

A FOGLALKOZÁSI REHABILITÁCIÓ INTÉZMÉNYRENDSZERE

A kiadvány az EFOP-1.9.1-VEKOP-15-2016-00001 kódszámú „**TÁRS PROJEKT – Szociális intézményi férőhely kiváltási szakmai koordinációs műhely kialakítása**” című kiemelt projekt keretében készült.

A kiadványt a TÁRS Projekt Foglalkoztatási Munkacsoportja állította össze.

2017

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft.

1071 Budapest, Damjanich utca 4.
Telefon: +36 1 450 3230, +36 1 450 3240
E-mail: titkarsag@fszk.hu
Weboldal: www.fszk.hu

TARTALOM

BEVEZETÉS	4
AZ ÁLLAMI INTÉZMÉNYRENDSZER HATÓSÁGI FELADATAI	6
Az állami intézményrendszer átalakulása.....	6
A minősítési rendszer	7
Az ellátási rendszer.....	12
Összefoglalás.....	13
MUNKAERŐPIACI SZOLGÁLTATÁST BIZTOSÍTÓ SZERVEZETEK	15
Az állami rendszer szolgáltató tevékenysége	15
Civil szervezetek munkaerőpiaci szolgáltatása	15
Egyéb szolgáltatási tevékenységek	17
Összefoglalás.....	17
A FOGLALKOZTATÁS SZEREPLŐI	19
Nyílt munkaerőpiaci munkáltatók	19
Akkreditált munkáltatók	22
Fejlesztő foglalkoztatás.....	23
Közfoglalkoztatás	24
Szociális szövetkezet.....	24
Összefoglalás.....	24

BEVEZETÉS

Az Európai Unió és Magyarország foglalkoztatási stratégiája kiemelten kezeli a munkaerőpiaci hátrányokkal küzdő – köztük célzottan a megváltozott munkaképességű – emberek foglalkoztathatóságának javítását. Ennek érdekében folyamatosak azok az intézkedések, amelyek a rehabilitációs foglalkoztatás és a foglalkozási rehabilitáció hatékonyságát kívánják növelni.

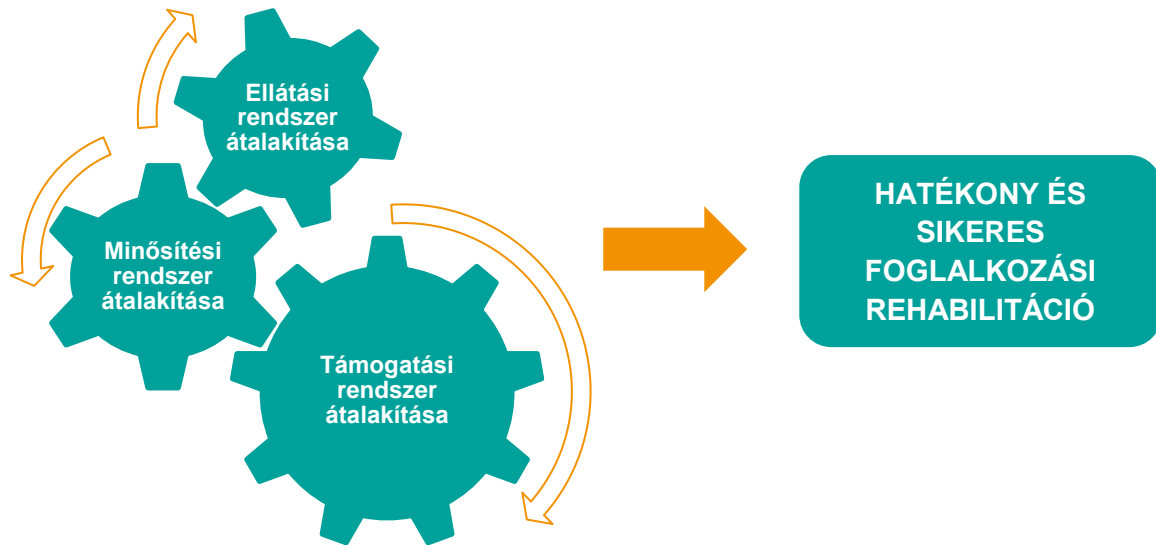
A foglalkozási rehabilitáció hazai rendszere az elmúlt évtizedben jelentős átalakuláson ment keresztül, amely érintette nemcsak a szabályzókat, hanem a szemléletet, a minősítést, az ellátási formákat, a támogatási rendszereket és az intézményi rendszer változását is. A komplex rehabilitáció szemléletének megjelenése és gyakorlati alkalmazása új elvárásokat hozott mind az állami feladatellátás, mind pedig az államon kívüli – civil és gazdasági – szereplők vonatkozásában.

A komplex rehabilitációs folyamat alapvetően több területből áll, melyeket céljuk szerint tudunk megkülönböztetni:

- az orvosi/egészségügyi rehabilitáció az egészségi állapot helyreállítására irányul;
- a mentálhigiénés rehabilitáció a lelki egészség visszanyerésére fókuszál;
- a szociális rehabilitáció az önellátás, az önálló élet és a társadalmi életben történő részvétel támogatását célozza;
- a képzési/oktatási vagy pedagógiai rehabilitáció a szakmai képzésekre vonatkozik, de magában foglalja az egyén egészségi szempontból történő nevelését, a betegség elfogadását és az életvitel módosítását is;
- a foglalkozási rehabilitáció a munkaerőpiacra történő visszalépés elősegítésére irányul.

A foglalkozási rehabilitáció folyamatának és eszközrendszerének tervezése személyre szabott megközelítést igényel. Ennek kiinduló feltétele az egyén fejleszthető képességeire épülő munkavállalási stratégia. A változások azonban új, szükségletalapú megközelítést igényeltek nemcsak a minősítést végző orvosoktól, foglalkoztatási és szociális szakemberektől, munkaerőpiaci szolgáltatást biztosító szervezetektől, hanem a munkáltatóktól és nem utolsósorban a megváltozott munkaképességű emberektől is.

A változás első lépését az intézményi, minősítési és ellátási rendszer átalakítása jelentette, emellett megváltozott a kapcsolódó szolgáltatások és támogatások rendszere is. Az intézményrendszer változásából adódóan pedig újra kellett gondolni a foglalkozási rehabilitáció kapcsolatrendszerét is.



A 2017. év jelentős változásokat hozott a foglalkozási rehabilitáció jog- és intézményrendszerében. Az egyik ezek közül az, hogy a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal (a továbbiakban: NRSZH) az egyes központi hivatalok és költségvetési szervek formájában működő minisztériumi háttérintézmények felülvizsgálatával összefüggő jogutódlásáról, valamint egyes közfeladatok átvételéről szóló 378/2016. (XII. 2.) Kormányrendelet 10. § (1) bekezdése szerint 2016. december 31. napjával beolvadásos különválás útján jogutódlással megszűnt. Az NRSZH feladatköreiből eredő hatásköreit 2017. január 1-jétől a Budapest Főváros Kormányhivatala, a Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság, az Emberi Erőforrások Minisztériuma és az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság látja el.

A rendszert érintő változások miatt nehéz az eligazodás; régi és új fogalmak gyakran még együttesen vannak jelen az emberek – olykor még a szakemberek – gondolkodásában is. A kiváltási folyamatban résztvevő intézményeknek ezzel együtt át kell gondolni a meglévő, illetve a leendő foglalkoztatási irányokat, így mindezekkel fontos tisztában lenniük.

A kiadványban röviden bemutatjuk az intézményrendszer szereplőit és praktikus ismereteket nyújtunk az eligazodáshoz. Kérdések és válaszok segítik a megértést, illetve kiegészítő hasznos tudnivalók is olvashatók az anyagban. Minden fejezet végén összefoglalás található, illetve lehetőség van rövid feljegyzés készítésére is.

Ez a tájékoztató füzet egyik eleme annak a sorozatnak, melyben a kiváltáshoz kapcsolódó foglalkoztatási és foglalkozási rehabilitációs témák kerülnek bemutatásra. Jelen kiadványban röviden bemutatott részterületeket (pl. akkreditált foglalkoztatás, fejlesztő foglalkoztatás) további füzetek támogatják majd, bővítve ezzel a kiváltásban részt vevő intézmények információit, ismereteit.

A kiadványsorozat elemei, valamint a szakmai fogalmak magyarázatai hozzáférhetőek lesznek az FSZK honlapján, illetve a későbbiekben a TÁRS projekt honlapján is.

AZ ÁLLAMI INTÉZMÉNYRENDSZER HATÓSÁGI FELADATAI

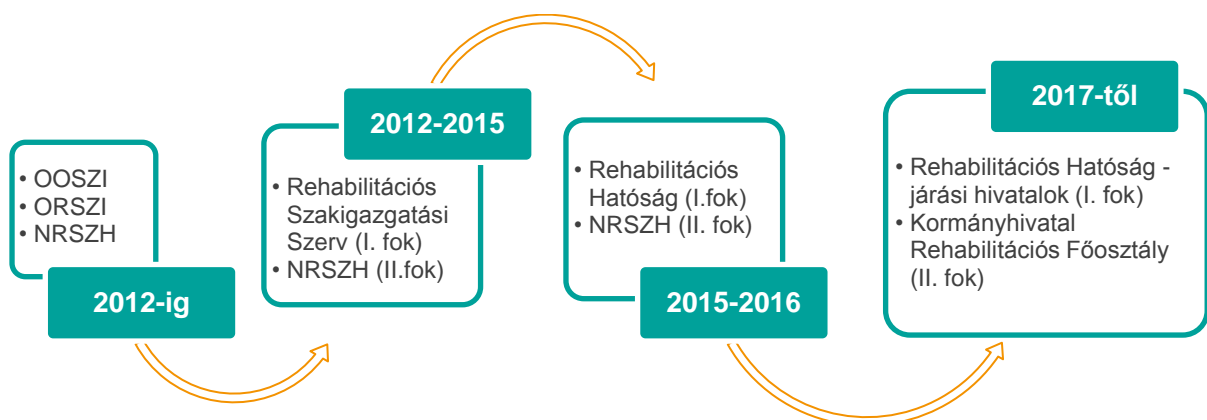
AZ ÁLLAMI INTÉZMÉNYRENDSZER ÁTALAKULÁSA

A megváltozott munkaképességű emberek egészségkárosodásának minősítési szakértői szerve 2012-ig az Országos Orvosszakértői Intézet (**OOSZI**), majd ennek jogutódja az Országos Rehabilitációs és Szakértői Intézet (**ORSZI**), később a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal lett (**NRSZH**). A komplex rehabilitáció rendszerének 2008. évi kialakításakor az orvosszakértői területhez kapcsolódtak az Állami Foglalkoztatási Szolgálat (munkaügyi központok) és az Országos Nyugdíjbiztosítási Igazgatóság foglalkozási rehabilitációhoz kötődő feladatai is. Így nemcsak tevékenységében, hanem szemléletében is komplex intézmény jött létre.

2012-ben új intézménnyel ismerkedhettünk meg, létrejött a Rehabilitációs Szakigazgatási Szerv (**RSZSZ**) a fővárosi és megyei kormányhivatalokban. A Kormány az elsőfokú közigazgatási hatósági eljárási feladatokra az RSZSZ-eket jelölte ki, míg az NRSZH a rehabilitációs szakigazgatási szervek szakmai irányítását végezte, valamint II. fokon járt el.

A területi államigazgatás átalakításával 2015.04.01-től az RSZSZ-ek ellátási és foglalkozási rehabilitációs osztályának feladatai szétváltak, és a kormányhivatalokon belül külön főosztályokhoz kerültek. Az elbírálási és minősítési terület egy osztályt alkotva a Családtámogatási és Társadalombiztosítási Főosztályhoz tartozott **Rehabilitációs Ellátási és Szakértői Osztályként**, míg a foglalkozási rehabilitációs ügyintézők a Foglalkoztatási Főosztály alá. E kettő alkotta az **I. fokú rehabilitációs hatóságot**. A szakmai irányítást az Emberi Erőforrások Minisztériuma (EMMI) vette át, az NRSZH pedig a II. fokú minősítési és hatósági feladatok mellett a szakmai irányításban közreműködő szerv lett.

2017.01.01-től új fejezet indult. A megyei kormányhivatalok megyeszékhely szerinti **járási hivatalai**, a fővárosban pedig a **Budapest Főváros Kormányhivatala III. kerületi Hivatala alatt működik tovább az I. fokon eljáró rehabilitációs hatóság**. Az NRSZH jogutódlással megszűnt, a II. fokú minősítési és hatósági feladatok **Budapest Főváros Kormányhivatalához kerültek**, ahol újonnan létrejött a **Rehabilitációs Főosztály**.



Mivel foglalkozik a rehabilitációs hatóság?

- az egészségi állapot minősítésével
- a megváltozott munkaképességű emberek ellátásainak megállapításával, folyósításával
- az egészségkárosodással kapcsolatos szakvélemények készítésével
- a munkába állítással

A rehabilitációs hatóság a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény és annak végrehajtási rendeletei alapján kérelemre, vagy a soros felülvizsgálatra várakozók esetében hivatalból indult eljárásra vizsgálja a megváltozott munkaképességet (egészségkárosodás, fogyatékoság) – ehhez komplex minősítést végez. A komplex minősítés eredményéről hatósági bizonyítványt állít ki; a jogszabály által előírt biztosítási időszak megléte alapján rokkantsági ellátást, vagy rehabilitációs ellátást állapít meg, illetve intézkedik a Nemzeti Adó- és Vámhivatal felé a rehabilitációs kártya kiállításáról. A rehabilitációs hatóság kérelemre a komplex minősítés keretében szakvéleményt ad a közlekedőképességről is.

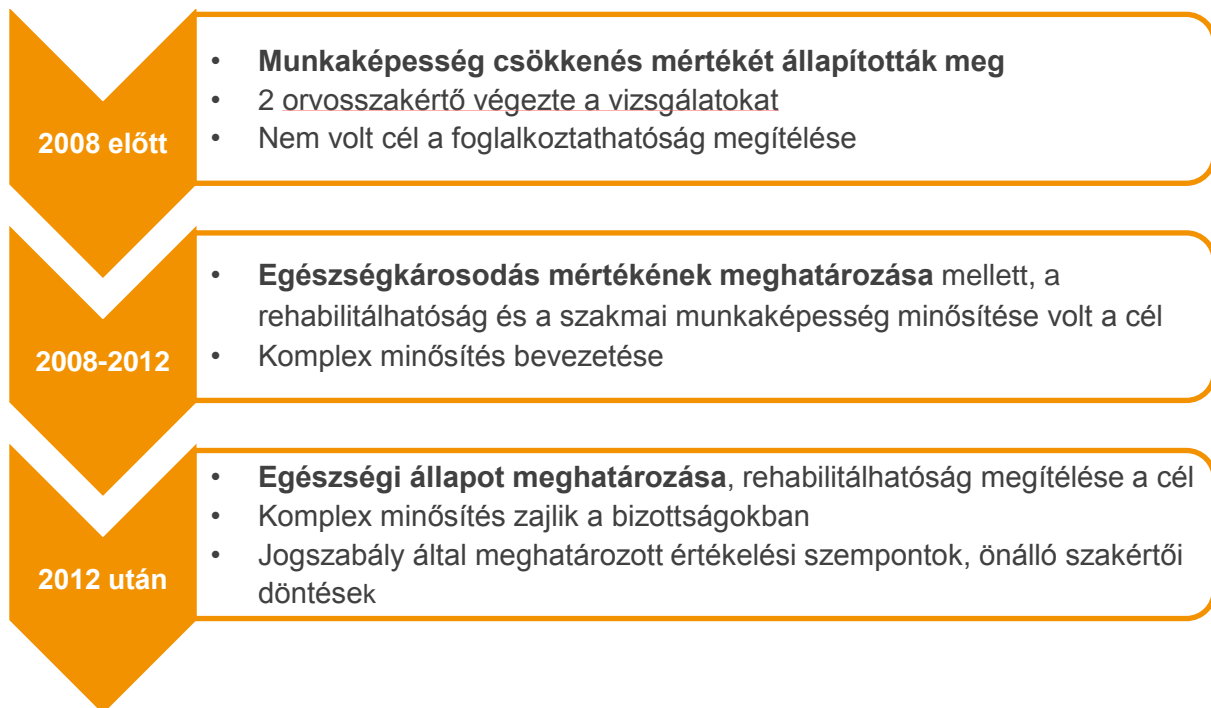
További, részletesebb információ található a www.kormanyhivatal.hu honlapon a fővárosi és megyei kormányhivatalok oldalaira lépve.

A MINŐSÍTÉSI RENDSZER

A foglalkozási rehabilitáció kiépülése az elmúlt években folyamatosan változó környezetben zajlott. A fogyatékos és a megváltozott munkaképességű emberek számára olyan új ellátó és minősítési rendszer kialakítása volt a cél, mely jobban igazodik az egészségkárosodás mértékéhez, a megmaradt képességekhez, a munkaerőpiaci esélyekhez. Így alakult ki a jelenlegi vizsgálatoknál zajló **komplex minősítés**.

A minősítés komplex jellege egyrészt abban rejlik, hogy a szakértői bizottság összességében értékeli az érintett személy funkciókárosodásait, egészségi állapotát, és kiemelt figyelmet fordít a megmaradt, fejleszthető képességekre, rehabilitációs esélyekre.

Másrészt a minősítést végző bizottság már nemcsak orvosszakértőkből áll, hanem foglalkozási és szociális szakértők is a tagjai. A minősítési rendszer – melyet sokan leszázalékolásnak neveznek – 2008 óta jelentős változáson ment keresztül.



A minősítés során az egészségi állapotot és egyben az össz-szervezeti egészségkárosodási százalékot állapítják meg a rész-egészségkárosodások alapján. Tehát a határozatban szereplő %-os érték azt mutatja meg, hogy amennyiben egy egészséges ember egészségi állapotának minősítése 100 százalék, hozzá képest a vizsgált személy egészsége – összeadva minden betegség által okozott károsodási értéket – milyen mértékben maradt meg.

A komplex minősítést és komplex bizottsági vélemény elkészítését I. fokon a lakhely szerint illetékes kormányhivatal rehabilitációs hatósága, II. fokon az NRSZH végezte. 2017. január 1-től ezt a feladatot a kormányhivatalok látják el. A komplex minősítést a lakóhely szerint illetékes kormányhivatal megyeszékhely szerinti járási hivatalánál erre a célra rendszeresített nyomtatványon lehet kérelmezni.

Komplex vizsgálatra abban az esetben kerülhet sor, ha valakit soros vizsgálatra behívnak (ennek időpontját az utolsó orvosszakértői vélemény tartalmazza általában év és hónap megjelölésével), vagy ha külön kéri ennek elvégzését. Fontos tudni, hogy a minősítéssel már rendelkező személyeknél állapotváltozás esetén az ügyfél kérelmére újra lefolytatják a komplex minősítést.

Mi a komplex bizottsági vizsgálatok folyamata?

- előzetesen értesítés érkezik a vizsgálat időpontjáról, helyszínéről, a vizsgálatához szükséges dokumentumokról
- elsőként orvosszakértői vizsgálat történik, itt kerül megállapításra az egészségi állapot, illetve egészségkárosodás mértéke, valamint az önellátási képesség orvosszakmai szempontú megítélése
- ezt a foglalkozási, illetve szociális szakértői interjú követi, ahol a rehabilitálhatóság foglalkoztatási szempontú értékelése zajlik
- a szakértői szerv bizottsági állásfoglalás alapján hozza meg a döntését
- a komplex bizottsági döntésről ezt követően 50 napon belül születik határozat

A **komplex minősítés végeredménye** (és egyben célja is) egy olyan személyre szabott, és több szakterület – orvosi, foglalkoztatási és szociális – értékelési szempontjait azonos hangsúllyal szerepeltető **komplex összefoglaló vélemény**, amely az érintett személy egészségi állapotát, foglalkoztatási előzményeit, munkaerőpiaci helyzetét, adottságait és korlátait, foglalkozási rehabilitációs szükségleteit, valamint a fennálló orvosi és szociális szükségleteit egyaránt figyelembe veszi.

A korábbi besorolások helyett új minősítési kategóriákat alakítottak ki A-tól E-ig. A B és C kategórián belül megjelenik az 1-es és 2-es kategória aszerint, hogy a megváltozott munkaképességű személy foglalkozási rehabilitációja javasolt-e vagy sem.

MINŐSÍTÉSI KATEGÓRIÁK

A minősítés

- 60% feletti egészségi állapot
- Rehabilitáció nélkül is foglalkoztatható
- Nem minősül megváltozott munkaképességű személynek

B1 minősítés

- 51-60% közötti egészségi állapot
- Rehabilitálható, foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható

B2 minősítés

- 51-60% közötti egészségi állapot
- Egészségi állapota alapján foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, azonban a komplex minősítés szakmai szabályairól szóló rendeletben meghatározott egyéb körülményei miatt foglalkozási rehabilitációja nem javasolt

C1 minősítés

- 31-50% közötti egészségi állapot
- Rehabilitálható, tartós foglalkozási rehabilitációt igényel

C2 minősítés

- 31-50% közötti egészségi állapot
- Rehabilitációja nem javasolt, egészségi állapota alapján tartós foglalkozási rehabilitációt igényel, azonban a komplex minősítés szakmai szabályairól szóló rendeletben meghatározott egyéb körülményei miatt foglalkozási rehabilitációja nem javasolt

D minősítés

- 1-30% közötti egészségi állapot
- Kizárólag folyamatos támogatással foglalkoztatható
- Orvosszakmai szempontból önellátásra képes

E minősítés

- 1-30% közötti egészségi állapot
- Egészségkárosodása jelentős és orvosszakmai szempontból önellátásra nem vagy csak segítséggel képes

Országszerte számos olyan megváltozott munkaképességű személy van, aki nem rendelkezik még új típusú – 2012 utáni – komplex minősítéssel, csak régi határozata van. A következő összefoglaló táblázat segít áttekinteni a régi és az új minősítési kategóriák összefüggését. Az azonos sorokban szereplő értékek „lefedik” egymást, lényegében azonos minősítést jelentenek, még ha a százalékos értékek el is térnek egymástól.

2008 előtt	2008-2012 között	2012-től zajló minősítések	
MKCS munkaképesség csökkenés mértéke	ÖEK össz-szervezeti egészségkárosodás mértéke	EÁ egészségi állapot mértéke	minősítési kategória
0-49%*	0-39%*	61-100%*	„A” minősítési kategória*
50%	40-49%	51-60%	„B1”, „B2” minősítési kategória
67%	50-69%	31-50%	„C1”, „C2” minősítési kategória
100%	70-99%	1-30%	„D” és „E” minősítési kategória

* Nem minősül megváltozott munkaképességnek.

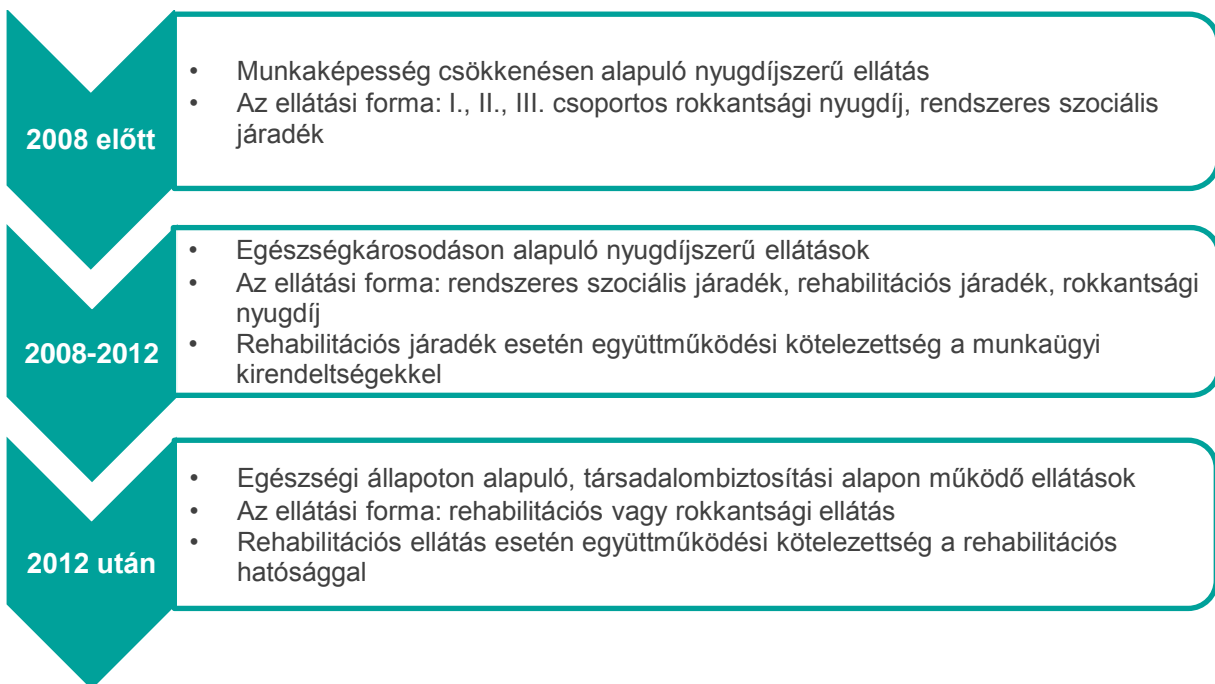
A komplex bizottsági véleményben az egészségi állapot mértékéről (százalékban megadva), a rehabilitálhatóságról, a rehabilitáció lehetséges irányáról, a rehabilitációs szükségletekről, továbbá a rehabilitációhoz szükséges időtartamról kaphatunk információt.

Jó tudni!

Nem hívják be vizsgálatra azokat a megváltozott munkaképességű embereket, akik rokkantsági ellátásban részesülnek és a rájuk irányadó öregségi nyugdíj előtt vannak 5 évvel, vagy a következő felülvizsgálati időpontjuk ebbe az időtartamba esik. Ebben az esetben a meglévő rokkantsági ellátásukat folyósítják tovább. Viszont, ha egészségi állapotukban változás áll be, kérelmezhetik az újabb vizsgálatot.

AZ ELLÁTÁSI RENDSZER

Az ellátási rendszer is számos átalakuláson ment keresztül az elmúlt néhány évben.



Jelenleg a megváltozott munkaképességű emberek – a komplex minősítés kapcsán – kétféle ellátásban részesülhetnek:

- rehabilitációs ellátásban vagy
- rokkantsági ellátásban.

A régen ismert pénzbeli ellátások – mint rokkantsági nyugellátás (I. II. III. csoportú rokkantság), baleseti rokkantsági nyugellátás, rendszeres szociális járadék ellátás, átmeneti járadék ellátás, bányász dolgozók egészségkárosodási járadéka – megszűntek, és 2012. január 1-től mindenkit az új minősítési kategóriába soroltak át. A korábban megállapított pénzbeli ellátások addig maradnak változatlanok, míg az első komplex vizsgálat meg nem történik. Ezt követően az új egészségkárosodási százaléknak és minősítési kategóriának megfelelő összeg kerül megállapításra.

Rehabilitációs ellátásra az jogosult, aki a komplex bizottsági vizsgálat alapján rehabilitálható, B1 vagy C1 minősítést kapott.

Ebben az esetben a megváltozott munkaképességű személy a rehabilitációs hatósággal történő együttműködésre köteles, melynek az a célja, hogy a fogyatékos vagy egészségkárosodott ember foglalkozási rehabilitációja a különböző támogatások, illetve szolgáltatások révén eredményes lehessen.

Fontos tudnivaló, hogy a rehabilitációs ellátás határozott időtartamra – maximum 36 hónapra – jár, meghosszabbítani nem lehet. Ha a rehabilitáció időtartama alatt állapotrosszabbodás történik, akkor újabb felülvizsgálatot lehet kérni. Ennek alapján a komplex bizottság vagy állapotromlást állapít meg, vagy az előző minősítést és ellátást helybenhagyja. Amikor a 36 hónap eltelt, újabb felülvizsgálati kérelmet lehet benyújtani a

járási hivatal felé, melynek egyik eredménye a rehabilitációs ellátás újbóli megállapítása lehet.

Rokkantsági ellátást az kaphat, akinek az egészségi állapotát B2, C2, D vagy E kategóriára minősítették.

Ebben az esetben a rehabilitáció nem javasolt, így a személynek nem kell együttműködést vállalni a rehabilitációs hatósággal. Az orvosszakértői vélemény tartalmazza a következő vizsgálati időpontot, amelyre majd a megváltozott munkaképességű ember behívási időpontot kap. Ha valakinek a foglalkozási rehabilitációját a bizottság nem javasolja, az többféle ok miatt lehet – pl. adódhat az egészségkárosodás jellegéből, súlyosságából, további aktív orvosi kezelés szükségességéből, de foglalkozási vagy szociális szempontok figyelembevételéből is. Szigorú és jogszabályban rögzített szakmai értékelőrendszer határozza meg ennek a szempontjait. Rokkantsági ellátás mellett is lehet munkát vállalni, de ilyenkor a foglalkoztatásról a döntést az egyénre bízják, akinek nem kell kötelezően együttműködni az I. fokon eljáró rehabilitációs hatósággal.

Többek között az ellátások 2017. évi összegét is tartalmazza a *Mi mennyi 2017-ben?* című tájékoztató, mely elérhető a következő hivatkozáson:

<http://www.kormanyhivatal.hu/download/9/70/43000/Mi%20mennyi%202017-ben.pdf>

Az ellátások mellett lehet dolgozni. Abban az esetben szüntetik meg a rehabilitációs vagy rokkantsági ellátás folyósítását, ha a keresőtevékenységből származó jövedelem 3 egymást követő hónapon keresztül meghaladja a minimálbér 150%-át.

A minősítési kategóriák meghatározásait, az alkalmazandó szempontrendszereket, a pénzübeli ellátások feltételeit, illetve a megváltozott munkaképességgel kapcsolatos egyéb tudnivalókat a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításairól szóló 2011. évi CXCI. törvény írja elő, valamint a komplex minősítésre vonatkozó részletes szabályokról szóló 7/2012. (II. 14.) NEFMI rendelet tartalmazza.

Fontos tudni, hogy a rehabilitációs vagy rokkantsági ellátás mellett igényelhető egyidejűleg fogyatékosági támogatás is!

ÖSSZEFOGLALÁS

Miért fontos a komplex minősítés és az ellátási rendszer ismerete a kiváltásban részt vevő intézmények számára?

A komplex minősítés egyrészt feltétele az akkreditált foglalkoztatásnak, másrészt számos támogatás, szolgáltatás és munkáltatói kedvezmény kapcsolódik hozzá.

Az intézményekben élő lakók közül sokan rendelkeznek „leszázalékolási” határozattal és valamilyen típusú ellátást is kapnak. A szakvéleményük általában határozott időre szól, így valószínű, hogy komplex vizsgálaton már részt vettek vagy előbb-utóbb behívják őket. Az új minősítési rendszerrel leírtak alapján történik a vizsgálat, ezt a lakhely szerinti kormányhivatal megyeszékhely szerinti járási hivatala végzi. Az egészségi állapot százaléka, a minősítési kategória és a pénzbeli ellátás megállapítása is ugyanígy zajlik a jelenlegi jogszabályoknak megfelelően.

A legtöbb kérdés, félreértés abból adódik, hogy sokan nem ismerik az új rendszert és a százalékokat – pl. ha valaki eddig 67% MKCS-t kapott, az az új rendszerben 50% EÁ. Ez tehát nem jelent visszaminősítést, hanem csak azt, hogy új rendszer szerint számolták át ugyanazt az egészségkárosodási értéket.

Mikor kell az intézménynek a rehabilitációs hatósághoz fordulnia?

Abban az esetben, ha az intézményben lakó nem rendelkezik minősítéssel, de munkavállalásához szükség volna rá, vagy akkor, ha egészségi állapota megváltozik, és vélhetően új minősítési kategóriába sorolnák. Az egyes lakói kérelmeket/dokumentumokat összegyűjtve a járási hivatalnál történő beadáskor lehet jelezni ezt az igényt.

Kell-e minden esetben komplex vizsgálatot kérni a lakóknak?

Azt, hogy érdemes-e felülvizsgálatot kezdeményezni a behívási időpont előtt, azt mindig a cél oldaláról kell megközelíteni, vagyis mihez szükséges a komplex minősítés. Akkreditált, illetve nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatás előtt javasolt. Érdemes azonban minden esetben egyénre szabottan mérlegelni és figyelembe venni a kockázatokat is – pl. alacsonyabb minősítési százalékot is kaphat a minősítés során az érintett személy. Szükség esetén tanácsot lehet kérni a rehabilitációs hatóság rehabilitációs ügyintézőitől.



Jegyzeteim...

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

MUNKAERŐPIACI SZOLGÁLTATÁST BIZTOSÍTÓ SZERVEZETEK

AZ ÁLLAMI RENDSZER SZOLGÁLTATÓ TEVÉKENYSÉGE

Az állami intézményrendszer nemcsak hatósági feladatokat lát el és komplex minősítést végez, hanem a sikeres foglalkozási rehabilitáció érdekében különböző szolgáltatásokat – pl. munkaközvetítés, képzésbe vonás – is biztosít.

Aki rehabilitációs ellátásban részesül (B1, C1 minősítés), annak jogszabály szerint együtt kell működnie a lakhelye szerint illetékes kormányhivatal járási hivatalának foglalkozási rehabilitációs ügyintézőjével, aki **rehabilitációs tervet** készít vele, mely tartalmazza a foglalkozási rehabilitáció irányát, munkaköröket, rehabilitációs szükségleteket, szolgáltatásokat, a sikeres elhelyezés érdekét szolgáló intézkedéseket, vállalásokat, kötelezettségeket és az ütemezés állomásait.

Jó tudni!

Aki rokkantsági ellátást kap az is együttműködhet a rehabilitációs hatósággal: számára ez nem kötelező, ebben az esetben az együttműködést kérni kell (rehabilitációs szolgáltatást kérő ügyfélként kerül be a nyilvántartási rendszerbe).

A foglalkozási rehabilitációs ügyintéző a rehabilitációs tervben azokat a szolgáltatásokat tünteti fel, amelyek a rehabilitáció irányaként megjelölt foglalkozás vagy munkakör betöltéséhez szükségesek. Ilyenek lehetnek:

- az egészségi állapotnak megfelelő **munkaközvetítés** (ez történhet akkreditált vagy nyílt munkaerőpiaci munkaadóhoz)
- egyéb, az elhelyezkedést segítő **munkaerőpiaci programba való bevonás** (például a jelenleg is zajló EFOP 1.1.1-2015 projekt, melyről további információ található a <http://nrszh.kormany.hu/efop-1-1-1-15-2015-00001> oldalon).

CIVIL SZERVEZETEK MUNKAERŐPIACI SZOLGÁLTATÁSA

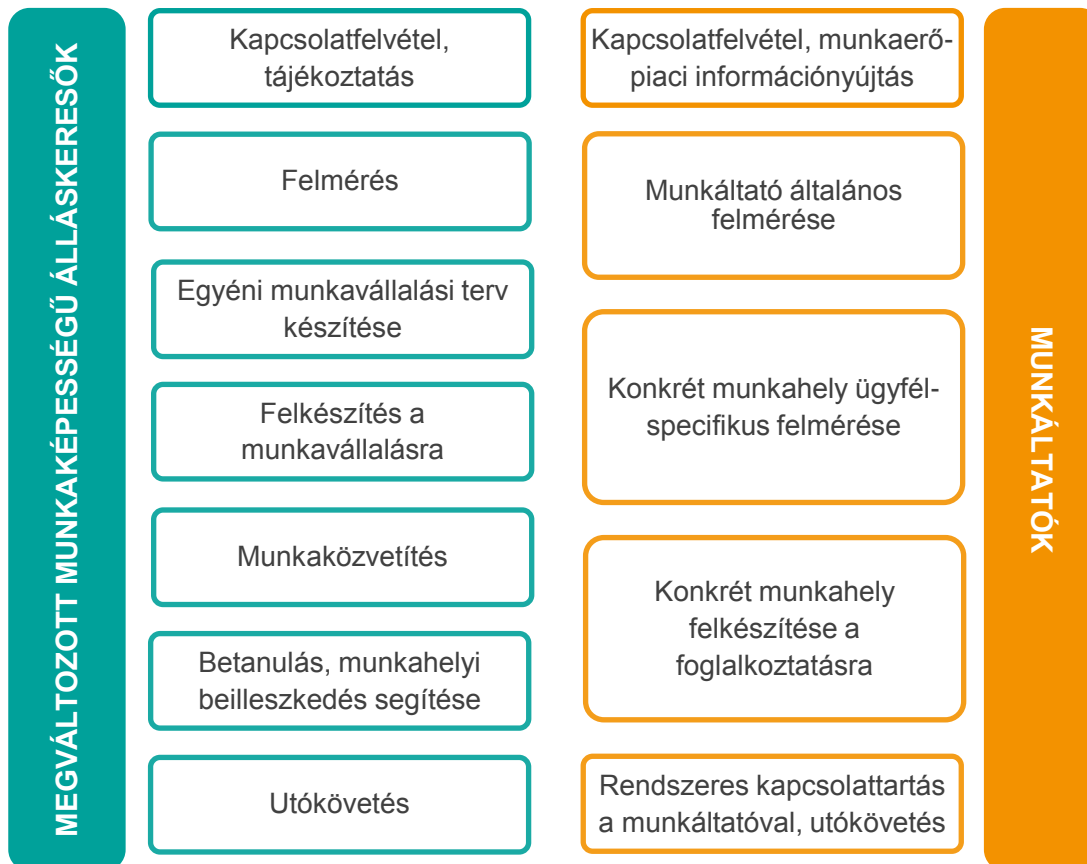
Az állami intézmények munkája mellett közel 20 éve kezdték meg tevékenységüket az első alternatív munkaerőpiaci szolgáltatást nyújtó civil szervezetek. A megváltozott munkaképességű emberek különböző hátrányaira speciális, komplex megoldásokkal reagáltak.

Céljuk a fogyatékos emberek nyílt munkaerőpiaci munkavállalásának támogatása. Az álláskereső számára a személyre szabott, rugalmas szolgáltatás biztosítja a civil szervezetek programjának sikerességét és hatékonyságát. A szolgáltatások közös jellemzője, hogy a leendő munkáltatókat éppúgy ügyfelüknek tekintik, mint az elhelyezkedni kívánó megváltozott munkaképességű embereket.

A munkaadóknak nyújtott szolgáltatások nemcsak érzékenyítő jellegűek, hanem céljuk az adott munka elvégzéséhez szükséges szakmai kompetenciák felmérése, munkaköri elvárások tisztázása, a munkaköri profil kialakítása, valamint a közvetlen munkatársak és vezetők felkészítése a munkavállalók fogadására.

A civil szervezetek szolgáltatásában kiemelhetők a személyes szükségletekhez igazodó komplex programelemek, melyek célja a nyílt munkaerőpiacon való elhelyezkedés és benntartás elősegítése.

A szolgáltatási elemek egymásra épülését mutatja be a következő ábra:



A munkaerőpiaci szolgáltatást biztosító civil szervezetek munkája az alapvető lépésekben nem különbözik egymástól, de az egyes szakaszok során alkalmazott módszerek és eszközök a szolgáltatásba bevont célcsoportra igazítottak.

Jó tudni!

2016 nyarától a foglalkozási rehabilitációval foglalkozó szervezetek munkáját akkreditálni lehet, mindezzel biztosítva a megváltozott munkaképességű embereknek nyújtott feltételek – megfelelő szakmai program, szolgáltatás, szakemberek, infrastruktúra stb. – meglétét. Minderről tanúsítvány kerül kiadásra. Az **akkreditációs tanúsítvánnyal** rendelkező civil szervezetek a mindennapi munkájuk mellett bevonásra kerülhetnek az EFOP 1.1.1-2015 projekt megvalósításába és az egészségkárosodott, illetve fogyatékos emberek elhelyezkedésének aktív segítésébe.

Bár a feladat 2017. január 1-től átkerült Budapest Főváros Kormányhivatalához, a tájékoztató füzet készítésekor az akkreditált szolgáltatók neve, szolgáltatási helye, elérhetősége az NRSZH oldalán volt elérhető: <http://nrszh.kormany.hu/akkreditalt-szolgaltatok-nyilvantartasa>

EGYÉB SZOLGÁLTATÁSI TEVÉKENYSÉGEK

Az állami és civil szervezeteken kívül egyéb szolgáltatók is nyújtanak munkaerőpiaci információt egészségkárosodott és fogyatékos emberek számára. A foglalkozási rehabilitáció kiszélesítésével és a munkáltatói támogatások megjelenésével párhuzamosan nagymértékben nőtt az igény megváltozott munkaképességű emberek felvételére. Számos, munkaközvetítéssel illetve munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó cég kezdte kibővíteni a közvetítési palettáját e célcsoportra; e szervezetek naprakész információval szolgálnak mind az érintett álláskeresőknek, mind a munkáltatóknak állásokról, a kedvezményes, támogatások igénybevételének lehetőségeiről.

Állásokról, munkalehetőségekről, munkaerőpiaci aktualításokról lehet például információt szerezni többek mellett az alábbi honlapokon:

- <http://revprojekt.hu/>
- <http://rehabportal.hu/>
- www.frtt.hu
- www.rehabjob.hu

ÖSSZEFOGLALÁS

Milyen előnyökkel járhat a kiváltásban részt vevő intézmények számára a civil szervezetekkel történő együttműködés?

A munkaerőpiacra való felkészítés és az elhelyezés külön szakterület, mely speciális ismereteket, szaktudást igényel. Az akkreditált civil szolgáltatók speciális programokkal, több éves szolgáltatási tapasztalataikra építve egyénre szabott támogatással segítik az elhelyezkedést. Széleskörű munkáltatói kapcsolatrendszerrel rendelkeznek, számukra is nyújtanak szolgáltatást, amely a befogadást, bennmaradást és a szemléletformálást segíti elő.

A civil szolgáltatók tudása és tapasztalata hatékonyan támogathatja az intézmények foglalkoztatási területen tervezett munkáját. Ezért praktikus, ha felveszik a kapcsolatot a környékükön dolgozó szolgáltatókkal, mivel az intézményekben dolgozó munkatársak nem biztos, hogy rendelkeznek a szükséges szaktudással.

Milyen esetben érdemes a kiváltási programot megvalósító intézménynek felvennie a kapcsolatot állami vagy civil szolgáltató szervezetekkel?

Minden olyan esetben javasolt az intézmény számára a kapcsolatfelvétel az említett szervezetekkel, amikor az intézményben élő emberek akkreditált, illetve nyílt munkaerőpiaci elhelyezése felmerülhet reális célként, és az intézmény nem rendelkezik szaktudással bíró belső szakemberrel.

Hogyan segíthetik a különböző szolgáltató szervezetek az intézményekben élő személyek akkreditált, illetve nyílt munkaerőpiacon történő elhelyezkedését?

Bár az állami és civil szolgáltatók munkájának célja azonos, más eszközökkel és támogatásokkal érik el mindezt.

Az akkreditált szolgáltatók az egyén megismerésén, felmérésén, egyénre szabott felkészítésén keresztül találják meg a megváltozott munkaképességű ember számára az ideális foglalkoztatási formát, munkakört, illetve segítik nemcsak a beilleszkedés, hanem utókövetéssel a tartós foglalkoztatás elérését is.

Az állami szolgáltatók a munkaadóknak biztosított ösztönzők (pénzbeli támogatások) segítségével érik el a fogyatékos, illetve egészségkárosodott emberek elhelyezését.



Jegyzeteim...

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

A FOGLALKOZTATÁS SZEREPLŐI

NYÍLT MUNKAERŐPIACI MUNKÁLTATÓK

A nyílt piaci munkavállalás a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának legmagasabb szintje. Az integráció és a társadalmi befogadás itt valósul meg legteljesebben.

A nyílt piaci munkavállalás célja, hogy az egészségkárosodott és fogyatékos emberek végzettségüknek, képességeiknek, motivációiknak, személyes erősségeiknek, valamint egészségi állapotuknak megfelelő munkahelyet találjanak, és elfogadó környezetben egészséges embertársaik között dolgozhassanak.

Milyen típusú cégek tartoznak a nyílt piaci munkáltatók közé?

A nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatás kapcsán sokan a multinacionális vállalatokra gondolnak, de ide tartoznak

- az önkormányzatok,
- az állami intézményrendszer, a háttérintézmények és állami tulajdonú társaságok – valamennyi ágazatra vonatkozóan,
- az egyházi fenntartású intézmények,
- a kis és/vagy középvállalkozások, valamint
- a pár főt foglalkoztató társas vállalkozások.

Ezen túl egyéni vállalkozók is alkalmazhatnak egy vagy több fogyatékos, illetve egészségkárosodott embert pl. kisebb üzemekben, virágüzletben, takarításban.

A megváltozott munkaképességű emberek nyílt munkaerőpiaci elhelyezkedéséhez két lényeges terület támogatása szükséges:

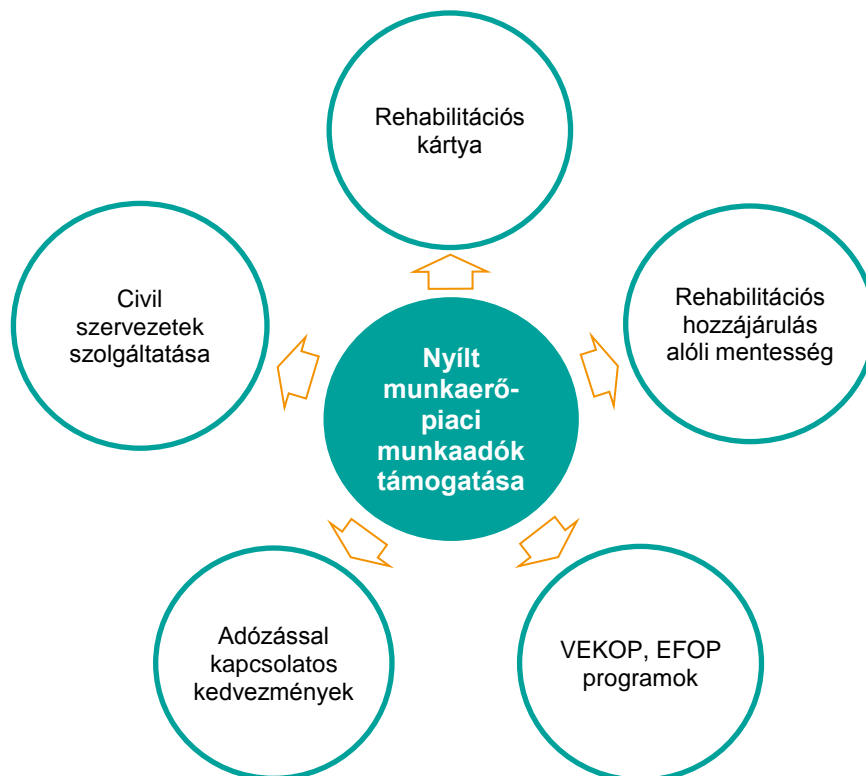
- egyrészt mindent meg kell tenni a fogyatékos vagy egészségkárosodott ember munkavállalásra való felkészítéséért,
- másrészt támogatni kell a munkaadókat abban, hogy rendelkezzenek mindazokkal az információkkal és készségekkel, melyekkel felkészültté válnak a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásával kapcsolatos felelős döntés meghozatalára.

Számos kutatás bizonyította, hogy a sikeres integráció érdekében hangsúlyt kell helyezni a munkaadói fogadókészség növelésére, a befogadó munkahelyek létrehozására.

Emellett a foglalkoztatás kulcseleme a munkáltatók érdekelte tétele. Ezt el lehet érni pl. anyagi terhek csökkentésével, ismeretátadással, attitűdformálással, vagy az előző részben említett szolgáltatások biztosításával.

Az állami rendszer több eszközzel próbálja ösztönözni a foglalkoztatást – ilyen eszköz például a rehabilitációs kártya, az adózással kapcsolatos kedvezmények, a rehabilitációs

hozzájárulás alóli mentesség, de olyan EU-s támogatások is ide sorolhatók, ahol a foglalkoztatás terheit bértámogatásokkal csökkenthetik (pl. EFOP 1.1.1-2015 programban).



Rehabilitációs kártya

A rehabilitációs kártya a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának ösztönzésére szolgál, a munkaviszonnyal összefüggő munkáltatói adóterheket csökkenti.

Rehabilitációs kártyát egészségkárosodott vagy fogyatékos ember kaphat, ha a komplex minősítés szerint B1, B2, C1, C2 minősítési kategóriába tartozik, illetve aki 2011. december 31-én III. csoportos rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjban vagy rendszeres szociális járadékban részesült.

A rehabilitációs kártyát a NAV készíti el és a megváltozott munkaképességű dolgozó adja le a munkahelyén. A kártya kiállítását kérheti az igénylő/meghatalmazottja vagy törvényes képviselője az érintett lakóhelye, tartózkodási helye szerinti rehabilitációs hatóságként eljáró illetékes fővárosi-, megyei kormányhivatalnál.

A munkaadó az érvényes rehabilitációs kártyával rendelkező megváltozott munkaképességű dolgozója foglalkoztatása kapcsán adókedvezményben részesülhet, ez maximum a minimálbér kétszeresének 27%-a lehet.

Rehabilitációs hozzájárulás alóli kedvezmény

A rehabilitációs hozzájárulás célja a munkáltatók ösztönzése, hogy minél nagyobb számban foglalkoztassanak megváltozott munkaképességű munkavállalókat.

A munkaadók a megváltozott munkaképességű emberek foglalkozási rehabilitációjának elősegítése érdekében rehabilitációs hozzájárulást fizetnek, ha a dolgozóik átlagos statisztikai állományi létszáma a 25 főt meghaladja, és nem alkalmaznak legalább 5%-ban egészségkárosodott vagy fogyatékos dolgozót.

A rehabilitációs hozzájárulás mértéke a tárgyév első napján a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított alapbér kötelező legkisebb összegének kilencszerese, amit a munkáltatónak a NAV felé kell befizetnie. 2017-ben ez az összeg 1.147.500 Ft/fő/év.

Ki számítható be az 5%-ba?

Ezt a kérdést a 2011. évi CXCI. tv (Mmtv.) 22.§-a szabályozza.

Eszerint

- akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60%-os vagy kisebb mértékű,
- aki legalább 40%-os egészségkárosodással rendelkezik (ÖEK) és a szakvéleménye érvényes,
- akinek a munkaképesség csökkenése (mkcs.) 50-100%-os mértékű és szakvéleménye érvényes, valamint
- aki fogyatékosági támogatásban vagy vakok személyi járadékában részesül

és a munkaszerződése szerint napi munkaideje a 4 órát eléri.

Az EFOP 1.1.1-2015 program nyújtotta támogatás

A projekt azokat a munkaadókat célozza meg, akik nyílt munkaerőpiaci körülmények között vállalják a programba vont megváltozott munkaképességű álláskeresők foglalkoztatását. A cégeknek lehetőségük nyílik a támogatás melletti vagy támogatás nélküli foglalkoztatásra. Míg az előbbi célja az alacsonyabb foglalkoztatási költség elérése, addig az utóbbié az egészségkárosodott vagy fogyatékos emberek munkavállalásának megismerése. A program keretében a munkaadónak bér-, illetve járuléktámogatás nyújtható.

A munkaadók párhuzamosan is igénybe vehetik a támogatásokat, pl. a rehabilitációs hozzájárulás alóli mentességet, rehabilitációs kártya kedvezményt, illetve a bértámogatást.

Adózással kapcsolatos kedvezmények

Megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatásának támogatása az adótörvényekben is megjelenik, ebben az esetben az adózás előtti eredmény csökkenthető a jogszabályokban megfogalmazott kedvezmények szerint. Az adózással kapcsolatos kedvezményeket a társasági adóról és az osztalékadóról szóló 1996. évi LXXXI. törvény tartalmazza.

Civil szervezetek szolgáltatása

Az előző fejezetben szó volt róla, hogy a civil szolgáltatók munkája kapcsán a munkáltatók hosszú távú, folyamatos, egyénre szabott segítséget kapnak ahhoz, hogy a fogyatékos vagy egészségkárosodott munkavállalók elhelyezése cégüknél zökkenőmentesen történjen. Nemcsak a foglalkoztatáshoz, illetve a támogatások eléréséhez szükséges információkat kaphatják meg, hanem a szervezetek feltérképezik a munkahelyi környezetet, felkészítik a munkatársakat a befogadásra, segítik az illeszkedés folyamatát (munkáltatói–munkavállalói profil összerendezése), a legmegfelelőbb munkatárs kiválasztását. Emellett az alkalmazás során esetlegesen felmerülő problémák, konfliktusok kezelésében is megfelelő segítséget nyújtanak – egy szóval nem hagyják magukra a munkáltatót.

CSR tevékenység

A CSR a Corporate Social Responsibility rövidítése, amelynek jelentése Vállalati Társadalmi Felelősségvállalás. Azt az elkötelezettséget jelenti, amelyet a vállalat a közösség jóllétének (well-being) érdekében önkéntesen folytat, és amit erőforrásával támogat. A cégek általában társadalmi és környezetvédelmi célkitűzéseket integrálnak üzleti tevékenységükbe, és ezen elvek mentén alakítják kapcsolataikat az érintettekkel. A társadalmi felelősségvállalás egyik fő terepe lehet a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása, a munkahelyteremtés vagy az esélyegyenlőség biztosítása.

Jó tudni!

Szemléletváltózt segítő program pl. a Segítő Vásárlás logó használata, valamint a Fogyatékos-barát Munkahely elismerés, melynek célja, hogy segítse a fogyatékos emberek és a foglalkoztatásukra nyitott munkáltatók egymásra találását.

Bővebb információ olvasható a <http://www.segitovasarlas.hu/> illetve a <http://fbm.hu/> oldalakon.

AKKREDITÁLT MUNKÁLTATÓK

A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása védettebb körülmények között, ún. akkreditált foglalkoztatásban is megvalósulhat. Az akkreditáció célja annak tanúsítása, hogy a munkáltató rendelkezik azokkal a személyi és tárgyi feltételekkel, amelyek biztosítják a megváltozott munkaképességű dolgozói számára az egészségi állapotuknak megfelelő munkahelyi környezetet, valamint vállalják, hogy tevékenységükkel elősegítik a munkavállalók képességeivel elérhető legmagasabb szintű foglalkoztatás megvalósítását.

A munkáltató részére rehabilitációs akkreditációs tanúsítvány akkor adható, ha a megváltozott munkaképességű munkavállalóinak létszáma a 30 főt eléri, vagy aránya az összes munkavállalóhoz képest a 25%-ot meghaladja. Emellett a cégek rehabilitációs foglalkoztatás keretében biztosítják a munkavállalók foglalkoztatását és ezt a létesítő okiratukban rögzítik is.

Az akkreditált munkaadók rehabilitációs szakmai programmal rendelkeznek, vállalják, hogy megváltozott munkaképességű dolgozóikkal rehabilitációs tervet készítenek, biztosítják a munkahelyen a rehabilitációs szolgáltatások igénybevételét, valamint a munkavállalók segítségére rehabilitációs tanácsadót, illetve mentort foglalkoztatnak. Emellett munkaeszközeiket, berendezéseiket, technológiájukat, tárgyi környezetüket a megváltozott munkaképességű munkavállalók egészségi állapotának és fogyatékoságának megfelelő foglalkoztatásához alakítják.

Az akkreditált munkahelyek az egészségkárosodott, illetve fogyatékos munkavállalók foglalkoztatásához költségvetési támogatást kapnak az államtól, amelyre minden évben pályázniuk kell. Támogatás kizárólag a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációs foglalkoztatásához és/vagy munkahely rehabilitációs célú átalakításához nyújtható.

A munkahelyek akkreditációját, az akkreditációs munkáltatók adatbázisának vezetését, valamint a foglalkoztatás támogatásához a pályázatok kezelését 2016 végéig az NRSZH végezte, majd a feladatokat ezt követően a Budapest Főváros Kormányhivatalának Rehabilitációs Főosztálya vette át.

FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁS

A szociális foglalkoztatás rendszere 2017. április 1-jével átalakul. Az egyes szociális és gyermekvédelmi tárgyú törvények módosításáról szóló 2016. évi CLXVI. törvény határozza meg, hogy a 1993. évi III. törvény értelmében 2017. április 01-től fejlesztő foglalkoztatás valósul meg a szociális szolgáltató intézményekben.

A fejlesztő foglalkoztatás egy olyan új foglalkoztatási forma, mely magába foglalja a korábbi munka-rehabilitáció és fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás keretében végzett tevékenységet.

A fejlesztő foglalkoztatásnak foglalkoztatási és fejlesztési elemei is vannak (pl. készségfejlesztés vagy kompetenciafejlesztés). Tartalma így többet jelent, mint a terápiás célú tevékenység, de az akkreditációs foglalkoztatás követelményeit, feladatát még nem éri el – hidat képez a foglalkoztatási szintek között, valamint továbblépést jelent a magasabb szintű foglalkoztatás felé.

Előnye, hogy nem feltétlenül az intézményi jogviszonyt biztosító intézménynél történik munkavégzés, hanem más intézménynél vagy magánál a munkáltatónál.

A fejlesztő foglalkoztatásban két elem valósulhat meg:

- a **készségfejlesztés** célja – az önálló munkavégzés felé mutató – képességek, készségek fejlesztése, helyreállítása vagy megőrzése. Az ebben való részvétel **fejlesztési jogviszonynak** minősül. A munkaidő a heti 30 órát nem haladhatja meg, a napi időtartam pedig a 6 órát nem lépheti túl.
- a **munkavégzést** az Mt. szerinti **határozott idejű munkaviszonyban** munkaszerződés szabályozza. Ebben az elemben a hangsúly az új munkafolyamatok megismerésén, új szakma megtanulásán és a nyílt piaci munkavállalásra való kilépés előkészítésén van. A napi munkaidő a 8 órát nem haladhatja meg, a heti óraszám pedig a 40 órát.

A fejlesztő foglalkoztatás rugalmas keretet biztosít az egészségi állapothoz igazított foglalkoztatásra.

KÖZFOGLALKOZTATÁS

A közfoglalkoztatás a munkaviszony egy olyan speciális formája, amelynek célja, hogy a közfoglalkoztatott sikeresen bekerüljön, illetve visszailleszkedjen az elsődleges munkaerő-piacra.

A közfoglalkoztatók támogatást vehetnek igénybe annak érdekében, hogy lehetőséget biztosítsanak a halmozottan hátrányban lévők, köztük a megváltozott munkaképességű személyek átmeneti jellegű, határozott időtartamú foglalkoztatására.

A közfoglalkoztatás alapvetően állami és önkormányzati feladatok ellátására irányul, a végzett tevékenység nem lehet nyereségérdekelt, piac- és profitorientált.

A közfoglalkoztatásba való közvetítéssel kapcsolatos feladatokat az álláskereső lakóhelye szerint illetékes járási kormányhivatal foglalkoztatási osztálya végzi. További információ található a <http://kozfoglalkoztatatas.kormany.hu/> honlapon.

SZOCIÁLIS SZÖVETKEZET

Ennek a szervezeti formának az a célja, hogy olyan önfenntartó szervezet jöjjön létre, amely hátrányos helyzetű térségekben, hátrányos helyzetű álláskereső és inaktív emberek munkahelyteremtését, foglalkoztatását, vagy képzését és oktatását szolgálja. Tevékenységében meghatározó, hogy javítsa a társadalom leszakadó rétegeinek helyzetét.

Magyarországon szociális szövetkezeti forma létrehozására 2006. július 1-jétől van lehetőség. További információ kapható a Szociális Szervezetek Országos Szövetségének honlapjáról – www.szoszov.hu.

A megváltozott munkaképességű emberek számára a szociális szövetkezeti formában történő alkalmazásnál kiemelt figyelmet fordítanak a foglalkoztatás hosszú távú biztosítására, a stabil munkahelyi háttér kiépítésére, a tagok szociális és kulturális igényeinek kielégítésére, valamint szociális biztonságának megteremtésére.

ÖSSZEFOGLALÁS

Miért lehet fontos a kiváltásban részt vevő intézmények számára a foglalkoztatás szereplőinek ismerete?

A TL szolgáltatás sikerességének egyik kulcseleme a foglalkoztatás megerősítése. A lakóknak hosszú távon az az érdekük, hogy számukra megfelelő munkahelyen és munkakörben dolgozzanak, de az intézménynek is érdekében áll a lehető legtöbb lakó foglalkoztatását megoldani. Ehhez azonban a foglalkoztathatóság felmérésén, a munkavállaláshoz szükséges dokumentumok, igazolások átnézésén, beszerzésén és a fogyatékos munkavállalók felkészítésén túl az is szükséges, hogy az intézmény új

foglalkoztatási formákban, munkakörökben gondolkozzon, és minél több lépést végiggondoljon a paletta kiszélesítéséért.

Miért lehet fontos a nyitás a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatás felé?

Ebben a fejezetben tudatosan törekedtünk a nyílt munkaerőpiaci szereplők, illetve az őket érintő eszközök részletesebb bemutatására, mivel ez a foglalkoztatási forma nyit leginkább lehetőséget a fogyatékos emberek integrált elhelyezésére, ez képes biztosítani a képességeknek megfelelő munkát, és ez kínálja a legszínesebb munkafeladatokat.

Milyen feladatok várnak az intézményekre, akik vállalják a változást?

Az intézményeknek tovább kell gondolniuk a foglalkoztatási spektrum kibővítését, hogy ne csak a fejlesztő foglalkoztatás legyen az egyetlen megoldás a munkavállalásra. Ehhez ki kell építeni azt a munkáltatói kapcsolatrendszert – akkreditált vagy nyílt munkaerőpiaci partnerekkel –, melynek tagjai nyitottak a fogyatékos emberek alkalmazására.

Időt és energiát kell fektetni kapcsolati hálójuk kiszélesítésére, a munkaerőpiaci szereplőkkel való együttműködések kialakítására, a jó gyakorlatok megismerésére és elsajátítására a személyre szabott, egyedi megoldások megvalósítása érdekében.

A kiváltás foglalkoztatási komponensének megtervezésében, majd a megvalósításban szakmai támogatást nyújt az FSZK TÁRS projektjének Foglalkoztatási Munkacsoportja. Elérhetősegek megtalálhatók a <http://fszk.hu/szervezet/szervezeti-egysegek/ifk/oldal>on.



Jegyzeteim...

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

SZÉCHENYI

2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE