások körében tekintjük át a létező szerződéses kapcsolatokat*, és azt, hogy azokban hogyan érvényesülnek akár a polgári jog, akár a közigazgatási jog sajátos szabályai.

Az állam, az állami szervek és a nem állami szervek között létrehozható szerződések a szociális szférában az 1993. évi III. törvény (szociális törvény, Szt.)

- a 120-122. § alapján az ellátási szerződés, amikor állami vagy önkormányzati szerv a szociális szolgáltatás átadását foglalja szerződésbe,
- a 131/A.§ szerint meghatározott szociális ellátások finanszírozására meghatározott eljárási rendben a fenntartóval megállapodás megkötésére kerül sor, jellemzően 3 éves időtartamra (támogató szolgáltatás, jelzőrendszeres házi segítségnyújtás, közösségi ellátások, szociális foglalkoztatás, és várhatóan az utcai szociális munka),
- egyes intézményi feladatok ellátására a 122/A.-122/C.§-ban meghatározott módon és eljárás keretében köt megállapodást intézményen kívüli szervezettel.

A szociális ellátások körében is több területen jelenik meg a szerződéses kapcsolatrendszer.

A pénzbeli ellátások tekintetében megállapodások megkötésére kerül sor:

- a rendszeres szociális segélyben részesülők beilleszkedést segítő programban való részvételről írásban állapodik meg az együttműködésre kijelölt szervvel, jellemzően a családsegítő szolgálattal, és köteles a programban foglaltakat teljesíteni (63/2006.(III.27.) Korm. rendelet 17.§ (12) bekezdés c) pontja). A megszegés következményeit, szankcióit az önkormányzat rendeletben határozza meg,
- az adósságcsökkentési támogatásban részesülő személy az adósságcsökkentési támogatásról szóló jogerős határozat birtokában a hitelezővel szerződést köt a tartozása megfizetéséről (63/2006.(III.27.) Korm. rendelet 52.§ (5) bekezdés),

- az adósságkezelési tanácsadás keretében a tanácsadó az adósság rendezésének feltételeiről az adóssal írásos megállapodást (a továbbiakban: adósságkezelési megállapodás) köt 63/2006.(III.27.) Korm. rendelet 53.§ (3) bekezdés c) pontja).

A szociális szolgáltatások igénylése, illetve biztosítása esetén is alapvető jelentőségűek a szolgáltató és az igénybevevő között kötött megállapodások, nevezetesen:

- a szolgáltatások igénybevételét, az intézményi jogviszonyt megalapozó megállapodás, amelynek kötelező tartalmi elemeit a Szociális törvény 94/C.§ (3) bekezdése rögzíti. A megállapodás megkötése bizonyos ellátások esetén nem jogszabályi előírás a 94/C.§ (2) bekezdés szerint, és ide tartozó alapszolgáltatások: népkonyha, családsegítés, falu- és tanyagondnoki szolgáltatás, alacsony-küszöbű ellátás, utcai szociális munka, nappali melegedő, éjjeli menedékhely, 30 napnál rövidebb ideig az átmeneti szállás,
- munka-rehabilitációs foglalkoztatásban részesülő ellátott/törvényes képviselője a foglalkoztatás lényeges kérdéseiről az intézményvezetővel megállapodást köt,
- hatósági szerződést köthet a működést engedélyező hatóság a fenntartóval, ha az ellátottak, vagy az ellátási érdek indokolja, a fenntartó szempontjából is előnyös rendezése érdekében a hiányosságok megszüntetésére. Ezen hatósági szerződések maximum 3 évre köthetőek.

A foglalkoztatáspolitikában a munkaügyi szervek által kötött közigazgatási szerződések alapvetően különböző támogatások odaítéléséhez kapcsolódnak a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. tv. (továbbiakban: foglalkoztatási törvény, Flt.) szerint, és a jogszabály rögzíti a szerződés jellegét is, nevezetesen hatósági szerződést kell kötni az alábbi támogatási formák esetén:

- képzési támogatás a munkaadóknak a 14.§ szerint,
- hátrányos helyzetű személyek foglalkoztatásához nyújtott támogatás a munkaadóknak a 16.§ szerint,
- munkahelyteremtés és megőrzés támogatása (18.§),
- megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának támogatása,
- egyéb, az általánostól eltérő foglalkoztatási formák támogatása,
- munkaerőpiaci programok támogatása.

Mindezen rövid felsorolás jellegű kivonatokból is látszik, hogy *a szociális, munkaügyi ellátások, szolgáltatások terén egyre nagyobb jelentőséget kapnak a szerződésen alapuló, mellérendeltségi jogviszonyok.* Ugyanakkor az állami szervek a jogszabályalkotáson keresztül, és az egyes ellátási, támogatási formáknál előírt szerződéskötési kötelezettség mellett, a szerződések tartami garanciáit is kiépítették, amelyek elsősorban az ügyfelek, más szerződő felek nem teljesítésére vonatkoznak. A szankcionálás során felerősödnek a közhatalmi jellegű intézkedési lehetőségek, és ennyiben nem tekinthetőek ezek a megállapodások tisztán polgári jogi kategóriáknak. Az ügyfeleknek választási lehetősége csak nagyon kivételes, jellemzően vagy jogszabály írja elő a szerződéskötési kötelezettséget, vagy a hatóság döntheti el, hogy köt-e hatósági szerződést vagy sem. A hatósági szerződés kötését az ügyfél is kezdeményezheti, de a döntést a hatóság hozza meg.

FELADATOK

- 1) Beszéljük meg, hozzunk példákat a gyakorlatból a vizsgált helyzetre!
- 2) Milyen esetben és milyen mértékig lehet figyelembe venni az ügyfelek individuális akarátát, törekvéseit, morális és egyéb elköteleződéseit?
- 3) Lehet-e „kötelezni” az ügyfelet az állam által biztosított segítségnyújtás elfogadására?
- 4) Mi a teendő akkor, ha az ügyfél „depresszív mentális állapotban” van, amikor döntésre képtelen?
- 5) Mi a segítő lehetősége, illetve kötelessége a „játszmázó” ill. a „potyautas” ügyfelekkel?
- 6) Milyen veszélyei vannak a polgári jog elve alapján kötött szerződéses rendszerek alkalmazásának?
- 7) Az ügyfélnek milyen jogorvoslati lehetősége van?

2.1.2. A szociális jogok természete

A klasszikus jóléti állam szociálpolitikai működésének alapfundamentumai voltak a lehetőség szerint alkotmányos erejű szociális jogok.

A szociális jogokhoz fűződő, a szociális biztonság értékeit a jogbiztonsággal összekapcsoló követelményeket a következőkben foglalhatjuk össze:

1. A jogok olyan jogosultságokat írnak körül, amelyek egyértelműen, normatívan, minden esetről objektív, *mindenki által világosan láthatóan*, egyértelműen körülírt *kritériumok* alapján határozzák meg, hogy kinek milyen helyzetben jár valamilyen ellátás, illetve azt is, hogy mi az adott helyzetben járó ellátás tartalma, mértéke.
2. Ennek az objektivitásra törekvő elvárásnak a két legalapvetőbb technikája a *biztosítási elvű* (a korábbi befizetések függvényében jogot szerző), illetve az *univerzális elvű* (egyértelmű demográfiai, társadalomstatistikai kategóriák alapján besorolt) *jogosultságok*, jogosultsági mértékek alkalmazása.
3. A hagyományos jogosultságok – az objektív, normatív kritériumok teljesülésén túl – nem támasztanak egyéb követelményeket az ellátások által elérendő hatásokkal szemben. A *jogosultság elismerésével „megoldottnak” tekintik a problémákat*. Az adott ellátásra való jogosultságból nem származtathatók további állami kötelezettségek – és ugyancsak nem várnak semminemű ellentételt az ellátást igénybevevőtől.
4. A *jogosultságoknak nincsenek* – vagy csak igen hosszú időtartamra vonatkoztathatóan (például egy gyerek megszületésétől nagykorúvá válásáig) vannak – *„idődimenziói”*. A jogosultságok „időtlenisége” részben összefügg az ugyancsak időtlen alkotmányossági kritériumokhoz való igazodással, részben a jogosultságok érvényesítésének módszereivel függ össze.
5. Ez a fajta jogi szemléletmód a jogbiztonság, a *jogosultságok stabilitásának* eszközeivel érvényesíti a *szociális biztonság* megteremtésére irányuló törekvéseket.

A szociális jogok hagyományos előtérbe állítása ugyancsak szorosan összefügg azzal, hogy a jóléti államok és a szociális jogok II. világháború után kialakuló rendszere milyen kockázati tényezők kezelését tekintette az akkori társadalmi viszonyokhoz igazodva elsődleges feladatának. Korábban úgy írtuk körül a *legjellemzőbb magas szociális kockázatú csoportokat*, hogy életkoruk, egészségi állapotuk, családi helyzetük miatt elvileg sem voltak képesek munkát vállalni. A korábbi befizetések és a demográfiai sajátosságok által meghatározott jogosultsági körök tehát az elvileg sem megszerezhető munkajövedelmek (és az azok által biztosított életkörülmények) pótlását, helyettesítését célozták meg a szociális-jóléti ellátások által.

Az olajválságok utáni gazdasági és társadalmi változások alapjaiban rajzolták át a magas kockázatú, szegénység által veszélyeztetett csoportok szociológiai természetét. Egyre magasabb arányban tartoztak a szegények, kirekesztettek, hátrányos helyzetűek körébe olyan emberek, csoportok – akik elvileg akár képesek is lehetnének dolgozni, saját keresetükből megélni, ám a társadalmi körülményeik, helyzetük, hátrányaik nem teszik számukra lehetővé azt, hogy saját erőből boldoguljanak. A szociális biztonság homlokterébe tehát egyre inkább olyanok kerültek, akik – ha nem is kielégítően, de valamilyen szinten a jogosultság megállapításának időpontjában is képesek valamilyenre gondoskodni magukról, és ugyancsak nem tűnik elképzelhetetlennek az, hogy különféle támogatásokkal, a hátrányaik különféle enyhítésével arra is képessé tehetőek, hogy visszakapaszkodjanak, beilleszkedjenek és integrálódjanak a támogatások nélkül is boldogulni képesek körébe.

A szociális jogok tekintetében e változásokat követően – szemben a korábbi szociális jogokkal-jogosultságokkal – különféle rehabilitációs, integrációs programok potenciális résztvevőinek a jogosultságát igyekeztek jogszabályokban kodifikált normává tenni. E programok egyfelől bonyolult szakmai folyamatokat, képzési- és a szociális munkával kapcsolatos eljárásrendeket rögzítettek a beavatkozások kereteiként és a részvételekre való jogosultság feltételeként – másfelől azt a reményt és feltételezést foglalták jogszabályba, hogy a program végén az ügyfelek ismét képesek lesznek támogatások nélkül is a saját lábukra állni és boldogulni. Vagyis *nem csupán a hozzáférést garantálták, hanem a hatásra vonatkozóan is ígérvényeket fogalmaztak meg.*

E célok tekintetben mégis számos szakmai eltérés tapasztalható az olyan célcsoportok esetében, mint a:

- hajléktalan személyek;
- drogosok, alkoholisták, szerfüggők és szenvedélybetegek;
- migránsok, bevándorlók, idegenek, etnikai kisebbséghez tartozó személyek;
- fogyatékkal élők, egészségkárosodottak, súlyos betegségen vagy baleseten átesett személyek, megváltozott munkaképességű munkavállalók;
- gyerekeket (egyedül) nevelő szülők, hozzátartozókat ápoló-gondozó családtagok, különösen nők, anyák;

- idősebb, a munkaerőpiacon nehezen elhelyezkedő emberek;
- bűnelkövetők és traumákon átesett áldozatok;
- más hátrányosan megkülönböztetett, vagy legalábbis különféle munkavállalási (települési, kommunikációs, képzettségi stb.) hátrányokkal jellemezhető emberek.

Ha a fenti csoportokra irányuló szociális jogok természetének változásait nézzük, akkor a korábban jelzett hagyományos (időtlen, objektíven mérlegelhető, egyszerű kritériumok alapján járó, egyszerűen átlátható, támogatásokra feljogosító stb.) jogokkal szemben azt állapíthatjuk meg, hogy e jogok:

- *határozott időre*, a programok időtartamára szólnak;
- a programok véges időtartama alatt valamiféle *érdemi javulást* eredményező változásokat, eredményeket céloznak meg;
- a *hozzáférés kritériumai bonyolultak*, egyéni, diszkrecionális szelekciókra épülnek;
- valamint *nehezen átláthatóan, érvényesíthető garanciák nélkül írják körül a program alatt élvezett kedvezményeket*, azt, hogy a jogosultságoknak mi a konkrét tartalma.

Az új jogosultságok tehát nem elégit ki a korábbi, az állam által nyújtott megoldásokra, kimenetekre irányuló garanciavállalási kritériumokat. Inkább úgy jellemezhetjük ezeket az új jogosultságokat, hogy csupán eszközöket, esélyeket, lehetőségeket nyújtanak a jogosultságok igénybevevőinek ahhoz, hogy segítségükkel maguk rendezhessék életük megoldatlan gondjait.

A szociális jog természetének változását jelzi továbbá, hogy az együttműködési rendszerek korlátozott időtartam alatt produktív, érdemi javulást, pozitív irányú változást akarnak generálni, ennek érdekében keresik a jóléti szereplők és az ügyfelek közötti együttműködéseket. *A produktivitás, az eredményre törekvés egyre megkerülhetetlenebb elvárásként fogalmazódik meg a szociális segítő, illetve az intézmény felé.*

Az eredményesség elvárásnak a szociálpolitikai szereplők azonban gyakran épp azzal tudnak megfelelni, ha a szociálpolitikai támogatásokra vonatkozó politikai, szakmai és etikai elveiket mintegy „zárójelbe teszik”.

Az eredményesség egyik legsikeresebb stratégiája ugyanis a „lefölözés”, vagyis az a kontraszelekciós kiválasztási gyakorlat, amelynek során a legkedvezőbb helyzetű ügyfelekkel igyekeznek szerződést kötni a jóléti intézmények, programok.

További egyenlőtlenséget és igazságtalanságot generál az, hogy az ügyfelek között is nagyobb sikerrel használják az együttműködési keretekben nyújtott támogatások lehetőségeit azok, akik

- iskolázottabbak, jobban tájékozottak akár az igénybe vehető támogatások, akár a pozitív kimeneti lehetőségek dolgában;
- jobb, szélesebb körű és „erősebb” kapcsolatokkal rendelkeznek;
- nincsenek rákényszerítve bármilyen támogatás elfogadására, akiknek vannak anyagi tartalékaik, van lehetőségük a jobb lehetőségek kivárására, az alkuk, eljáráások végig vitelére;

- kellő jogi és más támogatásokkal bírnak ahhoz, hogy a polgári jog (és az ehhez csatlakozó érdekegyeztetés, konfliktuskezelő, mediáció, alternatív jogszolgáltatás stb.) eszközeit a saját érdekeiknek megfelelően alkalmazzák.

Az eredményorientáltság szociális kontraszelekciós hatásainak megítélése igen ellentmondásos.

- Egyrészt igencsak kritizálható az, ha a szociális támogatásoknak olyanok a hasznélvezői, akik nem feltétlenül, vagy nem túl súlyosan vannak a támogatások igénybevételére ráutalva, rászorulva.
- Másfelől viszont azt is lehet képviselni, hogy ha a viszonylag jobb helyzetűek viszonylag rövid ideig tartó támogatásával kellően nagyszámú kliensnek a sorsát a szociális ellátásoktól függetlenné lehet tenni, akkor ez csökkenti a szociális rendszereknek azt a túlterheltségét, amelyben gyakorlatilag senkinek nem képesek megfelelő ellátást, támogatást biztosítani.

Vagyis elvileg racionális szociálpolitikai stratégia lehet az a „tehermentesítési” politika, amely azzal akarja könnyíteni a rendszerek működtetését, hogy a más módon is boldogulni képeseket a lehető leggyorsabban megpróbálja „kivezetni” a szociális ellátások köréből azért, hogy kapacitásait a nagyobb gondban levők segítésére hasznosíthassa.

Gondolkodjunk együtt! Beszéljük meg...

- 1) Ön milyen ellátási formát ismer, amelyben szerződést, együttműködési megállapodást kötnek az ügyféllel? Hogyan jellemezné az ilyen szerződéseket: Mit vállal, mit kockáztat az egyik, és mit a másik fél? Mennyire tartja ki-egyensúlyozottnak, arányosnak ezeket a szerződéseket, kölcsönös kötelezettségvállalásokat?
- 2) A szociális és a foglalkoztatási törvény keretében milyen megállapodások megkötését írják elő a jogszabályok szervezetek között, azoknak milyen lényeges tartalmi elemei vannak?
- 3) Melyek a Ket. szerinti hatósági szerződés leglényegesebb jellemzői?
- 4) Tud-e mondani olyan példákat, amikor az együttműködés és a szerződés inkább csak álca, valójában az ügyfél egyoldalú kötelezettségéről van szó?
- 5) Mennyire szolgálják eredményesen ezek a megállapodások az ügyfelek szociális biztonságát? Vagy éppen: mennyire veszélyeztetik azt?
- 6) Ön miben tenné egyértelműbbé, számon kérhetőbbé az állami partnerek felelősségvállalását ezekben az együttműködéses rendszerekben?
- 7) Hogyan érné el azt, hogy az ügyfelek vállalásai is realisabbak, a helyzetükhöz jobban igazodó vállalások legyenek – olyanok, amelyek tényleges előrelépést hoznak?

- 8) Próbálja meg általánosabban is kifejezni saját értékelését: Mikor, milyen feltételek mellett véli hasznosnak, eredményesnek az ügyfelekkel kötött megállapodásokra épülő jogosultságokat, és mikor ítéli azokat inkább károsnak, az ügyfelek kiszolgáltatottságát erősítő jogi eszköznek?
- 9) Ön miképpen erősítené az ügyfelek tárgyalási pozícióit, jogérvényesítési és jogorvoslati lehetőségeit az együttműködési megállapodásokra, szerződésekre épülő ellátási formák esetében? Miképpen győzné meg a jóléti rendszerekben dolgozókat arról, hogy a velük szerződéses viszonyban álló ügyfelek hatalmának, befolyásának erősítése (és ezzel egyidejűleg: a velük szerződő állami képviselők hatalmának, befolyásának gyengítése) a jóléti ellátások hasznosságát, eredményességét javíthatja?

2.2. A szociális intézményrendszer és szolgáltatási köre

A szociális és munkaügyi rendszerek változása az elmúlt tizenöt évben mélyen érintette a tartósan munka nélkül lévők rétegeit, és igen kevés kitörési pontot biztosított a célcsoport többsége számára. Az is tény, hogy csak az utóbbi évek felismerése a tartós munkanélküliség kezelésében az érintett szervezetek egymásra utaltsága.

A közös cél, a párhuzamosságok megszüntetése, hatékonyabb együttműködés kialakítása, a tevőleges eredmény elérése azonban még várat magára. Így az aktuális állapotot elemezve még szükségszerűen külön tárgyaljuk a munkanélkülieket érintő, leszakadó társadalmi csoportokat támogató szociális és munkaerőpiaci ellátások és szolgáltatások rendszerét.

A tartósan munka nélkül lévők és peremhelyzetű csoportok integrációját támogató szociális ellátások rendszere:

A szociális ellátások rendszere több jogszabályban szabályozott pénzbeli és természetbeni ellátások, szolgáltatások összefoglaló elnevezése.

A kiindulási alapot az **1993. évi III. törvény** a szociális igazgatásról és ellátásokról (szociális törvény, Szt.) jelenti.

A szociális törvény az önkormányzatok által nyújtható támogatások, szolgáltatások keretszabályait tartalmazza. Az ellátásokra vonatkozó részletes szabályokat végrehajtási rendeletek tartalmazzák, illetve az önkormányzatok rendeleteikben állapítják meg. A törvény célja, hogy a szociális biztonság megteremtése érdekében meghatározza az állam által biztosított egyes szociális ellátások formáit, szervezetét, a szociális ellátásokra való jogosultság feltételeit, valamint érvényesítésének garanciáit.

A szociális törvény külön részekben szabályozza a **pénzbeli és természetbeni ellátásokat**, azok jogosultsági feltételeit, összegét, az eljáró hatóság megnevezését, valamint az állami finanszírozásra vonatkozó szabályokat.

A törvény másik nagy szabályozási része a **szociális szolgáltatásokat** öleli fel, amelyben rögzíti az alapszolgáltatások és a szakosított ellátások intézményi formáit, a szolgáltatások alapvető szakmai tartalmát, és az igénybevételhez kapcsolódó eljárásokat, az ellátottak jogait, jogvédelmének rendszerét, valamint az állami finanszírozási kérdéseket.

A szociális törvény valamennyi pontjának bemutatását nem tartjuk szükségesnek, hiszen az a szociális szakemberek képzése során részletesen elemzésre került. Most csupán *azokra az elemekre hívnánk fel a figyelmet, amelyek a közelmúltban módosultak, illetve a tartósan munka nélkül lévők ellátása, illetve rétegből való kilépése során kulcs-szerepet töltenek be.*

Jelen szabályok a 2011. január 1-től hatályos jogi szabályozást ölelik fel, és kitekintést adunk a 2011. június 6-án benyújtott T 3500 számú törvényjavaslatról is, amely a közfoglalkoztatást, és a változással kapcsolatos egyéb törvényeket érint. A várható hatályba lépés időpontja döntően 2011. szeptember 1., de egyes rendelkezések 2012. január 1-én lépnek hatályba.

2.2.1. Általános szabályok

A pénzbeli és a természetbeni ellátásoknál a jogosultság – kevés kivételtől eltekintve – jövedelemfüggő ellátás. Az általános eljárási kérdések körében fontos kiemelni a jövedelem vizsgálataira vonatkozó néhány elemi szabályt.

A szociális rászorultságtól függő pénzbeli ellátások iránti *kérelmet*

- ▶ a jegyző hatáskörébe tartozó ellátás esetén a kérelmező lakcíme szerinti illetékes települési önkormányzat polgármesteri hivatalánál,
- ▶ a települési önkormányzat képviselő-testületének hatáskörébe tartozó ellátás esetén az önkormányzat rendeletében meghatározott önkormányzati szervnél lehet előterjeszteni.

A kérelmet az a szociális hatáskört gyakorló szerv bírálja el, amelynek illetékességi területén a kérelmező lakcíme van. Ha a kérelmezőnek több lakcíme van, az illetékességet az a lakóhely vagy tartózkodási hely alapozza meg, ahol életvitelszerűen lakik. A szociális ellátásra való jogosultság elbírálásához a kérelmező kötelezhető arra, hogy családja *vagyonai, jövedelmi viszonyairól* nyilatkozzék, illetve azokat igazolja. A gyakorlatban ezeknek a nyilatkozatoknak a hitelessége, szubjektivitása számos megoldhatatlannak tűnő problémát okoz. A *nyilatkozatok valóságtartalmának elemzésére* – pl. az adóhivatal, vagy a társadalombiztosítás adatbázisba való betekintésre az adatvédelmi szabályok szerint – *a szociális szakembernek nincs lehetősége.* Lehetőség van viszont bizonyos adatok megkérésére jogszabályi felhatalmazás alapján, pl. személyi jövedelemadó alap mértéke, azonban ezek az eljárások többnyire időigényesek, és igazgatási többletköltséget okoznak. A legtöbb európai országban az integrált igazgatási-jóléti rendszerek ezt a betekintési lehetőséget biztosítják, és a jövedelemtesztet, mint a jóléti ellátások hozzáférési kritériumát hitelesebbé, használhatóbbá teszik.

A szociális ellátásban részesülő személyek a jogosultság feltételeit érintő lényeges tények, körülmények megváltozásáról 15 napon belül kötelesek értesíteni az ellátást megállapító szervet.

A jogosultság megállapításakor:

- ▶ a havi rendszerességgel járó – nem vállalkozásból, illetve őstermelői tevékenységből (a továbbiakban együtt: vállalkozás) származó – jövedelem esetén a kérelem benyújtását megelőző hónap jövedelmét,
- ▶ a nem havi rendszerességgel szerzett, illetve vállalkozásból származó jövedelem esetén a kérelem benyújtásának hónapját közvetlenül megelőző tizenkét hónap alatt szerzett jövedelem egyhavi átlagát kell figyelembe venni, azzal, hogy a nem havi rendszerességgel szerzett jövedelem számításánál azon hónapoknál, amelyek adóbevallással már lezárt időszakra esnek, a jövedelmet a bevallott éves jövedelemnek e hónapokkal arányos összegében kell beszámítani.

Ha a vállalkozási tevékenység megkezdésétől eltelt időtartam nem éri el a 12 hónapot, akkor az egyhavi átlagos jövedelmet a vállalkozási tevékenység időtartama alapján kell kiszámítani.

A jövedelemszámításnál figyelmen kívül kell hagyni:

- ▶ a kérelem benyújtását megelőzően megszűnt havi rendszeres jövedelmet,
- ▶ a vállalkozásból származó jövedelmet, feltéve, hogy a vállalkozási tevékenység megszűnt,¹² a közfoglalkoztatásból származó havi jövedelemnek az öregségi nyugdíj legkisebb összegét meghaladó részét.

Ha a pénzbeli és a természetben nyújtott ellátásra vonatkozó igényt jogerősen megállapítják, az a kérelem benyújtásától esedékes. A jogosult bejelentése vagy hivatalos tudomásszerzés alapján a havi rendszeres szociális ellátás összegét felül kell vizsgálni, ha a megállapításának alapjául szolgáló jövedelemben tartós változás történt, vagy az ellátás megállapításánál figyelembe vett, egy háztartásban élő családtagok létszáma megváltozott.

Tartós jövedelemváltozásnak kell tekinteni:

- ▶ az újonnan megállapított, illetve megszüntetett rendszeres pénzellátást, továbbá családi pótlékot, árvaellátást, tartásdíjat,
- ▶ a keresőtevékenység alapjául szolgáló jogviszony létesítését, feltéve, hogy a jogviszony három egymást követő hónapban fennáll,
- ▶ a keresőtevékenység megszűnését,

12 A vállalkozási tevékenység akkor tekinthető megszűntnek, ha a vállalkozói engedélyt, illetve az őstermelői igazolványt visszaadták vagy visszavonták, illetőleg a társas vállalkozást törölték a cégjegyzékből.

- ▶ ha a jogosultság megállapításának alapjául szolgáló jövedelemben az előző pontokon kívüli okból három egymást követő hónapban 10%-nál nagyobb mértékű változás következik be.

Szociális rászorultság esetén a jogosult számára a települési önkormányzat jegyzője a törvényben meghatározott feltételek szerint megállapíthatja:

- ▶ az időskorúak járadékát,
- ▶ a bérpótló juttatást (korábban rendelkezésre állási támogatást),
- ▶ a rendszeres szociális segélyt,
- ▶ az alanyi jogon járó ápolási díjat.

A települési önkormányzat képviselő-testülete a törvényben, illetve az önkormányzat rendeletében meghatározott feltételek szerint

- ▶ lakásfenntartási támogatást,
- ▶ méltányossági jogkörben ápolási díjat,
- ▶ átmeneti segélyt,
- ▶ temetési segélyt állapíthat meg.

1. sz. táblázat **Részben, vagy egészben természetben nyújtott szociális ellátások**

Részben természetben nyújtható szociális ellátások	Csak természetben nyújtható szociális ellátások
lakásfenntartási támogatás	családi szükségleteket kielégítő gazdálkodást segítő támogatás
átmeneti segély	köztemetés
temetési segély	közügygyellátás
rendszeres szociális segély	egészségügyi szolgáltatásra való jogosultság
	adósságkezelési szolgáltatás

2.2.2. Rászorultság alapú ellátások

1) IDŐSKORÚAK JÁRADÉKA

Az időskorúak járadéka azon idős személyek részére biztosít ellátást, akik szolgálati idő hiányában a nyugdíjkorhatáruk betöltése után *saját jogú nyugellátásra nem jogosultak, vagy alacsony összegű ellátással rendelkeznek.*

A jogosultság szempontjából a törvény különbséget tesz az életkor és kérelmező státusza szerint, nevezetesen a reá irányadó nyugdíjkorhatárt betöltött és családban élő személyek, a 75 évnél fiatalabb, de a reá irányadó nyugdíjkorhatárt betöltött egyedülállók és a 75 év feletti egyedülálló személyek között.

Jelentősége a tartós munkanélküliek esetén a nyugdíjkorhatár elérésekor válik jelentőssé, hiszen a szolgálati idő számításakor azok az időtartamok kiesnek, amikor az önkormányzat által folyósított munkanélküli ellátásban részesült az ügyfél, vagy együttműködés hiánya miatt szünetelt, vagy megszűnt az ellátása.

Az 55 év felettiek esetén, akik jelenleg a szociális törvény erejénél fogva rendszeres szociális segélyre jogosultak, nincs munkavégzési kötelezettségük, és így biztosítási időt sem szerezhettek. Ők továbbra is a családsegítő szolgálattal kell, hogy együttműködjenek, teljesítsék a beilleszkedési programban foglaltakat. Fontos lenne felhívni a kliens figyelmét arra, hogy még a nyugdíjkorhatár elérése előtt kérjék meg a szolgálati idő előzetes számítását az illetékes Nyugdíjbiztosítási Igazgatóságokon. Az ott szereplő évek függvényében minden lehetséges eszközzel célszerű az érintetteket segíteni abban, hogy a saját jogú nyugellátásra jogosító szolgálati időt megszerezhessék. Ennek hiányában a tartósan munkanélküliek egész életükben az önkormányzati ellátásokra szorulnak, amelyben az időskorúak járadéka jelenthet havi, megélhetést biztosító jövedelmet.

2) AKTÍV KORÚAK ELLÁTÁSA

Az aktív korúak ellátása a hátrányos munkaerőpiaci helyzetű aktív korú személyek és családjuk részére nyújtott ellátás.

2009. január 1-jétől módosult az aktív korú személyeket megillető támogatás rendszere. Az átalakítás célja az volt, hogy azok a személyek, akik életkoruk, egészségi állapotuk, és egyéb körülményeik miatt *képesek a munkavégzésre*, a rendszeres szociális segély helyett, amennyiben arra lehetőség van, munkát végezzenek, és munkabérben részesüljenek. Az aktív korú személyek támogatása oly módon került átalakításra, hogy azok a személyek, akik nem képesek munkavégzésre, mert pl. az egészségük *károsodott*, vagy *betöltötték az 55. életévüket*, valamint azok, akik 14 éven aluli gyermek napközbeni intézményi ellátását nem tudják biztosítani, továbbra is *rendszeres szociális segélyben részesülnek*. Az ebbe a körbe nem tartozó aktív korú személyek részére az önkormányzatok munka-lehetőséget igyekeznek biztosítani a közcélú foglalkoztatás keretén belül. Ha azonban a kliensek nekik fel nem róható okból nem tudnak munkát végezni, *rendelkezésre állási támogatásra* (RÁT) voltak jogosultak. A rendelkezésre állási támogatást, amennyiben a feltételeknek megfeleleltek, mindkét házastárs megkaphatta.

A 2009. január 1-jén rendszeres szociális segélyben részesülő személy esetében a települési önkormányzat jegyzője – 2009. március 31-ig – megvizsgálta az aktív korúak ellátására való jogosultság fennállását. Amennyiben egy családban egyidejűleg rendelkezésre állási támogatásra és rendszeres szociális segélyre való jogosultság is megállapításra került, akkor a rendszeres szociális segély összegének kiszámításánál a rendelkezésre állási támogatás összegét figyelembe kellett venni.

Azok az egészségkárosodott személyek, akik 2008. december 31-én rendszeres szociális segélyben részesültek – az aktív korúak ellátására való jogosultság vizsgálata nélkül – továbbra is rendszeres szociális segélyt folyósítanak. Jogosultságuk felülvizsgálatára a kétfévente esedékes felülvizsgálatkor kerül sor.

A jegyzői felülvizsgálatok eredményei alapján a korábban rendszeres szociális segélyben részesülők mintegy kétharmada vált rendelkezésre állási támogatásra jogosulttá.¹³ Ez azt is jelentette, hogy míg korábban szinte mindenkinek a családsegítő szolgálattal kellett együttműködnie, ez a szám lényegesen csökkent. Ugyanakkor azoknak, akiket nem foglalkoztattak közcélú munkában, nem kötelezettségük a családsegítővel való együttműködés. Ez a helyzet a munkaerőpiaci integrációesélyét csökkenti, hiszen sem nem dolgoznak, sem nem részesülnek szolgáltatásokban, hiszen nem tartják a kapcsolatot a családsegítővel.

Célszerű lenne elérni, hogy továbbra is tartsák a kapcsolatot a családsegítővel, hogy a szociális munka eszköztárával folytatódjon felkészítésük a munkavégzésre, a sikeres álláskeresésre. A kapcsolattartás azért is fontos lenne, mert az érintettek között sokan vannak, akik különböző okok folytán nem képesek munkába állni, és a családsegítő szolgálat által biztosított szolgáltatás esélyt adhatna a munkavégző képességük javítására.

Van arra is példa, hogy a munkaügyi központ az álláskeresői megállapodásban a családsegítővel való együttműködést előírja azoknak a személyeknek, akiknek munkára való készségük hiányos, vagy különböző – elsősorban szenvedélybetegség, pszichiátriai betegség – miatt nem képesek munkát vállalni.

2011. január 1-től megváltoztak az aktív korúak ellátására vonatkozó szabályok a munkavégzésre képes személyek esetén. A korábbiakkal ellentétben a részükre megállapítható ellátás a **bérpótló juttatás**, de a jogosultsági feltételek nem változtak.

A jegyző **aktív korúak ellátására való jogosultságot** állapít meg annak az aktív korú személynek:

- aki egészségkárosodott, azaz: aki munkaképességét legalább 67%-ban elvesztette, illetve legalább 50%-os mértékű egészségkárosodást szenvedett, vagy
- aki a vakok személyi járadékában, vagy aki fogyatékosági támogatásban részesül, vagy
- akinek esetében a munkanélküli-járadék, álláskeresői járadék, álláskeresői segély, vállalkozói járadék folyósítási időtartama lejárt, vagy
- akinek esetében az álláskeresői támogatás folyósítását keresőtevékenység folytatása miatt a folyósítási idő lejártát megelőzően szüntették meg, és a keresőtevékenységet követően az álláskeresői támogatásra nem szerez jogosultságot, vagy
- aki az aktív korúak ellátása iránti kérelem benyújtását megelőző két évben az állami foglalkoztatási szervvel legalább egy év időtartamig együttműködött, vagy
- akinek esetében az ápolási díj, a gyermekgondozási segély, a gyermeknevelési támogatás, a rendszeres szociális járadék, a bányász dolgozók egészségkárosodási járadéka, az átmeneti járadék, a rehabilitációs járadék, a rokkantsági nyugdíj, a baleseti rokkantsági nyugdíj, az ideiglenes özvegyi nyugdíj folyósítása megszűnt, illetve az özvegyi nyugdíj folyósítása a gyermek életkorának betöltése miatt szűnt

13 2008-ban 222 074 fő részesedett RSZS-ben, 2009 szeptemberében már csak 33 005 fő kapta az ellátást. Forrás: SZMM-ÁFSZ

meg, és közvetlenül a kérelem benyújtását megelőzően az állami foglalkoztatási szervvel legalább három hónapig együttműködött, feltéve, hogy saját maga és családjának megélhetése más módon nem biztosított, és keresőtevékenységet – ide nem értve a közfoglalkoztatást és az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló törvény szerint létesített munkaviszony keretében végzett, valamint a háztartási munkát – nem folytat.

A megélhetés akkor nem biztosított, ha a családnak az egy fogyasztási egységre jutó havi jövedelme nem haladja meg az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegének 90%-át (2009. január 1-től 25.650 Ft) és vagyona nincs.

Az aktív korúak ellátására jogosultak pénzbeli ellátásának két típusa van:

- **bérpótló juttatás (BPJ),**
- **valamint rendszeres szociális segély (RSZS).**

Az aktív korúak ellátására való jogosultság megállapítását követően dönt a jegyző arról, hogy a jogosult részére rendszeres szociális segélyt, illetőleg bérpótló juttatást kell-e megállapítani. A bérpótló juttatásra jogosultaknak, az ellátást megállapító határozat jogerőre emelkedését követő 15 napon belül az állami foglalkoztatási szervnél kérnie kell **álláskeresőként történő nyilvántartásba vételét**, köteles az állami foglalkoztatási szervvel együttműködni.

A bérpótló juttatásra jogosult az együttműködési kötelezettség teljesítése érdekében köteles:

- a munkaügyi központban az általa meghatározott időpontban, de legalább 3 havonta jelentkezni,
- a változásokat 8 napon belül bejelenteni,
- maga is aktívan keres munkahelyet, és
- elfogadja a felajánlott munkaerőpiaci szolgáltatást, valamint a felajánlott támogatott képzési lehetőséget elfogadja, illetve igénybe veszi,
- részt vesz a megfelelő munkahelyhez jutás elősegítő munkaerőpiaci programban,
- a megfelelő munkahelyre szóló állásajánlatot elfogadja.

A felajánlott munkahely akkor megfelelő, ha

- egészségi állapota szerint az álláskereső a munka elvégzésére alkalmas,
- a várható kereset az álláskeresősi járadék összegét, illetőleg – amennyiben az álláskeresősi járadék összege a kötelező legkisebb munkabérnél alacsonyabb – a kötelező legkisebb munkabér összegét eléri,
- a munkahely és a lakóhely közötti naponta – tömegközlekedési eszközzel – történő oda- és visszautazás ideje a három órát, illetve tíz éven aluli gyermeket nevelő nő és tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő férfi álláskereső esetében a két órát nem haladja meg,
- az álláskereső foglalkoztatása munkaviszonyban történik,

- a megváltozott munkaképességű álláskereső esetében az (1) bekezdés *d*) pontjában előírt feltétel alkalmazásában a munkahely akkor megfelelő, ha megfelel a (2) bekezdés *a*)–*c*) és *e*) pontjában foglalt feltételeknek, és a munkahely és a lakóhely közötti naponta – a megváltozott munkaképességű álláskereső által igénybe vehető közlekedési eszközzel – történő oda- és visszautazás ideje a két órát nem haladja meg.

Új szabály 2011. január 1-től, hogy a települési önkormányzat a bérpótló juttatásra való jogosultság egyéb feltételeként előírhatja, hogy a kérelem benyújtója, illetve az ellátás jogosultja a **lakókörnyezet rendezettségének** biztosítására vonatkozó, a rendeletében megállapított feltételeket teljesítse.

A lakókörnyezet rendezettségének biztosítása körében a kérelmező vagy jogosult által

- életvitelszerűen lakott lakás vagy ház és
- annak udvara, kertje, a kerítéssel kívül határos terület, járda tisztántartása,
- az ingatlan állagának és rendeltetésszerű használatosságának, valamint
- higiénikus állapotának biztosítására irányuló kötelezettség írható elő.

A rendeletben megállapított feltételek teljesítésére a kérelmezőt, illetve a jogosultat megfelelő, de legalább 5 napos határidő tűzésével a jegyzőnek – az elvégzendő tevékenységek konkrét megjelölésével – fel kell szólítania.

A megalkotott helyi rendeletekben gyakori szabály, hogy az ingatlanok állapotát nem a polgármesteri hivatal ügyintézője, hanem a családgondozó mérje fel, és tegyen javaslatot az előírandó kötelezettségekre. Álláspontunk szerint a szükséges ház körüli elvégzendő feladatok felmérése a hatósági eljárás része, ez alapozza meg egy későbbi kötelezést tartalmazó határozat rendelkező részét, amely egyrészt fellebbezéssel támadható, másrészt a szubjektív megítélés kizárása érdekében is a felmérésnek és a döntés előkészítésnek hivatali és nem segítői feladatnak kell lennie. A jegyző által előírt kötelezettség nem teljesítése az ellátás megszüntetését vonja maga után.

A bérpótló juttatásban részesülő személynek legalább 30 nap időtartamban köteles munkát végezni, amely lehet keresőtevékenység, munkaerőpiaci programban való részvétel, illetve képzésben való részvétel, valamint a legjellemzőbb forma a közfoglalkoztatásban történő részvétel. A közfoglalkoztatást a munkaügyi központok közreműködésével az önkormányzatok szervezik.

A tartós munkanélküliek közül az 55. életévét betöltött, és a 14 éven aluli gyermeket napközben elhelyezni nem tudó szülőnek, illetve a helyi rendeletben meghatározott egyéb okoknak (családi körülmények, egészségi, mentális állapot) megfelel a rendszeres szociális segély akkor állapítható meg, ha az aktív korúak ellátására jogosult személy a települési önkormányzat által kijelölt szervvel az **együttműködési kötelezettségét** nyilatkozatban vállalja.

Az együttműködés azt jelenti, hogy – az együttműködésre kijelölt szervnél jelentkezik, ott

nyilvántartásba veszik – a beilleszkedését segítő programról írásban megállapodik az együttműködésre kijelölt szervvel, teljesíti a beilleszkedését segítő programban foglaltakat.

A **beilleszkedést segítő program** az önkormányzattal együttműködő személy szociális helyzetéhez és mentális állapotához igazodva kiterjedhet

- az együttműködésre kijelölt szervvel való kapcsolattartásra,
- az együttműködő személy számára előírt, az egyéni képességeket fejlesztő vagy az életmódot formáló foglalkozáson, tanácsadáson, illetőleg a munkavégzésre történő felkészülést segítő programban való részvételre,
- a felajánlott és az iskolai végzettségének megfelelő oktatásban, képzésben történő részvételre, különösen az általános iskolai végzettség és az első szakképesítés megszerzésére.

A rendszeres szociális segélyezettek körében megmaradt az együttműködési kötelezettség, és a családsegítő szolgálatok által korábban megkezdett beilleszkedési program folytatódik. A törvényi szétválasztás miatt, ők döntően az idősebb korosztály tagjai, akiknél figyelemmel kell lenni a már korábban jelzett nyugdíjszerző idő biztosítására. A jegyzői felülvizsgálatot követően fontos feladat volt a beilleszkedési programok értékelését követően azok átdolgozása, új célok és módszerek megfogalmazása. A tapasztalatok alapján az 55 év felettiak többsége nagyon szívesen dolgozna, de ez év januárjától már erről nem állapodhat meg az önkormányzattal az idősebb munkanélküli.¹⁴

A 2011. június 6-án beterjesztett *T 3500 számú előterjesztett törvényjavaslat* szerint a közfoglalkoztatásra vonatkozó munkaügyi szabályok a Munka Törvénykönyvétől eltérőek egyes kérdésekben, megváltoznak a munkahely megfelelőségére vonatkozó szabályok, bevezetésre kerülnek a hátrányos és a súlyosan hátrányos helyzetű munkavállalók fogalma, a környezet rendbetételének kötelezettségét kiterjeszti a rendszeres szociális segélyben részesülőkre, és a nem teljesítés szankciója az ellátás egy hónapra történő felfüggesztése. Jelentős változás lesz, hogy rendszeres szociális segélyre az egyéb feltételek fennállása esetén nem az 55 év feletti munkanélküli, hanem a reá irányadó nyugdíjkorhatárt 5 éven belül betöltő személy lesz jogosult. A bérpótló juttatás elnevezése megváltozik foglalkoztatást helyettesítő támogatásra. A közfoglalkoztatásban megfelelőnek minősülő munkahely fogalmában lehetőség lesz a 4 órát meghaladó utazási idő esetén a munkavégzés helyétől számított 20 km-es távolságon belül a térítésmentes elhelyezésről, tisztálkodási és étkezési lehetőség biztosításával.

14 Különösen az 55 év fölötti, legnagyobb csoportba tartozó személyek látják kárát az RSZS-be való besorolásnak, ha a saját jogú nyugdíj megszerzéséhez már csak 1-2 évnyi munkaviszony megszerzésére lenne szükség. A csoport tagjai saját kérésre átkerülhetnek a RÁT-os /Rendelkezésre Állási Támogatás/ kategóriába, ahol nagyobb esély nyílik a közfoglalkoztatásra. 2009. október végéig 874 esetben kérték az ügyfelek az RSZS-ből a RÁT-ba sorolást, hogy dolgozhasanak a közfoglalkoztatási programokban.

3) ÁPOLÁSI DÍJ

Az ápolási díj a tartósan gondozásra szoruló személy otthoni ápolását ellátó nagykorú személy részére biztosított anyagi hozzájárulás. Az ápolási díjnak két formája létezik, az egyik az alanyi jogú ápolási díj, amikor a jegyző állapít meg jogosultságot, és nincs mérlegelési jogköre, a másik a méltányossági (vagy egyedi) ápolási díj, amelynek helyi szabályait önkormányzati rendelet állapítja meg, és a döntéshozó a képviselő-testület, aki mérlegelhet a döntés meghozatalakor, hogy az ellátást biztosítja-e vagy sem.

Alanyi jogú ápolási díjra jogosult – a jegyes kivételével – az a hozzátartozó, aki önmaga ellátására képtelen, állandó és tartós felügyeletre szoruló

- súlyosan fogyatékos (korhatár nélkül), vagy
- tartósan beteg 18 év alatti gyermek gondozását, ápolását végzi.

Az ápolási díj összege nem lehet kevesebb, mint az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összege (2009. január 1-től 28.500 Ft) Az ápolási díjat ebben az esetben az ápolást végző személy lakóhelye szerint illetékes települési önkormányzat jegyzője állapítja meg. A települési önkormányzat a rendeletében meghatározott feltételek esetén ápolási díjat állapíthat meg annak a hozzátartozónak is, aki 18. életévét betöltött, tartósan beteg személy gondozását végzi. A díj összege nem lehet kevesebb, mint az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegének 80%-a (2009. január 1-től 22.800 Ft).

A települési önkormányzat jegyzője a *fokozott ápolást igénylő súlyosan fogyatékos személy* gondozását, ápolását végző személy kérelmére emelt összegű ápolási díjat állapít meg, mely azonos az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegének 130%-val (2009. január 1-től 37.050 Ft). Fokozott ápolást igénylő az a személy, aki mások személyes segítségével nélkül önállóan nem képes

- étkezni, vagy
- tisztálkodni, vagy
- öltözködni, vagy
- illemhelyet használni, vagy
- lakáson belül – segédeszköz igénybevételével sem – közlekedni.

Az ápolási díj folyósításának időtartama *nyugdíjszerző szolgálati időnek minősül*, mivel a folyósított összegből nyugdíjárulékot vonnak.

2006. január 1-től, ha súlyosan fogyatékos beteget ápoló személy részére saját jogú nyugdíjnak minősülő ellátást (öregségi nyugdíj, rokkantsági nyugdíj) állapítanak meg, továbbra is jogosult az ápolási díjra, feltéve, hogy az ápolási díjat a nyugdíj megállapítása időpontjában több, mint tíz éve folyósítják.

Az ápolási díj igénybevétele a 90-es évek második felében ugrásszerűen megnőtt, és elsősorban a nők, illetve a pályakezdő fiatalok részesültek benne. Ez volt az egyik kitörési pont a munkanélküliségből, és még ma is az, bár a jogosultsági feltételek azóta sokat szigorodtak.

Jelen összefoglalóban a többi, a szociális törvényben szabályozott pénzbeli, természetbeni szociális ellátásra nem térünk ki, mivel azok nem elsősorban a munkanélküliséghez kötődnek, hanem egyéb okból rászorult személyek támogatását jelentik.

2.2.3. A szociális ellátórendszer intézményei, szolgáltatásai

A szociálisan rászorultak részére a személyes gondoskodást nyújtó ellátást az állam, valamint az önkormányzatok biztosítják. A személyes gondoskodás magában foglalja a *szociális alapszolgáltatásokat és szakosított ellátásokat*.

2. sz. táblázat A szociális törvény tartósan munka nélkül lévőket érintő alapszolgáltatásai és szakosított ellátásai

Szociális alapszolgáltatások:	Személyes gondoskodás körébe tartozó szakosított ellátások:
falugondnoki és tanyagondnoki szolgáltatás,	az ápolást, gondozást nyújtó intézmény,
étkeztetés,	a rehabilitációs intézmény,
házi segítségnyújtás,	a lakóotthon,
családsegítés,	az átmeneti elhelyezést nyújtó intézmény,
jelzőrendszeres házi segítségnyújtás,	az egyéb speciális szociális intézmény.
közösségi ellátások,	
támogató szolgáltatás,	
utcai szociális munka,	
nappali ellátás.	

A szociális szolgáltatások közül *térítésmentesen kell biztosítani*

- a falugondnoki és tanyagondnoki szolgáltatást,
- a népkonyhán történő étkeztetést,
- a családsegítést,
- a közösségi ellátásokat,
- az utcai szociális munkát,
- hajléktalan személyek részére a nappali ellátást,
- az éjjeli menedékhelyen biztosított ellátást.

3. sz. táblázat **A tartósan munka nélkül lévők ellátása során figyelembe vehető átmeneti elhelyezést biztosító és bentlakásos intézmények típusai**

ÁTMENETI ELHELYEZÉST NYÚJTÓ INTÉZMÉNYEK	REHABILITÁCIÓS INTÉZMÉNYEK
Az átmeneti elhelyezést nyújtó intézmények – a hajléktalanok éjjeli menedékhelye és átmeneti szállása kivételével – ideiglenes jelleggel, legfeljebb egy évi időtartamra teljes körű ellátást biztosítanak.	A pszichiátriai, illetve szenvedélybetegek rehabilitációs intézménye: azokat a 18. életévét betöltött pszichiátriai, illetve 16. életévét betöltött szenvedélybeteget látja el, aki rendszeres vagy akut gyógyintézeti kezelésre nem szorulnak és utógondozásukra nincs más mód. A gondozottak részére képzési, munka jellegű vagy terápiás foglalkoztatást szerveznek és előkészítik a családi és lakóhelyi környezetükbe történő visszatérésüket.
Éjjeli menedékhely: az éjjeli menedékhely az önellátásra és a közösségi együttélés szabályainak betartására képes hajléktalan személyek éjszakai pihenését, valamint krízishelyzetben éjszakai szállás biztosítását lehetővé tevő szolgáltatás.	A hajléktalanok rehabilitációs intézménye: azoknak az aktív korú, munkaképes hajléktalan személyeknek az elhelyezését szolgálja, akiknek szociális ellátása ily módon indokolt, és akik önként vállalják a rehabilitációs célú segítőprogramokban való részvételét.
Hajléktalan személyek átmeneti szállása: a hajléktalan személyek átmeneti szállása azoknak a hajléktalan személyeknek az elhelyezését biztosítja, akik az életvitelszerű szálláshasználat és a szociális munka segítségével képesek az önellátásra.	Hajléktalanok otthona: itt olyan hajléktalan személyeket gondoznak, akiknek ellátása átmeneti szálláshelyen, rehabilitációs intézményben nem biztosítható és koruk, egészségi állapotuk miatt tartós ápolást, gondozást igényelnek.
Pszichiátriai betegek átmeneti otthona: az intézményben az a pszichiátriai beteg helyezhető el, akinek ellátása átmenetileg más intézményben, vagy a családjában nem oldható meg, viszont tartós bentlakásos intézményi elhelyezése, vagy fekvőbeteg gyógyintézeti kezelése nem indokolt.	Ápolást-gondozást nyújtó intézmények Az idősek otthonában a <i>napi 4 órát meghaladó, illetve egyéb körülményeken alapuló gondozási szükséglettel</i> rendelkező, de rendszeres fekvőbeteg-gyógyintézeti kezelést nem igénylő, a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt betöltött személy látható el. Az idősek otthonában a 18. életévét betöltött, betegsége vagy fogyatékossága miatt önmagáról gondoskodni nem képes, a fentiek szerinti gondozási szükséglettel rendelkező személy is ellátható, ha ellátása más típusú, ápolást-gondozást nyújtó intézményben nem biztosítható.
Szenvedélybetegek átmeneti otthona: az átmeneti otthonban az a személy helyezhető el, akinél szakorvosi szakvélemény alapján szenvedélybetegség került megállapításra, és ellátása átmeneti jelleggel családjában vagy lakókörnyezetében nem oldható meg.	Szenvedélybetegek otthona: a szomatikus és mentális állapotot stabilizáló, illetve javító kezelést igénylő, önálló életvitelre időlegesen nem képes személyek gondozását végzi, ha kötelező intézeti gyógykezelésre nem szorulnak.

A személyes szolgáltatások köréből nem valamennyi szolgáltatást és intézmény típust említettük, hanem csak azokat, amelyeknek különös jelentősége lehet a munkanélküliekkel való foglalkozás körében. Így az idős ellátás formáival nem foglalkoztunk, illetve a bentlakásos intézményekre vonatkozó részletes szabályok felsorolását mellőztük.

A tartós munkanélküliekkel való foglalkozásban kiemelt szerepe van a családsegítő szolgálatoknak, és fontos lehet a pszichiátriai betegekkel, szenvedélybetegekkel foglalkozó közösségi ellátást nyújtó szolgálatokkal való kapcsolatfelvétel. A hajléktalan ellátó rendszer elemeire vonatkozó legalapvetőbb szabályokat is felelevenítjük.

A fenti bentlakásos intézmények lehetnek elsősorban azok, amelyek – ha más lehetőség már nincs – a teljes körű ellátást biztosíthatják a rászorulóknak számára. Az ápolást-gondozást nyújtó intézmények már nem a munka világába történő visszavezetést szolgálják, hanem a folyamatos felügyelet, gondozás, ellátás az alapvető feladatuk.

Gondolkodjunk együtt! Beszéljük meg...

- 1) Ön egyetért-e azzal a kijelentéssel, hogy a természetbeni ellátások körét folyamatosan szélesíteni, a pénzbeli ellátásokat pedig ezzel arányosan csökkenteni kell?
- 2) Milyen ellátásokat és szolgáltatásokat szélesítene, és melyeket szűkítene a jelenlegi ellátórendszerben?
- 3) Melyek azok a speciális problémák, amelyekre sem ellátással, sem szolgáltatással nem tud reagálni a szociális szakember?
- 4) Mennyire széles az elérhető szolgáltatások köre az Ön településén?
- 5) Milyen körből kerülnek ki a szolgáltatók (állami, önkormányzati, civil stb.)?
- 6) Milyen az együttműködés a szolgáltatók között?
- 7) Hol tapasztalja legélesebben az együttműködés hiányából adódó hátrányokat?
- 8) Mit javasol a hátrányok enyhítése érdekében?

3. A munkaerőpiaci intézményrendszer és szolgáltatási köre

Ennek a fejezetnek az a célja, hogy a hallgató megismerje a foglalkoztatáspolitikát és a munkaerőpiaci politikát komplex fogalmát, annak modelljeit, betekintést kapjon a munkanélküliség különböző formáiba, ismerje meg a munkaerőpiac fő eszközrendszerét, így legyen képes helyesen használni a foglalkoztatáspolitikai fogalmi rendszerét, ezen területek szakembereivel való munkakapcsolatait és a munkanélküliek segítségének napi gyakorlata során.

A **foglalkoztatás** összetett társadalmi és gazdasági funkció, amelyben egyszerre kell a munkaerőpiac két alapvető területének, a gazdasági és a társadalmi (szociális) szféra eltérő szempontrendszerét érvényesíteni, ami már önmagában folyamatosan ellentéteket generálhat a foglalkoztatáspolitikai szereplői között. Maga a gazdaság, a munkaerőpiac elsősorban, mint termelési tényezőt kezeli és foglalkoztatja a munkaerőt, annak racionális elosztásában és minél hatékonyabb felhasználásában érdekelt. A gazdasági szempontok mellett sajátos társadalmi érdekek, szociális szempontok, a létbiztonság megteremtése és megőrzése, a munkaerő kínálat lekötése is kötődnek a foglalkoztatáshoz.

3.1. Az állami szerepvállalás

Az állam a munkanélküliség mértékét többnyire csak korlátozottan, illetve közvetetten képes befolyásolni, mivel azt elsősorban gazdasági folyamatok határozzák meg. Ugyanakkor a gazdaságpolitika és a többi ágazati politika összhangjának kialakításában elkerülhetetlen az állami beavatkozás, szükségszerű az *állami foglalkoztatáspolitikát*.

Ezt támasztja alá az Európai Unióban a Lisszaboni (2000), majd Stockholmi Dekrétrum (2009), világviszonylatban pedig az ILO Foglalkoztatási Világjelentés¹⁵, amely az állami beavatkozást, sőt több állam összehangolt beavatkozását szorgalmazza. Céljuk a tisztességes munkafeltételek kialakítása a munkavállalók számára, a különböző szürke jövedelmek megadóztatása, a közteherviselés igazságosságának helyreállítása – s nem utolsósorban a „védett munkaalkalmak” finanszírozási bázisának megteremtése. (Liebfried 1985., Albert 1999., Agenda 2000.,) Ez a változás az állam korábbi szabályozó, koordináló szerepének a visszaállítását is garantálná, melyet az utóbbi évek deregulációs folyamatában egyre szűkebb körben gyakorolt.

15 „Termelékenység, foglalkoztatás, szegénység” A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Foglalkoztatási Világjelentését megalapozó tanulmányok vitája. Budapest, 2004. május 17-18-án www.szmm.gov.hu/download.php?ctag=download&docID=20005 (2009.11.20.)

A munkanélküliség megjelenésével és deklarálásával Európában a nemzetállamok jelentős szerepet vállaltak a munkanélküliség kezelésében.

Ennek érdekében *a kormányok többek között létrehozták a területi támogatások és a munkanélküliek ellátási rendszerét, aktív foglalkoztatáspolitikai eszközöket működtetnek, szociális ellátásra vonatkozó szabályrendszert alakítottak ki, amelyeknek fenntartása hatalmas összegbe kerül.*

Mi lehet az oka annak, hogy a nemzeti kormányok az államháztartás, illetve a költségvetés nehéz helyzete ellenére szerepet vállaltak/vállalnak a munkaerőpiaci folyamatok menedzselésében, a munkanélküliség kezelésében, és többé-kevésbé biztosítják a hozzá szükséges forrásokat?

Elsőként leginkább azért, mert a kormány az aktív foglalkoztatáspolitikával, illetve a munkanélküliek ellátási rendszerének működtetésével közben tudja tartani a munkanélküliségből adódó társadalmi feszültségeket; biztosíthatja a társadalom védelmét és a gazdaság egységes működését, valamint megelőzheti, vagy mérsékelheti a munkanélküli lét következtében fellépő pszichológiai problémákat. Ezt az is bizonyítja, hogy az állam a legtöbb országban a munkanélküliek ellátását és az aktív foglalkoztatáspolitikát közvetlenül finanszírozó alapokat (Foglalkoztatási Alap, Munkanélküliek Szolidaritási Alapja, Munkaerőpiaci Alap) hoz létre, illetve a feladat ellátásához az állami költségvetésből közvetlenül is hozzájárul.

Az állami szerepvállalással kapcsolatos várakozások a társadalom tagjai részéről a munkaerőpiaci problémák kezelésében, a munkahelyek teremtésében azonban Európa egyes országaiban nem azonos mértékűek. Jelentős mértékű elvárásokkal találkozunk az állampolgárok részéről pl. Franciaországban, ahol az állam máig meghatározó szerepet játszik a munkaerőpiaci folyamatok szabályozásában. Az állam beavatkozása itt sokkal szélesebb körű, mint pl. Németországban, vagy Nagy-Britanniában, de a kettő között is alapvető különbség tapasztalható. Míg Nagy-Britanniában az állam szerepe elsődlegesen a piac védelmére koncentrált, Németországban a nem piaci koordináció a jellemző. (Schmidt 1992., Enjolras és mts.2000., Schmidt 2002.)

A háború utáni kapitalizmusban a piaci partnerek elvárták, hogy a gazdaság felpörgetése érdekében az államok koordináljanak, fejlesszék az ipart, használják a hazai munkaerőt, és számos jóléti és munkaerőpiaci program működtetésével teremtsék meg a „tőke-munka” békét. A hetvenes-nyolcvanas évektől azonban elkezdődött egy neoliberais reform, melynek eredményeként az állam a gazdasági élet színteréről jelentős mértékben visszavonult. A kilencvenes évek növekvő munkanélkülisége és kezelhetetlennek tűnő munkaerőpiaci válsága azonban újra felvetette az állam felelősség-és feladatvállalását Európában.

3.2. A munkaerőpiaci politika és a foglalkoztatáspolitikai politika

A foglalkoztatás hiányaként, a munkanélküliségként jelentkező problémákra legmegfelelőbb megoldás általában a gazdaságot élénkítő beruházások, és munkahelyteremtést ösztönző pénzügyi és gazdaságpolitika, valamint a gazdaság működéséhez kedvező körülményeket teremtő infrastruktúra-fejlesztés és regionális fejlesztési politika. Mindezek többnyire kedvezően hatnak a foglalkoztatás alakulására. Ezen területek

fejlesztése során természetesen szükségszerű egy rendszerszemléletű foglalkoztatáspolitikai érvényesülése, melynek eredményeként – az egyes alrendszerek koordinálásával – új munkahelyek keletkeznek a piac működése révén.

A foglalkoztatáspolitikai egy olyan összetett gazdaság és társadalompolitikai eszközrendszer, amelynek célja a társadalom rendelkezésére álló munkaerőalap társadalmi szinten lehető leghatékonyabb kihasználása, elsősorban a munkaerő kereslet befolyásolása révén. A foglalkoztatáspolitikától elvárt követelmény, hogy támogatásait, beavatkozásait a gazdasági és társadalmi körülményekhez rugalmasan hozzáigazítsa.

Gazdasági körülmények: konjunktúra, piaci keresletek, így munkakeresletek alakulása, általában és egyes gazdasági szektorokban jelentkező növekedési teljesítőképesség.

Társadalmi körülmények: demográfiai viszonyok, a munkaképes lakosság létszáma, aránya, ezen belül a munkát keresők, elhelyezkedni kívánók aránya, képzettségi szintek, ingázási és mobilitási lehetőségek, a munkára képes emberek elhelyezkedését lehetővé tevő kommunális és szociális infrastruktúra (például óvodák, bölcsődék) kiépítettsége és elérhetősége.

A foglalkoztatáspolitikai a munkaerőpiacnak egy külső szabályozó rendszere, amely a munkaerőpiacot úgy igyekszik befolyásolni, hogy ezáltal harmonikus legyen a működése, és egyúttal érvényesüljenek, megvalósulási lehetőséget kapjanak a piaci, gazdasági szempontok mellett a társadalmi (szociális) funkciók.

A foglalkoztatáspolitikai alaptézise szerint a munkaerőpiac nem ragadható ki a társadalmi-gazdasági összefüggésekből, azonban a két oldal más szereplőket érint és más megoldási módokat igényel.

Gyakran találkozunk azzal a megközelítéssel, amikor a két szempontot külön választják, s a munkaerőpiaci politikát a foglalkoztatáspolitikai részének tekintik, vagy a társadalmi vetületet előtérbe helyező szemléletet, eszközrendszert foglalkoztatáspolitikának, a gazdasági vetületet előtérbe helyezett pedig munkaerőpiaci politikának nevezik. Tankönyvünkben a foglalkoztatáspolitikai fogalmát széles értelemben használjuk, mely egyfelől magában foglalja a munkaerőpiaci politikai eszköztárat is, másfelől legfőbb céljának tekinti, hogy hozzájáruljon:

- a munkaerő jobb alkalmazkodóképességéhez, mobilitásához, az új munkahelyre történő rátalálásához;
- a munkaerő magasabb értékéhez, képzettségéhez, kvalifikáltságához;
- az üres álláshelyek igazságosabb és teljesebb körű hozzáféréséhez;
- mind a munkaadók, mind a munkát keresők információjához (tanácsadással, munka- és más tapasztalatszerzési lehetőségekkel);
- a munkával nem rendelkezők munkába lépéséhez (célzott támogatásokkal, a szociális és munkaügyi támogatások összehangolásával);
- a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatásához (célzott támogatásokkal, adó- és járulékkedvezményekkel, illetve más eszközökkel);

- a hátrányos helyzetű térségekben megvalósuló vagy hátrányos helyzetű munkavállalók foglalkoztatását vállaló vállalkozások munkahelyteremtő beruházásaihoz, a mikro- és kisvállalkozások indításához, önfoglalkoztatóvá váláshoz;
- a tartós munkahelyhiánnyal jellemezhető, leszakadó térségekben, a tartósan munkanélküliek számára szervezett közfoglalkoztatáshoz;
- a munkaerő-kereslet növekedéséhez, amely minél teljesebb mértékben képes foglalkoztatni a kínálatként megjelenő munkaerőt;
- a társadalmi gondoskodás és szolidaritás elve alapján azok megélhetésének biztosításához, akik önhibájukon kívül kerültek ki a munkaerőpiacról.

Összefoglalás

1. A *foglalkoztatáspolitikai* olyan összetett társadalom- és gazdaságpolitikai eszközrendszer, amelynek célja a társadalom rendelkezésére álló munkaerő társadalmi szinten leghatékonyabb kihasználása, elsősorban a munkaerő-kereslet befolyásolása révén.
2. A *magyar foglalkoztatáspolitikai fő célja* a foglalkoztatás bővítése, a munkanélküliség visszaszorítása, a munkanélküliek és az inaktívak alkalmassá tétele a foglalkoztatásra.
3. *Alapvető társadalmi cél a munkanélküliség, kirekesztettség feloldása*, és ezzel párhuzamos gazdasági cél a rendelkezésre álló munkaerő-kapacitás teljesebb kihasználása. Mindez a foglalkoztatáspolitikai alapvető célja.
4. A *munkaerőpiaci politika azon intézkedések összessége*, amelyeknek célja a munkanélküliség csökkentése, hogy a munkaerőpiacot úgy befolyásolja, hogy az minden munkaképes és munkát vállalni szándékozó személy számára a hajlandóságainak és képességeinek megfelelő foglalkoztatást a lehető legjobb feltételekkel biztosítsa.

3.3. A munkanélküliség

A munkanélküliség minden országban komoly társadalmi és gazdasági problémát okoz, ezért minden kormány programjában célkitűzésként szerepel a munkanélküliség csökkentése.

Munkanélküliség akkor alakul ki, amikor a munkapiacra túl kínálat van, a munkaerő-kínálat kereslete kisebb, mint a kínálat. Egy ország népességén belül a munkapiaci kínálat maximumát az *aktív népesség adja*, így munkanélküliségről akkor beszélünk, ha a foglalkoztatottak száma kisebb, mint az aktív népesség.

Munkanélkülinek tehát azt tekintjük, aki az aktív népességhez tartozik, de nem foglalkoztatott.

A kiváltó okok szerint a munkanélküliség formái különbözőek:

- **kényszerű munkanélküliség:** adott munkaerőpiaci feltételek mellett a munkanélküliek felkínálják munkaerejüket, de nem foglalkoztatják őket, keresnek, de nem találnak munkát;
- **önkéntes munkanélküliség:** akik az adott munkaerőpiaci feltételek mellett valamilyen ok miatt nem kívánnak munkát vállalni (pl. a kialakult reálbér számukra túl alacsony);
- **frikciós munkanélküliség:** azért alakul ki, mert a munkavállalók munkahely-változtatása, új munkahely keresése időt vesz igénybe, a munkanélküliség rövid ideig tart, amíg a munkavállaló meg nem találja a számára megfelelő munkahelyet;
- **strukturális munkanélküliségről** akkor beszélünk, ha a munka kereslete és kínálata szerkezetében eltér egymástól (pl. a munkavállaló képzettsége nem felel meg a felkínált munkakörhöz szükséges szakképesítésnek);
- **konjunkturális munkanélküliség:** amikor makrogazdasági szinten a gazdasági növekedés esetén nő a foglalkoztatottak száma, a termelés visszaesésekor, gazdasági válság idején, csökken a foglalkoztatás.

A munkanélküliség formáit ismerve két dologra érdemes figyelni:

- a hivatalos statisztikákban általában a kényszerű munkanélküliek száma jelenik meg, a munkanélküliségi rátát is ez alapján számolják, így ezek az adatok a valós munkaerőpiaci helyzettől kedvezőbbek,
- egy makrogazdaságban még kedvező, fellendülő helyzetben is van munkanélküliség (frikciós, strukturális), ezt természetes munkanélküliségnek nevezzük.

A munkanélküliség különböző formáit és azok helyi, vagy egyéni megjelenését azért érdemes ismerni és elemezni a szociális szakembereknek is, mert a segítség módját, időtartamát befolyásolja az, hogy az ügyfelek milyen okok miatt válnak munkanélkülivé, illetve munkanélküliségük mennyire ideiglenes, vagy tartós, mennyiben saját maguk által választott életforma, vagy a térség munkaerőpiaci folyamatai miatti adottság. Mindezekhez igazodóan lehet kialakítani a szociális szolgáltatóknak is azt a stratégiát, és szakmai programot, amely a munkanélküliek komplex segítésére irányul.

3.4. A munkanélküliek segítésének elve

Ha valaki jogosult a munkanélküli ellátásokra, legfeljebb különféle pénzbeli támogatásokat és szolgáltatásokat kaphat a munkanélkülisége idején, de a legtöbb esetben nem közvetlenül munkát kap. A munkanélkülieknek nyújtott segítségnyújtás alapja tehát, hogy bárkinek munkája csak úgy lehet, ha keres és talál magának elhelyezkedést.

A nemzetközi tapasztalatok azt mutatják, hogy a sikeresen munkát találó munkanélkülieknek:

- csak elenyésző hányada talált munkát a hivatalos közvetítésen keresztül, a munkaerőpiaci szervezet által felajánlott munkahelyeken;
- viszonylag csekély hányadának sikerült olyan személytelen csatornákon keresztül állást, munkát találni, mint az internet vagy az újságokban megjelenő álláshirdetések;
- túlnyomó többségük személyes kapcsolatokon keresztül talált magának munkát.

Ebből adódóan, a sikeres munkanélkülieket támogató ellátások elsősorban nem munkát akarnak adni, hanem „helyzetbe akarják hozni” a munkanélkülieket ahhoz, hogy önmaguknak találjanak munkát, állást. Ezt a keresést lehet segíteni információval, tanácsadással és egyéb szolgáltatással.

Mindez sokkal könnyebb lenne, ha a munkát keresők egészségesek, jó családi és közösségi háttérrel rendelkezők, önbizalommal teltek és motiváltak lennének – ám inkább ennek az ellenkezője a tipikus, különösen a tartósan munkanélküliek esetében: egészségi, mentális, családi problémákkal küzdenek, életük sokuknak rendezetlen és szétesett, önbizalmuk és önbecsülésük összeomlott, és inkább akarathányos depresszív lelkiállapot jellemzi a csoport tagjait, semmint a céltudatos elszántság.

Ilyen körülmények között a segítségnyújtás kulcselemei:

- a munkanélküli személy problémáinak alapos feltárása, a gondok „kibeszélése és kibeszéltetése”;
- *motiválás*, az önbizalom és önbecsülés megerősítése, vágyak és célok ébresztése, a munkavállalásban való érdekeltségek tisztázása;
- a munkaerőpiacon való *tájékozódásra* való ösztönzés, a reális lehetőségekkel való szembesülés, és azok illúziók nélküli mérlegelése;
- a *reális célok* eléréséhez való utak végiggondolása,¹⁶ a célok elérése során felmerülő akadályok elhárítása, pl. a szükséges terápiákon való részvétel, a gyerekelhelyezés problémáinak megoldása, vagy akár a napi bejárás és ingázás megszervezése.

16 Ide soroljuk pl. a segítséget nyújtani képes távoli ismerősök feltérképezését, velük a kapcsolatok (újbóli) felvételét. A távoli ismerős annyiban fontos, hogy a családtagok, közeli ismerősök munkaerőpiaci horizontja csaknem ugyanaz, mint a munkát keresőé – ha a volt osztálytársak, a gyerek osztálytársának szülei, vagy akár az ismerős kocsmáros és zöldséges tudhatnak a munkakeresési problémákról, és készek nyitott szemmel járva a világban segíteni, akkor a munkaerőpiaci horizontok jelentősen kitágulnak.

Összefoglalás

1. A munkanélküliekre irányuló segítségnyújtás komplex feladat, amely során az elsődlegesen megoldandó kérdés az akarat, önbizalom, elszántság megfelelő szintre hozása, és csak ezen az alapon lehet a szervezési, technikai feladatok megoldásához segítséget nyújtani.
2. Mindehhez azonban szükséges az érintett személyek biztonságsszükségletének – ezen belül is az elemi anyagi szükségleteknek (élelem, hajlék) – a kielégítése, amelyhez sok esetben a szociális ellátások, és szociális szolgáltatások rendszere nyújt segítséget.

3.5. A munkanélküliek segítésének gyakorlata, aktív munkaerőpiaci eszközök

A foglalkoztatáspolitikai összetett gazdasági és társadalmi rendszerének részletes ismertetésére e tankönyv keretein belül nincs mód, így a szociális szakemberek számára a gyakorlatban is alkalmazható konkrét ismeretekre, *a munkaerőpiaci politika eszköztárának legfontosabb elemeire* koncentrálunk.

Mivel a szociális szakemberek képzése alapvetően a szociális intézmény-, és ellátórendszer ismeretére épül, a tartósan munka nélkül lévők célcsoportja viszont érintett a munkaerőpiaci eszközök által is, szükségszerű, hogy a segítők megismerjék, és a kliensek érdekében alkalmazzák a munkaerőpiaci eszköztárat is.

A tartósan munka nélkül lévők esetében nem csupán az ügyfélkör lehet azonos, hanem a két rendszerben – szociálpolitika, munkaerőpiaci politika – alkalmazott módszerek is sok hasonlóságot mutatnak. Az erőforrások és eszközök kölcsönös ismerete és alkalmazása a nagy hatékonysággal működő integrált modellek egyik legfőbb jellemzője.

3.5.1. Aktív eszközök, a munkaerőpiaci kereslet és kínálat közelítése érdekében

A hagyományos munkaerőpiaci rendszereket két nagy ágra, az „aktív” és a „passzív” eszközökre lehet szétválasztani:

- **„aktív eszközök”** az álláskereső munkába lépését közvetlenül elősegítő szolgáltatások (közvetítés, tanácsadás, képzések és tréningek), valamint a regisztrált munkanélküliek foglalkoztatását vállaló munkáltatóknak nyújtott támogatások (munkahelymegtartó és munkahelyteremtő támogatások, bértámogatások, adó- és járulékkedvezmények, közfoglalkoztatási programok finanszírozása, illetve ide sorolhatjuk a vállalkozóvá, önfoglalkoztatóvá válás támogatásait is, stb.);

- „*passzív eszközök*” az álláskeresőeknek, munkanélkülieknek nyújtott segélyek, pénzbeli ellátások, melyek az elemi egzisztenciális szükségletek kielégítését célozzák.

4. sz. táblázat **A munkanélküliség típusai és a tartósan munka nélkül lévők integrációjára kialakított aktív munkaerőpiaci eszközök sajátosságai**

Főbb korszakok	A munkanélküliség típusa	A probléma természete	Lehetséges feladatok, projektek
1960-as évek 1970-es évek eleje	<i>Frikcionális, vagy súrlódásos munkanélküliség</i> , amely a teljes foglalkoztatás korszakához köthető.	Az új állás megtalálása és a régi állás elhagyása között kialakuló munkanélküliség. A munkaerő iránti kereslet meghaladja a kínálatot. A munkanélküliség időtartama általában rövid. A tartós munkanélküliség hátterében többnyire egyéni problémák húzódnak.	Az álláskereső szolgáltatások kiépítése, kezeli az alapproblémát. Tartósan munka nélkül lévők esetében az egyéni felelősséget emelik ki. A problémák hatékony kezelésében konkrét személyre szóló stratégiák kialakítására lenne szükség. Ezzel szemben ezt a korszakot a kollektív kényszerek jellemzik.
1970-es évek közepétől az 1980-as évek közepéig	<i>Strukturális munkanélküliség.</i> A gazdasági szerkezetváltás korszaka ez, amikor a teljes foglalkoztatás válságba kerül.	A hagyományos szakképzettségű és a képzettség nélküli munkaerőt igénylő állások száma rohamosan csökken. A kereslet és a kínálat nagyságrendje alapvetően megegyezik a munkapiacra, a szerkezete viszont alapvetően különbözik. Az idős, alacsony képzettségű alkalmazottakra hosszú távú munkanélküliség vár. A tartós munkanélküliség hátterében gazdaságszerkezeti, s nem individuális problémák állnak.	A ciklus legjellemzőbb eszköze a képzés, átképzés, a munkaerő-kínálat csökkentése az idősebb munkavállalók kordakezmenyes nyugdíjazása, az inaktív állományba vonulás megkönnyítése (pl. rokkantnyugdíj, ápolási díj stb.).

Főbb korszakok	A munkanélküliség típusa	A probléma természete	Lehetséges feladatok, projektek
Az 1980-as évek végétől napjainkig	<i>Abszolút munkanélküliség.</i> Posztindusztriális társadalom (információs, „tudás” társadalom és globalizáció) magas termelékenységgel, alacsony foglalkoztatási rátával, atipikus foglalkoztatási formákkal.	A munkaerő iránti kereslet lényegesen kisebb, mint a kínálat. A munkanélküliség nem csupán a legalacsonyabb képzettségű rétegeket érinti. A tartósan munka nélkül lévők aránya dinamikusan nő. A tradicionális foglalkoztatási kategóriák szerinti integrálódás a munka világába széles társadalmi rétegek számára elérhetetlen.	Munkahelyteremtés, önfoglalkoztatás támogatása, rugalmas foglalkoztatási formák kialakítása, a tartós munkanélküliek „vegyes jövedelmű rendszerekre” való áttállítása (segély + munka).

Forrás: Saját szerkesztés a rendelkezésre álló szakirodalom alapján

A szolgáltatások formája, a támogatórendszerek differenciáltsága három alapvető szemponttól függ:

- milyen a célcsoport munkavállalással összefüggő készsége, képessége;
- milyen a munkaerőpiaci helyzet, segíti, vagy akadályozza a hátrányos helyzetben lévők beilleszkedését;
- milyen a szóban forgó ország társadalompolitikai, szociálpolitikai rendszere, mennyire hangsúlyos az állami szerepvállalás, s milyen mértékben emeli ki az egyéni felelősséget a hátrányos helyzet leküzdésében (liberális, konzervatív, szociáldemokrata alapállás).

A gazdasági, társadalmi, politikai környezet változásával együtt változott a munkavállalók munkaerőpiaci helyzete, s a társadalomnak a szolgáltatásokra vonatkozó elképzelése, elvárása is.

A szolgáltatásoknak – igazodva a munkanélküliség legjellemzőbb típusaihoz, s a kor uralkodó ideológiájához – alapvetően három nagy korszakát különböztethetjük meg.

A) Az aktív munkaerőpiaci politikának a legnagyobb hagyománya a skandináv országokban van. Rendszerszerűen először Svédországban jelent meg a *hatvanas években* és azt követően az OECD ajánlására terjedt el jó néhány nyugat-európai országban, a hatvanas esztendőben. (OECD 1964) Ebben az időben az *aktív munkaerőpiaci politika még a gazdasági stratégia részeként került előtérbe*. Fő célja volt, hogy elősegítse a munkaerő földrajzi mobilitását és támogassa a gazdaság szerkezetének változását. Az aktív

munkaerőpiaci eszköztár csupán a makroökonómia egyik eszköze volt, a teljes foglalkoztatás megvalósítását segítette. Az EU által a tagországok számára biztosított támogatási források (Strukturális Alapok, ezen belül kiemelten az Európai Szociális Alap) is kifejezetten ezt a célt szolgálták. Sem az OECD ajánlásának, sem a támogatási forrásoknak nem volt elsődleges szociális eleme. Az alkalmazott gazdaságélénkítő technika a háború utáni keynesianizmus szellemében szerveződött¹⁷.

Az állam beavatkozását a gazdasági, munkaerőpiaci folyamatokba időlegesnek tervezték, s a gazdasági egyensúly kialakulásának, a kereslet-kínálat önszabályozó mechanizmusának megteremtése érdekében szorgalmazták.

B) A keynesi gazdaságpolitikának azonban a *hetvenes években* már mutatkoztak az árnyoldalai. A gazdaságnak a teljes foglalkoztatásra történő átállítása miatt alacsony hatékonyságú lett a termelés, s az infláció felhajtó hatása pedig számottevővé vált. Az infláció növekedése viszont sértette a tulajdonosok érdekeit, így újra a monetáris közgazdászok kezébe kerül a nemzetgazdaságok irányítása. Ennek következtében viszont a csökkenő inflációval párhuzamosan a munkanélküliség folyamatos növekedése volt tapasztalható. Az *1980-as években* tehát a keynesianusokat kiszorították a monetarizmus hívei. Bezárták az állami pénztárcákat. Az OECD már 1974-ben előre jelezte, hogy mindezek következményeként számíthatunk ugyan a gazdasági növekedésre, de a foglalkoztatás bővülése nélkül, sőt éppen ellenkezőleg, folyamatosan növekvő arányú munkavállalói kör leépítésével párhuzamosan valósulhat majd meg. A „munkanélküli kapitalizmus” képe tehát már a hetvenes években világosan látható volt. (Beck 1996.)

C) 1985-ben pl. az OECD országok a GDP-jüknek 2,25% -át fordították aktív és passzív munkaerőpiaci programokra. 10 évvel később az egyes országokban alig valamivel növekedett az erre fordított keret, miközben a gazdasági és társadalmi helyzet alapvetően megváltozott, s a munkanélküliek száma csaknem ötszörösére emelkedett.

Az átlagos európai ráfordítási arány 3% körüli volt a *kilencvenes évek közepén*, s országonként mind mennyiségi, mind minőségi (aktív, passzív) szempontból, igen nagy eltérést mutatott (1995-ben 0,5%-át fordította e célra GDP-jéből a Cseh Köztársaság, Japán, Korea és az USA, míg Dánia, Svédország 6% -át). A helyzet alapvetően a kilencvenes évek végéig változatlan maradt. (Martin 2000.)

Ezzel párhuzamosan viszont folyamatosan növekedett az egyes országok jóléti kiadásainak GDP-n belüli aránya, s szélesedett a rászorulóknak köre. A növekedés hátterében nem csupán demográfiai problémák – öregedő társadalom, alacsony születési ráta – álltak, hanem a lakosság romló gazdasági helyzete, és növekvő munkanélküliség.

17 „keynesianizmus” M. Keynes, brit közgazdász által kidolgozott gazdasági elmélet. Lényege, hogy a piacra épülő laissez-faire- típusú gazdasággal szemben a keynesi gazdasági modell a vegyes gazdaságokat helyezi előtérbe, ahol mind az állami, mind pedig a magánszektor fontos szerepet játszik. Keynes elmélete szerint makroszinten érvényesülő trendek a döntőek, amelyek fölülírják a mikro-szinten (az egyének szintjén) meghozott döntéseket. Az állam rövid távú korrekciós szerepe a gazdaságban nélkülözhetetlen.

A 90-es évek közepén az aktív munkaerőpiaci politika nem a teljes foglalkoztatás érdekében szerveződött, hanem a magas munkanélküliségi ráták csökkenését, a munkaerőpiac élénkítését célozta, s a költségvetési egyensúly helyreállítására tett kísérletet.

Az aktív eszközöket alkalmazó munkaerőpiaci politika célja, hogy a hátrányos helyzetű személyek munkavállalását nehezítő körülményeket feltárja, és az érintett személyeket motiválja, hogy a rendelkezésre álló eszközöket igénybe véve munkavégző képességüket megőrizze (illetve javítva) be,- illetve visszailleszkeskjenek az elsődleges munkaerőpiacra.

Az aktív munkaerőpiaci politika célja, hogy:

- *az érintettek elhelyezkedési lehetőségét javítsa:* ezt részben a széles értelemben vett közfoglalkoztatások megteremtésével, részben a piaci szabályozók foglalkoztatás ösztönző irányba való módosításával teheti meg, esetleg az önfoglalkoztatás feltételeinek támogatásával bővítheti;
- *növelje az érintettek munkavállaló képességeit:* támogató programok, tréningek, képzések és egyéb szolgáltatások finanszírozásával, de ide tartozik a gyermek intézményrendszer létesítése és kiszélesítése, vagy egy kibővített egészségügyi ellátás és idősgondozás is;
- *fejlessze a munka ösztönzését,* vagyis tegye kifizetővé a munkát, legyen a munkának ára, így adókedvezményekkel, családi támogatások bevezetésével az alacsony jövedelmű, de munkaviszonyban lévő családok számára érje meg dolgozni;
- *járuljon hozzá a kívül maradók költségeinek növeléséhez:* ez a feltétel szankcionálást jelent, ugyanis minden aktív program lehetővé teszi, hogy szűkítse, illetve szankcionálja azoknak a körét, akik nem akarnak részt venni a munkában, vagy a munkára előkészítő tevékenységekben (képzés, tréning, munkatapasztalat-szerzés, stb.).

Az aktív munkaerőpiaci politika eszköztára tehát a fentiek értelmében olyan szolgáltatásoknak és ellátásoknak a köre, amely:

- támogatja az átmenetet a legtöbb esetben a munkanélküliségből az elsődleges munkaerőpiacra (*tranzitív jelleg*),
- megakadályozza a munkanélküliség tartóssá válását, a többgenerációs munkanélküliség kialakulását (*preventív jelleg*),
- hozzájárul a munkanélküliek képességének, készségeinek fejlesztéséhez (*munkaerőpiaci pozíció javítása, vagy szinten tartása*),
- az egyéni aktivitást feltételezi a kliens részéről (*kezdményező jelleg*),
- a feltételeket biztosítja a továbblépéshez (*a lehetőség hangsúlyozása a kötelezettséggel szemben*),
- mindezek mellett nem olyan vonzó, mint az elsődleges munkaerőpiac kínálta lehetőségek (*a kevésbé választhatóság elve*).

A legtöbb európai országban a kilencvenes évek közepétől fokozatosan bevezették a munkanélküli helyzetből való kilépés formalizált módszerét is. Ennek egyik alapvető eszköze, hogy „*beilleszkedési szerződést*” kötnek az álláskeresővel, melyet az ügyfél és a hatóság ír alá. Az eddig meglévő anonim bürokratikus eljárásrend, melynek keretében a segínyt megállapították, majd folyósították, fokozatosan átmegy egy *személyre szóló differenciált szociális biztosítási rendszer, szolgáltatás* irányába.

A célok elérése érdekében a kilencvenes évek közepétől számos eszközt fejlesztettek ki a jóléti államok, mely jó hatékonysággal alkalmazható a munkaerőpiaci és társadalmi integráció során.

A lehetséges és javasolt *beavatkozási módszereket* összesítve 8 csoportba sorolhatjuk:

- befektetés a képzésbe és a tréningekbe;
- a munkahelykeresés támogatása, a munkaerőpiaci ismeretek bővítése, telefonos, computeres álláskereső támogatása;
- adótámogatás, alacsonyabb bérköltségek kialakítása;
- a „public job creation” a központi állásteremtés programja;
- „out of-work benefit” elem „in-work-benefits” értelmében a támogatás alapvetően azokra a csoportokra koncentrál, amelyeknek magas a lakásfenntartási, vagy a család fenntartási költségük;
- a munkával összefüggő költségek támogatása;
- nemzetközi mobilitás finanszírozása;
- befektetés a személyes készségek fejlesztésébe, tréningekbe.

Országoként jelentős mértékben különbözik, hogy a fent felsorolt beavatkozási módokból milyen lépések következnek a beilleszkedési szerződés megkötését követően. Néhány helyen még máig nem tisztázott, hogy ha a munkanélküli a „beilleszkedési programba” belép, akkor meddig kapja a támogatást. Nem mindig egyértelmű az sem, hogy milyen forrásból finanszírozzák a programok megvalósítását (állam, önkormányzat, non-profit szervezetek nyújtotta szolgáltatás, piaci szereplők jelenléte, stb.). Munkaerőpiaci, vagy szociális ellátásnak minősülnek-e ezek az ellátások, szolgáltatások?

A legfontosabb kérdés persze minden esetben, hogy ki a felelős az ügyfél ellátásáért, szolgáltatásba, vagy munkába helyezéséért?

A megkettőzött (munkaerőpiaci, szociális) vagy sokszereplős rendszerek esetenként alacsony hatékonysággal működtek, s az ügyfél másik szereplőhöz való irányításának „játszmájába” bonyolódtak. A kérdések feloldására, a rendszer koordinálására néhány országban az elmúlt évtizedben *integrált jóléti rendszereket* hoztak létre, ahol a munkaügyi és a szociális (esetenként társadalombiztosítási) ellátások, és eszközök kombinációja valósul meg közös adminisztrációval.

Összefoglalás

1. Az elmúlt egy évtizedben megfigyelhető változások, hogy mind a munkanélküliek, mind az egyéb hátrányos helyzetű rétegek esetében a támogatások fokozatos csökkenése tapasztalható Európában. Bár a szabályozás módja és mértéke igen távol esnek egymástól a különböző jóléti modellekben, mégis úgy tűnik, a XX. század végére kialakul egy konszenzus a társadalmi részvétel mikéntjére vonatkozóan.
2. Minden modell fontosnak tartja az aktív társadalmi létet, s a munka világába való bekapcsolódást.

FELADATOK – az Ön véleményének kikérése

- 1) Ön szerint mi az oka az országoként eltérő állami szerepvállalásnak a peremhelyzetű társadalmi csoportok életében?
- 2) Mit tekint a magyar állami foglalkoztatáspolitikai sikerének és kudarcának az elmúlt 20 esztendő távlatában?
- 3) Milyen foglalkoztatáspolitikai szabályokat, intézkedéseket változtatna meg, ha döntési helyzetben lenne?
- 4) Kinek, mennyit, és milyen feltételekkel biztosítaná az álláskeresői támogatást a mai Magyarországon?
- 5) Mi az Ön véleménye erről a kijelentésről: „a segélyért mindenki dolgozzon!”

3.6. Aktív munkaerőpiaci eszközök Magyarországon

Magyarországon a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (továbbiakban: Flt.) rendelkezik többek között az aktív munkaerőpiaci eszközökről, amelyhez kapcsolódóan egyéb jogszabályok is meghatároznak ellátásokat és szolgáltatásokat.

Az aktív munkaerőpiaci politika fő célja, hogy eszközeivel növelje a nehezen elhelyezhető munkanélküliek foglalkoztatási esélyét.

Bemutatjuk azokat a szolgáltatásokat és foglalkoztatást elősegítő támogatásokat, amelyek az álláskeresők mielőbbi munkába helyezését szolgálják, amelyek döntő többségét azok a személyek tudják leginkább igénybe venni, akik önmaguk is mindent megtesznek munkavállalásuk érdekében.

A törvény értelmében **álláskereső**¹⁸ az a személy, aki

- a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkezik,
- oktatási intézmény nappali tagozatán nem folytat tanulmányokat, és
- öregségi nyugdíjra nem jogosult, valamint rehabilitációs járadékban nem részesül és
- az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő jogviszony kivételével munkaviszonyban nem áll, és egyéb kereső tevékenységet sem folytat, és
- elhelyezkedése érdekében az állami foglalkoztatási szervvel együttműködik, és akit
- az állami foglalkoztatási szerv álláskeresőként nyilvántart.

3.6.1. Munkaerőpiaci szolgáltatások

Az álláskereső személy igénybe vehet olyan *munkaerőpiaci szolgáltatásokat*, amely a munkahelykeresést, a munkához, valamint megfelelő munkaerőhöz jutást, a munkahely megtartását segíti elő.

Ezek formái a következők:

- ▶ munkaerőpiaci és foglalkozási információ nyújtása,
- ▶ munka-, pálya-, álláskeresői, rehabilitációs, helyi (térsegi) foglalkoztatási tanácsadás,
- ▶ munkaközvetítés.

5. sz. táblázat **A munkaerőpiaci szolgáltatások formái az álláskeresők részére**

A csoportos tanácsadás formái	Az egyéni tanácsadás formái
impulzus tréning álláskeresői technikák oktatása álláskereső klub pályaorientációs tréning motivációs foglalkoztatás újraorientáló tréning	munkavállalási pályaválasztási álláskeresői rehabilitációs pszichológiai életvezetési
Munkaerő közvetítés	
Állásfeltárás Állásajánlat Önéletrajz rögzítés Internetes álláskereső Internetes munkaerőkeresés-kínálat	

Forrás: ÁFSZ honlap: www.munka.hu

18 1991. évi IV. törvény 58. §. (5) bekezdés d) pontja – Fogalom meghatározások és záró rendelkezések

A szolgáltatások célja és tartalma a következő:

- ▶ *munkaerőpiaci és foglalkozási információnyújtás*, amelynek célja, hogy elősegítse az elhelyezkedést és az üres álláshelyek betöltését. Az információk a foglalkozásokra, a térségben elérhető képzésekre, a megye, a kistérség munkaerőpiaci helyzetére, a munkaerő-kereslet és kínálat helyi jellemzőire, a foglalkoztatást elősegítő támogatásokra és a munkanélküli ellátásokra, a foglalkoztatással összefüggő jogszabályokra vonatkoznak, amely történhet önállóan vagy tanácsadás, állásbörze, munkaközvetítés keretében. A *családsegítő szolgálatok* is kérhetnek kihelyezett tanácsadást, és szervezhetnek állásbörzét a munkaügyi kirendeltséggel közösen;
- ▶ *munkaközvetítés*, amelynek célja a munkát keresők és a munkát kínálók találkozásának elősegítése, személyes beszélgetés a munkát keresővel, a foglalkoztatással kapcsolatos akadályozó körülmények feltárása (iskolai végzettség, szakképzettség, korábban betöltött munkakörök, szakmai gyakorlat, lakóhely, tartózkodási hely, munkaképesség, családi problémák, stb.), a számára megfelelő munkalehetőségek fő jellemzőiről való tájékoztatás, így különösen a foglalkoztatás helyéről, idejéről, a munkarendről, továbbá a kereseti lehetőségről;
- ▶ *a munkatanácsadás célja* az érintett személy elhelyezkedését akadályozó körülmények feltárása, azok megszüntetésére, és a sikeres elhelyezkedés megvalósítására irányuló terv kidolgozása;
- ▶ *pályatanácsadás*: az adott személy pályaválasztásának, pályamódosításának elősegítése, és számára érdeklődésének, képességének, személyiségének és a munkaerőpiaci igényeknek megfelelő pályaterv kialakítása;
- ▶ *pályamódosítási tanácsadás*: segítséget nyújt új képzési irány, vagy foglalkozás megtalálásához, olyan személy számára, akinek a szakmai képzettsége a személyiségének, képességének, valamint a munkaerőpiaci keresletnek nem felel meg;
- ▶ *álláskeresési tanácsadás*: azok elhelyezkedése érdekében jön létre, akik munkát akarnak vállalni, de nem rendelkeznek az álláskereséshez szükséges ismeretekkel (ennek formái: egyéni tanácsadás, álláskeresési technikák oktatása, Állásskereső Klub működtetése);
- ▶ *rehabilitációs tanácsadás*: megváltozott munkaképességű személyek számára nyújtott szolgáltatás, melynek célja, hogy elősegítsék a foglalkozási rehabilitáció irányának meghatározását;
- ▶ *pszichológiai tanácsadás*: a tanácsadáshoz, a munkaerőpiaci képzéshez kapcsolódóan – amennyiben arra szükség van – a szolgáltatást igénybevevő személy részére pszichológiai tanácsadás is nyújtható, mely segít feltárni az álláskeresők számára az életvezetésből, a személyiségproblémákból eredő, az elhelyezkedését akadályozó körülményeket;
- ▶ *mentori szolgáltatás* igénybevételét is biztosíthatja a munkaügyi szervezet az álláskereső vagy a munkaügyi központ más szolgáltatását, támogatását igénybevevő személy számára, ha a személyes konzultáció alapján megállapítható, hogy az együttműködési kötelezettség teljesítéséhez, a szolgáltatások, támogatások igénybevételéhez, a kapcsolattartáshoz, az önálló munkába álláshoz, vagy a munkahelyen történő beilleszkedéshez személyes segítségre van szüksége. A mentori szolgáltatást a mentor nyújtja.

Fontos tudnivaló, hogy az álláskereső kérelmére keresetpótló juttatás állapítható meg a kirendeltség által, a részére felajánlott csoportos foglalkozáson (álláskereső klub) történő részvétel időtartamára, ha a szolgáltatás időtartama legalább a 15 napot eléri (egy nap-tári évben legfeljebb 90 napra), és a szolgáltatást a munkaügyi központ nyújtja, vagy nyújtásához támogatást állapított meg.

A keresetpótló juttatás az álláskereső részére a szolgáltatás igénybevételének igazolását követően folyósítható.

Összege nem lehet alacsonyabb a megállapításakor hatályos kötelező legkisebb munkabér 60 százalékánál, és nem haladhatja meg a megállapításakor hatályos kötelező legkisebb munkabér összegét. Nem folyósítható viszont a keresetpótló juttatás azokra a napokra, amelyeken a képzésben résztvevő személy neki felróható okból óralátogatási kötelezettségének nem tett eleget.

Ezen túl a képzéssel kapcsolatos költségek részben vagy teljes mértékben megtéríthetők. Ezért is fontos az álláskereső együttműködése a munkaügyi kirendeltséggel, és a foglalkozásokon való részvételt teljesítse.

A munkaerőpiaci tanácsadás különböző formáiban elismert szakmai végzettség a szociálpolitikus, szociálpedagógus, szociális munkás, szociális menedzser, szociális szervező, igazgatásszervező, szociológus végzettség,¹⁹ tehát a munkaügyi szervezetek szakmai feladatvégzése nyitott a szociális szakma számára is.

A munkaerőpiaci szolgáltatást nyújtók részére a munkaügyi központ – pályázat keretében – támogatást nyújthat a fenti szolgáltatások biztosítására, így ebben is érintettek lehetnek a családsegítő szolgáltatások.

A munkaügyi szolgálatok a foglalkoztatási helyzet javítása érdekében *a munkaadókkal is kapcsolatot tartanak*, nyilvántartják a bejelentett munkahelyeket, munkaközvetítést végeznek, a munkaadó részére foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatást nyújtanak, segítséget adnak a munkaerő-toborzásban, a kiválasztásban, illetve *helyi (térégi) foglalkoztatási tanácsadást végeznek*. A tanácsadás célja szakmai, módszertani segítségnyújtással hozzájárulni a térségben a foglalkoztatási helyzet javításához, a gazdasági élet résztvevői közötti együttműködés kialakulásához, a foglalkoztatási feszültségek kezeléséhez, a vállalkozási tevékenység élénküléséhez, új munkahelyek teremtéséhez.

A helyi (térégi) foglalkoztatási tanácsadás magában foglalja:

- a térségben a munkaadók gazdasági foglalkoztatási helyzetének nyomon követését, a csoportos létszámcökkentések, a foglalkoztatási feszültségek kialakulásának megelőzése érdekében a részükre információnyújtást, tanácsadást;
- programok kezdeményezését a csoportos létszámcökkentéssel érintett munkavállalók újbóli elhelyezkedésének, a térségben tapasztalható foglalkoztatási feszültségek enyhítésének érdekében;

19 30/2000. (IX. 5.) GM rendelet a munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról.

- kapcsolattartást a térség gazdasági életében résztvevő munkaadókkal, a térség helyi önkormányzataival, a térségben működő más szervezetekkel a foglalkoztatási helyzet javítását célzó programokban;
- munkaerőpiaci információkkal közreműködést a térségben működő területfejlesztési tanácsok döntéseinek előkészítésében, a programokhoz való csatlakozásban.

A szociális szolgáltatást, intézményt fenntartók ugyanúgy számíthatnak a munkaügyi kirendeltség segítségére, ha munkaerőigényük van, vagy esetleges létszámleépítésnél segítségre van szükségük.

3.6.2. Egyéb aktív munkaerőpiaci eszközök

A fent felsorolt szolgáltatásokon túl a következő *aktív munkaerőpiaci eszközök* vehetők igénybe, melyek részletes leírása a III. sz. mellékletben található:

- *Képzések elősegítése*, aminek célja a munkanélküliek és más célcsoportok (inaktívak, állásuk elvesztésével fenyegetett munkavállalók) foglalkoztathatóságának, motivációjának javítása olyan képzéseken, tréningeken keresztül, amelyeket állami szervek finanszíroznak;
- *Foglalkoztatás bővítéséhez adott támogatás*: a munkaadó részére hátrányos helyzetű személyek munkaviszonyához különböző mértékű járulékkedvezmény (az Európai Szociális Alap a Munkaerőpiaci Alap előfinanszírozásával több kiemelt projektet támogat a hátrányos helyzetűek elhelyezkedése érdekében);
- *Közhasznú munkavégzés* (2011.-től kikerült az Flt-ből ennek szabályozása);
- *Önfoglalkoztatás támogatása*, vállalkozás létrehozásának támogatása;
- *Munkahelyteremtés és megőrzés* – munkaadók számára adható támogatás;
- *Munkaerőpiaci programok* – térségi foglalkoztatási célok megvalósulására, hátrányos munkaerőpiaci rétegek foglalkoztatásának támogatására adható;
- *START kártyák*: különböző mértékű kedvezmények, START kártya pályakezdőknek, START- Plusz kártya a Gyes-ről, Gyed-ről visszatérőknek, START EXTRA kártya 50. életévet betöltött, alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezőknek.

A foglalkoztatáspolitikai, így az aktív eszközök is szükségszerűen alkalmazkodnak a gazdaság működéséhez.

A korábbi mobilitást és képzést támogató eszközök mellett, egyre aktívabb gazdasági funkciókat kell felvállalnia olyan területeken, mint:

- a helyi (lokális) gazdaság fejlesztése – különösen az elmaradott térségekben (munkahelyteremtés, támogatott foglalkoztatás stb.),
- különféle alternatív, foglalkoztatási innovációk támogatása (például foglalkoztató civil szervezetek, közösségi alapokon szerveződő kisvállalkozások, szövetkezetek, munkaerő-kölcsönzés, stb.),
- működő és újonnan induló cégeknek nyújtott beruházási, munkahely-teremtési támogatások,

- a hátrányos munkaerőpiaci helyzetű embereket foglalkoztató vállalkozásoknak nyújtott piacfejlesztő, kereskedelmi kapcsolatokat építő támogatások (marketing- vagy reklámtevékenységek támogatása),
- a nyílt piaci munkavállalást megalapozó, munkatapasztalat-szerző átmeneti, tranzit-foglalkoztatások támogatása,
- közmunkák támogatása.

Az aktívabb gazdasági részvétel mellett szintén fontos új fejlemény az is, hogy a foglalkoztatáspolitikai egyre aktívabban közreműködik a munkavállalást ellehetetlenítő, nehezzé tevő szociális problémák leküzdésében is.

Ilyen irányú fejlemény az, hogy:

- a munkaerőpiaci szervezetek munkaközvetítői, munka-tanácsadói munkakörökben egyre jelentősebb arányban alkalmaznak szociális szakembereket, szociális munkásokat,
- a munkaerőpiaci politikában is általánossá válnak a szociális munka gyakorlataiban megszokott módszerek, az ügyfél és a segítő közötti megállapodásokra épülő együttműködések.

Felismerve azt, hogy az embereknek nem lehet „munkát adni”, hanem mindenki csak magának tud „munkát keresni”, a munkához jutási támogatások, szolgáltatások körében *egyre jelentősebbé válnak azok a szociálmunka-tartalmak, amelyek igyekeznek alkalmasabbá tenni a munkanélkülieket arra, hogy saját maguk keressenek munkát.*

A munkakeresésre való alkalmasság, motiváltság, elszántság és önbizalom javítása az objektív, szociális, egészségi, képzési nehézségek leküzdésén túl magában foglal olyan feladatokat is, mint pl.:

- a munkaerőpiaci keresletekről (álláslehetőségekről, bérkilátásokról, munkafeltételekről) való ismeretek gyarapítása,
- önismeret, önkép, önbizalom erősítése részben abban, hogy mire alkalmas, mire képes, miben állja meg a helyét a munkát kereső, részben abban, hogy mit akar, mihez érez elszántságot, eltökéltséget, ambíciót magában,
- az elszántság, ambíció, önbizalom erősítése, ami igen gyakran a tartós munkanélküliség alatt kialakuló önbizalomhiány, depresszív hangulat leküzdését is jelenti,
- a közösségi munka eszközei is alkalmazásra kerülnek, a munkaerőpiaci szervezetek aktív programjait (képzési-, közmunka- és egyéb programjait) kiegészítik különféle egészségügyi, szociális, gyermekjóléti „rásegítő” komponensek, így az aktív programok egyre komplexebbé válnak,
- a munkaerőpiaci politika intézményrendszere egyre aktívabban együttműködik a különféle jóléti intézményekkel, szervezetekkel, így különféle szociális, egészségügyi, oktatási, gyermekjóléti, mentálhigiéniai és addiktológiai szolgáltatókkal,
- sőt számos jóléti állam a foglalkoztatáspolitikai és szociálpolitikai ágazatai közötti szervezeti összevonásokat, integrációkat is végrehajtott (lásd Szociális és Munkaügyi Minisztérium 2006 -2011 között).

3.7. A munkanélküliek segítésének gyakorlata – álláskereső támogatása

Az álláskeresőknél, munkanélkülieknél nyújtott ellátások (segélyek, pénzbeli ellátások) a „passzív eszközök”, amelyek az elemi szükségletek kielégítését célozzák.

A passzív munkaerőpiaci politika stabilizációs tényező, amennyiben a munkanélküliek számára biztosított ellátások csökkentik azt a kereset-kiesést, amit a recesszió miatti munkajövedelem-kiesése okozhat. Jövedelempótlást kínál a munkanélkülieknek, anélkül, hogy előzőleg megkísérelné javítani munkaerőpiaci teljesítményüket. A munkaerőpiaci politika **elosztási funkciója** az, hogy ellássa jövedelemmel a munkanélkülieket és biztosítson egyenlőbb jövedelemelosztást.

3.7.1. Álláskereső támogatása

A munkanélküliek jövedelempótlásának, vagy támogatásának (segélyének) célja az egyén kieső bérének vagy keresetének pótlása.

Álláskereső támogatása, keresetpótló juttatás (2011 év)²⁰

1991. évi IV. tv.	Minimum*	Maximum
Álláskereső járadéka (ÁJ) I. szakasz (folyósítási idő fele, max. 91 nap) 1991. évi IV. tv. 26.§ (5) bek.	járadékalap 60%-a, legalább a jogosultság kezdő napján hatályos minimálbér 60%-a: 46.800,- Ft/hó 1.560,- Ft/nap	járadékalap 60%-a, legfeljebb a jogosultság kezdő napján hatályos minimálbér 120%-a: 93.600,- Ft/hó 3.120,- Ft/nap
Álláskereső járadéka (ÁJ) II. szakasz (hátralévő idő, max. 179 nap)	jogosultság kezdő napján hatályos minimálbér 60%-a: 46.800,- Ft/hó 1.560,- Ft/nap	
Álláskereső segélye (ÁS) 1991. évi IV. tv. 30.§	a minimális bér 40%-a: 31.200,- Ft 1.040,- Ft/nap	
Keresetpótló juttatás 1991. évi IV. tv. 14. § (6) bek. alapján 60-100% között mérlegelési jogkörben állapítható meg	46.800 – 78.000,- Ft/hó 1.560 – 2.600,- Ft/nap Csak a munkaügyi kirendeltség által ajánlott, vagy elfogadott intenzív – heti 20 órás – képzésben való részvétel esetén jár!	

* Kivéve, ha a járadékalap nem éri el a minimálbért, ebben az esetben a járadékalap 60%-a

20 Forrás: Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat – Mi mennyi 2011-ben?
http://www.munka.hu/engine.aspx?page=allaskeresoknek_ellatasok_osszegei_es_kozterhei.

2011. január 1-től a kötelezően alkalmazandó minimum személyi alapbér 78.000,- Ft/hó, a garantált bérminimum 94.000,- Ft/hó.

A Munka Törvénykönyve és a kapcsolódó rendeletekben 2006-tól szerepel a *garantált bérminimum*, melyet minden olyan esetben kell alkalmazni, ha a munkakör betöltése szakképzettséghez kötött²¹.

Ez kétféleképpen lehetséges:

- jogszabály alapján csak szakképesítéssel rendelkező munkavállaló töltheti be az adott munkakört,
- a munkáltató döntése alapján az adott munkakör betöltése szakképzettséghez kötött (munkaszerződésből, munkaköri leírásból, stb. következik).

3.7.1.1. Álláskeresési járadék feltételei

Álláskeresési járadékra jogosult az a személy, aki:

- álláskereső, és az álláskeresővé válását megelőző négy éven belül legalább 365 nap jogosultsági idővel rendelkezik, és
- rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjra nem jogosult, továbbá táppénzben nem részesül, és
- munkát akar vállalni, de önálló álláskeresése nem vezetett eredményre, és számára az illetékes munkaügyi központ kirendeltsége sem tud megfelelő munkahelyet felajánlani.

Jogosultsági idő: amely alatt az álláskereső az álláskeresővé válást megelőző négy év alatt munkaviszonyban töltött, vagy egyéni illetőleg társas vállalkozói tevékenységet folytatott és járulékfizetési kötelezettségének eleget tett.

Minden 5 munkaviszonyban töltött nap 1 nap járadékfolyósítási időnek felel meg. Az álláskeresési járadék folyósításának leghosszabb időtartama 270 nap.

A munkaügyi kirendeltség által felajánlott munkahely akkor megfelelő, ha

- egészségi állapota szerint az álláskereső a munka elvégzésére alkalmas,
- a várható kereset az álláskeresési járadék összegét, illetőleg – amennyiben az álláskeresési járadék összege a kötelező legkisebb munkabérnél alacsonyabb – a kötelező legkisebb munkabér összegét eléri,
- a munkahely és a lakóhely közötti naponta – tömegközlekedési eszközzel – történő oda- és visszautazás ideje a három órát, illetve tíz éven aluli gyermeket nevelő nő és tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő férfi álláskereső esetében a két órát nem haladja meg,
- az álláskereső foglalkoztatása munkaviszonyban történik.

21 337/2010. (XII. 27.) Korm. rend. 2. § (2) bekezdés. A garantált bérminimum a legalább középfokú iskolai végzettséget, középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállalót illeti meg.

Mindezen előírásokra az ügyfél figyelmét fel kell hívni.

Új ösztönző szabályt vezettek be 2009. január 1-től, amit a mielőbbi elhelyezkedés érdekében valamennyi álláskereső igénybe vehet.

Ha az álláskeresői járadékban részesülő személy a járadék folyósítási idejének kimerítését megelőzően határozatlan időtartamú, legalább napi négy óra munkaidejű munkaviszonyt létesít, kérelmére a folyósítási időből még fennmaradó időtartamra járó juttatás meghatározott mértékét egy összegben ki kell fizetni.

A kifizetés további feltétele, hogy az álláskeresői járadékban részesült személy a járadék megszüntetésétől a kifizetés napjáig folyamatosan munkaviszonyban álljon. A munkaviszony fennállását a munkaadó igazolja. Mindez azt a célt szolgálja, hogy a munkavállalást a munkanélküliség viszonylag korai szakaszában ösztönözze.

3.7.1.2. Álláskeresői segély

Az álláskeresői segély 3 típusát különböztetjük meg, amely szerint az álláskereső:

- a járadékra 180 napig volt jogosult, és annak folyósítási idejét kimerítette (ebben az esetben a folyósítás 90 nap),
- álláskeresői járadékra nem jogosult, de a megelőző 4 évben legalább 200 nap munkaviszonyba volt (folyósítás időtartama 90 nap),
- maximum 5 éve hiányzik a reá irányadó nyugdíjkorhatár betöltéséhez (folyósítás időtartama 180 nap).

Az álláskeresői segély folyósításának kezdő napja az álláskeresői segély iránti kérelem benyújtását követő nap.

3.7.1.3. Költségtérítés

Az álláskereső részére az álláskeresőök támogatása megállapításával, valamint a munkahelykereséssel kapcsolatos (ideértve a lakóhelyétől az állami foglalkoztatási szervhez történő oda- és visszautazást és a foglalkozás-egészségügyi szakvélemény beszerzéséhez szükséges utazást is), a tömegközlekedési eszköz igénybevételével felmerült indokolt *helyközi utazási költséget* meg kell téríteni.

Az álláskeresői támogatások, a költségtérítés megállapítását az álláskereső lakóhelye szerinti illetékes *munkaügyi kirendeltségen kell kérelmezni*, amelyhez szükséges a *nyilvánartásba vétel* (ennek dokumentumai: személyigazolvány, lakcímkártya, TAJ kártya, adó igazolvány, iskolai, illetve szakképzettséget igazoló okirat(ok).

Álláskeresőök támogatásának megállapításához szükséges dokumentumok:

- Igazolás a vállalkozói igazolvány visszaadásáról/vállalkozói tevékenység megszüntetéséről,
- OEP igazolvány,

- Bankszámla szám – amennyiben rendelkezik vele,
- Igazolólapp az álláskeresői járadék és segély megállapításához,
- Adatlap bírósági végzéssel megállapított tartási kötelezettségekről – MIL,
- Jövedelemadó adatlap a munkaviszony megszűntetésekor, a 2010. január 1-e előtt megszűnt munkaviszonyok esetén Igazolólapp a munkanélküli-járadék megállapításához c. nyomtatvány (eredeti aláírt példánya).

Fontos szabályok még, amelyre fel kell hívni az ügyfelek figyelmét:

- Az ellátásban részesülő személy az általa folytatott kereső tevékenységet, valamint az őt foglalkoztató munkaadó nevét, címét és adószámát, legkésőbb a munkakezdést megelőző napon, a kereső tevékenység megszűnését a megszűnést követő napon köteles a munkaügyi kirendeltségnek bejelenteni.
- A munkaadó a munkaviszony megszűnése, illetve megszüntetése esetén, az utolsó munkában töltött napon köteles a munkanélküli igazolólapot a munkavállalónak átadni.

Arra is fontos figyelni, hogy a közfoglalkoztatás, vagy más munkaviszony esetén, ha a 200 nap járulékszerzésre jogosító időt megszerezte az ügyfél, a teljesítést igazoló dokumentumokat a munkaügyi kirendeltségen be kell mutatni. Ezeknek a munkanapoknak a meglétéről a munkaügyi kirendeltség „hatósági bizonyítványt” állít ki, amely a Foglalkoztatási és Szociális Adatbázis közös nyilvántartásában szerepel, és az önkormányzati ügyintéző (jegyző) azt megtekintheti, kinyomtathatja az Adatbázisból.

Azokban a térségekben, településeken, ahol nincs elegendő munkahely, a rövidciklusú munkavégzés (pl. alkalmi munkavállalói kiskönyv 2010-ig, vagy egyszerűsített foglalkoztatás) hosszú évekre a családok megélhetésének, a későbbi nyugdíjnak egyetlen (munkajövedelem) forrása lesz. A dokumentumok megőrzésére ezért fokozott figyelmet kell fordítani.

FONTOS

1. Álláskereső az a személy, aki munkaviszonyban nem áll és az egyszerűsített foglalkoztatásnak minősülő munkaviszony kivételével egyéb keresőtevékenységet sem folytat, oktatási intézmény nappali tagozatán nem folytat tanulmányokat, öregségi nyugdíjra nem jogosult, valamint rehabilitációs járadékban nem részesül, munkát akar és tud vállalni, a mielőbbi elhelyezkedés érdekében a munkaügyi kirendeltségen nyilvántartásba veteti magát és a kirendeltséggel együttműködik.

2. Az álláskereső, amennyiben a jogszabály által előírt feltételek megvannak, **jogosult** lehet álláskeresői ellátásra – álláskeresői járadékra, álláskeresői segélyre –, munkaerőpiaci képzés, humánszolgáltatás igénybevételére. Az álláskereső elhelyezkedése esetén a munkáltató támogatást kaphat a foglalkoztatáshoz.

FELADAT – az Ön véleményének megismerése

- 1) Ön konkrétan milyen passzív és aktív foglalkoztatáspolitikai eszközöket ismer? Kik, milyen munkaerőpiaci támogatásokra jogosultak?
- 2) Ön szerint mely támogatások hasznosak, eredményesek a munkakeresés támogatásában? Miért gondolja így?
- 3) Mely támogatások hasznosak a munkanélküliség okozta szegénység, megélhetési gondok enyhítésében? Miért gondolja így?
- 4) Melyek azok a támogatási formák, amelyek az Ön véleménye szerint sikertelennek, hatástalannak, eredménytelennek tekinthetők? Miért gondolja így? Mi okozza a kudarcat?
- 5) Ön kiknek és milyen támogatásokat nyújtana akkor, ha jelentősebb munkaerő-kereslet jelentkezne? Miért kellene akkor támogatásokat nyújtani?
- 6) Ön hogyan segítene akkor, ha a munkát kereső ember önbizalma, önbecsülése igen alacsony lenne: nem reménykedne abban, hogy ő bárkinek hasznos, értelmes munkát tudna elvégezni? Esetleg emiatt nem is nagyon akarna dolgozni? Mit tenne akkor, ha ez az illető egy gyereket, netán fogyatékos gyereket gondozó szülő, aki szorongásait és félelmeit a munkavállalástól abban fejezné ki, hogy neki a gyereke mellett van a helye?
- 7) Ön hogyan segítene akkor, ha az Önhöz forduló, munkát kereső embernek irreális illúziói lennének arról, hogy milyen munkát, mennyiért tudhatna elvállalni, és emiatt egyik lehetséges munka sem elég jó neki?
- 8) Ön mit tenne akkor, ha az Ön segítségéért forduló emberről az derülne ki, hogy neki nagyon nem éri meg munkát vállalni, mert túl drága lenne az ingázás utazási költsége, nem tudná ellátni a háztáji-háztartási feladatait, a gyerekei elesnének ingyenes ellátásoktól?
- 9) Ön hogyan próbálna meg segíteni akkor, ha nincsen munka? Milyen feladatot vállalhat fel általában a szociális szolgáltatás, vagy egy szociális területen dolgozó szakember akkor, ha nincsen elég munka, nincsen elég munkahely?

3.8. A non-profit szektor foglalkoztatási szerepvállalásának lehetőségei és korlátai

A non-profit szervezetek megjelenése a foglalkoztatáspolitikai/munkanélküliség kezelésében Magyarországon csak a 90-es évek elejétől figyelhető meg, ellentétben számos európai országgal, ahol már a 70-es évek második fele óta jellemző aktívabb részvételük és befolyásuk a munkanélküli célcsoport körében.

A non-profit szervezetek hazai szerepvállalása ideálisnak ma sem mondható. A több mint 70 ezer regisztrált non-profit szervezetből alig négyezer lát el feladatokat szociális területen, s ezen belül is alig két-háromszázra tehető azoknak a száma, melyek elsődlegesen foglalkoztatási, vagy munkaerőpiaci integrációt segítő célokat tűztek maguk elé.

Az állami szervezetek és a települési önkormányzatok intézményei és szolgáltatásai mellett nagyon kevés civil szolgáltató működik. Annak ellenére van ez így, hogy a non-profit/civil szervezetek „hivatalos” szerepvállalására évek óta lehetőség van, a törvényi, jogszabályi keretek is többnyire adottak (ún. állami, önkormányzati feladatok átvállalása, a feladatellátás támogatása). A gyakorlat azonban nagyon sok kérdőjelet hordoz magában. Ezek közül is kiemelkedik annak vizsgálata: miért ilyen szűk körű a non-profit szektor jelenléte a foglalkoztatással kapcsolatos problémák kezelésében, a munkanélküliek körében.

3.8.1. A non-profit szektor jogi szabályozásának legfontosabb elemei

A Polgári Törvénykönyv alapszabályainak, rendelkezéseinek figyelembe vételével került elfogadásra a *közhasznú szervezetekről szóló 1997. évi CLVI törvény*, amelyben meghatározásra kerülnek a közhasznú tevékenységek (26. §. c.), mely szerint a következők tartoznak a foglalkoztatási területhez:

- rehabilitációs foglalkoztatás,
- munkaerőpiacon hátrányos helyzetű rétegek képzésének, foglalkoztatásának elősegítése – ideértve a munkaerő-kölcsönzést is – és a kapcsolódó szolgáltatásokat.

A *közhasznú szervezetek típusait* is meghatározza a fenti törvény, melyek közül a foglalkoztatáspolitikai terén a legfontosabb szervezetek a következők:

- társadalmi szervezet,
- alapítvány,
- közalapítvány,
- non-profit gazdasági társaság (megjegyzés: az ún. közhasznú társaságok megszűntek),
- közhasznú tevékenységet ellátó szociális szövetkezet.

Egyebekben a törvény a közhasznú működéssel kapcsolatos szabályokat, a közhasznú jogállás megszerzésének feltételeit, a közhasznú szervezeteket megillető kedvezményeket tartalmazza.

A non-profit szervezetek az önkormányzattal, munkaügyi központokkal szinte minden feladatra köthetnek szerződést, kivéve a hatósági feladatokat. Minden közfeladatra, amely a szociális, egészségügyi, oktatási, kulturális, sport, környezetvédelmi, környezetgazdálkodási stb. területeket érinti. Az első és legcélravezetőbb feladat a munkaerő foglalkoztatása. Számos non-profit szervezet foglalkozik ma már „profi” módon a tartós munkanélküliek fejlesztésével, tranzit foglalkoztatásával, közvetítésével.

Az önkormányzatok foglalkoztatási feladatainak átvállalása, mint új feladat jelenik meg napjainkban (pl. munkaerő szervezés, közmunkák, közhasznú munkák menedzselése). Egyre többször halljuk, hogy milyen kár, hogy a településen nincs jól működő civil szervezet, aki részt vállalhatna ezen programok szervezésében.

3.8.2. A harmadik szektor szerepe a foglalkoztatás bővítésének elősegítésében

A non-profit szervezetek munkaerőpiaci szerepvállalásának módja és a végzett feladatok köre rendkívül sokféle lehet. A cél azonban közös: növelni a rendkívül alacsony hazai foglalkoztatottságot, s segítséget nyújtani a munka világába lépni kívánók számára. Ezt a szerepet a legtöbb európai országban a non-profit szervezetek nagymértékben vállalják, mind a foglalkoztatás, mind az alternatív munkaerőpiaci szolgáltatások terén. A non-profit szervezetek többnyire *szolgáltatási szerződéses viszonyba lépnek az önkormányzatokkal és a munkaerőpiaci intézményekkel* és ennek keretében biztosítják a személyre szóló integrációs programok működtetését a munka nélkül lévők körében.

Az ún. *alternatív munkaerőpiaci szolgáltatások* körébe azokat a szolgáltatásokat és programokat sorolhatjuk, amelyek a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű munkavállalók munkaerőpiaci integrációját segítik, s túlmutatnak az aktív munkaerőpiaci programok hagyományos „egydimenziós”, vagyis csupán egy probléma megoldását vállaló eszközein, és komplex módon járulnak hozzá a munkanélküliség okozta hátrányok felszámolásához.

A hazai foglalkoztatási célú civil szervezetek fejlesztésében az 1992 óta működő Országos Foglalkoztatási Alapítvány (majd Közalapítvány) vállalt úttörő szerepet.

A szektor bekapcsolódására, fejlesztésére biztosított pályázati lehetőségeket a VII sz. mellékletben foglaltuk össze.

A táblázatban feltüntettük az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány programjai mellett az Európa Unió Strukturális Alapjainak támogatásával (HEFOP, TÁMOP) megjelenő programokat is. Bár felmerül, hogy áttekintésünk nem teljes körű, arra azonban biztosan elegendő, hogy szemléltesse, az alternatív munkaerőpiaci szolgáltatásokra milyen nagy szükség van a hazai munkaerőpiaci intézményrendszer és önkormányzati szolgáltatási rendszer mellett a tartósan munka nélkül lévők társadalmi és munkaerőpiaci integrációjának segítésekor.

Az *összefoglaló táblázatban* a munkaerőpiacon bármilyen szempontból hátrányos helyzetűek munkaerőpiaci felzárkóztatását, foglalkoztatását elősegítő, döntően a harmadik szektor számára biztosított legfontosabb hazai – 1999-2008 közötti – pályázati programokat gyűjtöttük össze, vastagítottan jelezve azokat, ahol kiemelt célcsoportként jelentek meg a tartósan munkanélküliek.

A programok összefoglalásaként mégis azt kell mondanunk, hogy a hazai non-profit szektor fejlődése – különösen a tartós munkanélküliek körében tevékenykedő szervezetek esetében – rendkívül lassúnak mondható, s nemzetközi összehasonlításban messze a szektorban rejlő lehetőségek mögött marad. Mi az oka a kapacitások kihasználatlanságának?

3.8.3. A „maradványelv logika” érvényesülése

A civil szervezetek egy részének megítélése szerint a döntéshozó politika még ma is a „maradványelv” szerint képzei el a szervezetek működését.

A „maradványelv” logika többes értelemben is érvényesülni látszik. Egyfelől jelentheti azt, hogy a legtöbb gondoskodást igénylő, legnehezebb helyzetbe került, s állandósult krízishelyzetekben lévő csoportok ellátása, maradjon a civilekre. Másfelől a lassú, lépésről lépésre haladó folyamatok hihetetlenül költségesek, s ezt a köztisztviselői tarifákkal finanszírozni képtelenség, így valami pénz ugyan kerül erre a tevékenységre is az állami, önkormányzati kasszából, de önkéntesek nélkül ez a terület nem vállalható fel. A civil szervezetek gyakran tiltakoznak tevékenységük ilyen módon való megítélése ellen. A maradványelvű finanszírozás nem biztosít e szervezetek számára ugyanolyan folyamatot finanszírozási hátteret, mint az állami, önkormányzati intézmények számára. Sem normatív finanszírozást, sem a szolgáltatások széleskörű kiszereződését, sem a közvásárlói szerep kiszámítható működését nem sikerült a civil szervezeteknek elérni. A centralizált jóléti rendszerek a szolgáltatások többségét szívesebben végeztetik a saját intézményi és szolgáltatási rendszerrel még akkor is, ha azok hatékonysága bizonyítottan alacsony.

3.8.4. A „menekülés előre” stratégia buktatói

A finanszírozási források döntő többsége feladatfinanszírozású. A projektszemlélet mindig valami újat, határozott idejűt – lehetőleg maximum egy-két éves belátható időtartamút –, modellértékűt vár el a cselekvőktől. Felmerül a kérdés, tud-e a jelenlegi feltételek között civil szervezet *egy szolgáltatás folyamatos működtetésére* vállalkozni. A *projektfinanszírozás* veszélyezteti a folyamatosságot. Ki fizeti a szolgáltatás infrastruktúráját (könyvelő, villanyszámla, takarítónő, képzések, stb.), ha mindenki csak a programokat akarja finanszírozni, a beállt – bizonyítottan szükséges és eredményes – civil szolgáltatásokat nem.

3.8.5. Korszakváltás a „civil életben”

A problémák többsége abból a különös, átmeneti helyzetből fakad, amelyet a civil szervezetek az utóbbi években élnek át. Az önkéntes, karitatív, szabadidős társaságok mind több szakmai hozzáértéssel, profizmussal vállalnak át állami feladatokat. E feladatok átvállalásával a közösségek azonban túlnőnek a „laikusok szabadidős egyesületei” kereteken, a baráti társaságokon. A tevékenységeket szakmaként, s a szakmai teljesítményt megillető díjazásért cserébe kívánják végezni. Ez már nem napi 1-2 órát, nem szívességből végzett munkát, baráti segítségnyújtást jelent.

Az önkéntesség – a szakmai színvonal szorítása, a szükségletek növekedése és az állami feladatok átvállalása következtében – mindinkább munkaadóval szembeni kötelességgé változik, a segítő jó szándéka a szolgáltató köteleességtudatává, felelősségévé alakul át. Ennek viszont már mind kevesebb köze van a szabadidőhöz, a „tenni a közösségért valami hasznosat” lelki szükséglethez.

A civil közösség munkahellyé változik. A változást az állami/önkormányzati szféra egyfelől sietteti, hiszen a szociális és munkaerőpiaci területen megjelenő szükségletek mind kevésbé elégíthetők ki a meglévő intézményrendszerekkel, szolgáltatásokkal, másfelől a speciális feladatok ellátására új szakemberek beállítására az apparátusok kezei belül nincs mód. Ugyanakkor lassítani is igyekszik ezt a folyamatot azért, hogy a civil szervezetek által átvállalt állami feladatokhoz nem rendeli – vagy csak nagyon ritka esetben – hozzá az anyagi feltételeket.

3.8.6. Állami feladatátvállalás – sajátos szerep-meghatározás

- a.) A civil szervezetek a forrásokért mindig pályáznak, mintha nem állami feladatokat vállalnának át (munkanélküliek integrációja, pályakezdő fiatalok munkatapasztaltatásának szervezése stb.), hanem „jutalomjátékot” kapnának, hiszen „nyernek” forrásokat. A legtöbb esetben már a fogalomhasználat is megengedő és nem szerződésen nyugvó. Nem elfogadott ajánlattételekről, elismert, finanszírozott szükségletkielégítő tevékenységekről, hanem „nyereményekről” van szó.
- b.) Mindez erősíti a pályázó kettős morálját: a szolgáltatás fenntartása érdekében a pályázók kénytelenek a mindenütt elvárt új innováció helyett az egyenletesen jól működő szolgáltatást elszámolni, a fenntarthatóság érdekében a teljesítőképességen felüli programszámmal birkózni, hiszen egy programmal képtelenek a vállalt szolgáltatást a „pályázatok közötti átmeneti időszakban” fenntartani, s a munkatársak számára a megélhetést biztosítani.
- c.) A legnagyobb probléma azonban, hogy mi történik a kikísérletezett és a program végén jónak minősülő modellprojektekkel, szolgáltatásokkal. Az eredményes kísérletek rendszerszerűvé válására ugyanis elenyésző számú példa van a hazai szolgáltatásfejlesztésben a munkaerőpiaci programok terén. Pedig a tartósan munka nélkül lévők, a munkaerőpiac peremére szoruló körében a sikeres szolgáltatásokat nem lehet a fizetőképes ügyfelekre alapozni.

3.8.7. Miért éppen a non-profit?

Civil szervezetben tevékenykedők számára talán fölösleges indokolni, hogy mi ennek a munkaformának a vonzereje, most mégis néhány mondatban összefoglaljuk a tartósan munka nélkül lévők körében tevékenykedő non-profit szolgáltatások lényegét.

- A civil szervezetek többsége „emberléptékű”. A területen, a célcsoport közelében végzi feladatait, nem egy centralizált központi irodaházban.
- A szervezetek többsége „kínálati politikát” folytat s nem csupán a keresletet várja, amely majdcsak jön egyszer.
- Feltárja a problémákat, felfedezi az ügyfeleket, személyre szóló és rugalmas stratégiákat képes kidolgozni. Nem kötik a mamut szervezetek bürokratikus előírásai (30 napos ügyintézés, bonyolult eljárási rend, stb.).

- Méreteit tekintve is kisebb, mint a nagy létszámú hivatalok elidegenedett futószalagrendszere.
- Nem hatósági feladatokat lát el, hanem szolgáltat. Nagyobb a bizalom a segítő és segített között – nincs „lebukásveszély” – , több idő jut egy-egy eset megoldására, lehetőség nyílik az atipikus formák alkalmazására.
- Nem ellátási kötelezettségének tesz eleget, hanem valós szükségleteket elégít ki. Nagyobb a lehetőség a specializációra, speciális célcsoportok szükségleteire való felkészülésre.
- Olcsóbb olyan értelemben, hogy nem sémákat alkalmaz, hanem a leghatékonyabb megoldás kiválasztására törekszik, ami hosszútávon mindenképpen kifizetődőbb.
- S végül komoly szervezeti és szakmai garanciákat biztosít, hiszen az ellenőrzés a több forrásból való finanszírozás miatt állandóan és több oldalról van jelen, ami mindenképpen motivál a jó színvonalú munkavégzésre.

Gondolkodjunk együtt! Beszéljük meg..!

- 1) Az Ön településén vannak-e civil szervezetek?
- 2) Van-e ezek között olyan, amely a tartósan munka nélkül lévőknek segít?
- 3) Ön hogyan ítéli meg a civil szervezetek tevékenységét a szociális területen?
- 4) Ön vállalná-e a saját településén egy ilyen szervezet létrehozását, működtetését?
- 5) Várhatóan mi jelentene a legnagyobb nehézséget a mindennapi munkavégzés során?
- 6) Hol, mely területen lenne erre a szervezetre a legnagyobb szükség?
- 7) Megítélése szerint mi az oka, hogy Magyarországon nem terjedtek el a munkanélkülieket segítő civil szervezetek?

3.9. Munkaügyi szolgáltatások biztosítása, a civil szervezetek bevonásának lehetőségei

Az Európa Unió országaiban a munkanélküliek sokféle problémájának megoldásában komoly hangsúly (és támogatás) helyeződik az állami intézmények részvétele mellett, a foglalkoztatási célú civil szervezetek bevonására, melyek jelentős szerepet töltenek be a munkahelyek felkutatásában, a képzés, a munkaerőpiac lehetőségeinek feltárásában, illetve a munkanélküliek munkába állításának elősegítésében.

A foglalkoztatással kapcsolatba kerülő non-profit szervezeteknek, „a harmadik szektornak” nemcsak a foglalkoztatás elősegítésében, hanem a munkaerőpiac alakításában is jelentős szerepe van. Részt vesznek a tartós munkanélküliek és a pályakezdő fiatalok munkaerőpiaci szolgáltatásokkal való ellátásában és a foglalkoztatási elemeket is tartalmazó komplex programok kidolgozásában, megszervezésében és sikeres lebonyolításában, illetve saját foglalkoztatottaik révén munkahelyteremtést is végeznek.

A munkaügyi központok, kirendeltségek nem képesek és nem tudnak valamennyi szolgáltatást az ügyfélnek saját szervezeti, infrastrukturális, illetve személyi feltételeik között biztosítani, így ún. „szolgáltatásvásárlást” végeznek, azaz pályázati úton kiválasztott non-profit, civil szervezetet bíznak meg – az előírt feltételek biztosítása esetén – szolgáltatásnyújtással. A munkaügyi központ pályázat kiírásával támogatást nyújthat olyan egyéni vállalkozó, jogi személy, jogi személyiséggel nem rendelkező gazdasági társaság részére, aki (amely) térítésmentesen munkaerőpiaci és foglalkozási információt nyújt, munkaerőpiaci szolgáltatást biztosít az ügyfeleknek. A szolgáltatásokkal kapcsolatos tevékenységet, a szakmai és személyi feltételeket, miniszteri rendelet szabályozza.²²

Mivel a szolgáltatások nyújtása igen költséges, nem minden esetben tud a munkaügyi szervezet pályázatot kiírni. Az utóbbi években a szolgáltatások forrásainak jelentős része az Európai Szociális Alapból biztosított, amely kiemelt célcsoportok foglalkoztathatóságát tűzte ki célul:

- » TÁMOP-1.1.1. Megváltozott munkaképességű emberek rehabilitációjának és foglalkoztatásának segítése
- » TÁMOP 1.1.2. Decentralizált programok a hátrányos helyzetűek foglalkoztatásáért
- » TÁMOP.1.1.3. „Út a munka világába”
- » TÁMOP 1.3.1. A foglalkoztatási szolgálat fejlesztése az integrált munkaügyi és szociális rendszer részeként²³

Egy szolgáltatást kiemelünk, amely személyes segítséget nyújt a hátrányos helyzetű, illetve a megváltozott munkaképességű ügyfeleknek, és ez a *mentori szolgáltatás*. A munkaügyi központ mentori szolgáltatás igénybevételét biztosíthatja az álláskereső, a munkaügyi központtól támogatásban részesülő személy számára, ha a személyes konzultáció alapján megállapítható, hogy az együttműködési kötelezettség teljesítéséhez, a szolgáltatások, támogatások igénybevételéhez, az állami vagy más szervekkel való kapcsolattartáshoz, az önálló munkába álláshoz, vagy a munkahelyen történő beilleszkedéshez *személyes segítségre van szüksége*.

A mentori szolgáltatást a *mentor nyújtja*. A mentor az általa segített hátrányos helyzetű személyt információkkal látja el, motiválja, támogatja az együttműködéshez szükséges kapcsolati rendszer kialakításában és fenntartásában, személyesen segíti a munkahelykeresés, a megfelelő képzés kiválasztása, a képzés eredményes elvégzése, az elhelyezkedést követő beilleszkedés, munkahely megtartása terén.

22 30/2000. (IX. 15.) GM rendelet a munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról.

23 Részletes tájékoztató a foglalkoztatási célú uniós programokról a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat honlapján: http://www.munka.hu/engine.aspx?page=full_tamop

A mentor jól ismeri a munkaügyi központ által nyújtott támogatásokat, ellátásokat, szolgáltatásokat, az adott munkaerőpiac helyzetét, működését, helyi jellemzőit. Kapcsolatot tart az adott munkaügyi kirendeltséggel és a kirendeltség körzetében működő segítő szervezetekkel (pl. családsegítő szolgálat, civil szervezetek, egyesületek, képző intézmények, stb.). A mentor folyamatosan figyelemmel kíséri az általa segített személyt, és segíti őt a munkaügyi központtal kötött megállapodás megvalósításában.²⁴

Rehabilitációs mentori tevékenység rehabilitációs járadékban részesülő személy segítése érdekében nyújtható. A *rehabilitációs mentort* a munkaügyi kirendeltség jelölheti ki, aki a rehabilitációs megállapodásban foglaltak szerint folytatja a rendszeres kapcsolat-tartást az ügyféllel. Ennek során figyelemmel kell kísérni a rehabilitálási folyamatban résztvevő személy mentális, fizikai és egészségi állapotát, a rehabilitációs tervben foglaltak megvalósulását, és közreműködik az akadályok elhárításában.

Az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány bonyolította a *TÁMOP 2.6.1. uniós projektet*, „Az akkreditáció rendszerének kialakítása” címmel, amely 2010. december 31-én zárult.²⁵

A projektjavaslat Magyarország nemzeti akcióprogramjában lefektetett foglalkoztatás-politikai stratégiára épült, a 2005-ös program foglalkoztatási fejezete szerint:

„...az Európai Szociális Alap támogatásával országosan megkezdődik egy olyan integrált rendszer kiépítése, amelynek bármely pontján ugyanazok a szociális és munkaerőpiaci „szolgáltatáscsomagok” lesznek elérhetők az ügyfelek számára.”

A szolgáltatások minőségének egységesítése mellett szakmapolitikai cél a munkaerőpiaci szolgáltatásvásárlási rendszer kialakításának elősegítése is. Az egységes kritériumok szerint mérhető, összehasonlítható szolgáltatások megkönnyítik azoknak az intézményi kereteknek a kialakítását, amelyek közt az Állami Foglalkoztatási Szolgálat *átlátható feltételek mellett vásárol szolgáltatásokat a piaci szereplőktől* úgy, hogy képes a lehető legjobb munkaerőpiaci kimenet elérésének ösztönzésére.

A projekt céljaként került megfogalmazásra:

- meghatározni a munkaerőpiaci szolgáltatások és programok típusait, egységes minősítési szempontjait, szakmai követelményeit;
- kidolgozni az akkreditáció feltételrendszerére, az akkreditációs és minősítési keretrendszerre és a rendszer működtetésére vonatkozó szakmai koncepciót; valamint
- felkészíteni a nem állami szervezeteket az akkreditációra.

A projekt közreműködői a *munkaerőpiaci szolgáltatásokat biztosító civil szervezetek aktív bevonásával*, különböző fórumokon és munkacsoportokon történt szakmai egyeztetések alapján dolgozták ki a munkaerőpiaci szolgáltatásokat és alakították ki az akkreditációs rendszer bevezetéséhez szükséges szakmai feltételrendszert.

24 2011. márciusi határidejű beadással közfoglalkoztatási mentori szolgáltatást pályázott a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat valamennyi régióban, melynek anyaga megtalálható itt: http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full_palyazatok&switch-content=full_palyazatok_kozfogl_mentor&switch-zone=Zone1&switch-render-mode=full

25 Teljes körű információ a szakmai folyamatokról, az akkreditálni javasolt munkaerőpiaci szolgáltatásokról, ezen a honlapon érhető el: <http://www.tamop261.hu/>

A szakértők a Foglalkoztatási és Szociális Munkacsoportban dolgozták ki a 48 *munkaerőpiaci szolgáltatás definícióját és sztenderdjét*, a Jogi és Akkreditációs Munkacsoportban a munkaerőpiaci szolgáltatások akkreditációs rendszerére (többek között az eljárásrendre, az akkreditáló szervezetre, a tanúsítvány díjára) vonatkozó javaslatot. A munkaerőpiaci szolgáltatásokat végző civil szervezetek bevonásával a közös munka regionális workshopok keretében (összesen 70 alkalommal) zajlott, ahol a civil szervezetek saját tapasztalataikat, észrevételeiket javasolták hozzáilleszteni a szakértők által kidolgozott szolgáltatásokhoz.

Az OFA a projekt eredményeit kiadványokban, a kidolgozott munkaerőpiaci szolgáltatás sztenderdekét hangos könyv formájában is kiadta. Hazánkban igen erőteljes a civil szerveződés, így a foglalkoztatási programok lebonyolításában is több szervezet évek óta jelen van. A munkanélkülieket segítő non-profit szervezetekről készült kutatás²⁶ érdekes megállapításokat tett a civilek jelenlétéről:

„A civil szervezetek a foglalkoztatás szempontjából kétféle érdek mezőben mozognak, és van egy specifikumuk is. Az, hogy többnyire munkanélküliek hozzák létre a szervezetet, vagy legalábbis szerepük van az ilyen típusú szervezetek alapításában. Kezdetben önszervező célja van a szervezet létrehozásának, majd a szervezet fejlődésével kikényszeríti, hogy valamilyen támogatott formában, de alkalmazottai legyenek. Ez az érdek azonosítás megkönnyíti a szervezet és a benne dolgozók számára azt, hogy a helyi társadalom igényeit vegyék leginkább figyelembe. Hiszen önmaguk szükségleteiből indulnak ki, majd lépnek fel, mint szolgáltató a munkanélküliek, illetve olyan szervezetek felé, akik a foglalkoztatás problémáit magukénak érzik. Így számukra fontos az elkötelezettség, a probléma megoldás iránti érzékenység is.

A civil szervezetek innovatívak: mindig a problémából indulnak ki, és arra keresik a megoldást. Jellemzőjük a személyre szóló szolgáltatások kialakítása, nem rutin eljárásokat alkalmaznak, hanem egyedileg igényelt segítséget nyújtanak a hozzájuk fordulóknak.”

Összefoglalás

1. A munkaügyi kirendeltségek a munkaerőpiaci szolgáltatások egy jelentős részét, szolgáltatásvásárlással non-profit, nem állami (civil) szolgáltatóknak bízották.
2. Ahol személyes segítségre, folyamatos jelenlésre, kísérésre van szükség, ott az egyén szükségleteihez igazított szolgáltatások biztosíthatják leginkább az álláskereső ügyfél minél hatékonyabb segítségét a munkaerőpiacra való visszatéréshez.

26 Dr. Zám Mária: A munkanélkülieket segítő non-profit szervezetek kapcsolatainak vizsgálata, fejlesztésük lehetőségei.

http://www.ofa.hu/index.php?WG_NODE=WebPageReader&WG_OID=PAGfa9959790d415b838

FELADATOK

- 1) Tájékozódjon arról, hogy van-e az Ön ismeretségi körében olyan ügyfél, kliens, aki mentori szolgáltatást vesz (vett) igénybe, és mi volt annak a legnagyobb előnye az ügyfél számára?
- 2) Tekintse át a munkaerőpiaci szolgáltatások különböző típusait, és válassza ki azt az egy szolgáltatást, amely Ön szerint leginkább hasonlít (vagy közel azonos), a szociális alapszolgáltatások bármely szolgáltatásához!

4. A szociális és munkaügyi rendszerek együttműködési módjai

Az integrált jóléti rendszerek

Ennek a fejezetnek az a célja, hogy áttekintsük azokat az alapelveket, kapcsolatrendszereket, jogszabályi előírásokat, szakmai megoldásokat és módszereket, amelyek meghatározóak a szociális és munkaügyi szolgáltatások és szakemberek együttműködésében, a közös ügyfélkör minél teljesebb segítése, munkaerőpiaci és társadalmi integrációja, szociális helyzetének javítása érdekében.

A foglalkoztatási és szociális terület együttműködése elengedhetetlen a „közös ügyfélkör” sikeres munkaerőpiaci és társadalmi integrációja érdekében.

A szociális és munkaügyi rendszerek integrációja szakmapolitikai célkitűzés, melynek indoka elsődlegesen az, hogy egyre nagyobb rétegek válnak mindkét rendszer ügyfeleivé, ezért nagyobb mértékű együttműködésre és folyamatos kapcsolatra van szükség a két szakágazat szervezetei között, a következők miatt:

- a szociális területen egyre hangsúlyosabb az esélyek kiegyenlítése, a hátrányos helyzetű rétegek életfeltételeinek javítása, a célzottabb ellátások megszervezése,
- előtérbe kerül a munkavállalásra ösztönzés, a munkavállalási hajlandóság javítása, kiemelten a tartós munkanélküliek körében a foglalkoztathatóság és a társadalmi befogadás érdekében,
- szükséges komplex programok kidolgozása és működtetése a legsúlyosabb munkaerőpiaci és szociális problémák megoldása érdekében, amelyek szervezetei közötti együttműködést igényelnek.

A foglalkoztatás és szociálpolitika összehangolt működése, integrációja egy *kompetencia alapú együttműködés megteremtésével* lehet hatékony, amelyben lehetővé válik:

- az ügyfelek egyszerűbb kiszolgálása, a szolgáltatásokhoz való hozzáférés javítása,
- közös adatbázisok, nyilvántartások és programok működtetése,
- képzéseken, szemléletalakításon keresztül közös „munkakultúra” kialakítása.

Annak érdekében, hogy egy integrált rendszer kialakulhasson, a következőkben szükség szerű az előrelépés:

- a közös munka jogszabályi és intézményi környezete (ágazati jogszabályok előírásai),
- intenzívebb szakmai kapcsolatrendszer,
- rendszerszemléletű támogatási és szolgáltatási rendszer az ügyfelek számára,
- együttes forráskezelés,
- az együttes működést elősegítő integrált adatbázis.

Nézzük meg, mindezek hogyan érvényesülnek hazánk és más európai ország szabályozásában és gyakorlatában.

4.1. Az önkormányzatok szerepvállalása a munkanélküliség kezelésében, az integrált rendszer működtetésében

A szociális ellátórendszer működtetése a legtöbb európai országban a helyi önkormányzatok feladatkörébe tartozik. Az önkormányzatok bevonása a munkanélküliekkel kapcsolatos feladatok ellátásába már a nyolcvanas évek végén, a kilencvenes évek elején megtörtént. Az önkormányzatok a különböző időszakok foglalkoztatáspolitikai elvei alapján változó mértékben kapcsolódtak be a munkanélküliek számára szervezett szolgáltatások és foglalkoztatási programok koordinálásába, megvalósításába, azok működtetésébe.

4.1.1. A helyi önkormányzat foglalkoztatási feladatai

Az önkormányzatok foglalkoztatáspolitikai feladatait az önkormányzati törvény (Ötv.), a foglalkoztatási törvény (Flt.), valamint a szociális törvény (Szt.) szabályozza, amelyekre vonatkozó előírások többször változtak az utóbbi időszakban.

a.) *Az önkormányzati törvény szerint:*²⁷

A települési önkormányzat feladata, többek között a *helyi foglalkoztatás megoldásában való közreműködés*. Az önkormányzat a helyi közszolgáltatások körében gondoskodik pl. a településfejlesztésről, a településrendezésről, a környezet védelméről, a lakásgazdálkodásról, a vízrendezés és vízelvezetésről, csatornázásról, a köztemető fenntartásáról, a helyi közutak és közterületek fenntartásáról, a köztisztaság és településtisztaság biztosításáról. Ezeknek a közfeladatoknak az ellátásába közfoglalkoztatásban részesülőket is bevonhat, így a helyi foglalkoztatási helyzetet javítja.

b.) *A foglalkoztatási törvény szerint:* 2010. december 31-ig az önkormányzatok hatáskörébe tartozott:

- az álláskeresőkre részére a közmunka, közcélú foglalkoztatás szervezése,
- a rendelkezésre állási támogatásra jogosult álláskereső foglalkoztatásának elősegítése céljából közfoglalkoztatási terv készítése.

2009 és 2010. években működött az „Út a munkához” program, amelyben jelentős szerep hárult az önkormányzatokra, főként a *közcélú foglalkoztatás közvetlen megszervezésében*, a tartósan munka nélkül lévőknek a településen (kistérségben) biztosított közfeladatok munkaviszony keretében történő ellátásában.

2011. január 1-től módosult az Flt.

8. §. (4) *A helyi önkormányzat a külön törvényben meghatározott foglalkoztatási feladatainak ellátása során*

27 1990.évi LXV. törvény a helyi önkormányzatokról

- a) külön jogszabályban meghatározott közfoglalkoztatást szervez,
- b) figyelemmel kíséri a helyi foglalkoztatási viszonyok alakulását,
- c) döntéseinek előkészítése, valamint végrehajtása során figyelembe veszi azok foglalkoztatáspolitikai következményeit,
- d) részt vesz a helyi foglalkoztatási érdekegyeztetésben,
- e) az állami foglalkoztatási szerv működési feltételeihez és fejlesztéséhez támogatást nyújt.

Mindezek olyan célok, amelyeknek egy része az önkormányzatok számára, mint munkáltató (sokszor a településen a legnagyobb a polgármesteri hivattal és az oktatási, szociális intézményrendszerével) jelent kötelezettséget, másrészt a közfoglalkoztatás szervezésében való részvétel útján, de annak módja változott 2011-től, a munkaügyi központokhoz benyújtott pályázati úton történő támogatás alapján, kevesebb létszámmal és rövidebb ideig tartó közfoglalkoztatásra van lehetőség.

c.) A szociális törvény szerint: 2010. december 31-ig kötelessége volt az önkormányzatnak a közcélú munka szervezése:

36. § (1) A közcélú munka megszervezése a települési önkormányzat feladata. A közcélú munka megszervezését a települési önkormányzat társulás vagy más szervezet útján is végezheti.

2011. január 1-től módosult az Szt. és a közfoglalkoztatás közvetlen megszervezését már nem írja elő kötelező feladatként az önkormányzatoknak az ágazati törvény. A közfoglalkoztatáshoz pályázati úton lehet támogatást igényelni (hosszú és rövid távú foglalkoztatásra) a megyei kormányhivatalok munkaügyi szakigazgatási szerveitől (megyei munkaügyi központok).

Szt. 35.§. (3) A bérpótló juttatásra jogosult személy az állami foglalkoztatási szervnél kéri az álláskeresőként történő nyilvántartásba vételét, valamint köteles az állami foglalkoztatási szervvel együttműködni.

A fenti jogszabályokból látható, hogy az Flt. visszautal az önkormányzati törvényre (amely az alapfeladatokat szabályozza) és nemcsak a szociális törvény (amely a szakfeladatokat szabályozza), de a foglalkoztatási törvény is ad feladatokat az önkormányzatnak a helyi lakosság szociális helyzetének javítása érdekében, amelynek egy jelentős módja a helyi foglalkoztatás szervezése.

Miután a családsegítő szolgálatok döntő többsége önkormányzatok által fenntartott szociális intézmény, ezeknek a feladatoknak a megvalósításában a fenntartó igényt tarthat a családsegítő szolgálatok tevékenységére.

Az önkormányzatok cselekvési terét részben kötelező, az önkormányzati, vagy valamely ágazati, így a szociális törvényben rögzített feladatok (többnyire passzív ellátások, segélyek folyósítása), részben önként vállalt feladatok töltik ki.

A legtöbb európai országban a munkanélküliek *aktív eszközökbe vonása nem tartozik az önkormányzatok kötelezően ellátandó feladatai közé*. Az országok többségében a regionális, vagy lokális illetőségű munkaerőpiaci intézményrendszer feladata a munkanélküliek nyilvántartása, az aktív eszközök alkalmazásának kezdeményezése, finanszírozása.

Az önkormányzatok foglalkoztatási célcsoportja általában azokat a munkanélkülieket jelenti, akik a munkaerőpiaci ellátásokból a szociális ellátórendszerbe kerültek át. E személyek *jövedelmének a létminimum mértékéig való pótlása* az önkormányzatok kötelező feladata, melyre legtöbb esetben az adott ország jogszabályai, főként a szociális törvény ad lehetőséget.

A jövedelempótlással kapcsolatban kell szólnunk a támogatásoknak egy speciális köréről, az *alacsony jövedelmeket kiegészítő jóléti támogatásokról*. Annak érdekében, hogy a munkanélküli egy meghatározott feladatot még akkor is elvállaljon, ha annak fizetsége nem a legvonzóbb számára, jövedelemkiegészítő programokat működtetnek: az alacsony bért a társadalmilag elfogadott szintre egészítik ki.

Az önkormányzatok megítélése szerint ez még mindig kedvezőbb megoldás, mert a munkavállaló társadalmi kapcsolatai bővülnek, a korábban munkanélküli foglalkoztattá válik, és részt vesz az új érték termelésében, így önfenntartásának költségeit egy bizonyos mértékig mégis csak munkajövedelemmel fedezi, az önkormányzatnak csupán jövedelem kiegészítő támogatást kell adnia, amely lényegesen kevesebb, mintha a munkanélküliek teljes mértékű jövedelempótlása az önkormányzatokra hárulna. Így működik pl. *Írországb*an a családi jövedelmek kiegészítése, az *Egyesült Királyságban* a „családi hitel” rendszere, s *Belgiumban* a garantált jövedelempótlék. Mindkét esetben a foglalkoztatásra a nyílt munkaerőpiacon kerül sor.

A nyolcvanas években erősödő gazdasági folyamatok következtében a támogatásra szoruló kör egész Európában egyre bővült. Tartósan és tömeges mértékben kellett az aktív kereső korúaknak alapjövedelmet biztosítani a szociális ellátórendszer kerekein belül. Ez óriási anyagi terhet rótt az önkormányzatokra, mely kikényszerítette a szociális törvények reformját.

A szociális törvényeknek a 90-es évek elején az Európai Unió csaknem valamennyi országában végbemenő reformja az önkormányzatok passzív szerepét (segély folyósítása) aktív szerepre írta át, s bevezette a törvénykezés kereteibe a „*Segély helyett munka!*” filozófiát, mellyel keretet teremtett az önkormányzatok számára különféle szolgáltatások és aktív munkaerőpiaci eszközök alkalmazására a segélyezés mellett, illetve a segélyezés helyett. Magyarországon az 1993. évi III. törvény 1996. évi módosításakor²⁸ biztosított lehetőséget az önkormányzatoknak arra, hogy az aktív korúak rendszeres szociális ellátásában részesülőket együttműködésre szólítsák fel, s közfoglalkoztatásba vonják. Az ügyfeleknek kötelező volt a családsegítőkkal való kapcsolattartás, mely a rendszeres szociális segély igénybevétele feltételei között szerepelt. A szabályozás abból indult ki, hogy a tartósan munkanélküli helyzetet a segély önmagában nem tudja megoldani, mivel a probléma okai összetettek. Kezelésükhöz olyan komplex szolgáltatásokra, *aktív szociálpolitikai és foglalkoztatáspolitikai*

28 1996. évi XXII. törvény az egyes szociális ellátásokkal kapcsolatos törvények módosításáról

*kai eszközökre van szükség, amelyekkel elősegíthető e réteg társadalmi integrációja. Ez teszi szükségessé a segélyezettnek egy – az önkormányzat által kijelölt – szolgáltatást nyújtó szervezettel – az esetek többségében már ekkor is a családsegítővel – való együttműködését, és foglalkoztatásba vonását. A törvény az együttműködési kötelezettség előírásának csupán a lehetőségét és a kereteit, az együttműködési programok típusait határozta meg, szabad kezdet adva az önkormányzatoknak és intézményeiknek a részletszabályok megalkotására.²⁹ A törvényi előírásokhoz kapcsolódó irányelv hangsúlyozta, hogy az együttműködési kötelezettség előírása csak azoknál az önkormányzatoknál célszerű, ahol a megfelelő intézményi háttér és szakembergárda biztosított. Ahol ezek a feltételek nincsenek meg, de az együttműködést szabályozni kívánják, *először az együttműködési kötelezettség végrehajtásához szükséges feltételeket kell megteremteni.**

Az együttműködés szabályozásának ebben a kezdeti periódusában az önkormányzatok többsége nem élt a törvényi lehetőséggel – néhány nagyváros kivételével – az együttműködés helyi szabályait nem határozta meg, a közcélú foglalkoztatás kereteit nem teremtette meg.

Ennek okait a következőkben látjuk:

- Az önkormányzatok a legtöbb esetben nem tartották sem szakmailag felkészültnek, sem szervezetében alkalmasnak saját apparátusukat arra, hogy a munkanélkülieknek nyújtandó aktív eszközöket saját maguk szervezzék, a programokat működtessék.
- Ezek a szolgáltatások és programok – úgy ítélték meg –, hogy nem tartoznak szorosan az önkormányzatok alapfunkcióját képező hatósági feladatokhoz.
- A feladatot a legtöbb esetben a tervezés, a koordináció, az esetleges társfinanszírozás és a szakmai ellenőrzés szintjén vállalták fel.
- A programok megvalósítását főleg külső partnerek – többnyire non-profit szervezetek, kht-k- végezték.

Egy – a kilencvenes évek végén Kelet-Magyarországon végzett – kutatás során a megkérdezett önkormányzatok egyharmada azzal érvelt, hogy mivel törvény nem írja elő, nincs hatásköre a lokális munkaerőpiacot meghatározó középtávú foglalkoztatási tervek készítésére. *Az önkormányzatok kétharmada csupán a passzív ellátás folyósítását tekintette feladatának, mert ezt törvény szabályozza.* (Csoba 2002.)

A közcélú foglalkoztatási forma szervezése csak 2000-től szélesedett ki. Ennek hátterében az egyes munkaügyi és szociális törvények módosításáról szóló 1999. évi CXXII. törvény állt, melynek rendelkezései szerint a munkanélküli ellátás folyósításának időtartamát kimerítő munkanélküliek közül azok részére, *akik szociálisan rászorultak, az önkormányzatoknak kell foglalkoztatási lehetőséget biztosítani.* Rendszeres szociális segélyben pedig csak az részesülhet, aki a foglalkoztatást vállalja.

29 A helyi rendeletek elkészítését és a feladat végrehajtásának módját a szakminisztérium által kiadott 7001 /1997 NM Irányelv segítette.

A munkanélküliek támogatási rendszere 2000 február 1-jével tehát jelentős mértékben megváltozott és ez érintette a tartósan munka nélkül lévők szociális ellátását is. Ez a szabályozás 2000. május 1-jével – a legalább 30 napos foglalkoztatás megszervezésével és az együttműködési programok kibővítésével – az önkormányzatok számára kötelezően ellátandó feladatként írta le a foglalkoztatás szervezését.

A segélyezettek számára az együttműködési kötelezettség ezt követően már nem az önkormányzati szabályozás függvénye volt, hanem törvényi követelmény lett, s a segély folyósításának feltételrendszerében meghatározóvá vált a foglalkoztatási kötelezettség és a felajánlott munkalehetőség elfogadása.

A foglalkoztatás elsődlegességét, sőt kötelezettségét a passzív ellátásban részesülők körében tehát nem a 2009-től életbe lépő „Út a munkához” program fogalmazta meg elsőként. A 2000. májusától életbe lépő szabályozás és gyakorlat a munkanélküliekre nézve az „Út a munkához” program csaknem minden lényeges elemét tartalmazta. Az ellátás továbbfolyósításának feltételként³⁰ törvény írta elő a munkavállalási kötelezettséget. Az ezt követő években a segélyezettek körében a kötelező foglalkoztatás kiterjesztésének nem a munkanélküliek munkavállalási hajlandósága szabott korlátot – hiszen a munka viszszautasítását a jelenlegihez hasonlóan szankcionálták –, hanem a foglalkoztatásra fordítható forrás nagysága és az önkormányzatok szervező- és munkát biztosító kapacitása.³¹ A 2004 évi CXXXVI. törvény 2005. szeptember 1-i hatállyal ismét módosította a szociális törvénynek a rendszeres szociális segélyezettek együttműködését érintő szabályait. A változtatást az az elgondolás motiválta, hogy a tartósan munkanélküli, aktív korú nem foglalkoztatott személyek munkaerőpiaci visszatérését hatékonyabban segítené, ha az együttműködésük egy velük közösen készített beilleszkedési program mentén történne. Ez az új szabályozás a segélyezettektől – élethelyzetük javítása érdekében – a korábbiánál nagyobb aktivitást és felelősséget várt el. A szociális törvény az önkormányzatoknak kötelezővé tette a tartósan munka nélkül lévők integrációját segítő „Beilleszkedési programok” készítését. Mindezek következtében a segély folyósításának feltétele egyre inkább a munkavégzés lett, amely erősítette a közcélú foglalkoztatás szerepét és kötelezettségét a tartósan munka nélkül lévők ellátásának körében.

A 2006-ban bevezetett beilleszkedési program működésének feltételei még ki sem alakultak, amikor a támogatási rendszer 2006-ban³² és 2007-ben újra módosult.

A rendszeres szociális segély családi segéllyé változott, majd annak érdekében, hogy az

30 Az ellátás első 24 hónapját a korábbi legalább 12 hónapos együttműködési kötelezettség teljesítésével is elérhette a munkanélküli, a 24 hónap leteltével azonban új megállapításra csak akkor számíthatott, ha a foglalkoztatási kötelezettségének eleget tett.

31 Ezek a problémák – közel tíz év elteltével – az „Út a munkához” program története során hasonló módon jelentkeztek: az önkormányzatok jelezték, korlátozott a felajánlható munkák köre, s a kormányzati oldalról mind gyakrabban elhangzik a jelzés, a program ebben a formában nagyon sokba kerül.

32 A rendszeres szociális segélyezés rendszere 2006. július 1-jével alakult át, amelynek során a korábbi, egyéni támogatást felváltotta a családi segélyezés, a fix összegű ellátás differenciálttá vált.

érintettek a passzív ellátás felől a foglalkoztatás felé forduljanak, a családi segély összegét limitálták. A 2007. évi változás azt is előírta, hogy *a szociális segélyre jogosultaknak kötelező együttműködni a munkaügyi kirendeltségekkel is*. A változások iránya a 2008. során előkészített és 2009. elején bevezetett „Út a munkához” program felé mutatott.

4.1.2. Az „Út a munkához” program

2009. január 1-től a szociális és a foglalkoztatási törvény módosításával, a közfoglalkoztatás újraszabályozásával, az *„Út a munkához” program bevezetésével* alapvetően megváltozott a helyzet, amelyeknek alapján 2 évig, azaz 2010. december 31-ig működött a program.

Az aktív korúak esetében differenciálódott az ellátás, a korábbi egy típusú segélyezést felváltotta a kétféle segélyre való jogosultság megállapítása:

- *a rendszeres szociális segélyben (RSZS) részesülők köre, illetve*
- *a rendelkezésre állási támogatásban (RÁT) részesülők köre, akik számára kötelező a munkaügyi kirendeltség által történő nyilvántartásba vétel, és az önkormányzatok által szervezett közcélú foglalkoztatásban való részvétel.*

A program bevezetésével az a cél fogalmazódott meg, hogy *a munkára képes, tartósan munkanélküli személyek a korábbiaknál fokozottabb mértékben vegyenek részt valamely közfoglalkoztatási formában, annak érdekében, hogy rendszeres munkajövedelemhez jussanak.*

Az alacsony iskolai végzettségű munkavállalók számára ugyanis a nyílt munkaerőpiacra való visszakerülés első lépcsőjét a közfoglalkoztatásban való részvétel jelentheti. A helyi közösségekben végzett tevékenység sokszor „védettebb” környezetet is jelent a több éve foglalkoztatásban nem részesülők számára, a közfeladatok ellátásában való részvétel pedig erősítheti a közösségbe tartozást, a hasznosság tudatát, azon kívül, hogy munkaviszonyt és munkajövedelmet jelent az érintetteknek.

Azoknak a személyeknek, akik életkorukból, egészségi állapotukból, sajátos egyéni élethelyzetből adódóan nem tudnak munkát vállalni, nem kell részt venniük a közfoglalkoztatásban, és továbbra is kaphatják a rendszeres szociális segélyt. Rendkívül fontos, hogy a szociális ellátórendszerben lévő és bekerülő emberek foglalkoztatása szervezett keretek között történt.

Ezért kiemelt jelentőségű volt a *közfoglalkoztatás szervezése, valamint a közfoglalkoztatási terv kidolgozása, mint önkormányzati feladat*, amely a településen élők adottságaihoz és a helyi sajátosságokhoz, lehetőségekhez igazodott. *Ez a program még inkább igényelte az önkormányzatok és a munkaügyi szervezetek közös együttműködését.*

A program kiemelt célja, hogy *komplex intézkedéseivel járuljon hozzá ahhoz, hogy a munkára képes, tartósan munkanélküli személyek a korábbiaknál fokozottabb mértékben vegyenek részt valamely közfoglalkoztatási formában, hogy rendszeres munkajövedelemhez jussanak, és közelebb kerüljenek a munka világához.*

A változások célja többirányú:

- a segélyezettek munkaerőpiaci pozíciójának javítása,
- a segélyezés munka ellen ösztönző hatásának mérséklése,
- a foglalkoztatás növelése,
- a szociális és munkaügyi szolgáltatások együttműködésének erősítése a segélyezettek integrációja érdekében.

Az ellátásra jogosultak közül:

a) munkavégzésbe bevonhatók:

- » *közfoglalkoztatásban vettek részt* és különböző típusú munkaerőpiaci, valamint szociális szolgáltatások jártak részükre,
- » pénzbeli ellátásként pedig *rendelkezésre állási támogatás* (RÁT) illette meg őket, ha közfoglalkoztatásban nekik nem felróható okból, nem tudnak részt venni.

b) képzésbe bevonhatók: a szociális ellátás folyósításának feltétele volt, hogy aki 35. életévét nem töltötte be, és általános iskolai végzettséggel nem rendelkező, olyan *képzésben köteles volt részt venni*, amely az általános iskolai végzettség megszerzésére, vagy a szakképzés megkezdéséhez szükséges kompetenciák megszerzésére irányult.

c) a munkavégzésre nem kötelesek: továbbra is *rendszeres szociális segélyt* kaptak (RSZS), számukra a közfoglalkoztatásban való részvétel nem volt előírás, ugyanakkor a segélyre jogosult személy is vállalhatta az önkormányzattal kötött megállapodásban, hogy részt vesz a közfoglalkoztatásban.

A közfoglalkoztatás feltételeit a települési önkormányzatok biztosították. A munkavégzés időtartamára természetesen munkabér járt, pénzbeli ellátást, azaz a rendelkezésre állási támogatást pedig csak arra az időtartamra kellett folyósítani, amikor a jogosult számára az önkormányzat éppen nem tud munkát biztosítani.

A közfoglalkoztatás hatékony megvalósítása érdekében a települési önkormányzatoknak, vagy társulásainak egyéves időtartamra *közfoglalkoztatási tervet* kellett készíteniük. A fenti változások az eddigiekhez viszonyítva sokkal inkább igényelték a *települési önkormányzatok és a munkaügyi kirendeltségek szoros együttműködését*, egymás munkájának, szabályrendszerének ismeretét, és a rendszeres kapcsolattartást a szervezetek között.

4.1.3. A lokális munkaerőpiacok működtetésének megoldásai

Az aktív munkaerőpiaci programok szervezését azonban számos tényező nehezíti:

- A támogatott foglalkoztatási programok – ezek között is kiemelten az „Út a munkához” program – a készségek fejlesztését nem, csupán a közfoglalkoztatásba vonást finanszírozza. Az önkormányzatok által támogatott munkanélküliek/segélyezettek jelentős százaléka azonban nincs munkaképes állapotban. A képessé tevéshez pedig sem program, sem forrás nincs.

- Másfelől a munkanélküliek jelentős köre nem fér bele ezekbe a programokba, mert a felajánlható munkák köre és az önkormányzat által biztosítandó önrész mértéke olyan szűk, hogy a RÁT-ban részesülők teljes körének bevonását nem teszi lehetővé.
- Az önkormányzatok egy része úgy érzi, hogy magára maradt a munkanélküliség problémájának kezelésében. Különösen a kisebb méretű települések vezetői nyilatkoznak úgy, hogy erőn felül kell teljesíteniük még ahhoz is, hogy a törvényben előírt kötelezettségeiket ellássák (közfoglalkoztatás), önként vállalt feladathoz (képesse tévés, munkavállalásra felkészítő szolgáltatások működtetése, stb.) sem idejük, sem forrásuk, sem felkészültségük. Az intézményi, jogszabályi és gazdasági környezet pedig nem segíti a több éve (év tizede) munka nélkül lévők motiválását, képessé tételét, munkába állítását.
- Nem rendelkeznek az önkormányzatok (és a programok ezt nem is finanszírozzák) azokkal a dologi eszközökkel (szerszámok, anyagok), amelyekkel a nagy létszámú közcélú foglalkoztatottakat folyamatos munkával tudnák ellátni.

A lokális munkaerőpiacok kialakulását, és annak koordinálásában *az önkormányzatok szerepvállalását máig sok vita kíséri a szakirodalomban.*

A viták főként a következő főbb kérdések körül zajlanak:

- hogyan tudják az önkormányzatok a munkanélküliek magas számát, s azon belül is a tartósan munkanélküliek magas arányát és a csaknem üres önkormányzati kasszákat egymás mellé igazítani,
- hogyan tudnak az ellátásból kikerült munkanélküliek számára tömeges mértékben alapjövedelmet biztosítani,
- honnan kerül ki a szakemberháttér a programok szervezéséhez,
- ki vállalja fel szervezetileg, és hogyan épüljön be egy tradicionális hivatali szervezetbe a lokális munkaerőpiaci politika, kik legyenek az „aktorok”,
- ki és hogyan vállalja fel a globális kérdésekre (gazdasági recesszió, csökkenő foglalkoztatottság, a tartós munkanélküliség általánossá válása) a lokális válaszokat,
- általános jelenséggé vált, hogy a központi kormányzat egyre gyakrabban a nélkül terhelte az önkormányzatokra a feladatot, hogy a szükséges eszközöket rendelkezésre bocsátotta volna,
- a cselekvési szükséglet nem vonta mindig automatikusan magával a cselekvési készséget és a stratégiai kezelés képességét. Gyakran született a kihívásra válaszként a rövid távú krízismenedzselés, „tűzoltás”, hosszú távú stratégiai programok helyett.

A szakértők többsége úgy véli, az önkormányzatok szerepvállalása a foglalkoztatási problémák kezelésében már nem kerülhető el. Ugyanakkor határozottan kijelentik: az önkormányzat egyedül képtelen a lokális munkanélküliség felszámolására.

Németországban, Hollandiában és Svédországban már a kilencvenes évek elején olyan kísérletek folytak, melynek keretein belül igyekeztek közelebb hozni egymáshoz a munkaerőpiaci és a szociális ellátórendszer lokális intézményeit.

A *hollandok* a teljes intézményrendszert ennek megfelelően alakították át („egyablakos ügyintézési rendszer”), míg a *svéd*ek csak néhány kísérleti programot bonyolítottak le e módszernek megfelelően. A svéd pilot projektek azt mutatják, hogy a komplex programba bevont tartósan munka nélkül lévők nagyobb arányban kerültek ki a munkanélküliségből, mint kontrollcsoportba tartozó társaik.

A *német* rendszerben a tartós munkanélküliek körében alakult ki kötelező együttműködés a munkaerőpiaci és a szociális ellátó rendszer lokális intézményei között. Ennek eredményeként az aktív munkaerőpiaci programok által érintettek körében egyre nagyobb arányban jelentek meg a szociális segélyben részesülők. Számukra – különösen, ha ez a további passzív ellátás feltétele – kifejezetten megnőtt a munkaerőpiaci intézményrendszer által biztosított aktív munkaerőpiaci programok jelentősége.

A lokális munkaerőpiacért felelős szervezetek gyakran szervezik be a tartósan munka nélkül lévőket ezekbe az aktív munkaerőpiaci programokba. Ha azonban a végzett munkának csupán egyetlen komoly célja van, hogy a munkanélküli a további ellátás feltételeit megteremtse, akkor a célcsoporttagok sokkal kevésbé motiváltak a nyílt munkaerőpiacon való elhelyezkedésre a program végén. Ennek „eredménye” megjelenik a hatásvizsgálatokban is.

A német módszer elemzése arra is felhívta a figyelmet, hogy az ezredfordulón az együttműködési kísérletek ellenére nem volt megfelelő a munkaerőpiaci és a szociális intézmények, szolgáltatók között a feladat és a forrásmegosztás. Nem ott jelentek meg a források, ahol a motivációra és a foglalkoztatásra a legnagyobb szükség lenne. A hatékonyság statisztikai kényszere miatt a munkanélküliek lefölözése zajlott. (Koning-Mosley 2001. 303). Ezt orvosolandó vezették be a *német rendszerben a következetesebb munkamegosztást jelentő Hartz reformot 2003-ban*, amelyben pontosan körülírják az együttműködés területeit és kötelező pontjait a két rendszer számára.

Az együttműködés esetlegességéről, illetve hiányáról számol be egy hazai 2008-ban készült vizsgálat is. A vizsgálat egy olyan kísérleti modellt elemzett, melynek keretében 7 helyszínen folyt a munkaerőpiaci és szociális intézményrendszer együttműködését célzó integráció szervezése.

„Az esetek többségében a partnerségek...nagyon formálisak voltak. A partnerségi rendszerek működtetéséhez a legtöbb esetben a szervezetek nincsenek hozzászokva. A szolgáltatások cseréje, a konkrét feladatok közös ellátása nem tartozott a korábbi gyakorlathoz. Mindenkinél magának kellett megbirkóznia a kliens problémájával, magára volt utalva, s a partner szervezetektől nem sok segítséget kapott....Nem tisztáztak a partnerek közötti szolgáltatások cseréjének a módjai sem. A szűkös erőforrásokért vívott harcban az ügyintézők nincsenek meggyőződve arról, hogy saját klienskörükön túl másoknak is fel kellene ajánlani a szolgáltatási lehetőségeket. Nehezen válik világossá, hogy a klienskör tulajdonképpen azonos.” (Csoba 2008.)

Az aktív munkaerőpiaci programok elindítása, majd ennek markánsabb „workfare” változatának megjelenése törvényszerűen hívta életre a munkaerőpiaci, foglalkoztatási és a jóléti, szociálpolitikai rendszerek intenzív együttműködését. Ez együtt járt a korábbi jóléti és foglalkoztatáspolitikai rendszerek változásával. A passzív elemeket folyamatosan aktív elemek váltják fel. Az aktív munkaerőpiaci programok kialakítása, hatékony működtetése érdekében *az önkormányzati és a munkaerőpiaci intézmény-rendszereknek is sokat kell változni.*

E változások első jeleként jó néhány országban megszűnt a munkaközvetítés állami monopóliuma, míg más országokban a szolgáltatások privatizálását állították előtérbe. Az eszközrendszer szükségszerűen jóval komplexebbé vált, s egyszerre több partner együttes munkáját igényelte. Mind többet beszélnek a szakértők az „*integrált jóléti rendszerek*” kialakításáról, amelyben a célcsoporttal foglalkozó partnerek nem csupán esetleges, hanem rendszerszerű együttműködése válik a tevékenység alapjává.

Összefoglalás

1. A helyi önkormányzatok szerepvállalása a munkanélküliség kezelésében nemcsak a hazai, de az uniós országok gyakorlatában is igen változó megközelítésű, mind a szabályozás, mind a ténylegesen ellátandó feladatokat illetően.
2. Az önkormányzati feladatellátásban egyre jobban erősödik az az elvárás, hogy az ügyfelek szociális és foglalkoztatási helyzete együttesen legyen kezelhető, amelyben a szervezeti szintű együttműködés alapvető jelentőségű.
3. Az önkormányzati és munkaerőpiaci szolgáltatók rendszerszerű együttműködése, az „integrált jóléti rendszerek” működtetése eredményesebbé tehetik a közös ügyfélkör munkaerőpiaci és egyben társadalmi integrációját is.

FELADATOK

- 1) Készítse el a tartósan munka nélkül lévők számára az Ön településén/kistérségében elérhető, felajánlható szolgáltatások listáját!
- 2) Alkossanak két csoportot! Az egyik csoport a munkaügyi kirendeltségen dolgozókból, a másik csoport a családsegítő szolgálat tartósan munka nélkül lévő kliensei körében tevékenykedő segítőkiből áll. Tegyenek javaslatokat a másik csoport munkavégzésének változására, a közös cél: a tartósan munka nélkül lévők munkaerőpiaci helyzetének javulása érdekében!
- 3) Hozzanak létre közös „bankot”! Milyen „tőkéket” (információ, szolgáltatás, szabad kapacitás, közös munkaformák, stb.) tennének be a családsegítő szolgálatok részéről, s milyen „tőkéket” várnának el a munkaerőpiaci intézménytől, illetve annak munkatársaitól?

4.2. A munkaerőpiaci intézményrendszer szerepvállalása a munkanélküliség kezelésében, az integrált rendszer működtetésében

A munkanélküliség kialakulásával, s mind szélesebb körűvé válásával minden ország létrehozta a probléma kezelésére rendszeresített munkaerőpiaci intézmény- és eszközrendszert. A munkaerőpiaci intézményrendszer *aktív munkaerőpiaci programjainak* az lenne a célja, hogy a gazdasági válságciklusok idején kialakult átmeneti munkanélküliséget – tartós recesszió esetén akár a hosszabb ideje fennálló munkanélküliséget – csökkentse, s jelentősen hozzájáruljon a munka világából kívül rekedteknek az elsődleges munkaerőpiacra való visszavezetéséhez. Hogy ezt munkaközvetítéssel, tréninggel, vagy pótlólagos munkahelyek teremtésével, a másodlagos munkaerőpiac kiépítésével, vagy kiszélesítésével végzi, vagy az elsődleges munkaerőpiaci szereplőknek biztosított támogatásokkal kívánja elérni (pl. tartós bértámogatások, képzések, stb.), az korszakonként és országonként eltérő. Az egyes országok gazdasági helyzete, politikai, ideológiai alapjai, s a jóléti tradíciói jelentősen meghatározzák az egyedi intézményrendszerek kiépülését és az eszköztárak alakulását. Az elvárás azonban mindenütt azonos: a munkaerőpiaci intézményrendszernek és az általuk működtetett aktív munkaerőpiaci programoknak fontos szerepet kellene betölteni a szociális kirekesztődés megakadályozása/elkerülése terén. Hogy eléri-e a célját? Ennek a kérdésnek a vizsgálata – különösen a felhasznált pénzügyi források mértékét és a probléma nagyságát figyelembe véve – igen fontos kérdés.

Az utóbbi időben került egyre inkább előtérbe pl. az a tény, hogy a tartós munkanélküliség problémája egyszerre munkaerőpiaci és szociálpolitikai probléma.

A munkaerőpiaci intézményrendszer a korábbi években az országok többségében erre nem fordított kellő figyelmet. Eszközrendszere alapvetően azokra a munkavállalói rétegekre koncentrált, akik munkavállalói képességük birtokában azonnal munkába állíthatók voltak. A munkaképességükben korlátozott személyeket a szociális ellátórendszerbe utalták. Napjainkban azonban – pl. a munkanélküliség tartósságának, vagy a társadalomszerkezet átalakulásának is köszönhetően – megváltozott a munkanélküliek összetétele. *A munkaerőpiaci intézményrendszerben is jelentős számban vannak olyan munkaképes korú személyek, akik pillanatnyi állapotukban nem készek a munkára.* A munkaerőpiaci intézményrendszernek ezekkel a személyekkel is foglalkozni kell.

Az igazgatási, hatósági feladatok a megváltozott célcsoport körében nem hozzák a kívánt eredményt (az abszolút munkanélküliséggel rendelkező munkaerőpiacon, ahol 100 álláskeresőre tíznél kevesebb állás jut, a közvetítés már nem a leghatékonyabb aktív munkaerőpiaci eszköz). A szolgáltatások széles körének kiépítése pedig nem illeszkedik a rendszerben lévők szűk, specializált kompetenciáihoz.

A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal 2007-ben végzett vizsgálatai is azt erősítik, hogy a munkaügyi szervezet Magyarországon sincs felkészülve a munkanélkülieknek nyújtandó speciális feladatok ellátásához.

Ebből adódik *a rendszer diszfunkcionális működése: formálisan ellátja a feladatot, leköti az erre felhasználható forrásokat, de hatékonyságát illetően messze elmarad a lehetséges-től, sőt még a kívánatostól is.* (Frey 2007.)

Összegezve elmondható, hogy az egyes országokban létrehozott és működtetett munkaerőpiaci intézményrendszerek, valamint a rendelkezésükre álló aktív munkaerőpiaci programok hatása a munkanélküliség, illetve a tartós munkanélküliség szempontjában nagyon kicsinek mondható. Pedig a feladat maga fontos lenne.

A kutatások azt igazolják, hogy nem a módszer, hanem a módszer megvalósításának a formája (implementációja) és a munkaerőpiaci programok szervezetrendszere alkalmas arra, hogy komolyabb eredmények szülessenek az aktív munkaerőpiaci programok alkalmazásának eredményeként.

Jóllehet az egyes országok feltételrendszere, munkanélkülisége eltérő képet mutat, az aktív munkaerőpiaci eszközök megvalósításakor mégis *ugyanazok a problémák merülnek fel a monopolizált és bürokratikus intézményrendszerekben:*

- *nem optimális az eszközök célzása:* azok kapják, akiken nem tud segíteni, vagy mert sokkal rosszabb helyzetben vannak, mint amit az eszköz kezelni tud, vagy mert sokkal jobb helyzetben és nincs is igazán szükség a segítségre;
- *nem megfelelő az eszközkombináció:* az egyes eszközök nem épülnek egymásra, nem folyamatok kezelésére, hanem eszközök felhasználására koncentrálnak a rendszer, illetve nincs a rendszerben „esetmenedzser szemlélet”, amely szükséges lenne a személyre szóló eszközkombináció kialakításában és az eszköz felhasználásának végigkísérésében;
- *a programvezetés rövidtávú érdekeltsége:* a rendszerek alkalmazottai többnyire monopolhelyzetben lévő állami alkalmazottak, akik az eszközök felhasználásával, s nem azok hasznosulásával kell, hogy elszámoljanak. Nem minőségi, hanem mennyiségi szemléletű a rendszerek sikerkritérium rendszere. A monopolisztikus rendszerek nem alkalmaznak a végzett munka értékelése során „hatásindikátorokat”, sokszor még „eredmény indikátorokat” sem, csupán „kimenet indikátorok” alapján mérnek.
- *nem hatékony a motivációs rendszer* sem a célcsoport, sem az alkalmazottak számára;
- *nincs valódi szakmai kontroll, csak bürokratikus kontroll,* mely a bürokratikus és nem a szakmai eredmények produkálására sarkall.

Egy, a hazai munkaerőpiaci intézményrendszerre vonatkozó 2008-ban készült vizsgálat megállapítja, hogy „... a munkaügyi kirendeltségek és az önkormányzati intézmények ügyintézőinek felelőssége általában jogi értelemben vetődik fel, ezzel szemben célszerűségi, hatékonysági szempontok érvényesítéséről ritkán kell beszámolniuk. Az ügyintézők érdekeltsége erősebben kötődik a jogviták elkerüléséhez, mint az ügyfelek elhelyezkedésének segítéséhez.” (Scharle 2008. 280.)

A nemzetközi és a hazai példák is azt mutatják, hogy *Európában van néhány közös probléma, aminek megoldása még várat magára a szociális segélyezetttek, vagy a tartósan munka nélkül lévők helyzetének hatékony változtatása érdekében:*

- *szorosabb kooperáció a munkaerőpiaci intézményrendszer és a szociális intézményrendszer között* nem csupán a bürokratikus szinten, hanem a mindennapi valós munkában;

- *a munkaerőpiaci intézményrendszer eszközeinek jobb allokációja és megfelelőbb célzása: sem a munkaerőpiaci intézményrendszer nem fordít kellően nagy figyelmet a tartósan munka nélkül lévőkre és a szociális segélyezettekre, sem az aktív munkaerőpiaci eszközök nincsenek kellő mértékben allokálva a lokális szereplők-höz annak érdekében, hogy hatékonyabban tudják segíteni a célcsoportot;*
- *a legfontosabb, hogy mielőbb meg kellene találni az egyensúlyt a központi irányítás és a helyi megvalósítás között a munkaerőpiaci intézményrendszerben annak érdekében, hogy növelhető legyen a végzett munka hatékonysága, hogy a tevékenység jobban illeszkedjen a munkaerőpiaci feltételekhez;*
- *intenzívebb együttműködés alakuljon ki a munkaerőpiaci intézményrendszer és az aktív munkaerőpiaci programok megvalósításában szerepet vállaló más szervezetek, intézmények között.*

Mivel a tartós munkanélküliség aránya egyre nőtt, és a munkanélküliség arca, jellemzői kedvezőtlen módon változtak, *szükségszerű volt, hogy maga az intézmény és az eszközrendszer is változzon*, ha valóban be akarja tölteni eredeti funkcióját és mérhető módon, hozzá akar járulni a munkanélküliség csökkentéséhez.

A különböző országok az elmúlt 5 év során más és másféle módszereket követnek az intézményrendszer átalakításakor és az eszközrendszer működtetésével kapcsolatos reformok megvalósításakor.

4.3. Integrált jóléti rendszerek a foglalkoztatás bővítés szolgálatában

A szociális és a munkaügyi rendszerek együttműködése nálunk is állandó témája a különböző szakmai tanácskozásoknak, konferenciáknak, azonban érdemi előrelépés még csak korlátozott mértékben tapasztalható.

Az állandóan változó jogi környezet, az önkormányzati feladatok növekedése, a munkaügyi szervezetek szemléletváltása, és feladatainak módosulása kiszámíthatatlanná tette az ellátásokat, a hozzáférés lehetőségét az érintett munkanélküliek számára, akik – lévén tartós munkanélküliek – már esetleg több éve, évtizede a munkaügyi és az önkormányzati szociális rendszer kliensei:

- végigélték a munkanélküli járadék változó szabályait,
- kapták a munkanélküliek jövedelempótló támogatását, majd a rendszeres szociális segélyt,
- együttműködtek hol a munkaügyi kirendeltséggel, hol az önkormányzattal, majd a családsegítő szolgálattal,
- dolgoztak 90 napot 1995-96-ban, hogy továbbra is jogosultak legyenek az ellátásra, majd közhasznú munkákba vonták be őket,
- volt, akinek sikerült közmunkaprogramba is bekerülnie, 2009-2010. években közcélú foglalkoztatottak, vagy koruk, egészségi állapotuk miatt továbbra is a családsegítő szolgálattal működnek együtt,

- 2011-től ismét közfoglalkoztatottakká válhattak, de többségük 4 órás foglalkoztatásban, amelynek nettó bére nem sokkal több, mint a bérpótló juttatás összege (amely 2 évig rendelkezési állási támogatásként működött), és az összege 2007. évtől nem változott (havi 28.500 Ft).

A fentiek is jól példázzák, az ügyfél sodródik a rendszerek között, s az integráció irányába csupán lassú elmozdulás mutat. Folyamatosan jelen van mind a két ellátórendszerben, de egyik sem segíti olyan módon, hogy a megélhetésére – hosszabb távon – munkajövedelem alapján legyen lehetősége.

Az integrált jóléti rendszerek létrehozásával szemben *Magyarországon* hosszú ideje az egyetlen formális ellenvetés az adatvédelmi törvény. Az egyes intézmények a kliensek adatait, a segítség formáját, a támogatás módját és mértékét nem adhatják ki más intézményeknek, mondják a létező jogszabályokra hivatkozva az intézményvezetők. Ennek köszönhetően számos esetben előfordul, hogy az ügyfelekről több intézmény egyszerre vezet ugyanazon nyilvántartásokat, s az is e probléma része, hogy a nyilvántartások vezetése oly sok időt köt le, hogy operatív segítő munkára már csak meglehetősen szűk időkeret marad. Egy, a támogató rendszerekre vonatkozó vizsgálat tanulsága szerint pl. az egy ügyfélre jutó időkeret a tartósan munka nélkül lévőkkel foglalkozó „beilleszkedési programban” 25 perc.³³ Ennek többségét a szükséges adatok felvételéhez veszik igénybe. (Csoba 2007.) Az integrált rendszerek létrehozásával kapcsolatban a legtöbb *európai országnak* más a véleménye, s az adatvédelmi törvényben is más szabályozással találkozunk. A két vagy több intézmény együttműködését kifejezetten előnyösnek tekintik a munkavégzés szempontjából, s előnynek, ha az ügyfél problémájára a rendszerek együttes megoldást dolgoznak ki.

Az integrált rendszerek több modell szerint szerveződnek „a szisztematikus szakmai koordináció kialakításától, a közös szakmai protokollok, eszközök, ügyfélszolgálati programokon át, az egy helyre gyűjtött »szolgáltató házak«, centrumok koncepciójáig terjed a paletta.” (Borbély 2008. 102.)

Az integráció első lépéseként természetesen a jogszabályok harmonizálására, egységesítésére van szükség, amely biztosítja a rendszerszerű – és nem esetleges – együttműködést.

- *Franciaországban* pl. elkészítették a *szociális kohézióról* szóló *egységes kódexet*, amely magában foglalta a korábbi gyermekvédelmi, szociális, munkaügyi, családlügyi szabályozást. (Borbély 2008.103.)
- *A német kormányzat* is határozott lépéseket tesz a szociális és a munkaügyi terület *egységes szabályrendszerének* a kialakítására.

33 1. A Kutatási beszámoló „Az aktív korú munkanélküliek rendszeres szociális segélyében részesülők érdekében a családsegítő szolgálatoknál tevékenykedő szakemberek helyzete, tevékenységi formái, fejlesztésük lehetséges irányai” c. kutatásról valamennyi családsegítő szolgálatnál tevékenykedő, a beilleszkedési programban dolgozó segítő megkeresésével egy 500 fős mintán (mely a megkérdezett alapsokaság 48%-a) készült kutatás eredményeit foglalja össze. (Kutatás-vezető: Csoba Judit Debrecen, 2008. Kézirat)

A jogszabályi keretek kialakítása után az *intézményrendszerek és tevékenységi formák összehangolása szükséges*. Ebben a tekintetben a *holland és dán modell* a legelőrehaladottabb, ahol kialakult:

- az „*egyablakos*” *ügyintézés*, melynek lényege, hogy a szolgáltatásokat a kliens egy helyen veheti igénybe, s az egyes rendszerek forrásait és eszköztárát az ügyfél szükségletinek megfelelően kölcsönösen és komplementer módon használhatják az integrált rendszer ügyintézői;
- a *személyre szabott segítség*, a holisztikus szemlélet, az együttműködő partnerek széles köre garantálja, hogy a modell évek óta sikeresen működik;
- a *személyre szabott szolgáltatás* titka, hogy nem a bürokratikus intézményrendszerek, hanem külső, pályázat útján szerződött partnerek végzik a szolgáltatást.

Ausztriában, Hollandiában és Új-Zélandon is a munkaerőpiaci intézményrendszer a tartósan munka nélkül lévők körében biztosítandó szolgáltatást pályázati úton biztosítja. A szolgáltatás ellátására pályázóknak rendelkezniük kell a feladat ellátásához szükséges feltételrendszerrel, s vállalniuk kell az *eredményorientált működést*. Az előzetesen megállapított eredményindikátorok teljesítése a feltétele a további évekre vonatkozó ellátási szerződés megkötésének.

Németországban és Ausztriában a tartósan munka nélkül lévők ellátásért felelős állami és önkormányzati intézményrendszerek *kötelező konzorciumot* hoztak létre, s egy előre rögzített feladatellátás mentén biztosítják a szolgáltatást a kliensek számára.

Hollandiában a konzorciumi partnerek kiegészülnek a társadalombiztosítás intézményrendszerével, s közös adatbázis, forrás és eszközrendszer felhasználásával látják el a klienseket. Többnyire munkalehetőséget ajánlanak az elsődleges munkaerőpiacon, vagy a támogatott munkák világában, de élnek az önkéntes munka eszközével, a képzések, tréningprogramok szervezésével, és számos egyéb szolgáltatási lehetőséggel is annak érdekében, hogy a munkanélkülieket a munka közelében tartsák. (Borbély 2008., Scharle 2008.)

A legszorosabb együttműködés a sokat hivatkozott *finn modellben* valósult meg, ahol az állami munkaügyi szervezet egyes helyeken összeolvadt a szociális szervezetekkel, egészségügyi és képző intézményekkel egy *egységes integrált szolgáltatási központot* alkotva. Az integrált jóléti modell eszköztára komplex, egyénre szabott, az egész életmódot befolyásoló ellátást biztosít a munkaerőpiacra való kilépés érdekében.

A magyar integrált modell kialakítása – bár több modellkísérleti program sikerrel zárult – egyelőre még várat magára. Nem csupán a jogszabályi változások szintjén, hanem a mindennapi munkavégzés során is. A korábban hivatkozott kutatás során készült interjúk alkalmával a szociális területen dolgozó, de tartósan munka nélkül lévő személyekkel foglalkozó segítők rendszeresen szóvá tették a munkaügyi szervezettel való kapcsolat-tartás bürokratikuságát, s az ügyfél érdekében megvalósuló „esetkonferenciák” hiányát. Felvetik, hogy az igazgatási feladatok ellátása során a munkaerőpiaci intézményrendszer munkatársai „igazgatási szemlélettel” végzik a feladatot. Nem igazán az ügyfelek sorsa,

mint inkább az akta valamennyi rubrikájának kitöltése izgatja az ügyintézőt. Tipikus bürokratikus játszmák zajlanak tehát a rendszerekben, melyeknek a kliens nem alanya, hanem tárgya csupán. Reménytelenül sodródik a nagy költségigényű „papírtengeren”. Az együttműködő szervezetek között jogszabályi szinten csupán az igazgatási feladatok vannak meghatározva. Az önként vállalt, vagy az egyes esetekben innovatívnak tekinthető *együttműködési feladatok nincsenek szabályozva*. Ezen a téren meglehetősen nagy a bizonytalanság és a szervezatlenség. Függetlenül attól, hogy a célcsoport azonos, hogy a cél is azonos, mégpedig a társadalmi és munkaerőpiaci integráció a segélyre szoruló kliensek körében, nem érvényesül még az információáramlás sem.

Kérdésünkre, hogy van-e rendszeres információcsere az intézmények között, az önkormányzat és családsegítő szolgálat vonatkozásában 96% volt az igenek aránya, míg a munkaerőpiaci intézményrendszerrel kapcsolatban csak 58,1%. A kapcsolattartás formája mindkét esetben a leggyakrabban a telefonos egyeztetés (önkormányzat 85,9%, munkaügy 86,6%).

Második leggyakoribb forma az önkormányzatoknál az esetenkénti személyes találkozás (81,5%), addig a munkaügyi szervezettel a második helyen a hivatalos levelezés áll (45,1%, önkormányzat 80,4%) és csak 3. helyre szorult az esetenkénti személyes találkozó (41,7%).

A tartósan munka nélkül lévő személyekkel foglalkozó három szervezet (munkaerőpiaci intézményrendszer, szociális igazgatás, szociális szolgáltatás, többnyire családsegítő szolgálat) intézkedései és szolgáltatásai nem épülnek egymásra, nincsenek összehangolva, nem egy folyamat, az ügyfél érdekeit szolgáló folyamat részeként alakulnak.

Nincs intézményesített kapcsolatrendszer. A személyes szimpátia alapján működnek a rendszerek közötti esetleges kapcsolatok, de *nincs közös adatbázis, esetkonferencia, jól megfogalmazott munkamegosztás, a szervezetek helyettesíthetőségének elve nem működik, s nincs kötelező konzultáció sem a fejlesztés irányaira vonatkozóan.*

A rendszerek tehát lassan változnak, miközben a szociális gondoskodás célcsoportja és feltételrendszere általában egész Európában átalakult. Már nem működik a korábban jól kialakított gyakorlat, hogy a munkaképes állást keresőkkel a munkaerőpiaci intézményrendszer, a munkára pillanatnyi állapotában nem képes személyekkel pedig a szociális ellátórendszer foglalkozik. A munkaképesek is kikerülnek az időkorlátos munkaerőpiaci intézményrendszerből, s jólléti ellátásokért, szociális segélyekért fordulnak, és a munkaerőpiaci intézményrendszer is foglalkozik számos olyan ügyféllel, ahol a munkába helyezés a szociális szolgáltatások igénybevétele nélkül elképzelhetetlen.

Összefoglalás

1. A munkaerőpiaci intézményrendszernek és az általuk működtetett aktív munkaerőpiaci programoknak fontos szerepet kellene betölteni a szociális kirekesztődés megakadályozásában, mivel a tartós munkanélküliség problémája egyszerre munkaerőpiaci és szociálpolitikai probléma is.
2. A különböző országok eltérő módszerekkel és intézményesített kapcsolatrendszerekkel oldják meg azt, hogy a munkaerőpiaci intézmények és programok elérjék, és egyben kiszolgálják a hátrányos munkaerőpiaci rétegeket.
3. Az integrált rendszerek több modell köré szerveződnek: pl. szisztematikus szakmai koordináció, közös szakmai protokollok és eszközök, közös ügyfélszolgálati irodák, az „egyablakos ügyintézés”, közösen működtetett szolgáltatóházak, centrumok, a szolgáltatások vásárlása, konzorciumba szerveződés, stb.

FELADATOK

- 1) Vizsgálja meg az alábbi integrációra törekvő modellkísérleti programok dokumentumait a hivatkozott elektronikus felületek igénybevételével! Mi lehet az oka, hogy a négy hivatkozott, sikeresen megvalósuló modellkísérleti program hatására az integrált rendszerek irányába csak alig érzékelhető elmozdulás történt?

Országos Foglalkoztatási Közalapítvány 1992-ben jött létre, 2008-ig ötszázezer hátrányos helyzetű ember munkához jutását segítette, 5000 projekt támogatásával 38,4 milliárd forint kihelyezésével. Folyamatos pályázataik, azok eredménye, programjaik bemutatása elérhető: www.ofa.hu

Kormányzati közfoglalkoztatási programok: pl. „Lépj egyet előre!” a Kormány és az Európai Unió a képzetlen emberek számára kíván lehetőséget adni a szükséges tudás megszerzésére, 11.000 felnőtt szakképzésére vagy a szakképesítés megszerzéséhez szükséges közismereti tudás elsajátítását szolgáló képzések (a támogatottak 60%-a állásnélküli). A program megtalálható a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat honlapján: a www.munka.hu honlapon, a TÁMOP menüpontban: <http://www.munka.hu/engine.aspx?page=search>

Közmunka pályázatok (pl. kórházi közmunka program 2009. április) a Szociális és Munkaügyi Minisztérium honlapjáról elérhetők (még működik a honlap, csak nem frissített): www.szmm.gov.hu bal oldali menüpont: Távmunka Tanács, vagy a <http://tavmunkatanacs.bmik.hu> honlapról.

A HEFOP 2.2.2 „A szociális szolgáltatások modernizációja és fejlesztése” témakörben a szociális és munkaügyi szolgáltatások együttműködési modellje kidolgozásra került, annak szakmai anyagai megtalálhatók a Szociálpolitikai és Munkaügyi Intézet honlapján: www.szmi.hu. 2010-től Nemzeti Család és Szociálpolitikai Intézet http://www.szmi.hu/lezarult-unios-projektek-1_19

- 2) Kövesse figyelemmel a TÁMOP 1.3.1. kiemelt programot, amelynek szolgáltatásfejlesztési programjában leghangsúlyosabb „A munkaerőpiaci és szociális szolgáltatások kapcsolódása” projekt! A program lebonyolítója az FSZH (2009. júliusában induló 2 éves program). A www.munka.hu honlapon lehet megismerkedni a részletekkel, a TÁMOP menüpontban.

4.4. Az együttműködés és a partnerség lehetőségei a szociális és munkaerőpiaci területek között, paktumok, hálózatok

A partnerségre épülő együttműködés újabban nagyon divatos szó lett számos közös program, vállalkozás esetében, például projektek finanszírozásánál, közösségfejlesztési sémáknál, építkezési terveknel, városrész-megújításoknál, adományozókkal történő megállapodásoknál vagy kereskedelmi ügyletekben. *A partnerség vagy egy kapcsolatot (házasságnál, táncnál, sportjátéknál), vagy olyan szövetséget, társulást jelent, amelyben a felek a kockázatot és a hasznot megosztják.* Minden egyes partnerséget újra és újra meg kell határozni, de a valódi partnerségnek tartalmaznia kell két elemet: a megosztás (feladatok, felelősség, haszon, kockázat megosztásának) érzését és a résztvevők közötti fejlődő kapcsolatot.

A valódi partnerség kialakítása sok időt vesz igénybe, mivel alapvető, hogy egyetértés alakuljon ki a célok és a fejlesztési prioritások terén. A három legelfogadottabb alapelv a *partnerek közötti méltányosság*, a partnerségi munkában megvalósított *átláthatóság* és a *kölcsönös haszon* elvárásának, kívánalmának elfogadása.

A foglalkoztatási együttműködés, partnerség fejlesztése és érvényesítése rendkívül fontos kérdés a foglalkoztatáspolitikában.

A foglalkoztatáspolitikai határfokát növeli, ha az nem egyoldalú kormányzati szándékot jelenít meg, hanem abban benne van az érintettek véleménye, cselekvő szándéka is. Olyan foglalkoztatáspolitikai megállapodások jöhetnek létre, amelyben a szereplők közösen megfogalmazott célok megvalósítása érdekében mozgósítják saját eszközeiket és szervezeteiket, kölcsönös felelősséget vállalnak, illetve a kormányzati és gazdasági szereplők támogatják a foglalkoztatási célokat.

Az Európai Unió kezdeményezése a *Területi Foglalkoztatási Megállapodás* (TEP), – az EU foglalkoztatáspolitikájának „legjobb gyakorlatai” közé tartozik, mely hazánkban *foglalkoztatási paktumok* néven ismert. *Lényege a térségi foglalkoztatáspolitikában érintett szereplők összefogása.*

Az Európai Unióban a *térségi foglalkoztatási partnerségek története* az 1980-as évekre nyúlik vissza, ekkor fogalmazódott meg először a helyi szereplők jelentősége a komoly problémákat okozó magas munkanélküliség kezelésében.

1993-ban az EU Fehér Könyve (White Paper) megfogalmazta a „Foglalkoztatás, növekedés, versenyképesség” fő célkitűzéseit, melynek következtében 1997-ben az Európai Bizottság az ún. Territoriális foglalkoztatási paktumok (TEP-ek), más néven térségi, helyi foglalkoztatási partnerségek; foglalkoztatási megállapodások, egyezmények létrehozását ösztönözte³⁴.

A *program alapvető célja* az volt, hogy megteremtse a partneri együttműködés feltételeit a regionális és helyi szintek szereplői között, valamint, hogy innovatív jellegű tevékenységeket kezdeményezzen adott területen a munkahelyteremtés érdekében. A helyi szintű foglalkoztatási kezdeményezések megerősítését az indokolta, hogy az adott térségben élők ismerik legjobban lokális környezetük munkaerőpiaci helyzetét, keresleti és kínálati igényeket, problémákat, fejlesztéseket, így ők vannak a legszerencsésebb pozícióban ahhoz, hogy a nemzeti szintű és regionális stratégiákat lefordítsák konkrét, helyben megvalósítható intézkedésekre. A foglalkoztatási paktumok célkitűzései országoként, és ezen belül térségenként is változóak.

A *hazai foglalkoztatási paktumok* Magyarországon először a PHARE és az INTERREG programok támogatásával alakultak, majd a Nemzeti Fejlesztési Terv Regionális Operatív Programjának keretében jöttek létre, az utóbbiak munkáját az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány ROP Hálózata szakmailag is támogatta képzésekkel, tájékoztató anyagokkal, szakértőkkel. A közel 50 megalakított paktum méretében, működésében, tevékenységében is változatos képet mutat. A tapasztalatok alapján úgy tűnik – a regionális szakmai segítségnyújtás és koordináció megteremtése mellett –, *a kistérség, az a legkisebb területi egység*, ahol a főbb munkaerőpiaci szereplők együttműködése hatékonyan megszervezhető, és a sikeres beavatkozások tehetők a munkaerőpiac helyzetének javítása érdekében.

2010-ben készült a foglalkoztatási paktumokról egy kutatás, amelyből megismerhetjük 47 paktum összefoglaló értékelését, azok tartalmát, jellemzőit, és működését.³⁵

A kutatás – tanulsággal is szolgáló – főbb megállapításai, amelyek a foglalkoztatási és szociális terület együttműködésének alakításában is fontos információk lehetnek:

- az együttműködésre vonatkozó kezdeményezés legtöbbször az önkormányzatoktól, valamint a kistérségi társulásoktól és a munkaügyi központoktól indult,
- a paktum gesztora is legtöbbször az önkormányzati, térségi társulási körből került ki,

34 Dr. Vincze Imre: *Kézirat: Foglalkoztatás, a vonzások és taszítások világa* (2011)

35 Az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány pályázati támogatásával 2010. évben készült egy kutatás a magyarországi foglalkoztatási paktumokról, a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kara által szervezett szakértői csoporttal, László Gyula egyetemi tanár vezetésével. László Gyula: *A magyarországi foglalkoztatási paktumok összehasonlító elemzése és átfogó értékelése* · http://www.ofa.hu/index.php?WG_NODE=WebKozlemenyek&WG_OID=NSEfe4f6eca150842edf

- a paktumok jellemzően 10-20 taggal jöttek létre, de nem kevés (30%) a 26-50 taggal rendelkező paktumok aránya,
- a paktumok irányítását legtöbbször 6-10 fős irányító csoport végzi, 75%-a rendelkezik menedzsmenttel, több helyen alkalmazzák a „Foglalkoztatási Fórum” konferenciát a foglalkoztatási stratégia megbeszélésére, a vélemények, javaslatok cseréjére,
- többségük rendelkezik aláírt, formalizált partnerségi megállapodással, készített helyzetelemzést és térségi, foglalkoztatási stratégiát, akció-, illetve projekt-tervet,
- a paktumok négyötöde finanszírozza a működését pályázati forrásokból,
- a stratégiák között a foglalkoztatás növelése a leggyakrabban megfogalmazott cél, illetve a „hátrányos helyzetű munkaerőpiaci csoportok támogatása, vagy a munkaerőpiaci információ és kommunikáció”.

Összességében az igazolódott be, hogy a hazai foglalkoztatási paktumok nagyon sokfélék, a foglalkoztatáspolitikai sikeres eszközei lehetnek, de működésüket pályázati forrásból lenne célszerű segíteni.

A partnerség elvének érvényesítése alapvető Európai uniós irányelv, amelynek egyik legjobb megnyilvánulása a foglalkoztatási partnerség.

A foglalkoztatási paktum megteremti a regionális munkaerőpiaci szereplők közötti együttműködés lehetőségét, szerződéses kereteit, intézményesíti, szervezett keretek közé illeszti a lokális munkaerőpiaci partner-kapcsolatokat.

A szerződő felek azért kötnek megállapodást, hogy abban:

- meghatározzák a helyi munkaerőpiac legfontosabb jellemzőit, megoldandó problémáit,
- a munkaerőpiaci partnerek egyeztessék és megfogalmazzák közös elképzeléseiket és céljaikat,
- meghatározzák a fontos feladatokat és azok megvalósításának feltételeit,
- kialakítsák az együttműködés kereteit, felelősséget is vállalva a közös célok megvalósításáért,
- összekapcsolják, összehangolják, a foglalkoztatásra hatást gyakorló eszközöket, és forrásokat.

Az együttműködés legfontosabb szereplői lehetnek:

- a munkaerőpiaci intézményrendszer: munkaügyi központok, helyi szinteken működő kirendeltségek,
- a munkaadók és érdekképviselőik,
- a munkavállalók, munkanélküliek és érdekképviselőik,
- az önkormányzatok,
- a képző intézmények,
- a kistérségi, megyei, regionális egyesületek, a civil szervezetek,
- a gazdasági kamarák, és egyéb társadalmi szervezetek.

Kialakítható az együttműködés, mint:

- „hálózati együttműködés”, a partnerség első szintje, ahol az azonos szinten lévő, azonos funkciót betöltő szereplők együttműködése valósul meg, pl. egy régión belüli önálló intézmények összefogása,
- „együttműködési megállapodás”, az együttműködés másik szintje, ahol az azonos és eltérő szinteken megjelenő munkaerőpiaci szereplők megállapodásban rögzítik együttműködési szándékukat, annak közös célját, létrejön annak irányító és koordináló-végrehajtó szervezeti apparátusa is.

Olyan területeken célszerű létrehozni paktumot, amelyek szociális ellátások terén, illetve gazdaságilag fejletlenek, ahol a köz- és magánszféra közötti együttműködés megvalósítható, valamint a partnerség keretében innovatív programokat képesek megvalósítani a helyi szereplők.

Az egyes paktumoknak az adott térség gazdasági és szociális helyzetét feltáró és elemző leírásokon, a helyi partnerek közti formális megállapodáson, és közösen kidolgozott foglalkoztatási stratégiai dokumentumon kell alapulniuk.

A területi foglalkoztatási paktumok fontos kritériuma az „*alulról jövő kezdeményezés*”, ugyanis a helyi foglalkoztatási együttműködésnek helyi szintről kell kiindulnia.

Összefoglalás

1. A *foglalkoztatási megállapodások* feladata a helyi, illetve kistérségi területfejlesztési, gazdaságpolitikai elképzelések összehangolása a munkaerőpiaci, és a foglalkoztatáspolitikai fejlesztésekkel, fő célként kitűzve a munkanélküliség csökkentését, és a munkahelyteremtést.
2. A *helyi foglalkoztatási paktumok létrehozásának célja* az összes releváns szereplő mobilizációja a munkanélküliség elleni küzdelemben, és a foglalkoztatáspolitikai erősítése érdekében.
3. A *foglalkoztatási paktum egy szerződésben rögzített együttműködés*, mely területi jelleggel, előre meghatározott célokkal jön létre az együttműködő partnerek között. A célok között első rendűek a munkahely biztosítása, a foglalkoztatási színvonal emelése és a munkahelyteremtés. Az együttműködés szabályrendszerét a paktumban résztvevő partnerek aláírásukkal hitelesítik, akik lehetnek természetes és jogi személyek egyaránt.
4. A létrejött magyarországi foglalkoztatási paktumokban a munkaügyi szervezetek és az önkormányzati szféra szerepvállalása meghatározó, a nonprofit szektor, képzőintézmények, érdekképviseltek, vállalkozások, és egyéb partnerek bevonása mellett.

FELADAT

- 1) Keressen az interneten, az Ön lakóhelyén, vagy ahhoz közel eső kistérségben foglalkoztatási paktumot, és elemezze annak tartalmát, a megfogalmazott célkitűzések megvalósíthatóságának realitását! Mondja el véleményét, milyen módon látja a partnerek együttműködésének gyakorlati megvalósítását!

Foglalkoztatási paktumok listája található a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat honlapján: http://www.munka.hu/engine.aspx?page=full_parbeszed&switch-content=allas_foglalkoztatatasi_paktumok&switch-zone=Zone1&switch-render-mode=full

4.5. A „közös” ügyfélkör szolgáltatáshoz jutásának folyamata, ügyfélbevonás

A munkaerőpiaci szolgáltatások és a szociális intézményrendszerek más- más módszert alkalmaznak arra, hogy a tartós munkanélkülieket szolgáltatáshoz jutassák. Ez egyrészt adódik abból is, hogy az egyes ellátásokhoz való hozzájutást az ágazati jogszabályok eltérő módon szabályozzák (rászorultsági feltétel), másrészt a szakemberek eltérő szakmai módszereket és útvonalat alkalmaznak az ügyfél problémájának feltérképezésében és az ahhoz adott segítség (szolgáltatási tartalom) meghatározásában. Témakörünk szempontjából – ebben a fejezetben – az a célunk, hogy néhány módszert mutassunk be arról, hogy a munkanélküliekkel való foglalkozás milyen szakmai elvek mentén szerveződik, és milyen módszerekkel történnek az ügyfél bevonások a két szolgálatnál.

Elsőként azonban definiáljuk a „közös ügyfélkört”, akik egyaránt alanyai a munkaügyi és szociális szolgáltatásoknak, még ha más irányú is a megközelítés az egyén problémájára:

- a *munkaügyi szervezetek* a munkanélküliség, a tartós elhelyezkedési problémáik, vagy megváltozott munkaképességük miatt foglalkoznak valamennyi nyilvántartott álláskeresővel, így ügyfeleik között jelentős a megélhetési problémával küzdő, az elszegényedett, a fogyatékos, a pszichiátriai,- szenvedélybeteg, a hajléktalan ügyfél,
- az *önkormányzatok szociális igazgatás szervei és a szociális szolgáltatások* az életviteli problémák, megélhetési nehézségek, anyagi gondok, mentális és szociális problémák miatt segítségre szorulókat látják el, így a fogyatékos személyeket, szenvedélybetegeket, pszichiátriai betegeket, és a hajléktalanokat.

Ez azt is jelenti, hogy a hátrányos munkaerőpiaci helyzetű ügyfelek, egyben szociális hátránnyal is küzdenek, amely közös jellemzője a két szolgálat jelentős számú ügyfélkörének.

4.5.1. A munkaügyi kirendeltségek ügyfélbevonása, az ügyfél-kategorizálás rendszere

Felsorolunk néhány olyan módszert, amelyet a munkaügyi szolgálatok alkalmaznak az ügyfelek elhelyezkedésének segítése érdekében.

A) AZ ÜGYFÉL-KATEGORIZÁLÁSI RENDSZER (PROFILING)

Az Európai Unió tagországainak foglalkoztatási szolgálatainál különböző módszerekkel kísérleteztek az álláskereső tartós munkanélkülivé válási valószínűségének kategóriákba sorolásánál. A szakemberek részéről megfogalmazódott, hogy a tartós munkanélküliség kezelésében fontos a *támogatási és szolgáltatási csomagok személyre szabott alkalmazása*.

Az Unióban működő foglalkoztatási szolgálatok különböző mérőszámokkal mérik, hogy az egyén részére biztosított valamilyen aktív foglalkoztatási eszközzel, szolgáltatással milyen arányban sikerül az első egy, fél évben az álláskereső elhelyezkedési esélyét javítani a munkaviszony létrehozása érdekében.

Az álláskereső ügyfelek kategóriába való besorolása segítséget nyújt a személyre szabott szolgáltatások, támogatások meghatározásában.

1990-es évek elején indultak hazánkban is azok az előtanulmányok, adatbázis vizsgálatok, amelyek azt kutatták, hogy a rendelkezésre álló adatállományok alkalmasak lehetnek-e a tartós munkanélkülivé válás valószínűségének meghatározására³⁶.

Ennek programjai:

- 2002. és 2004. között a „PHARE twinning” projekt, amelyben kidolgozásra került a kategorizálás módszertana,
- 2006-2007 között a HEFOP 1.2 intézkedés keretében az Európai Szociális Alap támogatásával 60 kirendeltség kísérleti jelleggel alkalmazta a profiling módszert, a tapasztalatok, eredmények elemzésével vizsgálhatóvá vált a kategorizálás hatása a tartós munkanélküliség megelőzésére.

Ez a modell arra épül, hogy *a nyilvántartott álláskeresőket a profiling segítségével különböző kategóriákba sorolja: önálló, elhelyezhető segítséggel, veszélyeztetett*.

A profiling a munkaügyi kirendeltségek *ügyfeleinek kockázati besorolását jelenti*, az álláskeresőként nyilvántartott ügyfelek elhelyezkedését befolyásoló tényezők összehasonlítása alapján. A hangsúly a megelőzésre helyeződik át, a módszer megkönnyíti azon személyek korai beazonosítását, akik nagy valószínűséggel fél éven túl sem tudnak elhelyezkedni.

36 Tamási Ildikó: Ügyfél-kategorizálási rendszer (profiling) az Állami Foglalkoztatási Szolgálat kirendeltségein
[http://www.erak.hu/utmunkahoz/hatteranyag/n_ugyfel-kategorizalasi_rendszer\(profiling\).pdf](http://www.erak.hu/utmunkahoz/hatteranyag/n_ugyfel-kategorizalasi_rendszer(profiling).pdf)

A profiling rendszer statisztikai módszeren alapul, amellyel kimutathatók azok a jellemzők, amelyek alapján a legnagyobb a kockázata a tartós munkanélkülivé válásnak. A profiling kategória besorolás *az álláskereső adott pillanatban meglévő elhelyezkedési esélyeit jelzi*. Nem egy végleges állapotot jelent, a környezet, illetve az egyén elhelyezkedési tényezőiben bekövetkezett változások befolyásolhatják, módosíthatják.

Az elsődleges cél:

- ▶ az ügyfél mélyebb megismerése, képességeinek, készségeinek feltárása,
- ▶ ügyfelek számára személyre szabott esélyjavító program, szolgáltatási csomag összeállítása, illetve a programok egyéni feltételekhez igazítása.

A kategóriák meghatározása, módszertani tartalma:

- *önálló álláskereső:* aki az öninformációs rendszerek (elektronikusan elérhető tájékoztatók, állásajánlatok, internetes „mpontok”) révén, illetve az ügyintéző minimális segítségével, önállóan képes megtalálni a neki megfelelő munkalehetőséget, mert képes önmagát menedzselni. Fontos, hogy az egyén ismerje az önálló álláskereső módszereit, de részére biztosítható álláskereső technikák oktatása,
- *elhelyezhető segítséggel:* aki a kirendeltség által biztosított szolgáltatások és támogatások segítségével visszavezethető a munkaerőpiacra (pl. elavult szakmai ismerettel rendelkezik, vagy az a munkaerőpiaci igényeknek nem megfelelő, így képzésben vesz részt),
- *veszélyeztetett:* visszavezetése a munkaügyi központ kiemelt segítségnyújtása mellett más együttműködő szervezetek bevonásával lehetséges. A munkavállalást akadályozó tényezők kiküszöbölésére a kirendeltségnek segítő szervezetekkel kell együttműködniük. Lehetőséget ezen ügyfelek számára legfeljebb a közfoglalkoztatási programokban való részvétel jelenthet. Jellemzői: nem motivált az álláskeresőre, évek óta sikertelenül próbál elhelyezkedni, emiatt tartós munkanélkülivé vált, mentális, szociális, kommunikációs problémákkal küzd.

Az egyén segítségnyújtásában kiemelkedő szerepe van *a közvetítőnek*, aki az ügyféllel az együttműködési tervben olyan tevékenységsort állít össze, amely a megfogalmazott cél elérését szolgálja. Egyre nagyobb szerepet kapnak a komplex programok, és olyan szervezetekkel való együttműködés, amely az egyén speciális problémáira megoldást tud felajánlani. Az elhelyezkedési szándékkal nem rendelkező és elhelyezkedést gátló hátrányokkal bíró ügyfelek esetében *különböző segítő szervezetek kerülhetnek bevonásra* annak érdekében, hogy az ügyfél minél hamarabb jó eséllyel jelenhessen meg a munkaerőpiacon, ilyen pl. a mentori szolgáltatás, amely az álláskereső ügyfél munkavállalásra, álláskeresőre történő hatékonyabb felkészítésében működik közre.

Az elhelyezkedéshez kapcsolódó munkaerőpiaci hátrányok lehetnek egészségügyi, mentális, szociális, családi problémák, így az együttműködő szervezetek egészségügyi, önkormányzati, szociális, illetve egyéb segítő szervezetek, intézmények.

B) AZ ÁLLÁSKERESÉSI MEGÁLLAPODÁS

A munkaügyi kirendeltségeken 2005. november 1-jével került bevezetésre az *álláskeresési megállapodás*, amely az álláskereső és a kirendeltség közvetítője között jön létre, és ebben meghatározásra kerülnek, hogy milyen segítségre, eszközök igénybevételére van szüksége az ügyfélnek, elsődlegesen az önálló álláskereséshez, illetve milyen módszerrel keresi az egyén a számára megfelelő álláslehetőségeket.

A kirendeltségen megjelenő ügyfelet – amennyiben a szervezettől munkaerőpiaci szolgáltatást igényel – a kirendeltség munkatársa, általában a *közvetítő ügyintéző nyilván tartásba veszi. Ennek érdekében interjút folytat le az ügyféllel*, amelyben az álláskereséshez szükséges információkat egyeztet, tárja fel *egy közvetítői beszélgetés során*.

Az új ügyfelekkel, akik vállalják az együttműködést a kirendeltséggel, vagy álláskeresési támogatásra válnak jogosulttá, a közvetítők *álláskeresési megállapodást kötnek* önálló álláskeresésük, és az ezt segítő támogatások, szolgáltatások igénylésének, végrehajtásának módjairól. A közvetítőnek tisztában kell lennie az ügyfél megismerését követően annak munkaerőpiaci helyzetével, elhelyezkedési esélyeivel, lehetőségeivel. Ezen információk alapján kell meghatározni azokat a feladatokat, lépéseket, amelyek a lehető legrövidebb idő alatt elősegíthetik az ügyfél munkaerőpiacra jutását. Az együttműködési megállapodásban foglaltakat a közvetítő ügyintéző és az álláskereső közösen értékeli.

C) A REHABILITÁCIÓS MEGÁLLAPODÁS ÉS A REHABILITÁCIÓS TERV

A rehabilitációs járadékra jogosult ügyfél a rehabilitáció sikeres megvalósulása érdekében a munkaügyi kirendeltséggel együttműködésre köteles, amelynek keretében:

- » írásban *rehabilitációs megállapodást köt*,
- » teljesíti a *rehabilitációs tervben* foglaltakat.

A rehabilitációs járadékban részesülő személy a határozat kézbesítésétől számított 10 munkanapon belül köteles megkeresni az illetékes kirendeltséget a rehabilitációs megállapodás megkötése érdekében. A kirendeltségi rehabilitációs ügyintéző személyes beszélgetést folytat az ügyféllel, melynek során vele együttműködésben, véleményének figyelembe vételével kerül meghatározásra a szakvéleményben felsorolt lehetséges irányok közül a rehabilitáció konkrét iránya, a szakvéleményben feltüntetett rehabilitációs szükségleteknek megfelelően a rehabilitációs szolgáltatások és támogatások köre, és elkészítésre kerül a *rehabilitációs megállapodás* és a mellékletét képező *rehabilitációs terv*. A *rehabilitációs megállapodás* a rehabilitációs járadékban részesülő személy és a munkaügyi szervezet közös dokumentuma, melyben meghatározzák azoknak az egymásra épülő tevékenységeknek a sorozatát, amelyek elősegítik a komplex rehabilitáció megvalósulását a munkaerőpiacra történő visszakerülés és tartós foglalkoztatás érdekében. A *rehabilitációs tervben* foglalt szolgáltatásokat, azok megvalósulását és a kirendeltségen történő jelentkezés időpontjait a *rehabilitációs járadékban részesülők kiskönyve* tartalmazza. A rehabilitációs terv megvalósulásáról a kirendeltség és az ügyfél a rehabilitációs megállapodásban megjelölt időközönként, de *legalább félévente értékelő megbeszélést* folytat. Amennyiben az értékelés alapján arra szükség van, a kirendeltség előkészíti a

rehabilitációs terv, illetve a rehabilitációs megállapodás módosítását, valamint kezdené a rehabilitációs járadék időtartamának meghosszabbítását.

4.5.2. A szociális szolgáltatások ügyfélbevonása

A szociális ellátások, szolgáltatások igénybevételére többféle segítő módszert alkalmaznak a szakemberek. Itt néhány olyan elemet mutatunk be, amelyek a munkanélkülieket érintik.

A) A BEILLESZKEDÉST SEGÍTŐ PROGRAM:

A szociális szolgáltatások közül az önkormányzatok többnyire a családsegítő szolgálatokat jelölik ki a munkanélküliekkel való együttműködésre (együttműködésre kijelölt szerv), amelynek keretében az ügyfél (kliens) beilleszkedését segítő program készítésére kerül sor.

Az együttműködés tartalmazza:

- a kérelmező nyilvántartásba vételét,
- a beilleszkedését segítő programban való részvételtől szóló írásban megállapodást,
- a programban foglaltak teljesítését.

A beilleszkedést segítő program az ügyfél szociális helyzetéhez és mentális állapotához igazodik, kiterjedhet a családsegítővel való kapcsolattartásra, az egyéni képességeket fejlesztő vagy az életmódot formáló foglalkozásra, tanácsadásra, vagy a munkavégzésre történő felkészülést segítő programban, oktatásban, képzésben történő részvételre.

B) EGYÉB SZOLGÁLTATÁSOK

Több szociális szolgáltatás feladata a munkanélküliek és családjaik segítése, így:

a családsegítés a szociális vagy mentálhigiénés problémák, egyéb krízishelyzet miatt segítségre szoruló személyek, családok számára nyújt szolgáltatást, többek között a tartós munkanélküliek, a fiatal munkanélküliek, az adósságterhekkel és lakhatási problémákkal küzdők, a fogyatékossgal élők, a krónikus betegek, a szenvedélybetegek, a pszichiátriai betegek, és családjaik részére tanácsadás nyújt,

a családsegítők által biztosított adósságkezelési szolgáltatás során adósságkezelési tanácsadásban, és az önkormányzattól adósságcsökkentési támogatásban részesül a lakhatási problémával küzdő személy,

a támogató szolgáltatás a fogyatékos személyek lakókörnyezetben történő ellátását segíti, elsősorban a lakáson kívüli közszolgáltatások elérését, a fogyatékos személy munkavégzését, munkavállalását segítő szolgáltatások elérhetőségét, igénybevételének elősegítését.

A szociális jogszabályok is előírják a szociális szolgáltató, intézmény számára, hogy „együttműködik az ellátási területén működő munkaügyi szolgáltatókkal”.

C) EGYÉNI REHABILITÁCIÓS PROGRAM, EGYÉNI FEJLESZTÉSI TERV

A szociális intézményekben (tartós elhelyezés) is élnek, vagy bejárnak (nappali ellátás) aktív korú, munkaképes személyek, akiknek foglalkoztatása és munkaerőpiaci részvételének segítése fontos feladata a szolgálatoknak.

A szociális szakmai jogszabályok az általános szakmai feltételek között tartalmazzák az ellátást igénybevevő részére *gondozási terv elkészítését*, amelynek több típusa van:

- az *egyéni fejlesztési terv* a fogyatékos személyek rehabilitációs intézményében, a rehabilitációs célú lakóotthonban elhelyezett személy részére az egyénre szabott bánásmód leírását, az önellátási képesség fejlesztését tartalmazó dokumentáció, az ellátottról készített (gyógy)pedagógiai, egészségi és mentális állapotra vonatkozó jellemzés;
- az *egyéni rehabilitációs program* a rehabilitációs intézményben elhelyezett személy számára nyújtott életvezetési, pszichés, mentális, szociális, a foglalkoztatáshoz való segítségnyújtást tartalmazó dokumentáció.

Ezek a tervek egyénre szabottan határozzák meg az ellátásban részesülő állapotának megfelelő gondozási, ápolási, fejlesztési feladatokat és azok megvalósításának módszereit. A gondozási tervet, annak módosítását, az ellátást igénybevevő személlyel, (illetve törvényes képviselőjével) közösen kell elkészíteni. A terv eredményességének feltétele az ellátást igénybevevő aktív közreműködése. Kidolgozását és értékelését munkacsoport végzi (orvos, gyógypedagógus, foglalkoztatás vezető, mentálhigiénés szakember).

A bentlakásos és nappali intézményekben lehetőség van az *intézményen belüli foglalkoztatásra* az intézmény szakmai programja alapján, az egyéni gondozási, fejlesztési, illetve rehabilitációs tervben foglaltak szerint, az ellátott meglévő képességeire építve, korának, fizikai és mentális állapotának megfelelően munka-rehabilitáció vagy fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás keretében (szociális foglalkoztatás).

Összefoglalás

1. A hátrányos munkaerőpiaci helyzetű ügyfelek egyben szociális hátránnyal is küzdenek, amely közös jellemzője a két szolgálat jelentős számú ügyfélkörének.
2. A munkaügyi szervezetek ügyfélbevonása több módszerrel történik. Az álláskereső ügyfelek kategóriába való besorolása, az álláskereső megállapodás, a rehabilitációs megállapodás és rehabilitációs terv segítséget nyújt a személyre szabott szolgáltatások, támogatások meghatározásában.
3. A szociális szolgáltatások ügyfélbevonása (az ellátást igénylőkkel – kliensekkel – való egyéni foglalkozás) többféle segítő módszer alapján történik, amelyek közül kiemelhető a beilleszkedést segítő program, a különböző típusú egyéni gondozási tervek, a szociális foglalkoztatási program.

4. Valamennyi módszer az ügyféllel történő megbeszélés (személyes interjú) alapján, az egyén képességeire, helyzetére és tevőleges részvételére épít, egy közösen vállalt együttműködés, „program” kialakítására és annak megvalósítására törekszik.

Fontos és az ügyfél érdekében rendkívül hasznos lenne, hogy mindezek a „közös” ügyfél esetén egyeztetésre kerüljenek a munkaügyi és szociális szolgáltatásban dolgozók részéről.

FELADAT

- 1) Mondja el, hogy Ön a közvetlen környezetében, vagy helyi közösségében milyen típusú hátránnyal élőket ismer, és milyen módon rendszerezné (kategorizálná) ezeket a hátrányokat!
- 2) Milyen eszközöket tart alkalmasnak ahhoz, hogy a munkaügyi és a szociális szolgálatokban megjelenő ügyfelek segítése összehangoltabban (komplexen) történjen!
- 3) Válasszon ki egy módszert a munkaügyi, vagy a szociális területen alkalmazott ügyfélbevonások közül, és jellemezze azoknak előnyeit, és hátrányait – akár egy Ön által ismert ügyfél (kliens) élethelyzetére vonatkoztatva!

5. Gyakorlatok, példák

Ennek a fejezetnek az a célja, hogy bemutasson néhány innovatív megoldást, gyakorlatot, esetet, jó példát, amelyek a munkaügyi és szociális területen a szolgáltatások napi működésében jelen vannak, és a közös munkát hivatottak segíteni, vagy ötletet adnak, példát mutatnak ahhoz, hogy a szakemberek még több lehetőség ismeretében tudjanak szolgáltatni, az ügyfeleknek személyre szóló megoldást ajánlani, élethelyzetének rendezésében segíteni.

5.1. Esetek a szociális regiszterhez

A szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi intézményrendszer teljes körű, országos nyilvántartására 2007-től központilag (a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal szervezésében) kialakításra került egy olyan elektronikus szoftver, amelyben az ország valamennyi működési engedéllyel rendelkező szolgáltatásának, azok fenntartóinak adatai megtalálhatók.³⁷

A szociális regiszterben található adatok, információk naponta frissülnek, változnak, mivel:

- a szociális hatóságok kötelessége azonosító számot kérni az új szolgáltatásoknak, intézményeknek, illetve rögzíteni a kiadott, visszavont működési engedélyek adatait,
- a fenntartók részére kötelezően előírt a szolgáltatási adatok – bizonyos időközönkénti – jelentése, illetve vannak olyan „mezők”, adatállományok (pl. fenntartó képviselőjének neve, intézményvezető neve, telefonja, e-mailje, stb.), amelyeknek kitöltése, módosítása a fenntartók számára biztosított.

Így a szociális regiszter publikus felületén bármely szervezet, állampolgár naprakész információkat nyerhet a szociális szolgáltatások elérhetőségéről, adatairól.

A nyilvános felület címe: **<http://szocialisregiszter.munka.hu>**

A szociális szolgáltatások, (kiemelten a családsegítők) és munkaügyi központban dolgozó ügyintézők számára is rendkívül fontos, hogy ismerjék és a gyakorlati munkájukban alkalmazzák a szociális regiszter adatbázisát, az ügyfél komplex segítése érdekében.

³⁷ 226/2006 (XI. 20.) Korm. rendelet a szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltatások, intézmények ágazati azonosítójáról és országos nyilvántartásáról

ESETEK A SZOCIÁLIS REGISZTERHEZ

Az alábbiakban néhány olyan eset kerül bemutatásra, amely érintheti az aktív korúak ellátásában részesülőket, és segítséget igényelhetnek.

1. ESET

Tartósan beteg, idős, fogyatékos személy ápolása/gondozása:

Élethelyzet: Ápolási díjról visszatérő személy aktív korúak ellátásának megállapítását kéri. Mivel eddig nem tudott munkát vállalni, segítséget kér az eddig ápolat személy elhelyezésében.

A szociális regiszterből igénybe vehető szociális szolgáltatások:

a) Ha az ügyfél idős személy esetében kér segítséget:

alapszolgáltatás keretében (a gondozásra szoruló ellátása saját otthonában történik):

- » házi segítségnyújtás,
- » jelző rendszeres házi segítségnyújtás,
- » étkeztetés,
- » nappali ellátás időskorúak részére (idősek klubja),

amennyiben átmeneti elhelyezésre van szükség:

- » időskorúak gondozóháza,

ha tartós intézményi elhelyezés szükséges:

- » idősek otthona (ellátási területnél megyét kell választani) ajánlható.

b) Ha nagykorú fogyatékos gyermekét nevelő szülő szeretné a gyermeke napközbeni elhelyezését megoldani:

Ha a család nappalra szeretné megoldani a felügyeletet felajánlható

- » a fogyatékos személyek nappali ellátása (3. életévét betöltött, önkiszolgálásra részben képes vagy önellátásra nem képes, de felügyeletre szoruló fogyatékos, illetve autista személyek részére),
- » de sok esetben az idősek klubja is biztosítja a napközbeni ellátást.

Ha a szülő tartós bentlakásos intézményi elhelyezést szeretne, akkor külön erre specializálódott intézmények vehetők igénybe:

- » fogyatékosok ápoló-gondozó otthona,
- » fogyatékosok rehabilitációs intézete, és
- » lakóotthona.

A lakóotthoni ellátás feltételezi a részben önellátási képességet.

A regiszter használata: Szolgáltató keresés – ellátási terület (régió, megye, kistérség, település) kiválasztása a legördülő menüsorból kattintással – szolgáltatás típusa (szociális) – szolgáltatás megnevezése, kiválasztása (pl. fogyatékos személyek otthona) – keresés – megjelenik a címlista (ha nincs egy településre adat, érdemes megyei, kistérségi szinten keresni) – kattintás a konkrét szolgáltatásra. A címlisták nyomtathatók.

2. ESET

14 éven aluli kiskorú gyermekét nevelő szülő esetében a gyermek napközbeni ellátásának megoldása (a gyermekek életkorának megfelelően)

- » bölcsőde, hetes bölcsőde,
- » családi napközi (térítésköteles),
- » házi gyermekfelügyelet (beteg gyermek részére),
- » nyári napközis otthon vagy napközis tábor.

A gyermekek napközbeni ellátásának minősül továbbá az iskolai napközis ellátásban nem részesülő, különösen a csellengő vagy egyéb okból veszélyeztetett tíz év feletti gyermekek számára nyújtott nappali felügyelet, foglalkoztatás – sport- és egyéb klubfoglalkozás, illetve játszótér, játéktár, játszóház. Ezen szolgáltatások megszervezése a települési önkormányzatok feladata.

Az aktív korú ellátást kérelmezők esetén a 63/2006. (III. 27.) Kormányrendelet 15. § (4) bek. alapján a jegyző hivatalból vizsgálja a gyermek elhelyezésének lehetőségét.

A Gyvt. 41. § (1) bekezdése alapján a gyermekek napközbeni ellátásaként a családban élő gyermekek életkorának megfelelő nappali felügyeletét, gondozását, nevelését, foglalkoztatását és étkeztetését kell megszervezni azon gyermekek számára, akiknek szülei, nevelői, gondozói munkavégzésük, munkaerőpiac részvételt elősegítő programban, képzésben való részvételük, betegségük vagy egyéb ok miatt napközbeni ellátásukról nem tudnak gondoskodni. A napközbeni ellátás keretében biztosított szolgáltatások időtartama lehetőleg a szülő munkarendjéhez igazodik.

A regiszter használata: Szolgáltató keresés – ellátási terület (régió, megye, kistérség, település) kiválasztása a legördülő menüsorból kattintással – szolgáltatás típusa (gyermekjóléti) – szolgáltatás megnevezése, kiválasztása (pl. bölcsőde) – keresés – megjelenik a címlista (ha nincs egy településre adat, érdemes megyei, kistérségi szinten keresni) – kattintás a konkrét szolgáltatásra.

3. ESET

Pszichiátriai és szenvedélybetegség esetében – amennyiben az ügyfél elmondja – célszerű a családsegítő szolgáltatáshoz irányítani, akár az álláskeresési megállapodás részeként, akár mint szolgáltatást felajánlani.

A szolgáltatás igénybevétele önkéntes. A családgondozó az ügyfél részére megfelelő egészségügyi ellátást, illetve közösségi ellátást, szenvedélybetegek számára nyújtott alacsonyküszöbű ellátást, vagy nappali ellátást ajánlhat (ezek a szolgáltatások közvetlenül is igénybe vehetők, a regiszterből kikeresethetők).

A regiszter használata: Szolgáltató keresés – ellátási terület (régió, megye, kistérség, település) kiválasztása a legördülő menüsorból kattintással – szolgáltatás típusa (szociális) – szolgáltatás megnevezése, kiválasztása (pl. családsegítés, közösségi ellátások) – keresés – megjelenik a címlista (ha nincs egy településre adat, érdemes megyei, kistérségi szinten keresni) – kattintás a konkrét szolgáltatásra.

4. ESET

Hajléktalan személyek részére biztosított szociális szolgáltatások

Az aktív korú hajléktalan személyek részére nagyon fontos a szociális szolgáltatások felajánlása. Ha a hajléktalanná vált személy részére az alapvető tisztálkodási, étkezési, alvási szükségletek kielégítése biztosított, eredményesebben tud részt venni a közfoglalkoztatásban, az álláskeresésben is.

A hajléktalan szállóknak több típusa van: éjjeli menedékhely, átmeneti szállás. Ha az ügyfél közfoglalkoztatásban nem részesül, nappali ellátása nappali melegedőben biztosítható, az étkeztetés népkonyhán oldható meg.

Az aktív korú hajléktalan személyek részére a tartózkodási helyük szerint illetékes települési önkormányzat állapítja meg az ellátásra való jogosultságot, és szervezi meg a számukra felajánlott közfoglalkoztatást. Ebből kifolyólag együttműködési kötelezettsége az ellátást megállapító jegyző illetékességi területén szolgáltató munkaügyi központ kirendeltséggel vagy családsegítő szolgálattal van. Ha a hajléktalan személy más településen tartózkodik életvitelszerűen, akkor az új tartózkodási helye szerinti települési önkormányzatnál nyilatkozatot kell tennie a tartózkodási helyének megváltoztatásáról. Ellenkező esetben – bár már nem az ellátást megállapító települési önkormányzat illetékességi területén tartózkodik – továbbra is az ellátást megállapító jegyző illetékességi területén szolgáltató munkaügyi kirendeltséggel vagy családsegítő szolgálattal kell együttműködni.

A fővárosban életvitelszerűen tartózkodó, aktív korúak ellátásában részesülő hajléktalan személyek számára az ellátásra való jogosultságot a főjegyző állapítja meg, és együttműködési kötelezettsége is a főjegyző által kijelölt szervvel/szolgáltatóval van.

Mielőtt a munkaügyi kirendeltségen az ügyfél „szociális helyzetére” való tekintettel, a családsegítővel történő együttműködés, az álláskereső megállapodás részeként előírásra kerül, a személyes beszélgetés során fel kell mérni, hogy az ügyfél milyen ellátásokat tud (képes) igénybe venni. Amennyiben az ügyfél eladósodott pl. közüzemi díjtartozás miatt, akkor családsegítő szolgáltatást kell felajánlani, itt működik az adósságkezelési szolgáltatás is.

A regiszter használata: Szolgáltató keresés – ellátási terület (régió, megye, kistérség, település) kiválasztása a legördülő menüsorból kattintással – szolgáltatás típusa (szociális) – szolgáltatás megnevezése, kiválasztása (pl. átmeneti szállás) – keresés – megjelenik a címlista (ha nincs egy településre adat, érdemes megyei, kistérségi szinten keresni) – kattintás a konkrét szolgáltatásra.

Ha 18 év alatti gyermeket nevelő család lakhatása nem biztosított, akkor a család tartózkodási helye szerinti gyermekjóléti szolgálathoz kell ajánlani, itt esettől függően a családok együttes elhelyezésére keresnek megoldást, erre szakosodott intézményben:

- » családok átmeneti otthonában,
- » vagy ha a család együttes elhelyezése nem biztosított, gyermekek átmeneti otthonában,
- » vagy helyettes nevelőszülői hálózat révén.

A szolgáltatásokban mindig egyedi megállapodás alapján történik az ellátási szerződés megkötése (maximum egy év időtartamra), ez idő alatt a családdal az adott intézmény szociális munkása és a gyermekjóléti szolgálat családgondozója foglalkozik (a szülők számára konkrét feladatok kerülnek előírásra pl. elhelyezkedés, lakhatás megoldása). Ilyen esetben is a szülőnek rövidtávon a közfoglalkoztatásba bevonás, illetve hosszú távon a nyílt munkaerőpiacon történő elhelyezkedés jelenti a legnagyobb segítséget. A gyermekek átmeneti gondozásának megszervezése a gyermekjóléti központhoz tartozik, így az ügyfeleket ide kell irányítani.

A regiszter használata: Szolgáltató keresés – ellátási terület (régió, megye, kistérség, település) kiválasztása a legördülő menüsorból kattintással – szolgáltatás típusa (gyermekjóléti) – szolgáltatás megnevezése, kiválasztása (pl. családsegítés, vagy gyermekjóléti szolgáltatás) – keresés – megjelenik a címlista (ha nincs egy településre adat, érdemes megyei, kistérségi szinten keresni) – kattintás a konkrét szolgáltatásra.

FELADATOK

- 1) Vizsgáljuk meg az alábbi eseteket! Használjuk a megoldás keresésekor a szociális regisztert. Bővebb leírást a V. sz. melléklet tartalmaz!
- 2) A fenti esetek közül melyek azok, amelyek megoldásához az Ön településén, kistérségében a legkevesebb segítség vehető igénybe? Mi az oka ennek? Hogyan kezelné mégis a problémát?

5.2. Esetek, jó példák a családsegítő szolgálatok gyakorlatából, a beilleszkedési programban résztvevők számára

5.2.1. A nyíregyházi modell

Nyíregyházán a családsegítés feladatait ellátási szerződés keretében a Humán Net Alapítvány végzi, kiemelten a foglalkoztathatóság és humánerőforrás fejlesztés területeire.³⁸ Több innovatív programot működtet a tartósan munka nélküliek segítésére.

A) A „*My fair lady*” programmal azokat a nőket célozzák meg, akik gyakran szegregált lakótelepeken élnek, sajátos szocializációs és kulturális mintázattal és a többségi társadalomtól eltérő értékekkel rendelkeznek.

Az egyéni családgondozói (mentori) folyamatok mellett a speciális élethelyzetekhez, fejlesztendő területekhez kapcsolódó szolgáltatásokat kívánnak megvalósítani:

- életvezetéssel és családi gazdálkodással összefüggő egyéni és csoportos tanácsadást, a tervszerű és átgondolt életvitel és családi gazdálkodás megvalósulása érdekében,
- motivációs, kommunikációs és beszédképesség fejlesztést, hogy a kliensek kifejezőképessége, beszédtechnikája fejlődjön, megfelelő önértékeléssel rendelkezzen, reális énképe alakuljon ki,
- a „kézen fogva” programmal, a rosszul kommunikáló, gátolt, magát nehezen kifejező kliensek álláskereső felkészítése mellett a tényleges munkahely keresés folyamatába önkénteseket kapcsolnak be, akik a klienssel együtt keresik fel a munkaadót,
- „sztájliszt” programot, ahol az „első benyomást” meghatározó külső tényezők alakítják át az ügyfélen, pl.: öltözködés, higiénia, fogászat-szájapolás, hajviselet.

B) *Kalandprogrammal* elsősorban azokat a fiatalokat célozzák meg, akik nyitottak az új dolgok iránt, ugyanakkor sajátos (szubkulturális jegyeket mutató) gondolkodással, szemlélettel, értékrenddel rendelkeznek. Világképükből hiányzik a munkahely, ezért bizonyos mértékig önmagukat rekesztik ki a többségi társadalomból.

A program moduljai:

- értéktisztázó foglalkozás, az értékrendszer tudatosítása, társadalmi beilleszkedés elősegítése,
- motivációs, kommunikációs program, hogy a fiatalok kifejezőképessége fejlődjön, megfelelő önértékeléssel rendelkezzen, reális énkép alakuljon ki,
- kalandtréning: a tapasztalati tanulásra épülő élménypedagógiai, ill. „kalandterápiás” módszereket alkalmaz, fejlesztő célú foglalkozás, amely természeti környezetben a tapasztalati tanulás útján teremt lehetőséget a problémakezelésre, a személyes megküzdési stratégiák kialakítására,

38 Deme Dóra: Jó gyakorlatok Nyíregyháza városában

http://www.munka.hu/engine.aspx?page=full_utamunkahoz&switch-content=afsz_utamunkahoz_kezikonyv&switch-zone=Zone1&switch-render-mode=full

- álláskeresési tréning: a munkaerőpiacra való visszatérést szolgáló álláskeresési technikák elsajátítása (önálló, saját képességekre, lehetőségekre szabott munkakeresési technikák).

C) „Szekérprojekt – elmozdulás a munkaerőpiaci felé vezető úton – roma szolgáltató iroda”

A szekér a különböző kultúrákban, a mitológiában, a vallásokban a mozgás szimbolikus meghatározója. A szekér emblematikus képe annak a földi életútnak is, amelyet az ember bejár a születéstől a halálig, és magában hordozza annak a lehetőségét, hogy az a „szekérút” amit bejár, az egy család, egy közösség együttes helyváltoztatásának, mobilitásának az útja legyen. A szekér transzcendens szerepén túl a mindennapi élet elengedhetetlen eszköze volt évezredekken keresztül: fontos közlekedési, munka és hadieszköz volt. Ez az a pont, ahol a program tartalma és szimbolikája szorosan összekapcsolódik. A projekt magában hordozza mind a társadalmi, mind a munkaerőpiaci mobilitás megvalósulásának a lehetőségét, a *Roma Községi Ház szolgáltatásának* bővítésén keresztül, amely a foglalkoztathatóság javítását és a munkaerőpiacra való kerülést támogatja. Ehhez igazodnak az egyéni és csoportos tanácsadások, a közösségi programok.

5.2.2. Debreceni modell - a beilleszkedési program elemei

A debreceni város családsegítő és Gyermejjóléti Központja³⁹ több mint 10 éve foglalkozik tartós munkanélküliekkel, a rendszeres szociális segélyben részesülőkkel, így kidolgoztak egy belső eljárásrendet (protokollt) annak érdekében, hogy minél hatékonyabban tudjanak segíteni a segélyezett munkaerőpiacra való visszavezetésében, vagy más ellátáshoz jutásában.

A segélyezettekkel való foglalkozás folyamata:

- találkozás: teljes körű tájékoztatás a jogokról és a kötelezettségekről, az intézmény által biztosított szolgáltatásokról, az együttműködési megállapodás aláírása, az együttműködés helyszínének kijelölése, első interjú felvétele,
- találkozás: beilleszkedési terv megbeszélése, aláírása,
- a beilleszkedési programban foglaltak végrehajtása,
- évente egy alkalommal a beilleszkedési terv értékelése, szükség esetén az abban foglaltak újratárgyalása,
- az együttműködési kötelezettség megszegése esetén az ügyfelek megkeresése (levélben, telefonon vagy személyesen), a mulasztás okának tisztázása,
- nem elfogadható indok esetén az önkormányzat tájékoztatása.

39 Éles Csabáné Lányi Mária: Aktív korú nem foglalkoztatottak beilleszkedési programja a Debreceni város Családsegítő és Gyermejjóléti Központjánál

Az intézményben kialakult gyakorlat szerint a munkanélküliekkel való foglalkozás módszerei:

A) EGYÉNI ESETKEZELÉS

1-3 havonkénti jelentkezés, tanácsadások (életvezetési, munkavállalással kapcsolatos, szociális), ügyintézés segítése, információnyújtás (szociális, munkavállalási, képzési-átképzése és egyéb ügyekben), családgondozás, szükség esetén más, intézményen belüli szakemberek bevonása: pszichológus, jogász, adósságkezelési tanácsadók.

B) KLUBOK, CSOPORTOK

- *Életmód klub*, amelynek célja a munka világába való visszavezetés, izoláció csökkentése, társas kapcsolatok javítása, szabadidő hasznos eltöltése, életmód formálása, információnyújtás (a takarékos háztartásvezetés, a háztartás megreformálása, az egészséges életmód, kreatív foglalkozások).
- *Egyszülős klub*: amelynek célja az izoláció csökkentése, társas kapcsolatok javítása, életmód formálása, tematikus programokon keresztül (gyermeknevelés, háztartásvezetés, olcsó és egészséges ételek készítése, egészséges életmód kialakítása, a mindennapok tennivalói, jog útvesztőiben való eligazodás).
- *Férfi-klub*: a résztvevőket foglalkoztató kérdéseket feldolgozó filmek megnézése, elemzése, szituációs játékok, kötetlen beszélgetés, információnyújtás.
- *Háztartásgazdálkodási klub*, amelynek célja a háztartásgazdálkodás tudatosabbá tétele, életmód formálása, életvezetési tanácsok nyújtása, szabadidő hasznos eltöltése.
- „*Rehab csoport*”: (megváltozott munkaképességűek számára), önismeret fejlesztéssel, a képességcsökkentek speciális helyzetével, problémáival kapcsolatban, önismereti és kommunikációs játékokkal, tesztekkel, interaktív beszélgetésekkel, kreatív foglalkozásokkal.
- *Mentálhigiénés csoportfoglalkozás*: az önismeret fejlesztése, mentális állapot javítása, önismereti és képességfejlesztő játékok, teszteken keresztül.
- *Álláskeresési tanácsadás*: rövidtávú célok, célállások megfogalmazása, állásinformációk gyűjtése, a munkaadók alkalmazási szokásai – a munkavállalók elhelyezkedési szokásai, rejtett állásinformációs források, kapcsolatfelvétel a munkáltatóval, gyakorlatok: önéletrajzírás, motivációs levél, az interjúszituáció.

A klubok elsősorban abban nyújtanak segítséget, hogy az azonos helyzetű, azonos problémákkal küzdők számára rendszeres találkozási lehetőséget nyújtanak, amelyek keretében hasznos ismereteket kaphatnak, kötetlenül beszélgethetnek hasonló helyzetben levő társaikkal. A mentálhigiénés foglalkozások célja elsősorban a résztvevők mentális állapotának javítása.

5.2.3. HEFOP 2.2.2 modell

A Szociálpolitikai és Munkaügyi Intézet gondozásában 2006. június 1. – 2008. május 31. között működött a *„Társadalmi befogadás elősegítése a szociális területen dolgozó szakemberek képzésével, valamint a szociális és munkaügyi szolgáltatások együttműködési modelljének kidolgozásával”* Központi Program, amelynek tapasztalatairól, az elért eredményekről több kiadvány készült.⁴⁰

A program célja volt az aktív korú, nem foglalkoztatott népesség aktiválására irányuló szolgáltatások hatékonyságának javítása, a szociális területen dolgozó szakemberek és önkéntesek kompetenciafejlesztése.

A Szolgáltatásfejlesztési Kézikönyv a szociális szolgáltatások modernizációja keretében több fejlesztési megközelítést, koncepciót mutat be, és az alkalmazás javasolt lépéseit is ismerteti. Megmutatja a főbb modernizációs tartalmi elemeket, a főbb Európai Unió tendenciákat és a hazai fejlesztések irányait, amelyben kulcsszavak: az ügyfél bevonása, empowerment, önszorgító csoport.

A szolgáltatásfejlesztés maga is több lépcsőben értelmezhető, illetve különböző részfejlesztések együtteseként fogható meg, úgymint: felhasználók bevonása, szükségletfelmérés, koordináció és integráció, minőségbiztosítás, de ide tartozik a szolgáltatásnyújtásban résztvevő szakemberek és önkéntesek kompetenciafejlesztése is. Nem maradhat el az „ügyfelek”, a társadalmi befogadást segítő programok célcsoportjának definiálása sem, amely a társadalmi kirekesztődésben, tartós marginalizálódásban veszélyeztetetteket foglalja magában. A kirekesztett helyzet azonban nemcsak a kirekesztett egyéneknek, illetve csoportoknak hátrányos, de folyamatosan konfliktusforrás a tágabb közösségben is.

A programmal elérni kívánt csoportok (tartós munkanélküliek, fogyatékossgal élők, hajléktalanok, munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetű nők, hátrányos helyzetű vagy munkanélküli fiatalok) helyzetéről és a számukra elérhető kezdeményezésekről részletesen olvashatunk a kiadványban.

A kiadvány második fejezete a *szolgáltatásfejlesztéshez* készült tematikus kézikönyv, ami már a gyakorlati megvalósításhoz nyújthat segítséget – lépésről lépésre:

- a *szükségletfelmérés* alkalmazási területeiről: közösségi szükségletek, a kirekesztődéssel veszélyeztetett célcsoport szükségleteinek felmérése, egy adott szolgáltatás célcsoportjának szükségletfelmérése, adott ügyfélcsoport felmérése, illetőleg az egyéni diagnózis felállítása,
- a *tervezési-igényfelmérési folyamat* alapelemeiről, értelmezési kereteiről, módszereiről (szolgáltatásnyújtás felelősségi szintje, a vizsgálat hatósugara, célja, alkalmazás),

40 Szolgáltatásfejlesztési Kézikönyv http://www.szmi.hu/lezarult-unios-projektek-1_19/hefop-2.2.2-2_40/kimenetek-4_86
Modellprojektek bemutatása: http://www.szmi.hu/lezarult-unios-projektek-1_19/hefop-2.2.2-2_40/--b---komponens-anyagai-4_85

- az együttműködés, hálózatépítés és helyi partnerségi praktikákról,
- az ügyfélbevonásról és „empowerment”-ről nemcsak elméleti, alapelvei háttérrel, hanem konkrétumokat is tartalmaz gyakorlati példákkal, módszerek, stratégiák leírásával,
- az értékelés szükségességéről, hogy a folyamatosan visszacsatolt információ (mi működik jól, mi kevésbé), nélkülözhetetlen kiindulópontja minden szolgáltatásfejlesztésnek,
- a minőségfejlesztés alapelveiről és alapvető elemeiről, gyakorlati példák segítségével,
- az egyéni kompetenciafejlesztés lehetőségeiről, hogy mennyire fontos az egyéni fejlődés és a szervezet profiljának összehangolása, illetve az intézmény fejlesztésében történő szerepvállalás az intézményi céloknak megfelelő együttműködés.

A kiadványban leírtak, mint innovatív módszerek még ma is alkalmazhatók (sajnos kevés szolgáltatásnál találhatók már meg a korábbi jó gyakorlatok).

5.3. Esetek, jó példák a közfoglalkoztatási programok működésére

5.3.1. A Túristvándi modell - Szatmár Szociális Szövetkezet

*A Túristvándi településen a közfoglalkoztatás legnagyobb érdeme, hogy megbecsülést jelent az egyénnek, elfogadottságot a közösség részéről.*⁴¹

A Szatmár Szociális Szövetkezetet 13 helyi munkanélküli lakos hozta létre, akik önmaguk sorsának változtatására képesek voltak.

Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében, a szatmári kistérségben igen kevés a munkahely, itt a dolgozni akaró és tudó emberek egy része – tőke hiány miatt – nem tud, nem képes vállalkozóvá válni, másik részük pedig nem képes megfelelni a piacgazdaság kihívásainak. Az alapító tagok elhatározták, hogy saját meglévő képességeikre, készségeikre építve *közösségi vállalkozási formában a helyi igényekre épített szolgáltatásokkal* javítanak elsősorban önmaguk, és ezen keresztül a többszörösen hátrányos helyzetű település munkanélküli lakosainak foglalkoztatási helyzetén.

Céljuk, hogy a feltételezett helyi „versenyelőnyüket” kihasználva, jövedelmező üzleti tevékenységet folytassanak a helyi fogyasztási szükségletekre építő *piac üzemeltetése mellett a háztartás-gazdálkodási szolgáltatásokat, a rendezvényszervezést, és a faipari tevékenységet végeznek.*

A termékek kínálatára az önkormányzat által ingyenesen használatunkba adott telephelyen kerül sor, és jelentős a lakosság részéről a háztartási szolgáltatások igénylése is, a házak körüli kisebb szakipari tevékenység elvégzettetése.

41 Lakatosné Sira Magdolna: Túristvándi életében a közcélú foglalkoztatás jelentősége és annak hatása http://www.munka.hu/engine.aspx?page=full_utamunkahoz&switch-content=afsz_utamunkahoz_kezikonyv&switch-zone=Zone1&switch-render-mode=full

Túristvándiban működik *szociális földprogram* is. Együtt végezve a munkát egy összehangolt működéssel kialakulhat a település „önfenntartó” képessége, amellyel elérhető, hogy helyben, a családok képességei és lehetőségei szerint kerüljenek megtermelésre a helyi fogyasztáshoz szükséges termékek. A helyi közösségekre építő fejlesztésekhez a közösségnek önmagának is képesnek kell lenni arra, hogy befogadja az újat, és önmaga is fejlesztéseket generáljon. Ehhez egyik eszköz a közfoglalkoztatás.

5.3.2. Szociális földprogram – „Sorsfordító-Sorsformáló” program

A Tolna megyei 500 lakosú Udvari község aktív lakosságának jelentős része (2010. évben 64%-a) tartósan munkanélküli⁴². Az önkormányzat 2006 évtől működteti a *szociális földprogramot*, először az óvoda kertben, majd ingyenesen használatba adott földterületen – fűthető fóliasátorban paprika - paradicsom palánta nevelését, családokhoz történő kihelyezését, virágpalánta előállítását a település szépítése érdekében.

Összesen mintegy 6 ha-on gazdálkodnak, vetőmag paprikatermelésre van szerződésük, fűszer paprikát, illetve savanyításra alkalmas zöldségféléket termelnek (uborka, dinnye, paradicsom, káposzta, gyöngyhagyma, stb.), amely terület nem alkalmas zöldségtermesztésre, ott gabonát termelnek. A szociális földprogramban résztvevőket gyakorlati képzéssel készítettek fel a termelésre, elsősorban saját szükségletre (családok, óvoda, iskola), illetve értékesítésre, vagy a környező önkormányzatoknak történő felajánlásra termelnek. Többen bekapcsolódtak a „sorsfordító-sorsformáló” programba is. Az elméleti és gyakorlati képzéssel járó programban 20 fő vesz részt a Tamási kistérség három településéről, olyan helyszínen, amely nem idegen a résztvevő munkanélküliek számára. A szakmai tapasztalat megszerzése mellett kölcsönös előnyökön nyugvó kapcsolatok alakulnak ki a programban résztvevők között. A gyakorlati képzés pedig a saját településen történik: „a tanár utazik, nem a diák.” Az elméleti képzés igazodik a munkafázisokhoz, illetve az időjáráshoz. Tavasszal még nincs annyi teendő, ezért az elméleti képzés első fázisa ezen időszakban valósul meg, a második fázisa pedig ősszel, amikor már nincs annyi munka a kertekben. A képzés vizsgabizottság előtt vizsgával zárul, sikeres vizsga esetén a képzésben résztvevők tanúsítványt kapnak és lehetőségük lesz arra, hogy a következő évben tovább képezzék magukat és esetleg OKJ bizonyítványt is szerezzenek.

A „sorsfordító- sorsformáló program”⁴³

A Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ 2009. év márciusában hat település bevonásával megkezdett programjában 2010. évben már negyvennél több vidéki településen, több mint kétszáz álláskereső vesz részt. „Sorsfordító-sorsformáló” elneve-

42 Peszt Attila: Közfoglalkoztatás és szociális földprogram szervezése Udvariban
http://www.munka.hu/engine.aspx?page=full_utamunkahoz&switch-content=afsz_utamunkahoz_kezikonyv&switch-zone=Zone1&switch-render-mode=full

43 Bővebb információ: <http://www.ddrfk.hu/hu/alternativmunkaeszolg/86-sorsfordito.html>

zésű munkaerőpiaci programban az álláskereső az önkormányzatok szervezésében és magán gazdálkodóknál dolgoznak. A munkaerőpiaci program specialitása, hogy konzorciumi partner – piaci szereplők – bevonásával valósul meg.

A program célja: a vidéki munkahelyteremtés támogatása, önmagát eltartani tudó települések segítése, az önkormányzati és gazdasági szereplők fejlesztése.

A projekt egy képzési majd azt követő foglalkoztatási szakaszból áll, mely a helyi sajátosságon alapuló termeléshez szükséges tudás megszerzésére irányul. Az oktatás időszakában a gyümölcs- és növénytermesztéssel, tartósítással és savanyítással kapcsolatos gyakorlatorientált ismeret megszerzésére nyílik lehetőség.

A program 2009. márciusban kezdődött a Tolna megyei Bonyhád és Tamási térségében. Jelenleg a „Sorsfordító – Sorsformáló” program helyszínei között a Dél-dunántúli Régió mindhárom megyéje szerepel számos kis településsel, akik a saját lehetőségeik szerint valósítják meg a programot, ezzel minden partner számára biztosítva a sikert. Elsősorban az adott térségre jellemző kultúrákat művelik nagy igyekezettel.

A projekt elfogadott hosszú távú célja a munkaigényes ágazatok bővítésével növelni a vidék eltartó képességét, a gyümölcs- és zöldségültetvények területét és az is, hogy a képzéssel alkalmassá váljanak az embereket a minőségi mezőgazdasági munkára.

5.4. Esetek, jó példák a munkaügyi szolgáltatást igénybevevők élethelyzetének segítésére

5.4.1. A 4M program

A 4M kísérleti programként – a brit Munka- és Nyugdíjügyi Minisztérium, valamint a magyar Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium közös támogatásával – indult el 2002-ben, Zala megyében.

A 4M jelentése: **Megoldás Munkáltatóknak és Megváltozott munkaképességű Munkavállalóknak.**

A 4M program célja: a fogyatékkal élő, illetve megváltozott munkaképességű személyek megmaradt képességeire épülő, személyre szabott foglalkoztathatóságának elősegítése a nyílt munkaerőpiacon, valamint ezt elfogadó, befogadó jellegű társadalmi környezet és szemlélet kialakítása.⁴⁴

Fő tevékenysége az ügyfelek bevonása a programba, segítség a munkára kész és képes állapotba jutásához, a munkáltatói kör aktivizálása a foglalkoztatásukra a partnerszervezetek segítségével.

44 Regionális Szociális Forrásközpont Nonprofit Kft Szombathely
<http://rszfk.hu/cgi-bin/rszfk/index.cgi?view=ck&tID=2170&nID=49223&nyelv=hu>

A megváltozott munkaképességű személyekkel történő foglalkozás kiemelt figyelmet, türelmet, toleranciát, egyéni bánásmódot igényel.

A *tanácsadók szükségletfelmérés és az akcióterv* elkészítése során felmérnek minden olyan munkavállalást befolyásoló információt az ügyféltől, amely segítheti elhelyezkedési esélyeinek javításában. Fontos szempont, hogy az ügyfél reális képpel rendelkezzen az álláskereső folyamatában arról, mire képes, mire lehet képes. Ehhez veszik igénybe ügyfelek részére a munkaügyi központok álláskeresői tréningjét, jogi tanácsadását, foglalkozás-egészségügyi vizsgálatát és egyéb humán szolgáltatását.

A konkrét célok és a reális lehetőségek tisztázását követően *munkahelyfeltárást* végeznek, ami történhet az ügyféllel közösen, illetve a tanácsadók munkáltatói megkeresése folytán. Az ügyféllel történő közös álláskereső lényege, hogy megbeszélik, milyen álláskereső technikákat alkalmazzon, mit írjon az önéletrajzba, hogyan keresse meg a munkáltatót telefonon, mikor-mit kérdezzen, stb. és használhatja a szolgáltatás kommunikációs eszközeit is (telefon, fax, internet, e-mail).

A 4M tanácsadók igyekeznek tudatosan az ügyfél szakmájának, képesítésének, megmaradt munkavégző képességeinek megfelelő munkakört keresni, olyan munkáltatókhoz eljutni, aki képességeikhez mérten megfelelő munkát tudtak biztosítani.

A *munkahelyekre való kiközvetítést* minden esetben megelőzi az ügyféllel való egyeztetés a lehetőségeiről és a betöltendő munkakör feltételeiről. A közvetítés során információval látják el a munkavállalót a cégről, a megjelenés helyéről és időpontjáról, a megkeresendő személy elérhetőségéről. Az elhelyezkedést követően egyeztetnek a munkavállalóval és a munkáltatóval egyaránt, hogy a feltételek megvalósultak-e, a foglalkoztatás megkezdődött-e.

A munkáltatók is igénybe vehetik a 4M program *toborzási és kiválasztási szolgáltatását*, csökkentve ezzel költségeit, feladatait és bízva a szolgáltatást végző tanácsadók szakértelmében.

Lényeges, hogy a munkáltatók számára olyan álláskeresőt közvetítsenek, akinek képességeiben, készségeiben biztosak a 4M tanácsadók az adott munkakörrel kapcsolatosan. Egyes esetekben, főleg kommunikációs problémák esetén (pl. siketnéma) a 4M tanácsadók *közvetítő szerepet* vállalnak az állásinterjú során, vagy a betanulás idején. Több esetben az álláskereső számára elég, ha munkaerőpiaci tanácsadással, ötletekkel látják el, vagy csak kiegészítő szolgáltatással átirányítják más szervezethez, s maga keres állást a tanácsadók által kapott információk segítségével.

Minden elhelyezett ügyféllel folyamatosan tartják a tanácsadók a kapcsolatot (*utógondozás*). A munkába állást követően havonta megkeresik a munkáltatót és a munkavállalót is, érdeklődve, hogy a munkahely, illetve a munkaerő megfelel-e az előzetes elvárásoknak, a tartós foglalkoztatás lehetősége fenn áll-e a továbbiakban is.

Az utógondozásnak kettős haszna van, egyrészt az esetleges hiányosságokat, kifogásokat segítik orvosolni, másrészt a munkaadóval szorosabbá válik a kapcsolat.

A 4M tanácsadói munka fontos alappillére, hogy az ügyfelek sorsát sosem nélkülük, hanem mindig velük közösen, egyeztetve próbálják alakítani.

A 4M szolgáltatás célja, hogy a munkáltató ne a munkavállaló megváltozott munkaképességéből fakadó hátrányokat vegye figyelembe; az legyen számára a fontos, hogy az adott munkakört megfelelően ellássák.

A 4M tanácsadók legfőbb partnerei az egyes munkaügyi központok rehabilitációs csoportja, illetve a kirendeltségek, általában velük történt első alkalommal a kapcsolatfelvétel.⁴⁵

5.4.2. Termelőiskola

A termelőiskola-modell dán eredetű. Ma már Európa 11 országában adaptálták a hátrányos helyzetű, alacsony iskolai végzettségű munkavállalók felzárkóztatásának, szocializálásának és szakképzésének ezt a formáját. A projekt olyan foglalkoztatásba ágyazott képzést valósít meg, melynek segítségével a programba bevont résztvevők államilag elismert szakmai képzettséget szerezhetnek. A legtöbb termelőiskola működése tanüzemként valósul meg ahol a munkát, „nevelési – szocializációs” feladatokkal kombinálják. A munkaügyi központ, a családsegítő szolgálatok és a térség önkormányzatainak közreműködésével az alacsony iskolai végzettséggel rendelkező, hátrányos helyzetű munkavállalók közül választják ki azokat, akik a program munkaerőpiaci szolgáltatásait és képzéseit igénybe vehetik. A jelentkezés feltétele a 8 általános iskolai osztály megléte és egészségügyi alkalmasság. A Képzésben részesülő munkavállalók életszerű munkakörülmények között szerezhetnek szakmai tudást. A termelőiskolai tanulás során olyan eladható árukat állítanak elő, olyan szolgáltatásokat végeznek, amelyek leginkább helyi szükségleteket elégítenek ki. A tanulók a 8 hónapos intenzív képzés során képzési támogatásban is részesülnek, a szakképzettség megszerzését követően pedig védettséget kapnak, mert fél évig a továbbfoglalkoztatásuk is biztosított.

A képzések mellett fontos elem a szociális kompetenciák fejlesztése is. Az együttműködési képesség, a csapatszellem, a munkahelyi lojalitás, a megbízhatóság, a felelősség, a pontosság olyan alapvető munkahelyi kompetenciák, melyek nélkül elképzelhetetlen a hosszú távú stabil munkaviszony létesítése.

A TÁMOP-5.1.1.- 09/7- 2009 jelű projekt céljaihoz igazodó *szigetvári termelőiskola* az Európai Unió Szociális Alapjának támogatásával valósulhat meg (2010-2012 között). A képzések várhatóan 2011 augusztusában indulhatnak el, miután megtörtént a jelentkezők kiválasztása és kompetencia felmérése. A célcsoport kulcsképeségeinek fejlesztése érdekében elengedhetetlen: kommunikációjuk, érdekérvényesítő képességük, együttműködő készségük, indulatkezelésük fejlesztése. Közösséget lehet építeni, amelynek megtartó és motiváló ereje jelentősen nő az átélt közös élmények hatására, valamint mélyül a bevontak önismerete, erősödik önbizalmuk.

45 Bővebb információ érhető el: <http://www.megvaltozott.hu/sajtoszoba.html>

5.4.3. A Tranzit-foglalkoztatási program

A Tranzit-foglalkoztatási program az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány kezdeményezésére – és szakmai, pénzügyi támogatásával – indult el 1996-ban.⁴⁶

A támogatási program keretében elsősorban a halmozottan hátrányos helyzetű – elsősorban fiatal – munkanélküliek komplex, teljes értékű szakképzettséget is biztosító, munkaerőpiaci (re)integrációjukat elősegítő szakmai tevékenység végzésére volt lehetőség. Az első munkaerőpiacon közvetítéssel és a „hagyományos” aktív eszközökkel nem elhelyezhető álláskereső számára átfogó integrációs – reintegrációs programot biztosítanak, azaz alkalmassá teszik őket arra, hogy a projekt időtartama alatt, vagy annak befejeztével tartósan álláshoz jussanak.

A nonprofit szervezetek által megvalósított projektek a „tranzit foglalkoztatási projekt” elnevezést kapták.

1999-től a PHARE támogatásával is működtek már tranzitfoglalkoztatási projektek Magyarországon. A programok eredményeként több száz munkanélküli tudott tartósan visszakérülni a munkaerőpiacra, akiknek a hagyományos munkaerőpiaci eszközökkel minimális esélyük lett volna a társadalmi (re)integrációra.

A tranzitfoglalkoztatási projekteket megvalósító szervezetek 1999-ben megalakították az Országos Tranzitfoglalkoztatási Egyesületet.⁴⁷ Tagjai olyan komplex projekteket fejlesztenek és valósítanak meg, amelyek képzési- pszicho-szociális és foglalkoztatási elemeket foglalnak magukba, a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű célcsoportok segítése érdekében.

A TÁMOP-5.1.1-09/... számú uniós program keretében a Nemzeti Fejlesztési Ügynökség az LHH kistérségek projektjei címmel több olyan támogatási konstrukciót indított, amelyben jelenleg is van mód tartós munkanélküliek Tranzit-Foglalkoztatási Programjaira pályázni. Pl. Bácsalmás kistérségében bevonásra kerül 65 munkanélküli, egy 6 hónapos elméleti-gyakorlati képzésből és 12 hónapos foglalkoztatásból álló projektbe (építőipari betanított munkás, betanított intézményi karbantartó, park-és kertépítő, növénytermesztő). A leendő munkavállalók 2011. április 1-től képzési szerződéssel léptek a programba.

46 Országos Foglalkoztatási Közalapítvány
http://www.ofa.hu/index.php?WG_NODE=WebPalyazatok&WG_OID=PALf16baafe0a91246e1

47 <http://www.orszagotranzit.hu/>

5.5. Konkrét feladatok tervezése az önkormányzati és munkaügyi szervezetek együttműködésének erősítésére

5.5.1. Kaposvári példa - Integrációs Bizottság működtetése

Az aktív korú nem foglalkoztatottak együttműködésére egy jó modellt dolgozott ki Kaposvár Megyei Jogú Városa, amelynek keretében külön szervezet, az Integrációs Bizottság segíti a szervezetek együttműködését.⁴⁸

Az *Integrációs Bizottság (IB)* egy szakértői munkacsoport, mely az aktív korú nem foglalkoztatottak számára nyújtott ellátások biztosításában érintett szervezetek együttműködését segíti és koordinálja, működtetése az önkormányzat helyi rendeletében szabályozott módon történik.

Az IB tagjai az együttműködésre kijelölt szerv (családsegítő szolgálat), az önkormányzat szociális és foglalkoztatási ügyekért felelős vezetője, a munkaügyi kirendeltség vezetője, non-profit szervezetek, akik érintettek a foglalkoztatáspolitikában, szociális szolgáltatások biztosításában, közhasznú foglalkoztatók.

Az IB célja:

- együttműködés kialakítása az önkormányzat, a foglalkoztatás és a szociális szektor között,
- információcsere biztosítása a szakembereknek a jogszabályban előírt feladatok és a kötelező együttműködés programjainak hatékonyabb megvalósulása érdekében,
- a felmerülő szükségletekhez illeszkedő programok szervezése, beindítása, szolgáltatások nyújtása,
- az együttműködések során jelentkező problémák megbeszélése, illetve adekvát megoldásmódok keresése,
- a szakértői csoport tagjai közötti folyamatos párbeszéd, az intézmények és ágazatok közötti partnerség, amely az ügyfélbarát közigazgatást szolgálja,
- hogy a résztvevő szervezetek együttesen hatékonyabb munkát végezzenek, mint az egyes szereplők külön-külön, ezáltal a szolgáltatást igénybevevők részére komplexebb ellátást tudjanak biztosítani,
- az ügyfél szolgáltatási igényének és a szolgáltatások lehetőségeinek megbeszélése.

Az Integrációs Bizottság személyre szabott segítségnyújtással járul hozzá a munkaerőpiacról tartósan kiszorult személyek élethelyzetének, életminőségének javításához.

⁴⁸ Erdős Zsuzsa: Jó gyakorlat bemutatása az aktív korú nem foglalkoztatottakkal való együttműködésben Kaposvár példáján keresztül (Kézikönyv) http://www.munka.hu/engine.aspx?page=full_utamunkahoz

Ismerjük meg az integrált helyi rendszerek kísérleti modelljét, az „alulról építkező” kaposvári modellt !

Kaposváron a munkanélküliek beilleszkedését segítő Integrációs Bizottság 1997 óta működik. 2009-ig a Családsegítő Szolgálat, 2009-től az Önkormányzat működteti. Az IB olyan rendszeresen ülésező szakértői testület, mely az aktív korúak ellátására jogosult személyek élethelyzetének javítására tesz kísérletet. A testület tagjai a közös ügyfélkör tagjaira vonatkozóan megoldási javaslatokat készítenek, melyet az IB tagok egyeztetnek.

Az IB állandó tagjai a munkaügyi szervezet munkatársa, a családsegítő kijelölt munkatársa és az önkormányzat foglalkoztatási csoportjának munkatársa. Egyéb tagok lehetnek a civil szervezetek képviselői, vagy az egészségügyi intézmény- és szolgáltatási rendszer képviselői.

Az IB mint munkaszervezet összefogja és biztosítja a folyamatos kapcsolattartást azon személyek és szervezetek között, akik a munka nélkül lévők munkaerőpiaci és társadalmi integrációjának sikeréhez hozzá kívánnak járulni.

Az IB közvetlen információáramlást biztosít a résztvevők által aktuálisan szervezett programokról, szolgáltatásokról (pl. képzés, munkalehetőség, csoportfoglalkozás) és az azokon való részvétel módjáról és feltételeiről. Az együttműködés hatékonyságának növelése érdekében gyűjti az együttműködő felek által megfogalmazott igényeket (pl. képzési igény), azokra reagál és megteremti a visszacsatolás lehetőségét.

Egyéni szinten biztosítja az egyén és az adott szervezet együttműködésének – céljának, tartalmának, időtartamának kereteit. Hozzájárul a helyes diagnózis felállításához szükséges szolgáltatások körének meghatározásához, az igénybevétel időkeretének a megjelöléséhez, az ügyfelek állapotának felméréséhez, a fejlődéshez szükséges szolgáltatások meghatározásához és fejlesztéséhez.

Az integrált rendszer biztosítja az egyénre szabott tájékoztatási kötelezettség teljesítését, a közvetlen visszacsatolás lehetőségét, a fejlesztő tevékenységekben az egyéni eredmények közvetlen kommunikálását, mely erősítheti az együttműködő partnerek közötti további munkakapcsolatot. Az együttműködés ebben a formában hozzájárul a különböző szervezetek által nyújtott szolgáltatások egymásra építéséhez, egymást kiegészítő jelleggel való működtetéséhez, a határidők pontosabb betartásához, átláthatóvá, nyomon követhetővé, személyre szólóvá teszi a segítség folyamatát.

FELADATOK:

- 1) Milyen tanulságokkal szolgál az eset?
- 2) Miben más ez a modell, mint a segítség más formái?
- 3) Megítélése szerint egy ilyen modell kialakítása és működtetése milyen akadályokba ütköznék az Ön településén?
- 4) Mi a véleménye a modell más településen történő adaptálhatóságáról?

5.5.2. Közfoglalkoztatás tervezése

Az „Út a munkához” program megvalósításának kulcseleme a közfoglalkoztatás megszervezése, amely a települési önkormányzatok kötelező feladata volt 2009. és 2010. években. A közfoglalkoztatás megszervezése érdekében a *települési önkormányzatnak, vagy társulásnak* – ha a társulás vállalja magára a feladat ellátását, annak szervezését és lebonyolítását –, *egy éves időtartamra közfoglalkoztatási tervet kellett készíteni.*

Bár 2011. január 1-től nincs előírás (korábban a szociális törvény tartalmazta) a közfoglalkoztatási terv készítésére, mégis több önkormányzat jó alapnak tartja a tervezéshez, és fontosnak a munkaügyi kirendeltséggel való kapcsolatot illetően.

A közfoglalkoztatási terv olyan egyéves időtartamra szóló terv, amelyben az önkormányzat/társulás meghatározza azokat a munkafeladatokat, munkaköröket, amelyeket részben vagy egészben közfoglalkoztatás keretében kívánnak ellátni, az egyes feladatok ellátásához szükséges létszámot, a RÁT-ra, vagy 2011-től bérpótlós juttatásra jogosult személyek képzettség szerinti várható összetételét és a megvalósításhoz szükséges költségeket.

A közfoglalkoztatási terv elkészítéséhez a *munkaügyi kirendeltség összefoglaló adatokat, információkat szolgáltatott*, előrejelzéseket készített a kistérség munkaerőpiaci folyamatairól, az álláskeresői ellátást kimerítő, vagy a már tartósan álláskereső, vagy aktív korúak ellátására jogosultak létszáma és iskolai végzettség, szakképzettség szerinti összetételéről. Az aktív korúak ellátására jogosult személyek munkaerőpiaci helyzetének javításával összefüggő feladatok eredményes ellátásához mindenképpen szükséges a munkaügyi kirendeltségek és a települési önkormányzatok közötti fokozott együttműködés.

A közfoglalkoztatási terv tervezetét a polgármester, illetve társulás esetén a társulási megállapodásban kijelölt személy előzetes véleményezésre megküldte a munkaügyi kirendeltségnek és 2000 fő feletti települések esetében a helyi szociálpolitikai kerekasztalnak.

A munkaszervezés alapja a munkaügyi kirendeltségekkel egyeztetett és véleményezett, valamint a települési önkormányzat képviselő-testülete, illetve a társulás döntéshozó szerve által elfogadott közfoglalkoztatási terv volt.

A közfoglalkoztatási terv elkészítéséhez a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal kifejlesztett egy informatikai programot is.⁴⁹

49 Elérhető információk: http://www.munka.hu/engine.aspx?page=full_utamunkahoz&switch-content=afsz_utamunkahoz_aktualis_tajek&switch-zone=Zone1&switch-render-mode=full

A Közfoglalkoztatási terv – elektronikus elkészítése – az alábbi címen érhető el:
<https://kozterv.afsz.hu>

További jó gyakorlatok letölthetők az alábbi linkekről:

1. Országos Foglalkoztatási Közalapítvány: www.ofa.hu
Alternatív munkaerőpiaci projektek módszertani kiadványa
http://www.ofa-pertu.hu/index.dw?mit=70&kiadvany_id=151
2. Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány: www.fszk.hu
Lejárt pályázatok ismertetése, kiadványok
http://www.fszk.hu/index.php?option=com_content&view=category&id=98:lejart-palyazatok&Itemid=131&layout=default
3. RÉV Alapítvány módszertani honlapja
Projekttervezési Kézikönyv, Módszertani Füzetek
<http://eselyhalo.eu/tapasztalat/?cat=15>
4. Debreceni Egyetem Szociológiai és Szociálpolitikai Tanszéke:
Munka-kör Csoportos módszerek, közösségi innovációk a támogatott álláskeresőben
http://szocetanszek.unideb.hu/tart/downloads/konyv/Munka_kor.pdf
5. Alternatív munkaerőpiaci programok: <http://pertuprojekt.blogspot.com/>
6. Kézenfogva Alapítvány: <http://kezenfogva.hu/>
Kiadványok: Dolgozó-ok az Aktív Műhelyben,
http://kezenfogva.hu/kiadvanyok_szakembereknek
7. Foglalkoztatási Hivatal: www.munka.hu
Munkaügyi Kutatások- Szociális Szövetkezet működési modellje
http://mukutir.telco-system.hu/kutatas.plt?ks_no=514
8. Foglalkoztatási Hivatal: www.munka.hu
Archívum: Munkaügyi kutatások Portál: A rendszeres szociális segélyben részesülők beilleszkedési programjának szervezéséhez módszertani segédanyag 2008. év
<http://www.employmentpolicy.hu/engine.aspx?page=kutatasi-anyagok>
9. Baranya Paktum:
Megváltozott munkaképességű, fogyatékossgal élő emberek munkaerőpiacra jutásának elősegítése
<http://www.baranyapaktum.hu/dokumentum/20100525/tanulmanyszocialis.pdf>

Felhasznált irodalom

- Agenda 2000:** *For Stronger and Wider Europe* European Commission; Brussels, 1997.
- Albert L. – Gyulavári T.** (szerk.): *Az Európai Szociális Alap; Szociális és Családügyi Minisztérium, Budapest, 1999.*
- Albert M.:** *Capitalism against Capitalism* Whurr Publishers; London, 1993.
- Beck U.:** *Kapitalismus ohne Arbeit* Der Spiegel; 1996/20. 140–146. old.
- Bódis L. – Nagy, Gy.:** *Empirikus vizsgálatok a munkanélküli ellátások magatartási előírásainak ellenőrzéséről. Kormányzás, Közpénzügyek, Szabályozás; 3. évf., 2008/1. 39–47. old.*
- Borbély T. B.:** *Hasznosítható gyakorlatok az OECD államokban a rendszeres szociális segélyben részesülők együttműködési kötelezettségének effektív teljesítésére a szociális és munkaügyi állami (önkormányzati) és magán szférával; In.: Családsegítők, szociális szakemberek részére a rendszeres szociális segélyben részesülők beilleszkedési programjának szervezéséhez; Szakirodalmi válogatás (szerk.): Ráczné Lehoczky Zsuzsanna, Állami Foglalkoztatási Szolgálat, Budapest, 2008. 99–120. old.*
- Borbély Tibor Bors:** *A kompetencia fogalma a szakképzésben és a foglalkoztatáspolitikában – Helyzetértékelés – résztanulmány;*
- Csoba J.** (szerk.): *„Az aktív korú munkanélküliek rendszeres szociális segélyében részesülők érdekében a családsegítő szolgálatoknál tevékenykedő szakemberek helyzete, tevékenységi formái, fejlesztésük lehetséges irányai” című kutatás zárótanulmánya; Kézirat, Debrecen, 2007.*
- Csoba J.:** *Az önkormányzatok feladatvállalása a helyi munkaerőpiaci programok szervezésében; In.: Szociális-jog-biztonság; Landau E. – Ulicska L. (szerk.), SZOFA Alapítvány, Debrecen, 2002. 167–177. old.*
- Csoba J.** (szerk.): *„A társadalmi beilleszkedés elősegítése a szociális területen dolgozó szakemberek képzésével, valamint a szociális és munkaügyi szolgáltatások együttműködési modelljének kidolgozásával” című HEFOP-2.2.2.-05/1-2006-02-0001/4.0 program B komponensének külső értékelése; Kézirat, Debrecen, 2008.*
- Enjolras B. – Laville, J. L – Fraisse, L. – Trickey, H.:** *Between subsidarity and social assistance – the French republican route to activation; In.: 'An offer you can't refuse' Workfare in international perspective; Lodemel I. – Trickey H., The Policy Press, Bristol, 2000. 41–70. old.*
- Frey M.:** *Az aktív munkaerőpiaci eszközök működésének értékelése 2001–2006 között és változásai 2007-ben; In.: Munkaerőpiaci tükrök; Fazekas Károly – Cseres – Gergely Zsombor – Scharle Ágota, MTA Közgazdaságtudományi Intézet – Országos foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 2007. 136–171. old.*
- Happensack H. G. – Wenzel, G.:** *Hilfe zur Arbeit und Arbeitszwang, Selbsthilfe und Administrative „Normatisierung” von Lohnarbeit; In.: Politik der Armut und die Spaltung der Sozialstaats; Liebfried, S. – Tennstedt F. (szerk.), Suhrkamp, Frankfurt am Main, 1985. 249–267. old.*

- Kézikönyv az „Út a munkához” program feladatairól, kiemelten a közcélú foglalkoztatás jó gyakorlatairól; Foglalkoztatási és Szociális Hivatal, 2009.
- Koning J. – Mosley H.** (szerk.): *Labour Market Policy and Unemployment Impact and Processevaluation in Selected European Countries*; Edwart Elgar Publishing Limited, Northampton, 2001.
- Liebfried S. – Tennstedt F.** (szerk.): *Politik der Armut und die Spaltung der Sozialstaats*; Suhrkamp, Frankfurt am Main, 1985.
- Martin J.:** *What Works among Active Labour Market Policies, Evidence from OECD countries`experiences*; OECD Economic Studies No. 30 2000/1. 79–114. old.
- Ráczné dr. Lehóczky Zs. – Kovács I.** (szerk.): *A rendszeres szociális segélyben részesülők együttműködési kötelezettségének teljesülése; Feltáró alapvizsgálat összefoglaló eredményei Zárótanulmány Foglalkoztatási és Szociális Hivatal, Budapest, 2007.*
- Ráczné dr. Lehóczky Zs. – Kovács I.** (szerk.): *„Segély helyett munkát?!” A rendszeres szociális segélyben részesülők együttműködési kötelezettségének teljesüléséről szóló célvizsgálat eredményei, tapasztalatai; 2007*
- Scharle Á.:** *Foglalkoztatás, intézményrendszer és foglalkoztatáspolitikai*; In.: Társadalmin Riport 2008. (Szerk.) Kolosi T – Tóth István Gy. Táarki, Budapest, 2008. 257–290. old.
- Schmidt G.:** *Flexibile Koordination: Instrumentarium erfolgreicher Baschäftigungspolitik, aus internationaler Perspektive*; In.: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung*; 1992/25. 232–252. old.
- Schmidt G.:** *Wege in eine neue Vollbeschäftigung übergangsmärkte und aktivierende; Arbeitsmarktpolitik Campus Verlag Frankfurt, New York, 2002.*
- Schmidt V. A.:** *The Futures of European Capitalism*; Oxford University Press, New York, 2002.
- Szociális regiszter elérhetőségén belül (www.afsz.hu szociális regiszter): *Felhasználói Kézikönyv fenntartók részére*; 2009.
- Tamási Ildikó:** *Ügyfél-kategorizálási rendszer (profiling) az Állami Foglalkoztatási Szolgálat kirendeltségein*;
- Ughetto P.:** *Creating Service Jobs: Lesson from Extra-European Eperiences*; In.: *Labour Market and Social Protection Reforms in International Perspective*; Sarfati, H.- Bonoli, G. (szerk.), Asghate, Hamphsire, 2002. 167–173. old.
- Útmutató az „Út a munkához” program feladatainak ellátásához (Informatikai-Szakmai felhasználói Kézikönyv a Foglalkoztatási és Szociális Adatbázis alkalmazásához)*; 2009.
- Vincze Imre:** *Foglalkoztatás, a vonzások és taszítások világa*; Kézirat, 2011.
- Weir M.:** *Politics and jobs: the boundaries of employment policy int he United States*; Princenton University Press, Princenton, 1992.

A képzéshez használandó jogszabályok:

1991. évi IV. törvény	A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról
1993. évi III. törvény	A szociális igazgatásról és szociális ellátásokról
2004. évi CXXIII. törvény	A pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról
1990. évi LXV. törvény	A helyi önkormányzatokról
2003. évi CXXV. törvény	Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
2004. évi CXXII. törvény	A prémiumévek programról és a különleges foglalkoztatási állományról
2009. évi CLII. törvény	Az egyszerűsített foglalkoztatásról
315/2010. (XII. 27.) Korm. rendelet	A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálatról
49/1999. (III. 26.) Korm. rendelet	A közmunkaprogramok támogatási rendjéről
18/2005. (X. 18.) FMM rendelet	Az álláskeresők nyilvántartásba vételéről, a nyilvántartásból való törlésről, valamint az álláskeresési megállapodásról
16/2011. (IV. 16.) NGM rendelt	A megyei munkaügyi központok illetékességéről...
30/2000. (IX. 15.) GM rendelet	A munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról

2003. évi LXXXVI. törvény	A szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról
2001. évi CI. törvény	A felnőttképzésről
1993. évi LXXVI. törvény	A szakképzésről
292/2006. (XII. 23.) Korm. rendelet	A Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézetéről
311/2007 (XI. 7) Korm. rendelet	A kedvezményezett térségek besorolásáról
226/2006 (XI.20.) Korm. rendelet	A szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltatók, intézmények ágazati azonosítójáról és országos nyilvántartásáról

Mellékletek

1. sz. Melléklet

A tartósan munka nélkül lévők társadalmi és munkaerőpiaci integrációját elősegítő intézmények és szolgáltatások a szociális ellátórendszerben

1. CSALÁDSEGÍTÉS

A családsegítés a szociális vagy mentálhigiénés problémák, illetve egyéb krízishelyzet miatt segítségre szoruló személyek, családok számára az ilyen helyzethez vezető okok megelőzése, a krízishelyzet megszüntetése, valamint az életvezetési képesség megőrzése céljából nyújtott szolgáltatás. A családok segítése érdekében veszélyeztetettséget és krízishelyzetet észlelő jelzőrendszer működik. A jegyző, továbbá a szociális, egészségügyi szolgáltató, intézmény, valamint a gyermekjóléti szolgálat, a pártfogói felügyelői és a jogi segítségnyújtói szolgálat jelzi, a társadalmi szervezetek, egyházak és magán-személyek jelezhetik a családsegítést nyújtó szolgáltatóknak, intézményeknek, ha segítségre szoruló családról, személyről szereznek tudomást.

A családsegítés keretében biztosítani kell:

- a szociális, életvezetési és mentálhigiénés tanácsadást,
- az anyagi nehézségekkel küzdők számára a pénzbeli, természetbeni ellátásokhoz, továbbá a szociális szolgáltatásokhoz való hozzájutás megszervezését,
- a családgondozást, így a családban jelentkező működési zavarok, illetve konfliktusok megoldásának elősegítését,
- közösségfejlesztő, valamint egyéni és csoportos terápiás programok szervezését,
- a tartós munkanélküliek, a fiatal munkanélküliek, az adósságterhekkel és lakhatási problémákkal küzdők, a fogyatékossgal élők, a krónikus betegek, a szenvedélybetegek, a pszichiátriai betegek, a kábítószer-problémával küzdők, illetve egyéb szociálisan rászorult személyek és családtagjaik részére tanácsadás nyújtását,
- a családokon belüli kapcsolaterősítést szolgáló közösségépítő, családterápiás, konfliktuskezelő mediáció programokat és szolgáltatásokat, valamint a nehéz élethelyzetben élő családokat segítő szolgáltatásokat. A családsegítés keretében végzett tevékenységnek – a szolgáltatást igénybevevő érdekében, mások személyiségi jogainak sérelme nélkül – a szükséges mértékig ki kell terjednie az igénybevevő környezetére, különösen családjának tagjaira. Kiskorú személyre a családsegítés akkor terjedhet ki, ha
- a kiskorú családtagjának ellátása a családsegítés keretében indult, és
- a kiskorú érdekei – a gyermekjóléti szolgáltatás igénybevétele nélkül – e szolgáltatás keretében is megfelelően biztosíthatók.

Külön részletezést érdemel a családsegítő szolgálatok és a tartós munkanélküliek közötti kapcsolatrendszer. Az Szt. 2005. évi módosítása után az aktív korúak **rendszeres szociális segélyére** jogosult tartós munkanélkülieknek kötelező volt az együttműködés a kijelölt szociális intézménnyel, az önkormányzat helyi rendelete szerint, amelynek része a beilleszkedési program elkészítése.

Az együttműködés továbbra is három irányú volt a munkanélküli részéről, nevezetesen az önkormányzattal, a munkaügyi kirendeltséggel, és a családsegítő szolgálattal.

2009. január 1-től megváltozott a rendszer, és valamennyi rendszeres szociális segélyben részesülő jogosultságát felül kellett vizsgálni és a törvényi szabályok szerint lettek olyanok, akik a továbbiakban rendelkezésre állási támogatásban, és akik továbbra is rendszeres szociális segélyben részesülnek.

2011. január 1-től az aktív korúak ellátása a bérpótló juttatásra és a rendszeres szociális segélyre jogosultakat jelöli összefoglalóan.

A rendszeres szociális segélyben munkanélküliségük okán részesülők együttműködési kötelezettsége továbbra is fennáll a családsegítő szolgálattal az alábbi szabályok alapján.

A határozat átvételét követően az együttműködésre kijelölt szervnél, a családsegítő szolgálatnál kell jelentkezniük a rendszeres szociális ellátásban részesülő személyeknek. Erre a kötelezettségre a határozatban foglaltakon kívül általában személyesen is felhívják a figyelmet a polgármesteri hivatalokban. Az együttműködés keretében a jogosult köteles:

- a határozat jogerőre emelkedésétől számított 15 napon belül a családsegítőnél nyilvántartásba vetetni magát,
- a nyilvántartásba vételtől számított 60 napon belül az egyéni élethelyzethez igazodó beilleszkedést segítő program kidolgozásában közreműködni, és az ezen alapuló együttműködési megállapodást megkötöni,
- az együttműködési megállapodásban foglaltakat betartani,
- folyamatosan kapcsolatot tartani a családsegítővel, és legalább havonta eleget tenni a családsegítő által megjelölt időpontban a megjelenési kötelezettségének.

Az együttműködés keretében a családsegítő:

- figyelemmel kíséri a rendszeres szociális segélyt megállapító határozatban megjelölt határidő betartását, annak megszegése esetén megvizsgálja a mulasztás okát,
- a rendszeres szociális segélyre jogosult személyt a megjelenés időpontjában nyilvántartásba veszi,
- a jogosult személyt tájékoztatja a beilleszkedést segítő program elkészítésének menetéről, a programok típusairól, az együttműködés eljárási szabályairól,
- a nyilvántartásba vételtől számított 60 napon belül az együttműködésre kötelezett bevonásával kidolgozza az egyéni élethelyzethez igazodó, beilleszkedést segítő programot és arról a segélyben részesülő személlyel írásban megállapodást köt.

A családsegítő a jogosult részére szociális helyzetéhez és mentális állapotához igazodva az alább felsorolt **beilleszkedést segítő programokat** szervezi: egyéni képességeket fejlesztő; életmódot formáló; egyéni életvezetési; mentálhigiénés; rehabilitációs; re-integrációs; álláskeresésre irányuló; személyiségfejlesztő és önismereti csoportfoglalkozások szervezése és lebonyolítása; együttműködés a családgondozóval a 14 év alatti gyermek napközbeni ellátásának megszervezésére.

Része lehet a beilleszkedési programnak az is, ha munkavégzésre történő felkészülést segítő programban való részvételt írnak elő. Kiterjedhet a beilleszkedési program továbbá a felajánlott és az iskolai végzettségének megfelelő oktatásban, képzésben történő részvételre, különösen az általános iskolai végzettség és az első szakképesítés megszerzésére.

Az együttműködési kötelezettség felróható megszegésének minősül, ha a jogosult:

- a családsegítőnél nem jelenik meg határidőben, és nem veteti magát nyilvántartásba, vagy
- nem működik közre a beilleszkedést segítő program kidolgozásában, és az abban foglaltakat nem hajtja végre, vagy
- nem köti meg az együttműködési megállapodást a családsegítővel, vagy
- megszegi az együttműködési megállapodásban foglaltakat, különösen, ha nem tesz eleget együttműködési, vagy megjelenési kötelezettségének.

Nem minősül felróhatónak az együttműködési kötelezettség megszegése, ha azt a jogosult a családsegítőhöz benyújtott okiratokkal – különösen orvosi igazolás, zárójelentés, hatósági bizonyítvány – kimentí.

Az együttműködési kötelezettség megszegése esetén a családsegítő írásban tájékoztatja a jegyzőt, hogy az együttműködési kötelezettségét a jogosult megszegte, a jogszabály alapján az aktív korú ellátásra való jogosultsága megszüntetésre kerül.

A családsegítő köteles legalább évente értékelni a beilleszkedési program végrehajtását, és arról a jegyzőt írásban tájékoztatja.

A bérpótló juttatásban részesülők legfőbb együttműködési formája a közfoglalkoztatásban való részvétel. Azonban vannak olyan bérpótló juttatásban részesülők, akik valamilyen okból nem dolgoznak, és a munkaügyi szervezet a települési önkormányzattal kijelölt szervezettel írja elő az együttműködést. Ilyen esetben a családsegítő szolgáltatnak a rendszeres szociális segélyben részesülőkhez hasonlóan beilleszkedési tervet kell készíteni: egyéni foglalkozás, egyéni jelentkeztetés, segítő beszélgetés, álláslista, képzési lista, információnyújtás, ügyintézés segítése, tanácsadások, családgondozás, csoportos tájékoztatók, csoportos foglalkozások, klubok.

Lehetnek olyan munkanélküliek is, akik *önkéntes együttműködők*: egyéni foglalkozás, álláslista, képzési lista, információnyújtás, ügyintézés segítése, tanácsadások, családgondozás, csoportos foglalkozások, klubok.

Az önkéntes együttműködők megtartása és további segítése a kiemelt szakmai feladat, és a munkára való készségük emelése. Gyakran azért nem tudnak dolgozni, mert be-

tegségük, esetleges szenvedélybetegségük miatt munkavégzésre alkalmatlanok. Az ő esetükben lenne a legfontosabb a folyamatos kapcsolat fenntartása, szükség esetén speciális szolgáltatást nyújtó szolgáltatóval való együttműködés keretében is.

Nem általános gyakorlat még jelenleg, hogy a bérpótló juttatásra jogosultak közül azokat, akiknek az elhelyezése nehézségekbe ütközik, elsősorban az előbb említett okok miatt, a Munkaügyi Központ az álláskeresői megállapodás megkötésekor a családsegítővel való együttműködést írta elő, bár erre megvan a jogszabályi lehetőség.

Míg az önkormányzat és a munkaügyi szervezet 2010. áprilisától elektronikus felületen cseréli az ügyfelekre vonatkozó legfontosabb adatokat, addig *a családsegítő szolgálatok nincsenek a rendszerbe bekapcsolva, és ennek jelenleg a jogszabályi háttere is hiányzik.* Az egységes informatikai rendszeren keresztüli kapcsolat hiányában az információk cseréje hagyományosan papír alapon történik.

Fontos lenne, hogy a Munkaügyi Központ és a családsegítő szolgálat az együttműködésről megállapodna, sőt a családsegítő olyan szolgáltatásokat is nyújthat, amelyek a munkaügyi szervezet számára is fontosak lehetnek, az álláskeresői segítségében is.

2. KÖZÖSSÉGI ELLÁTÁSOK

Közösségi ellátások a pszichiátriai, illetve a szenvedélybetegek részére nyújtott közösségi alapellátás, valamint a szenvedélybetegek részére nyújtott alacsonyküszöbű ellátás. A közösségi pszichiátriai ellátás keretében a pszichiátriai beteg részére lakókörnyezetében komplex segítséget nyújtanak mindennapi életvitelében, továbbá lehetőség szerint biztosítják a meglévő képességeinek megtartását, illetve fejlesztését. A pszichiátriai beteg számára segítséget nyújtanak:

- egészségi és pszichés állapota javításához,
- a mindennapi életében adódó konfliktusok feloldásában és problémái megoldásához,
- a szociális és mentális gondozáshoz.

A pszichiátriai, illetve a szenvedélybetegek részére a közösségi alapellátás keretében biztosítják:

- a lakókörnyezetben történő segítségnyújtást az önálló életvitel fenntartásában,
- a meglévő képességek megtartását, illetve fejlesztését,
- a háziorvossal és a kezelőorvossal való kapcsolattartás révén a szolgáltatást igénybevevő állapotának folyamatos figyelemmel kísérését,
- a pszicho-szociális rehabilitációt, a szociális és mentális gondozást,
- az orvosi vagy egyéb terápiás kezelésen, szolgáltatásban, szűrővizsgálaton való részvétel ösztönzését és figyelemmel kísérését,
- megkereső programok szervezését az ellátásra szoruló személyek elérése érdekében.

A szenvedélybetegek részére nyújtott alacsonyküszöbű ellátás keretében még biztosítják:

- a szenvedélybetegség okozta egészségügyi és szociális károk mérsékléséhez szükséges egyes ártalomcsökkentő szolgáltatásokat,
- a kríziskezelést az életet veszélyeztető, a testi, szociális, kapcsolati és életvezetési rendszerben kialakult kezelhetetlen helyzetek esetére.

A 2009. január 1-től állami támogatás mellett ilyen szolgáltatást nyújtó szervezetek elérhetőségei és címlistája megtalálható a www.nrszh.hu honlapon. Lehetnek más szervezetek is, akik ellátást biztosítanak működési engedély birtokában, csak a szolgáltatást saját forrásból finanszírozzák.

3. HAJLÉKTALANOK ELLÁTÁSA

A hajléktalan ellátás különböző szintű szolgáltatásai, és azok egymásra épültsége általánosan ismert az ágazatban. A tartós munkanélküliekkel való foglalkozás során azonban nem egy kliens hajléktalan, és ezen ténnyel még nagyobb hátránnyal indul a munka világában. A speciális szociális feladatok ellátását az alábbiakban röviden ismertetett intézményrendszer is segíti.

Utcai szociális munka

Az utcai szociális munka keretében biztosítják az utcán tartózkodó hajléktalan személy helyzetének, életkörülményeinek figyelemmel kísérését, szükség esetén ellátásának kezdeményezését, illetve az ellátás biztosításához kapcsolódó intézkedés megtételét.

Nappali ellátás

A nappali ellátás hajléktalan személyek és elsősorban a saját otthonukban élő,

- tizennyolcadik életévüket betöltött, egészségi állapotuk vagy idős koruk miatt szociális és mentális támogatásra szoruló, önmaguk ellátására részben képes személyek,
- tizennyolcadik életévüket betöltött, fekvőbeteg-gyógyintézeti kezelést nem igénylő pszichiátriai betegek, illetve szenvedélybetegek,
- harmadik életévüket betöltött, önkiszolgálásra részben képes vagy önellátásra nem képes, de felügyeletre szoruló fogyatékos, illetve autista személyek részére biztosít lehetőséget a napközbeni tartózkodásra, társas kapcsolatokra, valamint az alapvető higiéniai szükségleteik kielégítésére, továbbá igény szerint megszervezi az ellátottak napközbeni étkeztetését.

Rendkívül indokolt esetben nappali ellátás olyan fogyatékos személyek részére is biztosítható, akire nézve szülője vagy más hozzátartozója gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban vagy ápolási díjban részesül.

Kisebbségi településeken, ahol nincs önálló nappali melegedő, mint a hajléktalan ellátás sajátos nappali intézményi formája, a nappali intézmény „gyűjtő” jellegű, ahol az idősek mellett megtalálhatóak a pszichiátriai betegek, szenvedélybetegek és a fedél nélküliek.

A nappali melegedőre vonatkozó sajátos szabályok között ki kell emelni a napközbeni tartózkodás mellett a tisztálkodásra, csomagmegőrzésre, postacím biztosítása vonatkozó szabályokat.

4. A REHABILITÁCIÓS JÁRADÉK

Sajátos terület, bár nem az önkormányzati szociális rendszer feladata az egészségkárosodáshoz kapcsolódó eljárások intézése, de a megváltozott munkaképesség csökkenés, illetve az *egészségkárosodás és a foglalkoztatás közötti új kapcsolatrendszer* szabályai a hétköznapiakban még eléggé ismertek, így erre röviden kitérünk.

2008. január 1-jétől új tb-ellátás kerül bevezetésre, amelynek fő célja az érintett személy munkavégző képességének helyreállítása, foglalkoztatásának elősegítése komplex rehabilitációs eljárás keretében.

A rehabilitációs járadékról bár külön törvény rendelkezik, saját jogú nyugellátásnak minősül, amelyet két új jogszabály-hely is rögzít (Tbj. 14.§ (3) c) pontja és a Tny. 6.§ (1) d) pontja). A rehabilitációs járadékra a társadalombiztosítási nyugdíjrendszer keretében járó nyugellátásokra vonatkozó szabályokat a rehabilitációs járadékról szóló törvényben meghatározottak szerint kell alkalmazni.

Mit jelent a komplex minősítési rendszer?

Az új, komplex minősítési rendszer célja, hogy a betegségek, sérülések, rendellenességek következtében kialakuló egészségkárosodások, fogyatékosságok, megváltozott munkaképesség és egyéb képességek szakértői véleményezése egységes szakmai elvek és módszertan alapján történjen, emellett ne az elveszett, hanem a megmaradt, a fejleszthető képességekre, a szakmai munkaképesség változására, a rehabilitációs esélyekre koncentráljon.

A rehabilitációs járadék iránti igény elbírálásához a rehabilitációs szakértői szerv a nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv megkeresésére, a megkereséstől számított 60 napon belül a külön jogszabályban meghatározottak szerinti komplex minősítést végez, és szakvéleményt ad

- a) az egészségkárosodás mértékéről,
- b) a szakmai munkaképességről,
- c) a rehabilitálhatóságról, a rehabilitáció lehetséges irányáról, valamint a rehabilitációs szükségletekről, továbbá a rehabilitációhoz szükséges időtartamról.

A nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv a szakvélemény megérkezéséig az eljárást felfüggeszti, a komplex minősítés alapján elkészített szakvéleményhez kötve van.

Ki jogosult rehabilitációs járadékra?

Rehabilitációs járadékra az jogosult, aki

- 50-79%-os egészségkárosodást szenvedett és ezzel összefüggésben foglalkoztatásra rehabilitáció nélkül nem alkalmas, és

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

A járadékra jogosult a rehabilitáció sikeres megvalósítása érdekében az illetékes állami foglalkoztatási szervvel folyamatos *együttműködésre köteles*. Ennek keretében írásban kell vállalnia a rehabilitációs megállapodásban foglaltak teljesítését.

A megállapodás elsősorban a munkaképesség helyreállításához szükséges szolgáltatásokra, vállalkozásokra épül, azaz rögzítésre kerül, hogy az ellátásban részesülő személynek mit kell megtennie azért, hogy ismét munkába tudjon állni, illetve, hogy ehhez milyen állami segítséget kap.

Amennyiben a rehabilitációs megállapodás a járadékos személyt érintő, neki felróható ok miatt nem kerül megkötésre, vagy az abban foglaltaknak, illetőleg a bejelentési kötelezettségének a járadékos nem tesz eleget, az állami foglalkoztatási szerv kezdeményezi a nyugdíjbiztosítási igazgatási szerv felé a járadéknak az együttműködési kötelezettség nem teljesítése miatti megszüntetését.

Milyen összegű a rehabilitációs járadék?

A rehabilitációs járadék összege megegyezik az azonos szolgálati idő és átlagkereset alapján kiszámítható III. csoportos rokkantsági nyugdíj összegének a 120%-ával és a legkisebb összege azonos a mindenkori nyugdíjminimum 120%-ával.

A rokkantsági nyugdíjnál magasabb ellátást az indokolja, hogy a rehabilitációs járadék-ból – a szolgálati időbe történő beszámítás érdekében – nyugdíjárulékot kell fizetni, és a rehabilitációs járadékban részesülőt a 13. havi ellátás nem illeti meg.

Kereső tevékenység esetén a kereseti korlát 3 hónap átlagában történő túllépése után a rehabilitációs járadék összege 50%-kal csökkentett mértékben kerül megállapításra.

A rehabilitációs járadék a rehabilitációhoz szükséges időtartamra, de *legfeljebb három évig folyósítható*. A feltételek bekövetkezése esetén a rehabilitáció sikeres megvalósulásának érdekében az ellátás meghosszabbítható, vagy megszüntetése esetén feléled, de időtartama a 3 évet ezekben az esetekben sem haladhatja meg. Ha a rehabilitáció nem volt sikeres, akkor a járadékos egészségi állapotától függően rokkantsági nyugdíjra vagy munkanélküli, szociális ellátásra válhat jogosulttá.

A régi elnevezések és az új fogalmak megfeleltetése egymásnak

A rokkantságot kifejező orvosi és jogi feltételek közé az eddigi 67%-os *munkaképesség-csökkenés* helyére az 50-79%-os *egészségkárosodás* került. A régi és az új értékelési rendszer kölcsönös megfeleltetésének, együttes alkalmazásának alapvető elvei a következők:

- az *össz-szervezeti egészségkárosodás* fogalma lényegében megfelel a régebben használt, *általános munkaképesség-csökkenés* fogalomnak,
- a 80%-ot elérő vagy az azt meghaladó össz-szervezeti egészségkárosodás megfelel a korábbi rendszerbeli 100%-os munkaképesség-csökkenésnek,
- az 50%-os vagy az ennél súlyosabb fokú össz-szervezeti egészségkárosodás a 67%-os vagy ezt meghaladó általános munkaképesség-csökkenésnek felel meg,
- a közepes mértékű (számottevő), 25–49%-os össz-szervezeti egészségkárosodás lényegében megfelel a korábbi 30–50%-os általános munkaképesség-csökkenésnek.

2. sz. Melléklet

A munkaerőpiac intézményrendszere, a szolgáltatások köre

1. INTÉZMÉNYRENDSZER

A foglalkoztatási törvényben meghatározott célok megvalósulását az *állami foglalkoztatási szerv* segíti elő. A Kormány állami foglalkoztatási szervként 2011. évi törvény-módosítás alapján:

- a *Foglalkoztatási Hivatal* (FH), valamint
- a *Munkaügyi Központokat* (MK) jelöli ki.

A foglalkoztatási szerv összefoglaló neve: *Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat* (továbbiakban: NFSZ, honlapja: **www.munka.hu**), melynek szervezeti rendszere:

- a Foglalkoztatási Hivatal, és
- a munkaügyi központokból áll⁵⁰.

Ágazati irányítása 2010. májusától a *Nemzetgazdasági Minisztérium*hoz tartozik.

A *foglalkoztatáspolitikai intézményrendszerének* működtetése láthatóan több szintből áll:

- kormányzati szinten a foglalkoztatáspolitikáért (is) felelős minisztériumból, (a Nemzetgazdasági Minisztérium Foglalkoztatáspolitikáért Felelős Államtitkársága), amely alatt a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat áll,
- a központi hivatalként működő Foglalkoztatási Hivatalból, és
- a megyei kormányhivatalok szakigazgatási szerveiként működő megyei munkaügyi központokból, és azok munkaügyi kirendeltségeiből (174 kirendeltség).

50 315/2010. (XII. 27.) Korm. rendelet a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálatról.

(A 2011-es évben még átmeneti állapotként hét kiemelt hatáskörű, és illetékességű munkaügyi központhoz tartoznak a kirendeltségek).

1.1. A FOGLALKOZTATÁSI HIVATAL

(székhelye: 1089. Budapest Kálvária tér 7.)

Irányítását a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter látja el.

A Hivatal feladatkörében:

- megállapítja a munkaügyi központok szakmai szabályzatainak elveit és tartalmi követelményeit, a szolgáltató tevékenységére vonatkozó szakmai követelményeket,
- koordinálja a munkaügyi központok munkaerőpiaci szolgáltatásvásárlással, illetve az ehhez adható támogatással kapcsolatos feladatait,
- ellátja az álláskereső ellátásával, valamint a foglalkoztatást elősegítő támogatások működtetésével és fejlesztésével kapcsolatos szakmai feladatokat,
- meghatározza és kidolgozza a hatósági és szolgáltató tevékenység ellátásához szükséges informatikai és számítógépes rendszereket, valamint működteti azokat,
- eljárási rendek, módszertani útmutatók, szakmai ajánlások készítésével segíti a hatósági és szolgáltató tevékenységet, fejleszti a munkaerőpiaci szolgáltatásokat,
- adatokat gyűjt és elemez: a munkabérek és keresetek alakulásáról, a magánközvetítők és -kölszönzők éves tevékenységéről,
- vizsgálja a foglalkoztatáspolitikával kapcsolatos jogi szabályozás gyakorlati tapasztalatait, javaslatot tesz a jogszabályok módosítására.

A Hivatal szakmai anyagai elérhetők a www.munka.hu honlapon⁵¹.

1.2. MUNKAÜGYI KÖZPONTOK

A munkaügyi központ

- kizárólag megyei szervezetből, vagy
- megyei (fővárosi) szervezetből és kirendeltségekből áll.

2011. évben – átmenetileg – a kiemelt hatáskörrel és illetékességgel rendelkező munkaügyi központok megyei (fővárosi) szervezettel és kirendeltségekkel rendelkeznek, így irányításuk alá tartozik az illetékességi területükön lévő valamennyi kirendeltség. Ettől eltérően a kizárólag megyei szervezetből álló munkaügyi központok irányítása alá nem tartoznak kirendeltségek.

A *kirendeltség* a munkaügyi központ önálló feladat- és hatáskörrel rendelkező szervezeti egysége, amelynek főbb feladatai:

- munkaerőpiaci szolgáltatásokat szervez és bonyolít,
- munkaközvetítést végez,

⁵¹ 2007. január 1-től 2010. december 31-ig a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal a szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi hatósági feladatköröket, a szociális intézményi ellenőrzést, a szociális igazgatási feladatok segítését végezte, így a szociális információk az Archivum – Szociális információk menüpont alatt elérhetők: http://www.munka.hu/engine.aspx?page=full_szocpol

- illetékességi területén ellátja az álláskeresőök nyilvántartásba vételével kapcsolatos feladatokat, az álláskeresői járadék, álláskeresői segély megszüntetésével és visszakövetelésével, a foglalkoztatást elősegítő támogatásokkal kapcsolatos feladatokat,
- nyilvántartja a csoportos létszámleépítésre vonatkozó bejelentéseket,
- fogadja a munkaerőigényekre vonatkozó bejelentéseket,
- információt nyújt, tanácsadást, ügyfélszolgálati tevékenységet végez,
- munkaerőpiaci programokat kezdeményez, szervezi azok végrehajtását, ellátja a központi programokkal, a pályázatok kezelésével, az azokkal kapcsolatos tájékoztatással, véleményezéssel, döntés-előkészítéssel kapcsolatos feladatokat,
- kapcsolatot tart a munkaadókkal, a helyi önkormányzatokkal, a megyében, a kistérségben működő más szervezetekkel, közreműködik a gazdasági szerkezet átalakítását, a foglalkoztatási helyzet javítását célzó programokban.

A munkaügyi központok, kirendeltségek illetékességi területét miniszteri rendelet szabályozza.⁵² Az állami foglalkoztatási szerv irányításában a munkaadók, a munkavállalók, valamint – a helyi szervek tekintetében – a helyi önkormányzatok is közreműködnek. Minden munkavállalásra jogosultnak és munkaadónak joga van az állami foglalkoztatási szerv *szolgáltatásának ingyenes igénybevételéhez*. A munkaerőpiaci szerv a hozzáforduló munkavállalót, valamint munkaadót jogairól és kötelezettségeiről tájékoztatja, igényének érvényesítéséhez segítséget nyújt.

2. A KÉPZÉSEK SZEREPE, INTÉZMÉNYRENDSZERE

Az „Út a munkához” program céljai között kiemelt szerepet kapott *a 35 év alatti, alapfokú iskolai végzettséggel nem rendelkező, álláskeresőként nyilvántartott személyek képzésbe történő bevonása*.

Az Szt. alapján kötelező volt 2009. és 2010. években képzésbe vonni azt az álláskeresőt, aki 35 év alatti és nem rendelkezik alapfokú iskolai végzettséggel. Olyan képzésben való részvétel volt a cél, amely biztosította az általános iskolai végzettséget, illetve bizonyos szakmák elsajátításához szükséges bemeneti kompetenciák megszerzését.

A fenti célcsoportba tartozók a munkaügyi kirendeltségen kaptak tájékoztatást, és a *regionális képző központok* a 7.-8 osztály elvégzését célzó felzárkóztató képzés mellett a szakképzettség megszerzéséhez szükséges bemeneti kompetenciák elsajátításához kapcsolódó tananyagokat dolgozták ki, és szervezték a képzéseket.

2011. évtől új szabály határozza meg a *regionális képzőközpontok*, állami felnőttképzési intézmények területi felzárkózási központi koordinációs feladatait⁵³.

52 16/2011. (IV. 15.) NGM rendelet a megyei munkaügyi központok illetékességéről, valamint az álláskeresői járadék és álláskeresői segély megállapításához szükséges igazolólapról szóló 34/2009. (XII. 30.) SZMM rendelet módosításáról

53 3/2011. (II. 11.) KIM rendelet a területi felzárkózási koordinációs központi és felnőttképzési feladatot ellátó regionális képző központok irányításáról, feladatairól.

A regionális képző központok a közigazgatási és igazságügyi miniszter irányítása alá tartoznak, amelyek képzési, területi felzárkózási, társadalmi felzárkózási koordinációs feladatokat látnak el. A kilenc központ hálózati együttműködést valósít meg, a szakmai operatív feladatokat a Budapesti Munkaerőpiaci Intervenciók Központ látja el.

A központok feladatai a hátrányos helyzetűek képzettségének, kompetenciáinak fejlesztése:

- a helyi gazdaság reális igényeire alapozott, a helyi munkaerőpiaci igényekkel összhangban lévő minőségi, piacépes és gyakorlatorientált szakmákra épülő képzéseket, továbbképzéseket biztosítanak a hátrányos helyzetűek számára,
- biztosítják az általános iskolai végzettséggel nem rendelkezők részére az általános iskola befejezésére irányuló képzésben való részvétel lehetőségét,
- közreműködnek a résztvevők személyiségfejlesztésében és mentorálásában, elősegítik a programokban való bennmaradásukat,
- *munkaerőpiaci szolgáltatásokat nyújtanak,*
- közismereti és felzárkóztató képzéseket, valamint a képzéseket támogató tréningeket szerveznek, mentális támogatásban és utógondozásban részesítik a résztvevőket,
- szakembereket biztosítanak a résztvevők családi, életviteli problémáinak megoldásához.

Feladataik kiterjednek a társadalmi felzárkózást akadályozó lakhatási feltételek javítására, így az érintett célcsoport lakhatási körülményeinek javítására, illetve a lakhatási helyzet megoldása során a település sajátosságaihoz igazodva a bevont egyének aktív részvételével lehetőséget biztosítanak a közmű-ellátottság, infrastruktúra javítására, leromlott állapotú lakások felújítására – kiemelten a roma családok esetében.

3. sz. Melléklet

Foglalkoztatást elősegítő támogatások (aktív eszközök)

Mindazokat az eszközöket, szolgáltatásokat, amelyek az álláskereső személy aktivitása mellett, vagy azt segítve szolgálják a munkába helyezést, a *foglalkoztatáspolitikai aktív eszközként* tartja számon. Ezen támogatások a következők:

1. KÉPZÉSEK ELŐSEGÍTÉSE

Támogatható az állami foglalkoztatási szerv által felajánlott, vagy elfogadott képzése annak a személynek, *aki álláskereső* (tehát elsődleges az ügyfél álláskeresőként nyilvántartásba vétele),

- aki 25. életévét – felsőfokú végzettségű személy esetén a 30. életévét – nem töltötte be, és a tanulói, hallgatói jogviszonya megszűnését követően munkanélküli járadékra nem szerzett jogosultságot,
- aki gyermekgondozási segélyben, gyermeknevelési támogatásban, illetőleg terhességi gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban vagy ápolási díjban részesül (ha a képzés időtartama hetente nem haladja meg a húsz órát),
- aki rehabilitációs járadékban részesül,
- akinek munkaviszonya várhatóan egy éven belül megszűnik, és ezt a munkaadó a munkavállalóval és az állami foglalkoztatási szervvel előzetesen írásban közölte,
- aki közfoglalkoztatásban vesz részt, és a képzésben való részvételt vállalja,
- aki munkaviszonyban áll és rendszeres foglalkoztatása képzés nélkül nem biztosítható.

Képzési támogatásként adható (munkaügyi kirendeltség döntési jogköre):

- kereset kiegészítés (maximum a képzést megelőzően elért átlagkereset és a képzés alatt elért kereset különbözete), vagy
- keresetpótló juttatás (összege nem lehet alacsonyabb a kötelező legkisebb munkabér 60 százalékánál, és nem haladhatja meg annak összegét),
- a képzéssel kapcsolatos költségek megtérítése, illetve
- a bérpótló juttatásban részesülő álláskereső részére az általános iskolai végzettség megszerzéséhez, vagy a szakképzés megkezdéséhez, vagy a bemeneti kompetenciák megszerzéséhez szükséges képzéssel kapcsolatos költségek megtérítése.

Az állami foglalkoztatási szerv, a bejelentett munkaerőigénnyel, rendelkező *munkaadóval is megállapodást* köthet:

- a munkaerőigényben meghatározott munkakör betöltéséhez képzési támogatást nyújt az álláskereső számára, szakképesítést nyújtó képzésben, vagy munkakör betöltéséhez szükséges betanító képzésben, valamint vezetői engedély megszerzését biztosító képzésben történő részvételhez,

- ha a munkaadó vállalja, hogy ezzel az álláskeresővel vagy a képzés megkezdését megelőzően, vagy a képzés alatt, vagy a képzés által nyújtott szakképesítés megszerzését követően munkaviszonyt létesít.

Az álláskeresőket a munkaadó választja ki a munkaerőigényében foglaltaknak megfelelő, álláskeresőként nyilvántartott személyek közül.

2. FOGLALKOZTATÁS BŐVÍTÉSÉHEZ ADOTT TÁMOGATÁS (JÁRULÉKKEDVEZMÉNY)

A munkaadó részére *hátrányos helyzetű személy* munkaviszony keretében történő foglalkoztatásához a munkabér és járuléka legfeljebb ötven százalékának, *megváltozott munkaképességű személy* esetében legfeljebb hatvan százalékának megfelelő összegű támogatás nyújtható, ha a munkaadó:

- a foglalkoztatást legalább a támogatás folyósításának időtartama alatt vállalja, és
- a támogatás iránti kérelem benyújtását megelőző tizenkét hónapban a munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással nem szüntette meg, és
- kötelezettséget vállal arra, hogy a munkaviszony megszüntetésére a támogatás folyósításának időtartama alatt sem kerül sor.

A támogatás legfeljebb egyévi időtartamra, a legalább huszonnégyszáz napja álláskeresőként nyilvántartott személy foglalkoztatásához legfeljebb kétévi időtartamra nyújtható.

3. ÖNFOGLALKOZTATÁS TÁMOGATÁSA (VÁLLALKOZÁS)

Támogatás nyújtható annak az álláskeresőnek, valamint rehabilitációs járadékban részesülő személynek, aki munkaviszonyon kívüli tevékenységgel gondoskodik önmaga foglalkoztatásáról, ideértve azt is, aki vállalkozást indít, vagy vállalkozáshoz csatlakozik.

4. MUNKAHELYTEREMTÉS ÉS MEGŐRZÉS

Támogatás nyújtható új munkahelyek teremtéséhez, a meglévő munkahelyek megtartásához, a foglalkoztatási szerkezetátalakítás elősegítéséhez, valamint a munkaerő szakmastruktúrájának korszerűsítéséhez fűződő foglalkoztatáspolitikai célok elérése érdekében. Ezek a támogatások *pályázati rendszerben* kerülnek meghirdetésre.⁵⁴

5. START KÁRTYÁK

A munkaerőpiaci szempontból kedvezőtlen helyzetű egyes társadalmi csoportok, és a munkaerőpiacról tartósan távollevők foglalkoztatására való hajlandóság növelését segíti elő a pályakezdő fiatalok, az 50 év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXIII. törvény.

⁵⁴ <http://www.szechenyiterv.eu/palyazatok/vallalkozas-fejlesztes/>

A törvény 2005. január 1-től biztosít járulékkedvezményt a pályakezdő fiatalok, valamint a gyermek gondozását, illetve családtag ápolását követően munkát keresők és az ösztöndíjas fiatalok foglalkoztatásához, *START kártya (kártyacsalád)* keretében.

2007. július 1-től a kedvezményezettek köre kibővült a tartósan álláskeresőkkel, illetve a munkaerőpiacon halmozottan hátrányos helyzetben lévő álláskeresőkkel, valamint bevezetésre került két új, alanyi jogon járó kedvezmény (2007. évi XIV. törvény).

2009. január 1-től a START EXTRA kártya kedvezményezettjeinek köre kibővült a rendelkezésre állási támogatásra jogosult (2011.-től a bérpótló juttatásban részesülő) álláskeresőkkel, valamint jelentősen növekedett a START EXTRA kártya által érvényesíthető kedvezmény, amennyiben a fenti célcsoportba tartozó személy lakóhelye gazdasági, infrastrukturális, társadalmi, szociális, foglalkoztatási szempontból legkedvezőtlenebb helyzetű kistérségben vagy településen van.

A kedvezményre való jogosultság igazolása Start-kártyával történik, melyet *az állami adóhatóság állít ki a jogosult kérelmére.*

A START kártyacsalád típusai:

Valamennyi kártyát közvetlenül a munkába állás időpontja előtt célszerű igényelni, mivel a kártyák érvényessége szabályozott.

5. 1. START KÁRTYA PÁLYAKEZDŐKNEK

A START kártya kiváltására jogosult az a személy, aki a 25. életévét, felsőfokú végzettség esetén a 30. életévét nem töltötte be, és tanulmányait befejezte, vagy megszakította, és a tanulmányai befejezését követően először létesít foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt, vagy ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyt és e jogviszonyt megelőzően megbízási szerződés, vállalkozási szerződés alapján vagy egyéni vállalkozóként sem végzett munkát.

Az első ízben létesített foglalkoztatásra irányuló jogviszony vizsgálatánál nem kell figyelembe venni a tanulói és hallgatói jogviszony mellett fennálló, illetve az iskolai szünet időtartama alatt létesített foglalkoztatásra irányuló jogviszonyokat, továbbá a tanulói és a hallgatói jogviszony megszűnése után alkalmi munkavállalói könyvvvel létesített jogviszonyt.

A munkáltatók a járulékkedvezményt a 2010. január 1-ét követően kiváltott Start-kártyával történő foglalkoztatás esetében az alábbiak szerint érvényesíthetik:

- az *alap- és középfokú végzettséggel* rendelkező vagy végzettséggel nem rendelkező pályakezdő fiatal foglalkoztatásakor a munkáltatót a 27% társadalombiztosítási járulék együttes összege helyett a foglalkoztatás első évében a havi bruttó kereset 10%-ának, második évében 20%-ának megfelelő fizetési kötelezettség terheli,
- a *felsőfokú végzettségű* pályakezdő fiatal foglalkoztatásakor a tb-járulék együttes összege helyett a foglalkoztatás első kilenc hónapjában a bruttó munkabér 10%-ának, azt követő három hónapjában 20%-ának megfelelő közterhet köteles a munkáltató megfizetni.

5. 2. **START- PLUSZ KÁRTYA** igénylésére jogosult az a személy, aki

- a gyermekgondozási segély (gyes), a gyermekgondozási díj (gyed), a gyermeknevelési támogatás (gyet), valamint ápolási díj folyósításának megszűnését követő egy éven belül (365 nap) kíván foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt létesíteni, vagy
- aki a gyermek egy éves korának betöltését követően, a gyermek után igénybe vett gyes folyósítása mellett kíván munkát vállalni, feltéve, hogy foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban nem áll, vagy
- tartósan álláskereső, (az a személy, akit a munkaügyi kirendeltség a START-PLUSZ kártya igénylésének időpontját megelőző 16 hónapon belül legalább 12 hónapig, pályakezdő álláskereső esetében 8 hónapon belül legalább 6 hónapig álláskeresőként nyilvántartott).

A munkaadót a következők szerint illeti meg a járulékkedvezmény:

- a 27% társadalombiztosítási járulék együttes összege helyett a foglalkoztatás első évében a munkáltatót a bruttó munkabér 10%-ának megfelelő fizetési kötelezettség,
- a foglalkoztatás második évében a bruttó munkabér 20%-ának megfelelő fizetési kötelezettség terheli.

A Start Plusz kártya a gyes, gyed, gyet, valamint az ápolási díj folyósításának megszűnését követő foglalkoztatáshoz annyiszor váltható ki, ahányszor különböző személyekre tekintettel az ellátás megállapítására sor került.

Ha a START-kártya, valamint START PLUSZ kártya tulajdonosa, a kártya érvényességi idején belül START EXTRA kártyára válik jogosulttá, kérelmére az érvényességi időtartamból hátralévő időre START EXTRA kártyát kell biztosítani.

5. 3. **START EXTRA kártya** kiváltására jogosult:

- az az álláskereső, aki az igénylés időpontját megelőzően legalább 3 hónapig álláskeresőként volt nyilvántartva és az 50. életévét betöltötte vagy életkorra való tekintet nélkül legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezik, vagy
- a bérpótló juttatásra jogosult álláskereső, akit az igénylés időpontjában az állami foglalkoztatási szerv álláskeresőként nyilvántart, és bérpótló juttatásban részesül.

Az érvényes START EXTRA kártyával rendelkező személy foglalkoztatása esetén a munkaadót a következők szerint illeti meg járulékkedvezmény:

- a foglalkoztatás első évében a munkaadó mentesül a 27%-os társadalombiztosítási járulék megfizetése alól,
- a foglalkoztatás második évében a tb-járulék összege helyett a bruttó munkabér 10%-ának megfelelő járulékfizetési kötelezettség terheli.

A munkaadó a kedvezményt legfeljebb a kötelező minimálbér kétszeresének megfelelő járulékalap erejéig érvényesítheti. Ha a munkavállaló munkabére a kötelező legkisebb munkabér kétszeresét meghaladja, az azt meghaladó összeg tekintetében az általános járulékfizetési szabályokat kell alkalmazni.

A munkaadó a kedvezményre abban az esetben jogosult, ha a foglalkoztatás időtartama a 30 napot meghaladja és a munkaidő legalább a napi négy órát eléri.

További információk elérhetők itt: www.startkartya.hu

A kártyák igénylése:

A kártyát a *munkavállaló igényelheti a foglalkoztatást megelőzően az állami adóhatóságnál*. Az igénylőnek ki kell töltenie az erre a célra rendszeresített nyomtatványt, valamint be kell mutatnia az alábbi igazolásokat:

- START kártya igénylése esetén a felsőfokú végzettséget bizonyító oklevelet/igazolást;
- START PLUSZ kártya igénylése esetén
 - » a GYES, GYET megszűnésére vonatkozó megszüntető határozat vagy a kincstár, illetve a családtámogatási kifizetőhely által kiadott igazolást;
 - » a GYED megszűnésének időpontjára vonatkozóan az egészségbiztosítási szerv, illetve a társadalombiztosítási kifizetőhely által kiadott igazolást;
 - » az ápolási díj megszűnésének időpontjára vonatkozóan a települési önkormányzat jegyzője által kiállított megszüntető határozatot, vagy a jegyző által kiállított igazolást;
 - » a tartósan álláskereső státuszra vonatkozóan az illetékes kirendeltség által kiállított igazolást.
- START EXTRA kártya igénylése esetén
 - » a tartósan álláskereső státuszra vonatkozóan az illetékes kirendeltség által kiállított igazolást;
 - » rendelkezésre állási támogatásban részesülő személy részére, a települési önkormányzat jegyzője által kiállított igazolást.

A tartósan álláskereső személy az öregségi nyugdíj-jogosultság megszerzéséig jogosult a START PLUSZ kártya kiváltására. Ebben az esetben a START PLUSZ kártya – a feltételek fennállása esetén – több alkalommal is kiváltható.

A munkaerőpiacon halmozottan hátrányos helyzetben lévő személyek az öregségi nyugdíjjogosultság megszerzéséig jogosultak a START EXTRA kártya kiváltására. Ebben az esetben a START EXTRA kártya – a feltételek fennállása esetén – több alkalommal is kiváltható.

Összegzőként: a családsegítő részére rendkívül fontos a fenti szolgáltatások ismerete annak érdekében, hogy kedvezőbbé tegye a munkáltatók számára a fenti célcsoportokba tartozó ügyfelek alkalmazását, és a kedvezmények igénybevételeire megfelelő részletezéssel tudjon tájékoztatást adni.

6. RÉSZMUNKADŐS FOGLALKOZTATÁS

Kedvezményezettek köre

A 2004. évi CXIII. törvény (Pftv.) szerint a munkaadót járulékkedvezmény illeti meg, ha a gyermekgondozási szabadságról visszatérő munkavállaló munkakörét – feltéve, hogy e munkavállaló annak időtartama alatt terhességi-gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási segélyben vagy gyermekgondozási díjban részesült – közvetlenül a visszatérését követően

- a gyermekgondozási szabadságról visszatérő munkavállaló munkakörét,
- a munkavállaló gyermekgondozási szabadságának időtartama alatt e munkavállaló munkakörének ellátására létesített munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló, (vagy lejártát követően vele azonos vagy hasonló munkakör ellátására létesített munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló) heti 20-20 órás részmunkaidős munkaviszony keretében látják el.

A munkaadót megillető járulékkedvezmény: a 27% társadalombiztosítási járulék együttes összege helyett a bruttó munkabér 20%-ának megfelelő fizetési kötelezettség terheli, munkavállalónként legfeljebb a kötelező legkisebb munkabér kétszeresének megfelelő járulékalap erejéig.

További feltételek: A járulékkedvezmény csak abban az esetben jár, ha a fent felsorolt feltételek a gyermekgondozási szabadságról visszatérő munkavállaló munkába állását követően legalább 1 évig fennállnak. A kedvezmény a feltételek fennállása alatt, legfeljebb azonban 3 évig jár.

A járulékkedvezmény a munkaadót csak abban az esetben illeti meg, ha a létszámát a részmunkaidős foglalkoztatás kezdetét megelőző hónap átlagos statisztikai állományi létszámához képest növeli, és azt a részmunkaidős foglalkoztatás időtartama alatt nem csökkenti. E járulékkedvezmény és egyéb, törvény alapján járó foglalkoztatási célú járulékkedvezmény ugyanazon személy után egyidejűleg nem vehető igénybe.

4. sz. Melléklet

A munkaerőpiaci és szociális integráció informatikai háttere

A munkaerőpiaci és szociális rendszer közös ügyfélkörének ellátása érdekében olyan informatikai program kialakítására került sor, amelynek működtetése mind az önkormányzat jegyzője (szociális igazgatási ügyintézője), mind a munkaerőpiaci szervezetek számára 2009. április 15-től kötelező.

FOGLALKOZTATÁSI ÉS SZOCIÁLIS ADATBÁZIS

Az adatbázis működtetésének célja:

- elektronikus információcseré biztosítása, és az ügyfél adatok elektronikus továbbítása a munkaügyi kirendeltségek és az önkormányzati hivatalok között,
- országos, egységes adatbázis létrehozása, amely bármelyik kirendeltségről, önkormányzati munkahelyről internet alapú, web-es szolgáltatással elérhető,
- az aktív korúak ellátására jogosult ügyfél „életútja” nyomon követhető,
- az „egyablakos ügyintézés” rendszerének alapjait szolgálja, amelyben az állami foglalkoztatási szervezet, az önkormányzat, a munkaügyi ellenőrzés adatai (OMMF – feketemunkával kapcsolatos ellenőrzése) egy adatbázisban válnak „láthatóvá”,
- a papíralapú ügyintézés kiváltása és a postai úton történő ügyirat továbbítás megszüntetése,
- folyamatos fejlesztéssel az ügyintézők tájékozódásának, információhoz jutásának, a változó jogszabályok előírásainak és azok követésének segítése.

JOGSZABÁLYI ELŐÍRÁSOK AZ ADATBÁZISRA

Az Adatbázisra vonatkozó rendelkezések az Flt.-ben, valamint a 73/2009. (IV. 8.) Kormányrendeletben kerültek meghatározásra.

Az Flt. határozza meg az *elektronikus adattovábbítási kötelezettséget* a munkaügyi kirendeltség és az önkormányzat között. Ennek alapján a munkaügyi kirendeltség és a jegyző elektronikus nyilvántartást vezet (a továbbiakban: *Adatbázis*) a szociális törvényben meghatározott aktív korúak ellátására jogosult személyekről, a munkaerőpiaci helyzetük javítása, a szervezetek ezzel összefüggő feladatainak eredményes ellátása, a jogosultsági és folyósítási feltételek fennállásának megállapítása és ellenőrzése céljából.

Az Adatbázis minden aktív korúak ellátásában részesülő személy adatait tartalmazza, függetlenül attól, hogy az adott ügyfél:

- rendszeres szociális segélyre (továbbiakban: RSZS) jogosult,
- vagy bérpótló juttatásban részesül (továbbiakban: Bjp.),

és a kirendeltséggel, vagy az önkormányzat által kijelölt szervvel (továbbiakban családsegítővel) kell az együttműködést teljesítenie.

Az Adatbázist alkalmazók köre

Az Adatbázist a hozzáférési jogosultsággal rendelkezők használhatják felhasználói azonosító és jelszó alkalmazásával (<https://eadat.munka.hu>):

A munkaiügyi kirendeltségek: az illetékességi körükhöz tartozó önkormányzati rögzítéseket tekinthetik meg, és az Integrált Informatikai Rendszerben (ez külön informatikai programja az állami foglalkoztatási szervezetnek) a nyújtott szolgáltatásokat, eseményeket, ellátásokat rögzítik, illetve módosíthatják az adatokat, ahonnan az értesítések, hatósági bizonyítványok, adattartalmak átemelődnek az Adatbázisba, így megjelennek az adott önkormányzat ügyintézőjének számítógépén (Nyitóoldal).

Az önkormányzat jegyzője, szociális ügyintézője: csak a saját illetékességi körébe tartozó adatokat módosíthatja, illetve a másik szerv által rögzített adatokat megtekintheti (ha az illetékességébe kerül az ügyfél, pl. lakcímet változtat). A jegyzők az Adatbázisba a döntéseket (határozatokat és azok módosításait), a közcélú foglalkoztatásra, az ellátásokra vonatkozó történéseket rögzítik, melyek megjelennek a kirendeltségi ügyintéző számítógépén (Nyitóoldal).

Így mind a két szervezetnek elektronikus úton (központilag szervezett zárt rendszerű információban) jutnak tudomásukra közös ügyfelekkel kapcsolatos események, történések, kiváltva ezzel a papír alapú ügyintézést.

Az Adatbázison keresztül az önkormányzat és a kirendeltség folyamatosan küld üzenetet egymásnak, az ügyfél jogosultságáról, közfoglalkoztatásáról, álláskeresési megállapodásáról, munkaerőpiaci szolgáltatásairól, stb.

A Foglalkoztatási Hivatal végzi az adatbázis működését biztosító szoftver fejlesztését, jelszó kiadást a jegyző, vagy az általa kijelölt rendszeradminisztrátor részére, jogosultság felvételét, a központi informatikai rendszerüzemeltetési, karbantartási feladatait, az országos statisztikai adatszolgáltatást.

Kirendeltségi feladatok

A kirendeltség az Integrált Rendszerben dolgozik, ezen keresztül teljesíti az adattovábbítási feladatait. Amennyiben az álláskeresési megállapodás részeként az ügyfél szociális / mentális állapotára tekintettel előírja az együttműködést a családsegítővel, akkor a két szerv közötti értesítések papír alapon történnek. Az adatbázisban viszont a kirendeltség jelzi, hogy az álláskeresési megállapodás részeként az ügyfél a családsegítővel is köteles együttműködni.

Jegyzői feladatok

A jegyző a jogosultságra, megállapításra, megszüntetésre, stb. vonatkozó döntés meghozatalakor a határozat indokolási részében hivatkozásként az Adatbázist jeleníti meg, illetve a kirendeltség az értesítésének tartalmát írja le.

Az ügyintézők a saját illetékességükhöz tartozó ügyfélhez kapcsolódó adatokat (kérelmet, döntést, értesítést és jogosultsági időszakot) olvashatják.

A kirendeltségi ügyintézőknek a Foglalkoztatási és Szociális Adatbázisban található adatok módosítására nincs lehetőségük. Az illetékes ügyfelekre vonatkozóan az önkormányzatok által rögzített dokumentumokról (kérelmek, döntések, önkormányzati értesítések) és az OMMF-től érkezett határozatokról lista készíthető.

Az Adatbázist kezelő rendszer Nyitóképernyőjén található „Felhasználói kézikönyv”, gyakran ismétlődő kérdések, határozat és megállapodás minták, jogszabályok, tehát közvetlenül kapnak az ügyintézők tájékoztatást az érintett feladatokról.

5. sz. Melléklet

Szociális regiszter

Olyan egységes, országos nyilvántartás, amely lehetővé teszi a Magyarországon működő szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi intézmények adataihoz való hozzáférést.

A rendszer használatával naprakész információhoz juthatnak:

- *a működést engedélyező hatóságok:*⁵⁵ bármilyen működési engedéllyel kapcsolatos információt (új engedély kiadása, módosítása, megszüntetése, szolgáltató elérhetősége megváltozik) a regiszterben rögzítenek,
- *a fenntartók:* a szociális, gyermekvédelmi, gyermekjóléti területen működő intézmények, telephelyek adatairól negyedévente, félévente adatot szolgáltatnak (jelentési kötelezettség),
- *az állampolgárok,* az érdeklődő személyek a publikus felületen a szolgáltatásokról adatokat, információkat tölthetnek le.

A regiszterben minden, működési engedéllyel rendelkező szociális, gyermekjóléti, illetve gyermekvédelmi szolgáltatás szerepel, így az országban ez a legteljesebb körű, és a legfrissebb információkat tartalmazó adatbázis (folyamatos frissítése a fentiek szerint történik). Amennyiben a működést engedélyező hatóság adatot rögzít, az azonnal megjelenik a publikus portálon is, vagy ha a fenntartó jelentési kötelezettségének eleget tett, az olvasható, tehát így a legfrissebb adatokkal találkozhat az érdeklődő felhasználó.

Minden állampolgár, önkormányzati ügyintéző, szociális szakember számára elérhető nyilvános felület címe: <http://szocialisregiszter.munka.hu>⁵⁶

55 2011. június 30-ig a működési engedélyező hatóság száma: 281 kijelölt városi jegyző, 20 megyei szociális és gyámhivatal, és a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal (az FSZH jogutódja 2011. január 1-től). 2011. július elsejétől minden szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi működési engedélyezési hatáskör a megyei kormányhivatalok szociális és gyámhivatalához került.

56 Tájékoztatók találhatók a www.munka.hu portálon az Archív – szociális információk – szociális regiszter menüpont alatt is.

A családsegítők, az aktív korúak ellátásában részesülőkkel foglalkozó önkormányzati ügyintézők, kirendeltségi munkatársak a náluk jelentkező ügyfelek számára is tudnak szolgáltatást keresni, elérhetőségeket megadni, ehhez kapcsolódóan a leggyakoribb esetekre mutatunk be néhány példát.

A regiszter használata:

A keresést a bal oldali menüsorból célszerű indítani a *Fenntartó* vagy a *Szolgáltató* keresés menüpontra történő kattintással.

A legegyszerűbben a keresést egy szolgáltatásra, az ellátási terület és a keresett szolgáltatás kiválasztásával indíthatjuk, majd a keresés gomb megnyomásával egy találati lista nyílik meg.

A *találati listában* levő kék színnel jelölt fenntartó/intézmény/telephelyre történő kattintással tudjuk a keresett szolgáltatást megnyitni. A szolgáltatás nyújtás helyénél az utolsó jelentést is meg lehet tekinteni, ebből a férőhelyszámra, a várakozó listára, az intézményi térítési díjra vonatkozóan nyerhető információ. Csak szociális szolgáltatások vonatkozásában van a fenntartóknak jelentési kötelezettsége félévente (I. félévre tárgyév július 15-ig, II. félévre tárgyévét követő év január 15-ig). Kivétel ez alól a támogató szolgáltatások, közösségi ellátások, jelzőrendszeres házi segítségnyújtás és az időszotthoni ellátás, ahol naptári negyedévenként, adott negyedévet követő hónap 10-ig kell eleget tenni a jelentési kötelezettségnek.

Keresési és lekérdezési funkciók használata

Leggyakrabban a „**Fenntartó keresése**” menüpontot használják a felhasználók, mivel ezen a menüponton keresztül konkrétan lehet rákeresni egy adott fenntartóra, intézményre, annak telephelyeire, szolgáltatásaira, illetve annak összes vonatkozó adatára. Az alábbi ablakban elég a fenntartó nevének egy részletét beírni, majd a kiadott lehetőségből az általunk keresettét kiválasztani.

A jobb oldalon lévő **Megnyit** ponton keresztül lehet a fenntartót kiválasztani, és a további adatait megtekinteni.

Fenntartó keresés

Fenntartó neve:

Keresés

Mérete

Exportálás Microsoft Excelbe

Fenntartók listája a keresési feltétel szerint					
Ágazati azonosító	Szolgáltató típus	Fenntartó neve	Intézmény neve	Szolgáltató neve	
	Fenntartó	Kaposvári Református Egyházközség			Megnyit
	Fenntartó	Kaposvár Megyei Jogi Város és Szentos Község Önkormányzata			Megnyit
	Fenntartó	Kaposvár Megyei Jogi Város Önkormányzata*			Megnyit

A másik keresési lehetőség a „**Szolgáltató keresés**” menüpontban található, mely segítségével a rendszerben lévő engedélyesekre lehet rákeresni különböző feltételek megadásával. Konkrét intézmény, telephely is lekereshető, de szolgáltatásnyújtási hely, vagy szolgáltatás alapján is leválogathatunk adatokat.

Ha például Pécsen szeretnénk időskorúak nappali ellátását és idősök otthonát leválogatni, akkor a következő opciókat kell beállítani:

Ellátási hely: település

Az ablakban Pécs (7621) -et választjuk.

A Szolgáltatás megnevezése ablakból kiválasztjuk a „Nappali ellátás Időskorúak részére” és az „Idősek otthona” szolgáltatásokat.

Az alul elhelyezkedő „Keresés” nyomógombra kattintva az alábbi eredményt kapjuk:

A fenttartó nevére, intézményére vagy telephely nevére kattintva kaphatunk az adott szolgáltatásokról pontosabb információkat. (Pl. fenttartó, intézmény, telephely címadatai, telefon, e-mail, kapcsolattartó neve, ellátási terület, férőhelyek száma.)

[illegible]

A keresés eredménye
finomítható azokkal az
adatokkal, melyek az

- ▶ intézményi térítési díj
összegére,
- ▶ intézményi elhelye-
zésre várók számára,
- ▶ betöltetlen férőhelyek
számára vonatkoznak.

Szociálisutak listája a keresési feltétel szerint					Keresés	Megye
Fennmaradt neve	Intézmény neve	Telphely neve	Szociálisút neve	Szociálisút telephely	Szociálisút	
Mayser Kolbina Szöveteg			Mayser Kolping Szöveteg	Budapest 03. ker.	Nappali ellátás idősokruak részére	
Pécs Mayser Jozsef Város Onkolomnázata	Pécs Mayser Jozsef Város Intenzív Szociális Intézménye	Alkotmány utcai Idősek Otthona	Alkotmány utcai Idősek Otthona	Pécs	Idősek otthona	
Pécs Mayser Jozsef Város Onkolomnázata	Alkotmány utcai Idősek Otthona	Barbás utcai Idősek Otthona	Barbás utcai Idősek Otthona	Pécs	Idősek otthona	
Pécs Mayser Jozsef Város Onkolomnázata	Pécs Mayser Jozsef Város Intenzív Szociális Intézménye	Barbás utcai Idősek Otthona	Barbás utcai Idősek Otthona	Pécs	Nappali ellátás idősokruak részére	
Pécs Mayser Jozsef Város Onkolomnázata	Pécs Mayser Jozsef Város Intenzív Szociális Intézménye	Tímár utcai Idősek Otthona	Tímár utcai Idősek Otthona	Pécs	Idősek otthona	
Pécs Mayser Jozsef Város Onkolomnázata	Pécs Mayser Jozsef Város Intenzív Szociális Intézménye	Túsz utcai Idősek Otthona	Túsz utcai Idősek Otthona	Pécs	Idősek otthona	
Pécs Mayser Jozsef Város Onkolomnázata	Pécs Mayser Jozsef Város Intenzív Szociális Intézménye	Xavér utcai Idősek Otthona	Xavér utcai Idősek Otthona	Pécs	Idősek otthona	
Pécs Mayser Jozsef Város Onkolomnázata	Pécs Mayser Jozsef Város Intenzív Szociális Intézménye	Zsuzsannay utcai Idősek Otthona Gondozóháza	Zsuzsannay utcai Idősek Otthona Gondozóháza	Pécs	Nappali ellátás idősokruak részére	
Pécs Mayser Jozsef Város Onkolomnázata	Túsz utcai Egyesített Szociális Intézmény	Idősek klubja	Idősek klubja	Pécs	Nappali ellátás idősokruak részére	
Pécs Mayser Jozsef Város Onkolomnázata	Túsz utcai Egyesített Szociális Intézmény	Idősek Otthona	Idősek Otthona	Pécs	Idősek otthona	
Pécsi Kórház Intézményfennartó Hivatala (pécsi kórház-terület)	Integrált Nappali Szociális Intézmény		Integrált Nappali Szociális Intézmény	Pécs	Nappali ellátás idősokruak részére	
Pécsi Kórház Intézményfennartó Hivatala (pécsi kórház-terület)	Integrált Nappali Szociális Intézmény	2. számú telephely, Felsőbalkány u.	2. számú telephely, Felsőbalkány u.	Pécs	Nappali ellátás idősokruak részére	
Pécsi Kórház Intézményfennartó Hivatala (pécsi kórház-terület)	Integrált Nappali Szociális Intézmény	6. sz telephely (Bátyvételg 3.)	6. sz telephely (Bátyvételg 3.)	Pécs (Vasas)	Nappali ellátás idősokruak részére	

Hatalvos működési engedélyek listája

Exportálás Microsoft Excelbe										
Fenntartó neve	Engedélyes neve	Teljesítmény neve	Teljesítmény típusa	Régió	Megye	Kistérség	Teljesítmény	Engedélyes email cím	Engedélyes telefonszáma	Engedélyes cím
Burattino Hírdőnyos Szolgó (Csepel M. u.)	Burattino Gyermekotthon	Burattino Gyermekotthon	Burattino Gyermekotthon (Csepel M. u.)	Régió	Megye	Kistérség	Teljesítmény	Engedélyes email cím	Engedélyes telefonszáma	Engedélyes cím
Burattino Hírdőnyos Szolgó (Csepel M. u.)	Burattino Gyermekotthon	Burattino Gyermekotthon	Burattino Gyermekotthon (Csepel M. u.)	Régió	Megye	Kistérség	Teljesítmény	Engedélyes email cím	Engedélyes telefonszáma	Engedélyes cím
Burattino Hírdőnyos Szolgó (Csepel M. u.)	Burattino Gyermekotthon	Burattino Gyermekotthon	Burattino Gyermekotthon (Csepel M. u.)	Régió	Megye	Kistérség	Teljesítmény	Engedélyes email cím	Engedélyes telefonszáma	Engedélyes cím

Hatalyos működési engedélyek listája:
Ezzel a lekérdezési módszerrel leválogathatjuk egy általunk kiválasztott régió, megye, kistérség, település területén működő intézmény, telephely által nyújtott, kiválasztható szolgáltatás(ok) listáját, melyeknek az ellátási területe is kiválasztható.

Az alábbi képernyőképen a fővárosban működő intézmények fővárosi ellátási területű gyermekotthonainak levéltári beállítása látható. Alul megjelennek a feltételek szerinti gyermekotthonok és az azokkal kapcsolatos adatok. (pl. fenntartó neve, intézmény neve, címe, telephelye, címe, elérhetőségi adatok, szolgáltatás nyújtással kapcsolatos adatok.)

Fenntartók jelentési listája:

Ennél a lekérdezésnél a kiválasztható jelentési időszakra megített jelentések listáját válogathatjuk le, a fenntartó címadatára szűkítve a keresést. Az alábbi képernyőképen a Győr Megyei Jogú Város fenntartásában működtetett szolgáltatók 2009/2. félévi jelentései láthatók. Természetesen a megjelenő adatok itt is átxportálhatók Excel táblázatba. Ebben a menüpontban kérdezhetők le a feladatmutató módosítással érintett fenntartók adatai is.

[illegible]

6. sz. *Melléklet*

A foglalkoztatást és a foglalkoztathatóság javítását célzó OFA és EU-s pályázati kiírások 1999-2008

év	Alternatív munkaerőpiaci szolgáltatások	Foglalkoztatást elősegítő komplex munkaerőpiaci programok			civil/nonprofit szervezetek támogatását, fejlesztését célzó programok	foglalkoztatást közvetetten támogató programok
		Helyi foglalkoztatási kezdeményezések	Roma, ill. egyéb esélyteremtő programok	Komplex programok		
1999	OFA UK-99 ÚJRAKEZDÉSI PROGRAM	OFA NP-T NONPROFIT TEVÉKENYSÉGET VÉGZŐ SZERVEZETEK TRANZIT-FOGLALKOZTATÁSI PROGRAMJAINAK TÁMOGATÁSA				
	OFA NP-A-A munkaerőpiac nem állami szerveződései számára alternatív munkaerőpiaci szolgáltatási program					
	OFA UD-99 Újra Dolgozom Program támogatása					
2000	OFA UD/2000 Újra Dolgozom Program támogatása	OFA HF/2000 „Új Esély” helyi foglalkoztatási programok			OFA RF/2000-MK Roma szervezetek menedzsmentképzésének lebonyolítása	Pl. OFA K-2000 Munkaügyi tárgyú kutatások támogatása
	OFA NP-A/2000 Alternatív programok támogatása	OFA NP-T/2000 Közhatalmi szervezetek, munkanélküliek munkaerőpiaci (re)integrációját elősegítő, tanfoglalkoztatási projektek támogatása				
		OFA NP-V/2000 A munkanélküliek tartós foglalkoztatásait megvalósító programok támogatása				

	OFA REFO-TF/2003 A fogyatékkal élő és megváltozott munkaképességű munkavállalók munkaeurópai reintegrációja érdekében Támogatott Foglalkoztatás Szolgáltatás program megvalósítására a már működő és az újonnan elinduló szolgáltatási tevékenység támogatása		OFA MG/2002 A mezőgazdasági munkavállalók foglalkoztatását elősegítő programok támogatása				
	OFA NPA/2003 Alternatív munkaeurópai szolgáltatási projektek támogatása						
2004	OFA REFO KM/2004 A fogyatékkal élő és megváltozott munkaképességű munkavállalók munkaeurópai reintegrációja érdekében komplex munkaközvetítő és tanácsadó szolgáltatási program megvalósítása	HEFOP/2004/2.3.1 Hátrányos helyzetű emberek alternatív munkaeurópai képzése és foglalkoztatása	OFA RMH/2004 Országos roma foglalkoztatási szervező menedzseri hálózat kialakítása	OFA KÖR/2004 Munkanélküliek társadalmi és munkaeurópai reintegrációja a nagyközségek, kistérségek elhanyagolt, leromlott részeit, közterületeinek közösségi tereinek revitalizációjával	OFA RF/2004-MK+H Közösségi vállalkozásokat megvalósító roma szervezetek menedzserképzésének lebonyolítása majd a támogatásban részesülő programok habilitációja	OFA FR/2004-2 Foglalkozási rehabilitáció fejlesztése	
	OFA REFO TF/2004 A fogyatékkal élő és megváltozott munkaképességű munkavállalók munkaeurópai reintegrációja érdekében Támogatott Foglalkoztatás Szolgáltatást nyújtó szervezetek kialakítása		OFA MG/2004 A mezőgazdasági munkavállalók foglalkoztatását elősegítő programok támogatása	ROP-2004-3.2.2 Nonprofit foglalkoztatási projektek megvalósítása a szociális gazdaságban	OFA Civilhaló/2004 Foglalkoztatási célú nonprofit (civil) kialakítását, szakmai támogatását és az EU-s lehetőségeinek kihasználását segítő hálózat működtetése	OFA NP-K/2004 Szakmai rendezvények és kiadványok támogatása	
	OFA LP/2004 Gyermekevédelmi szakellátásból nagykorúságával kikerült, illetve utógondozói ellátásban részesülő, szakképzetlen, munkanélküli fiatal felnőttek munkaeurópai és társadalmi reintegrációjának elősegítése		OFA RF/2004 Munkaeurópai nem állami roma szerveződései részére roma munkanélküliek foglalkoztatását elősegítő vállalkozások szervezésével elősegítő foglalkoztatási projekteinek támogatása			OFA K/2004 Munkaiügyi tárgyú kutatások támogatása	
	OFA CSMK/2004 – Többszempontú munkanélküliséggel küzdő családok munkaeurópai reintegrációjának elősegítése						
	OFA UD/2004 Újra Dolgozom Program támogatása						

	HEFOP/2004/2.3.2 Alternatív Foglalkoztatási Szolgáltatások A hátrányos helyzetű emberek, köztük a romák foglalkoztathatóságának javítása								
	HEFOP/2004/1.3.1 Nők munkaerőpiacra való visszatéréseinek ösztönzése								
2005	OFA RMSZ/2005 „Roma munkaerőpiaci szolgáltató hálózat” kialakítása	OFA HP/2006 Hajléktalanok jövedelenszerző tevékenységének (átmeneti foglalkoztatásának) támogatása	OFA MG-2005 Munkaerőpiaci program a 45 év feletti elsősorban szakképzetlen mezőgazdasági munkavállalók munkaerőpiaci helyzetének javítása	OFA KÖR/2005 Munkanélküliek társadalmi és munkaerőpiaci reintegrációja a nagyközségek, kistérségek elhanyagolt, leromlott részeinek, közterületeinek, közösségi tereinek revitalizációjával	OFA EU-HÁLÓ/2005 Foglalkoztatási célú nonprofit (civil) kialakítását, szakmai támogatását és EU-s lehetőségeinek kihasználását segítő hálózat működtetése	OFA K/2005 Munkügyi tárgyú kutatások támogatása			
	OFA CSNK/2005 Tobbgenerációs munkanélküliséggel küzdő családok munkaerőpiaci reintegrációjának elősegítése	HEFOP/2.3.1-05/1 Hátrányos helyzetű emberek alternatív munkaerőpiaci képzése és foglalkoztatása		OFA SZG/2005 Munkavállalást gátló családi kötelezettségek kiváltása a szociális gazdaság kiépítésének támogatásával	OFA ÖTLET/2005 Fiatalok munkaerőpiaci beilleszkedését támogató, önkéntesek foglalkoztatását segítő kísérleti program	OFA NP-K/2005 A munkaerőpiac nem állami szerveződései számára tervezett szakmai rendezvények és kiadványok támogatása			
	OFA LP/2005 Gyermekvédelmi szakkellátásból nagykorúságával kikerült, illetve utógondozói ellátásban részesülő, szakképzetlen, munkanélküli fiatal felhőttek munkaerőpiaci és társadalmi reintegrációjának elősegítését szolgáló projektek támogatása								
	OFA AVP-HÁLÓ/2005 Fogvatartottak és büntetés végrehajtási intézetből szabadulók reszocializációjának elősegítése								
	HEFOP-2.3.2-05/1 Fejlesztésközpontú alternatív munkaerőpiaci szolgáltatások								

	HEFOP-1.3.1-05/1 Nők munkaerőpiacra való visszatérésének ösztönzése							
2006	OFA LP/2006 Gyermekevédelmi szakellátásból nagykorúságával kikerült, illetve utógondozói ellátásban részesülő, szakképzetlen, munkanélküli fiatal felnőttek munkaerőpiaci és társadalmi reintegrációjának elősegítését szolgáló projektek támogatása		OFA LP/2006 Roma foglalkoztatási programok csökkenő mértékű továbbhatárolgatása	OFA TelPro 2006 Telepeken élők lakhatási, munkaerőpiaci és szociális integrációs programja	OFA MAKK/06 Civil szervezetek rehabilitációs foglalkoztatásának akkreditációra való felkészülését elősegítő támogatási program	OFA K-2006/A Munkaügyi tárgyú kutatások támogatása		
	OFA RMSZ/2006 „Roma munkaerőpiaci szolgáltató hálózat” keretében támogatott szervezetek továbbhatárolgatása		OFA RZ/2006 Roma zenészek foglalkoztatása		OFA NK-2006 Nonprofit szervezetek munkaerő-közvetítő tevékenységének támogatása	OFA NP-K/2006 A munkaerőpiac nem állami szerveződései számára tervezett szakmai rendezvények és kiadványok támogatása		
	OFA AWP-HÁLÓ/2007 Fogvatartottak és büntetés-végrehajtási intézetből szabadulók rezocializációjának elősegítése		OFA MG-2005 Munkaerőpiaci program a 45 év feletti elsősorban szakképzetlen mezőgazdasági munkavállalók munkaerőpiaci helyzetének javítására		OFA EU-HÁLÓ/2006 Foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek, valamint ezek tartós partnerségeinek kialakítását, szakmai megerősödését, támogatását, programmegvalósítását segítő hálózat működtetését megvalósító program			
			OFA RZ/2007 Roma zenészek foglalkoztatása		OFA NHR/2006 Nonprofit szervezetek humánerőforrás fejlesztésének támogatása			
					OFA CSZFKN/2006/MENTOR Mentor szolgálat működtetése a civil szervezetek foglalkoztatási kapacitásának tartós növelése című program nyertes szervezetei számára			
					OFA CSZFKN/2006 Civil szervezetek foglalkoztatási kapacitásának tartós növelése			

2007	OFA LP/2007 Gyermekevédelmi szakellátásból nagykorúsággal kikerült, illetve utógondozói ellátásban részesülő, szakképzetlen, munkanélküli fiatal felnőttek munkaerőpiaci és társadalmi reintegrációjának elősegítését szolgáló projektek támogatása	OFA HP/2007 Hajléktalanok foglalkoztatásának támogatása	OFA Szenior/2007 Integrált szolgáltatási rendszer fejlesztése a 45 év feletiek (seniorok) foglalkoztatásának bővítéséhez	OFA FP/2007 Foglalkoztatási paktumok továbbműködésének és a foglalkoztatási stratégiák megvalósításának támogatása	OFA TelPro-07-K Telepeken, telepserű lakókörnyezetben élők komplex integrációját szolgáló projektek támogatásért pályázók képzésének lebonyolítása	OFA Tapasztalatátadás/2007 Új támogatási programok előkészítése
	OFA RMSZ + K/2007 Roma szolgáltató (munkaerőpiaci és közösségi) hálózat elnevezésű kísérleti program támogatása	TÁMOP-1.4.1-07/1 Alternatív munkaerőpiaci programok támogatása	OFA NŐ/2007 A munkavállalást gátló családi (magánélet) kötelezettségek kiváltása és a nők munkaerőpiaci karrierjének elősegítése	OFA TelPro-07 Telepeken élők lakhatási, munkaerőpiaci és szociális integrációs programja	OFA Segítő-háló/2007 Foglalkoztatási és/vagy szociális feladatok ellátását végző, nonprofit szervezetek szakmai megerősödését segítő, tanácsadói hálózat működtetése	OFA K-2007/B Munkaügyi tárgyú kutatások támogatása
	OFA TF/2007 A fogvatékkai élő és megváltozott munkaképességű munkavállalók munkaerőpiaci reintegrációja érdekében Támogatott Foglalkoztatás Szolgáltatást nyújtása és a szolgáltatást végző szervezetek közötti hálózat megerősítése		OFA –ESELY/2007 Eszélyegyenlőség a munka világában		OFA NK/2007 Az alkalmi és szezonális munkákat közvetítő tevékenység országos, nonprofit szervezeti rendszerének előkészítése	OFA K-2007/A Munkaügyi tárgyú kutatások támogatása
	OFA KM/2007 A fogvatékkai élő és megváltozott munkaképességű munkavállalók munkaerőpiaci reintegrációja érdekében Támogatott Foglalkoztatás Szolgáltatást nyújtó program megvalósítása és a szolgáltatást végző szervezetek közötti hálózat megerősítése				OFA KF/2007 Az országos átlagot jelentősen meghaladó munkanélküliséggel sújtott községek („kifaluk”) foglalkoztatási gondjainak enyhítése	OFA K-2005/E Munkaügyi tárgyú kutatások támogatása

							OFA SZÖV-MEN/2007 Szociális szövetkezetek kialakításának elősegítésében közreműködő mentor képzésen való részvétel és mentori feladatkör betöltése	OFA NP-K/2007 A munkaerőpiac nem állami szerveződési számára tervezett szakmai rendezvények és kiadványok támogatása
							OFA CSZFKN/2007 Civil szervezetek foglalkoztatási kapacitásának tartós növelése	
2008		OFA HÁP/2008 Hajléktalanok átmeneti foglalkoztatásának támogatása	OFA =Eselv/2008 Eselvényiség a munka világában	OFA FP/2008 Minősített foglalkoztatási paktumok működésének támogatása	OFA ÖTLET/2007 Önkéntes program – ÖTLET/2007	OFA CSSK-képzés/2008 Családsegítő szolgálatok beilleszkedést segítő szolgáltatásainak fejlesztése		
		TÁMOP-5.3.1./08/01KMR – Első lépés” – alacsony foglalkoztatási eséllyel rendelkezők képessé tevő és önálló életvitelét elősegítő programjai támogatására	OFA ISK/2007/7211 Időskori sokszínűség kezelése a munkaerőpiacon – „Új megoldások” programelem	OFA Telepi(es) 2008 A telepeken, telepzerű lakó- köznyezetben élők társadalmi integrációját elősegítő komplex projektek megvalósítása	TÁMOP-2.4.2.B-09/2-KMR – Hátrányos helyzetűeket foglalkoztató szervezetek fejlesztése	OFA Kisfalud-Ablak Az OFA Kisfalud Programja által támogatott projektek végrehajtásának nyomonkövetése, értékelése, a program eredményeképpen létrejövő modell leírása		
		TÁMOP-5.3.3/08/1 Hajléktalan emberek társadalmi és munkaerőpiaci integrációját segítő programok támogatása	OFA REKLUB/2008 Allásikereső klubok országos hálózatának létrehozása fogymatékossággal élők részére	OFA Szövetkezz/2007 Szociális szövetkezetek létrehozása és működtetése		OFA FOKO/2008 Foglalkoztatást elősegítő tevékenységekhez kapcsolódó kommunikáció támogatása		
			TÁMOP-1.4.3-08/2 – Innovatív, kisebbségi foglalkoztatási programok – B komponens			OFA Tapasztalatátadás/2008 „Új kísérleti programok előkészítése”		
			TÁMOP-5.4.7/08/2 A A látássérült emberek számára elemi rehabilitációs szolgáltatások fejlesztésének támogatása			OFA K-2008/B Munkaügyi tárgyú kutatások támogatása		

Forrás: www.ofa.hu, www.nfu.hu Készítette: DDFRK Pécs, Krsjárné Bodrog Csilla Pécs, 2009. 09. 15.

Megjegyzés: a táblázatban dőlt betűvel az EU-s, álló betűvel az OFA által kiírt pályázatokat jelöljük, a kifejezetten tartós munkanélkülieket célzó kiírásokat kivastagítottuk.

