

FOGYATÉKOSSÁGTUDOMÁNYI TANULMÁNYOK XII.
DISABILITY STUDIES



ÁLLAMI TÁMOGATÁSOK
ÉS CÉLSZERVEZETEK:
AZ EZREDFORDULÓ
RENDSZERÉNEK TANULSÁGAI

Eötvös Loránd Tudományegyetem
Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar

2009

„A fogyatékoságtudomány a társadalmak politikáit és gyakorlatát vizsgálja, hogy jobban megértsük a fogyatékosággal kapcsolatos – sokkal inkább társadalmi, mint testi – tapasztalatokat. A fogyatékoságtudományt mint diszciplínát azzal a céllal fejlesztették ki, hogy a károsodás jelenségét kibogozza a mítoszoknak, az ideológiáknak és a stigmának abból a hálójából, ami ráborul a szociális interakciókra és a társadalompolitikára. E tudományág megkérdőjelezi azt az eszmét, amely úgy tekint a fogyatékosággal élő emberek gazdasági és társadalmi státuszára és a számukra kijelölt szerepekre, mintha azok a fogyatékosággal élő emberek állapotának elkerülhetetlen következményei lennének.”

A Fogyatékoságtudományi Társaság, 1998



FOGYATÉKOSSÁGTUDOMÁNYI TANULMÁNYOK – DISABILITY STUDIES

Sorozatunk célja az, hogy az ELTE GYK-n a jövőben a foglalkozási rehabilitációs szakirányú továbbképzésben részt vevő hallgatók számára széles, közös ismeretháttérrel teremtsünk.

Sorozatszerkesztő: Könczei György

Olvasószerkesztő: Molnár Gabriella • Tervezőszerkesztő: Durmits Ildikó

Tördelőszerkesztő: Lendér Livia

Kötetünknek ez a kiadása a Szociális és Munkaügyi Minisztérium támogatásával készült 2009-ben.

Ezt a könyvet csak digitalizált formában kínáljuk, kizárólag saját hallgatóink számára, a jogtulajdonossal kötött egyszeri és kizárólagos megállapodás alapján. Bármely, írásos engedély nélküli további előállítás (nyomtatás, másolás stb.) szigorúan tilos.

We provide this book only in digitalized format and exclusively for our students at ELTE GYK under the agreement with the copyright holder. Any further reproduction (printing or copying etc.) prohibited without permission.

A sorozatszerkesztő előszava

Sorozatunk 12. kötete az Állami támogatások és célszervezetek: az ezredforduló rendszerének tanulmányai cím alatt három különféle, a hazai gyakorlatot bemutató kutatási eredményt gyűjt csokorba.

Az első dr. Gere Ilona munkája, és a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását segítő állami támogatásokról szól. Gere a tőle megszokott tiszta tekintettel és markáns elemzőkészséggel viszi végig az olvasót a kutatás módszertanának bemutatásától a dotációs rendszer legkülönfélébb elemeinek részletes leírásáig.

A célszervezetek körében készült kérdőíves felmérés eredményeit bemutató empirikus elemzést Keszi Roland és kollégái végezték.

Kötetünk harmadik része szintén Gere Ilona munkája, s mindenekelőtt az Európai Unió kontextusában tárja fel az Európai Foglalkoztatási Stratégiának a fogyatékossgal élő személyek integrációja érdekében hozott főbb tartalmi újításait.

Budapest, 2009 márciusában



Könczei György
sorozatszerkesztő



Dr. Gere Ilona

A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ SZEMÉLYEK FOGLALKOZTATÁSÁT SEGÍTŐ ÁLLAMI TÁMOGATÁSOK	6
Bevezető	8
1. A kutatás módszertana	10
2. A foglalkozási rehabilitáció célkitűzése	13
3. Foglalkoztatási lehetőségek a tartósan károsodott emberek számára	15
4. A munkáltatók támogatásának nemzetközi gyakorlata	18
5. Állami támogatások Magyarországon a foglalkoztatás elősegítésére	20
6. A dotációs rendszer jellemzői és hatóköre	23
7. Munkahelyteremtő és -megőrző támogatások	26
8. Foglalkoztatáspolitikai eszközök a megváltozott munkaképességű munkanélküli személyek elhelyezése érdekében	41
9. A célszervezetek, mint az állami támogatások kitüntetett szereplői	45
10. Összegzés	51
11. Javaslatok	56

A CÉLSZERVEZETEK KÖRÉBEN KÉSZÜLT KÉRDŐÍVES FELMÉRÉS EREDMÉNYEI

Vezetői összefoglaló	87
1. Bevezetés	91
2. A kutatás módszertani áttekintése	92
3. A célszervezetek általános jellegzetességei	93
4. A célszervezetek gazdálkodási adatai	101
5. A célszervezetek és a megváltozott munkaképességű dolgozók	107
6. Következtetés helyett: a továbblépés lehetőségeinek főbb irányai	123
7. Táblázatjegyzék	124
8. Függelék	126



Dr. Gere Ilona

FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIA	187
Bevezető	189
1. Az Európai Foglalkoztatási Stratégia hozzájárulása a fogyatékossgal élő emberek integrációjához	191
2. Intézkedések a munkaerő-piaci integráció elősegítése érdekében	194
3. A foglalkozási rehabilitáció helyzete Magyarországon	197
4. Az Európai Strukturális Alapok szerepe a foglalkozási rehabilitáció színvonalának javításában	212

Dr. Gere Ilona

**A MEGVÁLTOZOTT
MUNKAKÉPESSÉGŰ SZEMÉLYEK
FOGLALKOZTATÁSÁT SEGÍTŐ
ÁLLAMI TÁMOGATÁSOK**

Kutatási zárójelentés



FT

DS

Budapest, 2000

Tartalom

Bevezető	8
1. A kutatás módszertana	10
A kutatás során alkalmazott módszerek	10
A kutatás nehézségei	11
2. A foglalkozási rehabilitáció célkitűzése	13
2.1. Változó értékrendek. A rehabilitáció modern szemlélete	14
3. Foglalkoztatási lehetőségek a tartósan károsodott emberek számára	15
A foglalkoztatás néhány alaptípusa	15
3.1. Realizált foglalkoztatás Magyarországon	16
4. A munkáltatók támogatásának nemzetközi gyakorlata	18
Bérkiegészítés	18
Munkahelyek támogatása	18
Adókedvezmények	19
Munkahely-teremtés támogatása	19
5. Állami támogatások Magyarországon a foglalkoztatás elősegítésére	20
5.1. Adóalap csökkentés	21
6. A dotációs rendszer jellemzői és hatóköre	23
7. Munkahelyteremtő és -megőrző támogatások	26
7.1. A rehabilitációs célú munkahelyteremtés jellemzői 1998 előtt	27
7.2. Változások 1998 után	30
7.3. Empirikus vizsgálat tapasztalatai a munkahelyteremtő támogatással kapcsolatban	33
8. Foglalkoztatáspolitikai eszközök a megváltozott munkaképességű munkanélküli személyek elhelyezése érdekében	41
9. A célszervezetek, mint az állami támogatások kitüntetett szereplői	45
9.1 A célszervezetek helyzete saját szemszögükből (az esettanulmányok tapasztalatainak feldolgozása)	47
10. Összegzés	51
11. Javaslatok	56
Irodalom	58
Mellékletek	59

Bevezető

Az Európai Unióhoz történő csatlakozás egyik feltétele, hogy minden állampolgár – köztük a fogyatékos, egészségükben tartósan károsodott emberek – számára megteremtődjön az esélyegyenlőség a társadalmi élet minden színterén; a tárgyi és a kulturális környezetben, a lakhatás és a közlekedési eszközök vonatkozásában, a szociális és az egészségügyi ellátás, az iskoláztatási és a munkaalkalmak, valamint a kulturális és a társadalmi élet, a sport és a szórakozási lehetőségek területén.

A magyarországi esélyegyenlőségi törvény¹ értelmében a fogyatékos személy integrált és védett foglalkoztatásra jogosult. Így a munkáltató köteles a munkavégzéshez szükséges mértékben biztosítani a munkahelyi környezetet, a szükséges átalakításokkal, illetve berendezésekkel, szükség esetén költségvetési támogatás igénybevételével. Ha állapota miatt integrált keretek között nem lehetséges a fogyatékos személy foglalkoztatása, akkor számára speciális munkahelyek létesítésével kell a munkához való jogot érvényesíteni.

Az egészségükben tartósan károsodott személyek munkájának segítése, „támogatott védelme” valamennyi jóléti társadalomban elfogadott. Ez többnyire azt jelenti, hogy az állam folyamatosan szubvenzionál megváltozott munkaképességű embereket foglalkoztató bizonyos szervezeteket (pénzbeli támogatással, társadalombiztosítási kedvezményekkel, adó-visszatérítési tételekkel stb.)

Külföldi példák alapján – hosszú távon – a foglalkozási rehabilitáció biztosítási alapon történő működtetése lehet a célkitűzés, ugyanis az egészségkárosodásból eredő foglalkoztatási többletköltség kockázata mind a társadalombiztosítás, mind a munkanélküli-biztosítás keretébe beilleszthető. Mivel ma még a biztosítási rendszerek nem terjednek ki a foglalkoztatással összefüggő költségek és kockázatok viselésére, ezért elengedhetetlen az állam közvetlen és fokozott részvétele. Természetesen az állam hosszú távon sem vonulhat ki a rehabilitáció területéről, távlatokban is számolni kell az állami szerepvállalás szükségességével, de ennek mértéke és módszere a körülményeknek megfelelően nyilvánvalóan változik majd.

Magyarországon a kilencvenes évek közepéig nem történt összehangolt társadalmi intézkedés a megváltozott munkaképességű (fogyatékos) személyek munkaerő-piaci hátrányainak csökkentése érdekében. E témában született ugyan néhány rendelet, de sem az érintettek esélyegyenlőségét biztosító törvény, sem a rehabilitációt átfogóan szabályozó jogháttér nem készült. A megjelent rendelkezések végrehajtása pedig legfeljebb az anyagi kompenzáció szintjéig jutott. Nem épült ki a foglalkozási rehabilitáció intézményrendszere, módszertani háttere, finanszírozási bázisa és sok esetben ellenérdekeltséget teremtő anomáliák sora jellemezte a foglalkoztatás elősegítését célzó támogatási rendszereket.

Az, hogy a munkáltatók a mainál nagyobb készséget mutattak a náluk megrokkant személyek továbbfoglalkoztatására, elsősorban a keresleti többletet mutató munkaerőpiacnak, a laza hatékonysági előírásoknak, illetve az átlagbér-szabályozásnak volt köszönhető. Érdemi rehabilitációról azonban ebben az időben is alig beszélhettünk, a továbbfoglalkoztatás nem a megmaradt képességek maximális hasznosítását célozta, hanem – képzettségtől, szakmai ismeretektől és gyakorlattól függetlenül – többnyire egyszerű betanított vagy segédmunkát, illetve egyszerű adminisztratív munkaköröket biztosított.

A gazdasági átalakulás idejére (érdemi rehabilitáció hiányában) a megváltozott munkaképességű személyek munkavállalói pozícióikban erőtlének, a szükséges alkalmazkodásra képtelenek voltak. Integrációjukat segítő intézmények hiányában – passzivitásra szocializálva – teljesen védtelenek voltak a munkaerőpiac eseményeivel szemben. Ezzel egyidőben a piactudományra készülő munkaerőpiac drasztikus átalakuláson ment át. Megszűnt közel másfél millió munkahely, jelentősen átalakult a foglalkoztatási szerkezet; a vállalatok profitorientáltságának növekedésével a jól képzett, terhelhető munkaerő vált keresetté; a fogyatékosok, egészségkárosodásuk miatt akadályozott emberek tar-

¹ 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról.

tósan kiszorultak a munka világából. Egyetlen megoldásként az ellátásra való jogosultság megszerzése kínálkozott. Mindez magyarázatát adja annak a nagymértékű növekedésnek, amely a rokkantsági nyugdíjasok és a szociális ellátottak létszámában a 90-es években bekövetkezett. 1990-1996 között 540 000-ről 740 000-re nőtt a rokkantsági ellátottak száma és 1999. január elsején mintegy 600 ezer ember részesült korhatár alatt rokkantsági nyugdíjban és a megváltozott munkaképességűek különféle ellátásaiban. Közülük mintegy 10% 40 évesnél fiatalabb, 34% 40-49 éves és 54% 50-59 éves volt.

Az inaktivitás drasztikus növekedését nem követte az intézmények rendszerszerű felülvizsgálata: így a helyzetet egyszerre jellemezte a párhuzamosság, a pazarlás és ugyanakkor jelentős csoportok élethelyzetének ellehetetlenülése. Érdemi, a normál szférára is kiterjedő foglalkoztatási rehabilitációs intézményrendszer hiányában az állam növekvő szerepvállalásra kényszerült a passzív ellátás területén. Az Egészségbiztosítási Alapot terhelő rokkantságnyugdíj-kiadások összege rohamosan növekedett: 1992-ben 44 milliárd, 1996-ban 79 milliárd, 1998 és 2000 között évente 140-170 milliárd forint volt. Ezzel szemben az utóbbi három évben rehabilitációs foglalkoztatás támogatására 13-17 milliárd forintot fordított a magyarországi állam. (Ennek jelentős részét nem a költségvetés, hanem a munkáltatói befizetésekből keletkezett Munkaerőpiaci Alap állta.)

A megváltozott munkaképességű dolgozók rehabilitációjának, foglalkoztatásának, másfelől ezek vállalásának meghatározó eleme az érdekelttség. A társadalom érdeke ebben a kérdésben egyértelmű, nevezetesen, hogy – különösen az aktív korúak közül – minél kevesebben szoruljanak pénzbeli ellátásra, hogy csökkenjenek az állam eltartási terhei, növekedjen a foglalkoztatottak száma. Ha valamelyik ország számára a rokkant emberek ellátására fordított kiadások növekedése gondot okoz, akkor a költségek csökkentésének és az általános jólét növelésének egyik legfőbb eszköze a rehabilitáció, azaz a dolgozók munkavégző képességének lehetőleg optimális helyreállítása és a munkaerőpiacra való visszakerülésük elősegítése.

Mindezek megvalósítása érdekében a fejlett országok az állami költségvetésből pénzügyi segítséget, illetve engedményt adnak. Az ilyen támogatásnak három funkciója van:

- a tartósan akadályozott dolgozók alkalmazásával járó költségek csökkentése,
- a munkáltatók ösztönzése ilyen dolgozók foglalkoztatására,
- a dolgozók teljesítményének elősegítése.

A kutatás során azt vizsgáltuk, hogy Magyarországon milyen típusú és nagyságrendű állami támogatásokkal segítik a károsodott emberek munkaerő-piaci (re)integrációját, hozzájárulnak-e ezek a támogatások a korszerű rehabilitáció célkitűzéseinek megvalósulásához, segítik-e az aktív eszközök prioritásának érvényesülését, továbbá, hogy az állami forrásokhoz való hozzájutáshoz egyenlők-e a különböző típusú munkáltatók esélyei.

1. A kutatás módszertana

A kutatás keretében a tartósan akadályozott személyek foglalkoztatásának elősegítésére működtetett állami (vagy kvázi állami) eszközök három meghatározó formáját vizsgáltuk:

- a Rehabilitációs Alapból (alaprészből) finanszírozott munkahely-teremtő- és munkahely-megőrző támogatásokat,
- a sérült emberek foglalkoztatásának többletköltségeit kompenzáló állami dotáció cél-szervezetek által igénybevett részét,
- a rehabilitációs foglalkoztatás bővítését szolgáló bértámogatást.

A Rehabilitációs Alap (alaprész) – amelynek forrásai meghatározóan a kötelező foglalkoztatási szint alatt teljesítő munkáltatók befizetései – pénzeszközeit, pályázat útján, olyan munkahelyek megőrzésére, bővítésére, átalakítására és teremtésére lehet fordítani, ahol ezáltal megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására vagy továbbfoglalkoztatására nyílik lehetőség.² Vizsgálatunk során arra kerestünk választ, hogy igazak-e azok a feltételezések, amelyek szerint az utóbbi években csak mérsékelten teljesültek a megfogalmazott célkitűzések, hogy a pályázók köre évről-évre változatlan, s az alap pénzeszközeiből elsősorban működési költségeket finanszíroznak, fejlesztések, új munkahelyek létrehozása helyett. A kutatás során külön vizsgáltuk azt is, hogy az eszköz eredeti célkitűzésének megvalósulásában milyen változást jelentett az alap pénzeszközeinek 1998-tól kezdődő decentralizált működtetése.

A költségvetési dotáció, amit a foglalkozási rehabilitáció többletterheinek kompenzálása érdekében azok a munkáltatók igényelhetnek, amelyek a kötelező kvótánál több megváltozott munkaképességű dolgozót foglalkoztatnak, mértékében és igénybevételében is kitüntetetten (és meghatározóan) a célszervezeteket érinti. Vizsgálatunk során arra kerestünk választ, hogy az állami dotáció milyen szerepet játszik e védett szervezetek működésében, hogy a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak milyen mértékben járulnak hozzá a termelési értékek előállításához, illetve mennyiben profitál a támogatásokból a munkaszervezet és mennyiben a sérült ember. Vizsgálni kívántuk azt is, hogy a támogatások normatívvá válása miként befolyásolta a foglalkoztatott megváltozott munkaképességű emberek létszámának alakulását ezekben a szervezetekben.

A rehabilitációs foglalkoztatás bővítését szolgáló bértámogatás – aminek forrása a Munkaerő-piaci Alap foglalkoztatási alaprészének decentralizált kerete – foglalkoztatáspolitikai eszköz, amelyet megváltozott munkaképességű munkanélküli személyek foglalkoztatását vállaló munkáltatók számára adhat a munkaügyi szervezet. A rehabilitációs bértámogatás kedvezőbb kondíciókat biztosít a foglalkoztatási törvény által lehetővé tett bértámogatáshoz képest. Ez a támogatási forma része annak a foglalkozási rehabilitációs programnak, amelyet a munkaügyi tárca – az Országgyűlés felhatalmazása alapján – 1998-ban beindított. Kutatásunk során ezen új eszköz működésének tapasztalatait kívántuk vizsgálni.

A KUTATÁS SORÁN ALKALMAZOTT MÓDSZEREK

- Statisztikai elemzések, amikkel a Rehabilitációs Alap (Munkaerő-piaci Alap rehabilitációs alaprész) 1997–1999. évi ráfordításait, közgazdasági és területi megoszlásait vizsgáltuk.
- Dokumentumok elemzése. Ennek során elemeztük az 1997–1999 közötti évek sikeres munkahelyteremtő pályázatait (a pályázók regionális elhelyezkedése, ágazati és szervezeti hovatartozása, az igényelt és a kapott támogatások nagyságrendje, a vállalt foglalkoztatások formája és létszámadatai szerint).
- Empirikus vizsgálatunkkal információkat szereztünk az állami dotációk, illetve a pályázati pénzek felhasználásáról, hatékonyságáról. Kérdőívünkkel³ az 1997. és 1998. évi pályázók

² A gyakorlatban „munkahelyteremtő támogatásként” ismert forma.

³ A kérdőívet az 1. melléklet tartalmazza.

teljes körét, továbbá a célszervezeteket kerestük meg. (A megkeresett munkáltatók száma: 215, visszaérkezési arány 44%-os.)

- Mélyinterjúkat készítettünk a munkaügyi szervezet ügyintézőinek körében, a Rehabilitációs Alaprész munkahelyteremtő pályázataival kapcsolatos tapasztalataikról.
- Tíz célszervezet vezetőjével – előre megadott szempontok alapján⁴ – esettanulmányokat készítettünk a vállalat tevékenységéről, gazdálkodási és foglalkoztatási jellemzőiről, az állami támogatások hasznosulásáról.⁵

A KUTATÁS NEHÉZSÉGEI

1. A kutatás minden fázisában gondot jelentett a nem tisztázott fogalmak és definíciók kavalkádjára, a fogyatékos, megváltozott munkaképességű kategóriák jogterületől függő sokasága.⁶ A nemzetközi terminológiában azt a sokaságot, amely e dolgozat témájául szolgál, tartósan akadályozott személyeknek nevezik. Ide tartoznak mindazok a személyek, akik fogyatékoságuk, tartós betegségük következtében olyan károsodást szenvedtek, ami akadályozza, nehezíti munkavégzésüket, munkavállalásukat. Mivel Magyarországon erre a célra a „meg-

⁴ A szempontokat a 2. melléklet tartalmazza

⁵ Az esettanulmányok tételes feldolgozását a 3. melléklet tartalmazza. A tanulmány törzsanyagába az összesített eredményeket, általánosítható véleményeket, gondolatokat építettük be.

⁶ A megváltozott munkaképesség fogalmát a különféle jogszabályok – a szabályozás tárgyának függvényében – eltérően definiálják, tekintettel arra, hogy adott esetben a munkaerő-piaci veszélyeztetettség milyen fokú és jellegű előnyben részesítést igényel.

A rehabilitációs hozzájárulás és a dotáció szempontjából megváltozott munkaképességű dolgozónak kell tekinteni azt a munkaviszony keretében foglalkoztatott dolgozót, illetve szövetkezettel munkaviszony jellegű jogviszonyban álló szövetkezeti tagot, akinek munkaszerződés szerinti napi munkaideje eléri a 4 órát, továbbá a bedolgozói jogviszony keretében foglalkoztatott dolgozót, ha:

- Egészségügyi állapotának romlásából eredően 40%-os, vagy azt meghaladó mértékben megváltozott munkaképességű, és eredeti munkakörében rehabilitációs intézkedés nélkül, teljes értékű munka végzésére tartósan alkalmatlanná vált. A dolgozó megváltozott munkaképességének mértékét az Országos Orvosszakértői Intézet szakvéleménye igazolja.
- Üzemi baleset (foglalkozási betegség) következtében baleseti járadékban, vagy baleseti rokkantsági nyugdíjban részesül és eredeti munkakörében munkáltatójánál teljes értékű munka végzésére tartósan alkalmatlanná vált.
- Gümőkóros betegség miatt munkáltatójánál, jogszabályi tilalom folytán nem alkalmazható.

Nincs szükség orvos szakértői szakvéleményre annál, aki

- vak, illetve gyengénlátó, és azt a Vakok és Gyengénlátók Országos Szövetsége által adott igazolvány tanúsítja, illetve szemész szakorvos által kiadott bizonyítvány szerint a látásfogyatékosság 67%-os, vagy azt meghaladja,
- külön jogszabály – a 16/1990. (IV. 23.) SZEM-rendelet – szerint súlyosan értelmi fogyatékosnak minősül és erre tekintettel a magánszemélyek jövedelemadójáról szóló törvény szerint adóalapot csökkentő kedvezményre jogosult,
- siket, vagy súlyosan nagyothalló, halláskárosodása audiológiai szakvélemény szerint a 60 dB hallásküszöb értéket eléri, vagy meghaladja,
- a súlyos mozgáskorlátozottak közlekedési kedvezményeiről szóló külön jogszabály szerint súlyosan mozgáskorlátozottnak minősül.

A megváltozott munkaképesség fenti feltételeivel rendelkezők közül – az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel nem rendelkezők kivételével – nem vehető figyelembe megváltozott munkaképességű dolgozóként az a személy, aki a reá irányadó öregséginyugdíj-korhatárt elérte.

A foglalkoztatási törvény alkalmazása szempontjából megváltozott munkaképességű személy: aki testi vagy szellemi fogyatékos vagy akinek az orvosi rehabilitációt követően munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkennek.

A törvény hatálya tehát kiterjed valamennyi fogyatékos, illetve a foglalkoztatást hátrányosan befolyásoló egészségkárosodást szenvedett személyre, függetlenül attól, hogy munkaképességének csökkenése milyen mértékű, munkanélküli-e vagy munkaviszonyban áll, illetve egyéb kereső tevékenységet folytat, tekintet nélkül arra, hogy egészségi állapota alapján ellátásban részesül vagy sem. A megváltozott munkaképességű személyek jogosultak a munkaerő-piaci szervezet szolgáltatásainak ingyenes igénybevételére, továbbá – jogszabályi feltételek teljesülése esetén – foglalkoztatásuk elősegítéséhez támogatás kapható a Munkaerő-piaci Alapból. A munkaügyi központok foglalkozási rehabilitációs eljárásáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkanélküli személyek foglalkoztatását elősegítő egyes támogatásokról szóló 11/1998. (IV. 29.) MüM-rendelet a megváltozott munkaképességű személyek közül a munkanélkülieket tekinti a rehabilitációs eljárás alanyának.

Ide tartozik a 8/1983. (VI. 29.)EüM—PM-rendelet 28. §-ának (1) bekezdésében foglalt személyi körből az, aki az ott meghatározott orvos szakértői igazolással rendelkezik, valamint az orvos szakértői igazolással nem rendelkező személyek is, ha munkaképesség-változásukat foglalkozás-egészségügyi szakvélemény igazolja.

változott munkaképességű”, illetve „fogyatékos” kifejezéseket használják, dolgozatunkban – különösen a szabályozási összefüggésekben – mindkét fogalom megjelenik. Tartalmilag azonban ebben az összefüggésben a megváltozott munkaképességű és a fogyatékos is olyan személyt takar, aki a foglalkoztatásban hátrányt visel el, azaz tartósan akadályozott a munkaerőpiacon.

2. Az állami támogatások költséghatékonyság-vizsgálatának alapvető feltétele lenne a megfelelő összehasonlító idősorok készítésére alkalmas statisztikai számbavételi rendszer. A megváltozott munkaképességű, fogyatékos emberek vonatkozásában ilyenrel nem rendelkezünk. A dotációról az APEH az igénylők számát és a kiutalt támogatást tartja nyilván, adatot az adótitokra való tekintettel csak vállalkozás típusonként, gyűjtött formában biztosít, külön kérésre, külön díjért. Ebben az adatsorban nem különül el a célszervezet, ezért nincs olyan normatíva, aminek segítségével számítható lenne a pontos létszám, aki alapján támogatást igényeltek. A célszervezetek éves beszámolójában kötelező adatként nem az éves átlagos statisztikai állományi létszám, hanem a tárgyévi decemberi létszám szerepel. A dotáció felhasználásának célszerűségéről csak célvizsgálatok útján lehet képet kapni, egységes informatikai és statisztikai rendszer az ilyen típusú ellenőrzést nem támogatja.

A célszervezetek körében készített esettanulmányokkal igyekeztünk ugyan a hivatalos statisztikák hiányosságait pótolni, de ez csak részben sikerült. A kutatás időszakában ugyanis a célszervezetek működése, állami támogatásának hatékonysága bírálatok kereszttüzebe került és többször megfogalmazódott a szigorú korrekció igénye is. Emiatt a vizsgálatba bevont szervezetek – részben bizalmatlanságból, részben önvédelemből – a gazdálkodásukra vonatkozó kérdésekre csak elnagyoltan, hiányosan válaszoltak.

3. A foglalkoztatáspolitikai eszközök – köztük a rehabilitációs bértámogatás – költséghatékonyságának vizsgálatát az akadályozta, hogy nem állapíthatóak meg a munkaügyi központok rehabilitációs eljárásának ráfordításai. Az aktív eszközök alkalmazása ugyanis naturáliában figyelt adat, aminek ráfordítása nincs meghatározva.
4. A rehabilitációs munkahelyteremtés támogatási összege és a létrehozott munkahelyek száma folyamatosan figyelt adat, megoldatlan azonban a folyamatos támogatásban részesülő munkaadóknál a foglalkoztatási kötelezettség elkülönített számbavétele, valamint ismeretlen, hogy a kötelezettség keretében felvett megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatása milyen további támogatásokat biztosít a munkaadónak (bértámogatás, rehabilitációs bértámogatás, dotáció).

Összefoglalva elmondható, hogy a foglalkozási rehabilitáció céljára rendelkezésre álló források hasznosulásáról csak elemeiben alkothattunk képet, társadalmi hasznáról összefüggésében nem álltak adatok rendelkezésre.

Mindezek következtében a kutatási tervben vállalt kötelezettségünket csak részben tudtuk teljesíteni, mivel költséghatékonyság-vizsgálatot csak a közvetlen és a közvetett költségtételek, valamint az eredménymutatók pontos sorából lehet számítani. Ezek hiányában csak arra vállalkozhattunk, hogy teljes képet adunk az egészségükben tartósan károsodott, de munkavégzésre alkalmas emberek foglalkoztatását – a munkáltató oldalán – segítő állami támogatások felhasználásáról.

2. A foglalkozási rehabilitáció célkitűzése

Minden olyan személyt rehabilitálni kell, akinek egészségkárosodás miatt romlott a munkaerő-piaci pozíciója, de még maradt munkavégző képessége.

A rehabilitáció célja: olyan összehangolt segítség, aminek eredményeképpen a megváltozott munkaképességű vagy fogyatékos ember be-, illetve vissza tud kapcsolódni a foglalkoztatásba.

A rehabilitáció iránya: ezt kell célul tűzni minden olyan, tartósan akadályozott személy számára, aki alkalmassá tehető az elsődleges munkaerőpiacra való kijutásra. Számukra a védett, támogatott foglalkoztatási formák csak átmenetileg (a teljes felépülés, a munkára való felkészítés stb. idejéig) működtethetők. Azok számára azonban védett foglalkoztatási lehetőséget kell biztosítani, akik a leg gondosabb rehabilitáció ellenére sem képesek versenyfeltételek között dolgozni.

Az egészségi állapotuk miatt hátrányos helyzetben lévő személyek foglalkoztatási esélyeit – a munkaerőpiac aktuális állapotán, befogadókészségén túl – több igen fontos tényező is befolyásolja. Sikeres foglalkozási rehabilitáció csak az alábbi feltételek teljesülése esetén valósulhat meg:

- a) magas szintű orvosi rehabilitáció,
- b) a rehabilitálhatóságot értékelni képes minősítés,
- c) időben (minél korábban) megkezdett szakmai fejlesztés,
- d) jól működő rehabilitációs intézményrendszer,
- e) a rehabilitációt támogató jogszabályi háttér,
- f) az érintettek érdekeltsége,
- g) sokszínű, rugalmas foglalkoztatási lehetőségek.

A szükséges feltételek közül a kilencvenes évek közepéig szinte semmi sem létezett, s ezt követően is mindössze az intézményrendszer kiépítésében és az ezt támogató jogszabályi környezetben történt pozitív változás. Az orvosi rehabilitáció máig igen súlyos – orvosi, intézményi és finansziális – hiányszágokkal küzd, ezért ritkán tudja a megmaradt képességeket a lehető legmagasabb szinten stabilizálni. Az egészségkárosodás mértékének megállapítása – a kormány határozott szándéka és országgyűlési döntések ellenére – még mindig csak orvos szakértői, orvosi dokumentumokra támaszkodik, amelyekben nem kap megfelelő hangsúlyt a megmaradt munkaképesség, valamint a fejlesztés irányainak meghatározása. A foglalkozási rehabilitációt – ha el is kezdődik – többnyire igen hosszú passzív időszak előzi meg, amelynek során a tartósan károsodott személyek törvényszerűen veszítik el még megmaradt képességeik egy részét. Nem karbantartott szaktudásuk, ismereteik devalválódnak és ők munkavállalási készségükben elbizonytalanodnak. Az érintettek érdekeltsége a rehabilitáció vállalásában igen alacsony szintű, és a kormány erre irányuló támogatási intézkedései sem tudták kioltani az ellenérdekeltségi elemeket. A szakmailag nem felkészített, tudásukban elbizonytalanodott egészségkárosodott dolgozók még akkor is örömmel fogadják a védett foglalkoztatás lehetőségét, ha az ott biztosítottnál jóval magasabb teljesítményre és értékesebb munkára lennének képesek.

A sokszínű foglalkoztatási formák helyett mára – a megmaradt képességek hasznosíthatósági szintjétől függetlenül – szinte kizárólagosan az állami dotáció szempontjából kitüntetett helyzetben lévő, ám gazdasági biztonságuk, termékszerkezetük, technológiai és műszaki fejlettségük szempontjából többnyire alacsony szintű célszervezetek érdekeltek az egészségkárosodott emberek foglalkoztatásában. Nincs hagyománya azoknak a félig védett, védett foglalkoztatási formáknak, amelyek az egyén képességeire építve, átmenetileg vagy véglegesen alkalmasak lennének a színvonalas foglalkoztatásra.

Azok részére pedig, akiknek megmaradt képességük, szakmai felkészültségük megfelelő lenne az elsődleges munkaerőpiacon való foglalkoztatáshoz, igen nehezen nyílnak meg ezek a lehetőségek. A kutatás témájául szolgáló állami eszközök és támogatások mindezekig csak a célszervezeteket, illetve a másodlagos munkaerőpiac szereplőit tudták fogadókésszé tenni.

2.1. Változó értékrendek. A rehabilitáció modern szemlélete

Az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezetének Kelet- és Közép-Európai Csoportja által 1994-ben közzétett ún. Fogyatékoságügyi Charta szerint az „általános foglalkoztatással” lehet legjobban ösztönözni az akadályozott emberek alkalmazását. Ezt alapelvnek kell tekinteni. A kormánypolitikának, a munkáltatói gyakorlatnak garantálnia kell, hogy a pályázók, szakmai képzésre, munkaügyi támogatásra jelentkezők igazságos elbírálásban részesüljenek, amely a valódi esélyegyenlőség irányába mutat. Különböző eszközökkel kell biztosítani, hogy a foglalkoztatás útjában álló diszkriminatív és más jellegű akadályok (például maga az információ hiánya) megszűnjenek.” (ILO, 1994)

A modern szemlélet legfontosabb eleme, hogy minden károsodott embert – aki arra alkalmas – a nyílt munkaerőpiacra kell integrálni. Csak ez jelentheti az esélyegyenlőség megvalósulását.

A korábbi évtizedekben a fejlett országokban – részben a védettség túlhangsúlyozása, részben a nyílt foglalkoztatás nehézségei miatt – az indokoltnál több károsodott ember került védett foglalkoztatásba. Mára azonban megfogalmazódtak a fenntartások ezekkel a formákkal szemben.

Fenntartások a védett foglalkoztatási formákkal szemben:

- A védett vállalatoknál a fizetés igen alacsony lehet a nem elegendő, illetve rosszul elosztott támogatás, az elavult technológia, a rossz munkafeltételek és a rosszul működő szolgáltatások következtében.
- A megváltozott munkaképességű dolgozók nem szívesen hagyják ott a védett munkát a szabad foglalkoztatás kedvéért, mert félnek a kudarctól.
- A védett szervezetek vezetői nem szívesen ösztönzik alkalmazottaikat arra, hogy az elsődleges munkaerőpiacon helyezkedjenek el, különösen akkor nem, ha az alkalmazott tevékenysége produktívnak bizonyult és így az üzem számára hasznos. Továbbá azért sem, mert a védett szervezeteknek teljesíteniük kell az előirányzott foglalkoztatási arányt és ezért érdekükben áll megtartani az ilyen dolgozókat, teljesítményüktől függetlenül.
- Nehéz olyan egyszerű és igazságos rendszert kidolgozni, hogy megállapítsák, kinek van védett munkára szüksége és kinek válna leginkább hasznára. Az ehhez hasonló értékelésre pedig szükség van, ha a vállalati és az állami kiadásokat ellenőrzés alatt kívánják tartani.
- A társadalombiztosítás juttatásai gyakran megnehezítik az emberek átállását a szabad foglalkoztatásra, mert ez a lépés befolyásolhatja a segélyek folyósítását.
- A cél, hogy a tartósan károsodottakat védett vállalatoknál alkalmazzák, összetűzésbe kerülhet azzal a kívánnalommal, hogy ezeken a munkahelyeken is fokozzák a termelékenységet és mindig fennáll az állami költségvetés kiadásainak ellenőrzésével kapcsolatos probléma.
- Bár a védett foglalkoztatás bizonyos csoportok számára szükséges, mégis azt eredményezheti, hogy az egészségkárosodottak elkülönülnek az egészséges dolgozóktól és az hozzájárulhat a rossz benyomások és közterek kialakulásához a társadalom egészében.
- A magántulajdonban lévő védett vállalatok esetében, amelyek megtalálhatók Magyarországon és sok más piacgazdaságot folytató országban, kialakulhat olyan tendencia, amely a rehabilitációra szánt pénzalapok elnyerésével inkább a vállalat profitját növeli.

A mentalitás megváltozása és a támogató intézkedések fejlődése egyes országokban javította a munkavállalási problémákkal küzdő emberek hozzáférését a foglalkoztatási lehetőségekhez. Mindazonáltal további erőfeszítésekre van szükség a tartósan akadályozott emberek nem védett állásokba való bekerülése érdekében.

Állást foglaltak abban a kérdésben is, hogy bár az ideális megoldás a szabad foglalkoztatás lenne, mégis fontos megtartani a védett foglalkoztatás szerény kereteit. Ugyanakkor nagyon lényeges, hogy a munkaadás ilyen formáit a kormányok összehangolják a rehabilitációval, a diszkriminációellenes és a foglalkoztatást elősegítő intézkedésekkel. (ILO, 1994)

3. Foglalkoztatási lehetőségek a tartósan károsodott emberek számára

A fejlett országokban sokszínű (sokszintű) foglalkoztatási formákkal igyekeznek megvalósítani a tartósan károsodott emberek munkaerő-piaci integrációját. A korszerű rehabilitáció filozófiájának megfelelően az a célkitűzés, hogy mindenkit – ha több lépcsőn, védett és félig védett foglalkoztatáson át is – a nyílt foglalkoztatásba helyezzenek vissza. Az önfoglalkoztatás is nagyszámú sérült embernek nyújt biztos megélhetést és – szigorúan közgazdasági szempontból – költséghatékony foglalkoztatási formát. Az új technológiák rehabilitációhoz kapcsolása a foglalkozási rehabilitáció legújabb, alig néhány esztendő irányzata. Kiemelkedő jelentőségű, hogy a csökkentértékűség komplexusával élő fogyatékos embereket olyan eljárásokra tanítják meg, amelyek révén – produktivitásban – az ún. épek fölé emelkedhetnek.

A FOGLALKOZTATÁS NÉHÁNY ALAPTÍPUSA

Nyílt foglalkoztatás

Adott munkaterületen teljes értékű munkavégzésre alkalmas fogyatékos, megváltozott munkaképességű személyek számára rendelkezésre álló munkalehetőségek. Ez a foglalkozási rehabilitáció legmagasabb szintű megvalósulása. (Ide sorolhatók a versenyszférában működő munkáltatóknál történő alkalmazások, de az önfoglalkoztatás és a kisvállalkozások is.)

Félig-védett foglalkoztatási formák

Ez a foglalkoztatási lehetőség – amely hazánkban intézményesen, tipikusan egyáltalán nem használt forma – a betanulás, a beilleszkedés után a nyílt munkaerőpiacra, a normál foglalkoztatásba történő visszatérés egyik legbiztosabb eszköze. Ilyenek például:

Puffer foglalkoztatás

Addig tart, amíg például a vállalatnál balesetet szenvedett dolgozót átképezik, illetve munkahelyet adaptálnak számára.

Időleges foglalkoztatás

Akár csökkentett munkaidőben is például gyógyulófélben lévő személyek számára alkalmazott forma.

Védett foglalkoztatás

Azoknak a súlyosan károsodott személyeknek biztosít munkalehetőséget, akik kimagasló személyes erőfeszítéssel is, átmenetileg vagy véglegesen, az átlagosnál kisebb gazdasági teljesítményre képesek, illetve akiknek egészségi állapotuk miatt tartós nehézséggel kell megküzdeniük a munkavégzésben. Ilyenek például:

Védett műhelyek

A legalacsonyabb gazdasági eredményt produkáló gazdasági egységek, ahol kezdetben vakokat, de később is súlyosan sérült embereket foglalkoztattak. A 90-es években a legmagasabban fejlett országok védett műhelyeiben a régit újabb technológiákkal váltották fel és profi menedzserek léptek a régi amatőrök helyébe. Vannak országok, ahol az egész gazdaságra kiterjedő védett vállalatrendszer keretén belül működik a rehabilitáció. Például az Egyesült Királyságban a REMPLOY, Svédországban a SAMHALL. E vállalatrendszerek számára az átlagos technológiai színvonalnál fejlettebb, magasabb színvonalú termelési eszközöket és az állam degresszív hozzájárulását biztosítják.

Enklávék (zárványok)

Ahol erősen csökkent munkaképességű dolgozók (például értelmi fogyatékosok, epilepsziások) védetten, speciális felügyelet mellett, de normál munkahelyen, annak testébe zárványként ágyazódva dolgoznak (például parkban kertet ásnak, fát metszenek, de ipari és agrár környezetben is jól működik). Speciális szervezetsége az úgynevezett a fejlett világban több ezer ember számára biztosít munkalehetőséget.

Munkacsapat

A dolog lényege, hogy nem individuális, hanem csapatmunkát, kooperációt igénylő munkákra használják, ahol a csapat közös erejét mozgósítják. Munkájuk bármi lehet, amire egy csoport egyáltalán megtanítható. Óriási pozitív hatása, hogy a legkevésbé produktív, rossz munkamotiváltságú dolgozók is stimulálhatók és jó eredményeket tudnak elérni.

Szociális foglalkoztatás

A kormány valamilyen közérdekű cél érdekében nagyobb létszámú fogyatékos embercsoportot foglalkoztat (köz munkák).

Prioritásos foglalkoztatás

Ez a foglalkoztatás hazánkban ún. védett munkakör formájában volt ismert (vakoknak fenntartott telefonközpontos állás), de példáit másutt, Egyiptomtól az USA-ig megtaláljuk.

Pénzzel támogatott vállalkozások, vállalatrendszerek

Többnyire nonprofit tevékenység súlyosan sérült emberek munkalehetőségének biztosítására az állam komoly részvételével.

Foglalt üzletlehetőségek

Az önfoglalkoztatásnak a szociálpolitika, a munkaerő-piaci politika és a társadalombiztosítás által megtámogatott válfaja, amelyben „megpántlikázott” üzletlehetőséget tartanak fenn fogyatékos vállalkozók számára. (Ilyenek például egyes országokban a gyengénlátók vagy a csökkent hallásúak elárúsító pavilonjai.) (Hasonlít az I. világháborút követő időszakban Magyarországon a hadirokkantaknak fenntartott trafikengedélyekhez.)

Terápiás foglalkoztatás

Teljesítményelvárás nélkül, a gyógyulás, illetve a készségek fejlesztése érdekében történik.

3.1. Realizált foglalkoztatás Magyarországon

Magyarországon a korábban tárgyalt foglalkoztatási lehetőségeknek csak néhány formája létezik. Az egészségügyi és a szociális intézményekben található terápiás foglalkoztatások mellett védett formát jelentenek a szociális foglalkoztatók, illetve ide sorolhatók a korábban létezett védőműhelyek, rehabilitációs üzemek. A félig védett foglalkoztatási formát jelenleg csak a célszervezetek képviselik.

Nálunk a fogalmi meghatározások is eltérőek az európai uniós normától: a védőmunkahelyek elsősorban rehabilitációs célokat szolgálnak, a rehabilitációs üzemek pedig átmenetet képeznek a szabályos foglalkoztatás és a védőmunkahelyek között. (Ez utóbbi közelebb áll a nemzetközi terminológia szerinti védett műhely fogalmához.) 1985-ben 12 vállalatnál volt védőmunkahely, ahol 560 értelmi fogyatékos, illetve halmozottan fogyatékos személyt foglalkoztattak. 1990-ben a foglalkoztatottak összlétszáma 753 fő volt. Ugyanebben az évben 20 gazdasági szervezet – rehabilitációs üzemében – 500 megváltozott munkaképességű dolgozót foglalkoztatott. 1990-ben az ilyen formában foglalkoztatottak létszáma 539 volt.

A piacgazdaság kiépülésével azonban megszűntek az üzemen belüli védőmunkahelyek és rehabilitációs üzemek és új formációk még nem alakultak ki. Mindezek miatt Magyarországon az igényekhez képest igen szűk a védett foglalkoztatási kapacitás, és ennek is szinte kizárólagos színterei a célszervezetek. A célszervezetek jelentős állami támogatással, versenyfeltételek között működő – korlátozott profitérdekeltségű – gazdálkodó szervezetek.

Az önkormányzati tulajdonban működő szervezetek, szociális foglalkoztatók rehabilitációs szerepe az utóbbi években – részben finansziális okok miatt – minimálisra zsugorodott. 1990-ben a 37 szociális foglalkoztatóban 7065 (1999-ben 3090) személyt foglalkoztattak, közülük 1990-ben 2092 (1999-ben 1958 fő) volt megváltozott munkaképességű.⁷

A létszámvesztés oka, hogy az utóbbi években a tulajdonosok – az önkormányzatok – számos feladatuk mellett nem fordítanak elegendő figyelmet a foglalkoztatási formára, többnyire hiányoznak az anyagi lehetőségeik is, ezért sok esetben megszüntetésükre törekszenek, vagy a jól működő szociális foglalkoztatók – a nagyobb támogatás reményében – a célszervezeti körbe igyekeznek bejutni.

⁷ Forrás: Szociális Információs Évkönyvek.

Az utóbbi években viszont felerősödött az alternatív foglalkoztatás szerepe. A nonprofit (karitatív, alapítványi stb.) szervezetek – bár tevékenységük csak kis létszámot érint – kedvező eredményeket értek el a megváltozott munkaképességűek közvetítésében és foglalkoztatásában. E szervezetek helyzetében változást jelentett a közhasznú szervezetekről szóló törvény által megteremtett közhasznú, vagy kiemelten közhasznú minősítés, segítséget jelentett a Munkaerő-piaci Alap foglalkoztatási és rehabilitációs alaprészének decentralizált keretéből elnyerhető munkahelyteremtő támogatás és jellemzően elsősorban számukra kínál segítséget az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány is. A pályázati rendszer miatt azonban működésük meglehetősen kiszolgáltatott és bizonytalan.

Nyilvántartások és erre vonatkozó statisztikai megfigyelések hiányában a fogyatékos, megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának teljes köréről nem rendelkezünk értékelhető adatokkal. Közelítő információt az e célcsoport foglalkoztatása esetén járó állami támogatások megoszlásából nyerhetünk.

1. TÁBLÁZAT*
A TARTÓSAN KÁROSODOTT SZEMÉLYEK FOGLALKOZTATÁSÁNAK ALAKULÁSA
(BECSÜLT ADATOK)⁸

A foglalkoztató típusa	A foglalkoztatott létszám (fő)	
	1998	1999
20 fő alatti munkáltatók	5 000	5 500
20 fő feletti munkáltatók	3 800	11 000
Kvóta szerint teljesített létszám	16 500	17 000
Dotációval támogatva	20 300	28 000
Együtt		
Célszervezetek	18 715	20 502
Egyéb szervezetek	4 000	4 000
Összesen	48 315	58 000

Forrás: APEH, SZCSM.

* A táblázat nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

Ezek a számok azt mutatják, hogy a tartósan akadályozott dolgozók 40%-át a célszervezetek foglalkoztatják. Ezzel szemben az állami támogatások 90%-a ezeket a szervezeteket érinti. Hozzávetőleges számításunk szerint – figyelembe véve az 5%-os foglalkoztatási kötelezettséget – körülbelül 150 000 megváltozott munkaképességű, fogyatékos személyt kellene a gazdálkodó szervezeteknek foglalkoztatniuk. Ezzel szemben 1999-ben a foglalkoztatott létszám ennek 20%-át sem érte el.

⁸ Az állami támogatások és a rehabilitációs hozzájárulás adataiból.

4. A munkáltatók támogatásának nemzetközi gyakorlata

A piacgazdaságokban évtizedek óta számos intézkedés született a tartósan károsodott emberek munkaerő-piaci integrációjának elősegítésére. A megmaradt képességek fejlesztése, a foglalkoztatásban való részvétel érdekeltiségének megteremtése mellett legnehezebb feladatnak a munkáltatók ezirányú megnyerése bizonyult.

A nyugat-európai országok többségében a foglalkoztatás elősegítésére ösztönző és kényszerítő eszközök sora működik. Az egyik kényszerítő forma az ún. „kvótarendszer”. Ennek lényege, hogy teljes (vagy meghatározott) munkáltatói körben a munkahelyek egy részét – országonként eltérő arányban – egészségkárosodott munkaerővel kell betölteni. Az előírt kvóta nem (vagy részleges) teljesítése esetén mérlegelésre készített mértékű hozzájárulást – kiegyenlítési adót – fizet a munkáltató. Az így befolyt összegeket rehabilitációs célokra fordítják. Több országban ezekből a forrásokból hozták létre a súlyosan károsodott emberek munkavállalását lehetővé tevő védett foglalkoztatókat.

A kötelező foglalkoztatási szint bevezetésével és működtetésével szemben természetesen számos ellenérv is megfogalmazódott a nemzetközi irodalomban. Többek között az, hogy a munkáltatók formálisan teljesíteni fogják ugyan a kötelező kvótát, de érdemi rehabilitáció – az előírás hatására – nem történik. A másik ellenvetés az volt, hogy minden ilyen beavatkozás stigmatizál, vagyis erősíti a fogyatékosokkal szemben amúgy is meglévő munkáltatói előítéleteket. A magyarországi gyakorlatban is bebizonyosodott, hogy a félelmek nem alaptalanok, ugyanakkor – különösen ilyen beszűkült munkaerőpiacon – a kvóta – megfelelő ellenőrzés és egyidejű támogatási rendszer működtetésével – valamilyen szinten segíthet a sérült emberek érdemi munkához jutásában.

A kötelező foglalkoztatás előírásával párhuzamosan valamennyi EU-ország pénzügyi előnyöket biztosít azoknak a munkáltatóknak, amelyek tartósan akadályozott személyeket alkalmaznak. Az előny formája lehet termelékenység-csökkenés miatti kompenzáció, a munkahely felszerelésével és berendezésével kapcsolatos költségek megtérítése vagy munkahelyek létrehozásának támogatása.

Néhány konkrét forma:

BÉRKIEGÉSZÍTÉS

Sok országban úgy ösztönzik a munkáltatókat a károsodott dolgozók alkalmazására, hogy a tényleges vagy csak feltételezett alacsonyabb teljesítményt, a foglalkoztatással járó esetleges többletköltségeket támogatás révén ellensúlyozzák. A legtöbb országban ez a támogatás meghatározott időtartamra szól és gyakori a támogatás fokozatos megszüntetése is. A súlyosan károsodott személyeket foglalkoztató védett szervezetek általában magasabb támogatásban részesülnek. Bizonyos országokban a munkaügyi hivatalok is támogathatnak munkáltatókat megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásának védelmében.

Fenntartások: Ha a támogatást a károsodott dolgozók fizetésére fordítják, akkor állandósulhat az iránta való igény, és így szerepe csak annyiban merül ki, hogy elodázza a munkanélküliséget. Ha viszont új berendezések vásárlására vagy szakmai képzésre fordítják a támogatást, akkor a beruházás megtérül és biztos állások kialakulásához vezet.

Minden esetben nyomatékosan ajánlják, hogy a bértámogatást kapcsolják össze a rehabilitációs képzéssel és ellenőrzéssel, és hogy a támogatást fokozatosan szüntessék meg.

MUNKAHELYEK ÁTALAKÍTÁSÁNAK TÁMOGATÁSA

A fejlett országokban a bérkiegészítés mellett gyakran támogatják a munkahelyek átalakítását és segéd-eszközök vásárlását. Többnyire nem tesznek különbséget az átalakítási költségek fajtái között: a támogatás egyaránt fordítható beruházásra vagy a vállalat működtetési költségeire. Európa bármely részén a legtöbb védett vállalat és üzemrész azzal a feltétellel kap támogatást a beruházások és a működtetési költségek finanszírozására, hogy pénzalapot hoz létre a szakmai rehabilitációra. A támogatás összegét

úgy határozzák meg, hogy a vállalat a piaci körülmények között nyereséges legyen, vagy legalábbis a felszínen maradjon. A hatékonyság növelése érdekében a bér- és a munkahelyi támogatást ajánlatos együttesen alkalmazni az állásokhoz igazodó szakmai képzéssel és egyéb pozitív törekvésekkel.

Fenntartások: A segítség ilyen formájának fordított hatása is lehet, nevezetesen az, hogy a magán-kézben lévő vállalatok „profitként” könyvelik el a támogatást. Néhány országban a támogatások a fogyatékos személyek számának növeléséhez vezettek, mivel a munkáltatók arra ösztönözték (esetleg kötelezték) a dolgozóikat, hogy kérelmezzék munkaképesség-csökkenésük megállapítását.

ADÓKEDVEZMÉNYEK

Egyes országokban a munkáltatók mentesülnek a jövedelemadó ill. a társadalombiztosítási járulék fizetése alól. A védett munkahelyek általában mindennemű adó fizetése alól mentesülnek.

MUNKAHELY-TEREMTÉS TÁMOGATÁSA

Rehabilitációs és átképzési támogatás

Sok országban a munkáltató támogatást kap megváltozott munkaképességű, fogyatékos dolgozók alkalmazásakor, ha biztosítja a szakmai képzést és a rehabilitációt. Néhány esetben további támogatást is biztosítanak, ha a helyi hatóságok úgy vélik, hogy a munkáltatónak kezdetben speciális ellenőrzést vagy képzést kell bevezetnie, hogy meggyőződjön az illető alkalmazhatóságáról.

Az utóbbi években az Európai Unió országaiban felerősödtek azok az állami beavatkozások, amelyek a nyílt munkaerőpiacra segítséget céloztak. Németországban például, ahol a munkaszerződések nagy része határidős, a súlyosan akadályozott emberek esetében akkor kap teljes értékű támogatást a munkaadó, ha határozatlan időtartamú munkaszerződést köt. Határozott idejű szerződés esetén a foglalkoztatás idejének felére kap a munkáltató hozzájárulást a bérköltséghez. A kötelező foglalkoztatási szint nem teljesítése esetén a munkáltatók ún. „kiegyenlítési adót” (nálunk rehabilitációs hozzájárulást) fizetnek. Az eddigi magas „kiegyenlítési adó” független volt attól, hogy az egyes munkaadók mekkora erőfeszítéseket tettek a súlyosan akadályozott emberek foglalkoztatásáért, aki nem teljesítette a kvótát, annak egységes volt a büntetés. 1999-ben olyan módosítás született, amelynek értelmében az adót – a kvóta teljesítésétől függően – differenciálttá tették,⁹ azaz ilymódon is elismerték a vállalat foglalkoztatásra irányuló törekvéseit.

Kezdeményezések születtek a „kiegyenlítési” adó munkapiacorientált felhasználására. A speciális, akadályozott személyeket foglalkoztató műhelyek létesítése helyett az általános munkaerő-piaci integráció a cél. E célból a „kiegyenlítési” adó jobb felhasználását kell elérni. Ebből az alapból egy integrációs szakszolgálat kiépítését hajtják végre, amely minden területet átfogó és lakóhely-közeli hálózat. Minden munkaügyi hivatali körzetben legalább egy szakszolgálatot kell létrehozni. A munkaügyi hivatal megbízásából feladatuk a súlyosan akadályozott személyek közvetítése, a munkaadóknak való tanácsadás.

⁹ Havi 200 DM, ha a súlyosan akadályozott foglalkoztatottak aránya 3–5%.
Havi 350 DM, ha a súlyosan akadályozott foglalkoztatottak aránya 2–3%.
Havi 500 DM, ha a súlyosan akadályozott foglalkoztatottak aránya 0–2%.

5. Állami támogatások Magyarországon a foglalkoztatás elősegítésére

Akárcsak a fejlett országokban, Magyarországon is működtet az állam támogató és szankcionáló eszközöket a tartósan akadályozott emberek foglalkoztatásának elősegítése érdekében. 1987 óta nálunk is létezik az ún. „kvótarendszer”, amely, illetve a foglalkoztatásra kötelezett munkáltatók köre többször változott. 1998. január elsejétől valamennyi, 20-nál nagyobb létszámot foglalkoztató munkáltatónak – beleértve a korábban mentességet élvező költségvetési szerveket és nonprofit szervezeteket is – a statisztikai állományi létszám 5%-áig megváltozott munkaképességű dolgozót kell foglalkoztatnia.¹⁰ A foglalkoztatási kötelezettséget nem teljesítő munkáltatók a hiányzó létszám után rehabilitációs hozzájárulást¹¹ fizetnek, melynek mértéke 1999-ig fix összeg volt, ezt követően a tárgy-évet megelőző második év – KSH által közzétett – nemzetgazdasági bruttó átlagkereset 3%-a.

2. TÁBLÁZAT
A REHABILITÁCIÓS HOZZÁJÁRULÁS MÉRTÉKE ÉS DINAMIKÁJA
(1997–2001)

	1997	1998	1999	2000	2001
Rehab. hozzájárulás (Ft/fő/év)	8 000	11 000	20 600	24 400	27 800
Változás (előző év = 100%)	100,0	138,9	187,3*	118,4	113,9
A rehab. hozzájárulás aránya a min. munkabérhez (%)	45,7	56,4	89,8	95,1	69,5**

Forrás: SZCSM.

* A bérkövető mechanizmusra történő átállás miatt.

** A minimális munkabér 56,9%-os növelése miatt.

A rehabilitációs hozzájárulás jelenlegi mértéke a bérköltségeket késve ugyan, de követi, a korábbi fix mértéktől eltérően évről évre növekvő éves befizetési kötelezettség, ami 1999–2000-ben közel egy havi minimális munkabérrel egyezett meg. Az EU-tagországokban e címen fizetendő adóhoz képest azonban a hozzájárulás mértéke – a munkaerőköltséggel és nemzetközi összehasonlításban a bérszinttel korrigálva is – alacsonynak mondható.

A nyugati államokban a foglalkoztatási kötelezettség elmulasztása miatt fizetett adó képezi a rehabilitáció, illetve a súlyosan fogyatékos emberek védett foglalkoztatásának jelentős költségét. Ezt sok helyen az állami költségvetésből is kiegészítik, sőt egyes országokban a társadalombiztosítás is részt vállal a foglalkozási rehabilitáció finanszírozásából.

Magyarországon döntően a munkáltatói befizetésekből fedezik a rehabilitációs kiadásokat, az állami részvétel elenyésző és a társadalombiztosítás teljes mértékben kimarad ebből a feladatból. Ebből következően – mivel a rehabilitációs hozzájárulás képezi a Munkaerő-piaci Alap rehabilitációs alaprészét – közvetlen összefüggés van a hozzájárulás mértéke és a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatási lehetősége között.

¹⁰ A többször módosított 1991. évi IV. törvény 41/A §-a alapján.

¹¹ A nyugati országokban „kiegyenlítési adó”.

3. TÁBLÁZAT
TÁMOGATÁSOK A MUNKAERŐ-PIACI ALAPBÓL
A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ, FOGYATÉKOS SZEMÉLYEK FOGLALKOZTATÁSÁHOZ
1997–2000 (MILLIÓ FORINT)

Forrás	1997	1998	1999	2000
MPA Rehabilitációs Alaprész	1 000	1 600	1 700	2 150
Ebből: dec. felhasználás	–	1 000	1 534	2 058
MPA-forrásátadás a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának támogatásához (például dotáció, keresetkieg. stb.)	–	7 000	9 900	13 000
Összesen	1 000	8 600	11 600	15 150

Forrás: SZCSM.

1998-tól a Munkaerő-piaci Alapból a munkahelyteremtő (-megőrző) támogatáson kívül jelentős forrásátadás történik – a korábban állami költségvetésből finanszírozott – foglalkoztatástámogatási tételek (például dotáció, keresetkiegészítés stb.) forrásigényének kielégítésére. Ily módon jelenleg a foglalkozási rehabilitációhoz kötődő kiadások jelentős részét a MPA fedezi. Mivel ez az alap munkáltatói befizetésekből töltődik fel, közvetett módon a hazai munkáltatók lényegesen nagyobb szerepet vállalnak a tartósan akadályozott emberek foglalkoztatásában, mint amennyi a hivatalos statisztikákban megjelenik.

További jellemzője a hazai rendszernek, hogy az egészségkárosodott (fogyatékos, megváltozott munkaképességű) személyek foglalkoztatásának támogatása egymástól független elemekből alakult ki, hiányzik az összehangoltság, és – a fejlett országok gyakorlatával ellentétben – az elemek nem mutatnak egy irányba, vagyis nem egy jól meghatározott, társadalmi konszenzussal kialakított rehabilitációs célt szolgálnak. Jelenleg az alábbi formák hivatottak arra, hogy állami eszközökkel segítsék a tartósan károsodott emberek munkaerő-piaci jelenlétét:

- Dotáció.¹²
- Munkahelyteremtés (megőrzés) támogatása.¹³
- Keresetkiegészítés.¹⁴
- Átmeneti kereset-kiegészítés.¹⁵
- Jövedelemkiegészítés.¹⁶
- Adóalapcsökkentés.¹⁷
- Bértámogatás.¹⁸

Témánk szempontjából a munkáltatókra irányuló támogatások érdekeseek, nevezetesen: a dotáció, a munkahely-teremtés támogatása, a bértámogatás, valamint az adóalap-csökkentés lehetősége.

A hazai munkáltatók közül állami támogatásra nem jogosultak, de foglalkoztatási kötelezettséggel bírnak a 20 személyesnél nagyobb nonprofit szervezetek. Nincs kötelezettségük, de támogatásra sem jogosultak a 20 fősnél kisebb civil szervezetek, és megoldatlan a szociális gondoskodás keretében működő védett foglalkoztatók foglalkoztatási támogatása is.

¹² A megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásáról és szociális ellátásáról szóló 8/1983., (VI. 29.) EüM—PM együttes rendelet alapján

¹³ Az fjt. 19. §-a alapján. Forrás: Munkaerő-piaci Alap Rehabilitációs Alaprész.

¹⁴ A 8/1983. (VI. 29.) EüM—PM együttes rendelet 13–14. és 18. §-ai.

¹⁵ A 8/1983. (VI. 29.) EüM—PM együttes rendelet 15. és 18. §-ai.

¹⁶ A 8/1983. (VI. 29.) EüM—PM együttes rendelet 16–17. és 18. §-ai.

¹⁷ Az 1996. évi LXXXI. törvény a társasági adóról és az osztalékadóról (7. §-a (1) bek. v), 1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról (21. § (1) bek., 49/B. § (6) bek.

¹⁸ A 11/1998. (IV. 29.) MüM és 6/1996. (VII. 16.) MüM-rendelet alapján.

5.1. Adóalap-csökkentés

1998. január 1-jétől a foglalkoztatási kötelezettséggel nem bíró, 20 főnél kisebb létszámot foglalkoztató jogi személyiségű munkáltatók és az egyéni vállalkozók – legalább 50%-os mértékben megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatása esetén – az adótörvényekben szabályozott módon, adóalapcsökkentési kedvezményben részesülnek. Ennek mértéke 1998–2000 között 3000 Ft/hó volt. 2001-től, a kormány kis-, és középvállalkozási programjával összhangban, a kedvezmény a munkavállalónak ténylegesen kifizetett munkabér – de legfeljebb a mindenkori minimálbér – felére (2001-ben 20 000 Ft-ra) emelkedik.¹⁹

Az adókedvezmény 1999-ben 1,3 milliárd forint adókiesést és 150 millió forint adóalap-csökkenést jelentett az országnak, vagyis ez a támogatási forma közel másfél milliárd forint állami hozzájárulást jelentett a tartósan károsodott emberek foglalkoztatásához.

¹⁹ A társasági adóról és az osztalékadóról szóló 1996. évi LXXXI. törvény (tao). 7. § (1) bek. v) pontja, a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi XCVII. törvény (szja) 21. § (1) bek. valamint 49/B § (6) bek. b) pontja.

6. A dotációs rendszer jellemzői és hatóköre

Hazánkban a foglalkozási rehabilitáció többletterheinek kompenzálására a legalább 20 főt foglalkoztató gazdálkodó szervezetek, célszervezetek, szociális foglalkoztatók – az előírt kvótánál több foglalkoztatott megváltozott munkaképességű dolgozói létszám alapján, a társaságiadó-rendszer keretében, differenciált támogatásban (dotációban) részesülnek.

Dotációra nem jogosultak a társasági adóról és az osztalékról szóló törvény hatálya alá nem tartozó munkáltatók (kölségvetési szervek, nonprofit szervezetek) – függetlenül a foglalkoztatott megváltozott munkaképességűek létszámától és attól, hogy foglalkoztatási kötelezettség hatálya alá esnek-e.

A dotáció 1995. december 31-ig valamennyi megváltozott munkaképességű dolgozó foglalkoztatása alapján igényelhető volt. Így a megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztató gazdálkodó egységek – ha nem is érték el a kötelező foglalkoztatási szintet – az igényelt támogatásból ki tudták fizetni a kvótát. 1996 és 2000 között dotáció csak a kvóta feletti foglalkoztatás után, de már az első személy alapján igényelhető volt. 2001-től – a célszervezetek kivételével – a kötelező foglalkoztatási szint eléréséig dotáció nem igényelhető.

1996-tól rendszerértékű változás következett be a dotáció rendszerében: a dotációra jogosult három nagy munkáltatói kör – a gazdálkodó szervezetek, a célszervezetek és a szociális foglalkoztatók – azonos arányú megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatása esetén azonos mértékű dotációra váltak jogosulttá és a támogatás alapja a munkavállalónak kifizetett munkabér, de legfeljebb a mindenkori minimális munkabér lett. Ezt megelőzően a célszervezetek kivételezett helyzetben voltak, mivel számukra minden évben – egyedi elbírálás alapján – határozták meg a dotációs kulcsokat. Volt olyan célszervezet, amelyik a károsodott dolgozó számára kifizetett bér 500%-át is megkapta. Annak érdekében, hogy a célszervezetek kialakult jövedelempozíciói fenntarthatók legyenek, e körben a foglalkoztatottak aránya mellett jelentős differenciáló tényezővé vált a megváltozott munkaképességű munkavállalók munkaképesség-változásának mértéke is.

A dotáció mértéke a megváltozott munkaképességű dolgozók részére kifizetett bér, de legfeljebb a minimálbér 45–150 (2001-től 45–135) százaléka, szociális foglalkoztatók esetében 50–150 (2001-től 50–135) százaléka.

Kiemelt, az árbevétel 50%-át meghaladó állami támogatásban részesül az a munkáltató, amely legalább 60%-ban megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztat.

A támogatás – a célszervezetek kivételével – nem tesz különbséget a legenyhébb (40, illetve 50%-os), illetve a súlyos (67, vagy 100%-os) képességváltozás között. Így azonos létszámarány esetén ugyanolyan támogatás jár a többletráfördítés nélkül teljes értékű munka végzésére képes 40%-os megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatásához, mint ugyanilyen létszámú vak, súlyos mozgáskorlátozott vagy értelmi fogyatékos személy alkalmazása esetén. (Súlyosan megváltozott munkaképességű, halmozottan fogyatékos személyek foglalkoztatása esetén az alapdotáció több mint háromszorosa igényelhető) (4. táblázat)

1998. december elsejétől – az integrált foglalkoztatásra irányuló érdekelttség kiépítésének szándékával összefüggésben, a fogyatékos foglalkoztatásban rejlő pusztán anyagi érdekelttség fokozódására tekintettel – a megváltozott munkaképességű munkavállalókat legalább 40%-ban foglalkoztató munkáltató – célszervezeti kijelölésétől függetlenül – a célszervezetekkel azonos szabályok szerint igényelhet dotációt. Ezzel a teljesítménykövetelményhez kötött dotáció alanyi köre kibővült, megkezdődött a támogatott piaci gazdálkodást és a terápiás foglalkoztatást végző szervezetek támogatásának differenciálása. Problémát okoz ugyanakkor, hogy a szigorítás nem kapcsolódott össze a foglalkoztatási kötelezettség és a rehabilitáció támogatása közti összhang megteremtésével. (20-nál nagyobb létszámot foglalkoztató nonprofit szervezetek, költségvetési intézmények esetében.)

4. TÁBLÁZAT
AZ ÁLLAMI TÁMOGATÁS (DOTÁCIÓ) MÉRTÉKÉNEK ALAKULÁSA

A munkáltató típusa	A munkaképesség- változás mértéke	A minimális fogl. létszám	A megvált. mkép. dolgozók aránya	1997	1998	1999	2000	2001	
				A minimálbér (Ft/hó)	17 500	19 500	22 500	25 500	40 000
A dotációsámításnál figyelembe vehető dolgozók				Az első főtől	Az első főtől	Az első főtől	Az első főtől	A kvóta felett*/	
Dotációs kulcsok									
Társas vállalkozások	min. 40%	20 fő	5–10%	45%	45%	45%	45%	45%	
			10–40%	55%	55%	55%	55%	55%	
			40–60%	100%	100%	100%	100%	100%	
			60–%	150%	150%	150%	150%	135%	
A dotációsámításnál figy. vehető dolgozók				Az első főtől	Az első főtől	Az első főtől	Az első főtől	Az első főtől	
min. 40% 30 fő			60%	150%	150%	150%	150%	135%	
40–50%			5–10%	180%	180%	180%	180%	150%	
67% nem fogyatékos			10–40%	280%	280%	280%	280%	225%	
Súlyos ért., hallás- és mozgás- fogy.			40–60%	100%	100%	100%	100%	100%	
Célszervezet²²	Vak és halmozottan fogy.			380%	380%	380%	380%	320%	
			+ telephelyi dotáció + bentlakásos intézet dot.	60%	60%	60%	60%	40%	
				30%	30%	30%	30%	20%	
A dotációsámításnál figy. vehető dolgozók				Az első főtől	Az első főtől	Az első főtől	Az első főtől	5% felett	
Szociális foglalkoztató	min. 40%	20 fő	5–20%	50%	50%	50%	50%	50%	
			20–40%	75%	75%	75%	75%	75%	
			40–60%	100%	100%	100%	100%	100%	
			60% fölött	150%	150%	150%	150%	135%	

²⁰ A dotációigénylés korlátja: 1997–200 között a korrigált nettó árbevétel, 2001-ben a korrigált nettó árbevétel x 1,4.

2000-től valamennyi dotációt igénylő munkáltató esetében a rokkantsági nyugdíjasokra vonatkozó létszámszámítási szabályt kiterjesztették a megváltozott munkaképességűek járadékaiban részesülő – nem teljes munkaidőben foglalkoztatott – munkavállalók körére is.²¹ Ez a szabály a kisebb mértékben munkaképességet veszített, nem teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók rokkantsági nyugdíjas, esetleg fogyatékos társaikkal szembeni előnyét szünteti meg, illetve az ellátásban nem részesülő, azonos mértékben megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatása iránt növeli meg csekély mértékben a munkáltató érdekeltségét.

Foglalkoztatói körökben nehezen fogadták el, hogy 2000-től nem lehet a Munka Törvénykönyvének 106. §-a alapján kirendelt munkavállaló foglalkoztatásához dotációt igényelni.²² A döntéshozók szerint a célszervezeti kijelölés a munkakörülmények, az állandó orvosi felügyelet stb. sajátos feltételek ellenőrzött teljesítéséhez kötött, ezért az e feltételek alól kikerülő munkavállaló alapján a sajátos feltételekhez igazodó emelt szintű dotáció nem indokolt.

A dotáció önbevallás útján, adó-visszaigénylés formájában történik. 1998. január 1-je előtt az igénylés alanyainak ellenőrizhető nyilvántartása a versenyszférában nem volt előírva, ezt követően azonban a dotáció igénylésének ez elengedhetetlen feltétele.²³

Ez a módosítás azt a célt szolgálja, hogy a megváltozott munkaképességű emberek valós foglalkoztatásához kapcsolódjanak az állami támogatások, illetve csak tényleges foglalkoztatással lehessen elkerülni a rehabilitációs hozzájárulás befizetését.

5. TÁBLÁZAT A FELHASZNÁLT DOTÁCIÓ ALAKULÁSA

	1997	1998	1999
Felhasznált dotáció összesen (M Ft)		11 495*	14 269**
Célszervezeti dotáció (M Ft)	7 195	9 757	12 195
Célszervezetekben fogl. megváltozott m.kép. létszám (fő)	15 541	18 775	20 312
Fajlagos támogatás (Ft/fő/év)	~ 460 000	~ 520 000	~ 600 384
Az átl. bérköltség szóródása a célszervezetekben (Ft/fő/év)	122 208 – 419 148	330 996 – 107 748	149 676 – 416 532

Forrás: SZCSM Rehab. Főo.

*/ 7 millió forintot az MPA-ból utaltak át.

**/ 10 millió forintot az MPA-ból utaltak át.

2000-ben a dotáció tervezett összege 13 milliárd forint volt, ezzel szemben a teljesítés 16 milliárd. 2001–2002-re a PM 18-19 milliárd forintot tervez dotációra.

Mint az 5. táblázat mutatja, az állami dotáció 85-90%-a a célszervezetekhez áramlik. Ezzel szemben – bár csak közelítő számítások szerint – az összes foglalkoztatotti létszám 40%-a van jelen ezeknél a munkáltatóknál.

A támogatás nem a rehabilitáció eredményességéhez, nem a tényleges teljesítménycsökkenéshez és nem a foglalkoztatás többletköltségeihez kapcsolódik, hanem a megváltozott munkaképesség tényéhez, a foglalkoztatotti arányhoz, de mindenekelőtt a foglalkoztató formájához, státuszához.

²¹ A 2/1998 (XI. 4.) SzCsM—PM együttes rendelet 8. §-ával módosított 8/1983. (VI. 29.) EüM—PM. sz. rendelet 27/A. §-a szerint.

²² Az EüR. 8. §-ával módosított EüR. 27/A §-a szerint.

²³ A 2000. január elsejétől a kvóta teljesítése miatt elmaradó rehabilitációs befizetés igazolására ugyanilyen tartalmú nyilvántartást kell vezetni.

7. Munkahelyteremtő és -megőrző támogatások

A tartósan akadályozott emberek integrációjának legnagyobb nehézsége az alkalmas munkahelyek szűkössége. Problémát jelent továbbá, hogy általában gyengébb gazdasági helyzetűek azok a munkáltatók, amelyek – részben a támogatások hatására – vállalkoznak egészségkárosodott emberek alkalmazására. Így előfordul, hogy átmeneti gazdálkodási nehézségeik a rehabilitációs munkahelyek létét is veszélyeztetik.

1995 óta működik Magyarországon az a támogatási lehetőség, amely részben új munkahelyek létrehozását, részben a veszélybe kerültek átmeneti segítségét biztosítja. A munkahelyteremtés (és -megőrzés) legfőbb forrása a – meghatározóan a munkáltatók által befizetett rehabilitációs hozzájárulásból képződő – Rehabilitációs Alap(rész), amely 1996. január elsejétől az egységes Munkaerő-piaci Alap részévé vált, megőrizve azt a sajátosságát, hogy belőle támogatások nemcsak az ált. hatálya alá tartozó személyek foglalkoztatását elősegítő célokra adhatók.

Az ált. 19. §-a alapján a Munkaerő-piaci Alap rehabilitációs alaprészből támogatás adható megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását elősegítő beruházáshoz, valamint külön rendelkezésben meghatározott, beruházásnak nem minősülő bővítéshez, egyéb fejlesztési célú kifizetéshez. A támogatás olyan, a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását elősegítő beruházáshoz, felújításhoz, illetve tárgyi eszközök bővítéséhez kapható, amely

- a) normál üzemi körülmények között létesít rehabilitációs foglalkoztatáshoz munkahelyet, vagy a már meglévő ilyen munkahelyek korszerűsítését, fejlesztését, bővítését, szinten tartását célozza, vagy külön jogszabály szerint meghatározott védett munkahely létesítésére,
- b) célszervezet, szociális foglalkoztató létrehozására, fejlesztésére, bővítésére és szinten tartására irányul, vagy
- c) a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását elősegítő eszközök beszerzését, fejlesztését, korszerűsítését biztosítja.

1997-ig évente mintegy 6-700 millió forint állt erre a célra rendelkezésre, 1998-ban 1,2 milliárd, 1999-ben 1,5 milliárd, 2000-ben 1,9 milliárd forintot használtak fel munkahelyteremtésre és -megőrzésre. A 2001-2002-ben erre a célra tervezett rehabilitációs alaprész 2,2-2,3 milliárd forint.

6. TÁBLÁZAT
ÖSSZEFOGLALÓ ADATOK AZ MPA REHABILITÁCIÓS ALAPRÉSZBŐL TÁMOGATOTT
REHABILITÁCIÓS MUNKAHELY-TEREMTÉS 1998–2000. ÉVI EREDMÉNYEIRŐL

	1996	1997	1998	1999	2000
Forrás (milliárd Ft)	0,60	0,76	1,17	1,51	1,93
A támogatott pályázatok száma	83	97	158	326	446
A támogatott munkahelyek össz.	4 290	3 957	5 151	3 220	2 995
Ebből: Új munkahelyek száma	1 895	1 315	1 616	2 219	2 206
Munkahely-megőrzés, átalakítás	2 395	2 642	3 535	1 001	789
Egy munkahelyre jutó támogatás összege (Ft)	139 860	192 065	227 140	468 944	644 407

Forrás: SZCSM + saját számítás.

A támogatás pályázat alapján adható a munkáltatók számára. A pályázat évente egy vagy több alkalommal is meghirdethető, továbbá nincs jogszabályi akadálya olyan – pénzügyi fedezet esetén jövőbeli – pályázati kiírásnak sem, amely alapján a munkaadók folyamatosan, az év bármely szakában benyújthatják pályázatukat a tényleges beruházási, fejlesztési, bővítési igényeik támogatásáért. A pályázati eljárás szakmai előkészítésében részt vesz a munkaügyi központ rehabilitációs munkacsoportja, továbbá a pályázati kiírás tervezetét véleményezi a megyei (fővárosi) munkaügyi tanács. A támogatások odaítéléséről a munkaügyi központ központi szervezeti egysége dönt. A döntést megelőzően be kell szerezni a munkaügyi tanács véleményét is.

A munkahelyek átalakításának, korszerűsítésének támogatása akkor indokolt, ha a fejlesztés a pályázó jövedelemtermelő képességét javítja vagy a rehabilitáció eredményességét várhatóan javítja (például nagyobb termelékenységű, a munkavállaló kisebb teljesítményét kompenzáló eszközfejlesztés).

A támogatott szervezetnek (személynek) a meghatározott célok megvalósításához saját erővel is hozzá kell járulnia. Az önerő ajánlott mértéke: a beruházás (felújítás, eszközbővítés) értékének 20%-a. A támogatást – egyedi mérlegelés alapján – visszatérítendő vagy vissza nem térítendő formában nyújtják.

A munkahelyteremtő támogatás történetében meghatározó dátumok vannak:

- 1996. január elseje – a Rehabilitációs Alap kezelése – az Országgyűlés döntése alapján – átkerült a Népjóléti Minisztériumtól a Munkaügyi Minisztériumhoz és Rehabilitációs Alaprészként beolvadt a Munkaerő-piaci Alapba.
- 1998. január elseje – a korábban központi döntésű és finanszírozású Rehabilitációs Alaprész nagyobb hányada decentralizált forrásként a megyei munkaügyi központok kezelésébe és döntési kompetenciájába került.

7.1. A rehabilitációs célú²⁴ munkahelyteremtés jellemzői 1998 előtt

1998-ig a pályáztatás központi döntésű és finanszírozású volt, míg a döntéselőkészítés, a támogatási szerződések megkötése, a foglalkoztatási kötelezettség ellenőrzése a munkaügyi központok által történt. A pályáztatás szigorúan zárt kontrollált rendszerben valósult meg. A döntéselőkészítésben a munkaügyi központok, a munkaügyi tanácsok, a Népjóléti Minisztérium, valamint a MAT képviselői vettek részt. A pályázatok értékelésére létrehozott tárcaközi szakértői bizottság javaslata alapján a munkaügyi miniszter a népjóléti miniszterrel egyetértésben döntött. A támogatás felhasználásáról a MAT részére minden esetben beszámoló készült.

A munkaügyi tárcához kerüléssel az alap felhasználása tartalmában lényegesen nem változott. Továbbra is csak fejlesztési célú támogatást lehetett igényelni rehabilitációs munkahelyek létesítésére, illetve megtartására. A változás leglényegesebb eleme az volt, hogy csak munkaviszony keretében folytatott foglalkoztatás támogatására adott a tárca lehetőséget. Terápiás foglalkoztatás a foglalkoztatási törvény értelmében nem volt támogatható.

Lényeges szigorítást jelentett a korábbi működtetéshez képest, hogy visszatérítendő, illetve vissza nem térítendő támogatás esetén – a támogatási összeg mértékéig – biztosítékot²⁵ kellett a pályázónak benyújtania.

A pályázatok elbírálása során előnyben részesültek azok a pályázók amelyek:

- minél több rehabilitációs foglalkoztatást vállaltak,
- olyan tevékenységeket végeztek, amelyek rehabilitációs foglalkoztatásra alkalmasak voltak,
- minél súlyosabb egészségkárosodottat foglalkoztattak,
- stabil piaci háttérrel rendelkeztek,
- a foglalkoztatást olyan térségben valósították meg, ahol az átlagosnál magasabb volt a munkanélküliség,
- a kötelezően előírt mértéknél magasabb önerővel rendelkeztek,
- 3 évnél hosszabb foglalkoztatási kötelezettséget vállaltak,
- a támogatási igény legalább részbeni visszafizetését vállalták.

1996-ban a rehabilitációs pályáztatás rendszerének kialakítása során a tárcán belül is eltérő nézőpontok voltak. Egyes vélemények szerint a rehabilitációs alaprész a Foglalkoztatási Alap mintájára decentralizáltan kellett volna működtetni, hiszen a döntést – ha a feltételek teljesülnek – célszerű lett volna oda telepíteni, ahol a helyi ismeretek leginkább rendelkezésre állnak, illetve azokra bízni, akik a feladatot majd végrehajjták. Végül a munkaügyi kormányzat a központi pályáztatás mellett döntött, mivel – a megváltozott munkaképességű munkanélküli személyek létszámának ismerete hiányában – nem tudtak vetítési alapot képezni a Rehabilitációs Alaprész megyék közötti felosztására. E döntést indokolta az is, hogy a szervezet nem volt felkészítve a rehabilitációs pályázati rendszer működtetésére.

²⁴ A „rehabilitációs célú” kifejezés azt jelentette, hogy a pályázati pénzből létrehozott munkahelyen tartósan egészségkárosodott (megváltozott munkaképességű vagy fogyatékos) dolgozót foglalkoztattak. A nevével ellentétben azonban nem volt követelmény a rehabilitáció megvalósítása (lásd: megmaradt képességek megfelelő hasznosítása; fejlesztési feladatok ellátása stb.).

²⁵ Lehetséges formák: bankgarancia, jelzálog, zálog, illetve kezességvállalás.

Ez a döntés nem bizonyult szerencsésnek, mivel a megyék a központi pénzt nem tekintették „sajátjuknak”, így elbírálásaik során – főleg kevés pályázat, vagy támogatási igény esetén – elnézőbbek voltak. Emiatt egyes megyékben gyengébb pályázatok is nyerhettek támogatást, míg más megyékben, ahol az igény megalapozottan nagy volt, jó pályázatokat is elutasíthattak.

Problémát okozott a döntés-előkészítés hosszú időtartama is, ezáltal ugyanis a felhasználásra alig maradt idő, s ez rendkívüli mértékű áthúzódot jelentett a következő évre. Ebben az időszakban a benyújtott pályázatoknak átlagosan 60%-a nyert támogatást. (1996-ban 135-ből 83, 1997-ben 173-ból 97). A nyertes pályázatok relációnkénti megoszlása az alábbiak szerint alakult:

7. TÁBLÁZAT*
MPA-PÁLYÁZATOK GAZDASÁGI FORMA SZERINTI MEGOSZLÁSA

Gazdasági forma	1996							
	Beküldött pályázat		Nyertes pályázat		Igényelt támogatás		Elnyert támogatás	
	db	%	db	%	E Ft	%	E Ft	%
Versenyszféra	30	22,2	13	15,7	407 251	30,1	57 831	9,7
Célszervezet	30	22,2	24	29,0	362 838	26,8	254 856	42,7
Szociális foglalkoztató	14	10,4	8	9,7	103 660	7,7	32 522	5,5
Egyéb	61	45,2	38	45,6	482 000	35,4	251 837	42,1
Összesen	135	100,0	83	100,0	1 355 298	100,0	597 046	100,0
1997								
Versenyszféra	46	26,5	18	18,6	443 423	28,0	60 200	7,9
Célszervezet	48	27,8	43	44,3	497 699	29,1	459 765	60,2
Szociális foglalkoztató	11	6,4	8	8,3	53 070	3,1	44 720	5,9
Egyéb	68	39,3	28	28,8	717 387	42,0	198 473	26,0
Összesen	173	100,0	97	100,0	1 711 579	100,0	763 158	100,0

Forrás: SZCSM, Szilvási, 1999.

* A táblázat nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

A 7. táblázat jól mutatja, hogy az 1998. év előtti munkahelyteremtő támogatások igazi nyertesei a célszervezetek voltak. 1996-ban a benyújtott pályázatok mintegy 22%-ával a célszervezetek a megítélt támogatások 43%-át nyerték el. A célszervezetek által beküldött 30 pályázatból 24 nyert támogatást, míg a versenyszféra 30 pályázatából csak 13. 1997-ben még egyértelműbb volt a célszervezetek kitüntetett helyzete a pályázatok elbírálásánál és a támogatások odaítélésénél. Ebben az évben a 48 célszervezeti pályázatból 43 bizonyult sikeresnek, míg a versenyszféra 46 pályázatából mindössze 18-at ítélték támogatandónak. A nyertes pályázók 44%-a célszervezet volt, míg az elnyert támogatások 60%-át ők kapták. A hasonló számban pályázó profitcélú munkáltatók a támogatásoknak mindössze 8%-át szerezték meg.

A célszervezetek sikeres szereplése alapvetően azzal magyarázható, hogy többnyire folyamatosan jó kapcsolatot tartottak fenn a munkaügyi központokkal, ezért ők és a munkaügyi tanácsok is a megyei rangsorolásban a célszervezeteket szinte mindig első, második helyen szerepeltették, s ezen a tárca-közi szakértői bizottság csak nagyon indokolt esetben változtatott.

Nagy valószínűséggel a munkaügyi központok és tanácsok kisebb rizikót láttak a célszervezetek, mint a versenyszféra, vagy a civil szektor pályázatainak támogatásában.

A döntést előkészítő munkaügyi központok véleménye szerint a versenyszféra szereplőinek pályázatai többnyire nem voltak megfelelően kidolgozva, nem a pályázati kiírásnak megfelelően adták be azokat. Visszatérő problémaként fogalmazták meg, hogy ezek a cégek elsősorban működésiköltség-támogatást, illetve képzési támogatást igényeltek, amire a jogszabály nem adott lehetőséget.

A szociális foglalkoztatók támogatottsága a viszonylag csekély számú pályázat (1996-ban 14, 1997-ben 11) mellett is szerény mértékű volt. 1996-ban a beküldött támogatási igény mintegy 30%-át sikerült elnyerniük. 1997-ben 84%-os volt ugyan az igényük kielégítése, de ez az összes támogatás 6%-át jelentette. Pályázataik – a munkaügyi központok értékelése szerint – meglehetősen gyenge

színvonalúak voltak, viszonylag alacsony létszámú foglalkoztatást vállaltak és többnyire gondot okozott a garancia biztosítása is.

Mindkét évben számottevő volt az egyéb kategóriába sorolt szervezetek (alapítványok, közhasznú társaságok, intézmények, otthonok stb.) pályázatainak száma (61, illetve 68 db), támogatásra azonban csak 60, illetve 40%-ukat ítélték alkalmasnak. Ez 1996-ban még a teljes keretösszeg 42%-át biztosította e szervezetek számára, míg 1997-ben csak 26%-át.

Talán a fentiekből következően is, 1996-ban és 1997-ben is azokban a megyékben volt a legnagyobb a pályázati aktivitás, ahol viszonylag magas volt a célszervezetek és a szociális foglalkoztatók száma. A nyugati megyékre viszonylag kis pályázati szám jellemző, de ezek többnyire sikeresek.

Az igényelt és az elnyert támogatások, valamint a támogatásból megvalósuló új, illetve megőrzött munkahelyek megyénkénti megoszlását a 8. táblázat tartalmazza. Az elnyert támogatások vonatkozásában mindkét évben a főváros, Baranya és Szabolcs-Szatmár-Bereg megye volt a legsikeresebb. 1996-ban a legtöbb új munkahelyet a fővárosban, Szabolcs-Szatmár-Bereg, Bács-Kiskun és Komárom-Esztergom megyében hozták létre. 1997-ben Baranya, Jász-Nagykun-Szolnok és Csongrád megye alakított ki legnagyobb számban új rehabilitációs munkahelyet a támogatásból.

8. TÁBLÁZAT
AZ MPA REHABILITÁCIÓS ALAPRÉSZ DECENTRALIZÁLT KERETÉNEK
1996–1997. ÉVI FELHASZNÁLÁSA

Megye	A pályázatok száma		A támogatások száma		Új munkahelyek száma		Megőrző támogatásban részesülő	
	1996	1997	1996	1997	1996	1997	1996	1997
Főváros	23	19	12	7	414	76	1533	1019
Baranya	9	13	7	12	87	220	0	102
Bács-Kiskun	7	9	5	4	195	69	313	0
Békés	4	5	4	4	130	46	0	45
Borsod-Abaúj-Zemplén	2	6	2	4	29	22	94	306
Csongrád	10	13	7	5	76	142	50	0
Fejér	7	6	4	5	88	62	0	10
Győr-Moson-Sopron	2	2	2	2	37	20	0	0
Hajdú-Bihar	3	4	3	3	79	3	55	309
Heves	5	5	2	4	15	90	0	65
Jász-Nagykun-Szolnok	4	8	3	6	108	166	0	0
Komárom-Esztergom	3	5	3	3	158	102	0	0
Nógrád	4	2	2	1	70	0	0	35
Pest	14	12	7	7	70	91	67	76
Somogy	9	5	3	2	26	12	0	0
Szabolcs-Szatmár-Bereg	14	32	7	12	200	46	20	234
Tolna	2	10	2	7	8	69	0	91
Vas	2	6	2	4	30	22	18	350
Veszprém	7	3	3	3	46	28	0	0
Zala	4	5	3	3	29	29	245	0
Összesen	135	170	83	98	1 895	1 315	2 395	2 642

Forrás: SzCsM, Szilvási, 1999.

Fejlesztést (munkahelyteremtést) elsősorban a versenyszféra és a célszervezetek vállaltak, a megőrzés inkább a szociális foglalkoztatókra és az egyéb kategóriára volt jellemző.

A fejlesztés minden esetben megőrzést is jelent. Ugyanis a három éves foglalkoztatási kötelezettség vállalása úgy került bele minden támogatási megállapodásba, hogy a fejlesztett létszámmal növelt átlagos statisztikai állományi létszámot kellett a nyertes pályázónak legalább három évig foglalkoztatnia. Munkahelymegőrzés esetén létszámfejlesztés nem történt.

A támogatás – egyedi mérlegelés alapján – lehet vissza nem térítendő összeg, vagy visszatérítendő, kamatmentes kölcsön. 1996-ban a támogatások 18%-át, 1997-ben 11%-át kellett visszatéríteni. A támogatás formáját alapvetően az eredménytermelő képesség figyelembevételével ítélték meg. Az elbírálásnál szempont volt az is, hogy a foglalkoztatás mely gazdálkodási formában valósul meg. A célszervezetek, a szociális foglalkoztatók, az alapítványok, az intézmények, az otthonok többnyire vissza nem térítendő formában nyerték el a támogatást. A gazdálkodó szférában viszont a támogatás egy részét, vagy teljes egészét visszatérítendő formában adták.

A pályázati kiírás szerint az elnyerhető támogatásnak nem volt munkahelyenkénti alsó és felső korlátja. Az elbírálásnál irányszámokat határoztak meg tájékoztatás jelleggel. Eszerint egy újonnan létrehozott munkahely fajlagos támogatása a 750 ezer Ft-ot, a megőrzés az 500 ezer Ft-ot lehetőleg ne haladja meg. Ezek a keretszámok azért érdekesek, mert a megítélt támogatás 1996-ban mindössze 140 ezer forintot, 1997-ben 190 ezer forintot biztosított egy-egy munkahely létrehozására (vagy megőrzésére).

7.2. Változások 1998 után

1998-tól, összefüggésben azzal, hogy a foglalkozási rehabilitáció kiépítésének koordinációja a Munkaügyi Minisztérium feladatkörébe került, és megkezdődött a munkaügyi központokban a foglalkozási rehabilitáció szervezeti és szolgáltatási feltételeinek megteremtése, az MPA rehabilitációs alaprészének működtetésében és döntési mechanizmusában is lényegi változás történt: ettől kezdve az alaprész nagyobb hányadát decentralizált forrásként a megyei munkaügyi központok döntése alapján használják fel.

A keretfelosztás alapelvei olyan mutatórendszert jelenítettek meg, amely az előző évek tapasztalatai alapján a támogatni kívánt érintettekre vonatkozó jellemzőket és a megyei munkaügyi központok által elért eredményeket is megjeleníti.

A munkanélküliségi mutató, a fogyatékos-létszám, az orvosi rehabilitációs tevékenység vonatkozó számai, a regisztrációban megjelenő érintettek száma, a rehabilitációs eljárások megyei eredményei jól meghatározhatóvá teszik a szükséges megyei támogatási keretet.

Azáltal, hogy a döntési szint lekerült az információ szintjére, a rehabilitációs foglalkoztatás a helyi munkaerőpiac-politika részévé vált. Lehetővé vált a támogatások odaítélésének és a megvalósítás fázisainak helyszíni ellenőrzés keretében történő megalapozása, illetve figyelemmel kísérése. Ezzel a tevékenység hatékonysága, gazdálkodási fegyelme megnőtt. Ezt mutatják a pénzkeret felhasználási arányaiban kimutatható változások is. A munkaügyi központok tapasztalata szerint: „A Rehabilitációs Alap decentralizálása kedvező irányú változást eredményezett. A megyék rendelkezésére bocsátott pénzügyi keretek felhasználása az előző éviéknél gyorsabban, ütemesebben, érdemibb módon zajlik. Az egyes megyék sajátosságai alapján kialakított pályázati rendszerben a támogatási döntések előkészítéséhez sokkal több információ áll a döntéshozók rendelkezésére. A döntést követően a támogatás felhasználása is gyorsabb, a vállalt kötelezettségek teljesülésének ellenőrzése pedig egy már jól kialakított ellenőrzési rendszerben történik.”

A megyei tapasztalatok egyértelműen bizonyítják, hogy ez az intézkedés igen kedvezően hatott a munkahelyteremtésre. Jelentősen bővült a pályázatok száma (az 1996-ban beadott 135 pályázathoz képest 1998-ban 317, 1999-ben 524 pályázat érkezett); a növekedés 1996–1999 között közel 300%-os volt. Megszűnt a korábbi néhány megyés dominancia – ami elsősorban a célszervezettel rendelkező megyékre vonatkozott – és a támogatáshoz való hozzáférés kiegyensúlyozottá vált az ország egész területén. A mélyinterjúk tanúsága szerint „a decentralizált megyei keretből nyújtott támogatással a korábbinál nagyobb létszámú munkáltatói kör került a rehabilitációs foglalkoztatók táborába. A korábbi évek központi elbírálású pályázatainál a pályázók többsége évről-évre ismétlődött, a pályázók köre »belterjes« volt, az egy-egy pályázó részére nyújtott támogatás nagysága sokszor meghaladta a jelenleg egy-egy megye rendelkezésére álló teljes keretet. Egy-egy pályázó »kivételes helyzete« a pénzügyi keretek decentralizálásával megszűnt. A pályázók körének bővülése, a megyék rendelkezésére bocsátott pénzügyi keret nagysága nem teszi lehetővé egy-egy pályázó több tízmilliós támogatási igényének kielégítését.”

9. TÁBLÁZAT
AZ MPA REHABILITÁCIÓS ALAPRÉS Z DECENTRALIZÁLT KERETÉNEK
1998–1999. ÉVI FELHASZNÁLÁSA

Megye	A pályázatok száma		A támogatások száma		Új munkahelyek száma		Megőrző támogatásban részesülő	
	1998	1999	1998	1999	1998	1999	1998	1999
Főváros	16	30	8	10	166	76	1298	97
Baranya	27	45	8	35	182	124	769	0
Bács-Kiskun	9	30	7	15	75	63	0	5
Békés	44	59	14	41	120	166	74	158
Borsod-Abaúj-Zemplén	36	43	16	25	55	128	195	74
Csongrád	12	21	7	17	38	96	227	11
Fejér	10	14	6	10	14	116	83	13
Győr-Moson-Sopron	6	23	5	10	62	58	15	25
Hajdú-Bihar	10	16	7	12	90	159	0	0
Heves	8	27	3	15	41	103	171	214
Jász-Nagykun-Szolnok	18	21	8	16	71	146	156	0
Komárom-Esztergom	14	18	7	9	56	65	51	113
Nógrád	18	31	6	23	26	85	146	12
Pest	6	19	2	8	62	98	0	7
Somogy	15	31	11	21	59	90	34	37
Szabolcs-Szatmár-Bereg	35	44	19	19	313	291	0	0
Tolna	14	20	9	17	33	106	0	37
Vas	8	9	6	6	51	43	8	44
Veszprém	5	14	5	12	63	109	112	96
Zala	6	9	4	8	39	64	196	83
Összesen	317	524	158	329	1616	2186	3535	1026

Forrás: SzCsM, 2000.

Pozitív változás történt a támogatott célok megoszlásában is. Míg a korábbi években jelentősen magasabb volt a munkahelyek megőrzésének támogatása (1996-ban 56%, 1997-ben 67%, 1998-ban 69%), addig 1999-ben az volt a cél, hogy minél több új munkahely jöjjön létre. Ebben az évben a támogatással létrejött munkahelyek száma lényegesen kevesebb volt ugyan, mint 1998-ban, de 68%-uk új fejlesztés volt. Ez a tendencia 2000-ben is folytatódott.

A támogatással létrehozott munkahelyek egyre színesebbek. Az egyszerű, hagyományos betanított munkakörökön túl egyre több a szakmunka és a felsősokú végzettséget igénylő munkakör (például orvos- asszisztens, szociális gondozó, számítástechnikus stb.)

A támogatással érintett munkahelyeken – a megyék saját döntésükkel – átlagosan 2-3 évre határoznak meg foglalkoztatási kötelezettséget. A pályázatok elbírálása során a legtöbb megyében előnyt élveztek azok a munkáltatók, akik, illetve amelyek regisztrált munkanélkülieket kívántak alkalmazni a támogatott munkahelyeken.

Jelentős átrendeződés figyelhető meg a nyertes pályázók körében a gazdálkodás típusa alapján is. Míg korábban a versenyszférában tevékenykedő, de igen támogatott célszervezetek adták a nyertes pályázatok közel felét, s a versenyszféra egyéb munkáltatói mindössze 19%-kal részesedtek, addig 1999-re jelentősen csökkent a célszervezetek aránya, ugyanakkor 68%-ra emelkedett a versenyszférában működő gazdálkodó szervezetek részesedése. Közülük elsősorban a 20-nál kisebb létszámot foglalkoztató szervezetek és az egyéni vállalkozók éltek a támogatás lehetőségével. Nagylétszámú, illetve multinacionális cégek egyáltalán nem kívántak ily módon munkahelyet teremteni.

10. TÁBLÁZAT
A REHABILITÁCIÓS ALAPRÉSZBŐL TÁMOGATÁSBAN RÉSZESÜLT PÁLYÁZATOK MEGOSZLÁSA
A GAZDÁLKODÁSI TÍPUSOK SZERINT

Pályázók gazdálkodási típusa	1997		1999	
	A pályázatok száma (db)	A pályázatok megoszlása (%)	A pályázatok száma (db)	A pályázatok megoszlása (%)
Versenyszféra	18	18,6	223	67,8
Célszervezet	43	44,3	64	19,5
Szociális fogl.	8	8,3	7	2,1
Egyéb	28	28,8	35	10,6
Összesen	97	100,0	329	100,0

Forrás: SZCSM- adatokból saját számítás.

A támogatás összege szerinti sorrendben azonban továbbra is a célszervezetek állnak az első helyen. 1999-ben a célszervezetek 64 nyertes pályázattal 545 millió forint támogatást kaptak, a 20 fő alatti létszámot foglalkoztató gazdasági szervezetek 105 pályázattal 364 millió forintot, míg az egyéni vállalkozások 55 pályázattal 89 millió forintot.

Ennek az is oka lehet, hogy egyedül a célszervezetek vállalkoztak nagyobb létszámú – 20 főnél nagyobb – munkahely létrehozására.

A munkaügyi központok tapasztalata²⁶ szerint „a célszervezetek többsége rutinos pályázó, elvárja, hogy megkülönböztetetten kezeljék. Gyakrabban kérik a maximális támogatást vissza nem térítendő formában, a már korábban kialakított létszámok megtartására. Többen úgy vélik, hogy ez nekik »jár«! Ugyanakkor az az általános vélemény, hogy „a támogatott célszervezetek a támogatások ellenére is nehezen tudnak a piac viszonyai között stabil gazdasági körülményeket teremteni. A munkahelyek nem modernek és a munkakörök is csak nagyon kevés esetben szolgálnak rehabilitációs célokat.”

A nemprofit szervezetek pályázati és támogatási száma továbbra is igen alacsony, mivel többségüknek nem áll rendelkezésére megfelelő fedezet és a foglalkoztatási kötelezettség többévi teljesítésére sem tudnak vállalkozni. Ugyanakkor látható, hogy a rehabilitációs alaprésznek a foglalkoztatás hosszú távú garanciáit mérlegelő támogatási rendszere sürgetővé teszi a foglalkoztató jellegű – első-sorban civil, nemprofit – szervezetek funkcióihoz illeszkedő, integrált szociális-rehabilitációs támogatási rendszerének kidolgozását.

Az MPA rehabilitációs alaprészből – a foglalkozási rehabilitációs program támogatását szolgáló decentralizálás (1998) óta – összesen 6041 új munkahely jött létre és 5325 olyan munkahelyet sikerült megőrizni, ahol megváltozott munkaképességű dolgozót foglalkoztatnak.

1999-től meghatározott szempontok alapján javasolják a támogatott munkáltatói kör kiválasztását:

A munkahelyteremtést szolgáló támogatás mérlegelésekor figyelembe kell venni a munkáltatót megillető egyéb állami, közalapítványi (OFA), illetve a Munkaerőpiaci Alapból más címen igényelhető támogatási lehetőségeket, a munkahely-átalakítás támogatásakor pedig más, ugyanezen célt szolgáló támogatásokat (például dotáció, adóalap-csökkentés, egészségügyihozzájárulás-kompenzáció stb.) is.

Vizsgálandó, hogy a korábbi támogatások eredményeképp valóban létrejött-e többletfoglalkoztatás, esetleg munkahelyek megszüntetésére is sor került. Azonosan minősíthető pályázatok esetén indokolt előnyben részesíteni azt, aki, illetve amely munkáltató már foglalkoztat vagy foglalkoztatott megváltozott munkaképességű dolgozót, különösen, ha foglalkoztatási kötelezettségét teljesítette.

A támogatás előreláthatólag stabil munkahelyek létrehozását kell hogy szolgálja, ezért

- a 60 napon túli köztartozással rendelkezők támogatása – tekintettel arra, hogy meglévő munkahelyeik működtetése is gondot okoz – nem indokolt,
- már megkezdett és befejezetlen beruházások ugyancsak instabil pénzügyi helyzetre utalnak, ezen túl az új munkahely ez esetben nem határozható meg egyértelműen, ezért befejezetlen beruházás támogatása sem indokolt,

²⁶ A kutatás keretében a megyei munkaügyi központok munkatársai körében mélyinterjúkat készítettünk, s ezekből a Rehabilitációs Alap (alaprész) működtetésével kapcsolatos tapasztalataikról kaptunk információkat.

- a célszervezetek és telephelyeik a 8/1983. (VI. 21.) EüM—PM együttes rendelet szerint együttesen felelnek meg a célszervezeti minősítésnek, megyei pályázatás esetén telephelyi szinten a tényleges foglalkoztatási viszonyok vizsgálata indokolt. (SzCsM, 1999/b.) Tovább növelte az állami kedvezményeket a 6/1999. (IX. 3.) SZCSM-rendeletben szabályozott „pótlólagos támogatás”, amely – rendkívüli akadályoztatás esetén – a korábban támogatott munkahelyen történő foglalkoztatás megkezdését segíti.

A támogatás megállapításának feltétele többek között, hogy a kérelmező a támogatási kérelem benyújtását megelőző két éven belül a Munkaerő-piaci Alap rehabilitációs alaprészből rehabilitációs munkahely létesítéséhez támogatásban részesüljön, s hogy a megvalósult beruházás eredményeként a megváltozott munkaképességű munkavállalóinak létszámát – ha a létszám a 10 főt nem haladja meg – legalább két fővel, egyéb esetben legalább 20%-kal növelje.

A foglalkoztatás megkezdéséhez nyújtott támogatás speciális eszköz, mivel az eredeti támogatási megállapodásban a felek részletesen rögzítették a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének tartalmát, ezen belül a bérezéssel és a foglalkoztatás kötelező tartalmával összefüggő feltételeket. Ebből következően a támogatás csak rendkívül indokolt esetben állapítható meg, különösen akkor, ha:

- a munkáltató önhibáján kívül került olyan helyzetbe, hogy a foglalkoztatás megkezdése elháríthatatlan pénzügyi akadályokba ütközik,
- ha a nehézségek átmeneti jellegűek, ezért reális esély van arra, hogy a szerződésben eredetileg meghatározott foglalkoztatási cél teljesíthető legyen. A jogalkotók szándéka szerint elsősorban a nonprofit szervezetek és a kis munkáltatók esetében indokolt a támogatást alkalmazni, amely kamatmentes és visszatérítendő hitel.

2000-ben a munkahelyteremtő és -megőrző támogatás pályázati szakaszának több lényeges elemében országosan egységes feltételeket alakítottak ki. Így többek között:

- meghatározták, hogy a pályázónak a pályázat benyújtását megelőzően legalább egy naptári éven keresztül működni kell, egyidejűleg meghatározott feltételek esetén lehetővé vált a pályázó egy éven belül történő munkajogi jogutódlásának elismerése is,
- a pályázó önrészeinek mértéke egységesen 20% lett,
- a megváltozott munkaképességű személyek munkaviszonyban történő foglalkoztatását a támogatott munkahelyen, illetőleg munkahelyhez nem köthető rehabilitációs célú egyéb támogatás esetén a pályázat keretében támogatott telephelyen a pályázónak saját magának kell megvalósítania,
- sem kirendelés, sem foglalkoztatási szerződés keretében a foglalkoztatási kötelezettség nem teljesíthető,
- a foglalkoztatási kötelezettség a korábbi mértéknél alacsonyabb szinten – max. 3 évben határozták meg,
- lehetővé vált a pályázati dokumentáció keretében a foglalkoztatási kötelezettség differenciált meghatározása is.

7.3. Empirikus vizsgálat tapasztalatai a munkahelyteremtő támogatással kapcsolatban

A tartósan akadályozott személyek rendelkezésére álló munkahelyek szűk kerete miatt különös jelentőségük van azoknak az állami támogatásoknak, amelyek lehetőséget teremtenek a munkahelyek számának növelésére, illetve megőrzésére. Az előző fejezetben bemutattuk a Rehabilitációs Alap(rész) e funkcióját, a támogatás filozófiájának és formájának átalakulását, valamint az ílymódon létrejött (megőrzött) munkahelyek statisztikai jellemzőit.

A kutatás során arra is kíváncsiak voltunk, hogy a pályázó munkáltatók miként hasznosítják ezeket a pénzeszközöket, stabil foglalkoztatást biztosítanak-e a megváltozott munkaképességű személyeknek, vagy csak jó lehetőségnek tekintik a munkáltatók ezt a forrást. A munkaügyi központok munkatársai körében készített mélyinterjúk is azt igazolták, hogy „a ráfordítások hatékonyságát a munkaügyi szakemberek nem tudják megítélni. A rendelkezésükre álló adatok hiányosak, egy-egy gazdálkodó szervezet belső ügyeibe nincs betekintésük. Különösen lehetetlen az országban több telephellyel rendelkező célszervezetek tevékenységének, gazdálkodásának áttekintése.”

A támogatások igénylésének motivációiról, az elnyert pénzek felhasználásának formáiról és hasznosulásáról, a Rehabilitációs Alaprész érdemi rehabilitációt segítő szerepéről empirikus vizsgálatot

végeztünk azon munkáltatók teljes körében, akik, illetve amelyek 1997-ben és/vagy 1998-ban sikeresen pályáztak a Munkaerő-piaci Alap rehabilitációs alaprész munkahelyteremtő támogatására.²⁷ A kérdőívvel – postai úton – megkeresett munkáltatók száma 215, a kitöltött kérdőívek száma 94, a visszaérkezési arány 44%-os volt.

11. TÁBLÁZAT
KÉRDŐÍVET VISSZAKÜLDÖTT MUNKÁLTATÓK MEGYEI MEGOSZLÁSA (%)

Megye	A minta megoszlása	A támogatott pályázatok megoszlása	
		1997	1998
Főváros	6,4	7,1	5,1
Baranya	4,3	4,1	4,4
Bács-Kiskun	8,5	12,2	5,1
Békés	13,8	4,1	8,9
Borsod-Abaúj-Zemplén	5,3	4,1	10,0
Csongrád	5,3	5,1	4,4
Fejér	2,1	5,1	3,8
Győr-Moson-Sopron	4,3	2,0	3,2
Hajdú-Bihar	0,0	3,1	4,4
Heves	1,1	4,1	1,9
Jász-Nagykun-Szolnok	2,1	6,1	5,1
Komárom-Esztergom	1,1	3,1	4,4
Nógrád	0,0	1,0	3,8
Pest	2,1	7,1	1,3
Somogy	5,3	2,0	7,0
Szabolcs-Szatmár-Bereg	9,6	12,2	12,0
Tolna	7,4	7,1	5,7
Vas	3,2	4,1	3,8
Veszprém	2,1	3,1	3,2
Zala	4,3	3,1	2,5
Több megyében érintett	6,4	–	–
Ismeretlen	5,3	–	–

A visszaérkezett kérdőívek, illetve az adott években támogatásban részesült munkáltatók megyei megoszlása szerint Békés megyéből a visszaérkezési arány jóval kedvezőbb volt a pályázatoknál elfoglalt pozícióénál, míg Jász-Nagykun-Szolnok és Komárom-Esztergom megyében a kérdőívek számához képest valamivel magasabb volt a támogatás részesedési aránya. Hajdú-Bihar és Nógrád megyéből egyetlen kérdőív sem érkezett vissza.

Összegezve a vizsgálat – a területi érintettség szempontjából – reprezentatívnak tekinthető.

A vizsgált munkáltatók 53%-a egy telephelyen működik, 23%-a egy megyében több telephelyen és 17%-uknak több megyében több telephelye is van.

12. TÁBLÁZAT
A REHABILITÁCIÓS ALAPRÉSZBŐL TÁMOGATOTT MUNKÁLTATÓK MEGOSZLÁSA
GAZDASÁGI FORMÁJUK SZERINT

Gazdasági forma	A munkáltatók száma	A munkáltatók aránya (%)
Jogi személyiségű gazdasági társaság	46	48,9
Jogi személyiség nélküli gazd. társaság	9	9,6
Egyéni vállalkozás	7	7,4
Költségvetési és társadalombizt. szervezet	11	11,7
Nonprofit szervezet	17	18,1
Nem értékelhető	4	4,3
Összesen	94	100,0

²⁷ A kérdésekkel általában 5 évre (az 1995–1999 közötti időszakra) vonatkozóan kértünk információkat.

A vizsgált munkáltatók 58,5%-a speciális foglalkoztató. Ebből 22,3% célszervezet, 17,0% szociális foglalkoztató, 3,2% védőmunkahely és 16,0% egyéb speciális foglalkoztató.

A megkérdezett munkáltatók 17%-a 1990 előtt alakult. Az ezt követő években évenként 4–10% között szóródik az alakulások száma, kivéve az 1998-as évet, amikor a megkérdezettek közel 20%-a jött létre. Ebben az évben még nem volt a pályázás feltétele a minimum 1 éves működés.

A vizsgált vállalatok 27%-a az iparban, 22%-a szolgáltatásban, 5%-a a mezőgazdaságban és 18%-a egyéb területen tevékenykedik. 28%-uk tevékenysége több gazdasági ágat érint.

A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatására pályázó munkáltatók gazdasági eredménye a következőképpen alakult a vizsgálatot megelőző 3 évben:

Gazdasági eredmény	A munkáltatók aránya (%)
Komoly nyereséggel zárt	3,2
Kevés nyereséget produkált	55,3
Nem volt nyeresége	12,8
Veszteséges volt	9,6
Egyéb	13,8
Nem válaszolt, nem értékelhető	5,3
Összesen	100,0

A vizsgált munkáltatók 50%-a jónak ítéli gazdasági kilátásait (20% hosszú idő óta stabil, 30% gazdálkodása pedig egyre eredményesebb). 25%-uk számolt be bizonytalan gazdasági kilátásokról és 2% ítélte kilátástalannak helyzetét. A fennmaradó 23% egy része nem tudta megítélni gazdasági kilátásait, illetve nem válaszolt a kérdésre. Ezek a megoszlások azt mutatják, hogy a pályázók – részben az addicionális kötelezettség (az igényelt támogatás 20%-ával rendelkezniük kell), részben a támogatással járó foglalkoztatási kötelezettségek miatt – nem a gazdaságilag leépülő szervezetek közül kerülnek ki.

13. TÁBLÁZAT A MUNKÁLTATÓK MEGOSZLÁSA A REHABILITÁCIÓS ALAPRÉSZBŐL KAPOTT ÖSSZES TÁMOGATÁS NAGYSÁGRENDJE ALAPJÁN (1995–1999 KÖZÖTT)

Az összes támogatás nagyságrendje	A munkáltatók száma	A munkáltatók aránya (%)
1 millió forint alatt	18	19,1
1 és 2 millió forint között	16	17,0
2 és 5 millió forint között	19	20,2
5 és 10 millió forint között	9	9,6
10 és 20 millió forint között	6	6,4
20 és 30 millió forint között	9	9,6
30 és 40 millió forint között	4	4,3
40 és 50 millió forint között	1	1,1
50 és 100 millió forint között	7	7,4
100 millió forint felett	1	1,1
Nem válaszolt, nem értékelhető	4	4,3
Összesen	94	100,0

A támogatott munkáltatók közel 60%-a a vizsgált 5 év alatt maximum 5 millió forint támogatáshoz jutott, ami az 1995–99 évek közötti egy munkahely támogatására fordított átlagos költséget (230 000 Ft) tekintve azt jelenti, hogy a rehabilitációs alap(rész)ből támogatott munkáltatók 60%-a 5 év alatt átlagosan 20 munkahelyet tudott létrehozni vagy megőrizni. A nagyobb összegű (10 millió forint feletti) támogatásban részesült munkáltatók jellemzően a célszervezetek köréből kerültek ki.

A rehabilitációs munkahelyek létrehozásához a megkérdezettek 94%-a saját forrást is felhasznált. 27%-uk összes saját forrása (1995–99 között) 1 millió forint alatt volt, 42%-uké 1–5 millió forint között, 10–10%-uké 5–10, illetve 10–20 millió forint között és további 10%-uké 20 millió forint fölött. Saját forrásként hitelt használt fel rehabilitációs munkahely létrehozására a megkérdezett munkáltatók 13%-a.

A vizsgálatban részt vett munkáltatók 27%-a kapott a pályázathoz a helyi igazgatástól vagy társadalmi szervezettől támogatást. Pénzügyi támogatást 13%-uk, épületet, helyiséget 10%-uk, hitelfedezetet 4%-uk és egyéb támogatást 5%-uk kapott.²⁸

Arra a kérdésünkre, hogy a támogatások igénylésénél mi volt a meghatározó szempont, az alábbi válaszokat kaptuk:

14. TÁBLÁZAT*
A TÁMOGATÁSOK IGÉNYLÉSÉT MEGHATÁROZÓ SZEMPONTOK MEGOSZLÁSA
(A JELÖLÉSI ARÁNYOK SZÁZALÉKBAN)

Meghatározó szempontok	Első	Második helyen jelölte	Harmadik	Az összes jelölés megoszlása
A szervezet gazdasági eredményességének növelése	23,4	0,0	0,0	12,2
A szervezet talponmaradásának segítése	11,7	1,1	0,0	6,5
Növekvő piaci igények kielégítése	6,4	11,7	0,0	9,4
Megváltozott munkaképességű (fogyatékos) személyek foglalkoztatása	51,1	21,3	8,5	42,0
Korábban támogatással létrehozott munkahelyek fennmaradásának biztosítása	1,1	16,0	6,4	12,2
Támogatási lehetőség kihasználása	2,1	6,4	7,4	8,3
Célszervezeti feltétel (60%-os foglalkoztatási) arány biztosítása	0,0	2,1	4,3	3,3
Egyéb	3,2	4,3	4,3	6,1
Nem válaszolt	1,1	37,2	69,1	–
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0
N =	93	59	29	181

* A táblázat nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

A támogatás igénylését leginkább (42%-ban) a megváltozott munkaképességű (fogyatékos) személyek foglalkoztatásának szándéka motiválja és további 12% a korábban támogatással létrehozott munkahelyek megtartását kívánta a pályázattal biztosítani. S bár közvetve a többi szempont is a rehabilitációs foglalkoztatást segíti, mégis elgondolkodtató, hogy egy olyan támogatási lehetőségnél, amely kifejezetten a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatási lehetőségének bővítését, illetve munkahelyük megőrzését célozza, miért csak 54%-ban ez a legfontosabb szempont. A további megoszlások szerint a munkáltatók 12%-a a szervezet gazdaságossági eredményességét kívánja ily módon növelni, míg 9%-uk a növekvő piaci igények kielégítését biztosítja a kapott támogatással. 8%-uk viszont csak a kínálkozó támogatási lehetőségeket kívánta kihasználni.

15. TÁBLÁZAT
A REHABILITÁCIÓS ALAPBÓL (ALAPRÉSZBŐL) LÉTREHOZOTT ÚJ MUNKAHELYEK SZÁMA
(1995–1999 KÖZÖTT)

A támogatott munkáltatók által létrehozott munkahelyek száma	A munkáltatók száma	A munkáltatók megoszlása aránya (%)
5-nél kevesebb	41	43,6
6–10 között	6	6,4
11–20 között	11	11,7
21–50 között	13	13,8
51–100 között	8	8,5
101 felett	3	3,2
Nem teremtett új munkahelyet, illetve nem válaszolt	12	12,8
Összesen	94	100,0

²⁸ Egy pályázó többféle támogatást is kaphatott.

16. TÁBLÁZAT
A REHABILITÁCIÓS ALAP (ALAPRÉSZ) TÁMOGATÁSÁVAL MEGŐRZÖTT
REHABILITÁCIÓS MUNKAHELYEK SZÁMA (1995–1999 KÖZÖTT)

A támogatott munkáltatók által megőrzött munkahelyek száma	A munkáltatók száma	A munkáltatók aránya (%)	A munkahelymegőrzésre pályázó munkáltatók megoszlása %
5-nél kevesebb	24	25,5	43,6
6–10 között	2	2,1	3,6
11–20 között	10	10,6	18,2
21–50 között	6	6,4	10,9
51–100 között	9	9,6	16,4
101 felett	4	4,3	7,3
Munkahelymegőrzésre nem vállalkozott, illetve nem válaszolt	39	41,5	–
Összesen	94	100,0	100,0

A fenti táblázatok is jól mutatják, hogy pályázataival a munkáltatók közel fele mindössze néhány (5-nél kevesebb) munkavállaló foglalkoztatását kívánta megoldani.

Mindössze a támogatást kérő munkáltatók 10%-ának foglalkoztatási tervei voltak nagyobb léptékűek. (50 feletti munkahely-teremtés, illetve -megőrzés).

A munkahelyteremtő (illetve -megőrző) pályázat során vállalt foglalkoztatási kötelezettséget szinte minden megkérdezett teljesítette. 38%-uknak ez minden gond nélkül sikerült, 26% már a pályázat benyújtása előtt tudta, hogy kiket kíván alkalmazni. A munkáltatók 31%-a azonban azt jelezte, hogy nem volt könnyű a megfelelő dolgozót megtalálniuk. A pályázó cégek 70%-a regisztrált munkanélküli személyt (megváltozott munkaképességűt) is vett fel támogatott munkahelyre.

A mélyinterjúkban a munkaügyi központok szakemberei elmondták, hogy „a beruházások megvalósítása általában nem ütközik akadályba, mivel azok költsége előre tervezett és viszonylag minimális önerő vállalása szükséges (20%) hozzá. Problémák legtöbbször akkor jelentkeznek, amikor a foglalkoztatási kötelezettség teljesítésére kerül sor. Ennek okai lehetnek például:

- túlvállalja magát a szervezet, nem tud elegendő munkát szerezni a munkavállalók részére (túllépi a szervezet számára „optimális létszámhatárt”),
- a célszervezet által kínált foglalkoztatási feltételek – a bérszínvonal és a ténylegesen elvégzett munka aránya – nem megfelelőek, ezért kevesebb munkavállaló személyt talál, mint amennyit vállal.

Az elnyert támogatásból a munkáltatók 56%-a saját telephelyen, illetve 23%-a új telephelyen hozott létre új munkahelyeket tartósan károsodott dolgozók foglalkoztatására. A többi lehetőség csak elhanyagolható arányban szerepel.

17. TÁBLÁZAT*
A TÁMOGATÁSSAL LÉTREHOZOTT MUNKAHELYEK HELYSZÍNÉNEK MEGOSZLÁSA
(A JELÖLÉSI ARÁNYOK SZÁZALÉKBAN)

Hol jöttek létre a támogatott munkahelyek	Első	Második helyen jelölte	Harmadik	Az összes jelölés megoszlása
Saját telephelyen	73,4	0,0	0,0	55,6
Új telephelyen	14,9	16,0	0,0	23,4
Szociális foglalkoztatóban	2,1	5,3	0,0	5,6
Bentlakásos intézményben	1,1	4,3	2,1	5,6
A megváltozott munkaképességű személy lakásán	2,1	3,2	1,1	4,8
Táv munkaként	0,0	2,1	1,1	2,4
Egyéb helyen	2,1	0,0	1,1	2,4
Nem válaszolt	4,3	69,1	94,7	–
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0
N =	90	29	51	24

* A táblázat nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

A vizsgálat során arra is kíváncsiak voltunk, hogy a támogatások segítségével milyen munkahelyeket hoztak létre (őriztek meg) a munkáltatók.

A válaszok azt tükrözik, hogy a pályázók azonos arányban (25-25%-ban) hoztak létre a szervezet gazdálkodása szempontjából meghatározó (vivő) tevékenységekre, illetve kiegészítő tevékenységekre rehabilitációs munkahelyeket a támogatásokból. További 30% vivő és kiegészítő tevékenységekre egyaránt fordított a pályázati pénzekből. Mindössze a megkérdezettek 15%-a esetében nincsenek a munkakörök elkülönítve, azaz mindenki – függetlenül attól, hogy megváltozott munkaképességű vagy egészséges dolgozó – azt csinálja, amire megrendelés van.

Rendkívül fontos kérdés, hogy a támogatással létrehozott munkahelyek kielégítik-e a korszerű rehabilitációval szemben támasztott igényeket, vagy újratermelődik az a jellemző gyakorlat, hogy az egészségükben károsodott embereket – függetlenül attól, hogy milyen munka végzéséhez elegendő a megmaradt képességük – alacsony presztízsű és értékű munkákra alkalmazzák.

18. TÁBLÁZAT*
A PÁLYÁZATI FORRÁSOKBÓL LÉTREHOZOTT MUNKAHELYEK MEGOSZLÁSA
A REHABILITÁCIÓ SZEMPONTJÁBÓL

A támogatással létrehozott munkahelyeken a megváltozott munkaképességű dolgozók	A munkáltatók megoszlása	
	Számuk	Arányuk (%)
megmaradt képességük legmagasabb szintjén dolgoznak	38	40,4
megmaradt képességüket közepesen hasznosítják	20	21,3
foglalkoztatása képességeik alatt valósul meg	2	2,1
foglalkoztatása vegyesen valósul meg	16	17,0
foglalkoztatásánál az a szempont, hogy bármilyen munkát biztosítsanak számukra csak a cég eredménye fontos	14	14,9
egyéb	1	1,1
Összesen	94	100,0

* A táblázat nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

A megkérdezett munkáltatók 20%-ánál nem fontos az a rehabilitációs alapkövetelmény, hogy a megmaradt munkaképesség hasznosuljon a foglalkoztatás során. Az a tény azonban, hogy a támogatással létrehozott munkahelyeken mindössze a megváltozott munkaképességű dolgozók 40%-a tudja megmaradt képességét a legmagasabb szinten hasznosítani, nem róható kizárólag a munkáltató felelősségére. A foglalkozási rehabilitáció hiányossága, a képzés kezdetlegessége mind hozzájárul ehhez a kedvezőtlen adathoz.

Arra a kérdésünkre, hogy a munkáltatóknak mi a véleményük arról, hogy a megmaradt képességeket miért nem tudják hasznosítani, az alábbi válaszokat kaptuk:

19. TÁBLÁZAT*

A TÁMOGATÁSSAL LÉTREHOZOTT MUNKAHELYEKEN MIÉRT NEM TUDJÁK
A MEGMARADT KÉPESSÉGEKET HASZNOSÍTANI (A JELÖLÉSI ARÁNYOK SZÁZALÉKBAN)

A képességek hasznosulását gátló tényezők	Első	Második helyen jelölte	Harmadik	Az összes jelölés megoszlása
Csak alacsony presztízszű munkára kapnak megrendelést	16,0	0,0	0,0	16,5
Műszaki fejlettségük csak alacsonyabb presztízszű munka végzéséhez elegendő	8,5	7,4	0,0	16,5
A dolgozók orvosi rehabilitációja hiányos	0,0	0,0	0,0	0,0
A dolgozók foglalkozási rehabilitációja hiányos	2,1	3,2	0,0	5,5
A dolgozók hosszú ideig nem dolgoztak és romlott a munkavégző képességük	9,6	10,6	5,3	26,4
A dolgozók megmaradt képességeinek fejlesztésére nincs mód	3,2	4,3	0,0	7,7
A dolgozók nem szívesen vállalkoznak képzésre, fejlesztésre	2,1	2,1	4,3	8,8
Orvosi minősítés hiánya miatt nem tudják megítélni a dolgozók megmaradt képességét	4,3	1,1	4,3	9,9
Egyéb	6,4	1,1	1,1	8,8
Nem válaszolt	47,9	70,2	85,1	–
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0
N =	49	28	14	91

* A táblázat nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

A válaszolók 26%-a szerint azért nem tudják a dolgozókat megmaradt képességeiknek megfelelően foglalkoztatni, mert azok hosszú ideig kényszerülnek passzivitásra, s ezidő alatt tudásuk kopik, munkavégző képességük erősen romlik. A munkáltatók 16,5-16,5%-a megrendeléseik, illetve műszaki fejlettségük alacsony színvonalát tartja hibásnak azért, hogy még a támogatott munkahelyeken sem tudják megfelelő színvonalon foglalkoztatni egészségkárosodott dolgozóikat.

A vizsgálatban részt vett munkáltatók 80%-a válaszolt arra a kérdésünkre, hogy mi történik a támogatott munkahelyen foglalkoztatott dolgozókkal, miután lejár a cég foglalkoztatási kötelezettsége. A kérdésre választ adók 77%-a (a teljes minta 62%-a) tovább foglalkoztatja ezeket a dolgozókat.

A megkérdezett munkáltatók 68%-a jelezte, hogy képesek lennének a jelenleginél több akadályozott dolgozót is foglalkoztatni, de ehhez további állami támogatásra tartanának igényt (például: anyagi támogatás, segítség a műszaki feltételek biztosításához, kisegítő személyzet stb.)

A Rehabilitációs Alap(rész) által nyújtható támogatásokkal kapcsolatos döntési mechanizmusról, pályázati feltételekről, a munkaügyi szervezet tevékenységéről a megkérdezettek 46%-a egyértelműen pozitívan nyilatkozott. 27%-nak egyes kérdésekben nehézségei voltak, míg egyértelmű negatív minősítést mindössze 10% adott. A munkáltatók 40%-a a munkaügyi szervezettől, 50%-a a médiából értesült a támogatási lehetőségről.

A munkaügyi szervezettel – a pályázati élményeken túl – a megkérdezettek 64%-ának nagyon jó a kapcsolata, ugyanakkor az általuk nyújtott támogatásokról – amelyek a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatását hivatottak segíteni – mindössze 30% nyilatkozott pozitívan, azaz ennyien ismerték el, hogy ezek az eszközök segítik a célcsoport foglalkoztatását.

55% igennel válaszolt arra a kérdésre, hogy a Rehabilitációs Alapból igénybe vett támogatáson kívül élnek-e egyéb lehetőséggel a megkérdezett munkáltatók. Az igénybe vett támogatások formáit az alábbi táblázat mutatja:

20. TÁBLÁZAT*
A MEGKÉRDEZETTEK MEGOSZLÁSA AZ IGÉNYBE VETT EGYÉB
TÁMOGATÁSOK FAJTÁJA ALAPJÁN (A JELÖLÉSI ARÁNYOK SZÁZALÉKBAN)

A támogatás fajtája	Első	Második helyen jelölte	Harmadik	Az összes jelölés megoszlása
Állami dotáció	37,2	0,0	0,0	43,2
Adókedvezmény	3,2	9,6	0,0	14,8
Fogl.pol. bértámogatás	2,1	5,3	0,0	8,6
Rehabilitációs bértámogatás	5,3	1,1	3,2	11,1
Egyéb fogl.pol. támogatás	2,1	3,2	2,1	8,6
Egyéb támogatás	5,3	4,3	2,1	13,6
Nem válaszolt	44,7	76,6	92,6	–
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0
N = 3	52	22	7	81

* A táblázat nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

Legtöbben állami dotációban részesülnek, a többi támogatási forma ehhez képest elenyésző arányban fordul elő.

8. Foglalkoztatáspolitikai eszközök a megváltozott munkaképességű munkanélküli személyek elhelyezése érdekében

Nemzetközi tapasztalatok szerint a tartósan akadályozott személyek munkanélkülisége legalább háromszorosa az átlagos munkanélküliségi arányokhoz viszonyítva. Csökkentése érdekében több országban (például Hollandia, Németország stb.) az egészségkárosodott munkanélküli személyek részére speciális megelőző és visszasegítő programokat dolgoztak ki. Ezek általában eredményeseknek bizonyultak, de kétségtelen, hogy a munkanélküli rátákban a mai napig megmaradtak a különbségek, bár feltehetőleg nem olyan nagyok, mint amilyenek a segítő beavatkozások nélkül lettek volna.

Magyarországon a munkanélküliség kezelésére kialakított foglalkoztatáspolitikai eszközök – ahogy általában is alig érték el a különleges elbánást igénylő csoportokat – a megváltozott munkaképességű munkanélküliek ismételt munkába állítását sem tudták érdemben segíteni. Ezt felismerve, a munkaügyi kormányzat több esetben indított ún. „rétegprogramot”, amely célzottan a sérült emberek munkavállalását (is) segíteni kívánta. A megyei munkaügyi tanácsok is gyakran biztosítottak többlettámogatást e réteg foglalkoztatásához. Az eredmények azonban többnyire igen szerények voltak, bár a speciális programok hosszabb távra jó irányokat fogalmaztak meg, amelyek közül néhány a későbbiek során meg is valósult: mint például a rehabilitációs, rehabilitációs képzéseknek helyet adó rehabilitációs képzési központok vagy a fogyatékos fiatalok szakképzését biztosító központok.

A tartósan akadályozott emberek munkaerő-piaci helyzetében – de általában a foglalkozási rehabilitáció területén is – jelentős változást hozott az 1996. decemberében készült kormányhatározat²⁹, amely meghatározta, hogy alakuljon ki a foglalkozási rehabilitáció orvosszakértői, jogi, érdekeltségi és minimális intézményi feltételrendszere, kapcsolódjon a pénzbeli ellátás a rehabilitációban való részvételhez; a finanszírozást osszák meg a társadalombiztosítási alapok, a Munkaerő-piaci Alap és a szociális költségvetés között.

Az orvosszakértői feltételek, valamint a pénzbeli ellátások átalakításáért a Népjóléti Minisztérium, a foglalkozási rehabilitáció jogi és intézményi feltételeinek megteremtéséért a Munkaügyi Minisztérium lett felelős.

A feladat végrehajtása érdekében a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 1997. évi módosításának középpontjában a foglalkozási rehabilitáció feltételrendszerének megteremtése állt.³⁰

Ennek keretében:

- meghatározták a foglalkozási rehabilitáció szabályozásának, irányításának és minisztériumok közti koordinációjának feladatát és jogosultságát a Munkaügyi Minisztérium feladatkörében,
- megjelent a korábban nem ismert elem, a megváltozott munkaképességű munkáltatótól független foglalkozási rehabilitáció intézményrendszerének kialakítása,
- a megváltozott munkaképességű munkanélküli személyek foglalkozási rehabilitációjának irányítását az 1998. január 1-jétől a munkaerő-piaci szervezet feladatává tette, egyidejűleg több területen kedvezőbb szabályokat állapított meg a megváltozott munkaképességű munkanélküli emberek munkaközvetítése, foglalkoztatásának elősegítése terén.

A munkanélküli járadék folyósítási szabályainak módosítása a megváltozott munkaképességű emberek járadékainak és rokkantsági nyugdíjának folyósítási idejét követően is lehetőséget nyújtott munkanélküli ellátásra, lehetővé téve ezzel az ellátásból kikerülő foglalkozási rehabilitációját.

²⁹ 2381/1996. (XII. 20.).

³⁰ 1997. évi CXX. tv.

A foglalkozási rehabilitáció intézményrendszerének kiépítése keretében a munkaügyi szervezetben 1998. január elseje óta a megváltozott munkaképességű munkanélküli emberek munkaerő-piaci reintegrációjának segítésére országos rehabilitációs program működik. A program végrehajtásának fő felelősei a munkaügyi kirendeltségek. A témát megyékben a program keretében létrehozott rehabilitációs munkacsoportok koordinálják. A rehabilitációs eljárás minden eleme és valamennyi szolgáltatása arra irányul, hogy a megváltozott munkaképességű munkanélküli személyeket visszasegítse az elsődleges munkaerőpiacra.

A teljesítés érdekében kitüntetett hangsúlyt kapott:

- a megváltozott munkaképességű emberek munkavégző képességének fejlesztése,
- a munkaerő-piaci szervezet munkahely-feltáró tevékenységének javítása,
- új munkahelyek létrehozása,
- munkáltatók támogatása a célcsoport foglalkoztatása esetén,
- az elhelyezkedések közvetlen segítése.

Mivel e kutatás kizárólag a munkáltatóknak szánt támogatásokat vizsgálja, ezért a foglalkoztatáspolitikai eszközök közül is csak azokat vizsgáljuk, amelyek a munkáltatók befolyásolását célozzák. Mivel a Rehabilitációs Alaprész munkahelyteremtő és -megőrző támogatását külön fejezetben értékeltük, itt csak a foglalkoztatást bővítő bértámogatással, valamint a rehabilitációs foglalkoztatást bővítő bértámogatással foglalkozunk.³¹

21. TÁBLÁZAT* A TÁMOGATÁSI FORMÁK MEGOSZLÁSA 1999–2000

Támogatási formák	Támogatással elhelyezkedettek			
	esetszáma		aránya	
	fő	%	fő	%
	1999		2000	
Munkanélküliek vállalkozóvá válásának támogatása	18	0,4	20	0,4
Megvált. m.kép. vállalkozóvá válás támogatása	30	0,6	50	0,9
Foglalkoztatást bővítő bértámogatás	365	7,8	462	8,5
Rehab. foglalkoztatást bővítő bértámogatás	824	17,6	1081	19,9
Közhasznú munkavégzés	2173	46,4	2138	39,4
Munkahelyteremtés támogatása**	532	11,4	627	11,5
Rehab. munkahelyteremtés támogatása**	350	7,5	414	7,6
Önfoglalkoztatás támogatása	4	0,1	3	0,1
Pályakezdők munkatapasztalat-szerzési támogatása	31	0,7	35	0,6
Pályakezdők foglalkoztatási támogatása	1	0,0	5	0,1
Helyközi utazás támogatása	9	0,2	14	0,3
Csoportos személyszállítás támogatása	0	0,0	0	0,0
Lakhatási hozzájárulás támogatása	0	0,0	0	0,0
Foglalkoztatáshoz kapcs. járulékok átvállalása	0	0,0	5	0,1
Közmunka	232	5,0	277	5,1
Egyéb támogatás	112	2,4	298	5,5
Támogatással elhelyezkedettek összesen	4681	100,0	5429	100,0

* A táblázat nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a *sorozatszerkesztő megjegyzése*.

** A foglalkoztatási kötelezettség fennállásáig.

³¹ Mivel a foglalkoztatáspolitikai eszközök tételes költségfordítása nem figyelt adat, s mivel 1998-ig a megváltozott munkaképességű emberek nem voltak megnevezve az eszközök használatánál, csak a rehabilitációs programot követő időszakról rendelkezünk igénybevételi adatokkal (ekkor is csak létszámadattal). A rehabilitációs történésekről országos adatokat csak az informatikai program beüzemelése után lehetett generálni, ezért az első összehasonlítható számsor 1999-re vonatkozik.

Mint a 21. táblázat mutatja, e két eszköz 1999–2000-ben összesen 2732 megváltozott munkaképességű munkanélküli személy számára tette lehetővé a támogatott foglalkoztatást.

A munkáltatók fogadókézségének növelése érdekében – az flt.-ben biztosított és a megváltozott munkaképességűek számára is igénybe vehető támogatásokon kívül – 1998. június elsejével egy új speciális eszközt dolgoztak ki.³² Ennek értelmében 18 hónapig – fokozatosan csökkenő mértékű – bértámogatás nyújtható annak a munkáltatónak, aki, illetve amely ellátásban nem részesülő, minimum 40%-ban megváltozott munkaképességű munkanélküli személyt alkalmaz. A támogatást azok a munkáltatók igényelhetik, amelyek nem kötelesek rehabilitációs hozzájárulást fizetni, vagy amelyek teljesítették foglalkoztatási kötelezettségüket.

A rendelet által biztosított rehabilitációs támogatási lehetőségeket a munkaügyi központok tapasztalata szerint a vártnál is kevesebben igényelték. Okai:

- A 40%-os munkaképesség-csökkenési mértéket el nem érő megváltozott munkaképességű munkanélküliek nem támogathatóak a speciális eszközökkel, pedig az ő pozíciójuk is nagyon kedvezőtlen a munkaerőpiacon.
- Az 50%, illetve e fölötti munkaképesség-csökkenéssel rendelkező személyek a továbbra is bizonytalan munkaerőpiacon való (esetleg átmeneti) megjelenés miatt nehezen mondanak le alacsony szintű, de biztos szociális ellátásukról, így a támogathatók köre jelentősen leszűkül;
- Az érintettek zömének felkészültsége, végzettsége nem piacképes, egészségi állapotuk és terhelhetőségük határai gátolják elhelyezésüket.
- A munkáltatók – az előítéletek miatt – még az igen kedvező konstrukció mellett sem kívánják megváltozott munkaképességű dolgozókat foglalkoztatni, s ha mégis, akkor szinte kizárólag alacsony bérezésű munkahelyekre akarják őket felvenni, még akkor is, ha a magasabb bér kompenzációját is megkapnák.
- Gyakran előfordul, hogy a támogatást igénybe venni szándékozó munkáltató nem felel meg a feltételeknek (például az előző évben nem teljesítette a foglalkoztatási kötelezettségét).
- Több munkaadó jelezte, hogy bonyolultnak tartja a támogatáshoz jutás feltételrendszerét.
- Az ország számos régiójában kialakult a szezonális foglalkoztatás rendszere, ezekben a körzetekben a munkáltatók nem tudják vállalni a hosszú távú (legalább 12 hónapos) foglalkoztatást.

A felsorolt kedvezőtlen körülmények ellenére a speciális rehabilitációs támogatási formák igénybe vételével elhelyezkedett személyek száma – bár igen kismértékben, de növekvő tendenciát mutat. A foglalkoztatással kapcsolatos megyei tapasztalatok:

- A munkáltatók széleskörű tájékoztatása mellett is csak ott jelenik meg ilyenfajta foglalkoztatási igény, ahol a kirendeltség vagy a rehabilitációs munkacsoport tagjai közvetlen és személyes kapcsolatot tartanak fenn a munkáltatókkal.
- A támogatás időtartamát illetően jellemző a 18 hónapos időtartam és a teljes munkaidejű foglalkoztatás (a napi 4 órás foglalkoztatás elenyésző).
- A munkabérek általában minimálbér körüliek, csak a szakmai ismereteket is igénylő munkakörökben akad magasabb munkabér.
- Általános tapasztalat, hogy az eszköz iránt a másodlagos munkaerőpiac mutat nagyobb érdeklődést. A versenyszférában jellemzően a kis- és közepes méretű vállalkozások körében elfogadott ez a támogatási forma. Az igénybe vevő cégek nagyobb része 20-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztat.

Azokban a megyékben, ahol a foglalkozási rehabilitáció már beilleszkedett az alapfeladatok közé, ott a speciális eszköz működtetése is tudatos tervezés és meghatározott szempontok figyelembevételével történik. A főbb szempontok a támogatás odaítélésekor:

- Nem támogatják rehabilitációs foglalkoztató célszervezet kérelmét (mivel azok már egy másik állami pénzalapból támogatást kapnak), valamint a dotációban részesülő szervezeteket sem.
- Nem támogatják a munkahelyteremtő beruházáson támogatást nyert kérelmezőket sem, kivéve, ha a megállapodásban szereplő létszámon túli munkaerő foglalkoztatását vállalják.

³² Jogszabályi háttér: 11/1998 (IV. 29.) MüM-rendelet

- Előnyben részesítik a támogatás odaítélésekor azokat a kérelmezőket, akik, illetve amelyek nem teljes munkaidőben foglalkoztatják az ügyfeleket (ugyanannyi pénzből több munkanélküli foglalkoztatása válik lehetővé), illetve, amelyek akik a foglalkoztatást határozatlan időtartamra vállalják.

A tapasztalatok alapján a rehabilitációs foglalkoztatást segítő bértámogatás mindenképpen a megváltozott munkaképességű munkanélküli személyek elhelyezkedési esélyeit növelő hasznos eszköz.

2000-ben már a megyék többsége arról számolt be, hogy jelentős növekedés mutatkozott a munkáltatók részéről a támogatott foglalkoztatás – különösen a rehabilitációs bértámogatás lehetősége – iránt. Ez látható a statisztikai számokban is, hiszen 1999 óta 31%-kal nőtt a rehabilitációs foglalkoztatást bővítő bértámogatásban részesülők létszáma (824 főről 1.081 főre) és a második helyet foglalja el a támogatási formák rangsorában. Elsősorban a kis-, a közepes méretű és az egyéni vállalkozások veszik igénybe ezt a lehetőséget, jellemzően fizikai (többnyire betanított) munkakörre, minimálbér körüli bérezéssel.

Össességében elmondható, hogy a foglalkoztatáspolitikai eszközök – köztük az általunk vizsgált rehabilitációs bértámogatás – ma még csak igen kis mértékben érik el a tartósan károsodott munkanélküli személyeket, bár kétségtelen, hogy a jelenleg regiszterben lévő megváltozott munkaképességű emberek – a hosszú passzív időszak miatt – már igen nehezen mozdíthatóak ki.

9. A célszervezetek, mint az állami támogatások kitüntetett szereplői

A célszervezetek a tartósan akadályozott – különösen a fogyatékos, illetve a súlyosan fogyatékos emberek – foglalkoztatásában jelentős szerepet játszanak. E szervezetek gazdasági formája meglehetősen sajátos. Nagy állami támogatottságuk miatt védett szervezeteknek nevezzük őket, de védettségük a jogi szabályozásban ellentmondásosan érvényesül. Adózás tekintetében a társasági adóról és az osztalékadóról szóló 1996. évi LXXXI. törvény hatálya alá tartoznak, közterheik minden más munkáltatóéval azonosak. Versenyfeltételek között működnek, minimum 60%-ban tartósan egészségkárosodott dolgozókkal. Csökkent termelési kapacitásukat az állam jelentős bérarányos dotációval kompenzálja. Profittermelésben érdekeltek, de az elérhető nyereségük korlátozott. (Eredményük nem haladhatja meg a kötelező árbevétel 6%-át, mert ellenkező esetben az állami támogatás egy részének visszafizetésére kötelezettek.)

A célszervezeteknél foglalkoztatott dolgozók – a sérülésük súlyosságától és fejleszthetőségüktől függetlenül – tartósan e védett körülmények között maradnak. A szervezetnek ugyanis nem érdeke a továbblépésre alkalmas (vagy alkalmassá tehető) munkatárs „elengedése”, hiszen gazdálkodási formájuk miatt velük tudják megtermelni a szükséges árbevételt.

Mivel ma Magyarországon e célszervezeten kívül nincs más olyan foglalkoztatási forma, amely nagyobb létszámban befogadna tartósan akadályozott dolgozókat, ezek a cégek monopolhelyzetben vannak. Az államnak ehhez a feladathoz a célszervezetek az egyedüli partnerek, ebből következően hosszú éveig megítélésük is elsősorban ilyen szempontok alapján történt.

A hatvanas, hetvenes években – amikor az állam létrehozta az első célszervezeteket, célvállalatokat, legfontosabb feladatuk a normál vállalati körülmények között nehezen (vagy egyáltalán nem) elhelyezhető megváltozott munkaképességű, fogyatékos emberek valamilyen szintű foglalkoztatását kapták. E feladat ellátását az állam igen magas dotációval honorálta. A dotáció hatékony felhasználása, a dolgozók fejlesztése, rehabilitálása ezekben az években nem tartozott a cégek alapkövetelményei közé.

A gazdasági átalakulást követően – amikor egyre kevésbé volt mód a kivételezett helyzetek fenntartására, amikor a szándékok az állami támogatások normatívvá tételét sürgették, a deklaráció szintjén nem történt meg a célszervezetek szerepének átértékelése, s egyéb – a tartósan károsodott személyek foglalkoztatására vállalkozó – munkáltató hiányában az aktuális kormányok elismerték e szervezetek problémakezelő (vagy -levezető) szerepét, s viszonylag hosszú ideig fenn tudott maradni az állami dotáció odaítélésének szubjektív (a kedvezményezett és még kedvezményezettebb státuszt kijáró) gyakorlata.³³

A kilencvenes évek második felében kezdtek megfogalmazódni a célszervezetekkel szembeni szakmai kritikák és egyre többen bírálták a megkülönböztetett állami támogatás indokoltságát és a felhasználás hasznosságát is.

Gazdálkodásukkal kapcsolatban megfogalmazott bírálatok:

- A célszervezetek a legköltségesebb foglalkoztatást valósítják meg.
- A magántulajdonban lévő célszervezetek az állami támogatásokat profitként realizálják.
- Nem törekednek saját tevékenység kiépítésére, ezért gazdasági helyzetük, s így a náluk dolgozó egészségkárosodott emberek léte, jövedelme bizonytalan.
- Igen alacsony béreket fizetnek a dolgozóiknak, akár alkalmasak értéktermelő tevékenységre, akár nem. A kérdés persze az, hogy lehet e gazdaságossági szempontokat számon kérni egy olyan aktortól, akinek, illetve amelynek évtizedekig az volt a deklarált feladata, hogy nagy

³³ A Pénzügyminisztérium minden évben egyedileg döntötte el az egyes célszervezetek dotációs kulcsát, ami esetenként az 500%-ot is elérhette.

létszámban olyan akadályozott munkaerőt alkalmazzon, akik számára nem volt nyitva egyetlen más munkahely sem. Akik, illetve amelyek mellé nem zárkózott fel a különböző mértékben károsodottak foglalkoztatására alkalmas védett és félig védett munkahelyek sora, s akikkel, illetve amelyekkel szemben a piacgazdaság beköszöntével teljesítménykövetelményeket támasztottak ugyan, de ezt jószerivel senki sem gondolta komolyan.

A célszervezetekkel szemben megfogalmazott szakmai kifogások már egyértelműen indokoltak, más kérdés az, hogy e hiányosságokért, anomáliákért sok esetben nem – vagy nem kizárólag – ezek a szervezetek a felelősek. Leggyakoribb kifogások:

- A foglalkoztatás során – részben körülményeikből, gazdasági pozíciójukból következően – nem tudnak differenciált munkát biztosítani a dolgozóknak, így sokukat jóval képességeik alatt foglalkoztatják.
- Működésük során nem valósul meg a foglalkozási rehabilitáció, nem fejlesztik, nem képezik a dolgozókat.
- Saját gazdálkodási érdekeik miatt nem engedik továbblépni azokat a dolgozókat, akik alkalmasak lennének a nyílt munkaerőpiacon való munkavállalásra (más kérdés, hogy a foglalkozási rehabilitáció nagy hiányosságai, az egészségkárosodott munkavállalók felkészültségének színvonala miatt feltehetőleg ma még kevesen tudnák elhagyni a célszervezetek védett, bár kétségtelenül többnyire alacsony értékű és bérezésű munkahelyeit).
- A célszervezetekben foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek többsége nyugdíjban, nyugdíjszerű ellátásban részesül, ezért Európában szokatlan módon a rehabilitáció céljára fordított források többsége nem az aktivitásban maradáshoz vagy az aktivitásba történő teljes visszatérést szolgálja, hanem sajátos kettős státusz kialakítását, fenntartását segíti.

Ami tény: ma Magyarországon a tartósan károsodott személyek foglalkoztatását segítő állami támogatások meghatározó részének a célszervezetek a kedvezményezettjei.

A legnagyobb állami támogatást jelentő dotáció csaknem 90%-a ide áramlik és mindössze 10% áll rendelkezésre az összes többi – munkaképességében korlátozott dolgozót kvótán felül foglalkoztató – munkáltató honorálására. Ennek oka, hogy 1996-tól a dotáció normatívvá vált ugyan, de részben az egészségkárosodás mértéke alapján differenciált szorzók alkalmazása, részben a 60%-os foglalkoztatási arány még mindig kiemelt támogatást biztosít számukra, de nem utolsósorban azért, mert nagy létszámban még mindig csak ezek a foglalkoztatók vállalkoznak tartósan károsodott, súlyosan fogyatékos személyek foglalkoztatására.

A másik nagy támogatási lehetőség – a Rehabilitációs Alapból nyerhető munkahelyteremtő és -megőrző támogatás – 1998-ig döntően ugyancsak ezt a munkáltatói kört preferálta, de ezt követően is – miközben a támogatások gazdasági szereplők közötti megoszlása jóval kiegyensúlyozottabb lett – összességében a célszervezetek még mindig kitüntetett helyzetben vannak. Ennek természetesen objektív okai is vannak (mint például az, hogy csak ezek a szervezetek vállalkoznak nagyobb létszámú munkahelyek teremtésére, hogy rutinos pályázók lévén meggyőző pályázatokat készítenek, hogy a versenyszférában működő vállalatok többsége nem teljesíti foglalkoztatási kötelezettségét, ezért eleve kizárja magát a támogatási rendszerből stb.). De minden bizonnyal szerepet játszik a „szokásjog”, az évek alatt a munkaügyi szervezettel kiépített jó kapcsolat és a monopolizált helyzet által megerősödött jó érdekérvényesítő képesség is.

A következő tábla, amely a célszervezeteknél foglalkoztatott létszám változását mutatja be, azt jelzi: nem kizárt, hogy a célszervezetek gazdálkodásában a megváltozott munkaképességű dolgozók után felvehető állami dotációnak nagyobb szerepe van, mint az egészséges dolgozók magasabb munkavégző (értéktermelő) képességének.

23. TÁBLÁZAT
CÉLSZERVEZETEKNEÉL FOGLALKOZTATOTTAK LÉTSZÁMÁNAK ALAKULÁSA*

(fő)

Év	A célszervezetek száma	A foglalkoztatottak száma	A megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak száma
1990	32	13 124	7 245
1992	43	13 621	8 893
1994	41	9 683	6 625
1996	43	16 774	13 207
1998	44	20 849	16 643
1999	53	25 168	20 312

* Átlagos statisztikai állományi létszám. Forrás: Szociálpolitikai információs évkönyvek.

Az évtized közepére jelentős csökkenés következett be a foglalkoztatottak számában, majd ezt követően folyamatos emelkedés figyelhető meg mind az összes foglalkoztatott, mind a megváltozott munkaképességű emberek létszámában. Míg a foglalkoztatottak száma 1990–1998 között 60%-kal növekedett, addig a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak esetében a növekedés 130%-os volt, és 20%-kal magasabb a célszervezetek számára kötelezően előírt 60%-os sérültfoglalkoztatotti aránynál.

9.1. A célszervezetek helyzete saját szemszögükből (az esettanulmányok tapasztalatainak feldolgozása)³⁴

A kutatás során kíváncsiak voltunk arra is, hogy maguk az érintettek, azaz a célszervezetek miként ítélik meg jelenlegi helyzetüket, szerepüket; mi a véleményük a szakmai és a gazdálkodási kifogásokról. A következőkben a célszervezetek vezetői által elkészített esettanulmányok legfontosabb megállapításait ismertetjük:

A célszervezetek funkciója, esetleges rehabilitációs feladatai

- A többség véleménye szerint a célszervezetek olyan, versenyfeltételek között működő szervezetek, amelyek állami támogatás fejében többségében megváltozott munkaképességű (fogyatékos) személyt foglalkoztatnak.
- A célszervezetek jelenleg nincsenek felkészülve a rehabilitációs tevékenységre. Nem rendelkeznek megfelelő szakemberrel, technikával és technológiával, ami olyan eredményes rehabilitációt tudna megvalósítani, hogy a megváltozott munkaképességű személy meghatározott időn belül teljes értékű munka végzésére válna alkalmassá. A célszervezetek pénzügyi helyzete, likviditása sem tudná finanszírozni az ilyen rehabilitációs foglalkoztatást és a piac sem volna tekintettel a megváltozott körülményekre. Volt olyan célszervezeti vezető is, aki másképp látta ezt a kérdést, és szerinte egy kiépülő, sokszínű védettvállalati rendszerben a célszervezeteknek olyan rehabilitációs rendszerek foglalkoztatási bázisát kellene jelenteniük, ahol a társadalmi felzárkóztatás célrendszerét jól megfogalmazva, szilárd rehabilitációs szakmai hozzáértésen alapulva a foglalkozási rehabilitációban leghatékonyabb (legtakarékosabb) módon az önerő aktivizálásával hajtson végre adaptációt, irányítson adekvát ellátást a rászoruló személyeknek.
- A célszervezeti kijelölésnél mindig is létezett egy többé-kevésbé deklarált követelményszint, aminek teljesítésénél a szubjektív elemek szerepet játszottak. Ez abból adódott, hogy nem volt és még mindig nincs megfogalmazva az a cél- és feltételrendszer, amelyet a célszervezeteknek a foglalkoztatásban követniük kell. A nonprofit jellegű foglalkoztatás és az ipari termelésre való törekvés követelményei a rendeleti szabályozásban nem egymással összhangban szerepelnek (például a súlyosan fogyatékos személyek támogatási rátája 280–380%, és ezzel miattuk kapható a legmagasabb összegű állami támogatás. Ugyanakkor ez csak akkor

³⁴ Az esettanulmányok részletes feldolgozását a 3. melléklet tartalmazza.

igényelhető, ha az előállított termék árbevétele ezzel szinkronban van, tehát magas. Figyelembe véve, hogy ők a legalacsonyabb fokú munkaképességgel rendelkezők, ez nem teljesíthető). El kellene döntenie, hogy mi a célszervezetek feladata és ehhez kell igazítani a támogatási rendszert.

- A 8/1983. (VI.29.) EüM—PM. együttes rendelet szerint a megváltozott munkaképességű dolgozó foglalkoztatásának (foglalkozási rehabilitációjának) célja az egészségi állapotnak, szakképzettségnek megfelelő munkavégzés biztosítása. Ezzel szemben a foglalkoztatáshoz kapcsolódó pénzügyi támogatás nem a megfelelő munkavégzés biztosításához kötődik, hanem a cég által realizált tárgyévi árbevételhez, ez utóbbi pedig nyers piaci kategória.
- A célszervezeten belüli magasabb színvonalú rehabilitáció megvalósításának legfőbb akadálya az, hogy az árbevétel-kényszer miatt az üzemegységek arra törekednek, hogy minden olyan megrendelést elvállaljanak, ami árbevételt biztosít és nincs mód arra, hogy mérlegeljenek aszerint, hogy az adott munkafolyamat mennyiben szolgálja a megváltozott munkaképességűek tényleges rehabilitációját.

A támogatási rendszer előnyei, hátrányai, gazdasági szerepe

- Azzal, hogy a rendszerváltozás óta piactudatos környezetben kell a sérült emberek rehabilitációs foglalkoztatását megvalósítani, elengedhetetlen működési feltétellé vált az állami támogatás. Az állami támogatások kiszámíthatósága, tervezhetősége a cégek, célvállalatok számára pozitív dolog. Probléma azonban, hogy a cégekkel kapcsolatban álló partnerek, külföldi bérmunkáltató cégek legalább olyan szintű ismeretekkel bírnak a célvállalatok állami támogatási bevételeinek nagyságrendjéről, mint azok maguk, ezért információjukat kihasználva a célvállalatokat versenyeztetik egymással, ezáltal az árakat lenyomják. Ebből következően a támogatás egy részét veszteséges munkafolyamatok finanszírozására kell fordítani.
- A támogatási rendszer differenciál a munkaképesség-csökkenés mértéke szerint. A vállalatvezetők véleménye szerint nincs összefüggés a foglalkoztatás többletköltsége és a képesség-csökkenés között. Százalékosan ugyanolyan mértékű munkaképesség-csökkenés mögött jellegükben teljesen eltérő betegségek vannak és így a foglalkoztatási többletköltségek önmagukban a rokkantság foka szerint nem uniformizálhatók.
- Az állami szerepvállalás a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásában nem tervszerű és nélkülözi a szakmai megalapozottságot. Ugyanakkor pazarló kifizetéseket teljesít. A pénzfelhasználás hatékonyságát többszörösre kell irányítani. Nem minden személy esetében indokolt a folyamatos támogatás, de ennek vizsgálata szakember háttérrel igényel. Itt a szociális alkalmazkodóképesség szintjeinek megfelelő segítés (oktatás, képzés, nevelés, medicinális rehabilitáció, egyszeri beruházás, tartós életvezetési segítség, társadalmi adaptáció) kialakítása és az egyénnek legmegfelelőbb ellátási forma kiválasztása vezethet hatékony és eredményes rehabilitációhoz. Természetesen történhet ez célszervezetnél, munkaügyi központnál, civil szervezetnél vagy intézménynél, de mindenhol csak rendszerszerű kialakítás és működés képzelhető el.
- A megkérdezett gazdasági szervezetek többsége nyereséges, de ezt az állami támogatás teszi számukra lehetővé.

A dotációarányos árbevétel hatása

- A dotációarányos árbevétel kemény piaci viszonyok közé helyezi a célszervezetek tevékenységét. A bérmunkaszorzó csökkentése (2,5-szeresről kétszeresre) 25%-os teljesítménynövelést vár el egy olyan piaci területen, ahol a vállalási árak a munka egyszerű jellege miatt rendkívül alacsonyak. A saját termelés szolgálná igazán a rehabilitációs tevékenységet, de az árbevétel-kényszer miatt folyamatosan átveszi ezek helyét az egyszerűbb, de nagyobb árbevételt biztosító bérmunka.
- A rendeletben előírt dotációarányos árbevétel előállítása – nem csak a múlt évi bérmunkaszorzó szigorítása miatt – nehézséget jelent, ugyanis minél súlyosabb a munkaképesség csökkenés, annál magasabb a támogatás, amihez azonban lényegesen kisebb teljesítmény, következésképpen árbevétel tartozik. Ez egyrészt a foglalkoztatási szint növekedését akadályozza, másrészt pedig a megváltozott munkaképességű dolgozók arányának csökkenését idézi elő (árbevétel érdekében nagyobb teljesítményhez nagyobb számban kell egészséges embereket foglalkoztatni).

A termelőberendezések műszaki állapota, a technológiai folyamat fejlettsége

- A célszervezetek műszaki állapota, a termelőberendezések korszerűsége általában közepesnek mondható. A technológiai folyamatok többsége nem gépesített, sok a kézzel végzett munka. Volt azonban egy olyan vállalat is, amely arról számolt be, hogy a hosszú távú tervezés és foglalkoztatás elkötelezettségéből adódóan komoly technológiai fejlesztéseket, beruházásokat hajtottak végre. A cégek többsége kizárólag a Rehabilitációs Alaprészre pályázva tudott fejleszteni, vállalva a támogatás feltételeként előírt többletfoglalkoztatást (volt olyan szervezet is, amely éppen e kötelezettség miatt nem tudta igénybe venni a támogatást).

A foglalkoztatottak jellemzői, alkalmasságuk a nyílt foglalkoztatásra

- A szervezetek általában folyamatos létszámnövekedésről számoltak be. A foglalkoztatottak jellemzően alacsony iskolai végzettségűek és többnyire egyszerű, alacsony felkészültséget igénylő munkára képesek. Volt azonban olyan munkáltató is, amely arról számolt be, hogy ők bebizonyították: sérült emberekkel is lehet piaci alapon, szabályozott munkafolyamatokat végrehajtani. Egy másik célszervezetnél a terápiás foglalkoztatás, a folyamatos segítséggel mérsékelt teljesítményt hozó rehabilitációs foglalkoztatás és az önálló, értéktermelő teljesítményre képes megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása egyaránt megtalálható. A vállalat tapasztalata szerint kellő számú szakember (rehabilitációs foglalkoztatási ill. egyéb szakmai), speciális szolgáltatások és jól kiválasztott, megfelelő technika alkalmazásával lehetőség nyílik az optimális teljesítményszint elérésére és versenyfeltételek közötti munkavégzésre.
- Általában az a vélemény, hogy a náluk foglalkoztatott sérült emberek közül csak nagyon kevés lenne alkalmas a nyílt munkaerőpiacon való munkavállalásra. Ugyanakkor találkoztunk olyan véleménnyel is, hogy az ő dolgozóik 40-45%-a megfelelő rehabilitálással versenyfeltételek között is alkalmazható lenne.
- A megváltozott munkaképességű dolgozók részére kifizetett munkabérek a minimálbér körül szóródnak (2000-es adat).

Munkahelyi egészségügyi ellátás, táppénzes idő

- A célszervezeteknél jellemzően jónak ítélik a munkahelyi egészségügyi ellátás színvonalát. Van ahol saját korszerű üzemorvosi rendelőben végzik a munkaalkalmassági vizsgálatokat és van ahol több szakorvos (például fogorvos, fizioterápiás szakorvos) is rendel és különféle szűrővizsgálatokat végeznek.
- Az egészségkárosodott dolgozók táppénzes idejének alakulásáról igen eltérő vélemények hangzottak el. A többség szerint nincs jelentős eltérés a sérült és az egészséges dolgozók betegállományban töltött idejében, de volt olyan vezető is, aki szerint az egészségkárosodottak betegállományban töltött napjainak száma hét és félszer több, mint az egészséges dolgozóké. Találkoztunk olyan véleménnyel is, miszerint azokban az üzemekben, ahol egészséges emberek is dolgoznak, ott a megváltozott munkaképességűek, mintegy bizonyításképp, kevesebb időt töltenek táppénzen.

Összegezve elmondható, hogy a célszervezetek igen fontos – és jelenleg egyedülálló – szerepet töltenek be a tartósan akadályozottak foglalkoztatásában. Az azonban tény, hogy nincs pontosan meghatározva a funkciójuk, hogy gazdálkodási szabályozásuk sok elemében ellentmondásos, hogy a támogatási rendszer – részben a kialakult hagyományok és a szokásjog, részben a koncepciótlanság és az esetlegesség miatt – helyenként túlkompenzált, pazarló, másutt viszont (például a fejlesztés terén) hiányos; hogy az egészségkárosodott emberek munkaerő-piaci elfogadottsága rendkívül alacsony, hogy a nagyarányú bérmunka-vállalás miatti kiszolgáltatottság komoly nehézségeket jelent a folyamatos működésben, a foglalkoztatásban, s ezáltal a sérültek egzisztenciális stabilitásában is. Komoly problémát jelent továbbá, hogy a célszervezeteknél munkát vállalók is kényszerhelyzetben vannak, hiszen nincs alternatíva, azaz akár többet, akár kevesebbet tudnak annál, mint amennyire ezeknek a foglalkoztatóknak szükségük van, nincs továbblépés.

Egész Közép- és Kelet-Európában a védett vállalatok abban a kényszerhelyzetben vannak, hogy gazdaságilag jövedelmezővé kell válniuk a beruházásokhoz szükséges anyagi fedezet nélkül, s ennek a következménye az, hogy a versenyben lemaradnak az egyre növekvő magánszektor mögött. Bármilyen legyen érdemük vagy hibájuk a károsodottak munkához juttatásában, a védett vállalatok újonnan

kialakult piaci problémákkal néznek szembe. Megoldandó kérdés – Magyarországon is – hogy szükséges-e támogatni őket vagy a nem haszonérdekeltségű szektorba kell őket irányítani? Fontos-e számuk csökkentése?

A kormánynak feltétlenül döntenie kell arról, hogy mi a védett foglalkoztatás célja: a jövedelmezőség vagy a társadalmi jólét? Ennek természetesen az is előfeltétele, hogy ne egyetlen ún. védett vállalat létezzon egy országban, hanem sokszínű, sokszintű foglalkoztatási lehetőség között lehessen megtalálni az egyén számára a legmegfelelőbbet. Az állami támogatásoknak pedig differenciáltan, a tényleges munkavégző képességhez igazodva kell a tartósan károsodott emberek foglalkoztatását segíteni.

Összegzés

Az egészségükben tartósan károsodott emberek legnagyobb hátrányait a munkaerőpiacon viselik el. Magyarországon a kilencvenes évek közepéig nem történt összehangolt társadalmi intézkedés e hátrányok csökkentése érdekében. A témában született ugyan néhány rendelet, de sem az érintettek esélyegyenlőségét biztosító törvény, sem a rehabilitációt átfogóan szabályozó jogháttér nem készült el. A megjelent rendelkezések végrehajtása pedig legfeljebb az anyagi kompenzáció szintjéig jutott. Nem épült ki a foglalkozási rehabilitáció intézményrendszere, módszertani háttere, finanszírozási bázisa és sok esetben ellenérdekeltséget teremtő anomáliák sora jellemezte a foglalkoztatás elősegítését célzó támogatási rendszereket. Mindezek miatt az egészségükben tartósan károsodott, de munkavégző képességgel rendelkező személyek is az ellátás megszerzésében voltak érdekeltek, s ezt az irányultságot az azóta bekövetkezett pozitív változások – különösen, hogy csak egyes részterületeket érintettek – érdemben nem tudták befolyásolni. A munkavállalási szándékok erősítéséhez az alábbi feltételek együttes és egyirányba mutató megvalósulása szükséges:

- Határozott politikai elkötelezettség – és ezt érvényesítő intézkedések – a fogyatékos, megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci esélyegyenlőségének biztosítására.
- Sikeres – a megmaradt készségek fejlesztését is segítő – orvosi rehabilitáció.
- Az eredményes rehabilitációt segítő minősítő rendszer.
- A munkaerőpiac szereplőinek érdekeltsége a foglalkoztatásban.
- A megmaradt képességek hasznosítására, fejlesztésére épülő foglalkozási rehabilitáció.
- Megfelelő munkahelyek az eltérő képességű személyek számára a munkaerőpiac különböző szegmensében.

A tartósan károsodott emberek rehabilitációjának, foglalkoztatásának, másfelől ezek vállalásának meghatározó eleme az érdekeltség. A társadalom érdeke ebben a kérdésben egyértelmű, nevezetesen, hogy – különösen az aktív korúak közül – minél kevesebben szoruljanak pénzbeni ellátásra; hogy csökkenjenek az állam eltartási terhei, növekedjen a foglalkoztatottak száma. Ezzel szemben a munkáltató és a munkavállaló érdekeltsége már nem ilyen egyértelmű.

A munkáltatók érdekeltsége nem egységes a rehabilitációban, illetve a tartósan károsodott, fogyatékos személyek foglalkoztatásában. Alapvető a különbség a versenyszféra munkáltatói, illetve a kiemelten támogatott célszervezetek érdekeltségi viszonyaiban, s így magatartásában is.

A célszervezetek gazdálkodásában a megváltozott munkaképességű dolgozók miatt felvehető állami dotációnak meghatározó szerepe van³⁵, míg a piaci feltételeknek megfelelő munkáltató számára a jelenlegi támogatások inkább gesztus értékűek.

A sérült emberek foglalkoztatásához szükséges megfelelő számú munkahely biztosítása a fejlett országokban is komoly problémát jelent. Ezért a kormányok évtizedek óta – folyamatosan aktualizált – ösztönző-szankcionáló eszközrendszerrel igyekeznek a munkáltatókat bevonni a rehabilitációs feladatokba. A rehabilitált dolgozók foglalkoztatására elsősorban pénzügyi kedvezményekkel, zömmel gazdasági úton, ritkábban adminisztratív, hivatali eljárásokkal szorítják rá a vállalatokat.

Az egyik kényszerítő forma az ún. kvótarendszer. Ennek lényege, hogy teljes (vagy meghatározott) munkáltatói körben a munkahelyek egy részét – országonként eltérő arányban – egészségkárosodott munkaerővel kell betölteni. Az előírt kvóta nem (vagy részleges) teljesítése esetén mérlegelésre készítő mértékű hozzájárulást – kiegyenlítési adót – fizet a munkáltató. Az így befolyt összegeket rehabilitációs célokra fordítják. Több országban ezekből a forrásokból hozták létre a súlyosan károsodott emberek munkavállalását lehetővé tevő védett foglalkoztatókat.

³⁵ Ezt bizonyítja, hogy míg a célszervezeteknél a foglalkoztatottak száma 1990–1998 között 60%-kal növekedett, addig a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak esetében a növekedés 130%-os volt és 20%-kal magasabb a célszervezetek számára kötelezően előírt 60%-os foglalkoztatotti aránynál.

Magyarországon jelenleg valamennyi 20 főnél nagyobb létszámot foglalkoztató munkáltatónak a statisztikai állományi létszám 5%-áig megváltozott munkaképességű dolgozót kell foglalkoztatnia. A foglalkoztatási kötelezettségét nem teljesítő munkáltatók a hiányzó létszám miatt rehabilitációs hozzájárulást fizetnek, ami 1999-től a tárgyévet megelőző nemzetgazdasági bruttó átlagkereset 3%-a (2000-ben 24 400 Ft). Ez az összeg, a folyamatos emelések ellenére, még mindig igen alacsony és általában nem készíti mérlegelésre a munkáltatókat. A befizetésekből képződik a Rehabilitációs Alap(rész), aminek pénzeszközeit – pályázat útján – olyan munkahelyek megőrzésére, bővítésére, átalakítására és teremtésére lehet fordítani, ahol ezáltal megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatására vagy továbbfoglalkoztatására nyílik lehetőség.

Magyarországon döntően a munkáltatói befizetésekből fedezik a rehabilitációs kiadásokat; az állami részvétel elenyésző és a társadalombiztosítás teljes mértékben kimarad ezekből a feladatokból. Emiatt – mivel a rehabilitációs hozzájárulás képezi a Munkaerő-piaci Alap rehabilitációs alaprészét – közvetlen összefüggés van a hozzájárulás mértéke és a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatási lehetősége között.

A kötelező foglalkoztatás előírásával párhuzamosan valamennyi EU-ország pénzügyi előnyöket kínál azoknak a munkáltatóknak, akik, illetve amelyek tartósan akadályozott személyeket alkalmaznak. Az előny formája lehet termelékenységcsökkenés miatti kompenzáció, a munkahely felszerelésével és berendezésével kapcsolatos költségek megtérítése vagy munkahelyek létrehozásának támogatása. A támogatások filozófiájának meghatározásakor az államok az utóbbi években egyre inkább arra törekednek, hogy a nyílt munkaerőpiacra segítsék a munkavégzésre ott is képes akadályozott embereket. Azok számára pedig, akik – átmenetileg vagy véglegesen – csak védett körülmények között tudnak munkát vállalni, a képességeket különböző szinteken használni és hasznosítani képes védett, félig védett foglalkoztatók rendszerét igyekeznek kiépíteni. Ezeket a foglalkoztatókat azután sokszínű, differenciált támogatási eszközökkel segítik.

Hazánkban a sokszínű foglalkoztatási formák helyett mára – a megmaradt képességek hasznosíthatósági szintjétől függetlenül – szinte kizárólagosan az állami dotáció szempontjából kitüntetett helyzetben lévő, ám gazdasági biztonságuk, termékszerkezetük, technológiai és műszaki fejlettségük szempontjából többnyire alacsony szintű célszervezetek érdekeltek az egészségkárosodott személyek foglalkoztatásában. Nincs hagyománya azoknak a félig védett, védett foglalkoztatási formáknak, amelyek az egyén képességeire építve, átmenetileg vagy véglegesen alkalmasak lennének a színvonalas foglalkoztatásra.

A tartósan károsodott emberek foglalkoztatását segítő támogatási rendszer egymástól független elemekből alakult ki, hiányzik belőle az összehangoltság, és az elemek – a fejlett országok gyakorlatával ellentétben – nem mutatnak egy irányba, vagyis nem egy jól meghatározott, társadalmi konszenzussal kialakított rehabilitációs célt szolgálnak.

Jelenleg négy támogatási forma – a dotáció, a munkahely-teremtés támogatása, a bértámogatás, valamint az adóalapcsökkentés lehetősége – hivatott arra, hogy a munkáltatók pozitív befolyásolásával segítse a tartósan károsodott emberek foglalkoztatását.

1998. január 1-jétől a foglalkoztatási kötelezettséggel nem bíró, 20 főnél kevesebb létszámot foglalkoztató jogi személyiségű munkáltatók és az egyéni vállalkozók – legalább 50%-os mértékben megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatása esetén, az adótörvényekben szabályozott módon, adóalap-csökkentési kedvezményben részesülnek. Ennek mértéke 1998–2000 között 3000 Ft/hó. Az adókedvezmény 1999-ben közel másfél milliárd forint állami hozzájárulást jelentett a tartósan károsodott emberek foglalkoztatásához.

A foglalkozási rehabilitáció többletterheinek kompenzálására a legalább 20 főt foglalkoztató gazdálkodó szervezetek, célszervezetek, szociális foglalkoztatók – az előírt kvóta felett foglalkoztatott megváltozott munkaképességű dolgozói létszám után, a társaságiadó-rendszer keretében, normatív támogatásban (dotációban) részesülnek.

1996–2000 között dotáció csak a kvóta feletti foglalkoztatás után, de már az első dolgozótól igényelhető volt. 2001-től – a célszervezetek kivételével – a kötelező foglalkoztatási szint eléréséig dotáció nem igényelhető.

1996-tól rendszerértékű változás következett be a dotáció rendszerében: a dotációra jogosult három nagy munkáltatói kör – a gazdálkodó szervezetek, a célszervezetek és szociális foglalkoztatók – azonos arányú megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatása esetén azonos mértékű dotációra váltak jogosulttá és a támogatás alapja a munkavállalónak kifizetett munkabér, de legfeljebb a minden-

kori minimális munkabér lett. Ezt megelőzően a célszervezetek kivételezett helyzetben voltak, mivel számukra minden évben – egyedi elbírálás alapján – határozták meg a dotációs kulcsokat. Volt olyan célszervezet, amelyik a károsodott dolgozó számára kifizetett bér 500%-át is megkapta. Annak érdekében, hogy a célszervezetek kialakult jövedelempozíciói fenntarthatók legyenek, e körben a foglalkoztatottak aránya mellett jelentős differenciáló tényezővé vált a megváltozott munkaképességű munkavállalók orvos szakértői igazoláson alapuló összerendezési munkaképesség-változása is.

A dotáció mértéke a megváltozott munkaképességű dolgozók részére kifizetett bér, de legfeljebb a minimálbér 45–150 (2001-től 45–135) százaléka, szociális foglalkoztatók esetében 50–150 (2001-től 50–135) százaléka.

Kiemelt, az árbevétel 50%-át meghaladó állami támogatásban részesül az a munkáltató, amely legalább 60%-ban megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztat. E támogatás a sérülés mértéke szerint differenciált, így például a súlyosan megváltozott munkaképességű, halmozottan fogyatékos személyek foglalkoztatása esetén az alapdotáció több mint háromszorosa igényelhető. Magyarországon ilyen emelt támogatást kizárólag a célszervezetek vesznek igénybe.

1998-ban 11,5 milliárd, 1999-ben 14,3 milliárd, 2000-ben 16 milliárd forintot használtak fel dotáció címén.

Az állami dotáció 85-90%-a a célszervezetekhez áramlik. Ezzel szemben – bár csak közelítő számítások szerint – az összes foglalkoztatotti létszám 40%-a van jelen ezeknél a munkáltatóknál.

A támogatás nem a rehabilitáció eredményességéhez, nem a tényleges teljesítménycsökkenéshez és nem a foglalkoztatás többletköltségeihez kapcsolódik, hanem a megváltozott munkaképesség tényéhez, a foglalkoztatotti arányhoz, hanem mindenekelőtt a foglalkoztató formájához, státuszához.

1995 óta működik Magyarországon az a támogatási lehetőség, amely részben új munkahelyek létrehozását, részben a veszélybe kerültek átmeneti segítését biztosítja. A munkahelyteremtés (és -megőrzés) legfőbb forrása a – meghatározóan a munkáltatók által befizetett rehabilitációs hozzájárulásból képződő – Rehabilitációs Alap, amely 1996. január elsejétől az egységes Munkaerő-piaci Alap részévé vált. 1997-ig évente mintegy 600-700 millió forint állt erre a célra rendelkezésre; 1998-ban 1,2 milliárd, 1999-ben 1,5 milliárd, 2000-ben 1,9 milliárd forintot használtak fel munkahelyteremtésre és -megőrzésre.

1998-tól az alaprész nagyobb hányadát decentralizált forrásként a megyei munkaügyi központok döntése alapján használják fel. Ettől kezdve jelentősen (1996–1999 között közel 300%-kal) bővült a pályázatok száma, megszűnt a korábbi néhány megyés dominancia – ami elsősorban a célszervezettel rendelkező megyékre vonatkozott – és a támogatáshoz való hozzáférés kiegyensúlyozottá vált az ország egész területén.

Pozitív változás történt a támogatott célok megoszlásában is. Míg a korábbi években jelentősen magasabb volt a munkahelyek megőrzésének támogatása, addig 1999-ben a munkahelyek 68%-a már új fejlesztés volt.

A támogatással létrehozott munkahelyek egyre színesebbek. Az egyszerű, hagyományos, betanított munkakörökön túl egyre több a szakmunka és a felsősokú végzettséget igénylő munkakör (például orvos- asszisztens, szociális gondozó, számítástechnikus stb.)

A támogatással érintett munkahelyeken – a megyék saját döntésükkel – átlagosan 2-3 évre határoznak meg foglalkoztatási kötelezettséget. A pályázatok elbírálása során a legtöbb megyében előnyt élveztek azok a munkáltatók, akik, illetve amelyek regisztrált munkanélküli személyeket kívántak alkalmazni a támogatott munkahelyeken.

Jelentős átrendeződés figyelhető meg a nyertes pályázók körében a gazdálkodás típusa alapján is. Míg korábban a versenyszférában tevékenykedő, de igen támogatott célszervezetek adták a nyertes pályázatok közel felét, s a versenyszféra egyéb munkáltatói mindössze 19%-kal részesedtek, addig 1999-re jelentősen csökkent a célszervezetek aránya, ugyanakkor 68%-ra emelkedett a versenyszférában működő gazdálkodó szervezetek részesedése.

A támogatás összege szerinti sorrendben azonban továbbra is a célszervezetek állnak az első helyen. 1999-ben a célszervezetek 64 nyertes pályázattal 545 millió forint támogatást kaptak. A 20-nál kisebb létszámot foglalkoztató gazdasági szervezetek 105 pályázattal 364 millió forintot, míg az egyéni vállalkozások 55 pályázattal 89 millió forintot szereztek.

Ennek az is oka lehet, hogy egyedül a célszervezetek vállalkoztak nagyobb létszámú – 20-nál több – munkahely létrehozására.

Az MPA rehabilitációs alaprészből – a foglalkozási rehabilitációs program támogatását szolgáló decentralizálás (1998) óta – összesen 6041 új munkahely jött létre és 5325 olyan munkahelyet sikerült megőrizni, ahol megváltozott munkaképességű dolgozót foglalkoztatnak.

A támogatások igénylésének motivációiról, az elnyert pénzek felhasználásának formáiról és hasznosulásáról, a rehabilitációs alaprész érdemi rehabilitációt segítő szerepéről empirikus vizsgálatot végeztünk azon munkáltatók teljes körében, akik, illetve amelyek 1997-ben és/vagy 1998-ban sikeresen pályáztak a Munkaerő-piaci Alap rehabilitációs alaprész munkahelyteremtő támogatására.

Az empirikus vizsgálat főbb tapasztalatai

- A pályázók – részben az addicionális kötelezettség (az igényelt támogatás 20%-ával rendelkezniük kell), részben a támogatással járó foglalkoztatási kötelezettségek miatt – gazdaságilag viszonylag jó állapotban lévő szervezetek közül kerülnek ki.
- A munkáltatók 60%-a 5 év alatt maximum 5 millió forint támogatáshoz jutott, amiből átlagosan 20 munkahelyet tudott létrehozni vagy megőrizni. A nagyobb összegű (10 millió forint feletti) támogatásban részesült munkáltatók jellemzően a célszervezetek köréből kerültek ki.
- A vizsgálatban részt vett munkáltatók 27%-a kapott a pályázathoz a helyi igazgatástól vagy társadalmi szervezettől támogatást. Pénzügyi hozzájárulást 13%-uk, épületet, helyiséget 10%-uk, hitelfedezetet 4%-uk és egyéb támogatást 5%-uk kapott.
- A támogatás igénylésének legfőbb motivációja (42%-ban) a megváltozott munkaképességű (fogyatékos) személyek foglalkoztatásának szándéka volt. A pályázók további 12%-a korábban támogatással létrehozott munkahelyek megtartását kívánta ily módon biztosítani. Ez – tekintettel arra, hogy ez a támogatási lehetőség kifejezetten a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásának bővítését, illetve munkahelyük megőrzését célozza – meglehetősen alacsony arány.
- A munkáltatók közel fele pályázataival mindössze néhány (5 fő alatti) munkavállaló foglalkoztatását kívánta megoldani. Mindössze a támogatást kérő munkáltatók 10%-ának foglalkoztatási tervei voltak nagyobb léptékűek. (50-nél több feletti munkahely-teremtés, illetve -megőrzés).
- A munkahelyteremtő (illetve -megőrző) pályázat során vállalt foglalkoztatási kötelezettséget szinte minden megkérdezett teljesítette. 38%-uknak ez minden gond nélkül sikerült, 26% már a pályázat benyújtása előtt tudta, hogy kiket kíván alkalmazni. A munkáltatók 31%-a azonban azt jelezte, hogy nem volt könnyű a megfelelő dolgozót megtalálniuk. A pályázó cégek 70%-a regisztrált munkanélküli (megváltozott munkaképességűt) személyt is vett fel támogatott munkahelyre.
- A támogatások segítségével a pályázók azonos arányban (25-25%-ban) hoztak létre a szervezet gazdálkodása szempontjából meghatározó (vivő) tevékenységekre, illetve kiegészítő tevékenységekre rehabilitációs munkahelyeket. További 30% vivő és kiegészítő tevékenységekre egyaránt fordított a pályázati pénzekből.
- A támogatást kapott munkáltatók 20%-ánál nem fontos az a rehabilitációs alapkövetelmény, hogy a megmaradt munkaképesség hasznosuljon a foglalkoztatás során. Az a tény azonban, hogy a támogatással létrehozott munkahelyeken mindössze a megváltozott munkaképességű dolgozók 40%-a tudja megmaradt képességét a legmagasabb szinten hasznosítani, nem róható kizárólag a munkáltató felelősségére. A foglalkozási rehabilitáció hiányossága, a képzés kezdetlegessége mind hozzájárul ehhez a kedvezőtlen adathoz.
- Arra a kérdésünkre, hogy miért nem tudják hasznosítani a megmaradt képességeket, 26% azt válaszolta, hogy azért, mert a dolgozók hosszú ideig passzivitásra kényszerülnek, s ezidő alatt tudásuk kopik, munkavégző képességük erősen romlik. A munkáltatók 16,5-16,5%-a megrendeléseik, illetve műszaki fejlettségük alacsony színvonalát tartja hibásnak azért, hogy még a támogatott munkahelyeken sem tudják megfelelő színvonalon foglalkoztatni egészségkárosodott dolgozóikat.
- A vizsgálatban részt vett munkáltatók 80%-a válaszolt arra a kérdésünkre, hogy mi történik a támogatott munkahelyen foglalkoztatott dolgozókkal, miután lejár a cég foglalkoztatási kötelezettsége. A kérdésre választ adók 77%-a (a teljes minta 62%-a) tovább foglalkoztatja ezeket a dolgozókat.
- A megkérdezett munkáltatók 68%-a jelezte, hogy képesek lennének a jelenleginél több akadályozott dolgozót is foglalkoztatni, de ehhez további állami támogatásra tartanának igényt

(például: anyagi támogatás, segítség a műszaki feltételek megteremtéséhez, kisegítő személyzet biztosítása stb.)

Összegezve elmondható, hogy ma Magyarországon a tartósan károsodott személyek foglalkoztatását segítő állami támogatások meghatározó részének a célszervezetek a kedvezményezettei.

A legnagyobb állami támogatást jelentő dotáció csaknem 90%-a ide áramlik és mindössze 10% áll rendelkezésre az összes többi – munkaképességében korlátozott dolgozót kvótán felül foglalkoztató – munkáltató honorálására. Ennek oka, hogy 1996-tól a dotáció normatívvá vált ugyan, de részben az egészségkárosodás mértéke alapján differenciált szorzók alkalmazása, részben a 60%-os foglalkoztatási arány még mindig kiemelt támogatást biztosít számukra.

A másik nagy támogatási lehetőség – a Rehabilitációs Alapból nyerhető munkahelyteremtő- és -megőrző támogatás – 1998-ig döntően ugyancsak ezt a munkáltatói kört preferálta, de ezt követően is – miközben a támogatások gazdasági szereplők közötti megoszlása jóval kiegyensúlyozottabb lett – összességében a célszervezetek még mindig kitüntetett helyzetben vannak. Ennek természetesen objektív okai is vannak (mint például az, hogy csak ezek a szervezetek vállalkoznak nagyobb létszámú rehabilitációs munkahelyek teremtésére, hogy rutinos pályázók lévén meggyőző pályázatokat készítenek, hogy a versenyszférában működő vállalatok többsége nem teljesíti foglalkoztatási kötelezettségét, ezért eleve kizárja magát a támogatási rendszerből stb.), de minden bizonnyal szerepet játszik a „szokásjog”, az évek alatt a munkaügyi szervezettel kiépített jó kapcsolat és a monopolizált helyzet által megerősödött jó érdekérvényesítő képesség is.

A célszervezetek igen fontos – és jelenleg egyedülálló – szerepet töltenek be a tartósan akadályozott emberek foglalkoztatásában. Az azonban tény, hogy nincs pontosan meghatározva funkciójuk, hogy gazdálkodási szabályozásuk sok elemében ellentmondásos, hogy a támogatási rendszer – részben a kialakult hagyományok és szokásjog, részben a koncepciótlanság és esetlegesség miatt – helyenként túlkompenzált, pazarló, másutt viszont (például a fejlesztés terén) hiányos, hogy az egészségkárosodott emberek munkaerő-piaci elfogadottsága rendkívül alacsony, hogy a nagyarányú bémunkavállalás miatt ezek a cégek kiszolgáltatottak, komoly nehézségeket jelent a folyamatos működésben, a foglalkoztatásban, s ezáltal a sérült emberek egzisztenciális stabilitásában is. Problémát jelent továbbá, hogy a célszervezeteknél munkát vállalók is kényszerhelyzetben vannak, hiszen nincs alternatíva, azaz akár többet, akár kevesebbet tudnak annál, mint amire ezeknek a foglalkoztatóknak szükségük van, nincs továbblépés.

A kormánynak feltétlenül döntenie kell arról, hogy mi a védett foglalkoztatás célja: a jövedelmezőség vagy a társadalmi jólét? Ennek természetesen az is előfeltétele, hogy ne egyetlen ún. védett vállalat létezzen egy országban, hanem sokszínű, sokszintű foglalkoztatási lehetőség között lehessen megtalálni az egyén számára a legmegfelelőbbet. Az állami támogatásoknak pedig differenciáltan, a tényleges munkavégző képességhez igazodva kell a tartósan károsodott emberek foglalkoztatását segíteni.

A kutatásból az is egyértelművé vált, hogy az állami támogatások elnyerésének nem feltétele a rehabilitáció megvalósulása, azaz a megmaradt képességek hasznosítása. A tényleges esélyegyenlőség biztosításához nélkülözhetetlen nyílt munkaerőpiac megnyerése a deklaráció szintjén is nagyon szűk körben, a gyakorlatban pedig egyáltalán nem tapasztalható. Hihetetlenül erősek még a beidegződések a döntéshozókban, a hivatalokban és a gazdaság szereplőiben egyaránt. Ezt erősítik a tisztázatlan viszonyok, a szakmai és a gazdasági hatékonyság követelményeinek alig számon kért gyakorlata, valamint az egyszereplőssé csökkent védett foglalkoztatás működési, gazdálkodási nehézségei és szabályozási anomáliái.

Javaslatok

- A munkaerő-piaci esélyegyenlőség biztosításához a jelenleginél lényegesen több munkahelyre lenne szükség. Ehhez azonban – legalább az első években – fontos volna a munkáltatók fokozott részvétele, támogatása. Ennek egyik lehetséges formája – a foglalkoztatási kötelezettség nem teljesítése esetén – lényegesen nagyobb összegű hozzájárulás megállapítása. Ugyanakkor a jövőben fontos lenne a munkáltatói teljesítések nagyobb mértékű elismerése, például oly módon, hogy a foglalkoztatási kötelezettség teljesítési arányától függően differenciálttá (értelemszerűen degresszívvé) válna a hozzájárulás mértéke.³⁶
- A munkaerőköltségek mérséklésére irányuló kormányzati szándékokkal összefüggésben a hozzájárulás mértékének jelentős növelésére nincs reális lehetőség, azonban az éves befizetési kötelezettséget legalább a mindenkor havi minimálbér szintjén indokolt tartani. Ehhez a rehabilitációs hozzájárulást a két évvel korábbi bruttó átlagkereset min. 5%-ában, 2%-kal magasabb mértékben lenne indokolt meghatározni.
- A jelenleg állami támogatásra nem jogosult munkáltatókat egyre teljesebb körben – a rehabilitáció célját szem előtt tartva – be kell vonni a támogatásba. A kiterjesztés megvalósítása mind szakmai, mind finanszírozási szempontból sokrétű mérlegelést igényel. Ennek során abból kell kiindulni, hogy a megváltozott munkaképességű emberek foglalkozási rehabilitációjának fő iránya – az Európai Unió foglalkoztatási irányelveiben foglaltakkal összhangban – a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküli emberek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény, valamint a fogyatékos emberek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény szerint – egyértelműen az integrált foglalkoztatás megvalósítása. Ebből következően a támogatás lehetőségének kiterjesztése elsősorban a 20-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatókra (társaságiadó-alanyokra) és a civil szervezetekre indokolt, akik, illetve amelyek 5%-nál nagyobb mértékben foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű munkavállalót. Nagyon fontos lenne, hogy a dotációra ma nem jogosult 20 főnél kisebb vállalkozások támogatása közelítsen a dotáció alsó mértékéhez, hiszen létszámukból adódóan 1-1 fő alkalmazásával a jelenleg foglalkoztatott létszám többszörösének tudnának munkát biztosítani.
- Fontos feladat a munkáltatók támogatási rendszerének átalakítása is. A fő szempont, hogy a támogatási rendszer a foglalkoztatottak munkavégző és jövedelemtermelő képességének függvényében differenciált legyen. Ezen belül:
 - A dotáció a fogyatékos emberek integrált foglalkoztatásának elősegítése érdekében minden munkáltatóra kiterjedően differenciált, a munkavállaló munkaképesség-változásának (fogyatékoságának) arányában növekvő, a munkavégző képesség helyreállításának függvényében időben korlátozható legyen.
 - Önálló jogi, finanszírozási szabályokat szükséges kialakítani a szociális feladatokat és a terápiás foglalkoztatást átmenetileg, vagy tartósan egyaránt ellátó, jövedelemtermelésre nem képes szervezetek számára.
 - Figyelmet kell fordítani a támogatások valorizálására is.
- A rehabilitációs foglalkoztatás jelenleg csaknem kizárólag árutermelést jelent. Fontos lenne a (személyi és a lakossági, esetleg az önkormányzati közösségi) szolgáltatások felé elmozdítani a foglalkoztatást annak érdekében, hogy minél több – csak kisebb terhelésnek kitehető – egészségkárosodott ember találhasson e szektorban munkát.
- Bár alapvető cél, hogy a megváltozott munkaképességű személyek integrálása az elsődleges munkaerőpiacon történjen, a munkaerőpiac jelenlegi állapota, illetve a rehabilitáció alacsony színvonala szükségessé teszi, hogy a támogatott foglalkoztatások, a munkáltatói érdekeltségek fejlesztésén túl

³⁶ A kvóta teljesítésének arányában sávosan alakulna a befizetési kötelezettség, s aki az 5%-ból egyáltalán nem teljesít semmit, lényegesen magasabb arányú hozzájárulásra lenne kötelezve, mint aki például 3%-ot teljesít.

– részben költségvetési forrásból, részben a Rehabilitációs Alaprészből – megkezdődjön egy sokszínű védett foglalkoztatási rendszer kiépítése is, amely lehetőséget teremt a rehabilitálódás különböző szakaszában lévő, eltérő károsodással élő személyek minél korábbi munkába kerülésére.

- Magyarországon jelenleg csak egyetlen (kvázi) védett foglalkoztatási forma létezik: a célszervezet. Azok a megváltozott munkaképességű személyek, akiknek megmaradt képessége – még fejlesztés után – sem elégséges versenyfeltételek közötti munkavégzésre, a minimális választás lehetőségétől is meg vannak fosztva, a célszervezetek vitathatatlan társadalmi hasznosságát támogató állami kompenzációk pedig háttérbe szorítják e szervezetek önfejlődését.

Néhány ötlet a fejlesztéssel kapcsolatban:

- A védett foglalkoztatás feltételeit nonprofit keretek között indokolt újra szabályozni. (Ezen belül a terápiás és a szociális foglalkoztatást is szükséges definiálni).
- A feladatok háttéréként ösztönözni és támogatni indokolt a nonprofit és a védett foglalkoztatók piacra jutását segítő önszerveződéseket.
- Az önkormányzatok helyi foglalkoztatási felelősségét erősítve, a szociális szférában meglévő valós igényeket kielégítve is lehetne védett munkahelyeket teremteni a rehabilitált munkanélküli személyeknek (például személyi szolgáltatások, a környezet gondozása és védelme, helyi kultúrák őrzése stb.).
- Egyértelműen tisztázni szükséges a célszervezetek szerepét és feladatát a rehabilitációban, s ehhez kell igazítani a támogatás rendszerét és a gazdálkodás szabályait.
- Ha a cél az, hogy a célszervezetek az állami támogatás mellett a megváltozott munkaképességű (fogyatékos) személyek rehabilitálják, aminek eredményeképpen meghatározott időn belül ezek a dolgozók teljes értékű munkára válnak alkalmassá, akkor úgy kell módosítani a szabályozást, hogy ne az árbevétel-realizálási kényszert, hanem a rehabilitációs funkciót helyezték előtérbe.

Irodalom

- GERE ILONA: A foglalkozási rehabilitáció eltérő gyakorlata hazánkban és a fejlett országokban. Munkaügyi Szemle, 1998/12. (27–29 o.) (Gere,1998)
- GERE ILONA: A megváltozott munkaképességű emberek bekapcsolása a munka világába. In: EU-konform foglalkoztatáspolitikai. Tanulmánykötet, Budapest, 2000.
- LECHNERNÉ VADÁSZ JUDIT: Megváltozott munkaképességű emberek bekapcsolása a munka világába (részanyag az EU-konform foglalkoztatáspolitikai tárgyában készülő tanulmányhoz) Budapest, 2000. Kézirat (Lechnerné, 2000)
- Megváltozott munkaképességű dolgozók Kelet- és Közép-Európában. – Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Kelet- és Közép-Európai Csoport. Budapest, 1994. január (ILO, 1994)
- A megváltozott munkaképességűek álláslehetőségei az átmenet országaiiban. Útmutató a megváltozott munkaképességűek aktív képzés- és foglalkoztatáspolitikájához Közép- és Kelet-Európában. Nemzetközi Munkaügyi Hivatal. Genf, 1996. (ILO, 1996)
- Megváltozott munkaképességűek és rokkantak társadalombiztosítási és szociális ellátó rendszerének felülvizsgálata az értékelemzés módszerével. Miniszterelnöki Hivatal Gazdasági Koordinációs Titkárság. Budapest, 1998. március. Kézirat (MEH, 1998)
- Beszámoló a megváltozott munkaképességű munkanélküliek foglalkozási rehabilitációját elősegítő 1998. és 1999. évi program végrehajtásáról. SZCSM. 1999. március, 2000. március. (SzCsM, 1999/a)
- Szakmai iránymutatás a rehabilitációs alaprész decentralizált felhasználásához. Szociális és Családügyi Minisztérium (SzCsM, 1999/b.)
- Beszámoló a Munkaerő-piaci Alap rehabilitációs alaprésze decentralizált működtetésének 1998. és 1999. évi tapasztalatairól. Szociális és Családügyi Minisztérium, 2000. március (SzCsM, 2000)
- Átfogó politika a rokkant/fogyatékos személyek rehabilitációjára. A rehabilitáció és beilleszkedés modellprogramja a nemzeti hatóságok számára. Európa Tanács, Strasbourg, 1992. Kézirat

Mellékletek

1. melléklet

Munkaügyi Kutatóintézet
1066 Budapest, Mozsár u. 14.
Tel.: 332-77-87

SORSZÁM

□□□

Kérdőív

A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását segítő állami támogatások költséghatékonysága c. kutatáshoz

A vizsgálatban részt vevők köre:

A Munkaerő-piaci Alap rehabilitációs alaprész támogatására 1997. év és/vagy 1998. év során sikeresen pályázó munkáltatók

A kutatás támogatója:

A Közösen a jövő munkahelyeiért Alapítvány

Budapest, 1999. december

A KÉRDŐÍV KITÖLTÉSE ÖNKÉNTES

A kérdésekre kétféleképpen lehet válaszolni:

A kiválasztott sorszámot bekarikázzák

vagy

A kérdések végén található kockákba beírják a megfelelő válasz kódszámát

1. JELENLEGI GAZDÁLKODÁSI FORMÁJUK

- 01 – jogi személyiségű gazdasági társaság
ezen belül konkrétan:
- 02 – jogi személyiség nélküli gazdasági társaság
ezen belül konkrétan:
- 03 – egyéni vállalkozás
- 04 – költségvetési és társadalombiztosítási szervezet
ezen belül konkrétan:
- 05 – nonprofit szervezet
ezen belül konkrétan:
- 06 – MRP szervezet

2. HA SPECIÁLIS REHABILITÁCIÓS FOGLALKOZTATÓ, KONKRÉTAN MELYIK:

- 01 – célszervezet
- 02 – szociális foglalkoztató
- 03 – védett üzemrész
- 04 – védőmunkahely
- 05 – egyéb, éspedig
-

3. MIÓTA MŰKÖDNEK EBBEN A FORMÁBAN?

óta

4. TEVÉKENYSÉGÜK MELYIK GAZDASÁGI ÁGBA TARTOZIK?

- 01 – mezőgazdaság, erdőgazdálkodás
- 02 – ipar
- 03 – szolgáltatás
- 04 – vegyes profil, éspedig
- 05 – egyéb, éspedig
-

5. MI A FŐ TEVÉKENYSÉGI KÖRÜK?

.....

6. MILYEN VOLT GAZDASÁGI EREDMÉNYÜK AZ UTÓBBI HÁROM ÉVBEN?

- 01 – komoly nyereséggel zártak
 - 02 – kevés nyereséget produkáltak
 - 03 – nem volt nyereségük
 - 04 – veszteségesek voltak
 - 05 – egyéb, éspedig
-

7. MILYENEK A GAZDASÁGI KILÁTÁSAIK?

- 01 – hosszú idő óta stabilak
 - 02 – egyre eredményesebbek
 - 03 – bizonytalanok
 - 04 – kilátástalan a helyzetük
 - 05 – nem tudják megítélni
 - 06 – egyéb, éspedig
-

8. FOGLALKOZTATOTTAK SZÁMÁNAK ALAKULÁSA

1995. dec. 31-én	1997. dec. 31-én	1999. dec. 31-én
□□□□□ fő	□□□□□ fő	□□□□□ fő

Ebből: megváltozott munkaképességű		
1995. dec. 31-én	1997. dec. 31-én	1999. dec. 31-én
□□□□□ fő	□□□□□ fő	□□□□□ fő

9. HÁNY TELEPHELYEN MŰKÖDIK A CÉG?

- 01 – egy telephelyen
 - 02 – egy megyében több telephelyen
 - 03 – több megyében több telephelyen
 - 04 – egyéb, éspedig
-

10. REHABILITÁCIÓS ALAP TÁMOGATÁSÁRA BENYÚJTOTT PÁLYÁZATAIK

Év	A benyújtott pályázatok száma			A támogatott pályázatok száma		
	Munkahely-teremtő	Munkahely-korszerűsítő	Munkahely-megtartó	Munkahely-teremtő	Munkahely-korszerűsítő	Munkahely-megtartó
1995						
1996						
1997						
1998						
1999						

11. REHABILITÁCIÓS ALAPBÓL KAPOTT ÖSSZES TÁMOGATÁS NAGYSÁGRENDJE:

- 01 – 1 millió forint alatt
- 02 – 1 és 2 millió forint között
- 03 – 2 és 5 millió forint között
- 04 – 5 és 10 millió forint között
- 05 – 10 és 20 millió forint között
- 06 – 20 és 30 millió forint között
- 07 – 30 és 40 millió forint között
- 08 – 40 és 50 millió forint között
- 09 – 50 és 100 millió forint között
- 10 – 100 millió forint felett

Ebből a vissza nem térítendő összeg nagyságrendje:

12. A TÁMOGATÁS SEGÍTSÉGÉVEL TEREMTETT ÚJ REHABILITÁCIÓS MUNKAHELYEK SZÁMA ÖSSZESEN (1995–1999 között):

13. A TÁMOGATÁS SEGÍTSÉGÉVEL MEGŐRZÖTT REHABILITÁCIÓS MUNKAHELYEK SZÁMA ÖSSZESEN (1995–1999 KÖZÖTT):

14. A MUNKAHELYEK LÉTREHOZÁSÁHOZ (MEGŐRZÉSÉHEZ) SAJÁT FORRÁST IS FELHASZNÁLTAK?

01 – igen

02 – nem →

Tovább a 17. kérdésre

15. MILYEN VOLT A SAJÁT FORRÁS NAGYSÁGRENDJE (1995–1999 között összesen)

- 01 – 1 millió forint alatt
- 02 – 1 és 2 millió forint között
- 03 – 2 és 5 millió forint között
- 04 – 5 és 10 millió forint között
- 05 – 10 és 20 millió forint között
- 06 – 20 és 30 millió forint között
- 07 – 30 és 40 millió forint között
- 08 – 40 és 50 millió forint között
- 09 – 50 és 100 millió forint között
- 10 – 100 millió forint felett

16. MENNYI VOLT EBBŐL HITEL? (1995–1999 között)

millió Ft

17. KAPTAK-E A PÁLYÁZATHOZ HELYI IGAZGATÁSI VAGY TÁRSADALMI SZERVEZETTŐL TÁMOGATÁST?

Több válasz is jelölhető!

- 01 – igen, pénzügyi támogatást kaptunk
- 02 – igen, épületet, helyiséget kaptunk
- 03 – igen, hitelfedezetet kaptunk
- 04 – igen, egyéb támogatást kaptunk
- 05 – nem kaptunk ilyen támogatást

18. A TÁMOGATÁSOK IGÉNYLÉSE SORÁN MI VOLT A MEGHATÁROZÓ SZEMPONT?

Több válasz is jelölhető!

- 01 – a szervezet gazdasági eredményességének növelése
- 02 – a szervezet talponmaradásának segítése
- 03 – növekvő piaci igények kielégítése
- 04 – megváltozott munkaképességű (fogyatékos) személyek foglalkoztatása
- 05 – korábban támogatással létrehozott munkahelyek fennmaradásának biztosítása
- 06 – támogatási lehetőség kihasználása
- 07 – célszervezeti feltétel (60%-os megvált. m.kép. foglalkoztatás) biztosítása
- 08 – egyéb éspedig:

19. A REHABILITÁCIÓS ALAPBÓL ELNYERT TÁMOGATÁSSAL HOL HOZTAK LÉTRE ÚJ MUNKAHELYEKET?

Több válasz is jelölhető!

- 01 – saját telephelyükön
- 02 – új telephelyet hoztak létre
- 03 – szociális foglalkoztatóban
- 04 – bentlakásos intézményben
- 05 – a megváltozott munkaképességű személy lakásán
- 06 – távmunka formában
- 07 – egyéb helyen, éspedig:

20. A TÁMOGATÁSOK SEGÍTSÉGÉVEL MILYEN MUNKAHELYEKET HOZTAK LÉTRE (ŐRIZTEK MEG)

- 01 – a szervezet gazdálkodása szempontjából meghatározó (vivő) tevékenységekre
- 02 – a szervezet gazdálkodása szempontjából kisegítő tevékenységekre
- 03 – vivő és kisegítő tevékenységre egyaránt
- 04 – a munkakörök nincsenek elkülönítve, mindenki azt csinálja, amire megrendelés van
- 05 – egyéb, éspedig

21. A TÁMOGATOTT MUNKAHELYEKEN FOGLALKOZTATOTT MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ DOLGOZÓK MEGOSZLÁSA A KÉPESSÉGVÁLTOZÁS SZERINT:

- 01 – 40% alatti munkaképesség-csökkenése van főnek
02 – 40–50% közötti munkaképesség-csökkenése van főnek
03 – 50–67% közötti munkaképesség-csökkenése van főnek
04 – 67% fölötti munkaképesség-csökkenése van főnek
Ezen belül 100%-os képességcsökkenése van főnek

22. A PÁLYÁZATI FORRÁSOKBÓL LÉTREHOZOTT MUNKAHELYEK A REHABILITÁCIÓ SZEMPONTJÁBÓL MILYENEK?

- 01 – megmaradt képességük legmagasabb szintjén tudnak dolgozni
02 – megmaradt képességüket közepesen tudják hasznosítani
03 – foglalkoztatásuk csak képességeik alatt valósul meg
04 – a foglalkoztatottak között van ilyen is, meg olyan is
05 – az a szempont, hogy valamilyen munkát biztosítani tudjunk számukra
06 – számunkra a cég eredménye a fontos
07 – egyéb, éspedig

23. HA A MEGMARADT KÉPESSÉGEKET NEM TUDJÁK HASZNOSÍTANI, MI ENNEK AZ OKA?

Több válasz is jelölhető!

- 01 – csak alacsony presztízsű munkákra kapunk megrendelést
02 – műszaki fejlettségünk csak alacsonyabb presztízsű munkavégzéshez elegendő
03 – dolgozóink orvosi rehabilitációja hiányos
04 – a dolgozók foglalkozási rehabilitációja hiányos
05 – a dolgozók hosszú ideig nem dolgoztak, így jelentősen romlott munkavégző képességük
06 – a dolgozók megmaradt képességének fejlesztésére nincs mód
07 – a dolgozók nem szívesen vállalkoznak képzésre, fejlesztésre
08 – mivel az orvosi minősítő rendszer nem figyel a megmaradt képességekre, mi nem tudjuk megítélni, hogy kinek milyen szinten van kihasználva a képessége
09 – egyéb, éspedig

24. A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ DOLGOZÓK FOGLALKOZTATÁSÁRA IGÉNYBE VESZNEK (VETTEK)-E EGYÉB TÁMOGATÁST?

- 01 – Igen
02 – Nem → **Tovább a 26. kérdésre**

25. KONKRÉTAN MILYEN TÁMOGATÁST VESZNEK (VETTEK) IGÉNYBE?

Több válasz is jelölhető!

- 01 – állami dotáció
 - 02 – adókedvezmény
 - 03 – foglalkoztatáspolitikai bértámogatás
 - 04 – rehabilitációs bértámogatás
 - 05 – egyéb foglalkoztatáspolitikai támogatás és pedig
 - 06 – egyéb támogatás, és pedig
-

26. TÁMOGATOTT MUNKAHELYEN FOGLALKOZTATOTT MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ DOLGOZÓK ÖSSZLÉTSZÁMA:

1997. dec. 31-én
 fő

1999. dec. 31-én
 fő

27. SIKERÜLT-E MINDEN ESETBEN TELJESÍTENIÜK A VÁLLALT FOGLALKOZTATÁST?

- 01 – igen, minden gond nélkül
 - 02 – igen, már előre tudtuk, hogy kiket alkalmazunk a támogatott munkahelyeken
 - 03 – igen, bár nem volt könnyű a megfelelő embert megtalálni
 - 04 – mivel nem minden esetben találtunk megváltozott munkaképességű személyt, a támogatott munkahelyekre esetenként egészséges munkaerő került
 - 05 – nem, mert
-

28. VETTEK-E FEL A TÁMOGATOTT MUNKAHELYEKRE REGISZTRÁLT MUNKANÉLKÜLI SZEMÉLYT (MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰT)?

- 01 – igen főt
 - 02 – nem, mert
-

29. HA EGY ESETLEGES KORÁBBI TÁMOGATÁS FOGLALKOZTATÁSI KÖTELEZETTSÉGE LETELT, ÁLTALÁBAN MI TÖRTÉNT A TÁMOGATOTT MUNKAHELYEN FOGLALKOZTATOTT DOLGOZÓKKAL?

- 01 – továbbra is foglalkoztatjuk ezeket a dolgozókat
 - 02 – a kötelezettség letelte után már nem tudjuk őket foglalkoztatni
 - 03 – már a kötelezettségvállalás határideje előtt kilépett (kiléptek) a cégtől
 - 04 – lecseréljük őket más támogatott munkaerőre
 - 05 – egyéb, és pedig
-

30. TUDNÁNAK-E A JELENLEGINÉL TÖBB MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ DOLGOZÓT FOGLALKOZTATNI?

01 – igen

02 – nem →

Tovább a 32. kérdésre



31. HA IGEN, MI LENNE ENNEK A FELTÉTELE?

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

KÉRJÜK, HOGY A KÖVETKEZŐ KÉRDÉSEKRE KICSIT RÉSZLETESEBBEN FEJTSÉK KI VÉLEMÉNYÜKET, TAPASZTALATAIKAT:

32. HOGYAN SZEREZTEK TUDOMÁST A PÁLYÁZATI LEHETŐSÉGRŐL?

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

33. MI AVÉLEMÉNYÜK A PÁLYÁZAT FOLYAMATÁRÓL; A KIÍRÁSRÓL, A DÖNTÉSRŐL, A PÁLYÁZAT ADMINISZTRÁCIÓJÁRÓL, AZ ELLENŐRZÉSÉRŐL?

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

34. A HASZNOSULÁS SZEMPONTJÁBÓL LÁTNAK-E KÜLÖNBSÉGET A KORÁBBI KÖZPONTI PÁLYÁZTATÁS, ILLETVE AZ 1998 ÓTA MŰKÖDTETETT DECENTRALIZÁLT PÁLYÁZTATÁS KÖZÖTT? HA IGEN, MELYEK AZOK?

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

35. A PÁLYÁZATON KÍVÜL VAN-E EGYÉB KAPCSOLATUK A MUNKAÜGYI SZERVEZETTEL? MILYENNEK ÍTÉLIK EZT A KAPCSOLATOT?

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

36. MI A VÉLEMÉNYÜK A MUNKAÜGYI KÖZPONT ÁLTAL NYÚJTOTT AZON TÁMOGATÁSOKRÓL, AMELYEK A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ DOLGOZÓK FOGLALKOZTATÁSÁT SEGÍTIK?

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

37. MI A VÉLEMÉNYÜK AZ EGYÉB ÁLLAMI TÁMOGATÁSOKRÓL (DOTÁCIÓ, KERESETKIEGÉSZÍTÉS, ADÓKEDVEZMÉNY STB.) MEGFELELŐEN SEGÍTIK-E EZEK A LEHETŐSÉGEK A FOGLALKOZÁSI REHABILITÁCIÓT?

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

38. MILYEN TOVÁBBI SEGÍTSÉGRE LENNE SZÜKSÉGÜK AHHOZ, HOGY BŐVÍTENI TUDJÁK A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰEK FOGLALKOZTATÁSÁT?

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

39. MILYEN SEGÍTSÉGRE LENNE SZÜKSÉGÜK AHHOZ, HOGY A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ DOLGOZÓIK FOGLALKOZTATÁSA EGYÚTTAL MAGAS SZINTŰ REHABILITÁLÁSUKAT (A MEGMARADT KÉPESSÉGEK MAGAS SZINTU HASZNOSULÁSÁT) IS JELENTHESSÉ?

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

40. TOVÁBBI JAVASLATAIK A TÉMÁVAL KAPCSOLATBAN:

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

KÖSZÖNJÜK SEGÍTŐ VÁLASZAIKAT!

2. melléklet

Esettanulmány-vázlat

a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását segítő állami támogatások c. kutatáshoz

A CÉLSZERVEZET TÖRTÉNETE

1. A megalakulás időpontja (a gazdálkodás (eredményesség) szempontjából van-e jelentősége a megalakulás időpontjának)
2. Tulajdonforma (esetleges változás) – a tulajdonforma befolyásolja-e működésüket – mi a véleményük az állami és a magán célszervezetek esélyegyenlőségéről?
3. Hány telephelyen működnek (bővültek-e a megalakulás óta (új telephelyek, tevékenységi körök stb.)
4. Mi a véleményük a célszervezeti kijelölésről; egyenlők-e a feltételek; van-e adekvát meghatározás a célszervezetek foglalkoztatási (rehabilitációs) feladatáról (nem a 60%-os kötelező szintre gondolok)?
5. Önök szerint jelenleg mi a célszervezetek gazdasági szerepe és funkciója:
 - megváltozott munkaképességű (fogyatékos) dolgozók – sokszor igen szerény teljesítményű – foglalkoztatását biztosító, nonprofit szervezet,
 - versenyfeltételek között működő szervezet, amely állami támogatás fejében megváltozott munkaképességű (fogyatékos) dolgozókat is foglalkoztat,
 - versenyfeltételek között működő szervezet, amely állami támogatás igénybevételével a megváltozott munkaképességű (fogyatékos) személyek rehabilitálását végzi, aminek eredményeképpen meghatározott időn belül teljes értékű munka végzésére válnak alkalmassá.
6. Egy kiépülő, sokszínű védett vállalati rendszerben a fenti formák közül milyen szerep lenne a legalkalmasabb a célszervezetek számára?

ÁGAZATI HOVATARTOZÁS, JELLEMZŐ TEVÉKENYSÉG

7. Végeznek-e bér munkát (külföldi, belföldi megrendelésre) – árbevételük mekkora hányada származik a bér munkából?
8. Van-e közvetlen külkereskedelmi kapcsolatuk?
9. Van-e közvetett (külkereskedelmi bonyolító közbeiktatásával folyó) külpiaci kapcsolatuk?
10. Az előállított termékeik (szolgáltatásaik) versenyképesek-e a piacon?

GAZDÁLKODÁSI EREDMÉNYEIK

11. Az elmúlt években nyereséges vagy veszteséges volt-e a cég gazdálkodása (a támogatások nélkül változott volna-e az eredmény)
12. A dotáció aránya a vállalat gazdálkodásában (nettó árbevételhez viszonyítva)
13. Egyéb állami támogatások aránya a vállalat gazdálkodásában (nettó árbevételhez viszonyítva)

A TERMELÉS (SZOLGÁLTATÁS) SZÍNVONALA, MUNKAFELTÉTELEK

14. Milyen a cég műszaki állapota, a termelőberendezések korszerűsége, a technológiai folyamat fejlettsége?
15. Milyen a rendelkezésre álló munkaerő (ezen belül a megváltozott munkaképességű, a fogyatékos emberek képzettsége, képessége?
16. Milyenek a munkakörülmények (elsősorban egészségügyi szempontból)?
17. Volt-e lehetőségük az utóbbi években műszaki fejlesztést végrehajtani, korszerűbb termékstruktúra felé elmozdulni?

FOGLALKOZTATÁS JELLEMZŐI

18. Az utóbbi években hogyan alakult a foglalkoztatottak létszáma (ezen belül átlagosan milyen arányt képviseltek a megváltozott munkaképességű (fogyatékos) dolgozók)?
19. Milyen a megváltozott munkaképességű (fogyatékos) dolgozók megoszlása a képességcsökkenés mértéke szerint: (40–50% közötti, 50–67% közötti, 67% fölötti; 100%-os)?
20. A dolgozók hány százaléka rokkantsági nyugdíjas, illetve hány százalékuk kap valamilyen rendszeres szociális ellátást?
21. Van-e jellemző betegségtípus (fogyatékoság), amely nagyobb arányban jelenik meg a foglalkoztatottak között?
22. Dolgozóik hány százaléka dolgozik saját telephelyeiken, kirendelve más munkahelyeken, be-dolgozói formában, illetve intézeti keretek között?
23. A megváltozott munkaképességű (fogyatékos) dolgozók által végzett tevékenységek jellemzően egyszerű műveletekből állnak, vagy van közöttük kreativitást igénylő, igényesebb tevékenység is? Ha kizárólag egyszerű műveleteket végeznek a sérült emberek, mi ennek az oka? (például a dolgozók képessége, felkészültsége csak erre alkalmas, vagy csak ilyen jellegű munkákat tudnak megszerezni)?
24. Milyen foglalkoztatási forma (formák) található(k) az Önök célszervezeténél:
 - terápiás foglalkoztatás (ahol nem jön létre termelési érték, csak a foglalkoztatás állapotjavító, karbantartó hatása érvényesül),
 - folyamatos segítséggel mérsékelt teljesítményt hozó rehabilitációs foglalkoztatás,
 - önálló, értéktermelő teljesítményre képes megváltozott munkaképességű (fogyatékos) személyek foglalkoztatása.
25. A foglalkoztatottak között van-e olyan megváltozott munkaképességű (fogyatékos) dolgozó, aki megfelelő fejlesztéssel alkalmassá tehető versenyfeltételek közötti munkavégzésre? Körülbelül hány ilyen dolgozójuk van?
26. A célszervezeten belül van-e lehetőségük a magas színvonalú rehabilitáció megvalósítására (a megmaradt képességek fejlesztésére, illetve a lehető legmagasabb szintű hasznosítására)? Ha nincs, mi ennek az oka, illetve milyen (szabályozási és támogatási) feltételek szükségesek e lehetőség megteremtéséhez?
27. Milyen a cég bérszínvonala, és adott munkaterületen az egészséges dolgozók bére hogyan viszonyul a sérült emberek béréhez (körülbelül hány százaléka)? A megváltozott munkaképességű dolgozók részére kifizetett bér az összes béren belül mekkora arányt képvisel?

A TÁMOGATÁSI RENDSZER ELŐNYEI, HÁTRÁNYAI

28. Általánosságban mi a véleményük a megváltozott munkaképességű (fogyatékos) emberek foglalkoztatásával kapcsolatos állami szerepvállalásról, a támogatási formákról? Mennyiben szolgálják ezek a valódi rehabilitáció megvalósulását? Mit változtatnának rajta?
29. Hány éve részesül a cégük dotációban?
30. Hogyan alakult az utóbbi években az 1 fő megváltozott munkaképességű (fogyatékos) foglalkoztatottra jutó támogatások összege (ezen belül a dotáció összege)?
31. Mi a véleményük a rendszerileg előírt dotációarányos árbevételről? Az Önök esetében ez megtermelhető-e, esetleg nagyobb árbevétel realizálására is képesek lennének, s ilymódon ez az előírás eredményességüket gátolja?
32. A dotáción kívül igénybe vettek-e egyéb állami támogatást a megváltozott munkaképességű (fogyatékos) dolgozók foglalkoztatásához? Melyek voltak ezek?
33. 1998. júniusa óta a megváltozott munkaképességű munkanélküli személyek foglalkoztatása esetén igen kedvező (18 hónapig tartó) speciális bértámogatást vehet igénybe a munkáltató. Önök ismerik-e ezt a lehetőséget, éltek-e vele és mi a véleményük erről a támogatási formáról?
34. Pályáztak-e az utóbbi években a Munkaerő-piaci Alap rehabilitációs alaprészből elnyerhető munkahelyteremtő (vagy megtartó) támogatásra? Ha igen, milyenek a tapasztalataik ezzel kapcsolatban, ha nem, mi ennek az oka? Az új munkahelyek létrehozásakor tudnak-e valamilyen szintű minőségi fejlesztést is végrehajtani? Sikerült-e minden esetben a foglalkoztatási kötelezettséget teljesíteni? Ha nem, mi volt ennek az oka?

EGYÉB KÉRDÉSEK

35. Milyen színvonalú a munkahelyi egészségügyi ellátásuk – munkaalkalmassági vizsgálat, szűrővizsgálat stb.?
36. Hogyan alakul a megváltozott munkaképességű (fogyatékos) dolgozók betegállományban töltött ideje az egészséges dolgozókhoz viszonyítva?
37. Milyen az egészséges dolgozók és a megváltozott munkaképességű munkavállalók munkakapcsolata? A cég eredménye szempontjából hogyan ítélik meg az egészségkárosodott munkatársak teljesítményét?

A célszervezetek körében készített esettanulmányok összesített feldolgozása

A CÉLSZERVEZET TÖRTÉNETE

„A” vállalat 1982-ben alakult, mozgáskorlátozottak megyei egyesülete hozta létre, ma 26 telephelyen működik.

„B” vállalat 1989-ben – magáncéggként – alakult, kihasználva azokat a lehetőségeket, amelyeket az ún. rendszerváltás teremtett az új vállalkozások számára. 28 telephelyen működik.

„C” vállalat 1993-ban alakult meg egy nagy állami célszervezet leányvállalataként. 100%-os állami tulajdonú. 35 telephelyen működik.

„D” vállalat a medicinális rehabilitáció, a foglalkozási rehabilitáció és a rehabilitációs védőmunkahely funkcionális egységét alakította ki. 1989 óta működik, a vegyes tulajdonformából idővel tiszta magántulajdonná alakult.

„E” vállalatot 1987-ben hozta létre a mozgáskorlátozottak egyik megyei egyesülete. A vállalat létrehozásához a megyei tanács anyagi segítséget nyújtott, a városi tanács a foglalkoztató számára megfelelő épületcsoportot biztosított, majd egy évvel később – amikor szűknek bizonyult az épület – a kormány ingatlanok díjmentes átengedésével megteremtette a vállalat további növekedésének feltételeit. A megye területén a nagyobb települések önkormányzatai szintén ingatlanok és épületek átengedésével segítette a fogyatékos emberek újabb és újabb munkahelyeinek megteremtését. Ma már három megyében kínálnak munkalehetőséget a sérült embereknek. 20 kereskedelmi egység és 11 vidéki telephely működik. 1992-től itt működik az első olyan állami feladatot ellátó speciális szakmunkásképző iskola, amely a tanköteles korú fogyatékos fiatalok szakmai képzését végzi. Jelenleg 200 fogyatékos gyermek tanul szakmát az intézményben. A gyakorlati munkahelyeket a vállalat üzemében hozták létre és az oktatók tízféle szakma is igazodik a vállalat termékszerkezetéhez (nőiruha-készítő, bőrdíszműves, cipész, műanyagipari szakmunkás, nyomdai gépmester, könyvkötő, cukrász, szakács, pék, papíripari szakmunkás.) Az itt végzett szakmunkások 70%-a munkaviszonyban áll, a munkaviszonyt létesítettek nem egészen 50%-a dolgozik a vállalatnál, a többiek integrálódtak a normál munkaerő-piaci körülményekhez.

A képzés finanszírozásához több éven át az állami oktatási intézményeket megillető állami támogatásban részesült a vállalat. Ezt azonban az országgyűlés már harmadszor csökkentette és – a vállalat vezetése szerint diszkriminatív módon – mindössze az állami fenntartású képzőhelyek támogatásának 30%-át fizeti részükre.

A vállalat időközben egy rehabilitációs centrumot is létrehozott, ahol azon munkavállalók elhelyezését oldják meg – személyes gondoskodást nyújtó otthon keretében – akik önellátásra egyedül nem képesek, és megfelelő segítő hozzátartozójuk és családtagjuk sincs.

„F” vállalat 1989-től foglalkoztat sérült embereket, önálló célszervezetként 1992 óta működik. A tulajdonos a városi önkormányzat és két magánszemély.

„G” vállalatot a városi önkormányzat alapította 1993-ban (részben átvállalva az időközben megszűnő szociális foglalkoztató feladatát). A megalakulást követően a társaság jelentősen növelte a foglalkoztatott létszámot, átalakította a termelési szerkezetet és többszörösére növelte árbevételét. Saját eredményei, valamint pályázati és önkormányzati források felhasználásával bővítette eszközállományát, új telephelyek létesítésével megteremtette a megnövekedett rehabilitációs foglalkoztatási feladatok működtetéséhez szükséges feltételrendszert. A vállalat 1994 óta célszervezet.

„H” vállalat 1996-ban alakult és 1998 óta célszervezet. Magántulajdon.

„I” vállalat 1985-ben jött létre, a MEOSZ alapította.

ÁGAZATI HOVATARTOZÁS, JELLEMZŐ TEVÉKENYSÉG

„A” vállalat

Fő tevékenységi területei: nyomda, papírfeldolgozó, textilruházat. A jelenlegi tevékenységi körök az évek során folyamatosan alakultak ki és magukban hordozták a változtatás lehetőségét is. Az élet és piac kihívásainak megfelelően keresték a kitérési lehetőségeket, és ezekhez alakították a megfelelő technológiát, a szakmai tudást és a személyi feltételeket. Volt, amikor a termékhez keresték a megfelelő szaktudást és technológiát, de volt, hogy a személyi feltételekhez keresték a megfelelő munkát. A termelő tevékenység során gyakran végeznek bér munkát. A bér munka-hányad a nettó árbevétel közel 30%-át teszi ki. A vállalat export-import-joggal rendelkezik. A külföldi partnerekkel a kapcsolat jellemzően külső cégen keresztül (például gyártó, bonyolító vagy külkereskedelmi cégen keresztül) történik. Termékeik döntő hányada belföldi felhasználásra, kisebb része exportra készül. Raktárra – csak a foglalkoztatás fenntartása érdekében – nem termelnek.

„B” vállalat

Meghatározó foglalkoztatási forma a bér munka. Ennek azért van fontos szerepe, mert a bér munkák többnyire egyszerű, viszonylag kevés szakértelmet kívánó tevékenységek, amik nem igényelnek nagyobb mértékű beruházást.

„C” vállalat meghatározóan ruhaipari tevékenységet végez, bár érdekes, hogy az 1996 után létrehozott új telephelyeken kizárólag szivacsot aprítanak és tollat fosztanak. Az árbevételük 90%-a külföldi bér munkából származik. Közvetlen külkereskedelmi kapcsolatuk nincs. Termékeik a piacon versenyképesek.

„D” vállalat az árbevétel 85%-áért bér munkát végez, külpiaci felhasználásra. Jelenleg közvetlen külkereskedelmi kapcsolatuk nincs. Az előállított termékek versenyképesek a piacon.

„E” vállalat külföldi és belföldi megrendelésre bér munkát végez. Az árbevételük 5,6%-a származik ebből. Közvetett és közvetlen külkereskedelmi kapcsolattal is rendelkeznek. Termékeik minőségben és árfekvésben is versenyképesek a piacon. Ennek köszönhetően ismert beszállítói jelentős magyar és multinacionális cégeknek is.

„F” vállalat asztalosipari termékeket, szerszámnyeleket, seprűket készít, szőnyeget szőnek és varrodai munkákat is végeznek.

„G” vállalat tevékenységi körébe olyan tevékenységek tartoznak, amelyeket az egészségkárosodott emberek csökkentett munkaidőben és a számukra kialakított speciális körülmények között el tudnak végezni. Ezek a tevékenységek alapvetően a kézművesipari munkaterületekhez állnak közel (varrodai munka, nyomdaipari tevékenység, alkatrész-szerelés, kereskedés, számítógépes távmunka, lakossági szolgáltatás).

„H” vállalat fő tevékenysége különféle édesipari termékek csomagolása, játékok szerelése.

„I” vállalat fő tevékenységei: nyomdaipari tevékenység, gyógyászatisegédeszköz-gyártás és nyílászárók gyártása.

A CÉLSZERVEZETEK GAZDASÁGI SZEREPE ÉS FUNKCIÓJA AZ ÉRINTETT FOGLALKOZTATÓK SZERINT

„A”, „B”, „C”, „F” vállalat szerint a célszervezet versenyfeltételek között működő szervezet, amely állami támogatás fejében nagyrészt megváltozott munkaképességű (fogyatékos) dolgozókat (is) foglalkoztat.

„B” vállalat szerint a célszervezetek által előállított termékek (és szolgáltatások) elsősorban kedvező árak miatt lehetnek versenyképesek a piacon. A kedvező árak kialakítását az teszi lehetővé, hogy a költségvetés a célszervezetek számára dotáció formájában támogatást ad a foglalkoztatottak béréhez. Véleményük szerint azonban a célszervezetek által előállított termékeket és szolgáltatásokat a piac alacsony áron értékeli.

„C” vállalat szerint a célszervezetek jelenleg nincsenek felkészülve a rehabilitációs tevékenységre. Nem rendelkeznek megfelelő szakemberrel, technikával és technológiával, ami olyan teljes rehabilitációt tudna megvalósítani, hogy a megváltozott munkaképességű személy meghatározott időn belül teljes értékű munkára válna alkalmassá. A célszervezetek pénzügyi helyzete, likviditása sem tudná finanszírozni az ilyen rehabilitációs foglalkoztatást és a piac sem volna tekintettel a megváltozott körülményekre. A vállalatnál két foglalkoztatási forma jelenik meg. Saját telephelyeiken olyan megváltozott munkaképességű dolgozókat foglalkoztatnak, akik betanítás révén, rehabilitációs intézkedéssel versenyfeltételek között dolgoznak. (a megváltozott m.kép. 14%-át érinti) Az intézetekben azonban folyamatos segítséggel mérsékelt teljesítményt hozó rehabilitációs foglalkoztatás folyik.

„D” vállalat szerint – fenntartásokkal ugyan, de – a célszervezet olyan versenyfeltételek között működő szervezet, amely állami támogatás igénybevételel a megváltozott munkaképességű (fogyatékos) személyek rehabilitálását végzi, aminek eredményeképpen meghatározott időn belül teljes értékű munka végzésére válnak alkalmassá.

„E” vállalatnál a foglalkoztatási formák mindegyike megtalálható, azaz terápiás foglalkoztatás (ahol nem jön létre termelési érték), folyamatos segítséggel mérsékelt teljesítményt hozó rehabilitációs foglalkoztatás, valamint önálló, értéktermelő teljesítményre képes fogyatékos személyek foglalkoztatása is. A cég törekszik a mind teljesebb rehabilitációra.

„F” vállalat szerint náluk önálló értéktermelő teljesítményre képes megváltozott munkaképességű (fogyatékos) személyek foglalkoztatása folyik. Mindössze 5 dolgozójukról feltételezik, hogy megfelelő fejlesztéssel versenyfeltételek közötti munkára alkalmassá válhatnak. Vállalatuknál a magasabb szintű rehabilitáció megvalósításához a korszerűbb műszaki háttér (korszerűbb gépek, épületek, üzemi foglalkoztatásra alkalmas, jóval nagyobb terület) hiányzik.

GAZDÁLKODÁSI EREDMÉNYEIK

„A” vállalat az induláshoz képest megsokszorozta vagyonát. Folyamatosan, dinamikusan fejlődik. Gazdasági tevékenységét a piac elvárásainak megfelelően a versenyszférában végzi.

A vállalat gazdálkodása az utóbbi években nyereséges volt, de állami támogatás nélkül veszteséggel zártak volna.

A dotáció aránya³⁷ 1998–1999-ben 100–110% közötti értéket mutatott.

1998-ban és 1999-ben új munkahelyek létrehozására sikeresen pályáztak a Munkaerő-piaci Alap Rehabilitációs alapjához.

A célszervezetek által elérhető bevételarányos eredményt a rendelet 6%-ban maximálja, ami azt jelenti, hogy a nyereség 6%-ot meghaladó részének megfelelő dotációt vissza kell fizetni a költség-

³⁷ az 1991. évi XVIII. számveteli törvény szerinti nettó árbevételhez viszonyítva.

vetés részére. Ennek a szabályozásnak az a következménye, hogy a célszervezetek számára nem teszi lehetővé azokat a fejlesztéseket, amelyek nélkülözhetetlenek lennének ahhoz, hogy megfelelő szinten tudják végezni a rehabilitációs tevékenységet azoknál a célszervezeteknél is, ahol nem áll rendelkezésre megfelelő műszaki és technikai felszereltség. **(B)**

„C” vállalat gazdálkodása az utóbbi években eredményes volt, de ez csak a támogatással volt elérhető. A dotáció aránya a nettó árbevételhez viszonyítva folyamatosan csökken. 1996-ban 172%, 1999-ben 122% volt. Az egyéb állami támogatások aránya a nettó árbevételhez viszonyítva 1996-ban 3,8%, 1998-ban 4,2%, 1999-ben 0,6% volt.

„D” vállalat gazdálkodása nyereséges. Árbevételük 1990–1998 között 3900 ezer Ft-ról 253 168 ezer Ft-ra emelkedett. Az állami dotáció értéke 8 millió forintról 230 millió forintra növekedett. A dotáció aránya a nettó árbevételhez viszonyítva 1996-ban 70%, 1998-ban 90% volt. Az állami támogatásokból származó bevétel 1998-ban összesen 366 millió forint volt (dotáció + munkahelyteremtés), ezzel szembeni befizetésük az állami költségvetésnek 130 millió forint volt. 1 főre jutó dotáció mértéke 1998-ban 318 500 forint volt.

„E” vállalat az 1997-es évet veszteséggel, míg az 1998-ast és az 1999-est nyereséggel zárta. A vállalat gazdálkodásában a dotáció aránya (a nettó árbevételhez viszonyítva) 73%. A dotáció a jelenlegi formájában nyereségnövelő tényező. Egyéb állami támogatások aránya a nettó árbevételhez viszonyítva 8%.

„F” vállalat termékei versenyképesek. Németország közvetlen külkereskedelmi kapcsolatuk van. Árbevételük több mint fele innen származik. Árbevételük 6%-a bér munkából származik. Működésük nyereséges, de támogatás nélkül jelentős veszteségük lenne. A nettó árbevétel 94%-a a dotációból származik. Egyéb állami támogatást nem vettek igénybe. MPA-ból egészségügyi hozzájárulás támogatásaként 700 000 Ft-ot kaptak.

„G” vállalat meghatározó arányban bér munkát végez, ez az összetevékenység 25%-a. Komoly erőfeszítéseket tesznek a saját termelés arányának növelésére, aminek eredményét jelzi, hogy két évvel ezelőtt még gyakorlatilag teljes egészében bér munkát végeztek. Közvetlen külkereskedelmi kapcsolataik nincsenek. Az előállított termékek, szolgáltatások minősége a piaci követelményeknek megfelel, nehézségek elsősorban a termelékenységgel, ill. az ehhez kapcsolódó határidőtartással vannak. A cég gazdálkodása megalakulása óta nyereséges. A támogatás mindenképpen szerepet játszott a nyereséges működés kialakulásában. Ez a kérdés úgy is felfogható, hogy támogatás nélkül is veszteség nélküli működésre képes a társaság, azonban lényegesen alacsonyabb foglalkoztatási szinten és minimális csökkent munkaképességű dolgozó alkalmazásával. A dotáció aránya a nettó árbevételhez viszonyítva alacsonyabb, mint amit az 1999-ben érvényes 2,5-ös bér munka-szorzó lehetővé tett volna. A dotáció nagysága 1996-ban 8713 ezer forint, 1999-ben 164 341 ezer forint volt.

„H” vállalat gazdasági tevékenysége nyereséges. Támogatás nélkül azonban veszteséges lenne. A dotáció aránya a kft. gazdálkodásában 2,4-szeres. Egyéb állami támogatások aránya 8%.

A TERMELÉS (SZOLGÁLTATÁS) SZÍNVONALA, MUNKAFELTÉTELEK

„A” vállalat, amikor a kilencvenes évek elején szembesült a piacgazdaság kegyetlen rendszerével, ami szerint olcsón, jól és határidőre kell termelni – az ehhez szükséges gépi technológiai háttér, szállítókapacitás nem minden esetben állt rendelkezésre – döntésre kényszerült. Vagy megmaradnak az adott szinten és várják a „humanitárius” megrendeléseket vagy technológiai fejlesztéseket, beruházásokat hajtanak végre, amivel megteremtik a piacgazdaságra történő termelés feltételrendszerét. A vállalat vezetése a hosszú távú tervezés és foglalkoztatás elkötelezettségéből adódóan a fejlesztések megvalósítása mellett döntött és ennek szellemében végezte munkáját az utóbbi években.

A gépi és a technológiai fejlesztések mellett megteremtették a hosszú távú foglalkoztatás garanciális elemei közül a saját tulajdonban lévő üzemi épületeket.

A cég vezetésének megítélése szerint nincs olyan telephelyük, ahol a dolgozók munkakörülményei rosszak lennének. Infrastrukturális beruházásaik nagymértékben szolgálják a kulturált munkakörnyezet biztosítását.

„B” vállalatnál a termelő berendezések korszerűsége és a technológiai folyamat fejlettsége a megalkulás óta területenként és a lehetőségek függvényében folyamatosan emelkedett, de így is csak egy-egy területen sikerült a műszaki színvonalat a magas beruházásigény miatt úgy alakítani, hogy az túl lépjen a manufakturális szinten. A cégen belüli műszaki színvonal jelentős emelését az is nehezíti, hogy a cég a rendkívül szigorú árbevételkényszer miatt rákényszerül arra, hogy újabb és újabb üzletágak kialakításába fogjon, ami jelentős tőkeigénnyel jár, szétforgácsolva a fejlesztésre fordítandó összegeket.

A fokozatos fejlesztést a munkaügyi központoktól kapott munkahelyteremtő támogatások tették lehetővé, vállalva a támogatás feltételeként előírt többletfoglalkoztatást. A támogatások nélkül a célszervezetek nem lennének képesek a műszaki fejlesztésre.

„C” vállalat műszaki állapota, a termelőberendezések korszerűsége közepes. Folyamatos fejlesztések történnek, hiszen a piacon való megmaradás egyik feltétele a korszerű gépesítés. 1997–1998 között a beruházás 101%-kal növekedett, míg 1998–1999 között 4,6%-kal csökkent. A munkakörülmények jók.

„E” vállalat termelőberendezéseinek korszerűsége, a technológiai folyamat fejlettsége közepes szintű. A munkakörülmények megfelelnek a hatósági előírásoknak.

„F” vállalat műszaki állapota közepes, a gépek nagy része 20-30 éves, főleg a faipari gépek. A technológiai folyamatok többsége nem gépesített, sok a kézzel végzett munkafázis. Fejlesztésre nincs lehetőségük, mivel minimális gépparkkal indultak, ezért költségként elszámolt, beruházásra fordítható értékcsökkenésük alacsony. A nyereségük is kevés, annak teljes összegét a vállalkozásba forgatják vissza. Egy-egy beruházást a MPA pályázat elnyert pénzből megvalósítanak, de mivel ezek a pályázatok létszám bővítést szorgalmazznak, az említett okok miatt ezt felelősségteljesen felvállalni nem tudják.

„G” vállalat tevékenységében központi helyet foglal el a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatási igénye. (A foglalkoztatottak 90%-a megváltozott m.kép.) Ennek következtében a cég az emberhez keres munkát és elsősorban a nagy manuális munkaigényű tevékenységeket részesítik előnyben piacutatásaik során. Ebből következően tevékenységük elsősorban a könnyűiparra (textil-, papíripar) valamint a kiegészítő szerelő-, csomagoló-, ill. szolgáltató szektorra irányul. Ezekben belül azokat a piaci szegmenseket célozzák meg, amelyek gazdaságossági, munkaigényességi szempontból más cégek számára nem vonzóak. Varrodai és nyomdaipari tevékenységük műszaki színvonala, személyi, technikai összetétele versenyképes részvételt biztosít a piacon. (Ehhez segítséget jelentett a Rehab. Alaptól kapott támogatással megvalósított beruházás) A dolgozók szakmai felkészítését folyamatosan, igen magas színvonalon – külső képzőintézmény bevonásával – végzik.

„H” vállalat törekszik a biztonságos, balesetmentes munkakörülmények kialakítására. Olyan bér-munkát vállalnak, amiben a munkafolyamatok a dolgozók egészségét nem rontják. A bér-munkából kapott árbevétel azonban nem teszi lehetővé, hogy a termelőeszközöket, a műszaki állapotot javítsák. Ezért ezt a kérdést pályázatok útján igyekeznek rendezni.

„I” vállalat folyamatos fejlesztést tud megvalósítani, ami részben saját forrásból, részben támogatásból történt. A támogatások alapvetően a munkaügyi központoktól, illetve a Rehabilitációs Alapból származnak. A beruházásoknak köszönhetően a társaság vagyona folyamatosan növekedett, a munkakörülmények, a munkahelyek felszereltsége megfelelő. A munkahelyek folyamatos működését sem a forgótőke, sem az anyagi-műszaki háttér elégtelensége nem gátolja. A szükséges megrendelés folyamatos biztosítása esetenként és egyes üzemeknél rendkívül nehéz. A munkaellátottság nehézségeit elsősorban a nem legális keretek között működő gazdálkodók okozzák, adók és járulékok nélküli költségeikkel olymértékben alacsony árakkal, amikkel a dotáció mellett sem könnyű versenyképesnek lenni.

A FOGLALKOZTATÁS JELLEMZŐI

„A” vállalat szerint piacgazdasági környezetben a megváltozott munkaképességű munkavállalóknak is eredményesen, a kor kihívásának megfelelően kell dolgozni. A cég vezetése szerint nekik sikerült bebizonyítani, hogy sérült emberekkel is lehet piaci alapon, szabályozott munkafolyamatokat végrehajtani. Ezt bizonyítja a csomagolóanyag gyártás területén szerzett ISO 9002 minősítésük is. Ugyanakkor a technológiai fejlesztés és a gépesítés nem mehet a szakképzetlen, súlyosan fogyatékos emberek foglalkoztatásának rovására. Számukra is igyekeznek megteremteni a tudásukhoz harmonikusan alkalmazkodó egyszerű, kézzel végezhető munkákat. A foglalkoztatottak létszáma 1995–1999 között 37%-kal növekedett, a megváltozott munkaképességűek átlagos létszáma 41%-kal növekedett. A sérült dolgozók aránya folyamatosan 80% körüli értéket mutat. A megváltozott munkaképességű dolgozók 26%-a 40–50%-os; 27%-a 50–67%-os; 33%-a 67% fölötti míg 14%-a 100%-os munkaképesség-csökkenéssel él.

A dolgozók között nincs más munkahelyre kirendelt személy. A foglalkoztatott létszám 9%-a bedolgozó, 9%-a pedig intézeti keretek között dolgozik.

Átlagosan a megváltozott munkaképességű dolgozók körülbelül 10%-a valamilyen képzésben vesz részt.

„B” vállalat

Az alapítás évében (1989) a létszám 78 fő volt, 1999-re meghaladta a 3000 főt. A vállalatnál foglalkoztatott munkaerő több mint 95%-a megváltozott munkaképességű. A munkaerő-állomány alapvetően az egyszerű, alacsony felkészültséget igénylő munkafolyamatok elvégzésére képes.

40–50%-ban leszázalékolt:	39,5%
67%-os rokkantnyugdíjas:	39,4%
Súlyosan fogyatékos:	18,7%
Halmazottan fogyatékos:	2,4%

A dolgozók 10%-a bedolgozó.

„C” vállalat

A foglalkoztatottak létszáma 1996–1999 között 1400 főről 1800 főre nőtt. A megváltozott munkaképességű dolgozók aránya 65–68% között mozog. A rendelkezésre álló munkaerő 65-70%-a betanított munkás, kevés a szakképesítéssel rendelkező munkaerő. Ennél is alacsonyabb képzettségűek és képességűek a megváltozott munkaképességű személyek. Ebben a csoportban 80-85% a képzettséggel nem rendelkezők aránya, akik nagyon egyszerű munkaművelet betanításával, nagyon alacsony teljesítmény elérése mellett alacsony árkategóriájú termékeket állítanak elő.

40–50% 19,6% 50–67% 43,5% 67% fölötti 0,5% 100%-os 36,4%

A dolgozók 18%-a rokkantsági nyugdíjas, 3-4%-a rendszeres szociális járadékban részesül. A megváltozott munkaképességű dolgozók legnagyobb része (79%) szellemi fogyatékos. A foglalkoztatottak 64%-a (a megváltozott munkaképességűek 93%-a) intézeti keretek között dolgozik.

„D” vállalat

A munkajogi létszám az 1996. évi 549 főről 1999-re 976 főre nőtt. A megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak aránya 88%-ról 80%-ra csökkent.

40–50%	64%
67% és e fölött	36%

A munkavállalók saját telephelyen dolgoznak, bedolgozói jogviszonyban nincs foglalkoztatás. A szolgáltatási ágazatban foglalkoztatott munkavállalók egy része rendszeresen külső munkahelyen – nem kirendelve – dolgozik (irodatakarítás).

A vállalatnál alkalmazott foglalkoztatási formák:

- Terápiás foglalkoztatás (1999-ben 26 fő). Munkaterápiás szerződés szerint (2/1994. (I. 30.) NM-rendelet) átlagosan 2 hetet (10 munkanapot) dolgoznak. A terápiás foglalkoztatást foglalkozás-eü. vizsgálat előzi meg.
- Folyamatos segítséggel mérsékelt teljesítményt hozó rehabilitációs foglalkoztatás (1999-ben körülbelül 115 fő) Ebben a formában értelmi sérült személyeket foglalkoztatnak. Részben integrált, részben csoportos foglalkoztatás formájában. Az integrált foglalkoztatás a vállalat különböző ágazataiban – egészségi állapotuknak megfelelő munkakörnyezetben – történik. Napi tevékenységüket re-

habilitációs segítők támogatják, akiknek munkáját rehabilitációs asszisztensek fogják össze. Csoportos foglalkoztatásban olyan munkavállalókat foglalkoztatnak, akik számára az integrált foglalkoztatás valamilyen okból nem felel meg. A csoportban egyéni fejlesztés folyik gyógypedagógiai asszisztensek segítségével.

- Önálló, értéktermelő teljesítményre képes megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása (1999-ben 780 fő). Megfelelő munkakörnyezetet, munkaszervezést és technikai-technológiai felkészültséget biztosít a vállalat e dolgozóinak számára az optimális teljesítményszint elérésére és megtartására. Egyéni, személyre szabott munkatevékenység kialakításával – megfelelő munkatárs, automata-félautomata gép beállítása – elérhető, hogy akár értelmi fogyatékos munkavállaló is megközelítheti egészséges munkatársa teljesítményét. A vállalat tapasztalata szerint kellő (rehabilitációs foglalkoztatási, illetve egyéb szakmai) szakember, speciális szolgáltatások és jól kiválasztott, megfelelő technika alkalmazásával lehetőség nyílik az optimális teljesítményszint elérésére és a versenyfeltételek közötti munkavégzésre. A megváltozott munkaképességű munkavállalók 40-45%-a a fenti feltételek együttes megvalósulása esetén alkalmassá tehető versenyfeltételek közötti munkavégzésre.

„E” vállalat

A jelenlegi foglalkoztatotti létszám 2000 fölött van, közülük több mint 85% megváltozott munkaképességű.

A megváltozott munkaképességű dolgozók %-os megoszlása:

40%-os	23%
50%-os	26%
67%-os	32%
100%-os	15%
egyéb fogyatékos	4%

A megváltozott munkaképességű dolgozók 43%-a rokkantsági nyugdíjas, 28% egyéb rendszeres szociális ellátásban részesül.

Szociális otthonokban közel 200 fő dolgozik.

„F” vállalat

A dolgozók létszáma 100 fő, ebből a megváltozott munkaképességűek aránya 75% fölött van. A megváltozott munkaképességű dolgozók 55%-a értelmi fogyatékos fiatal. A nem megváltozott munkaképességű dolgozók a magasabb szakmai színvonalat igénylő munkákat végzik.

Megváltozott munkaképességű dolgozók %-os megoszlása:

40%-os	15%
50%-os	32%
67%-os	28%
100%-os	25%

„G” vállalatnál jelenleg három szintű és eléggé elkülönülő foglalkoztatás folyik:

- a) Vannak olyan dolgozók, akik egészségi állapotuk alapján csak alacsony teljesítményt képesek produkálni, viszont talpon maradásuk, önbecsülésük elősegítéséhez elengedhetetlen a foglalkoztatásuk.
- b) Ebbe a csoportba tartoznak azok az emberek, akik piacképes termék előállítására alkalmasak, azonban munkaképességük csökkenése miatt csak alacsony teljesítményre képesek és egyéb normál munkahelyen történő foglalkoztatásuk a munkáltató számára pluszterheket jelentene (munkahely kialakítás, többlet pihenőidő, szalagmunkára való alkalmatlanság stb.) Ide tartozik a cég létszámának meghatározó hányada.
- c) Ez a terület, ahol közel a versenyfeltételek szabta szinteket is teljesíteni tudjuk, az egészségügyi tényező szerepe itt minimális (40%-os munkaképességűek). Foglalkoztatási gyakorlatunkban ők teljesen egészséges munkatársakkal jó eredményeket érnek el. Az itt dolgozók aránya körülbelül 25%-a az összlétszámnak. A dotációhoz szükséges árbevétel zömét ők produkálják.

Foglalkoztatotti létszám: 352 fő. Rokkantsági nyugdíjas 158 fő, szociális járadékos 97 fő.

A megváltozott munkaképességű dolgozók %-os megoszlása:

40%-os	17%
50%-os	31%
67%-os	52%

„H” vállalat

1996-ban a cég dolgozói mind megváltozott munkaképességűek voltak. 1998-ban a 683 dolgozó több mint 80%-a, 1999-ben több mint 70%-a volt megváltozott munkaképességű.

A dolgozók között nagyon sok a súlyosan mozgássérült személy.

A bér munka jellegéből adódik, hogy elsősorban betanított munkásokra van igény.

A dolgozókat saját telephelyeiken foglalkoztatják. Otthon végezhető munkát egyre kevésbé tudnak biztosítani.

A cég dolgozói önálló értéktermelő tevékenységre képesek. Továbbképzéssel körülbelül 50-100 fő alkalmas lenne arra, hogy például számítógépes adatfeldolgozói munkát végezzen. E cél eléréséhez a továbbképzésen kívül fontos szerepe lenne a piaci kapcsolatok bővülésének.

„I” vállalatnál a foglalkoztatottak 66%-a megváltozott munkaképességű. Alacsony iskolai végzettségűek, szakmai képzésük nincs. Az összes foglalkoztatott száma: 500 körül.

BÉRSZÍNVONAL

„A” vállalat bérszínvonal 1999-ben 31 054 Ft/fő/hó átlagot mutatott. Az egészséges dolgozók átlagbére 30%-kal haladta meg a sérült emberek átlagbérét. A megváltozott munkaképességű dolgozók részére kifizetett bér az összes béren belül 75%-os arányt képviselt.

„B” vállalatnál a megváltozott munkaképességű dolgozók részére kifizetett bér nagysága a törvényben meghatározott minimálbér, helyenként teljesítménybér. 1997-ben a vállalat átlagbére 20 017 Ft (a megváltozott munkaképességű dolgozók esetében 19 411 Ft) volt, 1999-ben 26 472 Ft (a megváltozott munkaképességű dolgozók esetében 24 702 Ft).

„C” vállalat bérszínvonal a magyarországi átlagkeresetekhez viszonyítva alacsony. (1999-ben 30 696 Ft/hó/fő volt a cégnél az átlagkereset). A teljes munkaképességű személyek átlagkeresete 44 100 Ft, míg a megváltozott munkaképességűeké 19 500 Ft volt.

„G” vállalatnál a nem megváltozott munkaképességű dolgozók átlagkeresete 40 000 Ft, a megváltozott munkaképességűeké 24 400 Ft/hó.

„H” vállalatnál a megváltozott munkaképességű dolgozók munkabére átlagosan eléri a minimálbért. Bérük az egészséges dolgozók béréhez viszonyítva 80%.

A TÁMOGATÁSI RENDSZER ELŐNYEI, HÁTRÁNYAI

„A” vállalat

A rendszerváltozás óta piacgazdasági környezetben kell a sérült emberek rehabilitációs foglalkoztatását megvalósítani, ezért elengedhetetlen működési feltétellé vált az állami támogatás. Az állami támogatások kiszámíthatósága, tervezhetősége a cégek, a célvállalatok számára pozitív dolog. Probléma azonban, hogy a cégekkel kapcsolatban álló partnerek, külföldi bér munkáltató cégek legalább olyan szintű ismeretekkel bírnak a célvállalatok állami támogatási bevételeinek nagyságrendjéről, mint azok maguk, ezért információjukat kihasználva a célvállalatokat versenyeztetik egymással, ezáltal az árakat lenyomják. Ebből következően a támogatás egy részét veszteséges munkafolyamatok finanszírozására kell fordítani. Megoldás lehetne erre a problémára, ha a célvállalatokról kikerülő – közlönyben megjelenő – információk csak zárt körben lennének publikusak. A gazdaság átrendeződésével és a magánvállalkozások számának megnövekedésével szaporodtak a

célvállalati foglalkoztatók. Ehhez hozzájárult az információ szabad áramlása, a kiszámítható támogatási összeg és nem utolsósorban a kormányzati ösztönzés is. „A” vállalat szerint ez pozitív eredmény, ugyanakkor nem járhat azzal, hogy:

- az évek óta tevékenykedő célvállalatok szenvedjenek kárt emiatt,
- hogy munkaerő-áramlás alakuljon ki a fogyatékos emberek, munkavállalók körében,
- az újonnan létrejövő tőke és vagyon nélküli cégek az állami támogatás rendszerét kihasználva a sérült emberek érdekeit, rehabilitációját háttérbe szorítják.

„A” vállalat szerint hazánkban a magánvállalkozások és a mikrovállalkozásoknál nincsenek meg a sérült, megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának hagyományai. Ezeknek a vállalkozásoknak csak akkor kellene jogosultságot biztosítani, ha megfelelő garanciákat mutatnak fel a létszám feltöltésére, kulturált elhelyezésére, ergonómiailag megfelelő munkafolyamatokra, bérek kifizetésére és egyéb juttatások biztosítására vonatkozólag.

1 fő megváltozott munkaképességű foglalkoztatottra jutó támogatás összege 1995-ben 460 ezer Ft/fő/év, 1999-ben 673 ezer Ft/fő/év volt. Az állami támogatás összege kizárólag a foglalkoztatottak bérének és járulékainak fedezetére elegendő, akkor, amikor a munkavállalók 65%-a minimálbérért volt foglalkoztatva.

„B” vállalat

A támogatási rendszer anomáliái:

- A dotáció számításának alapja az ún. statisztikai létszám, amibe számos olyan dolgozó is beletartozik, akivel kapcsolatosan a munkaadónak az adott időszakban semmilyen költsége nincs (például a táppénzes állományban lévők)
- A bedolgozókra és a munkaviszonyban állókra tekintettel igénybe vehető dotáció mértéke azonos, holott a két esetben a foglalkoztatás költségei nyilvánvalóan nagyban különböznek egymástól.
- a támogatási rendszer differenciál a munkaképesség-csökkenés mértéke szerint. A vállalat véleménye szerint nincs összefüggés a foglalkoztatás többletköltsége és a képességcsökkenés között. Százalékosan ugyanolyan mértékű munkaképesség-csökkenés mögött jellegükben teljesen eltérő betegségek vannak és így a foglalkoztatási többletköltségek önmagukban a rokkantság foka szerint nem uniformizálhatók.

„C” vállalat

Az egy megváltozott munkaképességű foglalkoztatottra jutó támogatás 1996-ban közel 500 ezer Ft, 1999-ben 650 000 Ft.

„D” vállalat

„E” vállalat

A célszervezet nagyobb árbevétel realizálására is képes lenne, de a dotációarányos árbevétel szabályaihoz telepített fékek ezt gátolják. 1999-ben az egy főre jutó támogatás összege: 620 ezer forint, ezen belül a dotáció 560 ezer forint volt.

„F” vállalatnál az 1 fő megváltozott munkaképességű dolgozóra jutó dotáció összege 1998-ban 506 ezer, 1999-ben 573 ezer forint volt.

„G” vállalat szerint a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásában az államnak szerepet kell vállalnia, mert foglalkoztatásuk e nélkül nem biztosítható. A jelenlegi forma alapjaiban jó, úgy lehetne rajta változtatni, hogy elősegítse a rehabilitációt.

„H” vállalat 1996 óta részesül dotációban. Véleményük szerint az államnak fontos szerepet kell vállalnia abban, hogy támogassa azokat a vállalkozásokat, amelyek megváltozott munkaképességű embereket foglalkoztatnak.

„I” vállalat szerint a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatása – nehézségei ellenére – nélkülözhetetlen mind a munkavállaló, mind a társadalom szempontjáról. E munkavállalói kör foglalkoztatása azért sem tekinthető felesleges költségvetési kiadásnak, hiszen a legális működéshez

kapcsolódó adó- és járulékbefizetések – tényleges foglalkoztatás esetén – a központi bevételeket növelik. A vállalat beszámolója szerint 1996-ban a kapott dotáció 85%-át, 1997-ben 77%-át vonták el különféle jogcímű befizetésekként.

MUNKAERŐ-PIACI ALAP REHABILITÁCIÓS ALAPRÉSZBŐL ELNYERHETŐ TÁMOGATÁS

„**A**” vállalat szerint a dotáció mellett szükség van az egyéb támogatások, pályázati lehetőségek igénybevételére is. Ők a dotáción kívül a bértámogatási lehetőségeket és a munkahelyteremtő pályázatok nyújtotta lehetőségeket is igénybe veszik.

„**B**” vállalat is folyamatosan sikeresen pályázik munkahely-teremtő támogatásra. A decentralizálással maximálisan egyetért, jók a tapasztalatai ezzel kapcsolatban. 1999-ig minden foglalkoztatási kötelezettséget teljesíteni tudtak. Jelezték ugyanakkor, hogy a bértámogatásra vonatkozó szigorítások valamint a statisztikai létszámszámítás módosítása olyan gazdálkodási problémákat okoz a cégnél, amik igen megnehezíti a létszámvállalás teljesítését.

„**C**” vállalat 10 esetben vett igénybe munkahely-teremtő támogatást, ami összességében 78 új rehabilitációs munkahely megteremtéséhez és 1367 rehabilitációs munkahely megőrzéséhez adott támogatást. A foglalkoztatási kötelezettségüknek minden évben eleget tudtak tenni.

„**D**” vállalat igénybe veszi ezt a támogatási formát. Mindig technológiafejlesztésre, ingatlanvásárlásra fordítják az összeget.

„**E**” vállalat minden munkahely-teremtő pályázaton részt vesz. Foglalkoztatási kötelezettségüket minden esetben teljesítették.

„**F**” vállalat 1997-ben 2 millió, 1998-ban 2,5 millió, 1999-ben 0 forint támogatást kapott a rehabilitációs alaprészből. Óvatosan vállalt foglalkoztatási kötelezettségeiket teljesítették.

„**G**” vállalat 1994 óta minden évben sikerrel pályázik. Az így nyert pénzeszközök hozzájárultak fejlesztési céljaik megvalósításához. Ezek a fejlesztések minden esetben új telephelyek kiépítésére és új technológiák meghonosításához szükséges gépi eszközök beszerzésére irányultak. Ezáltal új tevékenységi ágazatokat sikerült kialakítani. A vállalat foglalkoztatási kötelezettséget minden esetben teljesítették.

„**H**” vállalat minden évben sikeresen pályázott a rehabilitációs alaprészre. Ennek eredményeképp 1999-ben például 40 fő részére tudtak új munkahelyet biztosítani, valamint tárgyi eszközök beszerzését tudták megvalósítani. A foglalkoztatási kötelezettségnek minden esetben eleget tettek.

„**I**” vállalat folyamatos támogatásban részesült, amit ingatlan vásárlásra, építkezésre, gépek vásárlására fordított.

REHABILITÁCIÓS BÉRTÁMOGATÁS

„**C**” vállalat 4 fő esetére igénybe vette.

„**D**” vállalat ismeri a lehetőséget, de nem éltek vele, mert a dotáció mellett szükségtelen(!) „**G**” vállalatnál mindössze 3 főt foglalkoztatnak ezzel a támogatási formával. Az igénybevételt – a kedvező feltételek ellenére – több tényező is gátolja. Ilyenek például:

- Ebbe a kategóriába (ellátásban nem részesülők) viszonylag kevés ember tartozik.
- A munkaügyi központba történő előzetes bejelentkezési kötelezettséget általában nem teljesítik, így az adatbázisba sem kerülnek be. Alkalmazásuk előtt ezért be kell őket jelenteni, ami az ügymenetet figyelembe véve, minimum 1 hónappal eltolja a foglalkoztatás lehetőségét.
- Adminisztratív eljárás (minden alkalommal adó-, tb-igazolás: (idő + pénz).

„H” vállalat igénybe vette a bértámogatás lehetőségét (12 hónapra), de egyes munkaügyi központok nem biztosították számukra ezt a lehetőséget.

DOTÁCIÓARÁNYOS ÁRBEVÉTEL

A rendeletileg előírt dotációarányos árbevétel „A” vállalat eredményességét gátolja. Az eredményesség csak akkor tartható fenn, ha továbbra is érvényesíthető a bértámogatás, mivel a megváltozott munkaképességűeket foglalkoztatók pénzügyi helyzete nem teszi lehetővé a késztermék előállításához elengedhetetlenül fontos anyagbeszerzések előfinanszírozását, illetve a piaci feltételek is olyan irányban mozdultak el, hogy a cégekben bértámogatás végzésére irányuló igények fogalmazódtak meg.

A dotációarányos árbevétel kemény piaci viszonyok közé helyezi a célszervezetek tevékenységét. A bértámogatás csökkentése (2,5-szeresről kétszeresre) 25%-os teljesítménynövelést vár el egy olyan piaci területen, ahol a vállalási árak a munka egyszerű jellege miatt rendkívül alacsonyak. A saját termelés szolgálná a rehabilitációs tevékenységet, de az árbevétel-kényszer miatt folyamatosan átveszi ezek helyét az egyszerűbb, de nagyobb árbevételt biztosító bértámogatás. (B)

„C” vállalatnál a dotációarányos árbevétel még megteremthető.

„D” vállalatnál ez nem okoz gondot, ők már a feltétel előtt igyekeztek olyan piacorientált gazdaságos vállalkozási irányokat kialakítani, amikkel a lehető legjobb kondíciókat érheti el.

„E” vállalat szerint a dotációarányos árbevétel aktív piaci részvételt követel meg, ez objektív, jól ellenőrizhető korlát. Az ő esetükben megközelítőleg megteremthető ez az összeg. Nagyobb árbevételt nem tudnak realizálni, bár nem tartják jónak azt, hogy egy esetleges „jobb” év nyereségét a 6%-os korlát gátolja, így emiatt ez az esetleges összeg nem fordítható beruházásra, hogy a vállalkozás korszerűbbé, helyzete stabilá válhasson.

„G” vállalatnál a rendeletben előírt dotációarányos árbevétel előállításának – nem csak a bértámogatás múlt évi szigorítása miatt – nehézséget jelent, ugyanis minél súlyosabb a munkaképesség-csökkenés, annál magasabb a támogatás, amihez azonban lényegesen kisebb teljesítmény, következésképpen árbevétel tartozik. Ez egyrészt a foglalkoztatási szint növekedését akadályozza, másrészt pedig a megváltozott munkaképességű dolgozók arányának csökkenését idézi elő (az árbevétel érdekében nagyobb teljesítményhez egészséges embereket nagyobb számban kell foglalkoztatni).

MUNKAHELYI EGÉSZSÉGÜGYI ELLÁTÁS

„A” vállalatnál ez a kérdés jól megoldott. Saját korszerű üzemi orvosi rendelőben végzik a munkaalakalmassági vizsgálatokat. A megyén kívüli telephelyeken hosszú évek óta állandó üzemi orvosok vizsgálják a dolgozókat.

„B”, „C”, „F”, „G” vállalatoknál a munkahelyi egészségügyi ellátást jónak ítélik.

„D” vállalatnál minden telephelyen van orvosi rendelő és foglalkozás-egészségügyi főállású orvos irányítja a tevékenységet. A nagyobb telephelyeken állandó foglalkozás-egészségügyi nővér tevékenykedik. Rendszeres vizitet tart a pszichiáter. A szűrővizsgálatok, a rehabilitációs intézkedések az ISO 9002 minősítésnek megfelelően rendszeresek.

„E” vállalat az üzemi orvosi szolgáltatón túl fogszakorvost is foglalkoztat. A megyei kórházzal kötött együttműködési megállapodás alapján fizioterápiás szakrendelő működik a vállalat székhelyén. Minden évben tüdő- és emlőszűrést szerveznek. A mentális gondozást szociális munkások, pszichopedagógusok és más felkészült szakemberek végzik.

„H” vállalat minden telephelyén üzemorvos rendszeresen elvégzi a munkaalkalmassági vizsgálatokat. Ezen kívül egy szakorvos rendszeresen látogatja üzemeiket, tájékoztatást ad a dolgozóknak a leszállékolással kapcsolatos ügyintézésrel kapcsolatban, valamint felhívja a figyelmet a különféle szűrővizsgálatokra és válaszol az egészségi problémákkal kapcsolatos kérdésekre.

A TÁPPÉNZES IDŐ

„A” vállalatnál nincs jelentős eltérés a megváltozott munkaképességű, illetve az egészséges dolgozók betegállományban töltött ideje között.

„C” vállalatnál a megváltozott munkaképességű dolgozók betegállományban töltött ideje nem hosszabb, mint az egészséges dolgozóké.

„E” vállalat szerint a megváltozott munkaképességű dolgozók betegállományban töltött napjainak száma hét és félszer több, mint az egészséges dolgozóké.

„F” vállalatnál a megváltozott munkaképességű dolgozók körülbelül kétszer olyan gyakorisággal és kétszer annyi időre vesznek igénybe táppénzt.

„G” vállalatnál a megváltozott munkaképességű dolgozók betegállományban töltött ideje az összes betegállományban töltött idő 95%-át teszi ki, s ez valamivel (körülbelül 5%-kal) magasabb, mint a foglalkoztatott létszámon belüli arányuk.

„H” vállalat tapasztalata, hogy azokban az üzemekben, ahol egészséges emberek is dolgoznak, a csökkent munkaképességű emberek mintegy bizonyításképpen kevesebb időt töltenek betegállományban.

MUNKATELJESÍTMÉNYEK

„A” vállalatnál a megmaradt képességekhez igazított egyéni teljesítménynormák működnek, ezeket az érintett dolgozók jó színvonalon teljesítik.

„G” vállalatnál a megváltozott munkaképességű dolgozók teljesítménye – figyelembe véve az átlagot meghaladó produktumokat is – összességében a hasonló munkakörben foglalkoztatott egészséges társaik teljesítményének 50-60%-át éri el.

KAPCSOLAT AZ EGÉSZSÉGES MUNKATÁRSAKKAL

„C” vállalatnál a megváltozott munkaképességű és az egészséges dolgozók munkakapcsolata jó. Az egészségesek segítik munkájukban őket, átadják tapasztalataikat és tanítják őket a munkaműveletek elsajátítására. Teljesítményüket elfogadják, nem tesznek szemrehányást az alacsonyabb teljesítésért.

VÉLEMÉNYEK

A célszervezeti kijelöléseknél a szakmai alapelvek, a rehabilitációs értékrendek a legkevésbé szerepelnek döntő tényezőként. Csak a szigorúan számokban mérhető és elsősorban gazdasági, gazdálkodási paraméterek értékelése számít. (D)

A magán és az állami célszervezetek között nem lehet esélyegyenlőségről beszélni, hiszen míg a magáncégek viszonylag kis alaptőkével alakultak, addig az állami célszervezetek esetenként több száz millió Ft-os vagyonnal kezdték meg tevékenységüket. Ennek következtében nem is alakítható ki valódi érdekközösség az állami és a magán célszervezetek között, mivel eltérő a tevékenységi struktúra és a gazdálkodási rendszer. Az állami célszervezetek 500-600 millió forintos saját tőkével indultak, míg a magán célszervezetek 1-2 millióval. A 6 állami célszervezet saját tőkéje 3,5 milliárd forint. Számol-e valaki e lekötött tőke nemzetgazdasági költségeivel?

Az állami célszervezetek véleménye szerint ugyanakkor azért nem azonos az állami és a magán szervezetek esélyegyenlősége, mert a magán célszervezeteknek sokkal nagyobb mozgásterük van gazdálkodásuk, eredményességük befolyásolására, munkaerő foglalkoztatására stb. (például béremelés az állam által nem meghatározott). (C)

A 8/1983. MüM—PM együttes rendelet módosítása tiltja a kirendelést, így ez a foglalkoztatási forma nem alkalmazható a célszervezetek foglalkoztatási struktúrájában. Ez nagy probléma, hiszen az a tapasztalat, hogy egy céghez „kirendelt” sérült dolgozót kizárólag azért alkalmaznak, mert a dotációval is számoló igen alacsony áron már megéri nekik. (B)

A célszervezeten belüli magasabb színvonalú rehabilitáció megvalósításának legfőbb akadálya az, hogy az árbevételkényszer miatt az üzemegységek arra törekednek, hogy minden olyan megrendelést elvállaljanak, ami árbevételt biztosít és nincs mód arra, hogy mérlegeljenek aszerint, hogy az adott munkafolyamat mennyiben szolgálja a megváltozott munkaképességűek tényleges rehabilitációját. (B)

A 8/1983. (VI. 29.) EüM—PM. együttes rendelet szerint a megváltozott munkaképességű dolgozó foglalkoztatásának (foglalkozási rehabilitációjának) célja az egészségi állapotnak, a szakképzettségnek megfelelő munka. Ezzel szemben a foglalkoztatáshoz kapcsolódó pénzügyi támogatás nem a megfelelő munkához kötődik, hanem a cég által realizált tárgyévi árbevételhez, ez utóbbi pedig nyers piaci kategória. (B)

Tekintettel arra, hogy a megváltozott munkaképességű emberek munkaerejének piaci értéke igen szűk keretek között mozog, a kifejezetten termékértékesítéshez kapcsolódó árbevétel nagyságának döntő tényezője a termékek anyagtartalma. Így egyforma szintű megfelelő munkavégzés biztosításához nagyságrendileg különböző árbevétel kapcsolódhat, kinek-kinek kapcsolatai, szerencséje és talán elsősorban forgótőkájének nagysága szerint. Nagy feldolgozottságú, nagy értékű félkésztermék megvásárlása, majd akármilyen kis mértékű továbbfeldolgozása akár ezerszeres árbevételi többletet jelenthet egy ugyanolyan munkatartalmú egyéb tevékenységhez (például szolgáltatáshoz) képest. (B)

Gondot okoz, hogy a bér munka fogalma még nem egyértelmű a magyar jogrendben. A rendelet szerint „a nettó árbevételben a bér munkadíjból származó bevétel összegének legfeljebb két és félszerese vehető figyelembe.” Ily módon a bér munka kiemelt adójogi kategóriává emelkedik, és miközben az áfával, szjával stb. kapcsolatos kötelezettségek az adózó számára egyértelműek, a bér munkára vonatkozó szabály sem elméleti, sem gyakorlati szempontból nem körülhatárolt, s ez a legteljesebb bizonytalanságot jelenti mind a vállalkozó, mind az adóhatóság számára. Az ebből származó problémák – az utólag jogtalanak minősülő „bér munkák” után felvett dotáció visszafizetése – a támogatni kívánt dolgozók számára komoly bizonytalanságot jelent.³⁸ (B)

Összességében azt lehet mondani, hogy a jogszabály a tisztességes vállalkozókat rengeteg manipulációra, „kegyes csalásra” készíti, a tisztességteleneknek pedig e lehetőségeket tálcán kínálja. Ez lehet az oka annak, hogy a szakminisztériumokban a célszervezetekről meglehetősen negatív képet festenek – nem is mindig alap nélkül. A vállalkozótól azonban nem lehet elvárni, hogy a részére egyébként járó normatív támogatásról önként lemondjon, a dotáció év közben egyébként is „puha pénz”, és sok termelésirányító gondolkodik úgy, hogy „majd csak lesz valahogy”. Beteg emberek felvételét elutasítani, munkaviszonyát felmondani egyébként sem tartozik a könnyen képviselhető feladatok közé, a közvetlen termelésirányítók sokkal inkább szociális gondozók, semmint keménykezű menedzserek. (B)

A jelenlegi rendszer úgy-ahogy működik valahogy, elemeire bontva azonban kiderül, hogy ezer sebből vérzik, ez az állam szempontjából összességében azt eredményezi, hogy nem tudja, mire is adja a nem kevés pénzt, a vállalkozó pedig azon tépelődhet, hogy amit tesz, az társadalmilag hasznos-e, avagy éppen ellenkezőleg, nem bűncselekmény-e. (B)

Egy kiépülő, sokszínű védett vállalati rendszerben a célszervezeteknek olyan rehabilitációs rendszerek foglalkoztatási bázisát kellene jelenteniük, ahol a társadalmi felzárkóztatás célrendszerét jól megfogalmazva szilárd rehabilitációs szakmai hozzáértésen alapulva a foglalkozási rehabilitációban leghatékonyabb (legtakarékosabb) módon az önerő aktivizálásával hajtson végre adaptációt, irányítson adekvát ellátást a rászoruló személyeknek.

³⁸ 2000-ben definiálták a bér munka fogalmát, de a megkérdezett vállalatok szerint ez még mindig nem egyértelmű, ellentmond a KSH-besorolásnak, továbbá a korábbi évekre és az azokra vonatkozó APEH-ellenőrzéseknél természetesen nem vehető figyelembe.

Az állami szerepvállalás a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásában nem tervszerű és nélkülözi a szakmai megalapozottságot. Ugyanakkor pazarló kifizetéseket teljesít. A pénzfelhasználás hatékonyságát többszörös rendszernek kell irányítani. Nem minden személy esetében indokolt a folyamatos támogatás, de ennek vizsgálata szakember-háttérrel igényel. Itt a szociális alkalmazkodóképesség szintjeinek megfelelő segítés (oktatás, képzés, nevelés, medicinális rehabilitáció, egyszeri beruházás, tartós életvezetési segítség, társadalmi adaptáció) kialakítása és az egyénnek legmegfelelőbb ellátási forma kiválasztása vezethet hatékony és eredményes rehabilitációhoz. Természetesen történhet ez célszervezetnél, munkaügyi központnál, civil szervezetnél vagy intézménynél, de mindenhol csak rendszerszerű kialakítás és működés képzelhető el.

Lényegesen jobb helyzetben voltak azok a szervezetek, amelyek még a rendszerváltozás előtti állami cégek jogutódjaként jöttek létre, vagy működtek tovább, már meglévő, illetve megörökölt gépparkkal, termékstruktúrával, épületekkel stb. (E)

Az értelmi fogyatékosok sokszintű, specifikus segítséget igényelnek, ami egyértelműen nagyobb anyagi ráfordítással valósítható meg. A cég eredménye szempontjából nem az értelmi fogyatékosok foglalkoztatása a gazdaságos, ezért indokolatlan a dotációs rendszer szűkítése. (F)

A működés szempontjából nem kellene különbséget tenni a célszervezetek között a tulajdonforma alapján. Az állam a dotáció révén egyébként is támogatja e szervezetek működését, így a magán-szervezetek azzal, hogy tőkét investálnak be, újabb terheket vállalnak. Úgy ítéljük meg, hogy az esélyegyenlőséget a támogatások normativitása alapján lehet biztosítani. (G)

A célszervezeti kijelölésnél mindig is létezett egy többé kevésbé deklarált követelményszint, amely betartásánál a szubjektív elemek szerepet játszottak. Ez abból adódott, hogy nem volt és még mindig nincs megfogalmazva az a cél- és feltételrendszer, amelyet a célszervezeteknek a foglalkoztatásban követniük kell. A nonprofit jellegű foglalkoztatás és az ipari termelésre való törekvés követelményei a rendeleti szabályozásban nem egymással összhangban szerepelnek (például a súlyosan fogyatékosok támogatási rátája 280–380%, és ezzel ő miattuk kapható a legmagasabb összegű állami támogatás. Ugyanakkor ez csak akkor igényelhető, ha az előállított termék árbevétele ezzel szinkronban van, tehát magas. Figyelembe véve, hogy ők a legalacsonyabb fokú munkaképességgel rendelkezők, ez nem teljesíthető). El kellene döntenie, hogy mi a célszervezetek feladata és ehhez kell igazítani a támogatási rendszert. (G)

JAVASLATOK

A jelenlegi piacgazdaságban az egészségkárosodott emberek munkával való folyamatos ellátása nehéz feladat. A közbeszerzési pályázatok révén a célszervezeteknek privilégiumot kellene élvezniük. Jelentősen segítené a célszervezetek árbevételének növekedését, ha az állami szektor által igényelt termékek beszerzése, beszállítása a megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztató cégek által történne. (A)

Ha az a cél, hogy a célszervezetek az állami támogatás mellett a megváltozott munkaképességű (fogyatékos) személyeket rehabilitálják, aminek eredményeképpen meghatározott időn belül ezek a dolgozók teljes értékű munka végzésére válnak alkalmassá, akkor úgy kell módosítani a szabályozást, hogy ne az árbevétel-realizálási kényszert, hanem a rehabilitációs funkciót helyezték előtérbe. (B)

A fejlesztést segítené, ha az árbevételarányos nyereség 6%-ot meghaladó részét műszaki fejlesztésre fordíthatnák a célszervezetek. (B)

A legfontosabb feladat a piaci, a szociális és az egészségügyi szempontok egyértelmű körülhatárolása és az ezzel adekvát támogatási rendszer kidolgozása lenne. (B)

Ha az állam rehabilitációs tevékenységet is elvár a célszervezetektől, akkor mindenképpen módosítani kell a szabályozást. A jelenlegi támogatási rendszer nem szolgálja a valódi, teljes rehabilitáció megvalósulását. Erre ez a támogatás kevés, továbbá törölni kellene a nettó árbevételre vonatkozó szabályokat, a dotációkiutalást gyakoribbá kellene tenni és amíg a teljes rehabilitáció megvalósul, magasabb dotációban kellene részesíteni az érintett személyeket. Megfontolandó továbbá a 60%-os létszámarány csökkentése is (30-40%-ra). (C)

Az értelmi fogyatékos embereket foglalkoztató célszervezeteknél a speciális helyzet – a rehabilitáció – miatt indokoltnak tartjuk a dotáció és az árbevétel arányát 60:40%-ban megállapítani. Ez a különbség adna fedezetet a megfelelő szakember- és eszközigény kielégítésére.

A CÉLSZERVEZETEK KÖRÉBEN KÉSZÜLT KÉRDŐÍVES FELMÉRÉS EREDMÉNYEI

Empirikus elemzés

FT

Készült

az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány megbízásából

Készítette:



DS

Budapest, 2004

Tartalom

Vezetői összefoglaló	87
1. Bevezetés	91
2. A kutatás módszertani áttekinése	92
3. A célszervezetek általános jellegzetességei	93
3.1. Alapjellemzők (szervezeti forma, megalakulás, tulajdonos, méret)	93
3.2. Telephelyek, foglalkoztatási célra rendelkezésre álló ingatlanok	94
3.3. Tevékenységi kör	95
3.4. Kapacitáskihasználtság	96
3.5. A termelőberendezések műszaki állapota	97
3.6. Tervek a jövőre vonatkozóan	98
3.7. A vezetők kiválasztása	99
3.8. Minőségirányítás	100
4. A célszervezetek gazdálkodási adatai	101
4.1. Nyereség	101
4.2. Bevételek, források	101
4.3. Költségek	104
5. A célszervezetek és a megváltozott munkaképességű dolgozók	107
5.1. Kereslet-kínálat	107
5.2. A megváltozott munkaképességű dolgozók jellemzői	108
5.3. A célszervezet szolgáltatásai	115
5.3.1. Akadálymentesítés	115
5.3.2. Orvosi rendelő, szakorvosi rendelés, szűrővizsgálat	116
5.3.3. Szociális törvényen alapuló alap- és szakosított ellátás	118
5.3.4. Munkaközvetítói tevékenység	119
5.3.5. A foglalkozási rehabilitáció elemei	119
6. Következtetés helyett: a továbblépés lehetőségeinek főbb irányai	123
7. Táblázatjegyzék	124
8. Függelék	126
8.1. Az OFA szakértői által készített kérdőív	127
8.2. A foglalkozási rehabilitáció elemei: fogalmak magyarázata	140
8.3. A változók alapmegoszlásai	142

Vezetői összefoglaló

A KROLIFY Vélemény- és Szervezetkutató Intézet 2004. szeptember és október hónapjaiban, az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány (OFA) megrendelése alapján kvantitatív elemzést végzett az állami dotációban részesülő, kijelölt célszervezetek körében. Az alábbi tanulmányban ennek a speciális vállalati szegmensnek a működési és gazdálkodási helyzetét foglaljuk össze. Az elemzés empirikus bázisát annak a kérdőíves felmérésnek az adatai képezték, amelynek lekérdezésére 2004 szeptemberében és októberében került sor. Az adatfelvétel alapjául szolgáló kérdőívet az OFA szakértői készítették el, a KROLIFY kutatói a kérdőív adatainak kiértékelését és a záró tanulmányt készítették el.

Elemzésünk három fő témacsoport köré szerveződött: Elsőként a célszervezetek olyan általános gazdasági-szervezeti jellemzőit tekintettük át, mint például a tulajdonforma, a szervezeti méret, a telephelyek szerinti megoszlások stb. Ezt követően a célszervezetek különféle gazdálkodási jellegzetességeit elemeztük. Vizsgálatunk harmadik fő témaköre a megváltozott munkaképességű, illetve fogyatékossgal élő munkavállalók foglalkoztatási gyakorlatára és ehhez kapcsolódóan a célszervezetek különféle emberierőforrás-gazdálkodási praxisával összefüggő jellegzetességekre koncentrált. Kutatásunk kiemelt témakörei közé tartozott annak vizsgálata, hogy a kijelölt célszervezetek alkalmazák-e foglalkozási rehabilitáció különféle elemeit.

Vizsgálatunk alapvetően deskriptív igényekkel lépett fel. Az OFA-val való megállapodás alapján – fő célként tekintettük, hogy átfogó képet adjunk az elemzés tárgyául szolgáló célszervezetek helyzetéről, ugyanakkor exploratív jellegű következtetések levonását és különféle hipotézisek vizsgálatát nem tekintettük kutatási célként. Az elemzésünk célja a kijelölt vállalati szegmens (a célszervezetek) statikus állapotának deskriptív statisztikai eszközökkel történő jellemzése volt.

A kedvező válaszadási aránynak köszönhetően (a célszervezetek több mint 80%-ával sikerült interjúút készíteni) a tanulmányban szereplő, statisztikai elemzéseken alapuló megállapításaink alkalmasak arra, hogy a célszervezeti vállalati szegmens egészére vonatkozó, reprezentatív kijelentéseként kezeljük azokat. 82 kijelölt célszervezet közül 66-tal sikerült értékelhető kérdőívet kitölteni.

Elemzésünk egyik fontos módszertani korlátját képezte, hogy a kérdőív önbevalláson alapult. Mindez két oldalról torzít: Egyfelől a szervezeteknek érdekében állhatott az adatokat torzítani (lásd például az akadálymentesítésre vonatkozó kérdések), s ennek kontrollálása – pusztán a kérdőív adatai alapján – a KROLIFY kutatóinak nem állt módjában. Az önbevalláson alapuló módszer másik korlátját a válaszadó személyek hiányos tudása, vagy a vállalati nyilvántartási rendszere hibái képezik, amelyek kiigazítása nem állt módunkban. További módszertani korlátot jelent a vizsgálandó szervezetek szűk köre, ami statisztikai értelemben az alacsony elemszámot jelenti: Ez egyfelől a keresztábrás elemzéseknél jelentett módszertani korlátot, aminek feloldása érdekében magyarózó változóinkat dichotóm (kétértékű) változókra kódoltuk annak érdekében, hogy az egyes kategóriákba tartozó szervezetek alacsony száma ne okozzon elemzési problémákat. Másfelől elemzéseink során bizonyos többváltozós, elemszám-igényes statisztikai módszerek használata eleve nem kerülhetett szóba. A fenti korlátozó tényezők ellenére azonban sikerült a célszervezetekről megbízható adatokon és módszertani bázison nyugvó elemzéseket készítenünk.

A tanulmányban a kutatás módszertani áttekintése után bemutattuk a célszervezetek általános jellemzőit. Ezután a cégek gazdálkodási adatait vizsgáltuk, majd a megváltozott munkaképességű dolgozók iránti keresletet elemeztük. Ezt követően a megváltozott munkaképességű munkaerő jellegzetességeit vázoltuk fel, legvégül pedig azt térképeztük fel, hogy a célszervezetek milyen módon segítették a tartósan sérült munkavállalók alkalmazását, illetve rehabilitációját.

Az elemzés főbb eredményei vázlatpontokban:

- Összegzőképpen a célszervezetek alapvető jellegzetességeire vonatkozóan elmondható, hogy zömében magántulajdonban lévő, a rendszerváltás után alakult, közepes méretű gazdasági társaságok alkották a mintát. A szervezeteknek átlagosan közel tíz telephelyük volt és nagyjából két intézményi telephelyük. A rendelkezésre álló ingatlanok közül a legtöbbet az önkormányzattól bérlik.

- A szervezetek közel négyötödénél a legnagyobb árbevételű jelentő tevékenységek mindegyike a feldolgozóiparhoz sorolható. A maradék szervezetek (körülbelül 20%) többsége feldolgozóipari tevékenységet is folytat, de emellett még szolgáltatáshoz, illetve mezőgazdasághoz sorolható tevékenységet is végez.
- A szervezetek több mint fele arról számolt be, hogy termékeinek jó a piaci helyzete: piaci áron tudja értékesíteni termékeit. A szervezetek egyharmada értékesíteni tudja ugyan termékeit, de a piaci ár alatt. Az eladhatóság csak három szervezetnél jelent nagy problémát.
- A szervezetek kapacitáskihasználtságáról elmondható, hogy viszonylag nagyfokú: öthatoduk 75 százalékos kapacitáskihasználtság felett működik, hatoduk pedig 50 és 75 százalék közötti kapacitáskihasználtsággal. 50 százalék alatti kapacitás kihasználtságot egyetlen szervezet esetében sem tapasztaltunk.
- A szervezetek ötöde számolt be arról, hogy a termelőberendezéseik többsége vagy mindegyike nagyon jó állapotban van, a szervezetek fele említette, hogy többségük vagy mind egyikük közepes állapotú, és tizedükben nagyon gyenge állapotúak a berendezések. A szervezetek hatodánál nagyon vegyes állapotúak a berendezések.
- A szervezetek kicsivel több mint fele tervezi technológiája jelentős fejlesztését a közeljövőben, míg kicsivel kevesebb mint felük nem tervez ilyesmit. Munkavállalói létszámának növelését a cégek kicsivel több, mint négytizede tervezi.
- A szervezetek kicsivel több, mint felének nincs minőségirányítási, környezetirányítási tanúsítványa, közel harminc százalékuknak van, közel ötödüknek pedig most van folyamatban a szóban forgó tanúsítványok beszerzése.
- A célszervezetek közel háromnegyede zárt nyereséggel 2001-ben. 2002-ben nagymértékben nőtt a nyereséges vállalatok aránya és csökkent a veszteségeseké. A 2003-as évre enyhén visszaesett a nyereséges vállalatok aránya, de még mindig több szervezet volt nyereséges, mint 2001-ben.
- A szervezetek több mint felének nettó árbevétele 100 millió forint alatt volt 2003-ban. Ötödüknek 100 és 300 millió között volt, és negyedüknek volt csak 300 millió forint felett: ez utóbbiak csoportján belül azonban öt vállalat 1200 millió forint feletti nettó árbevétellel rendelkezett.
- Egy szervezet átlagosan 504 millió forint állami támogatást kapott 2003-ban. Ennek zömét az igénybe vett dotáció tette ki. Mivel egyes szervezetek kiugróan magas támogatást kaptak a többséghez képest, az átlag nagyobb értéket mutat, mint a medián, ami 106 millió Ft. Tehát a szervezetek fele 106 milliónál kevesebb, felük pedig ennél több állami támogatást kapott 2003-ban.
- 2003 folyamán a szervezeteknek átlagosan 5,7 millió forint állt rendelkezésre külső forrásként, a szervezetek nagy részének azonban semmilyen külső forrás nem állt rendelkezésére. Feltűnő, hogy EU-s és OFA-s pályázati források egyik szervezetnek sem álltak rendelkezésére.
- Egy támogatással érintett dolgozóra átlagosan 54 900 forint rehabilitációs célú ráfordítás jutott. Az egy főre jutó rehabilitációs célú ráfordítások mediánja 0 volt, mivel a szervezetek több mint felénél nem volt rehabilitációs ráfordítás.
- A szervezetek képviselőinek 85 százaléka úgy vélte, hogy nagyobb a megváltozott munkaképességű munkaerő kínálata, mint az azzal kapcsolatos kereslet. Ugyanakkor közel 60 százalékuk gondolta úgy, hogy bár nagyobb a kínálat, de egyes munkakörökbe nehéz embert találni. A válaszadók közel hetede panaszkodott arra, hogy nagyobb a kereslet a megváltozott munkaképességű dolgozók iránt, mint amekkora a kínálat.
- A szervezetek átlagosan közel négyszáz személyt foglalkoztattak támogatással. A támogatással érintettek létszámának mediánja 113 fő volt: tehát ugyanannyi szervezetben volt 113-nál kevesebb, mint annál több alkalmazott. A legnagyobb támogatott létszám 3104 fő volt. A szervezetek többsége jóval túlteljesítette a 60 százalékos normát, ami a célszervezeti kijelölés feltétele volt. A szervezetek háromnegyedének dolgozói között több mint 80 százalékos volt a támogatott dolgozók aránya.
- A támogatással érintett dolgozók munkaképesség-csökkenéséről azt találtuk, hogy ezekben a szervezetekben sok nagyobb mérvű munkaképesség-csökkenést szenvedett alkalmazott is dolgozik, ami hozzájárul a célszervezetek kiemelt támogatásának biztosításához.

- A munkaképesség-csökkenést előidéző legfőbb okokat vizsgálva azt találjuk, hogy az összes közül minden harmadik ok a mozgáskárosodás. Szintén sok esetben értelmi sérülésre vezethető vissza a munkaképesség-csökkenés. Az összes említett ok közül egyötöd a krónikus belszervi betegség miatt bekövetkezett munkaképesség-csökkenés aránya.
- A megváltozott munkaképességű alkalmazottakon belül 56 százalékot tesznek ki a nő, 44 százalékot a férfi munkavállalók.
- A megváltozott munkaképességű munkaerő kormegoszlását tekintve megállapítható, hogy a 40–54 éves korosztályba sorolható be a legtöbb munkavállaló. Rendkívül kis arányban dolgoznak a szervezetekben 24 év alattiak: az összes megváltozott munkaképességű dolgozó csupán egy huszada kerül ki ebből a korosztályból. A megváltozott munkaképességű dolgozók több mint fele 40 és 54 év közötti, egynegyedük 25–39 év közötti és kevesebb, mint egyötödük 55 éves kor feletti.
- A megváltozott munkaképességű munkaerő közel kétharmada nyolc általánost, vagy annál kevesebbet végzett. A tartósan károsodott dolgozók alig több mint ötöde rendelkezik szakmunkás-bizonyítvánnyal, míg közel hetedük középiskolai végzettségű. A főiskolát, egyetemet végzetek aránya csekély: kevesebb, mint két százalékuk rendelkezik ilyen végzettséggel.
- A munkaköri megoszlás vizsgálata azt mutatta, hogy túlnyomó többségük betanított munkásként dolgozik, egyötödük segédmunkásként. Csupán egytizedük dolgozik szakmunkás munkakörben, valamivel több, mint három százalékuk dolgozik adminisztrátorként.
- A foglalkoztatási viszonyt vizsgálva azt látjuk, hogy a megváltozott munkaképességű dolgozók csupán 3 százaléka bedolgozó, közel tizedük pedig telephelyi bedolgozó.
- A foglalkoztatás helyszíne szerinti megoszlás azt mutatja, hogy a megváltozott munkaképességű munkatársaik jelentős hányadát (kétharmadukat) saját telephelyen foglalkoztatják a szervezetek. Egyötödük dolgozik bentlakásos intézményben. Egyéb szociális szervezetben, illetve civil szervezetnél, saját lakáson elenyésző a foglalkoztatásuk.
- A megváltozott munkaképességű munkaerő speciális jellegzetességei közé tartozik, hogy csak kisebb részük dolgozik napi 8 órában. Közel négytizedük dolgozik napi 8 órában, másik négytizedük pedig napi 7 órában dolgozik. Napi 6 órában egytizedük dolgozik. Az ennél kevesebbet dolgozók aránya nagyon csekély.
- A munkaköri megoszlás ismeretében nem meglepő, hogy a megváltozott munkaképességű dolgozók több mint fele maximum a minimálbért keresi meg (8 órás munkaidőre vetítve).
- A megváltozott munkaképességű dolgozók bérezési formák szerinti megoszlását vizsgálva azt találjuk, hogy 43 százalékuk teljesítmény szerinti bérezésben részesül. Ennél valamivel kevesebben (38 százalék) kapnak időbér alapú javadalmazást. Átlagosan minden ötödik dolgozó esetén pedig időbérrel kombinált teljesítménybér alapján történik a kifizetés.
- A célszervezeteknél dolgozó megváltozott foglalkoztatása, rehabilitációja szempontjából lényeges kérdés, hogy milyen a foglalkoztathatóságuk. A megváltozott munkaképességű dolgozók átlagosan kevesebb mint hetedét vélik alkalmasnak jelenleg nyílt foglalkoztatásra a kérdőíves felmérés interjúalanyai. Fejlesztéssel nyílt foglalkoztatásra alkalmassá tehető a szervezetek képviselőinek véleménye szerint átlagosan az egytizedük.
- A támogatással érintett dolgozók nagyjából kilenczede részesül valamilyen társadalombiztosítási, szociális ellátásban. Közel kétharmaduk kap rokkantsági nyugdíjat vagy járadékot. Valamivel több mint nyolcaduk kap rendszeres szociális segílyt. Egy százalékuk kap átmeneti szociális járadékot. Fogyatékosági támogatást a támogatással érintett dolgozók hét százaléka kap.
- A szervezetek tárgyi akadálymentességének színvonalát illetően elmondható, hogy a szervezetek közel harmada teljes körűen akadálymentes, további közel harmaduknál munkahelyeik több, mint 50 százaléka akadálymentes. A szervezetek 15 százalékánál az akadálymentesség színvonala 30 és 50 százalék között van, hat százalékuknál a munkahelyek kevesebb mint 30 százaléka nevezhető akadálymentesnek. A szervezetek közül tizenegynél a szervezet még nem akadálymentes.
- A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatottsága szempontjából lényeges kérdés, hogy mi jellemzi az orvosi ellátást az intézményben. A szervezetek kevesebb mint harmadában van saját orvosi rendelés, 71 százalékuk pedig nem rendelkezik saját rendelővel. A cégek 55 százalékánál vannak szervezett szűrővizsgálatok, míg 45 százalékuknál nincs ilyen vizsgálat.

- A szervezetek közül kilenc működtet a szociális törvény alapján normatív támogatásban részesülő alap-, illetve szakosított ellátást. Ezek között az alábbiakat említették a szervezetek képviselői: bentlakás, hajléktalanszállás, pszichiáter, szakosított rehabilitációs intézmény, szociális otthon, támogató szolgálat.
- A szervezetek közül csupán kettő végez engedélyezett munkaközvetítői tevékenységet. Ugyanakkor tíz szervezet bár maga nem végez ilyet, de együttműködik ilyen szolgáltatást végző szervezettel.
- Kiemelkedően fontos a megváltozott munkaképességű dolgozók rehabilitációjának kérdésköre. Eltérő az egyes rehabilitációs elemek alkalmazásának elterjedtsége. A betanító képzés, az áthelyezés magasabb szintű munkakörbe és a munkahely, a környezet adaptálása jelentik a legtöbb szervezetnél előforduló rehabilitációs elemeket: ezek több mint a szervezetek felében jelen vannak. A gyakorlati képzés épp a szervezetek felénél fordul elő, a többi rehabilitációs elem a szervezetek kevesebb mint felénél van jelen. Különösen kis arányban fordulnak elő – egyebek közt – a nyílt foglalkoztatáshoz kapcsolódó rehabilitációs elemek.
- Megvizsgáltuk, hogy az egyes szervezetek hány rehabilitációs elemet alkalmaztak. A mind a 17 elemre érvényes választ adó 53 szervezet közül 13 százaléknál semmilyen rehabilitációs elemet sem alkalmaztak. 45 százalékuknál 1–5 rehabilitációs elemet alkalmaztak 2003-ban. Közel egyharmaduk alkalmazott 6–10 darab rehabilitációs formát, míg 11-nél többfajta rehabilitációs elemet csak a célszervezetek kicsivel több mint tizede alkalmazott.
- A tanulmányban azt is vizsgáltuk, hogy egyes szervezeti jellemzők milyen összefüggést mutatnak többek között a megváltozott munkaképességű munkaerő kínálatának az értékelésével, a támogatott dolgozók arányával, az akadálymentesítettség színvonalával, az orvosi rendelő, a szűrővizsgálat és alap-, illetve a szakosított ellátás meglétével, az alkalmazott rehabilitációs elemek számával. Magyarázó változóként használtuk fel a szervezeti formát, a szervezet korát, a célszervezeti kijelölés dátumát, a tulajdonformát, a tevékenység területét, a szervezet méretét, a szervezet árbevételét.

1. Bevezetés

A tanulmányban a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását segítő állami támogatásban részesülő célszervezeteknek működési és gazdálkodási helyzetét vizsgáljuk. Az elemzés kulcskérdései közé tartozik, hogy vajon a célszervezetek azon túl, hogy foglalkoztatják a megváltozott munkaképességű egyéneket, alkalmazzák-e a foglalkozási rehabilitáció különféle elemeit.

Az elemzés célja, hogy egy statikus állapotot elemezzünk, deskriptív statisztikai eszközökkel. Az elemzés egy kérdőíves¹ adatfelvételen alapul, amelyre 2004. október elején került sor.

Mintánkat 66 olyan célszervezet alkotja, amelyek 2003. december 31-én kijelölt célszervezetként működtek.

A tanulmányban a kutatás módszertani áttekintése után bemutatjuk a célszervezetek általános jellemzőit, majd a cégek gazdálkodási adatait vizsgáljuk. Ezt követően a megváltozott munkaképességű dolgozók iránti keresletet, illetve a dolgozók jellemzőit vizsgáljuk fel, legvégül pedig azt kíséreljük meg feltérképezni, hogy a célszervezetek milyen módon segítik a tartósan károsodott személyek alkalmazását, rehabilitációját.

¹ Az elemzés alapjául szolgáló kérdőív a tanulmány függelékében található.

2. A kutatás módszertani áttekintése

A minta olyan vállalatokból áll, amelyek kijelölt célszervezetek voltak 2003. december 31-én. A válaszadási arány kedvező volt, a 82 ilyen szervezet közül 66-tal sikerült kérdőívet kitöltetni.

Az OFA igényei alapján, a kérdezőbiztosok a kérdőív 8–20., illetve 47–52. kérdéseit kérdezték személyesen, a többi kérdés megválaszolására e-mailben, illetve faxon került sor. Az önkitöltésre azért volt szükség, mert az 1–7 és a 21–46. kérdések többségére a válaszadás nagyon időigényes, így az interjúalany részéről előzetes informálódást igényelt. Kérdezéstechnikai szempontból tehát kivitelezhetetlen lett volna a kérdőív egészének személyes kérdezési szituációban való adatfelvétele.

Módszertani korlátját képezi az elemzésnek, hogy önbevalláson alapul. A szervezeteknek érdekében állhat az adatokat torzítani, ezt kontrollálni pusztán ezek alapján az adatok alapján nem tudjuk.

További módszertani korlátot jelent az alacsony elemszám: keresztábrás elemzésnél ezért magyarázó változóinkat dichotóm (kétértékű) változókra korlátoztuk, különben egyes kategóriákba túl kevés szervezet tartozott volna.

A kutatás kérdőívét az OFA állította össze, így a kérdőív próbalekérdezésen alapuló korrekciója a KROLIFY kutatóinak nem állt hatáskörében. A kérdőív lekérdezése során kiderült, hogy egyes kérdéseket a válaszadók nem értettek pontosan. Erre a tanulmány egyes táblázatainál, a lábjegyzetekben kitérünk. Növelték a hiányzó válaszok arányát azok az esetek, amelyekben a válaszadók nem, vagy nem pontosan értettek egy kérdést.²

² A KROLIFY Vélemény- és Szervezetkutató Intézethez a célszervezetektől érkezett levelek, illetve telefonos megkeresések azt támasztják alá, hogy szükség lett volna a kérdőív előzetes tesztelésére. Az előzetes tesztelés alkalmával felszínre kerülhettek volna a kérdőívnek azok a kritikus pontjai, amelyek értelmezésbeli nehézségeket okoztak a célszervezetek képviselőinek. Mivel azonban a KROLIFY kizárólag a kutatás elemzési fázisában kapcsolódott be a munkába, nem volt módja (és az OFA-val kötött szerződés alapján jogalapja sem) az OFA szakértői által elkészített kérdőív utólagos korrigálására.

3. A célszervezetek általános jellegzetességei

3.1. Alapjellemezők (szervezeti forma, megalakulás, tulajdonos, méret)

A mintába került 66 célszervezet zöme gazdasági társaság. Mindössze négy célszervezet van, amelyik szövetkezet, és hat működik közhasznú társaságként.

1. TÁBLÁZAT
A CÉG SZERVEZETI FORMÁJA

	Gyakoriság	Százalék
Gazdasági társaság	56	84,8
Szövetkezet	4	6,1
Közhasznú társaság	6	9,1
Összesen	66	100,0

A legrégebbi, mintába került szervezett 1953-ban, a legújabb 2003-ban alakult. A szervezetek többsége ugyanakkor a kilencvenes években jött létre. Kevesebb mint ötödük működött már a rendszerváltás előtti időkben. Míg a társadalmi-gazdasági rendszerváltás előtt megalakult szervezetek zöme még a szocializmusban célszervezetté lett nyilvánítva, addig a kilencvenes években alakult szervezetek egy jelentős hányada csak 1999 után lett kijelölve célszervezetnek.

2. TÁBLÁZAT*
A CÉGEK MEGALAKULÁSÁNAK ÉS CÉLSZERVEZETI KIJELÖLÉSÉNEK IDŐPONTJA

	Cég megalakulása %	Célszervezeti kijelölés %
1989 és előtte	17,2	18,8 ³
1990–1994	35,9	21,9
1995–1999	32,8	17,2
2000 és utána	14,1	42,2
Összesen	100,0	100,0

N = 64⁴

A célszervezetekben az átlagos tulajdonrész a magánszemélyek esetében a legnagyobb. Az állami tulajdonrész átlagos értéke a legkisebb.

3. TÁBLÁZAT*
AZ EGYES CÉLSZERVEZETEKEN BELÜLI TULAJDONRÉSZEK ÁTLAGOS ÉRTÉKE

	Átlag
Állami tulajdonrész	8,3%
Magánszemélyek által birtokolt tulajdonrész	60,9%
Önkormányzat által birtokolt tulajdonrész	10,7%
Társadalmi szervezet/alapítvány tulajdonrésze	11,0%
Egyéb	9,2%

N = 64

* A táblázatok nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

³ E szervezetek egy része hamarabb lett célszervezetnek kijelölve, mint ahogy a jelenlegi cég létrejött: ez azzal magyarázható, hogy a jelenlegi szervezet jogelődje lett célszervezetnek kijelölve.

⁴ A táblázatoknál N-nel jelöljük az esetszámot. Ez a nem helyesen, vagy hiányosan kitöltött válaszok miatt nem mindig éri el a 66-ot.

A célszervezetek domináns tulajdonformája a magánszemélyi tulajdon: a szervezetek valamivel több, mint hat tizedében a legnagyobb tulajdoni hányadot a magánszemélyi tulajdon teszi ki⁵. Csupán egy szervezet esetében nem volt domináns tulajdonforma⁶.

4. TÁBLÁZAT A DOMINÁNS TULAJDONFORMA

	Gyakoriság	Százalék
Állami tulajdon	5	7,8
Magánszemélyi tulajdon	39	60,9
Önkormányzati tulajdon	7	10,9
Társadalmi szervezeti/alapítványi tulajdon	7	10,9
Egyéb tulajdon	5	7,8
Nincs domináns tulajdonforma	1	1,6
Összesen	64	100,0

Ha a foglalkoztatottak számát vizsgáljuk meg, látható, hogy a célszervezetek között egyetlen mikro- illetve kisvállalat sem található, nagyjából kétharmados arányban képviseltetnek a középvállalatok és egyharmados arányban a nagyvállalatok⁷. A legkisebb szervezetnél 51-en, a legnagyobbban 3817-en dolgoztak. Az átlagos létszám 473 fő volt. Az átlag helyett a medián jelen esetben jobban jelzi az adatok középértékét, mivel az átlag különösen érzékeny a magasán kiugró értékekre, és ezért már néhány magas érték esetén is nagyon magas átlagértéket kapunk, ami megtévesztő lehet az aggregát értelmezésénél. A medián ezzel szemben nem érzékeny a szélsőséges értékekre: pusztán azt az értéket fejezi ki, ami fölé és ami alá ugyanannyi mintaegység sorolható be. A létszám mediánja 133 fő: tehát a szervezetek egyik felének 133-nál kevesebb dolgozója van, a másik felének pedig ennél több. A medián jóval alacsonyabb, mint az átlag; ez a fent említett statisztikai jellemzőkre vezethető vissza.

5. TÁBLÁZAT A FOGLALKOZTATOTTAK SZÁMA (A 2003. ÉVI ÁTLAGOS STATISZTIKAI ÁLLOMÁNYI LÉTSZÁM)

	Gyakoriság	Százalék
mikro- és kisvállalat (1–49 fő)	0	0,0
Középvállalat (50–249 fő)	42	63,6
Nagyvállalat (249 felett)	26	36,4
Összesen	66	100,0

Összegzésképpen, a célszervezetek alapvető jellegzetességeire vonatkozóan elmondható, hogy zömében magánszemélyi tulajdonú, a rendszerváltás után alakult, középméretű gazdasági társaságok alkották a mintát.

3.2. Telephelyek, foglalkoztatási célra rendelkezésre álló ingatlanok

A kérdőívben rákérdeztünk a célszervezetek telephelyeinek számára és elhelyezkedésére. A szervezeteknek átlagosan közel tíz telephelyük volt és nagyjából két intézményi telephelyük. A telephelyek regionális elhelyezkedését⁸ mutató táblázatból látszik, hogy viszonylag kevés telephely található Nyugat- és Közép-Dunántúlon. Közepes számú telephely található a Dél-Dunántúlon és a Dél-

⁵ Domináns tulajdonformának tekintettük az egyes szervezetnél azt a tulajdonformát, aminek százalékos aránya nagyobb volt, mint a többi tulajdonformáké külön-külön.

⁶ Ez magyarázza, hogy a domináns tulajdonformákat ábrázoló táblázat eredményei közel esnek az átlagos tulajdonrészt mutató táblázat adataihoz.

⁷ A foglalkoztatotti létszám alapján történt szervezetiméret-besorolásokat az európai uniós kategóriarendszer alapján végeztük el: 0–9 fő: mikrovállalat, 10–49 fő: kisvállalat, 50–249 fő: középvállalat, 249 fő felett: nagyvállalat.

⁸ A megyék szerinti bontás a Függelékben található.

Alföldön. Az Észak-Alföldön van legtöbb telephely: Itt közel ötször annyi telephely található, mint Nyugat-Dunántúlon. Az intézményi telephelyek eloszlása jóval egyenletesebb, mint a telephelyeké általában.

6. TÁBLÁZAT
A MINTÁBA KERÜLT SZERVEZETEK TELEPHELYEI
RÉGIÓK SZERINT

Régió	A telephelyek száma	Az ntézményi telephelyek száma
Nyugat-Dunántúl	33	16
Közép-Dunántúl	44	23
Dél-Dunántúl	99	21
Közép-Magyarország	104	19
Észak-Magyarország	69	12
Észak-Alföld	151	33
Dél-Alföld	95	24
Összesen	595	148
Elemzés	58	64

Az egyes régiókhoz az alábbi megyéket soroltuk:

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

A foglalkoztatási célra rendelkezésre álló ingatlanok közül a legtöbbet az önkormányzattól bélik: egy-egy célszervezet átlagosan 4,5 ingatlant bérel foglalkoztatási célra önkormányzattól. Ezt követik a saját tulajdonú ingatlanok: egy-egy szervezetnek átlagosan közel három saját tulajdonú ingatlana van. Társadalmi szervezettől, magánszemélytől átlagosan valamivel több mint egy ingatlant bérelnak az egyes szervezetek. Az államtól bérelt ingatlanok száma a legkisebb.

7. TÁBLÁZAT
A CÉLSZERVEZETEK FOGLALKOZTATÁSI CÉLRA RENDELKEZÉSRE ÁLLÓ INGATLANAI

	Saját tulajdonú ingatlan	Az államtól bérelt ingatlanok	Önkormányzattól bérelt ingatlanok	Társadalmi szervezettől bérelt ingatlanok	Magánszemélytől ⁹ bérelt ingatlanok
Átlag (db)	2,74	0,21	4,52	1,18	1,38

N = 61

3.3. Tevékenységi kör

A szervezetek közel négyötödének esetében megállapítható, hogy a legnagyobb árbevételt jelentő tevékenységeik mindegyike a feldolgozóiparhoz sorolható. A maradék 20%-nyi szervezet többsége feldolgozóipari tevékenységet is folytat, de emellett még szolgáltatáshoz, illetve mezőgazdasághoz sorolható tevékenységet is végez.

⁹ Ennél a kérdésnél gondot jelent, hogy a kérdőívben nem szerepelt a „cégtől bérelt ingatlan” kategóriája, így a válaszadók ezt legtöbbször a „magánszemélytől bérelt ingatlan” kategóriájába helyezték.

8. TÁBLÁZAT
A SZERVEZETEK
LEGNAGYOBB ÁRBEVÉTELT HOZÓ TEVÉKENYSÉGEI

	Gyakoriság	Százalék
Tisztán feldolgozóipari cég	50	78,1
Egyéb	14	21,9
Összesen	64	100,0

A kérdőívben arra is rákérdeztünk, vajon mennyire eladhatóak a legnagyobb árbevételt hozó termékeik, illetve, ha eladhatóak, akkor ez többnyire a piaci áron vagy az alatt történik-e. A táblázatból látszik, hogy a szervezetek több mint felének jó a helyzete: piaci áron tudja értékesíteni termékeit. A célszervezetek egyharmada értékesíteni tudja ugyan termékeit, de a piaci ár alatt. Az eladhatóság csak három szervezetnél jelent nagy problémát.

9. TÁBLÁZAT
A LEGNAGYOBB ÁRBEVÉTELT HOZÓ TERMÉKEK ÉRTÉKESÍTHETŐSÉGE¹⁰

	Gyakoriság	Százalék
Piaci áron értékesíthető	34	54,0
Piaci ár alatt értékesíthető	21	33,3
Az eladhatóság nagyon gyenge	2	3,2
Az értékesítés esetleges	1	1,6
Egyéb	5	7,9
Összesen	63	100,0

A nagyvállalatok körében jóval nagyobb azoknak a vállalatoknak az aránya, amelyek piaci áron tudják értékesíteni termékeiket.

10. TÁBLÁZAT*
A SZERVEZETI MÉRET ÉS A TERMÉKEK ÉRTÉKESÍTHETŐSÉGE

Szervezeti méret	A termékek értékesíthetősége					Egyéb	Össz.
	Piaci áron értékesíthetők	Piaci ár alatt értékesíthetők	Az eladhatóság nagyon gyenge	Az értékesítés esetleges			
Középvállalat	45,0%	40,0%	2,5%	2,5%	10,0%	100,0%	
Nagyvállalat	69,6%	21,7%	4,3%	0,0%	4,3%	100,0%	

N = 63

* A táblázat nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

3.4. Kapacitáskihasználtság

A szervezetek kapacitáskihasználtságáról elmondható, hogy viszonylag nagyfokú: öthatoduk 75 százalékos kapacitás felett működik, egyhatoduk pedig 50 és 75 százalék közötti kapacitáskihasználtsággal. 50 százalék alatti kapacitáskihasználtságról egyetlen szervezet sem számolt be.

¹⁰ A kérdőívben is termék szerepelt ennél a kérdésnél tevékenység helyett. Ez a szolgáltatások besorolását tekintve okozhatta értelmezési problémát a válaszadóknak.

11. TÁBLÁZAT
MILYEN A SZERVEZET ÁTLAGOS KAPACITÁSKIHASZNÁLTSÁGA?

	Gyakoriság	Százalék
100%-os	16	24,2
75–100% közötti	39	59,1
50–75% közötti	11	16,7
Összesen	66	100,0

A 75 százalékos átlagos kihasználtság alatt működő szervezetektől megkérdeztük azt is, hogy ezt milyen fő okra vezetik vissza. A legtöbb ilyen szervezet által említett ok a kevés megrendelés volt. Több szervezetnél említették még a nem gazdaságos termelést is okként. A megfelelő munkaerő hiánya csak egy szervezetnél volt fő oka az alacsony kihasználtságnak.

A nagyvállalatok esetében valamivel rosszabb a kapacitás átlagos kihasználtsága, mint a középvállalatok esetén.

12. TÁBLÁZAT
A SZERVEZETI MÉRET ÉS A KAPACITÁSKIHASZNÁLTSÁG

Milyen a szervezet átlagos kapacitáskihasználtsága?				
Szervezeti méret	100%-os	75–100% közötti	50–75% közötti	Össz.
Középvállalat	26,2%	61,9%	11,9%	100,0%
Nagyvállalat	20,8%	54,2%	25,0%	100,0%

N = 66

3.5. A termelőberendezések műszaki állapota

A szervezetek ötödéről vélték úgy a szervezetek válaszadói, hogy a termelőberendezések többsége vagy mindegyike nagyon jó állapotban van, feléről, hogy termelőberendezéseik többsége vagy mindegyike közepes állapotú, és tizedükről, hogy nagyon gyenge állapotúak a berendezések. A szervezetek hatodánál nagyon vegyes állapotúak a berendezések.

13. TÁBLÁZAT
MILYENNEK ÍTÉLI TERMELŐBERENDEZÉSEIK
MŰSZAKI ÁLLAPOTÁT?

	Gyakoriság	Százalék
Mindegyik nagyon jó	2	3,0
A többség nagyon jó	12	18,2
Mindegyik közepes	12	18,2
A többség közepes	20	30,3
Mindegyik gyenge	3	4,5
A többség gyenge	5	7,6
Nagyon vegyes állapotúak	11	16,7
Nincs termelő-berendezése	1	1,5
Összesen	66	100,0

A középvállalatok közel harmadában nagyon jó a termelőberendezések műszaki állapota. Ezzel szemben ez csak a nagyvállalatok 8 százalékáról állítható.

14. TÁBLÁZAT
A SZERVEZETI MÉRET ÉS A TERMELŐBERENDEZÉSEK MŰSZAKI ÁLLAPOTA

A termelőberendezések műszaki állapota					
Szervezeti méret	Nagyon jó	Közepes	Gyenge	Vegyese	Össz.
Középvállalat	29,3%	46,3%	14,6%	9,8%	100,0%
Nagyvállalat	8,3%	54,2%	8,3%	29,2%	100,0%

N = 66

3.6. Tervek a jövőre vonatkozóan

A szervezetek kicsivel több mint fele tervezi a technológiája jelentős fejlesztését a közeljövőben, míg kicsivel kevesebb mint felük nem tervezi. Ez utóbbi szervezetektől azt is megkérdeztük, hogy miért nem tervezik. A válaszadók többsége az anyagi források hiányát említette okként. Többen jelezték még azt is, hogy nincs szükségük jobb gépekre, a piac szűkülőben van, illetve bizonytalanságra és a 6 százalékos nyereségkorlátra hivatkoztak.

15. TÁBLÁZAT
TERVEZI-E A KÖZELJÖVŐBEN TECHNOLÓGIÁJA JELENTŐS FEJLESZTÉSÉT?

	Gyakoriság	Százalék
Igen	34	51,5
Nem	32	48,5
Összesen	66	100,0

Azt is megvizsgáltuk, hogy a különböző műszaki állapotú berendezésekkel rendelkező szervezetek közül mekkora hányad tervezi a technológiai fejlesztést. A legtöbben azok közül a vállalatok közül terveznek fejlesztést, amelyek amúgy is többségében nagyon jó minőségű termelőberendezésekkel rendelkeznek. A nyolc, többségében gyenge műszaki állapotú termelőberendezéssel dolgozó cég közül egy sem tervezi a technológiai fejlesztést. Úgy tűnik tehát, hogy a jövőben nőni fog a szervezetek közötti szakadék: a jobb felszereléssel dolgozó szervezetek helyzete még inkább javulni fog, míg a gyenge műszaki állapotú berendezéssel rendelkező szervezet helyzete még inkább romlani fog.

16. TÁBLÁZAT
A TERMELŐBERENDEZÉSEK MŰSZAKI ÁLLAPOTA ÉS A TECHNOLÓGIAI FEJLESZTÉS

Tervezi-e a közeljövőben technológiája jelentős fejlesztését?			
A termelőberendezések többségének műszaki állapota	Igen	Nem	Össz.
Nagyon jó	64,3%	35,7%	100,0%
Közepes	59,4%	40,6%	100,0%
Gyenge	0,0%	100,0%	100,0%
Vegyese	45,5%	54,5%	100,0%

N = 66

Munkavállalói létszámának növelését a cégek kicsivel több mint négytizede tervezi.

17. TÁBLÁZAT
TERVEZI-E A MUNKAVÁLLALÓI LÉTSZÁMÁNAK NÖVELÉSÉT?

	Gyakoriság	Százalék
Igen	28	42,4
Nem	38	57,6
Összesen	66	100,0

Leginkább a közepes színvonalú berendezésekkel dolgozó szervezetek válaszoltak úgy, hogy létszámnövelést terveznek, míg a gyenge műszaki állapotú berendezésekkel bíró szervezetek háromnegyede nem tervez ilyesmit.

18. TÁBLÁZAT
A TERMELŐBERENDEZÉSEK MŰSZAKI ÁLLAPOTA ÉS A TERVEZETT LÉTSZÁMNÖVELÉS

Tervezi-e munkavállalói létszámának növelését?			
A termelőberendezések többségének műszaki állapota	Igen	Nem	Össz.
Nagyon jó	35,7%	64,3%	100,0%
Közepes	53,1%	46,9%	100,0%
Gyenge	25,0%	75,0%	100,0%
Vegyes	27,3%	72,7%	100,0%

N = 66

3.7. A vezetők kiválasztása

A vezetők kiválasztásánál a válaszadók a legfontosabb szempontnak a megfelelő szakértelmet tartották. A válaszadók ötöde a vezetői képességet és gyakorlatot, másik ötöde pedig a sérült munkavállalók iránti elkötelezettséget nevezte meg. Az egyéb kategóriát is viszonylag sokan jelölték be: megjegyzéseikből kiderül, ezt a kategóriát többnyire azok választották, akik nem tudták kiválasztani a megadottak közül az egyetlen legfontosabb szempontot, hanem ezek közül többet is fontosnak érezték.

19. TÁBLÁZAT*
FELSŐ- ÉS KÖZÉPVEZETŐIK KIVÁLASZTÁSÁNAK LEGFONTOSABB SZEMPONTJA

	Gyakoriság	Százalék
Megfelelő szakértelem	23	34,8
Vezetői képesség, gyakorlat	14	21,2
A szervezettel szembeni lojalitás	2	3,0
Elkötelezettség a sérült munkavállalók iránt	14	21,2
Egyéb	13	19,7
Összesen	66	100,0

* A táblázat nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

A válaszadók szerint a szervezetek közel fele a saját kapcsolatrendszerével tesz szert új vezetőre. A válaszadók negyede a munkaügyi központtól kért segítségről számolt be. Viszonylag sokan választották ennél a kérdésnél is az egyéb kategóriát, ez itt szintén többnyire azokat az eseteket takarta, amikor a válaszadók úgy vélték, nem sorolható be pusztán egy kategóriába a válasz, hanem több módszer is alkalmaznak.

20. TÁBLÁZAT
MILYEN MÓDSZERT ALKALMAZNAK VEZETŐIK KIVÁLASZTÁSÁBAN?

	Gyakoriság	Százalék
Külső tanácsadó céget vonnak be	1	1,5
Munkaügyi központtól kérnek segítséget	16	24,2
Saját kapcsolatrendszerükkel	31	47,0
Újsághirdetés útján	7	10,6
Egyéb, éspedig:	11	16,7
Összesen	66	100,0

3.8. Minőségirányítás

A szervezetek kicsivel több mint felének nincsen minőségirányítási, környezetirányítási tanúsítványa, közel harminc százalékuk már rendelkezik efféle a tanúsítvánnyal, majd egyötödüknél pedig most van folyamatban a tanúsítvány megszerzése.

21. TÁBLÁZAT
RENDELKEZIK-E A CÉG MINŐSÉG- ÉS KÖRNYEZET-IRÁNYÍTÁSI TANÚSÍTVÁNNYAL?

	Gyakoriság	Százalék
Igen	18	27,7
Nem	35	53,8
Most van folyamatban a tanúsítvány megszerzése	12	18,5
Összesen	65	100,0

4. A célszervezetek gazdálkodási adatai

4.1. Nyereség

A célszervezetek közel háromnegyede számolt be arról, hogy nyereséggel zárt 2001-ben. 2002-ben nagymértékben nőtt a nyereséges vállalatok aránya és csökkent a veszteségeseké. A 2003-as évre enyhén visszaesett a nyereséges vállalatok aránya, de még mindig több szervezet volt nyereséges, mint 2001-ben.

22. TÁBLÁZAT
GAZDASÁGI EREDMÉNYESSÉG (%)

	2001-ben	2002-ben	2003-ban
Nyereséggel zártak	75,0	85,5	82,8
Nem volt nyereségük	1,7	3,2	3,1
Veszteségesek voltak	23,3	11,3	14,1
Összesen	100,0	100,0	100,0
N	60	62	64

Az adatok azt mutatják, hogy kapcsolat van a vállalatok szervezeti mérete és aközött, hogy nyereségesek, illetve veszteségesek voltak-e 2003-ban. A legalább 250 főt foglalkoztató nagyvállalatok közül csak egy van, amelyik nem nyereséggel zárt 2003-ban. Ezzel szemben a középvállalatoknak egyötöde veszteséges volt, közel öt százaléka pedig nullszaldós.

23. TÁBLÁZAT*
A SZERVEZETI MÉRET ÉS A GAZDASÁGI EREDMÉNY

Szervezeti méret	Gazdasági eredmény 2003-ban			Össz.
	Nyereséggel zártak	Nem volt nyereségük	Veszteségesek voltak	
Középvállalat	29,3%	46,3%	14,6%	100,0%
Nagyvállalat 8,3%	54,2%	8,3%	100,0%	

* A táblázat nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

4.2. Bevételek, források

A szervezetek több mint felének nettó árbevétele 100 millió forint alatt volt 2003-ban. Ötödüknek 100 és 300 millió között volt és negyedüknek volt csak 300 millió forint felett: ez utóbbiak csoportján belül azonban öt vállalat 1200 millió forint feletti nettó árbevétellel rendelkezett. A táblázatból az is látható, hogy a szervezetek több mint felének saját termék belföldi értékesítéséből származó nettó árbevétele 50 millió forint alatt volt. Termék exportértékesítéséből csak három cégnek származott 50 millió forintnál nagyobb bevétele. A szervezetek több mint héttizedének maximum 50 milliós árbevétele származott bér munka belföldi értékesítéséből. Bér munka külföldi értékesítéséből csak négy szervezet tett szert 50 milliónál nagyobb bevételre. A szervezetek nagy része a hazai piacon értékesíti elsősorban termékeit, illetve bér munkáját: közel kétharmaduknak semennyi árbevételük nem származott saját termék exportértékesítéséből, több mint hathetedüknek pedig bér munka exportértékesítéséből nem keletkezett bevétele.

24. TÁBLÁZAT*
CÉLSZERVEZETEK CSOPORTOSÍTÁSA A NETTÓ ÁRBEVÉTEL ÖSSZETEVŐI ALAPJÁN (%)

Árbevétel- kategória (millió Ft)	Nettó árbevétel 2003-ban (%)	Nettó árbevétel saját termék belföldi értékesítéséből (%)	Nettó árbevétel saját termék export- értékesítéséből (%)	Nettó árbevétel bérmunka belföldi értékesítéséből (%)	Nettó árbevétel bérmunka export- értékesítéséből (%)	Korrigált nettó árbevétel 2003-ban ¹¹ (%)
0	0	16,7	74,2	16,7	86,4	0
1–50	18,2	36,3	21,3	54,5	6,0	15,2
51–100	36,4	15,2	0	13,6	6,1	25,8
101–300	21,2	13,6	1,5	12,1	1,5	30,3
301–600	6,1	3,0	1,5	3,0	0	9,1
601–1200	10,6	10,6	0	0	0	7,6
1201felett	7,6	4,5	1,5	0	0	12,1
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* A táblázat nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

A foglalkoztatottak számával mért szervezeti méret és az árbevétel-kategóriák között – nem meglepő módon – egyértelmű kapcsolat mutatható ki: minél több embert foglalkoztat egy szervezet, annál nagyobb az árbevétele¹².

25. TÁBLÁZAT
A SZERVEZETI MÉRET ÉS AZ ÁRBEVÉTEL NAGYSÁGRENDJE

Szervezeti méret	A nettó árbevétel						Össz.
	0–50 millió forint	51–100 millió forint	100–300 millió forint	301–600 millió forint	601–1200 millió forint	1201 millió forint felett	
Középvállalat	28,6%	57,1%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Nagyvállalat	0,0%	0,0%	33,3%	16,7%	29,2%	20,8%	100,0%

N = 66

Érdeemes megvizsgálnunk az árbevétel középértékeit. Az átlag helyett a medián jobb mutató az árbevétel vizsgálatánál, mivel – mint írtuk – az átlag különösen érzékeny a magasan kiugró értékekre, és ezért már néhány magas érték esetén is nagyon magas átlagértéket kapunk. Látható is a táblázatból, hogy – a fenti ok miatt – az átlagok jóval magasabbak, mint a mediánok. A 2003-as nettó árbevétel mediánja 88,5 millió forint volt: a szervezetek felének tehát ennél kisebb, másik felüknek ennél nagyobb árbevétele volt. Az exportra vonatkozó két árbevétel-kategória mediánja 0, ami csak azt mutatja (amit már az előző táblázatban is láthattunk), hogy a szervezetek több mint felénél egyáltalán nincs is export.

¹¹ A 8/1983 (VI. 29.) EüM—PM együttes rendelet szerint.

¹² A kérdőív kérdéseinek a gazdálkodási adatok közül nem tudtuk elemezni az átlagos rezsioradíjra vonatkozó adatokat, mivel – válaszolók értelmezési nehézségei miatt – meglehetősen nagy volt a hiányzó válaszok aránya.

26. TÁBLÁZAT
A NETTÓ ÁRBEVÉTEL ÁTLAGA ÉS MEDIÁNJA (MILLIÓ FT)

	A nettó árbevétel összege 2003-ban	A nettó árbevétel saját termék belföldi értékesítéséből	A nettó árbevétel saját termék export-értékesítéséből	A nettó árbevétel bér munka belföldi értékesítéséből	A nettó árbevétel bér munka export-értékesítéséből	A korrigált nettó árbevétel összege 2003-ban
Átlag	356,9	215,3	53,1	52,0	9,8	454,4
Medián	88,5	45,0	0,0	26,0	0,0	141,7
N	66	66	66	66	66	66

Az adatok azt mutatják, hogy egy szervezet átlagosan 504 millió forint állami támogatást kapott 2003-ban. 455 millió forint igénybe vett dotációt kaptak átlagosan szervezetenként, 6 millió forint volt az átlagos támogatás a munkaügyi központtól, az egyéb, normatív állami támogatások átlaga pedig négy milliárd forint volt. Mivel egyes szervezetek kiugróan magas támogatást kaptak a többséghez képest, ezért az átlag nagyobb értéket mutat, mint a medián. Célszerű lehet ismét a mediánt is figyelembe venni. Látható, hogy a szervezetek fele 106 milliónál kevesebb, felük pedig ennél több állami támogatást kapott 2003-ban. A szervezetek fele 103 milliónál kevesebb, felük pedig ennél több dotációt vett igénybe 2003-ban.

27. TÁBLÁZAT
A TÁMOGATÁSOK ÁTLAGA ÉS MEDIÁNJA

	Az állami támogatás összege 2003-ban	Igénybe vett dotáció	Munkaügyi központtól kapott támogatás	Egyéb normatív állami támogatások
Átlag (millió Ft)	504,2	454,7	6,0	3,9
Medián (millió Ft)	106,0	102,5	0,7	0,0
N	58	66	66	66

2003 folyamán a szervezeteknek átlagosan 5,7 millió forint állt rendelkezésre külső forrásként. Az FMM-től átlagosan 700 ezer forintot kaptak a szervezetek. Egyéb pályázati forrásból átlagosan közel hárommillió forintjuk származott. Tulajdonosi támogatás révén tettek szert átlagosan 800 ezer forintra. Az egyéb források több mint két millió forintot tettek ki átlagosan. Az egyéb források között a szervezetek többnyire hitelt említettek. Ha megnézzük a mediánokat, azok nullák mindegyik forrásfajta: ez mindössze azt fejezi ki, hogy a szervezetek több mint felének semmilyen külső forrás nem állt rendelkezésére.

28. TÁBLÁZAT
A KÜLSŐ FORRÁSOK ÁTLAGA ÉS MEDIÁNJA

	2003 folyamán rendelkezésre álló külső források	EU-s pályázati források	Az FMM-től kapott pályázati források	OFA-pályázati források	Egyéb támogatások	Tulajdonosi támogatások	Egyéb források
Átlag (millió Ft)	5,7	0,0	0,7	0,0	2,8	0,8	2,3
Medián (millió Ft)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
N	66	66	66	66	66	66	66

A szervezetek nagy részének semmilyen külső forrás nem állt rendelkezésére 2003-ban. Feltűnő, hogy EU-s és OFA-s pályázati források egyetlen szervezetnek sem álltak rendelkezésére.

29. TÁBLÁZAT
A SZERVEZETEK BESOROLÁSA ASZERINT,
HOGY RENDELKEZETT-E KÜLSŐ FORRÁSSAL
2003-BAN (%)

	Bármilyen külső források (2003)	EU-s pályázati források	Az FMM-től kapott pályázati források	OFA- pályázati források	Egyéb támogatások	Tulajdonosi támogatások	Egyéb források
Nem kapott	65,2	100,0	97,0	100,0	78,8	89,4	90,3
Kapott	34,8	0,0	3,0	0,0	21,2	10,6	9,7
Összesen	100	100	100	100	100	100	100

N = 66

4.3. Költségek

A költségek vizsgálatánál is érdemes megvizsgálunk mind az átlagot, mind a mediánt. Azoknál a költségfajtáknál, amelyeknél egyes szervezeteknél kiugróan magas értékek is előfordulnak, ott az átlag jóval magasabb, mint a medián. Azoknál a költségfajtáknál, amelyeknél nincsenek ilyen szélsőségesen a többségtől különböző értékek, ott a medián közel van az átlaghoz. Az összes munkabér szervezetenként átlagosan 309 millió forintot tett ki. Az összes munkabér mediánjának értéke: 83 millió forint, tehát a szervezetek felének voltak 83 millió forintnál nagyobbak a munkabérkiadásai, míg másik felüknek ennél kisebb kiadásuk volt. Az összes munkabér jelentős hányadát a megváltozott munkaképességű dolgozók bére tette ki, ami természetesen visszavezethető arra, hogy többségében megváltozott munkaképességű dolgozók dolgoznak az adott szervezetekben. A dolgozók speciális helyzetéből adódóan átlagosan közel 100 millió forint kiadásuk volt a szervezeteknek. A rehabilitációs célú ráfordítások átlagosan 21 millió forintot, a szociális célú ráfordítások 5 millió forintot, a foglalkozás-egészségügyi ellátás költsége 2 millió forintot tett ki. Nagyobb tételként jelentkeztek a fel nem osztott költségek egyes szervezeteknél. Ennek átlagértéke 184 millió forint volt. A beruházások, a fejlesztések átlagosan 28 millió forintot emésztettek fel. 58 szervezettől rendelkezünk adatokkal arra vonatkozóan, hogy mennyi volt az összes költségük. Az összes költségek átlagos értéke 823 millió forint volt, mediánjuk pedig 193 millió forint.

30. TÁBLÁZAT
A KÖLTSÉGEK ALAKULÁSA 2003-BAN

	Átlag (millió Ft)	Medián (millió Ft)	N
01 – Összes munkabér	309,1	83,0	66
01/a – ebből megváltozott munkaképességű dolgozók bére	219,0	57,5	66
02 – Összes bérjárulék	109,5	29,5	66
02/a – ebből megváltozott munkaképességű dolgozók járuléka	63,9	17,8	66
03 – Összes Egészségügyi hozzájárulás (EHO)	19,6	5,0	66
04 – A dolgozók speciális helyzetéből adódó összes kiadás (például átalakítás, adaptálás, akadálymentesítés stb.)	97,8	97,8	66
05 – Rehabilitációs célú ráfordítások összesen	21,3	21,3	66
06 – Szociális célú ráfordítások összesen	5,1	0,0	66
07 – Foglalkozás-egészségügyi ellátás költsége	2,0	1,0	66
08 – Betegszabadságra fordított költségek	6,1	1,0	66
09 – Fel nem osztott költségek	183,9	0,0	66
10 – Beruházások, fejlesztések	28,1	4,5	66
Összes költség	823,3	192,5	58

Érdekes mutató lehet, hogy támogatással érintett egy dolgozóra átlagosan mekkora rehabilitációs célú ráfordítás jutott. Egy támogatott dolgozóra átlagosan 54 900 forint rehabilitációs költség jutott egy évben. Az egy főre jutó rehabilitációs célú ráfordítások mediánja 0 volt, mivel a szervezetek több mint felénél nem volt rehabilitációs ráfordítás.

A megoszlási adatokból az derül ki, hogy a szervezetek háromnegyedének nem volt rehabilitációs célú ráfordítása 2003-ban.

31. TÁBLÁZAT
EGY TÁMOGATOTTRA JUTOTT REHABILITÁCIÓS CÉLÚ RÁFORDÍTÁS

	Gyakoriság
0 Ft	50
5 154 Ft	1
12 048 Ft	1
12 820 Ft	1
14 062 Ft	1
15 663 Ft	1
22 263 Ft	1
28 037 Ft	1
42 553 Ft	1
60 381 Ft	1
86 294 Ft	1
131 455 Ft	1
180 000 Ft	1
220 760 Ft	1
244 060 Ft	1
985 714 Ft	1
1 560 509 Ft	1
Összesen	66

Az átlagot nagymértékben befolyásolta az a tény, hogy volt két szervezet, amely milliós nagyságrendben számolt be egy főre jutó rehabilitációs költségről. Az is elképzelhető, hogy ezek a szervezetek nem jól értelmezték a kérdőív kérdését: az utolsó előtti szervezet például bérköltséget és bérjárulékot írt be szöveges magyarázatnak a rehabilitációs költségekhez (de nem írta oda, hogy az a rehabilitációt végzők bére lenne). További említett rehabilitációs költségtényezők voltak: rehabilitációs alpból beruházás, rehabilitációt végzők bére, gyógytorna, gyógymasszázs, időkedvezmény, regeneráló szabadság, speciális munkapadok, segély, liftberuházás, rehabilitációs tanácsadás. Sajnos több szervezet nem szolgáltatott információt arra vonatkozóan, hogy konkrétan milyen rehabilitációs célra fordította az összeget.

Megvizsgáltuk azt is, hogy mi volt az egy támogatott dolgozóra jutó, a dolgozók speciális helyzetéből adódó kiadások átlaga és mediánja. Az átlag közel 197 600 ezer forint volt, míg a medián ismét 0. A megoszlási adatok azt mutatják (ezek részleteit itt nem közöljük), hogy a szervezetek közel nyolctizedénél nem volt ilyen kiadás 2003-ban.

A következő táblázat az összes költségnek azt a részét mutatja be, amely adó és járulék jellegű költség.

32. TÁBLÁZAT
AZ ÖSSZES KÖLTSÉGBŐL ADÓ ÉS JÁRULÉK JELLEGŰ KÖLTSÉG

	Átlag (millió Ft)	Medián (millió Ft)	N
Befizetett áfa	108,5	4,0	66
Visszaigényelt áfa	236,3	5,0	66
Társasági adó	144,4	0,0	66
A dolgozóktól levont és befizetett szja	55,1	7,0	66
A cég által befizetett szja	5,3	0,3	66
A dolgozóktól levont és befizetett tb-járulék	103,8	7,0	66
A cég által befizetett tb-járulék	88,5	21,0	66
A dolgozóktól levont és befizetett munkavállalói járulék	6,1	1,0	66
A cég által befizetett munkavállalói járulék	5,6	0,8	66
Helyi adók	2,5	1,0	66

A befektetett pénzügyi eszközök átlagos értéke 7 millió forint volt, mediánjuk pedig 0.

5. A célszervezetek és a megváltozott munkaképességű dolgozók

Ebben a részben először a megváltozott munkaképességű dolgozók iránti keresletet mutatjuk be. Majd a megváltozott munkaképességű dolgozók jellemzőit vázoljuk fel. Ezután azt kíséreljük meg feltérképezni, hogy a célszervezetek milyen módon segítik a tartósan károsodott személyek alkalmazását, rehabilitációját.

5.1. Kereslet-kínálat

A szervezetek képviselőinek 85 százaléka úgy vélte, hogy nagyobb a megváltozott munkaképességű munkaerő kínálata, mint az iránt mutatkozó kereslet. Ugyanakkor közel 60 százalékuk gondolta úgy, hogy bár nagyobb a kínálat, de egyes munkakörökbe nehéz embert találni. A válaszadók közel hetede panaszkodott arra, hogy nagyobb a kereslet a megváltozott munkaképességű dolgozók iránt, mint amekkora a kínálat.

33. TÁBLÁZAT
MI JELLEMZI A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ SZEMÉLYEK MUNKAERŐPIACÁT?

	Gyakoriság	Százalék
Nagyobb a kínálat, így könnyen találnak munkaerőt	17	25,8
Nagyobb a kínálat, de bizonyos munkakörre Nehéz embert találni	39	59,1
Általában nagyobb a kereslet, mint a kínálat	9	13,6
Egyéb	1	1,5
Összesen	66	100,0

A kereslet-kínálat kérdésre adott válaszokat összevetettük a szervezetek különféle jellemzőivel. Azt találtuk, hogy a gazdasági társaságok könnyebben találnak munkaerőt, mint a szövetkezetek és közhasznú társaságok. A fiatalabb szervezeteknek szintén kevésbé jelent gondot a megfelelő munkaerő megtalálása, mint az idősebb szervezetek számára. A tisztán feldolgozóipari tevékenységet folytató szervezetek és a többi szervezet között markáns különbség van a munkaerő keresletét-kínálatát tekintve: az előbbieknél lényegesen nagyobb gondot jelent a munkaerő biztosítása: közel ötödük úgy értékelte, hogy általában nagyobb a kereslet a munkaerő iránt, mint a kínálat. Ezzel szemben a nem tisztán feldolgozóipari profilú cégek közül egy sem vélte úgy, hogy a kereslet nagyobb lenne, mint a kínálat. Úgy tűnik tehát, hogy a diverzifikált profil nagyobb garanciát jelent arra, hogy könnyen találjon megfelelő munkaerőt egy szervezet. A foglalkoztatottak létszáma és a nettó árbevétel nagysága is markánsan differenciálja a szervezet keresleti, kínálati pozícióját: a kisvállalatok és a 100 millió forintnál kevesebb árbevételű vállalatok számára sokkal kedvezőbb a helyzet, mint a nagyvállalatok és a 100 millió forintnál nagyobb árbevételű szervezetek számára.

34. TÁBLÁZAT*
A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ MUNKAERŐ KERESLETE ÉS KÍNÁLATA
EGYES SZERVEZETI JELLEMZŐK SZERINT

		A megváltozott munkaképességű munkaerő kereslete és kínálata ¹³				
		Nagyobb a kínálat, így könnyen találnak munkaerőt	Nagyobb a kínálat, de bizonyos munkakörbe nehéz embert találni	Általában nagyobb a kereslet, mint a kínálat	Össz.	N
Megoszlás a teljes mintában		26,2%	60,0%	13,8%	100,0%	65
A cég szervezeti formája	• gazdasági társaság	27,3%	60,0%	12,7%	100,0%	65
	• egyéb	20,0%	60,0%	20,0%	100,0%	
A szervezet kora	• 10 év	21,2%	63,6%	15,2%	100,0%	63
	• < 10 év	33,3%	53,3%	13,3%	100,0%	
A célszervezeti kijelölés időpontja	• 1994 vagy előtte	19,2%	69,2%	11,5%	100,0%	63
	• 1994 után	32,4%	51,4%	16,2%	100,0%	
Domináns tulajdonforma	• magánsz. tul.	28,2%	56,4%	15,4%	100,0%	63
	• egyéb	25,0%	62,5%	12,5%	100,0%	
Tevékenységeik területe	• tisztán feldolgozóipari	18,4%	63,3%	18,4%	100,0%	63
	• egyéb	42,9%	57,1%		100,0%	
A foglalkoztatottak száma	• közép vállalat	34,1%	56,1%	9,8%	100,0%	65
	• nagy vállalat	12,5%	66,7%	20,8%	100,0%	
Nettó árbevétel	• 0–100 millió Ft	37,1%	51,4%	11,4%	100,0%	65
	• >100 millió Ft	13,3%	70,0%	16,7%	100,0%	

* A táblázat nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

5.2. A megváltozott munkaképességű dolgozók jellemzői

A szervezetek összesen 31 209 főt foglalkoztatottak, ebből 25 515 főt támogatással¹⁴. A szervezetek átlagosan közel négyszáz főt foglalkoztattak támogatással. A támogatással érintettek létszámának mediánja 113 fő volt: tehát ugyanannyi szervezetben volt 113-nál kevesebb, mint annál több alkalmazott. A legnagyobb támogatott létszám 3104 fő volt. A szervezetek többsége jóval túlteljesítette a 60 százalékos normát, ami a célszervezeti kijelölés feltétele volt. A szervezetek háromnegyedének dolgozói között több mint 80 százalékos volt a támogatott dolgozók aránya.

35. TÁBLÁZAT
A SZERVEZETEK BESOROLÁSA A TÁMOGATOTT DOLGOZÓK SZERINT

A dolgozók között a támogatottak aránya	Ennyi szervezetenél	A válaszadó szervezeteken belül arányában ennyinél (%)
60%	0	0
61–70%	3	4,7
71–80%	10	15,6
81–90%	22	34,4
91–100%	29	45,3
Összesen	64	100,0

N = 64

¹³ A táblázatból kihagytuk azt az egy szervezetet, amely az egyéb kategóriát jelölte be a keresletre vonatkozó kérdésre.

¹⁴ N = 64.

A szervezetek között előforduló legkisebb támogatott dolgozói arány a 66 százalék volt, a legnagyobb a 100 százalék. A támogatott dolgozói arány átlaga: 0,88 volt¹⁵. Átlagosan tehát a szervezetek dolgozóinak 88 százaléka volt támogatással érintett.

Érdeemes megvizsgálnunk, hogy egyes szervezeti jellemzők kapcsolatban állnak-e azzal, hogy mekkora a támogatott dolgozók aránya. Az adatok azt mutatják, hogy az egyes szervezeti jellemzők csak kis mértékben okoznak eltérést a támogatott munkaerő arányát illetően. A gazdasági társaságokban csekély mértékben, de nagyobb a támogatott munkaerő aránya, mint az egyéb szervezetekben. A szervezet fiatalabb kora illetve a célszervezeti kijelölés későbbi dátuma is valamelyest megnöveli a támogatott munkaerő arányát. A magánszemélyi tulajdonú domináns tulajdonformájú szervezetekben is kismértékben nagyobb a támogatott dolgozók aránya, mint az egyéb tulajdonformájú szervezetekben. A kisebb foglalkoztatási létszámú, kisebb árbevétellel rendelkező szervezetekben csekély mértékben ugyan, de nagyobb a támogatott munkaerő átlagos aránya.

36. TÁBLÁZAT
A TÁMOGATOTT MUNKAERŐ ÁTLAGOS ARÁNYA
AZ EGYES SZERVEZETI JELLEMZŐK SZERINT

		A támogatott munkaerő átlagos aránya (%)	N
A teljes mintában		88	64
A cég szervezeti formája	• gazdasági társaság	88	64
	• egyéb	85	
A szervezet kora	• 10 év	85	62
	• < 10 év	90	
A célszervezeti kijelölés időpontja	• 1994 vagy előtte	83	62
	• 1994 után	90	
A domináns tulajdonforma	• magánsz. tul.	89	62
	• egyéb	84	
Tevékenységeik területe	• tisztán feldolgozóipari	87	62
	• egyéb	89	
A foglalkoztatottak száma	• középvállalat	89	64
	• nagyvállalat	85	
Nettó árbevétel	• 0–100 millió Ft	91	64
	• >100 millió Ft	84	

Ha a támogatással érintett dolgozók munkaképesség-csökkenését vizsgáljuk, azt találjuk, hogy ezekben a szervezetekben sok nagyobb munkaképesség-csökkenésű alkalmazott is dolgozik. Ez hozzájárul a célszervezetek kiemelt támogatásának biztosításához. Egyetlenegy olyan szervezet sincs, ahol ne dolgozna legalább egy minimum 67 százalékkal csökkent munkaképességű egyén. A szervezetek közel 90%-ánál áll alkalmazásban súlyosan fogyatékos dolgozó.

¹⁵ A medián 0,89 volt: közel esik az átlaghoz, mivel az arányt tekintve nincsenek szélsőségesen kiugró magas értékek.

37. TÁBLÁZAT*
AZ EGYES SZERVEZETEK BESOROLÁSA ASZERINT, HOGY A TÁMOGATOTT DOLGOZÓK
HÁNY SZÁZALÉKÁT TESZIK KI
A KÜLÖNBÖZŐ MÉRTÉKŰ MUNKAKÉPESSÉG-CSÖKKENÉSSEL ÉLŐ DOLGOZÓK

	40 százalékkal csökkent munkaképesség (de nem súlyos fogyatékoság)	50 százalékkal csökkent munkaképesség (de nem súlyos fogyatékoság)	67 százalékkal csökkent munkaképesség vagy afölött (de nem súlyos fogyatékoság)	Súlyosan fogyatékos
A támogatottak aránya	százalék			
A támogatott dolgozók 0 százaléka	1,6	1,6	0,0	10,9
A támogatott dolgozók 0,1–25,0 százaléka	87,5	64,1	40,6	35,9
A támogatott dolgozók 25,1–50,0 százaléka	7,8	29,7	46,9	28,1
A támogatott dolgozók 50,1–75,0 százaléka	3,1	4,7	10,9	18,8
A támogatott dolgozók 75,1–100,0 százaléka	0,0	0,0	1,6	6,3
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0

N = 64

Példa az adatok értelmezéséhez: A szervezetek 87,5%-ában a 40%-kal csökkent munkaképességű dolgozók aránya a támogatott dolgozókon belül 0,1–25% között van.

A munkaképesség-csökkenést előidéző vezető okokat vizsgálva azt találjuk, hogy az összes közül minden harmadik ok a mozgáskárosodás. Szintén sok esetben értelmi sérülésre vezethető vissza a munkaképesség-csökkenés. Egyötöd azoknak az aránya, akiknél krónikus belszervi betegség miatt következett be a munkaképességcsökkenés.

38. TÁBLÁZAT*
A FOGLALKOZTATOTTAK MEGOSZLÁSA
A MUNKAKÉPESSÉG-CSÖKKENÉST ELŐIDÉZŐ VEZETŐ OKOK SZERINT (%)¹⁶

	Férfi	Nő	Összesen
Értelmi sérülés	32,3	23,4	27,1
Halláskárosodás	3,5	3,0	3,1
Látáskárosodás	3,6	2,3	2,7
Mozgáskárosodás	27,1	33,3	29,3
Halmazott fogyatékoság	4,4	3,8	3,6
Autizmus	0,2	0,1	0,1
Pszichiátriai betegség	5,1	6,7	5,6
Krónikus belszervi betegség	17,8	18,6	21,1
Egyéb	5,9	8,8	7,3
Összesen	100,0	100,0	100,0

N = 59

* A táblázatok nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

¹⁶ Ebben a táblázatban és az ezt követő nyolc táblázatban az egyes százalékok kiszámítása nem úgy történt, hogy megvizsgáltuk az egyes szervezetek szintjén a megoszlásokat és azt átlagoltuk, hanem összeadtuk az összes szervezet által említett adott kategóriájú személyt, és így végeztünk számításokat.

A megváltozott munkaképességű alkalmazottakon belül 56 százalékot tesznek ki a női dolgozók, és 44 százalékot a férfi dolgozók. Tehát átlagosan több nő dolgozik ezekben a szervezetekben, mint férfi¹⁷.

A megváltozott munkaképességű munkaerő kormegoszlását tekintve elmondható, hogy rendkívül kis arányban dolgoznak a szervezetekben 24 évesnél fiatalabbak: az összes megváltozott munkaképességű dolgozó csupán egyhuszada kerül ki ebből a korosztályból. A megváltozott munkaképességű dolgozók több mint fele 40 és 54 év közötti, egynegyedük 25–39 év közötti és kevesebb mint egyötödük 55 évesnél idősebb. A férfi és női tartósan károsodott dolgozókon belül is a 40–54 éves korosztályba sorolható be a legtöbb munkavállaló. A férfiak esetében kismértékben nagyobb a 39 évnél fiatalabbak aránya, kisebb valamelyest a 40–54 közötti korosztályba sorolhatóak aránya, viszont nagyobb az 55 évesnél idősebbek aránya.

39. TÁBLÁZAT*
A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESÉGŰ DOLGOZÓK ÉLETKORÁNAK MEGOSZLÁSA (%)

	Férfi	Nő	Együtt
15–24 év közötti	6,5	4,5	5,3
25–39 év közötti	29,2	23,1	25,8
40–54 év közötti	45,0	56,9	51,7
55 évesnél idősebb	19,4	15,6	17,2
Összesen	100,0	100,0	100,0

N = 62

A megváltozott munkaképességű munkaerő közel kétharmada nyolc általánost végzett, vagy annál kevesebbet. A tartósan károsodottak alig több mint ötöde rendelkezik szakmunkás végzettséggel, míg közel hetedük középiskolai végzettségű. A főiskolát, egyetemet végzettek aránya csekély: kevesebb, mint két százalék rendelkezik ilyen végzettséggel.

40. TÁBLÁZAT*
A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESÉGŰ DOLGOZÓK
ISKOLAI VÉGZETTSÉGÉNEK MEGOSZLÁSA (%)

	Férfi	Nő	Együtt
8 általánosnál kevesebb	23,4	14,3	17,9
8 általános	40,4	48,2	45,5
Szakmunkásképző	22,9	20,1	21,1
Középiskola	11,4	15,9	13,8
Főiskola, egyetem	2,0	1,4	1,7
Összesen	100,0	100,0	100,0

N = 59

* A táblázatok nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

A munkaköri megoszlást illetően azt találjuk, hogy túlnyomó többségük betanított munkásként dolgozik, egyötödük segédmunkásként. Csupán egytizedük dolgozik szakmunkás munkakörben, valamivel több, mint három százalékuk dolgozik adminisztrátorként. Irányító feladatkörben három százalékuk dolgozik: ez azt mutatja, hogy irányító feladatkörben valószínűsíthetően sokan dolgoznak nem felsőfokú végzettséggel, ugyanis az összes megváltozott munkaképességű dolgozó kevesebb mint két százaléka rendelkezik felsőfokú képzettséggel. A férfiak és a nők közötti legjelentősebb eltérés, hogy a nők körében nagyobb az adminisztratív dolgozók, a férfiak körében pedig a segédmunkások aránya.

¹⁷ A kérdőívben nem volt olyan kérdés, ami önállóan kérdezett volna rá a női és a férfi létszámra, hanem mindig más adatok egyes kategóriáján belül kérdeztek erre rá. A női-férfi arányt a 36-os kérdésre leadott válaszok alapján elemezzük: ennél a kérdésnél az egyes munkakörök kategóriáin belül kérdeztek rá a női, illetve a férfi dolgozók számára. Mindössze egyetlen szervezetnél nem rendelkezünk erről adatokkal.

41. TÁBLÁZAT*
A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ DOLGOZÓK MEGOSZLÁSA
MUNKAKÖRŰK JELLEGE SZERINT (%)

	Férfi	Nő	Együtt
Szaktanácsos	9,3	10,6	9,7
Betánított munkás	59,3	61,9	61,9
Segédmunkás	24,9	18,6	20,5
Irányító	3,3	2,9	3,0
Adminisztratív	1,5	4,4	3,4
Egyéb szellemi fogl.	1,8	1,6	1,6
Összesen	100,0	100,0	100,0

N = 65

A foglalkoztatási viszonyt vizsgálva azt látjuk, hogy a megváltozott munkaképességű dolgozók csupán 3 százaléka bedolgozó, közel tizedük telephelyi bedolgozó. Az arány hasonló a férfi és a női dolgozók körében, különbség viszont, hogy a férfi megváltozott munkaképességű dolgozók kissé nagyobb arányban vannak munkaviszonyban mint a női dolgozók, és kicsit kisebb arányban telephelyi bedolgozók¹⁸.

42. TÁBLÁZAT*
A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ DOLGOZÓK MEGOSZLÁSA
A FOGLALKOZTATÁSI VISZONY SZERINT (%)

	Férfi	Nő	Együtt
Munkaviszony	89,1	87,5	87,4
Telephelyi bedolgozó	7,7	9,1	9,3
Bedolgozó (nem telephelyi)	3,1	3,4	3,2
Összesen	100,0	100,0	100,0

N = 63

* A táblázatok nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

A foglalkoztatás helyszínére szerinti megoszlás azt mutatja, hogy a megváltozott munkaképességű személyek jelentős hányadát (kétharmadukat) saját telephelyen foglalkoztatják a szervezetek. Egyötödük dolgozik bentlakásos intézményben. Egyéb szociális szervezetben, illetve civil szervezetnél elenyésző a foglalkoztatásuk. A megváltozott munkaképességű dolgozók csupán 4 százalékát foglalkoztatják az illető lakásán. A szervezetek a dolgozók 8,7 százalékáról jelentették ki, hogy foglalkoztatásuk helyszínére a fentiekbe be nem sorolható, egyéb helyszínen. A nyitott kérdésre adott válaszokból kiderült, hogy ez az egyéb helyszínen többnyire bérleményt takar.

43. TÁBLÁZAT
A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ DOLGOZÓK MEGOSZLÁSA
A FOGLALKOZTATÁS HELYSZÍNE SZERINT (%)

A foglalkoztatás helyszíne	Megoszlás
Saját telephelyen	67,3
Piaci gazdálkodó szervezetnél	0,0
Bentlakásos intézményben	19,2
Egyéb szociális szervezetben	1,1
Civil szervezetnél	0,2
A dolgozó lakásán	3,5
Egyéb helyszínen	8,7
Összesen	100,0

N = 64

¹⁸ A táblázat adatai csak fenntartásokkal értelmezhetőek, mert a 35-ös kérdés megfogalmazása a célszervezetek képviselői számára nem volt egyértelmű.

A megváltozott munkaképességű munkaerő speciális jellegzetességei közé tartozik, hogy csak kisebb részük dolgozik napi 8 órában. A megváltozott munkaképességű dolgozók közel négytizede dolgozik napi 8 órában, másik négytizede napi 7 órában dolgozik. Napi 6 órában további tizedük dolgozik. Elenyésző az ennél kevesebb óraszámú dolgozók aránya. Egyéb formában dolgozik közel hét százalékuk. Az egyéb forma többnyire a bedolgozói viszonyt jelenti, illetve azokat, akiknek munkaideje több mint napi 4 óra, de nem egész óra (hanem például 6,2). A férfiak és a nők között nem nagyon van különbség munkaidejük hossza tekintetében, talán csak annyi, hogy a nők között valamelyest nagyobb a napi 8 órát dolgozók aránya, és kisebb a 7 órát dolgozók aránya.

44. TÁBLÁZAT*
A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESÉGŰ DOLGOZÓK MEGOSZTLÁSA
A MUNKAI DŐ HOSSZA ALAPJÁN (%)

A munkaidő hossza	Férfi	Nő	Együtt
Napi 8 órát dolgozik	34,6	37,3	37,8
Napi 7 órát dolgozik	43,2	41,9	40,1
Napi 6 órát dolgozik	11,8	11,0	11,8
Napi 5 órát dolgozik	1,1	0,9	1,1
Napi 4 órát dolgozik	2,6	2,2	2,4
Napi 4 óránál kevesebbet dolgozik	0,0	0,0	0,0
Egyéb forma	6,6	6,5	6,7
Összesen	100,0	100,0	100,0

N = 65

A munkaköri megoszlás ismeretében nem meglepő, hogy a megváltozott munkaképességű dolgozók több mint fele legfeljebb a minimálbért keresi meg (8 órás munkaidőre vetítve). Közel egyharmaduk keres 50–60 ezer forint között. Hét százalékuk átlagkeresete a 60 és 70 ezer forint közötti intervallumba esik. Havi 70 ezer forintnál többet csupán nyolc százalékuk keres.

45. TÁBLÁZAT*
A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESÉGŰ DOLGOZÓK ÁTLAGKERESETÉNEK ALAKULÁSA
2003-BAN (8 ÓRÁS MUNKAI DŐRE VETÍTVE) (%)

A munkabérek havi átlaga (bruttó)	Férfi	Nő	Együtt
50 000 Ft-ig (minimálbér)	57,3	52,5	55,3
50 001–60 000 Ft	26,8	30,9	29,1
60 001–70 000 Ft	7,2	7,0	7,0
70 001–80 000 Ft	2,6	3,5	3,1
80 001–100 000 Ft	2,5	3,5	2,5
100 000 Ft felett	3,6	2,7	3,0
Összesen	100,0	100,0	100,0

N = 64

* A táblázatok nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

A megváltozott munkaképességű dolgozók bérezési formák szerinti megoszlását vizsgálva azt találjuk, hogy 43 százalékuk teljesítménybér szerinti javadalmazásban részesül. Ennél valamivel kevesebben (38 százalék) kapnak időbér alapján fizetést. Átlagosan minden ötödik dolgozó esetén pedig időbérrel kombinált teljesítménybér alapján történik a kifizetés.

46. TÁBLÁZAT
A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ DOLGOZÓK MEGOSZLÁSA
A BÉREZÉSI FORMÁK SZERINT (%)

Bérezési formák	Férfi	Nő	Együtt
Időbér szerinti bérezésű	34,6	39,4	37,7
Teljesítménybér szerinti bérezésű	42,2	42,2	42,7
Vegyes (időbérrel kombinált telj.bér) bérezésű	23,2	18,4	19,6
Összesen	100,0	100,0	100,0

N = 65

A célszervezeteknél dolgozó megváltozott munkaképességű egyének további foglalkoztatása, rehabilitációja szempontjából lényeges kérdés, hogy milyen a foglalkoztathatóságuk. A megváltozott munkaképességű dolgozók átlagosan kevesebb, mint hetedét vélik alkalmasnak jelenleg nyílt foglalkoztatásra. Fejlesztéssel nyílt foglalkoztatásra alkalmassá tehető a szervezetek képviselőinek véleménye szerint átlagosan az egy tizedük. A megváltozott munkaképességű dolgozók közel egyharmada alkalmas védett körülmények között teljes értékű munkára, míg 44 százalékuk csak védett körülmények között, egyszerű munkafázisokra alkalmas a szervezetek képviselőinek megítélése szerint. A szervezetek közül viszonylag soknál: tizenkettőnél nem vállalkoztak ennek a kérdésnek a megválaszolására.

47. TÁBLÁZAT*
A SZERVEZETEK TAPASZTALATI BECSLÉSE A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ EGYÉNEK
FOGLALKOZTATHATÓSÁGÁRA VONATKOZÓAN (%)

	Átlag
Nyílt foglalkoztatásra jelenleg alkalmas dolgozók	15,1
Fejlesztéssel nyílt foglalkoztatásra alkalmassá tehető dolgozók	9,2
Védett körülmények között teljes értékű munka végzésére alkalmas dolgozók	31,9
Csak védett körülmények között, egyszerű munkafázisok végzésére alkalmas a dolgozók	43,6

N = 54

* A táblázat nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

A támogatással érintett dolgozók nagyjából kilenctizede részesül valamilyen társadalombiztosítási, szociális ellátásban. Közel kétharmaduk kap rokkantsági nyugdíjat vagy járadékot. Valamivel több mint nyolcaduk kap rendszeres szociális segílyt. Egy százalékuk kap átmeneti szociális járadékot. Fogyatékosági támogatást a támogatással érintett dolgozók hét százaléka kap¹⁹.

48. TÁBLÁZAT
A SZERVEZETI TÁMOGATÁSSAL ÉRINTETT DOLGOZÓK MEKKORA HÁNYADA RÉSZESÜL
TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁSI, SZOCIÁLIS ELLÁTÁSBAN? (%)

	Megoszlás
Társadalombiztosítási, szociális ellátásban részesül	90,4
Rokkantsági nyugdíjban vagy rokkantsági járadékban részesül	63,5
Rendszeres szociális segílyt kap	13,3
Átmeneti szociális járadékot kap	1,1
Fogyatékosági támogatást (vakok személyi járadéka) kap	7,3

N = 56

A megváltozott munkaképességű dolgozók keresőképtelen napjai az összes keresőképtelen napok átlagosan 83 százalékát tették ki a vállalatoknál. A keresőképtelenséggel érintett megváltozott munka-

¹⁹ Ennél a kérdésnél viszonylag sok szervezet nem közölt adatot.

képességű dolgozók átlagosan 86 százalékát tették ki az egyes szervezeteknél az összes keresőképtelen dolgozónak. A megváltozott munkaképességű dolgozók betegszabadságai átlagosan 87 százalékát alkották a munkáltatót terhelő betegszabadság-napok számán belül.

49. TÁBLÁZAT
A KERESŐKÉPTELEN NAPOK,
A MUNKÁLTATÓT TERHELŐ BETEGSZABADSÁG-NAPOK SZÁMA, ÉS
A KERESŐKÉPTELENSÉGGEL ÉRINTETT DOLGOZÓK LÉTSZÁMA

	Átlag (%)	N
A megváltozott munkaképességű dolgozók keresőképtelen napjainak aránya az összes keresőképtelen napon belül	83	59
A keresőképtelenséggel érintett megváltozott munkaképességű dolgozók aránya az összes keresőképtelen dolgozón belül	86	61
A megváltozott munkaképességű dolgozók betegszabadságainak aránya a munkáltatót terhelő betegszabadság napok számán belül	87	62

5.3 A célszervezet szolgáltatásai

A most következő alfejezetben azt kíséreljük meg feltérképezni, hogy a célszervezetek milyen módon segítik a tartósan károsodottak alkalmazását, rehabilitációját. Vizsgáljuk az akadálymentesítést, az orvosi rendeléssel kapcsolatos kérdéseket, a szociális törvényen alapuló ellátást, a munkaközvetítői tevékenységet, és a foglalkozási rehabilitáció alkalmazott elemeit.

5.3.1. AKADÁLYMENTESÍTÉS

A szervezetek tárgyi akadálymentességének színvonalát illetően elmondható, hogy a szervezetek közel egyharmada teljes körűen akadálymentes, közel egyharmaduknál munkahelyeik több mint 50 százaléka akadálymentes. A szervezetek 15 százalékánál az akadálymentesség színvonala 30 és 50 százalék között van, hat százalékuknál a munkahelyek kevesebb mint 30 százaléka nevezhető akadálymentesnek. A szervezetek közül tizenegynél a munkakörnyezet még nem akadálymentes.

50. TÁBLÁZAT*
A SZERVEZETEK BESOROLÁSA
A TÁRGYI AKADÁLYMENTESSÉG SZÍNVONALA SZERINT

	Gyakoriság	Százalék
A cég teljes körűen akadálymentes	0	0
A munkahelyek több mint 50%-a akadálymentes	21	31,8
A munkahelyek 30–50%-a akadálymentes	10	15,2
A munkahelyek kevesebb mint 30%-a akadálymentes	4	6,1
A cég még nem akadálymentes	11	16,7
Összesen	66	100,0

* A táblázat nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

Érdeemes megvizsgálunk, hogy a szervezetek egyes jellemzői és az akadálymentességük színvonala között található-e valamiféle összefüggés. Az adatokból látszik, hogy a gazdasági társaságoknál alacsonyabb szintű az akadálymentesség, mint az egyéb szervezeteknél. A fiatalabb szervezeteknél vegyesebb a kép az akadálymentességet illetően, mint a régebbi szervezeteknél: a tíz éves, illetve idősebb szervezeteknél mind a teljes körűen akadálymentes, mind az egyáltalán nem akadálymentes szervezetek aránya nagyobb, a fiatalabb szervezetekhez képest. Úgy tűnik, hogy a domináns tulajdonforma is lényeges befolyásoló tényező az akadálymentesség színvonalát illetően: a dominánsan magánszemélyi tulajdonú szervezetek között fele akkora arányban fordulnak elő teljes körűen akadálymentesek, és háromszor akkora arányban egyáltalán nem akadálymentesek, mint az egyéb tulajdonformájú szervezeteknél.

51. TÁBLÁZAT*
A SZERVEZETEK AKADÁLYMENTESSÉGÉNEK SZÍNVONALA
EGYES SZERVEZETI JELLEMZŐK SZERINT

	Az akadálymentesség színvonala					Össz.	N
	Teljes körű	Több mint 50% akadálymentes	30–50% akadálymentes	Kevesebb mint 30% akadálymentes	Még nem akadálymentes		
Megoszlás a teljes mintában	30,3	31,8	15,2	6,1	16,7	100,0%	66
A cég szervezeti formája							
• gazdasági társaság	28,6%	32,1%	12,5%	7,1%	19,6%	100,0%	66
• egyéb	40,0%	30,0%	30,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
A szervezet kora							
• 10 év	35,3%	26,5%	11,8%	5,9%	20,6%	100,0%	64
• < 10 év	23,3%	40,0%	16,7%	6,7%	13,3%	100,0%	
A célszervezeti kijelölés időpontja							
• 1994 vagy előtte	30,8%	26,9%	11,5%	7,7%	23,1%	100,0%	64
• 1994 után	28,9%	36,8%	15,8%	5,3%	13,2%	100,0%	
A domináns tulajdonforma							
• magansz. tul.	23,1%	30,8%	15,4%	7,7%	23,1%	100,0%	64
• egyéb	40,0%	36,0%	12,0%	4,0%	8,0%	100,0%	
Tevékenységeik területe							
• tisztán feldolgozóipari	32,0%	28,0%	16,0%	6,0%	18,0%	100,0%	64
• egyéb	28,6%	35,7%	14,3%	7,1%	14,3%	100,0%	
Szervezeti méret							
• közép vállalat	33,3%	33,3%	7,1%	4,8%	21,4%	100,0%	66
• nagy vállalat	25,0%	29,2%	29,2%	8,3%	8,3%	100,0%	
Nettó árbevétel							
• 0–100 millió Ft	25,0%	38,9%	8,3%	5,6%	22,2%	100,0%	66
• >100 millió Ft	36,7%	23,3%	23,3%	6,7%	10,0%	100,0%	

* A táblázat nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

A szervezetek nagyjából egynegyede végzett, háromnegyede pedig nem végzett akadálymentesítést más (nem mozgásszervileg sérült) fogyatékos csoportok számára.

52. TÁBLÁZAT
EGYÉB (NEM MOZGÁSSZERVILEG) FOGYATÉKOS CSOPORT SZÁMÁRA
VÉGEZTEK-E AKADÁLYMENTESÍTÉST?

	Gyakoriság	Százalék
Igen	16	24,2
Nem	50	75,8
Összesen	66	100,0

5.3.2. ORVOSI RENDELŐ, SZAKORVOSI RENDELÉS, SZŰRŐVIZSGÁLAT

A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatottsága szempontjából lényeges kérdés, hogy mi jellemzi az orvosi ellátást az intézményben.

A szervezetek 29 százalékában van saját orvosi rendelés, 71 százalékuk pedig nem rendelkezik saját rendeléssel.

53. TÁBLÁZAT
ÜZEMELTET-E SAJÁT ORVOSI RENDELŐT A CÉG?

	Gyakoriság	Százalék
Igen	19	28,8
Nem	47	71,2
Összesen	66	100,0

A szervezetek több jellemzője erősen differenciálja a szervezeteket annak tekintetében, hogy rendelkeznek-e saját orvosi rendelővel, vagy nem. Míg a gazdasági társaságok nagyjából egynegyedének van csak orvosi rendelője, addig a többi szervezet négytizedéről állítható ugyanez. A szervezet kora, és a célszerkezeti kijelölés időpontja is kapcsolatban van a saját orvosi rendelő jelenlétével: a tíz évesnél idősebb szervezeti kor, és a tíz évnél régebbi célszerkezeti kijelölés esetén nagyobb a saját orvosi rendelő üzemeltetésének valószínűsége. A magánszemélyi domináns tulajdonformájú szervezeteknél jóval kisebb arányban üzemeltetnek orvosi rendelőt, mint az egyéb tulajdonformájú szervezetek. A tisztán feldolgozóipari tevékenységű szervezetek valamivel kisebb arányban rendelkeznek orvosi rendelővel, mint az egyéb szervezetek. A foglalkoztatottak alapján képzett szervezeti méreتي besorolás is erőteljes kapcsolatot mutat az orvosi rendelő létevel: míg a középállalatok csupán hetedében van orvosi rendelő, addig a nagyvállalatok több mint felében. Az árbevétel nagyságrendje is összefüggésben van az orvosi rendelő üzemeltetésével: a nagyobb árbevételű vállalatoknál nagyobb arányban van orvosi rendelő.

54. TÁBLÁZAT
ORVOSI RENDELŐ ÜZEMELTETÉSE EGYES SZERVEZETI JELLEMZŐK SZERINT

		Üzemeltet-e saját orvosi rendelőt?			
		Igen	Nem	Össz.	N
Megoszlás a teljes mintában		28,8%	71,2%	100,0%	66
A cég szervezeti formája	• gazdasági társaság	26,8%	73,2%	100,0%	66
	• egyéb	40,0%	60,0%	100,0%	
A szervezet kora	• 10 év	35,3%	64,7%	100,0%	64
	• < 10 év	20,0%	80,0%	100,0%	
A célszerkezeti kijelölés időpontja	• 1994 vagy előtte	46,2%	53,8%	100,0%	64
	• 1994 után	15,8%	84,2%	100,0%	
Domináns tulajdonforma	• magántulajdon	17,9%	82,1%	100,0%	64
	• egyéb	44,0%	56,0%	100,0%	
Tevékenységeik területe	• tisztán feldolgozóipari	28,0%	72,0%	100,0%	64
	• egyéb	35,7%	64,3%	100,0%	
A foglalkoztatottak száma	• középállalat	14,3%	85,7%	100,0%	66
	• nagyvállalat	54,2%	45,8%	100,0%	
Nettó árbevétel	• 0–100 millió Ft	13,9%	86,1%	100,0%	66
	• >100 millió Ft	46,7%	53,3%	100,0%	

A szervezetek közel 60 százaléka biztosít kihelyezett szakorvosi rendelést, míg 41 százalékuk nem kínál ilyen szolgáltatást.

55. TÁBLÁZAT
BIZTOSÍT-E A SZERVEZET KIHELYEZETT SZAKORVOSI RENDELÉST?

	Gyakoriság	Százalék
Igen	39	59,1
Nem	27	40,9
Összesen	66	100,0

A cégek 55 százalékánál vannak szervezett szűrővizsgálatok, míg 45 százalékuknál nincs ilyen vizsgálat.

56. TÁBLÁZAT
VANNAK-E A CÉGNÉL SZERVEZETT SZŰRŐVIZSGÁLATOK?

	Gyakoriság	Százalék
Igen	36	55,4
Nem	29	44,6
Összesen	65	100,0

A szűrővizsgálatok ténye nem mutat kapcsolatot a szervezeti mérettel: sem a foglalkoztatotti létszámmal, sem a nettó árbevétel nagyságával. Ezen kívül azonban több más szervezeti jellemző mutat összefüggést a szűrővizsgálatok jelenlétével, illetve hiányával. A gazdasági társaságoknál kisebb arányban fordulnak elő szervezett szűrővizsgálatok. A fiatalabb szervezeteknél (szervezeti kor és a célszervezeti kijelölés szempontjából) szintén alacsonyabb a szűrővizsgálatok előfordulása. A magán-személyi tulajdonú szervezetekben valamivel alacsonyabb a szűrővizsgálatok megléte, mint a többi tulajdonformájú szervezetben. A szervezet profilja fontos differenciáló tényező: a tisztán feldolgozóipari profilú cégek között jóval kisebb arányban van szervezett szűrővizsgálat.

57. TÁBLÁZAT
SZERVEZETT SZŰRŐVIZSGÁLATOK EGYES SZERVEZETI JELLEMZŐK SZERINT

		Vannak-e a cégnél szervezett szűrővizsgálatok?			
		igen	nem	Össz.	N
Megoszlás a teljes mintában		55,4%	44,6%	100,0%	65
A cég szervezeti formája	• gazdasági társaság	52,7%	47,3%	100,0%	65
	• egyéb	70,0%	30,0%	100,0%	
A szervezet kora	• 10 év	72,7%	27,3%	100,0%	63
	• < 10 év	40,0%	60,0%	100,0%	
A célszervezeti kijelölés időpontja	• 1994 vagy előtte	76,0%	24,0%	100,0%	63
	• 1994 után	44,7%	55,3%	100,0%	
Domináns tulajdonforma	• magántulajdon	53,8%	46,2%	100,0%	63
	• egyéb	62,5%	37,52%	100,0%	
Tevékenységeik területe	• tisztán feldolgozóipari	46,9%	53,1%	100,0%	63
	• egyéb	78,6%	21,4%	100,0%	
A foglalkoztatottak száma	• középvállalat	54,8%	45,2%	100,0%	65
	• nagyvállalat	56,5%	43,5%	100,0%	
Nettó árbevétel	• 0–100 millió Ft	55,6%	44,4%	100,0%	65
	• >100 millió Ft	55,2%	44,8%	100,0%	

5.3.3. SZOCIÁLIS TÖRVÉNYEN ALAPULÓ ALAP- ÉS SZAKOSÍTOTT ELLÁTÁS

A szervezetek közül kilenc működtet a szociális törvény alapján normatív támogatásban részesülő alap-, illetve szakosított ellátást. Ezek között az alábbiakat említették a szervezetek: bentlakás, hajléktalanszállás, pszichiáter, szakosított rehabilitációs intézmény, szociális otthon, támogató szolgálat.

58. TÁBLÁZAT
MŰKÖDTET-E A CÉG ALAP- ILLETVE SZAKOSÍTOTT ELLÁTÁST?

	Gyakoriság	Százalék
Igen	9	13,6
Nem	57	86,4
Összesen	66	100,0

Ha megvizsgáljuk, hogy a szervezetek milyen jellemzői állnak kapcsolatban az alap-, illetve szakosított ellátás működtetésével, akkor azt találjuk, hogy több tényező is jelentősen differenciálja a szer-

vezeteket. Míg a gazdasági társaságok csupán öt százaléka üzemeltet ilyen ellátást, addig a többi szervezetnél 60 százalékos ez az arány. A magánszemélyi tulajdonú szervezetek fele akkora valószínűséggel működtet ilyen ellátást, mint az egyéb tulajdonformájú szervezetek. A szervezet kora és profilja nem befolyásolja az ellátás létét, illetve annak hiányát. A nagyvállalatok és a több mint 100 milliós nettó árbevétellel rendelkező cégek jóval nagyobb aránya működtet alap-, illetve szakosított ellátást, mint a kisebb foglalkoztatási létszámú, kisebb árbevételű szervezetek.

59. TÁBLÁZAT
ALAP-, ILLETVE SZAKOSÍTOTT ELLÁTÁS MŰKÖDTETÉSE SZERVEZETI JELLEMZŐK SZERINT

		Működtet-e a cég alap- illetve szakosított ellátást?			
		igen	nem	Össz.	N
Megoszlás a teljes mintában		13,6%	86,4%	100,0%	66
A cég szervezeti formája	• gazdasági társaság	5,4%	94,6%	100,0%	66
	• egyéb	60,0%	40,0%	100,0%	
A szervezet kora	• 10 év	14,7%	85,3%	100,0%	64
	• < 10 év	13,3%	86,7%	100,0%	
A célszervezeti kijelölés időpontja	• 1994 vagy előtte	15,4%	84,6%	100,0%	64
	• 1994 után	13,2%	86,8%	100,0%	
Domináns tulajdonforma	• magántulajdon	10,3%	89,7%	100,0%	64
	• egyéb	20,0%	80,0%	100,0%	
Tevékenységeik területe	• tisztán feldolgozóipari	14,0%	86,0%	100,0%	64
	• egyéb	14,3%	85,7%	100,0%	
A foglalkoztatottak száma	• középvállalat	7,1%	92,9%	100,0%	66
	• nagyvállalat	25,0%	75,0%	100,0%	
Nettó árbevétel	• 0–100 millió Ft	5,6%	94,4%	100,0%	66
	• >100 millió Ft	23,3%	76,7%	100,0%	

5.3.4. MUNKAKÖZVETÍTŐI TEVÉKENYSÉG

A szervezetek közül csupán kettő végez engedélyezett munkaközvetítői tevékenységet. Ugyanakkor tíz szervezet bár maga nem végez ilyet, de együttműködik ilyen szolgáltatást végző szervezettel.

60. TÁBLÁZAT
VÉGEZ-E A CÉG ENGEDÉLYEZETT MUNKAKÖZVETÍTŐI TEVÉKENYSÉGET?

	Gyakoriság	Százalék
Igen	2	3,0
Nem	54	81,8
Nem, de együttműködik ilyen szolgáltatást végző szervezettel	10	15,2
Összesen	66	100,0

5.3.5. A FOGLALKOZÁSI REHABILITÁCIÓ ALKALMAZOTT ELEMEI

Kiemelkedően fontos a megváltozott munkaképességűek rehabilitációjának kérdésköre. Az adatokból látható, hogy eltérő az egyes rehabilitációs elemek alkalmazásának elterjedtsége. A betanító képzés, az áthelyezés magasabb szintű munkakörbe és a munkahely, a környezet adaptálása jelentik a legtöbb szervezetnél előforduló rehabilitációs elemeket: ezek több mint a szervezetek felében jelen vannak. A gyakorlati képzés épp a szervezetek felénél fordul elő. A többi rehabilitációs elem a szervezetek kevesebb mint felénél van jelen. Különösen kis arányban fordulnak elő többek között a nyílt foglalkoztatáshoz kapcsolódó rehabilitációs elemek.

61. TÁBLÁZAT
A FOGLALKOZÁSI REHABILITÁCIÓ ALKALMAZOTT ELEMEI
2003-BAN 1. (%)

Rehabilitációs elem	A szervezetnél alkalmazzák-e a rehabilitációs elemet? ²⁰			
	Igen	Nem	Össz.	N
Egyéni fejlesztési terv készítése ²¹	22,7	77,3	100	66
Munkavállalási készségek, képességek felmérése	51,6	48,4	100	62
Munkaerő-piaci tanácsadás	20,3	79,7	100	64
Munkavállalást segítő tréningek	38,5	61,5	100	65
Pszichológiai tanácsadás	34,8	65,2	100	66
Munka-, karrierterv készítése	15,2	84,8	100	66
Betanító képzés	68,3	31,7	100	60
OKJ-s képzés	28,6	71,4	100	63
Gyakorlati képzés	50,0	50,0	100	62
Tranzitfoglalkoztatás	9,2	90,8	100	65
Áthelyezés magasabb szintű munkakörbe	57,8	42,2	100	64
Munkahely, munkakörnyezet adaptálása az egyén adottságaihoz	51,6	48,4	100	62
A munkában tartás egészségügyi, pszichoszociális támogatása	36,5	63,5	100	63
Személyi szállítás	31,8	68,2	100	66
Munkahelyek felkutatása a nyílt munkaerőpiacon	12,5	87,5	100	64
Munkahelyi gyakorlat	15,4	84,6	100	65
Kihelyezés a nyílt munkaerőpiacra	12,1	87,9	100	66
A nyílt foglalkoztatást elősegítő szolgáltatások	9,1	90,9	100	66
Egyéb megvalósított rehabilitációs tevékenységek	12,3	87,7	100	59 ²²

Érdeemes azt is megvizsgálnunk, hogy az egyes rehabilitációs formák alkalmazásában hány dolgozó volt érintett. Ezen adatok értelmezéséhez hasznos figyelembe venni, hogy a szervezetek átlagosan közel négyszáz főt foglalkoztattak támogatással, és a támogatással érintettek létszámának mediánja 113 fő volt: tehát ugyanannyi szervezetben volt 113-nál kevesebb, mint annál több alkalmazott. Azt látjuk, hogy az egyes rehabilitációs elemekben részesülők átlaga és mediánja is jóval alatta van a támogatott dolgozók átlagának, mediánjának. Még az átlagok is nagyon alacsonyak: pedig azok a néhány kiugró, speciális szervezet miatt nagyobbak, mint a medián²³.

²⁰ Ezt az alapján állítottuk össze, hogy 0 vagy nagyobb volt-e a rehabilitációs elemmel érintett dolgozók száma.

²¹ Az egyes rehabilitációs elemek magyarázata a függelékben található.

²² Egyes alkérdéseknél itt viszonylag magas a hiányzó válaszok aránya: ez feltehetően annak tudható be, hogy nem tudták pontosan értelmezni a kérdést, vagy ha nem érintett senkit a rehabilitáció, akkor nem 0-át írtak be arra, hogy hány embert érint az adott rehabilitáció, hanem nem írtak semmit, esetleg volt ilyen rehabilitáció, de nem tudták hány személyt érintett. Ezért tanácsos lett volna egy külön kérdés a kérdőívben, ami arra kérdez rá, hogy egyáltalán volt-e ilyen rehabilitációs forma a szervezetnél.

²³ Az 52-es kérdőív kérdés többi részére adott válaszokat nem elemezzük, mert a válaszadóknak problémáik adódtak az értelmezéséből. Egyrészt volt ahol nemcsak a szervezeten belül, hanem azon kívül is volt rehabilitáció: ennek közlésére nem adott lehetőséget a kérdőív. Másrészt nem értették, hogy mit ért a kérdőív megfogalmazója az alatt, hogy vállalkozónak-e ilyen tevékenységre, és emiatt nagy volt a hiányzó adatok aránya. Nem volt világos, hogy akkor vállalkozónak-e rá, ha kapnának-e rá pénzt, vagy különben.

62. TÁBLÁZAT
A FOGLALKOZÁSI REHABILITÁCIÓ ALKALMAZOTT ELEMEI
2003-BAN 2.

Rehabilitációs elem	Rehabilitációban részt vevők (fő)	
	Átlag	Medián
Egyéni fejlesztési terv készítése	15	0
Munkavállalási készségek, képességek felmérése	133	15
Munkaerő-piaci tanácsadás	11	0
Munkavállalást segítő tréningek	26	0
Pszichológiai tanácsadás	29	0
Munka-, karrierterv készítése	4	0
Betanító képzés	127	20
OKJ-s képzés	10	0
Gyakorlati képzés	90	1
Tranzitfoglalkoztatás	3	0
Áthelyezés magasabb szintű munkakörbe	9	2
Munkahely, munkakörnyezet adaptálása az egyén adottságaihoz	95	2
A munkában tartás egészségügyi, pszichoszociális támogatása	64	0
Személyi szállítás	29	0
Munkahelyek felkutatása a nyílt munkaerőpiacon	4	0
Munkahelyi gyakorlat	12	0
Kihelyezés a nyílt munkaerőpiacra	2	0
A nyílt foglalkoztatást elősegítő szolgáltatások	2	0
Egyéb megvalósított rehabilitációs tevékenységek	102	0

A szervezetek több mint tizedénél a rehabilitációs elemek egyikét sem alkalmazzák. Azt is érdemes megnéznünk, hogy hány fő részesült az összes rehabilitációs formában együttesen²⁴. Ennek az átlaga közel 500 fő, mediánja 117 fő. Ha egy-egy dolgozó több rehabilitációs formában vett részt, akkor az itt többnek számít.

63. TÁBLÁZAT
ÖSSZESEN HÁNY DOLGOZÓ RÉSZESÜLT REHABILITÁCIÓBAN SZERVEZETENKÉNT

Átlag	496,3
Medián	117
N	53

Megvizsgáltuk, hogy az egyes szervezetek hány rehabilitációs elemet alkalmaztak²⁵. A mind a 17 elemre érvényes választ adó 53 szervezet közül 13 százaléknál semmilyen rehabilitációs elemet nem alkalmaznak. 45 százaléknál 1–5 rehabilitációs elemet alkalmaztak 2003-ban. Közel egyharmaduk alkalmazott 6–10 rehabilitációs formát. Míg 11-nél több fajta rehabilitációs elemet csak kicsivel több mint egy tized alkalmazott.

²⁴ Ennek a kérdésnek a vizsgálatánál kihagytuk a „betanító képzésre” és az „egyéb megvalósított rehabilitációs tevékenységek” kérdésekre adott válaszokat, mert azoknál sok volt a hiányzó adat. Így is sok szervezetet (13-at) ki kellett hagynunk az elemzésből, mert valamelyik rehabilitációs elemre vonatkozóan nem válaszolt.

²⁵ Ennek a kérdésnek a vizsgálatánál is kihagytuk a „betanító képzésre” és az „egyéb megvalósított rehabilitációs tevékenységek” kérdésekre adott válaszokat.

64. TÁBLÁZAT
ÖSSZES ALKALMAZOTT REHABILITÁCIÓS ELEM

	Gyakoriság	Százalék
0 elem	7	13,2
1–5 elem	24	45,3
6–10 elem	16	30,2
11 elem vagy több	6	11,3
Összesen	53	100,0

Érdeemes azt is megnéznünk, hogy egyes szervezeti jellemzők miként differenciálják azt, hogy hány rehabilitációs elemet alkalmaz a szervezet. Általános következtetésként megfogalmazható, hogy a gazdasági társaságok, a magánszemélyi tulajdonú szervezetek, a tisztán feldolgozóipari profilú szervezetek kisebb hányada alkalmaz rehabilitációs elemeket, mint az egyéb jellemzőkkel bíró szervezetek.

65. TÁBLÁZAT*
AZ ALKALMAZOTT REHABILITÁCIÓS ELEMÉK SZÁMA EGYES SZERVEZETI JELLEMZŐK SZERINT

		Az alkalmazott rehabilitációs elemek száma					
		0 elem	1–5 elem	6–10 elem	11 elem vagy több	Össz.	N
Megoszlás a teljes mintában		13,2%	45,3%	30,2%	11,3%	100,0%	53
A cég szervezeti formája	• gazdasági társaság	15,6%	46,7%	26,7%	11,1%	100,0%	53
	• egyéb	0,0%	37,5%	50,0%	12,5%	100,0%	
A szervezet kora	• 10 év	14,8%	48,1%	29,6%	7,4%	100,0%	51
	• < 10 év	12,5%	41,7%	33,3%	12,5%	100,0%	
A célszervezeti kijelölés időpontja	• 1994 vagy előtte	21,1%	42,1%	26,3%	10,5%	100,0%	51
	• 1994 után	9,4%	46,9%	34,4%	9,4%	100,0%	
Domináns tulajdonforma	• magántulajdon	16,1%	51,6%	25,8%	6,5%	100,0%	51
	• egyéb	10,0%	35,0%	40,0%	15,0%	100,0%	
Tevékenységeik területe	• tisztán feldolgozóipari	14,0%	48,8%	30,2%	7,0%	100,0%	53
	• egyéb	10,0%	30,0%	30,0%	30,0%	100,0%	
A foglalkoztatottak száma	• középvállalat	15,8%	44,7%	26,3%	13,2%	100,0%	53
	• nagyvállalat	6,7%	46,7%	40,0%	6,7%	100,0%	
Nettó árbevétel	• 0–100 millió Ft	15,6%	40,6%	31,3%	12,5%	100,0%	53
	• >100 millió Ft	9,5%	52,4%	28,6%	9,5%	100,0%	

* A táblázat nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

6. Következtetés helyett: a továbblépés lehetőségeinek főbb irányai

Elemzésünkben leíró jellegű képet adtunk a kijelölt célszervezetek gazdálkodási, működési gyakorlatáról, valamint az ezekben a szervezetekben dolgozó, megváltozott munkaképességű és fogyatékos-sággal élő munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatos kérdésekről. Kutatásunk eredményei jó kiindulópontként szolgálnak a vizsgált vállalati szegmens főbb működési mintáinak beazonosításához, valamint a fogyatékos dolgozók foglalkoztatási gyakorlatát meghatározó humánerőforrás-praxis megismeréséhez.

Eredményeink – szándékunk és a kutatás célkitűzései szerint – kizárólag a statisztikai adatok szintjén tekinthetők pontosnak, ami a vizsgált témakörök többségénél elegendő információt ad a döntéshozó szakemberek számára, hiszen például a gazdálkodásra vonatkozó adatok esetében nem feltétlenül van szükség a megismerés más, például kvalitatív módszereire. A kutatás témakörei között voltak azonban olyan blokkok is, amelyeket a további, mélyebb megismerés érdekében fontos lehet más társadalomtudományos eszközökkel is megvizsgálni annak érdekében, hogy a jelenlegi felmérés alapján rendelkezésünkre álló, pusztán statisztikai adatoknak mélyebb értelmet lehessen adni.

E témák közül kiemeljük a foglalkozási rehabilitáció kérdéskörét, amelyet mindenképpen indokolt lehet a továbbiakban kvalitatív eszközökkel is megvizsgálni. Nem magától értetődő ugyanis, hogy a különféle szervezetek mit értenek foglalkozási rehabilitáció alatt. Mostani elemzésünk alapján mindössze madártávlatú képpel rendelkezünk ezzel a rendkívüli fontosságú témakörrel kapcsolatban.

A kvalitatív kutatási lehetőségek közül elsősorban a célszervezetek vezetői körében tartandó fókuszcsoportok, valamint a strukturált interjúk módszerét tartjuk alkalmasnak arra nézve, hogy a vizsgált vállalati szegmens körében mélyebb, a megértést jobban segítő információkat nyerjük erről a – megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása és reintegrációja szempontjából – kulcsfontosságú tényezőről.

Fontos ugyanakkor annak hangsúlyozása is, hogy jelenlegi eredményeink kizárólag a munkáltatók által adott adatokra támaszkodnak, a munkavállalói oldal véleményei, elvárásai, problémái semmilyen módon nem jelennek meg a felmérés eredményeiben. A célszervezetek működéséről kapott kép tehát szisztematikusan egyoldalú, a további fejlesztő munka elősegítése érdekében viszont mindenképpen fontos lenne a célszervezetekben dolgozók helyzetének primer forrásból történő megismerése. Erre mind kvalitatív (fókuszcsoport, strukturált interjú a célszervezeti dolgozók körében), mind kvantitatív (a célszervezeti munkavállalók körében kérdőíves felmérés) módszerek alkalmasak lehetnek.

7. Táblázatjegyzék

1. TÁBLÁZAT: A CÉG SZERVEZETI FORMÁJA	93
2. TÁBLÁZAT: A CÉGEK MEGALAKULÁSÁNAK ÉS CÉLSZERVEZETI KIJELENTÉSÉNEK IDŐPONTJA	93
3. TÁBLÁZAT: AZ EGYES CÉLSZERVEZETEKEN BELÜLI TULAJDONRÉSZEK ÁTLAGOS ÉRTÉKEI	93
4. TÁBLÁZAT: A DOMINÁNS TULAJDONFORMA	94
5. TÁBLÁZAT: A FOGLALKOZTATOTTAK SZÁMA (2003. ÉVI ÁTLAGOS STATISZTIKAI ÁLLOMÁNYI LÉTSZÁM)	94
6. TÁBLÁZAT: A MINTÁBA KERÜLT SZERVEZETEK TELEPHELYEI RÉGIÓK SZERINT	95
7. TÁBLÁZAT: A CÉLSZERVEZETEK FOGLALKOZTATÁSI CÉLRA RENDELKEZÉSRE ÁLLÓ INGATLANAI	95
8. TÁBLÁZAT: A SZERVEZETEK LEGNAGYOBB ÁRBEVÉTELT HOZÓ TEVÉKENYSÉGEI	96
9. TÁBLÁZAT: A LEGNAGYOBB ÁRBEVÉTELT HOZÓ TERMÉKEK ÉRTÉKESÍTHETŐSÉGE	96
10. TÁBLÁZAT: A SZERVEZETI MÉRET ÉS A TERMÉKEK ÉRTÉKESÍTHETŐSÉGE	96
11. TÁBLÁZAT: MILYEN A SZERVEZET ÁTLAGOS KAPACITÁSKIHASZNÁLTSÁGA?	97
12. TÁBLÁZAT: A SZERVEZETI MÉRET ÉS A KAPACITÁSKIHASZNÁLTSÁG	97
13. TÁBLÁZAT: MILYENNEK ÍTÉLI TERMELŐBERENDEZÉSEIK MŰSZAKI ÁLLAPOTÁT?	97
14. TÁBLÁZAT: A SZERVEZETI MÉRET ÉS A TERMELŐBERENDEZÉSEK MŰSZAKI ÁLLAPOTA	98
15. TÁBLÁZAT: TERVEZI-E A KÖZELJÖVŐBEN TECHNOLÓGIÁJA JELENTŐS FEJLESZTÉSÉT?	98
16. TÁBLÁZAT: A TERMELŐBERENDEZÉSEK MŰSZAKI ÁLLAPOTA ÉS A TECHNOLÓGIAI FEJLESZTÉS	98
17. TÁBLÁZAT: TERVEZI-E A MUNKAVÁLLALÓI LÉTSZÁMÁNAK NÖVELÉSÉT?	98
18. TÁBLÁZAT: A TERMELŐBERENDEZÉSEK MŰSZAKI ÁLLAPOTA ÉS A TERVEZETT LÉTSZÁMNÖVELÉS	99
19. TÁBLÁZAT: A FELSŐ- ÉS KÖZÉPVEZETŐK KIVÁLASZTÁSÁNAK LEGFONTOSABB SZEMPONTJA	99
20. TÁBLÁZAT: MILYEN MÓDSZERT ALKALMAZNAK VEZETŐIK KIVÁLASZTÁSÁBAN?	99
21. TÁBLÁZAT: RENDELKEZIK-E A CÉG MINŐSÉG- ÉS KÖRNYEZET-IRÁNYÍTÁSI TANÚSÍTVÁNNYAL?	100
22. TÁBLÁZAT: GAZDASÁGI EREDMÉNYESSÉG (%)	101
23. TÁBLÁZAT: A SZERVEZETI MÉRET ÉS A GAZDASÁGI EREDMÉNY	101
24. TÁBLÁZAT: CÉLSZERVEZETEK CSOPORTOSÍTÁSA NETTÓ ÁRBEVÉTEL ÖSSZETEVI ALAPJÁN (%)	102
25. TÁBLÁZAT: A SZERVEZETI MÉRET ÉS AZ ÁRBEVÉTEL NAGYSÁGRENDE	102
26. TÁBLÁZAT: A NETTÓ ÁRBEVÉTEL ÁTLAGA ÉS MEDIÁNJA (MILLIÓ FT)	103
27. TÁBLÁZAT: A TÁMOGATÁSOK ÁTLAGA ÉS MEDIÁNJA	103
28. TÁBLÁZAT: A KÜLSŐ FORRÁSOK ÁTLAGA ÉS MEDIÁNJA	103
29. TÁBLÁZAT: A SZERVEZETEK BESOROLÁSA ASZERINT, HOGY RENDELKEZETT-E KÜLSŐ FORRÁSSAL 2003-BAN (%)	104
30. TÁBLÁZAT: A KÖLTSÉGEK ALAKULÁSA 2003-BAN	104
31. TÁBLÁZAT: EGY TÁMOGATOTTRA JUTOTT REHABILITÁCIÓS CÉLÚ RÁFORDÍTÁS	105
32. TÁBLÁZAT: AZ ÖSSZES KÖLTSÉGBŐL ADÓ ÉS JÁRULÉK JELLEGŰ KÖLTSÉG	106
33. TÁBLÁZAT: MI JELLEMZI A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKEPESÉGŰ SZEMÉLYEK MUNKAERŐPIACÁT?	107
34. TÁBLÁZAT: A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKEPESÉGŰ MUNKAERŐ KERESLETE ÉS KÍNÁLATA EGYES SZERVEZETI JELLEMZŐK SZERINT	108
35. TÁBLÁZAT: A SZERVEZETEK BESOROLÁSA A TÁMOGATOTT DOLGOZÓK SZERINT	108

36. TÁBLÁZAT: A TÁMOGATOTT MUNKAERŐ ÁTLAGOS ARÁNYA AZ EGYES SZERVEZETI JELLEMZŐK SZERINT	109
37. TÁBLÁZAT: AZ EGYES SZERVEZETEK BESOROLÁSA ASZERINT, HOGY A TÁMOGATOTT DOLGOZÓK HÁNY SZÁZALÉKÁT TESZIK KI A KÜLÖNBÖZŐ MÉRTÉKŰ MUNKAKÉPESSÉG-CSÖKKENÉSSEL ÉLŐ DOLGOZÓK	110
38. TÁBLÁZAT: A FOGLALKOZTATOTTAK MEGOSZLÁSA A MUNKAKÉPESSÉG-CSÖKKENÉST ELŐIDÉZŐ VEZETŐ OKOK SZERINT (%)	110
39. TÁBLÁZAT: A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ DOLGOZÓK KORÁNAK MEGOSZLÁSA (%)	111
40. TÁBLÁZAT: A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ DOLGOZÓK ISKOLAI VÉGZETTSÉGÉNEK MEGOSZLÁSA (%)	111
41. TÁBLÁZAT: A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ DOLGOZÓK MEGOSZLÁSA MUNKAKÖRŰK JELLEGE SZERINT (%)	112
42. TÁBLÁZAT: A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ DOLGOZÓK MEGOSZLÁSA A FOGLALKOZTATÁSI VISZONY SZERINT (%)	112
43. TÁBLÁZAT: A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ DOLGOZÓK MEGOSZLÁSA A FOGLALKOZTATÁS HELYSZÍNE SZERINT (%)	112
44. TÁBLÁZAT: A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ DOLGOZÓK MEGOSZLÁSA A MUNKAIDŐ HOSSZA ALAPJÁN (%)	113
45. TÁBLÁZAT: MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ DOLGOZÓK ÁTLAGKERESETÉNEK ALAKULÁSA 2003-BAN (8 ÓRÁS MUNKAIDŐRE VETÍTVE) (%)	113
46. TÁBLÁZAT: A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ DOLGOZÓK MEGOSZLÁSA A BÉREZÉSI FORMÁK SZERINT (%)	114
47. TÁBLÁZAT: A SZERVEZETEK TAPASZTALATI BECSLÉSE A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ EGYÉNEK FOGLALKOZTATHATÓSÁGÁRA VONATKOZÓAN (%)	114
48. TÁBLÁZAT: A SZERVEZETI TÁMOGATÁSSAL ÉRINTETT DOLGOZÓK MEKKORA HÁNYADA RÉSZESÜL TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁSI, SZOCIÁLIS ELLÁTÁSBAN? (%)	114
49. TÁBLÁZAT: A KERESŐKÉPTELEN-NAPOK, A MUNKÁLTATÓT TERHELŐ BETEGSZABADSÁG NAPOK SZÁMA, ÉS A KERESŐKÉPTELENSÉGGEL ÉRINTETT DOLGOZÓK LÉTSZÁMA	115
50. TÁBLÁZAT: A SZERVEZETEK BESOROLÁSA A TARGYI AKADÁLYMENTESSÉG SZÍNVONALA SZERINT	115
51. TÁBLÁZAT: A SZERVEZETEK AKADÁLYMENTESSÉGÉNEK SZÍNVONALA EGYES SZERVEZETI JELLEMZŐK SZERINT	116
52. TÁBLÁZAT: EGYÉB (NEM MOZGÁSSZERVI) FOGYATÉKOS CSOPORT SZÁMÁRA VÉGEZTEK-E AKADÁLYMENTESÍTÉST?	116
53. TÁBLÁZAT: ÜZEMELTET-E SAJÁT ORVOSI RENDELŐT A CÉG?	116
54. TÁBLÁZAT: ORVOSI RENDELŐ ÜZEMELTETÉSE EGYES SZERVEZETI JELLEMZŐK SZERINT	117
55. TÁBLÁZAT: BIZTOSIT-E A SZERVEZET KIHELYEZETT SZAKORVOSI RENDELÉST?	117
56. TÁBLÁZAT: VANNAK-E A CÉGNÉL SZERVEZETT SZŰRŐVIZSGÁLATOK?	118
57. TÁBLÁZAT: SZERVEZETT SZŰRŐVIZSGÁLATOK AZ EGYES SZERVEZETI JELLEMZŐK SZERINT	118
58. TÁBLÁZAT: MŰKÖDTET-E A CÉG ALAP- ILLETVE SZAKOSÍTOTT ELLÁTÁST?	118
59. TÁBLÁZAT: ALAP, ILLETVE SZAKOSÍTOTT ELLÁTÁS MŰKÖDTETÉSE SZERVEZETI JELLEMZŐK SZERINT	119
60. TÁBLÁZAT: VÉGEZ-E A CÉG ENGEDÉLYEZETT MUNKAKÖZVETÍTŐI TEVÉKENYSÉGET?	119
61. TÁBLÁZAT: A FOGLALKOZÁSI REHABILITÁCIÓ ALKALMAZOTT ELEMEI 2003-BAN 1. (%)	120
62. TÁBLÁZAT: A FOGLALKOZÁSI REHABILITÁCIÓ ALKALMAZOTT ELEMEI 2003-BAN 2.	121
63. TÁBLÁZAT: ÖSSZESEN HÁNY DOLGOZÓ RÉSZESÜLT REHABILITÁCIÓBAN SZERVEZETENKÉNT	121
64. TÁBLÁZAT: ÖSSZES ALKALMAZOTT REHABILITÁCIÓS ELEM	122
65. TÁBLÁZAT: AZ ALKALMAZOTT REHABILITÁCIÓS ELEMELK SZÁMA EGYES SZERVEZETI JELLEMZŐK SZERINT	122

8. Fűggelék

8.1. Az OFA szakértői által készített kérdőív

A kérdőív sorszáma: □□□

ORSZÁGOS FOGLALKOZTATÁSI KÖZALAPÍTVÁNY
a
FOGLALKOZTATÁSPOLITIKAI ÉS MUNKAÜGYI
MINISZTERIUM
megbízásából

KÉRDŐÍV

A kijelölt célszervezetek működési, gazdálkodási
helyzetének felmérése

– A VÁLASZADÁS ÖNKÉNTES. AZ ADATOKAT BIZALMASAN KEZELJÜK –

A célszervezet megnevezése:

Céjjegyzékszám:

Adószám:

A célszervezet címe:
.....

A válaszadók neve(i), aláírása(i):

A kérdező neve, aláírása:

A kérdés időpontja: 2004. hó nap

**A KÉRDÉSEK ÁLTALÁBAN A 2003. DECEMBER 31-I ÁLLAPOTRA VONATKOZNAK.
Az ettől eltérő időpontokat, intervallumokat külön jelezzük.**

A KÉRDÉSEKRE AZ ALÁBBIAK SZERINT KELL VÁLASZOLNI:

**Vagy a megfelelő válasz kódszámát kell beírni a sor végén található négyzetbe, vagy
a konkrét mennyiséget (a mennyiségi egység a négyzetek mellett található)**

1. A CÉG SZERVEZETI FORMÁJA:

1 – gazdasági társaság

2 – szövetkezet

3 – közhasznú társaság (kht.)

2. A CÉG MEGALKULÁSÁNAK IDŐPONTJA:

□□□□ év

3. A CÉLSZERVEZETI KIJELÖLÉS IDŐPONTJA:

□□□□ év

4. A CÉLSZERVEZET TULAJDONOSA:

1 – az állam

□□□%-ban

2 – magánszemély(ek)

□□□%-ban

3 – önkormányzat

□□□%-ban

4 – társadalmi szervezet, alapítvány

□□□%-ban

5 – egyéb (például gazdasági társaság), éspedig

.....

□□□%-ban

Összesen

100 %

5. A TELEPHELYEK SZÁMA

Összesen:

□□ db

EBBŐL:

01 – Budapesten

□□ db

02 – Baranya megyében

□□ db

03 – Bács-Kiskun megyében

□□ db

04 – Békés megyében

□□ db

05 – Borsod-Abaúj-Zemplén megyében

□□ db

06 – Csongrád megyében

□□ db

07 – Fejér megyében

□□ db

08 – Győr-Moson-Sopron megyében

□□ db

09 – Hajdú-Bihar megyében

□□ db

10 – Heves megyében

□□ db

11 – Jász-Nagykun-Szolnok megyében

□□ db

12 – Komárom-Esztergom megyében

□□ db

13 – Nógrád megyében

□□ db

14 – Pest megyében

□□ db

15 – Somogy megyében

□□ db

16 – Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében

□□ db

17 – Tolna megyében

□□ db

18 – Vas megyében

□□ db

19 – Veszprém megyében

□□ db

20 – Zala megyében

□□ db

6. AZ INTÉZMÉNYI TELEPHELYEK SZÁMA

Összesen:	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	db
EBBŐL:		
01 – Budapesten	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	db
02 – Baranya megyében	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	db
03 – Bács-Kiskun megyében	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	db
04 – Békés megyében	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	db
05 – Borsod-Abaúj-Zemplén megyében	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	db
06 – Csongrád megyében	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	db
07 – Fejér megyében	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	db
08 – Győr-Moson-Sopron megyében	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	db
09 – Hajdú-Bihar megyében	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	db
10 – Heves megyében	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	db
11 – Jász-Nagykun-Szolnok megyében	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	db
12 – Komárom-Esztergom megyében	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	db
13 – Nógrád megyében	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	db
14 – Pest megyében	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	db
15 – Somogy megyében	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	db
16 – Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	db
17 – Tolna megyében	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	db
18 – Vas megyében	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	db
19 – Veszprém megyében	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	db
20 – Zala megyében	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	db

7. A FOGLALKOZTATÁSI CÉLRA RENDELKEZÉSRE ÁLLÓ INGATLANOK:

1 – Saját tulajdonú ingatlan	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	db	összesen:	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	m ²
2 – Az államtól bérelt ingatlan	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	db	összesen:	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	m ²
3 – Önkorm.-tól bérelt ingatlan	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	db	összesen:	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	m ²
4 – Társadalmi szervtől bérelt ingatlan	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	db	összesen:	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	m ²
5 – Magánszemélytől bérelt ingatlan	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	db	összesen:	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	m ²

8. LEGNAGYOBB ÁRBEVÉTELT HOZÓ TEVÉKENYSÉGEIK MAXIMUM HÁRMAT JELÖLJÖN!

1 –	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	TEÁOR első két számjegye
2 –	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	TEÁOR első két számjegye
3 –	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	TEÁOR első két számjegye

9. A 8. PONTBAN MEGJELÖLT TERMÉKEK ÉRTÉKESÍTHETŐSÉGE: CSAK EGY VÁLASZT KÉRÜNK!

1 – piaci áron értékesíthetők	
2 – piaci ár alatt értékesíthetők	
3 – az eladhatóság nagyon gyenge	
4 – az értékesítés esetleges	
5 – egyéb, éspedig:	<input type="checkbox"/>

10. MILYEN A SZERVEZET ÁTLAGOS KAPACITÁSKIHASZNÁLTSÁGA?

CSAK EGY VÁLASZT KÉRÜNK!

1 – 100%-os

2 – 75–100% közötti

3 – 50–75% közötti

4 – 50% alatti

11. HA ÁTLAGOS KAPACITÁSKIHASZNÁLTSÁGUK 75% ALATT VAN, MI ENNEK A LEGFŐBB OKA?

CSAK EGY VÁLASZT KÉRÜNK!

1 – kevés a megrendelés

2 – kevés a megfelelő munkaerő

3 – nem gazdaságos a termelés

4 – nem megfelelő a gépek műszaki állapota

5 – a termeléshez szükséges anyagokból akadozik az ellátás

6 – egyéb, éspedig:

12. MILYENNEK ÍTÉLI TERMELŐBERENDEZÉSEIK MŰSZAKI ÁLLAPOTÁT?

CSAK EGY VÁLASZT KÉRÜNK!

1 – mindegyik nagyon jó

2 – a többség nagyon jó

3 – mindegyik közepes

4 – a többség közepes

5 – mindegyik gyenge

6 – a többség gyenge

7 – nagyon vegyes állapotúak

8 – egyéb, éspedig:

13. TERVEZI-E A KÖZELJÖVŐBEN TECHNOLOGIÁJA JELENTŐS (SZINTENTARTÁSON TÚLI) FEJLESZTÉSÉT?

1 – igen

2 – nem, mert

.....

.....

14. TERVEZI-E A KÖZELJÖVŐBEN MUNKAVÁLLALÓI LÉTSZÁMÁNAK NÖVELÉSÉT?

1 – igen

2 – nem

15. A FELSŐ- ILLETVE A KÖZÉPVEZETÉSBEN DOLGOZÓK KIVÁLASZTÁSÁKOR MI A LEGFONTOSABB SZEMPONTJUK?

CSAK EGY VÁLASZT KÉRÜNK!

1 – megfelelő szakértelem

2 – vezetői képesség, gyakorlat

3 – a cég gazdálkodását segítő külső kapcsolatok

4 – a szervezettel szembeni lojalitás

5 – elkötelezettség a sérült munkavállalók iránt

6 – egyéb, éspedig:

16. JELLEMZŐEN MILYEN MÓDSZERT ALKALMAZNAK A VEZETŐK KIVÁLASZTÁSÁBAN?

CSAK EGY VÁLASZT KÉRÜNK!

- 1 – külső tanácsadó céget vonnak be
- 2 – munkaügyi központtól kérnek segítséget
- 3 – saját kapcsolatrendszerükön keresztül
- 4 – újsághirdetés útján
- 5 – egyéb, éspedig:

17. MI JELLEMZI A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKEPESÉGŰ MUNKAERŐ

KERESLET-KÍNÁLAT ALAKULÁSÁT?

CSAK EGY VÁLASZT KÉRÜNK!

- 1 – nagyobb a kínálat, így minden munkakörbe könnyen találnak munkaerőt
- 2 – nagyobb a kínálat, de bizonyos munkakörökbe nehéz embert találni
- 3 – általában nagyobb a kereslet, mint a kínálat
- 4 – egyéb, éspedig:

18. RENDELKEZIK-E A CÉG MINŐSÉGIRÁNYÍTÁSI, KÖRNYEZETIRÁNYÍTÁSI TANÚSÍTVÁNNYAL?

- 1 – igen, éspedig:
- 2 – nem
- 3 – most van folyamatban

19. MILYEN A CÉG TARGYI AKADÁLYMENTESSÉGÉNEK SZÍNVONALA A MOZGÁSKORLÁTOZOTT MUNKAVÁLLALÓK SZEMPONTJÁBÓL?

- 1 – a cég teljes körűen akadálymentes
- 2 – a munkahelyek több mint 50%-a akadálymentes
- 3 – a munkahelyek 30–50%-a akadálymentes
- 4 – a munkahelyek kevesebb mint 30%-a akadálymentes
- 5 – a cég még nem akadálymentes

20. MÁS (NEM MOZGÁSKORLÁTOZOTT) FOGYATÉKOS CSOPORT SZÁMÁRA VÉGEZTEK-E AKADÁLYMENTESÍTÉST?

- 1 – igen, mégpedig:
-

- 2 – nem

A GAZDÁLKODÁSRA VONATKOZÓ INFORMÁCIÓK

*Az adatokat általában a 2003. december 31-i állapotra vonatkozóan kérjük megadni!
Ettől eltérő kérésünket a vonatkozó pontnál jelezzük.*

21. GAZDASÁGI EREDMÉNYÜK AZ UTOLSÓ HÁROM ÉVBEN (2001, 2002, 2003)

- 1 – nyereséggel zártak
- 2 – nem volt nyereségük
- 3 – veszteségesek voltak

2001 2002 2003

22. A NETTÓ ÁRBEVÉTEL ÖSSZEGE 2003-ban

millió Ft

Ebből:

- 1 – Saját termék belföldi értékesítéséből:
- 2 – Saját termék exportértékesítéséből:
- 3 – Bérmunka belföldi értékesítéséből:
- 4 – Bérmunka exportértékesítéséből:

millió Ft

millió Ft

millió Ft

millió Ft

23. A KORRIGÁLT NETTÓ ÁRBEVÉTEL ÖSSZEGE 2003-BAN:

(A 8/1983 (VI. 29.) EüM—PM együttes rendelet szerint)

millió Ft

24. ÁTLAGOS REZSIÓRADÍJ 2003-BAN:

- 1 – Saját termék és szolgáltatás
- 2 – Bérmunka

Ft/óra

Ft/óra

25. AZ ÁLLAMI TÁMOGATÁS ÖSSZEGE 2003. ÉVBEN

Ebből:

- 1 – Igénybe vett dotáció:

millió Ft

- 2 – Munkaügyi központtól kapott támogatás:

millió Ft

- 3 – Egyéb normatív állami támogatások, mégpedig:

millió Ft

26. A 2003. ÉV FOLYAMÁN RENDELKEZÉSRE ÁLLÓ KÜLSŐ FORRÁSOK

ÖSSZESEN:

millió Ft

Ebből:

- 1 – EU-s pályázati források:

millió Ft

- 2 – Az FMM-től kapott pályázati források:

millió Ft

- 3 – OFA-pályázati források:

millió Ft

- 4 – Egyéb pályázati források:

millió Ft

- 5 – Tulajdonosi támogatások:

millió Ft

- 6 – Egyéb források, és pedig:

millió Ft

27. A KÖLTSÉGEK ALAKULÁSA 2003-BAN ÖSSZESEN:

Ebből:

01 – Összes munkabér	□□□□ millió Ft
01/a. ebből megváltozott munkaképességű dolgozók bére	□□□□ millió Ft
02 – Összes bérjárulék	□□□□ millió Ft
02/a. ebből megváltozott munkaképességű dolgozók járuléka	□□□□ millió Ft
03 – Összes egészségügyi hozzájárulás (EHO)	□□□□ millió Ft
04 – A dolgozók speciális helyzetéből adódó összes kiadás (például átalakítás, adaptálás, akadálymentesítés stb.)	□□□□ millió Ft
05 – Rehabilitációs célú ráfordítások összesen	□□□□ millió Ft
ebből konkrétan	
05/a	□□□□ millió Ft
05/b	□□□□ millió Ft
05/c	□□□□ millió Ft
06 – Szociális célú ráfordítások összesen	□□□□ millió Ft
07 – Foglalkozás-egészségügyi ellátás költsége	□□□□ millió Ft
08 – Betegszabadságra fordított költségek	□□□□ millió Ft
09 – Fel nem osztott költségek	□□□□ millió Ft
10 – Beruházások, fejlesztések	□□□□ millió Ft

28. AZ ÖSSZES KÖLTSÉGBŐL ADÓ ÉS JÁRULÉK JELLEGŰ:

01 – Befizetett áfa	□□□□ millió Ft
02 – Visszaigényelt áfa	□□□□ millió Ft
03 – Társasági adó	□□□□ millió Ft
04 – A dolgozóktól levont és befizetett szja	□□□□ millió Ft
05 – A cég által befizetett szja	□□□□ millió Ft
06 – A dolgozóktól levont és befizetett tb-járulék	□□□□ millió Ft
07 – A cég által befizetett tb-járulék	□□□□ millió Ft
08 – A dolgozóktól levont és befizetett munkavállalói járulék	□□□□ millió Ft
09 – A cég által befizetett munkavállalói járulék	□□□□ millió Ft
10 – Helyi adók	□□□□ millió Ft

29. BEFEKTETETT PÉNZÜGYI ESZKÖZÖK (2003. dec. 31.)

□□□□ millió Ft

A FOGLALKOZTATÁSRA VONATKOZÓ INFORMÁCIÓK

30. A 2003. ÉVI ÁTLAGOS STATISZTIKAI ÁLLOMÁNYI LÉTSZÁM (a KSH szerint)

□□□□ fő

Ebből:

1 – támogatással érintettek létszáma

□□□□ fő

31. A TÁMOGATÁSSAL ÉRINTETT DOLGOZÓK MUNKAKÉPESSÉG-CSÖKKENÉS SZERINTI MEGOSZLÁSA (2003. dec. 31-i állapot)

Sorszám	A képességcsökkenés mértéke	Létszám (fő)	Az összes támogatott dolgozó arányában (%)
1	40%, de nem súlyosan fogyatékos		
2	50%, de nem súlyosan fogyatékos		
3	67% vagy afölött, de nem súlyosan fogyatékos		
4	100%, de nem súlyosan fogyatékos		
5	Súlyosan fogyatékos		
6	Összesen		100%

32. A FOGLALKOZTATOTTAK MEGOSZLÁSA A MUNKAKÉPESSÉG-CSÖKKENÉST ELŐIDÉZŐ VEZETŐ OKOK SZERINT:

Sorszám	Vezető fogyatékoság, megbetegedés	férfi (fő)	nő (fő)	összesen (fő)
1	Értelmi sérülés			
2	Halláskárosodás			
3	Látáskárosodás			
4	Mozgáskárosodás			
5	Halmazott fogyatékoság			
6	Autizmus			
7	Pszichiátriai betegség			
8	Krónikus belszervi betegség			
9	Egyéb, éspedig:			

33. A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ DOLGOZÓK NEM ÉS ÉLETKOR SZERINTI MEGOSZLÁSA

Sorszám	Korcsoport	férfi (fő)	nő (fő)	összesen (fő)
1	15–24 év közötti			
2	25–39 év közötti			
3	40–54 év közötti			
4	55 év feletti			

34. A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ DOLGOZÓK ISKOLAI VÉGZETTSÉG SZERINTI MEGOSZLÁSA

Sorszám	Iskolai végzettség	férfi (fő)	nő (fő)	összesen (fő)
1	8 ált.-nál kevesebb			
2	8 általános			
3	Szaktanulmányok			
4	Középiskola			
5	Főiskola, egyetem			

**35. A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ DOLGOZÓK MEGOSZLÁSA
A FOGLALKOZTATÁSI JOGVISZONY SZERINT**

Sorszám	Fogl. jogviszony	férfi (fő)	nő (fő)	összesen (fő)
1	Munkaviszony			
2	Bedolgozói viszony			
3	ebből: telephelyi bedolgozó			

**36. A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ DOLGOZÓK MEGOSZLÁSA
MUNKAKÖRŰK JELLEGE SZERINT**

Sorszám	Munkakör jellege	férfi (fő)	nő (fő)	összesen (fő)
1	Szakmunkás			
2	Betanított munkás			
3	Segédmunkás			
4	<i>Fizikai fogl. össz. (01+02+03)</i>			
5	Irányító (min. csop.vez.)			
6	Adminisztratív			
7	Egyéb szellemi fogl.			
8	<i>Szellemi fogl. össz. (05+06+07)</i>			

**37. A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ DOLGOZÓK MEGOSZLÁSA
A FOGLALKOZTATÁS HELYSZÍNE SZERINT**

Sorszám	Foglalkoztatás helyszíne	Létszám (fő)
1	Saját telephelyen	
2	Piaci gazdálkodó szervezetnél	
3	Bentlakásos intézményben	
4	Egyéb szociális szervezetben	
5	Civil szervezetnél	
6	A dolgozó lakásán	
7	Egyéb, éspedig:	

**38. A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ DOLGOZÓK MEGOSZLÁSA
A MUNKAIDŐ HOSSZA ALAPJÁN**

Sorszám	Munkaidő hossza	férfi (fő)	nő (fő)	összesen (fő)
1	Napi 8 órát dolgozik			
2	Napi 7 órát dolgozik			
3	Napi 6 órát dolgozik			
4	Napi 5 órát dolgozik			
5	Napi 4 órát dolgozik			
6	Napi 4 óránál kevesebbet dolgozik			
7	Egyéb forma:			

**39. MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉP. DOLGOZÓK ÁTLAGKERESETÉNEK ALAKULÁSA
2003-BAN (8 ÓRÁS MUNKAIDŐRE VETÍTVE)**

Sorszám	Munkabérek havi átlaga (bruttó)	férfi (fő)	nő (fő)	összesen (fő)
1	50 000 Ft-ig (minimálbér)			
2	50 001–60 000 Ft			
3	60 001–70 000 Ft			
4	70 001–80 000 Ft			
5	80 001–100 000 Ft			
6	100 000 Ft felett			

**40. A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ DOLGOZÓK MEGOSZLÁSA
A BÉREZÉSI FORMÁK SZERINT**

Sorszám	Bérezési formák	férfi (fő)	nő (fő)	összesen (fő)
1	Időbér szerinti bérezésű			
2	Teljesítménybér szerinti bérezésű			
3	Vegyes (időbérrel kombinált telj.bér) bérezésű			

**41. TAPASZTALATI BECSLÉS ALAPJÁN MILYEN A SZERVEZETNÉL DOLGOZÓ MEGVÁLTOZOTT
MUNKAKÉPESSÉGŰ SZEMÉLYEK FOGLALKOZTATHATÓSÁGA?**

1 – Nyílt foglalkoztatásra jelenleg alkalmas a dolgozók	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> %-a
2 – Fejlesztéssel nyílt foglalkoztatásra alkalmassá tehető a dolgozók	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> %-a
3 – Védett körülmények között teljes értékű munka végzésére a dolgozók %-a alkalmas	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> %-a
4 – Csak védett körülmények között, egyszerű munkafázisok végzésére alkalmas a dolgozók	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> %-a
Összesen:	1 0 0 %-a

**42. A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ DOLGOZÓK KÖZÜL
TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁSI, SZOCIÁLIS ELLÁTÁSBAN RÉSZESÜL:**

Ezen belül:	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> fő
1 – Rokkantsági nyugdíjban, vagy rokkantsági járadékban részesül	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> fő
2 – Rendszeres szociális segílyt kap	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> fő
3 – Átmeneti szociális járadékot kap	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> fő
4 – Fogyatékosági támogatást (vakok személyi járadékát) kap	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> fő

**43. AZ ELLÁTÁSBAN NEM RÉSZESÜLŐ, LEGALÁBB 67%-BAN
MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ DOLGOZÓK SZÁMA:**

fő

44. A KERESŐKÉPTELEN NAPOK SZÁMA 2003-BAN ÖSSZESEN:

nap

Ebből:

1 – A megváltozott munkaképességű dolgozók keresőképtelen napjai összesen: nap

45. A MUNKÁLTATÓT TERHELŐ BETEGSZABADSÁG-NAPOK SZÁMA 2003-ban ÖSSZESEN:

nap

Ebből:

1 – A megváltozott munkaképességű dolgozók betegszabadsága: nap

46. A KERESŐKÉPTELENSÉGGEL ÉRINTETT DOLGOZÓK LÉTSZÁMA 2003-BAN ÖSSZESEN:

fő

Ebből:

1 – Megváltozott munkaképességű dolgozó: fő

47. ÜZEMELTET-E SAJÁT ORVOSI RENDELŐT A CÉG?

1 – igen

2 – nem

48. BIZTOSÍT-E KIHELYEZETT SZAKORVOSI RENDELÉST?

1 – igen

2 – nem

49. VANNAK-E A CÉGNÉL SZERVEZETT SZŰRŐVIZSGÁLATOK?

1 – igen

2 – nem

50. MŰKÖDTET-E A CÉG A SZOCIÁLIS TÖRVÉNY ALAPJÁN NORMATÍV TÁMOGATÁSBAN RÉSZESÜLŐ ALAP- ILL. SZAKOSÍTOTT ELLÁTÁST?

1 – igen, éspedig:

.....

2 – nem

51. VÉGEZ-E A CÉG ENGEDÉLYEZETT MUNKAKÖZVETÍTŐI TEVÉKENYSÉGET?

(Munkaügyi központtal történt megállapodás alapján)?

1 – igen

2 – nem

3 – nem végez, de együttműködik ilyen szolgáltatást végző szervezettel

REHABILITÁCIÓVAL KAPCSOLATOS KÉRDÉSEK

52. A FOGLALKOZÁSI REHABILITÁCIÓ MELY ELEMÉT ALKALMAZTÁK (DOKUMENTÁLHATÓAN) 2003-BAN?

Sorszám	Rehabilitációs elem	Az érintett dolgozók száma (fő)	A rehab. esemény megvalósításának helyszíne 1 – a cégen belül 2 – a cégen kívül		Cégen belüli megvalósítás esetén a bevont külső személyek szakiránya (pll gyógypedagógus, gyógytornász)	Vállalkozna-e ilyen – nyitott – szolgáltatás kiépítésére 1 – igen 2 – nem
01	Egyéni fejlesztési terv készítése		1	2	1 2	
02	Munkavállalási készségek, képességek felmérése		1	2	1 2	
03	Munkaerő-piaci tanácsadás (például pályaorientációs, munkavállalási, munkajogi, képzési tanácsadás)		1	2	1 2	
04	Munkavállalást segítő tréningek (például reintegráló, kulcsképesség-, személyiség-fejlesztő, beilleszkedést, önálló életvitelt segítő tréning stb.)		1	2	1 2	
05	Pszichológiai tanácsadás		1	2	1 2	
06	Munka-, karrierterv készítése		1	2	1 2	
07	Betanító képzés		1	2	1 2	
08	OKJ-s képzés		1	2	1 2	
09	Gyakorlati képzés		1	2	1 2	
10	Tranzitfoglalkoztatás		1	2	1 2	
11	Áthelyezés magasabb szintű munkakörbe		1	2	1 2	
12	Munkahely, munkakörnyezet adaptálása az egyén adottságaihoz		1	2	1 2	
13	A munkában tartás egészségügyi-pszichoszociális támogatása		1	2	1 2	
14	Személyi szállítás biztosítása		1	2	1 2	

Sorszám	Rehabilitációs elem	Az érintett dolgozók száma (fő)	A rehab. esemény megvalósításának helyszíne		Cégen belüli megvalósítás esetén a bevont külső személyek szakiránya (pl. gyógypedagógus, gyógytornász)		Vállalkozna-e ilyen – nyitott – szolgáltatás kiépítésére 1 – igen 2 – nem
			1 – a cégen belül	2 – a cégen kívül	1	2	
15	Munkahelyek felkutatása a nyílt munkaerőpiacon		1	2	1	2	
16	Munkahelyi gyakorlat biztosítása (munkakipróbálás, felkészítés a nyílt munkaerő-piacon történő foglalkoztatásra)		1	2	1	2	
17	Kihelyezés a nyílt munkaerőpiacra		1	2	1	2	
18	A nyílt foglalkoztatást elősegítő szolgáltatások (például kísérés az új m.helyre, beilleszkedés segítése, utókövetés stb.)		1	2	1	2	
19	Egyéb megvalósított rehabilitációs tevékenységek:		1	2	1	2	

KÖSZÖNJÜK SEGÍTŐ VÁLASZAIT!

8.2. A foglalkozási rehabilitáció elemei: Fogalmak magyarázata

A kérdőív 52-es kérdéseiben szereplő fogalmak definíciója

EGYÉNI FEJLESZTÉSI TERV

Az egyéni fejlesztési terv azokat a segítő tevékenységeket, szolgáltatásokat tartalmazza, amelyek adott személy felmért és rögzített szükségleteit elégítik ki és azt a célt szolgálja, hogy az érintett dolgozó foglalkoztathatósága, munkavégző képessége, illetve munkában maradási esélye javuljon.

MUNKAVÁLLALÁSI KÉSZSÉGEK, KÉPESSÉGEK FELMÉRÉSE

A jelenlegi gyakorlatban célzott üzemorvosi vizsgálat dönti el, hogy az érintett személy milyen képességei maradtak meg, melyek hasznosíthatóak, fejleszthetőek a munkavégzés szempontjából, illetve melyek azok a tevékenységek, munkafolyamatok, amelyek veszélyeztethetik egészségi állapotát.

MUNKAERŐPIACI TANÁCSADÁS

Minden olyan – szakember által végzett – tanácsadás, amely munkavállalással, pályaválasztással, pályaorientálással, pályamódosítással, képzéssel, munkajoggal kapcsolatos kérdésekben segíti az érintett személy eligazodását.

MUNKAVÁLLALÁST SEGÍTŐ TRÉNINGEK

Minden olyan – szakemberek által tartott – foglalkozás, amely a sérült embereket közvetlenül vagy közvetve segíti a munkavállalói szerepek minél teljesebb betöltésében. (Ilyen lehet például a reintegráló-, a kulcsképesség fejlesztő-, a beilleszkedést-, az önálló életvitelt segítő tréningek stb.)

PSZICHOLÓGIAI TANÁCSADÁS

Pszichológus szakember által tartott tanácsadás, amely a munkahelyi kapcsolatok, konfliktusok kezelését, az egyén pszichés problémáinak oldását segíti elő.

MUNKA – KARRIER (KARRIERÉPÍTÉS)

A tartósan károsodott dolgozók számára a többi dolgozóval egyenlő módon biztosítani kell a szakmai előmenetelükhöz szükséges szaktudás és tapasztalat megszerzésének lehetőségét. A karrierépítéshez személyre szólóan dokumentálni kell az elérendő célt, a megvalósítás folyamatát, valamint a munkáltató és a munkavállaló oldaláról megteendő intézkedések, vállalások teljes körét és időpontját. A karriertervet minden esetben a dolgozóval közösen, vele egyetértésben kell kialakítani. A dolgozók előmenetelének eldöntésekor a munkaadóknak a pusztán képesítés mellett figyelembe kell venniük a képességeket, az aktuális teljesítményt és munkabírást.

BETANÍTÓ KÉPZÉS

Konkrét munkakör ellátásához szükséges ismeretek, munkafolyamatok „betanítása”, lehet elméleti és gyakorlati része, és záróvizsgálja is, de nem ad OKJ-s képzettséget.

OKJ-S KÉPZÉS

Akkreditált képzőhelyen történő elméleti és gyakorlati szakmai képzés, amely sikeres vizsga esetén OKJ-s képesítést nyújt. OKJ = országos képzési jegyzék

GYAKORLATI KÉPZÉS

Akkreditált képzőhelyen történő szakmai képzés gyakorlati részének munkáltatónál történő lebonyolítása.

TRANZITFOGLALKOZTATÁS

Meghatározott időtartamú, az integrált foglalkoztatásra való gyakorlati felkészítést segítő foglalkoztatás. (Ez a gyakorlati felkészítés lehet konkrét munkafolyamat begyakoroltatása, a versenyfeltételeket szimuláló, alkalmazkodást erősítő foglalkoztatás vagy a képzést kiegészítő, azzal időben párhuzamos gyakorlati felkészítő foglalkoztatás.)

Áthelyezés magasabb szintű munkakörbe

A sikeres képzést, fejlesztést, felkészítést követően megvalósított – munkaköri leírással igazolható – előléptetés, ami pozitív irányú elmozdulást jelent a korábbi munkavégző pozícióhoz képest.

MUNKAHELY, MUNKAKÖRNYEZET ADAPTÁLÁSA AZ EGYÉN ADOTTSÁGAIHOZ

A törvény alapján – amely a foglalkoztató munkáltató kötelességévé teszi – végeztek-e a munkahelyi környezetben, a munkaeszközben, a berendezésekben, esetleg a munkafolyamatban olyan átalakítást, adaptálást, ami a sérült ember számára lehetővé tette a munkavégzést.

A MUNKÁBAN TARTÁS EGÉSZSÉGÜGYI-PSZICHOSZOCIÁLIS TÁMOGATÁSA

A fogyatékos, megváltozott munkaképességű dolgozók folyamatos egészségi-pszichoszociális karbantartása érdekében speciális szolgáltatások (például torna, fizioterápiás kezelés, masszázs, mentális egyensúly stb.). A folyamatos támogatást biztosító szakemberek foglalkoztatása.

SZEMÉLYI SZÁLLÍTÁS

A munkáltató által nyújtott szolgáltatás, amely egyes munkavállalók (vagy meghatározott károsodással élő csoportok) lakóhelyről munkahelyre (és vissza) történő szállítását biztosítja saját vagy bérelt jármű segítségével.

MUNKAHELYEK FELKUTATÁSA A NYÍLT MUNKAERŐPIACON

A védett foglalkoztató által nyújtott szolgáltatás. A fejlesztést, felkészítést követően a nyílt foglalkoztatásra alkalmassá vált dolgozókat megismertetik a lehetőségekkel.

MUNKAHELYI GYAKORLAT

A nyílt munkaerőpiacon való foglalkoztatásra alkalmas károsodott személyek számára olyan szolgáltatás, ami felkészíti őket a nyílt munkaerőpiacon való megjelenésre, a versenyfeltételek közötti munkavégzésre, konkrét munkafolyamat begyakoroltatására stb.

KIHELYEZÉS A NYÍLT MUNKAERŐPIACRA

Adott munkaterületen – a teljes értékű munkavégzésre alkalmas fogyatékos, megváltozott munkaképességű személyek adottságaihoz igazított munkafeltételek mellett, esetleg részidős munkarendben rendelkezésre álló munkalehetőségek. Ez a foglalkozási rehabilitáció legmagasabb szintű megvalósulása. (Ide sorolhatók a versenyszférában működő munkáltatóknál történő alkalmazások, de az ön-foglalkoztatás és a kisvállalkozások is.)

A NYÍLT FOGLALKOZTATÁST ELŐSEGÍTŐ SZOLGÁLTATÁSOK

A nyílt munkaerőpiacon elhelyezett fogyatékos, megváltozott munkaképességű emberek számára kínált szolgáltatások. (Például kísérés az új munkahelyre, beilleszkedés segítése, utókövetés stb.)

8.3. A változók alapmegoszlásai

A 8.1. függelékben szereplő kérdőív alapján az egyes változók alapmegoszlásai beazonosíthatók. A táblázatok fejlécében minden esetben szerepel a változó neve, szöveges leírása és száma egy k betűt követően. Ez a szám a kérdőív kérdésének a sorszáma.

Például k3 a kérdőív 3-as kérdése.

Magyarázat a táblázatokban alkalmazott jelölésekhez:

LEÍRÓ STATISZTIKÁK:

N: Esetszám

Minimum: A változó legalacsonyabb értéke

Maximum: A változó legmagasabb értéke

Átlag: A változó számtani átlagértéke

Szórás: A változó standard szórása

GYAKORISÁGI TÁBLÁZAT

Érvényes: Az adott kérdésre érvényes választ adók száma vagy százaléka

Válaszhiány: Az adott kérdésre érvénytelen választ adók, vagy a válaszmegtagadók száma, illetve százaléka

Gyakoriság: Elemszám (N)

Százalék: Teljes elemszámra értelmezett százalékérték

Érvényes százalék: Az érvényes választ adókat 100%-nak tekintő százalékérték

Kumulált százalék: Kumulált vagy göngyölített százalékérték

Válaszhiány: Válaszmegtagadás vagy érvénytelen válasz

Összesen: Teljes elemszám vagy százalékérték

A célszervezet megnevezése*

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	„OPS” Újpesti Csökk.-mmk. Kft.	1	1,5	1,5	1,5
	Agora Ipari Kereskedelmi Kft.	1	1,5	1,5	3,0
	Agria Humán Szolgáltató Kft.	1	1,5	1,5	4,5
	Alfa Ipari Rt.	1	1,5	1,5	6,1
	Assisto Kft.	1	1,5	1,5	7,6
	Bátonyrehab Rehabilitációs Kht.	1	1,5	1,5	9,1
	BLTG Településgazdálkodási Kft.	1	1,5	1,5	10,6
	Civil Kht.	1	1,5	1,5	12,1
	Danycon Ker. és Szolg. Kft	1	1,5	1,5	13,6
	Diolén 99 Kft.	1	1,5	1,5	15,2
	Erfo Ipari Ker. és Szolg. Kft.	1	1,5	1,5	16,7
	FÉBÉ Szoc. és Rehab. Kht.	1	1,5	1,5	18,2
	Fexton Kft.	1	1,5	1,5	19,7
	Fokefe Ipari Kft.	1	1,5	1,5	21,2
	Fovárosi Kézmuipari Rt.	1	1,5	1,5	22,7
	Global Sansz Kft.	1	1,5	1,5	24,2
	GTX. Gép- és Textil Humán Kft.	1	1,5	1,5	25,8
	Halácsi Rehab. Ipari- Ker. Kft.	1	1,5	1,5	27,3
	Hatvani Vegyesip. Centrum Kft.	1	1,5	1,5	28,8
	Hendméd Rehab.Foglalk. Kft.	1	1,5	1,5	30,3

Horizont Tex Kft.	1	1,5	1,5	31,8
Horváth Gran Kft.	1	1,5	1,5	33,3
Humán Foglalkoztató Kft.	1	1,5	1,5	34,8
Humanitás Ipari Szövetkezet	1	1,5	1,5	36,4
Inter Wood Pluss Kft.	1	1,5	1,5	37,9
Jeannette Ruházati Kft.	1	1,5	1,5	39,4
Kállfo Jóléti Szolg. Kht.	1	1,5	1,5	40,9
Kapcsolat '98 Kft.	1	1,5	1,5	42,4
Ke-Ko Média Rehabilitációs Kft	1	1,5	1,5	43,9
Kentaur'99 Műszaki Ker. Kft.	1	1,5	1,5	45,5
Komló-Habilitas Kft.	1	1,5	1,5	47,0
Körösfront Szoc. Szolg. Kft.	1	1,5	1,5	48,5
Lametta 2000 Kft.	1	1,5	1,5	50,0
Lavorandó Ügyvitelszervező Kft.	1	1,5	1,5	51,5
Lazarus Kft.	1	1,5	1,5	53,0
Luxin Kft.	1	1,5	1,5	54,5
Mmk. Dunamentieket Fogl. Kft.	1	1,5	1,5	56,1
Motex Ipari és Szolg. Rehab. Kft.	1	1,5	1,5	57,6
Move Alfa Rehab. Kft.	1	1,5	1,5	59,1
Multiuser Ipari és Szolg. Kft.	1	1,5	1,5	60,6
Műanyaghegesztő Kft.	1	1,5	1,5	62,1
Nyír-Plast Kft.	1	1,5	1,5	63,6
Oros-Cirko Kft.	1	1,5	1,5	65,2
Összefogás Ipari Szövetkezet	1	1,5	1,5	66,7
Para-Mis Ipari Szolg. és K. Kft.	1	1,5	1,5	68,2
Perdix Ker. Ipari és Szolg.Kft.	1	1,5	1,5	69,7
Piremon Kisvállalat	1	1,5	1,5	71,2
Praktikum Kft.	1	1,5	1,5	72,7
Pro Rehabilitációs Kft.	1	1,5	1,5	74,2
Rána Kft.	1	1,5	1,5	75,8
Re-Forsz Rehab. Kft.	1	1,5	1,5	77,3
Rehab-XVI. Fogl. és Szolg. Kft .	1	1,5	1,5	78,8
Rehabit Komplex Kft.	1	1,5	1,5	80,3
ReLine Kft.	1	1,5	1,5	81,8
Rolfim Szövetkezet	1	1,5	1,5	83,3
Sanyi Kereskedelmi Kft.	1	1,5	1,5	84,8
Skíz 2000 Kft.	1	1,5	1,5	86,4
Somogy Rehabilitációs Kft.	1	1,5	1,5	87,9
Start Rehab. Vállalat és Int.	1	1,5	1,5	89,4
Szi-Konf Kft.	1	1,5	1,5	90,9
Szocio-Produkt Kft.	1	1,5	1,5	92,4
Teszt Szövetkezet	1	1,5	1,5	93,9
Union Pack Hungary Kft.	1	1,5	1,5	95,5
Uwyta Rehab. és Fogl. Kht.	1	1,5	1,5	97,0
Védese Rehab. Fogl. Szoc. Kht.	1	1,5	1,5	98,5
Vulcanus Vegyesipari Kft.	1	1,5	1,5	100,0
Összesen	66	100,0	100,0	

* A táblázat nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

K1 A cég szervezeti formája

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	gazdasági társaság	56	84,8	84,8	84,8
	szövetkezet	4	6,1	6,1	90,9
	közhasznú társaság	6	9,1	9,1	100,0
	Összesen	66	100,0	100,0	

K2 A cég megalakulásának időpontja*

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	1953	1	1,5	1,6	1,6
	1957	1	1,5	1,6	3,1
	1958	1	1,5	1,6	4,7
	1962	1	1,5	1,6	6,3
	1981	1	1,5	1,6	7,8
	1982	1	1,5	1,6	9,4
	1986	2	3,0	3,1	12,5
	1987	1	1,5	1,6	14,1
	1988	1	1,5	1,6	15,6
	1989	1	1,5	1,6	17,2
	1990	3	4,5	4,7	21,9
	1991	8	12,1	12,5	34,4
	1992	1	1,5	1,6	35,9
	1993	6	9,1	9,4	45,3
	1994	5	7,6	7,8	53,1
	1995	1	1,5	1,6	54,7
	1996	2	3,0	3,1	57,8
	1997	6	9,1	9,4	67,2
	1998	6	9,1	9,4	76,6
	1999	6	9,1	9,4	85,9
2000	4	6,1	6,3	92,2	
2001	2	3,0	3,1	95,3	
2002	2	3,0	3,1	98,4	
2003	1	1,5	1,6	100,0	
	Összesen	64	97,0	100,0	
Válaszhiány		2	3,0		
Összesen		66	100,0		

* A táblázat nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

K3 A célszervezeti kijelölés időpontja Leíró statisztikai mutatók*

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	1980	2	3,0	3,1	3,1
	1982	1	1,5	1,6	4,7
	1983	2	3,0	3,1	7,8
	1986	2	3,0	3,1	10,9
	1988	3	4,5	4,7	15,6

1989	2	3,0	3,1	18,8
1990	4	6,1	6,3	25,0
1991	2	3,0	3,1	28,1
1992	4	6,1	6,3	34,4
1993	2	3,0	3,1	37,5
1994	2	3,0	3,1	40,6
1995	3	4,5	4,7	45,3
1997	1	1,5	1,6	46,9
1999	7	10,6	10,9	57,8
2000	5	7,6	7,8	65,6
2001	6	9,1	9,4	75,0
2002	7	10,6	10,9	85,9
2003	9	13,6	14,1	100,0
Összesen	64	97,0	100,0	
Válaszhiány		2	3,0	
Összesen	66	100,0		

Leíró statisztikai mutatók

	N	Minimum	Maximum	Átlag	Szórás
K4_1 A célszervezet tulajdonosa – az állam	64	0	100	8,25	27,147
K4_2 A célszervezet tulajdonosa – magánszemély	64	0	100	60,91	46,187
K4_3 A célszervezet tulajdonosa – az önkormányzat	64	0	100	10,67	29,986
K4_4 A célszervezet tulajdonosa – társadalmi szervezet	64	0	100	10,95	29,214
K4_5 A célszervezet tulajdonosa – egyéb	64	0	100	9,22	27,481
Érvényes N (listwise)	64				

K4_E Egyéb tulajdonos, éspedig:*

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	58	87,9	87,9	87,9
alapítvány	1	1,5	1,5	89,4
ALFA Rt.	1	1,5	1,5	90,9
egyesület	1	1,5	1,5	92,4
Kft.	1	1,5	1,5	93,9
MEOSZ	1	1,5	1,5	95,5
Rehabit K. Kft.	1	1,5	1,5	97,0
szövetkezet	1	1,5	1,5	98,5
Vagyonkezelő Rt.	1	1,5	1,5	100,0
Összesen	66	100,0	100,0	

* A táblázatok nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

Leíró statisztikai mutatók

	N	Minimum	Maximum	Átlag	Szórás
K5 Telephelyek száma összesen	62	0	67	9,69	14,275
K5_1 Telephelyek száma – Budapest	58	0	6	1,00	1,567
K5_2 Telephelyek száma – Baranya megyében	58	0	21	1,05	3,369
K5_3 Telephelyek száma – Bács-Kiskun megyében	58	0	19	,90	3,270
K5_4 Telephelyek száma – Békés megyében	58	0	5	,41	1,170
K5_5 Telephelyek száma – Borsod-Abaúj-Zemplén megyében	58	0	11	,57	1,884
K5_6 Telephelyek száma – Csongrád megyében	58	0	6	,33	1,049
K5_7 Telephelyek száma – Fejér megyében	58	0	3	,28	,696
K5_8 Telephelyek száma – Győr-Moson-Sopron megyében	58	0	2	,09	,388
K5_9 Telephelyek száma – Hajdú-Bihar megyében	58	0	21	,64	2,942
K5_10 Telephelyek száma – Heves megyében	58	0	6	,43	1,141
K5_11 Telephelyek száma – Jász-Nagykun-Szolnok megyében	58	0	6	,53	1,273
K5_12 Telephelyek száma – Komárom-Esztergom megyében	58	0	3	,16	,556
K5_13 Telephelyek száma – Nógrád megyében	58	0	4	,19	,606
K5_14 Telephelyek száma – Pest megyében	58	0	9	,79	1,935
K5_15 Telephelyek száma – Somogy megyében	58	0	12	,59	2,052
K5_16 Telephelyek száma – Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében	58	0	35	1,43	5,037
K5_17 Telephelyek száma – Tolna megyében	58	0	3	,07	,413
K5_18 Telephelyek száma – Vas megyében	58	0	3	,22	,650
K5_19 Telephelyek száma – Veszprém megyében	58	0	6	,33	1,015
K5_20 Telephelyek száma – Zala megyében	58	0	5	,26	,928
Érvényes N	58				

Leíró statisztikai mutatók

	N	Minimum	Maximum	Átlag	Szórás
K6 Intézményi telephelyek száma összesen	64	0	37	2,31	6,190
K6_1 Int. telephelyek száma – Budapest	26	0	3	,23	,710
K6_2 Int. telephelyek száma – Baranya megyében	26	0	4	,42	,945
K6_3 Int. telephelyek száma – Bács-Kiskun megyében	26	0	3	,42	,809
K6_4 Int. telephelyek száma – Békés megyében	26	0	4	,35	,936
K6_5 Int. telephelyek száma – Borsod-Abaúj-Zemplén megyében	26	0	2	,12	,431
K6_6 Int. telephelyek száma – Csongrád megyében	26	0	1	,15	,368
K6_7 Int. telephelyek száma – Fejér megyében	26	0	3	,38	,852
K6_8 Int. telephelyek száma – Győr-Moson-Sopron megyében	25	0	2	,20	,577
K6_9 Int. telephelyek száma – Hajdú-Bihar megyében	26	0	6	,35	1,294
K6_10 Int. telephelyek száma – Heves megyében	26	0	2	,15	,464
K6_11 Int. telephelyek száma – Jász-Nagykun-Szolnok megyében	26	0	3	,38	,804
K6_12 Int. telephelyek száma – Komárom-Esztergom megyében	26	0	1	,15	,368
K6_13 Int. telephelyek száma – Nógrád megyében	26	0	2	,19	,567

K6_14 Int. telephelyek száma – Pest megyében	26	0	5	,50	1,364
K6_15 Int. telephelyek száma – Somogy megyében	26	0	7	,27	1,373
K6_16 Int. telephelyek száma – Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében	26	0	5	,54	1,421
K6_17 Int. telephelyek száma – Tolna megyében	26	0	2	,12	,431
K6_18 Int. telephelyek száma – Vas megyében	26	0	2	,27	,604
K6_19 Int. telephelyek száma – Veszprém megyében	26	0	3	,35	,689
K6_20 Int. telephelyek száma – Zala megyében	26	0 2	,15	,464	
Érvényes N	25				

Leíró statisztikai mutatók

	N	Minimum	Maximum	Átlag	Szórás
K7_1 Saját tulajdonú ingatlan foglalkoztatási célra	61	0	26	2,74	4,871
K7_1 A Saját tulajdonú ingatlanok négyzetméterben	42	48	99 999	7 064,12	16 637,834
K7_2 Az államtól bérelt ingatlanok foglalkoztatási célra	61	0	4	,21	,733
K7_2 Az államtól bérelt ingatlanok négyzetméterben	6	300	9 999	3 394,50	3 876,548
K7_3 Önkormányzattól bérelt ingatlanok – foglalkoztatási célra	61	0	39	4,52	8,799
K7_3 Önkormányzattól bérelt ingatlanok négyzetméterben	41	40	28 896	2 248,12	4 971,281
K7_4 Társadalmi szervezettől bérelt ingatlanok – foglalk. célra	61	0	12	1,18	2,480
K7_4 Társadalmi szervezettől bérelt ingatlanok négyzetméterben	23	63	9 999	1 238,61	2 428,277
K7_5 Magánszemélytől bérelt ingatlanok foglalkoztatási célra	61	0	9	1,38	2,107
K7_5A Magánszemélytől bérelt ingatlanok négyzetméterben	25	12	99 999	5 650,44	20 266,809
Érvényes N	2				

K8_1 Legnagyobb árbevételt hozó tevékenységek*

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	1	1,5	1,5	1,5
(nincs válasz)	1	1,5	1,5	3,0
asztalos	1	1,5	1,5	4,5
asztalosipar	1	1,5	1,5	6,1
bérmunka	2	3,0	3,0	9,1
betanított	1	1,5	1,5	10,6
cipőgyártás	1	1,5	1,5	12,1
cirokfeldolgoz.	1	1,5	1,5	13,6
csomag.eszk.-gy.	1	1,5	1,5	15,2
csomagolás	2	3,0	3,0	18,2
csomagolóanyag	1	1,5	1,5	19,7
ecset-kefe ipar	1	1,5	1,5	21,2
élelmiszer csom.	1	1,5	1,5	22,7
élelmiszer-gy.	1	1,5	1,5	24,2
építőipar	1	1,5	1,5	25,8
fatömegcikk-gy.	1	1,5	1,5	27,3
fagöngyöleg-gy.	1	1,5	1,5	28,8

faipar	1	1,5	1,5	30,3
faterm.gyártás	1	1,5	1,5	31,8
hirad.tech.gyár	1	1,5	1,5	33,3
illóolaj-töltés	1	1,5	1,5	34,8
ipar	1	1,5	1,5	36,4
irodaipapír-gy	1	1,5	1,5	37,9
irodaszer-gyárt.	1	1,5	1,5	39,4
játékösszerak.	1	1,5	1,5	40,9
kézi összeszer.	1	1,5	1,5	42,4
kézi összeszere.	1	1,5	1,5	43,9
kéziszerelés	1	1,5	1,5	45,5
kiadó tevékeny.	1	1,5	1,5	47,0
konfekcionálás	1	1,5	1,5	48,5
könyvkötés	1	1,5	1,5	50,0
könyvkötészet	1	1,5	1,5	51,5
mezőgazdaság	1	1,5	1,5	53,0
műagyaggyártás	1	1,5	1,5	54,5
műanyag-csomag.-gy.	1	1,5	1,5	56,1
műanyagipar	1	1,5	1,5	57,6
műanyagterm.-gy.	1	1,5	1,5	59,1
női ruha-gyártás	1	1,5	1,5	60,6
nyomda	1	1,5	1,5	62,1
nyomdai művelet	1	1,5	1,5	63,6
nyomdai tevéken.	1	1,5	1,5	65,2
nyomdaipar	1	1,5	1,5	66,7
papírgyártás	1	1,5	1,5	68,2
papírfeldolgoz.	1	1,5	1,5	69,7
papírtáska-kész	1	1,5	1,5	71,2
papírterm.-gyárt.	1	1,5	1,5	72,7
rakodólap-gyárt.	1	1,5	1,5	74,2
ruha kisker.	1	1,5	1,5	75,8
ruhagyártás	1	1,5	1,5	77,3
seprű-. kefégyár.	1	1,5	1,5	78,8
seprű-eladás	1	1,5	1,5	80,3
szerelem	1	1,5	1,5	81,8
szoc. ellátás	1	1,5	1,5	83,3
takarítás	1	1,5	1,5	84,8
táskák	1	1,5	1,5	86,4
tésztagyártás	1	1,5	1,5	87,9
textiláru-gyárt	1	1,5	1,5	89,4
textilgyártás	1	1,5	1,5	90,9
textilipar	1	1,5	1,5	92,4
textilmosás	1	1,5	1,5	93,9
varroda	3	4,5	4,5	98,5
virágkeresk.	1	1,5	1,5	100,0
Összesen	66	100,0	100,0	

* A táblázat nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

K8_1A Teáor első két számjegye*

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	nincs válasz	10	15,2	15,6	15,6
	15	3	4,5	4,7	20,3
	17	2	3,0	3,1	23,4
	18	7	10,6	10,9	34,4
	19	2	3,0	3,1	37,5
	20	4	6,1	6,3	43,8
	21	7	10,6	10,9	54,7
	22	7	10,6	10,9	65,6
	25	6	9,1	9,4	75,0
	31	1	1,5	1,6	76,6
	32	1	1,5	1,6	78,1
	36	6	9,1	9,4	87,5
	45	1	1,5	1,6	89,1
	51	1	1,5	1,6	90,6
	52	1	1,5	1,6	92,2
	74	3	4,5	4,7	96,9
	85	1	1,5	1,6	98,4
	98	1	1,5	1,6	100,0
	Összesen	64	97,0	100,0	
Válaszhiány		2	3,0		
Összesen		66	100,0		

* A táblázat nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

K8_2 Legnagyobb árbevételt hozó tevékenységek*

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes		19	28,8	28,8	28,8
	bútorszabászat	1	1,5	1,5	30,3
	cipőgyártás	1	1,5	1,5	31,8
	csomagolás	4	6,1	6,1	37,9
	dobozkészítés	1	1,5	1,5	39,4
	egyéb kesztyűk	1	1,5	1,5	40,9
	egyéb sporttev.	1	1,5	1,5	42,4
	élelmiszer-kisk.	1	1,5	1,5	43,9
	építőipar	1	1,5	1,5	45,5
	értékesítés	1	1,5	1,5	47,0
	faipar	1	1,5	1,5	48,5
	fatermékgyárt.	1	1,5	1,5	50,0
	feldogozás	1	1,5	1,5	51,5
	fémmezmunkálás	1	1,5	1,5	53,0
	hintőpor-gyárt.	1	1,5	1,5	54,5
	iparcikk-kisker.	1	1,5	1,5	56,1
	kézi összeszere.	1	1,5	1,5	57,6
	konfekciógyárt.	1	1,5	1,5	59,1
	közétkeztetés	1	1,5	1,5	60,6
	mezőgazdaság	1	1,5	1,5	62,1
	munkaruha-gy.	1	1,5	1,5	63,6
	műanyagcsom.-gy.	1	1,5	1,5	65,2

műanyag-feldolg.	1	1,5	1,5	66,7
nyomda	1	1,5	1,5	68,2
nyomdai tevék.	1	1,5	1,5	69,7
nyomdaipar	1	1,5	1,5	71,2
parafagyártás	1	1,5	1,5	72,7
rakodólap-gyár.	1	1,5	1,5	74,2
ruhagyártás	2	3,0	3,0	77,3
seprű- és kefégy.	1	1,5	1,5	78,8
sovjázás-gumi	1	1,5	1,5	80,3
söprűgyártás	1	1,5	1,5	81,8
sportszergyárt.	1	1,5	1,5	83,3
szolgáltatás	1	1,5	1,5	84,8
szőnyegszövés	1	1,5	1,5	86,4
takarmánykészít.	1	1,5	1,5	87,9
varroda	3	4,5	4,5	92,4
varrodai munka	1	1,5	1,5	93,9
varrodai tevék.	1	1,5	1,5	95,5
vendéglátás	1	1,5	1,5	97,0
vill.term.-szolg.	1	1,5	1,5	98,5
villanyszerelés	1	1,5	1,5	100,0
Összesen	66	100,0	100,0	

K8_2A Teáor első két számjegye*

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	nincs válasz	8	12,1	17,0	17,0
	1	1	1,5	2,1	19,1
	15	1	1,5	2,1	21,3
	17	3	4,5	6,4	27,7
	18	5	7,6	10,6	38,3
	19	1	1,5	2,1	40,4
	20	3	4,5	6,4	46,8
	21	1	1,5	2,1	48,9
	22	3	4,5	6,4	55,3
	24	1	1,5	2,1	57,4
	25	3	4,5	6,4	63,8
	28	1	1,5	2,1	66,0
	31	1	1,5	2,1	68,1
	36	4	6,1	8,5	76,6
	45	1	1,5	2,1	78,7
	52	2	3,0	4,3	83,0
	55	2	3,0	4,3	87,2
	74	4	6,1	8,5	95,7
	92	1	1,5	2,1	97,9
	93	1	1,5	2,1	100,0
	Összesen	47	71,2	100,0	
Válaszhiány		19	28,8		
Összesen		66	100,0		

* A táblázatok nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

K8_3 Legnagyobb árbevételt hozó tevékenységek*

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	34	51,5	51,5	51,5
ajándék készít.	1	1,5	1,5	53,0
állattenyésztés	1	1,5	1,5	54,5
asztalosmuhely	1	1,5	1,5	56,1
bérmunka	1	1,5	1,5	57,6
bérmunkák	1	1,5	1,5	59,1
csipeszkészítés	1	1,5	1,5	60,6
csomagolás	3	4,5	4,5	65,2
csuany.csomagol	1	1,5	1,5	66,7
egyéb szolg.	1	1,5	1,5	68,2
fémfeldolgozás	1	1,5	1,5	69,7
fűrészárú gyárt	1	1,5	1,5	71,2
gazd.szolgált.	1	1,5	1,5	72,7
játékszerelés	1	1,5	1,5	74,2
kesztyu gyártás	1	1,5	1,5	75,8
könyvkötés	2	3,0	3,0	78,8
muszaki nagyker	1	1,5	1,5	80,3
nem kötött k.	1	1,5	1,5	81,8
nyomdai tev.	1	1,5	1,5	83,3
nyomdai tevék.	2	3,0	3,0	86,4
összeszerelés	2	3,0	3,0	89,4
papíreszköz gy.	1	1,5	1,5	90,9
seprugyártás	1	1,5	1,5	92,4
számítástechn.t.	1	1,5	1,5	93,9
takarítás	1	1,5	1,5	95,5
táska gyártás	1	1,5	1,5	97,0
varroda	1	1,5	1,5	98,5
vendéglátás	1	1,5	1,5	100,0
Összesen	66	100,0	100,0	

* A táblázat nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

K8_3A Teáor első két számjegye*

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	4	6,1	12,5	12,5
nincs válasz	1	1,5	3,1	15,6
1	1	1,5	3,1	18,8
17	1	1,5	3,1	18,8
18	3	4,5	9,4	28,1
19	1	1,5	3,1	31,3
20	1	1,5	3,1	34,4
21	1	1,5	3,1	37,5
22	5	7,6	15,6	53,1
25	1	1,5	3,1	56,3
28	1	1,5	3,1	59,4
31	1	1,5	3,1	62,5
36	4	6,1	12,5	75,0
51	1	1,5	3,1	78,1
55	1	1,5	3,1	81,3

72	1	1,5	3,1	84,4
74	3	4,5	9,4	93,8
93	2	3,0	6,3	100,0
Összesen	32	48,5	100,0	
Válaszhiány	34	51,5		
Összesen	66	100,0		

K9 A 8. pontban megjelölt termékek értékesíthetősége*

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	piaci áron értékesíthető	34	51,5	54,0	54,0
	piaci ár alatt értékesíthető	21	31,8	33,3	87,3
	az eladhatóság nagyon gyenge	2	3,0	3,2	90,5
	az értékesítés esetleges	1	1,5	1,6	92,1
	egyéb	5	7,6	7,9	100,0
Összesen	63	95,5	100,0		
Válaszhiány	3	4,5			
Összesen	66	100,0			

K9_E Értékesíthetősége egyéb, éspedig:*

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	50% szolgáltató	61	92,4	92,4	92,4
	bérmunka	1	1,5	1,5	93,9
	külf. bérmunka	2	3,0	3,0	97,0
	nem értékesít	1	1,5	1,5	98,5
	Összesen	66	100,0	100,0	100,0

K10 Milyen a szervezet átlagos kapacitáskihasználtsága?*

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	100%-os	16	24,2	24,2	24,2
	75–100% közötti	39	59,1	59,1	83,3
	50–75% közötti	11	16,7	16,7	100,0
Összesen	66	100,0	100,0		

* A táblázatok nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

K11 Mi a fő oka, hogy az átlagos kihasználtság 75% alatt van?*

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	kevés a megrendelés	6	9,1	46,2	46,2
	munkaerő	1	1,5	7,7	53,8
	nem gazdaságos a termelés	3	4,5	23,1	76,9

nem megfelelő a gépek műszaki állapota	1	1,5	7,7	84,6
a termeléshez szükséges alapanyagokból akadozik az ellátás	1	1,5	7,7	92,3
egyéb, éspedig:	1	1,5	7,7	100,0
Összesen	13	19,7	100,0	
Válaszhiány	53	80,3		
Összesen	66	100,0		

* A táblázat nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

K12 Milyennek ítéli termelő berendezéseik műszaki állapotát?

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	mindegyik nagyon jó	2	3,0	3,0	3,0
	a többség nagyon jó	12	18,2	18,2	21,2
	mindegyik közepes	12	18,2	18,2	39,4
	a többség közepes	20	30,3	30,3	69,7
	mindegyik gyenge	3	4,5	4,5	74,2
	a többség gyenge	5	7,6	7,6	81,8
	nagyon vegyes állapotúak	11	16,7	16,7	98,5
	egyéb, éspedig:	1	1,5	1,5	100,0
	Összesen	66	100,0	100,0	

K12_E Egyéb műszaki állapot, éspedig:

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	nincs	65	98,5	98,5	98,5
	Összesen	66	100,0	100,0	

K13 Tervezi-e a közeljövőben technológiája jelentős fejlesztését

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	igen	34	51,5	51,5	51,5
	nem, mert:	32	48,5	48,5	100,0
	Összesen	66	100,0	100,0	

K13_NEM Nem tervezi technológiájának fejlesztését, mert:*

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	a 6%-os nyereségkorlát miatt	1	1,5	1,5	53,0
	a bizonytalan jövő	1	1,5	1,5	54,5
	a piac csökkenőben van	1	1,5	1,5	56,1
	anyagi forráshiány	1	1,5	1,5	57,6
	anyagi hiány	1	1,5	1,5	59,1

anyagi lehetőségek hiánya	1	1,5	1,5	60,6
anyagi oka van	1	1,5	1,5	62,1
anyagi okok miatt	1	1,5	1,5	63,6
az anyagi lehetőségek korlátja	1	1,5	1,5	65,2
az anyagiak nem engedik	1	1,5	1,5	66,7
beruházás-6%-os nyereségkorlát	1	1,5	1,5	68,2
bizonytalanság, a normatív támog. megszűnése	1	1,5	1,5	69,7
gyenge a jelenlegi kereslet	1	1,5	1,5	71,2
jelenleg kielégítő a technol.	1	1,5	1,5	72,7
kézi munka folyik	1	1,5	1,5	74,2
kormányhatározat miatt	1	1,5	1,5	75,8
létszámcsökkentést tervez	1	1,5	1,5	77,3
megszűnt a struktúrális alap	1	1,5	1,5	78,8
megtartanak	1	1,5	1,5	80,3
mezőgazdasági tevékenységet szeretnénk	1	1,5	1,5	81,8
most vettünk új gépeket	1	1,5	1,5	83,3
nem biztosított a törvényi hát.	1	1,5	1,5	84,8
nem ismerjük a 2005-ös tervet	1	1,5	1,5	86,4
nincs anyagi lehetőség	1	1,5	1,5	87,9
nincs fejlesztési forrás	1	1,5	1,5	89,4
nincs miből	1	1,5	1,5	90,9
nincs rá anyagi fedezet	1	1,5	1,5	92,4
nincs rá beruházási költség	1	1,5	1,5	93,9
nincs rá igény	1	1,5	1,5	95,5
nincs rá keret	1	1,5	1,5	97,0
nincs rá szükség	1		1,5	98,5
pénzügyi és piaci nehézségek	1	1,5	1,5	100,0
Összesen	66	100,0	100,0	

K14 Tervezi-e a munkavállalói létszámának növelését?

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	igen	28	42,4	42,4	42,4
	nem	38	57,6	57,6	100,0
	Összesen	66	100,0	100,0	

K15 A felső és középvezetőik kiválasztásának szempontjaik*

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	megfelelő szakértelem	23	34,8	34,8	34,8
	vezetői képesség, gyakorlat	14	21,2	21,2	56,1
	a szervezettel szembeni lojalitás	2	3,0	3,0	59,1
	elkötelezettség a sérült munkavállalók iránt	14	21,2	21,2	80,3
	egyéb, éspedig:	13	19,7	19,7	100,0
	Összesen	66	100,0	100,0	

* A táblázatok nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

K15_E Egyéb szempont, és pedig:*

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	54	81,8	81,8	81,8
az összes	1	1,5	1,5	83,3
ezek komplexen	1	1,5	1,5	84,8
feladatorientáltság	1	1,5	1,5	86,4
képességek, gyakorlat	1	1,5	1,5	87,9
lojalítás, szakértelem	1	1,5	1,5	89,4
meg tudjuk fizetni	1	1,5	1,5	90,9
mind egyformán fontos	1	1,5	1,5	92,4
mindegyik	1	1,5	1,5	93,9
mindegyik fontos	1	1,5	1,5	95,5
összes	1	1,5	1,5	97,0
szakértelem, elkötelezett.	1	1,5	1,5	98,5
szociális tevékenység	1	1,5	1,5	100,0
Összesen	66	100,0	100,0	

K16 Milyen módszert alkalmaznak vezetőik kiválasztásában?

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes				
külső tanácsadó céget vonnak be	1	1,5	1,5	1,5
munkaügyi központtól kérnek segítséget	16	24,2	24,2	25,8
saját kapcsolatrendszerükön keresztül	31	47,0	47,0	72,7
újsághirdetés útján	7	10,6	10,6	83,3
egyéb, és pedig:	11	16,7	16,7	100,0
Összesen	66	100,0	100,0	

K16_E Egyéb módszer, és pedig:*

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	55	83,3	83,3	83,3
informális úton	1	1,5	1,5	84,8
mind	2	3,0	3,0	87,9
mindegyik	1	1,5	1,5	89,4
munkaügyi k. és újsághird.	1	1,5	1,5	90,9
munkaügyi k. és újsághird.	1	1,5	1,5	92,4
munkaügyi közp. és újság	1	1,5	1,5	93,9
saját dolgozóink közül	1	1,5	1,5	95,5
ugyanaz mint amikor kezte	1	1,5	1,5	97,0
az ügyvezető dönt	1	1,5	1,5	98,5
változatlan vezetőség	1	1,5	1,5	100,0
Összesen	66	100,0	100,0	

* A táblázatok nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

K17 Mi jellemzi a megváltozott munkaképességűek munkaerőpiacát?

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	nagyobb a kínálat, igy könnyen találunk munkaerőt	17	25,8	25,8	25,8
	nagyobb a kínálat, de bizonyos munkakörben nehéz embert tal.	39	59,1	59,1	84,8
	általában nagyobb a kereslet, mint a kínálat	9	13,6	13,6	98,5
	egyéb, éspedig:	1	1,5	1,5	100,0
	Összesen	66	100,0	100,0	

K17_E Egyéb, éspedig:

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes		65	98,5	98,5	98,5
	szakmailag gyenge	1	1,5	1,5	100,0
	Összesen	66	100,0	100,0	

K18 Rendelkezik-e a cég minőség- és környezet-irányítási bizony.?

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	igen, éspedig:	18	27,3	27,7	27,7
	nem	35	53,0	53,8	81,5
	most van folyamatban	12	18,2	18,5	100,0
	Összesen	65	98,5	100,0	
	Válaszhiány	1	1,5		
	Összesen	66	100,0		

K18_E Igen, éspedig:*

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes		48	72,7	72,7	72,7
	(nincs válasz)	2	3,0	3,0	75,8
	1740-es termék: ISO-val	1	1,5	1,5	77,3
	9001' ISO, 2000	1	1,5	1,5	78,8
	9001 ISO, 2001	1	1,5	1,5	80,3
	EN ISO 9001/2000	1	1,5	1,5	81,8
	HACCP	1	1,5	1,5	83,3
	ISO	2	3,0	3,0	86,4
	ISO 9001' 2001	1	1,5	1,5	87,9
	ISO 9001	1	1,5	1,5	89,4
	ISO 9001 HACCP	1	1,5	1,5	90,9
	ISO 9001/1401	1	1,5	1,5	92,4
	ISO 9001/2000	3	4,5	4,5	97,0

ISO, HACCP	1	1,5	1,5	98,5
MSZ ISO 9001/2001	1	1,5	1,5	100,0
Összesen	66	100,0	100,0	

K19 Milyen a cég tárgyi akadálymentességének színvonala?*

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	a cég teljes körűen akadálymentes	20	30,3	30,3	30,3
	a munkahelyek több mint 50%-a				
	akadálymentes	21	31,8	31,8	62,1
	a munkahelyek 30–50%-a				
	akadálymentes	10	15,2	15,2	77,3
	a munkahelyek kevesebb mint				
	30%-a akadálymentes	4	6,1	6,1	83,3
	a cég még nem akadálymentes	11	16,7	16,7	100,0
	Összesen	66	100,0	100,0	

K20 Más fogyatékos csoport számára végeztek-e akadálymentesítést?

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	igen, mégpedig:	16	24,2	24,2	24,2
	nem	50	75,8	75,8	100,0
	Összesen	66	100,0	100,0	

K20_E Igen, és pedig:*

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes		51	77,3	77,3	77,3
	ferde feljárók építése, ajtók megnyitása	1	1,5	1,5	78,8
	fotocellás ajtók és új számtech. szoftverek	1	1,5	1,5	80,3
	hallás- és látássérültek	1	1,5	1,5	81,8
	hallássérülteknek jeltolmács	1	1,5	1,5	83,3
	hallássérülteknek	1	1,5	1,5	84,8
	kockázatmentesítés	1	1,5	1,5	86,4
	korlát felszerelése	1	1,5	1,5	87,9
	korlátok – munkavédelem	1	1,5	1,5	89,4
	küszöb megszüntetése,				
	harmonikaajtók építése	1	1,5	1,5	90,9
	lift, gépek átalakítása	1	1,5	1,5	92,4
	piktogramok vannak kint	1	1,5	1,5	93,9
	spec. tolmácsolás gyakor.	1	1,5	1,5	95,5
	vakok és gyengénlátók	3	4,5	4,5	100,0
	Összesen	66	100,0	100,0	

* A táblázatok nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

K21_1 Gazdasági eredményük 2001-ben

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	nyereséggel zártak	45	68,2	75,0	75,0
	nem volt nyereségük	1	1,5	1,7	76,7
	veszteségesek voltak	14	21,2	23,3	100,0
	Összesen	60	90,9	100,0	
Válaszhiány		6	9,1		
Összesen		66	100,0		

K21_2 Gazdasági eredményük 2002-ben

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	nyereséggel zártak	53	80,3	85,5	85,5
	nem volt nyereségük	2	3,0	3,2	88,7
	veszteségesek voltak	7	10,6	11,3	100,0
	Összesen	62	93,9	100,0	
Válaszhiány		4	6,1		
Összesen		66	100,0		

K21_3 Gazdasági eredményük 2003-ban*

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	nyereséggel zártak	53	80,3	82,8	82,8
	nem volt nyereségük	2	3,0	3,1	85,9
	veszteségesek voltak	9	13,6	14,1	100,0
	Összesen	64	97,0	100,0	
Válaszhiány		2	3,0		
Összesen		66	100,0		

* A táblázat nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

Leíró statisztikai mutatók

	N	Minimum	Maximum	Átlag	Szórás
K22 Nettó árbevétel összege 2003-ban	66	21,0	3951,0	356,876	681,2362
K22_1 Nettó árbevétel – saját termék belföldi értékesítéséből	66	,0	1989,0	215,273	404,6481
K22_2 Nettó árbevétel – saját termék export- értékesítéséből	66	,0	2809,0	53,076	348,3853
K22_3 Nettó árbevétel – bér munka belföldi értékesítéséből	66	,0	385,0	51,955	78,8157
K22_4 Nettó árbevétel – bér munka export- értékesítéséből	66	,0	278,0	9,788	38,3211
K23 Korrigált nettó árbevétel összege 2003-ban	66	,0	4425,0	454,417	774,3987
Érvényes N	66				

Leíró statisztikai mutatók

	N	Minimum	Maximum	Átlag	Szórás
K24_1 Átlagos rezsioradij 2003-ban – saját termék és szolgáltatás	36	,0	5385,0	993,750	1288,8376
2003-ban – bérmunka	36	,0	4182,0	571,528	766,5136
Érvényes N	36				

Leíró statisztikai mutatók

	N	Minimum	Maximum	Átlag	Szórás
K25 Állami támogatás összege 2003 évben	58	32,0	3874,0	504,164	837,2608
K25_1 Igénybe vett dotáció	66	,0	3837,0	454,676	781,4925
K25_2 Munkaügyi központtól kapott támogatás	66	,0	76,0	5,968	13,7770
K25_3 Egyéb normatív állami támogatások	66	,0	76,0	3,924	13,5548
K26 2003. év folyamán rendelkezésre álló külső források	66	,0	74,0	5,697	12,8482
K26_1 EU-s pályázati források	66	,0	,0	,000	,0000
K26_2 Az FMM-től kapott pályázati források	66	,0	40,0	,712	4,9854
K26_3 OFA-pályázati források	66	,0	,0	,000	,0000
K26_4 Egyéb pályázati források	66	,0	50,0	2,833	8,2957
K26_5 Tulajdonosi támogatások	66	,0	15,0	,788	2,6748
K26_6 Egyéb források, éspedig:	66	,0	74,0	2,288	9,8054
Érvényes N	58				

K25_E Egyéb állami támogatások, éspedig:*

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	56	84,8	84,8	84,8
(nincs válasz)	1	1,5	1,5	86,4
agrártámogatások	1	1,5	1,5	87,9
agrártermelési támogatás	1	1,5	1,5	89,4
beruházás, távmunka	1	1,5	1,5	90,9
fejlesztési támogatás	1	1,5	1,5	92,4
foglalkoztatásbővítés	1	1,5	1,5	93,9
Int. normatív támogatás	1	1,5	1,5	95,5
Magyar Állami Kincstár	1	1,5	1,5	97,0
megvált. munkk.-ek foglal.	1	1,5	1,5	98,5
normatív támogatás	1	1,5	1,5	100,0
Összesen	66	100,0	100,0	

* A táblázat nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

Leíró statisztikai mutatók

	N	Minimum	Maximum	Átlag	Szórás
K27 Költségek alakulása 2003-ban	58	,0	7617,0	823,316	1474,1605
K27_1 Összes munkabér	66	22,0	2911,0	309,153	534,3718
K27_1A Ebből megváltozott munkaképességű dolgozók bére	66	,0	1802,0	218,982	388,6578
K27_2 Összes bérjárulék	66	,0	990,0	109,505	187,6298
K27_2A Ebből a megváltozott munkaképességű dolgozók járuléka	66	,0	577,0	63,889	117,1328
K27_3 Összes EHO	66	,0	156,0	19,574	34,5283
K27_4 A dolgozók speciális helyzetéből adódó összes kiadás	66	,0	6232,0	97,811	766,9341
K27_5 Rehabilitációs célú ráfordítások összesen	66	,0	621,0	21,265	86,9804
K27_5A2 Egyéb konkrétum ráfordításai	16	1,0	179,0	22,813	46,9922
K27_5B2 Egyéb konkrétum ráfordításai	8	2,0	66,0	17,000	21,7190
K27_5C2 Egyéb konkrétum ráfordításai	2	37,0	615,0	326,000	408,7077
K27_6 Szociális célú ráfordítások összesen	66	,0	85,0	5,055	15,0674
K27_7 Foglalkozás-egészségügyi ellátás költsége	66	,0	20,0	1,985	3,8953
K27_8 Betegszabadságra fordított költségek	66	,0	53,0	6,098	10,7070
K27_9 Fel nem osztott költségek	66	,0	4213,0	183,888	625,0095
K27_10 Beruházások, fejlesztések	66	,0	238,0	28,182	56,7120
K28_1 Befizetett áfa	66	,0	4991,0	108,545	615,8545
K28_2 Visszaigényelt áfa	66	,0	9140,0	236,330	1203,7153
K28_3 Társasági adó	66	,0	8372,0	144,426	1038,0345
K28_4 A dolgozóktól levont és befizetett szja	66	,0	1992,0	55,082	248,7199
K28_5 A cég által befizetett szja	66	,0	142,0	5,245	19,6233
K28_6 A dolgozóktól levont és befizetett tb-járulék	66	,0	5515,0	103,817	677,3050
K28_7 A cég által befizetett tb-járulék	66	,0	1032,0	88,489	174,4048
K28_8 A dolgozóktól levont és befizetett munkavállalói járulék	66	,0	177,0	6,070	24,0158
K28_9 A cég által befizetett munkavállalói járulék	66	,0	90,0	5,574	14,8764
K28_10 Helyi adók	66	,0	41,0	2,512	5,8208
Érvényes N	2				

K27_5A1 Egyéb konkrétum megnevezése*

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	48	72,7	72,7	72,7
(nincs válasz)	4	6,1	6,1	78,8
akadálymentesítés	1	1,5	1,5	80,3
bérköltség	1	1,5	1,5	81,8
betanító képzés	1	1,5	1,5	83,3
egyéb költségek	1	1,5	1,5	84,8
gyógytorna	1	1,5	1,5	86,4
karbantartás	1	1,5	1,5	87,9
liftberuházás	1	1,5	1,5	89,4
munkába járás	1	1,5	1,5	90,9

regeneráló szabadság	1	1,5	1,5	92,4
rehab. alapból beruh.	1	1,5	1,5	93,9
rehab. tanácsadás	1	1,5	1,5	95,5
rehab. vezetői bér	1	1,5	1,5	97,0
segély	1	1,5	1,5	98,5
speciális munkapadok	1	1,5	1,5	100,0
Összesen	66	100,0	100,0	

K27_5B1 Egyéb konkrétum megnevezése*

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	58	87,9	87,9	87,9
(nincs válasz)	2	3,0	3,0	90,9
bérijáradékok	1	1,5	1,5	92,4
egészs. dolg. költsége	1	1,5	1,5	93,9
gyógymasszázs	1	1,5	1,5	95,5
napi időkedvezmény	1	1,5	1,5	97,0
OOSZI	1	1,5	1,5	98,5
rehab. csop. vez. bér	1	1,5	1,5	100,0
Összesen	66	100,0	100,0	

* A táblázatok nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

K27_5C1 Egyéb konkrétum megnevezése

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	64	97,0	97,0	97,0
biztosított bér	1	1,5	1,5	98,5
rezsi	1	1,5	1,5	100,0
Összesen	66	100,0	100,0	

Leíró statisztikai mutatók

	N	Minimum	Maximum	Átlag	Szórás
K29 Befektetett pénzügyi eszközök	60	,0	248,0	6,975	33,1936
K30 2003. évi átlagos statisztikai állományi létszám	66	51	3817	472,86	764,590
K30_1 támogatással érintettek létszáma	64	42	3104	398,67	636,152
Érvényes N	58				

Leíró statisztikai mutatók

	N	Minimum	Maximum	Átlag	Szórás
K31_1A 40%, de nem súlyosan fogyatékos – létszáma	65	0	459	50,18	92,951
K31_1B 40%, de nem súlyosan fogyatékos – az összes támogatott dolg.	64	,0	66,3	12,136	13,4355
K31_2A 50%, de nem súlyoans fogyatékos – létszáma	65	0	801	83,17	142,925

K31_2B 50%, de nem súlyosan fogyatékos – az összes támog. dolgozók. arány	64	,0	73,0	22,798	14,2582
K31_3A 67%, de nem súlyosan fogyatékos – létszáma	65	3	1468	138,97	262,164
K31_3B 67%, de nem súlyosan fogyatékos – az összes támog. dolg. arányában	64	2,6	90,0	29,717	19,0910
K31_4A 100%, de nem súlyosan fogyatékos – létszáma	65	0	259	21,55	47,123
K31_4B 100%, de nem súlyosan fogyatékos – az összes támog. dolg. arányában	64	,0	61,0	4,664	9,1348
K31_5A Súlyosan fogyatékos – létszáma	65	0	2417	149,12	360,025
K31_5B Súlyosan fogyatékos az összes támogatott dolgozók arányában	64	,0	89,9	30,683	23,6712
K31_6 Képesség-csökkenésű dolgozók teljes létszáma	65	42	3433	443,05	687,693
Érvényes N	64				

Leíró statisztikai mutatók

	N	Minimum	Maximum	Átlag	Szórás
K32_1A Értelmi sérülés – férfi létszám	59	0	1289	55,07	179,218
K32_1B Értelmi sérülés – női létszám	59	0	908	47,12	134,861
K32_1C Értelmi sérülés összes létszáma	59	0	2197	104,27	318,392
K32_2A Halláskárosodás – férfi létszám	59	0	66	6,02	12,293
K32_2B Halláskárosodás – női létszám	59	0	76	6,08	11,628
K32_2C Halláskárosodás – összes létszám	59	0	142	12,00	23,119
K32_3A Látáskárosodás – férfi létszám	59	0	159	6,12	21,191
K32_3B Látáskárosodás – női létszám	59	0	110	4,71	15,279
K32_3C Látáskárosodás – összes létszám	59	0	269	10,46	36,224
K32_4A Mozgáskárosodás – férfi létszám	59	0	863	46,19	128,313
K32_4B Mozgáskárosodás – női létszám	59	0	1183	67,07	194,398
K32_4C Mozgáskárosodás – összes létszám	59	0	2046	112,95	321,497
K32_5A Halmozott fogyatékoság – férfi létszám	59	0	58	7,47	14,708
K32_5B Halmozott fogyatékoság – női létszám	59	0	83	7,64	17,146
K32_5C Halmozott fogyatékoság – összes létszám	59	0	137	13,98	29,405
K32_6A Autizmus – férfi létszám	59	0	16	,37	2,100
K32_6B Autizmus – női létszám	59	0	2	,12	,458
K32_6C Autizmus – összes létszám	59	0	18	,49	2,402
K32_7A Pszichiátriai betegség – férfi létszám	59	0	167	8,68	23,521
K32_7B Pszichiátriai betegség – női létszám	59	0	289	13,47	39,486
K32_7C Pszichiátriai betegség – összes létszám	59	0	456	21,75	62,749
K32_8A Krónikus belszervi betegség – férfi létszám	59	0	381	30,42	69,208
K32_8B Krónikus belszervi betegség – női létszám	59	0	425	37,36	79,775
K32_8C Krónikus belszervi betegség – összes létszám	59	0	806	81,27	175,295
K32_9A Egyéb fogyatékoság, megbetegedés – férfi létszám	59	0	183	10,07	31,347
K32_9B Egyéb fogyatékoság, megbetegedés – női létszám	59	0	313	17,76	53,691
K32_9C Egyéb fogyatékoság, megbetegedés – összes létszám	59	0	496	28,05	82,678
Érvényes N	59				

K32_E Egyéb fogyatékoság, megbetegedés, éspedig:*

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	47	71,2	71,2	71,2
(nincs válasz)	8	12,1	12,1	83,3
alkohol	1	1,5	1,5	84,8
alkohol és más	1	1,5	1,5	86,4
belgyógy., ideggyógyászat	1	1,5	1,5	87,9
belső szervi	1	1,5	1,5	89,4
cukorbeteg, magas vérnyomás	1	1,5	1,5	90,9
cukros, magas vérnyomás	1	1,5	1,5	92,4
klf. belgyógy	1	1,5	1,5	93,9
magas vérnyomás	1	1,5	1,5	95,5
össz-szervezeti szempont	1	1,5	1,5	97,0
szervi	1	1,5	1,5	98,5
szív- és érrendszeri betegségek	1	1,5	1,5	100,0
Összesen	66	100,0	100,0	

* A táblázat nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

Leíró statisztikai mutatók

	N	Minimum	Maximum	Átlag	Szórás
K33_1A Megváltozott munkaképességű, 15–24 év közötti, férfi létszám	62	0	119	12,24	23,862
K33_1B Megváltozott munkaképességű, 15-24 év közötti, női létszám	62	0	132	10,95	22,720
K33_1C Megváltozott munkaképességű, 15–24 év közötti, összes létszám	62	0	240	23,19	45,902
K33_2A Megváltozott munkaképességű, 25–39 év közötti, férfi létszám	62	0	647	55,45	101,529
33_2B Megváltozott munkaképességű, 25–39 év közötti, női létszám	62	1	474	56,60	88,497
K33_2C Megváltozott munkaképességű, 25–39 év közötti, összes létszám	62	1	1121	112,05	187,537
K33_3A Megváltozott munkaképességű, 40–54 év közötti, férfi létszám	62	3	769	85,39	145,497
K33_3B Megváltozott munkaképességű, 40–54 év közötti, női létszám	62	8	1229	139,58	236,543
K33_3C Megváltozott munkaképességű, 40–54 év közötti, összes létszám	62	17	1998	224,81	375,574
K33_4A Megváltozott munkaképességű, 55 év feletti, férfi létszám	62	0	433	36,76	70,491
K33_4B Megváltozott munkaképességű, 55 év feletti, női létszám	62	0	403	38,26	67,982
K33_4C Megváltozott munkaképességű, 55 év feletti, összes létszám	62	0	836	74,95	136,428
K34_1A Megváltozott munkaképességű, 8 ált.-nál kevesebb, férfi (fő)	59	0	1197	43,07	171,978
K34_1B Megváltozott munkaképességű, 8 ált.-nál kevesebb, nő (fő)	59	0	825	32,54	120,052

K34_1C Megváltozott munkaképességű, 8 ált.-nál kevesebb, össz (fő)	59	0	2022	74,88	291,942
K34_2A Megváltozott munkaképességű, 8 általános, férfi (fő)	59	0	611	74,42	143,125
K34_2B Megváltozott munkaképességű, 8 általános, nő (fő)	59	0	960	109,64	210,489
K34_2C Megváltozott munkaképességű, 8 általános, összes (fő)	59	0	1571	189,78	348,916
K34_3A Megváltozott munkaképességű, szakmunkásképző, férfi (fő)	59	0	552	42,22	78,892
K34_3B Megváltozott munkaképességű, szakmunkásképző, nő (fő)	59	0	370	45,81	68,323
K34_3C Megváltozott munkaképességű, szakmunkásképző, összes (fő)	59	0	922	88,17	142,400
K34_4A Megváltozott munkaképességű, középiskola, férfi (fő)	59	0	280	20,97	44,176
K34_4B Megváltozott munkaképességű, középiskola, nő (fő)	59	0	520	36,19	76,444
K34_4C Megváltozott munkaképességű, középiskola, összes fő	59	0	800	57,73	119,881
K34_5A Megváltozott munkaképességű, főiskola, egyetem, férfi (fő)	59	0	49	3,63	7,421
K34_5B Megváltozott munkaképességű, főiskola, egyetem, nő (fő)	59	0	59	3,27	8,594
K34_5C Megváltozott munkaképességű, főiskola, egyetem, összes (fő)	59	0	108	6,90	15,707
Érvényes N	58				

Leíró statisztikai mutatók

	N	Minimum	Maximum	Átlag	Szórás
K35_1A Megváltozott munkaképességű, munkaviszony, férfi (fő)	63	0	1589	186,19	320,036
K35_1B Megváltozott munkaképességű, munkaviszony, nő (fő)	63	0	1927	233,68	376,189
K35_1C Megváltozott munkaképességű, munkaviszony, összes (fő)	63	11	3433	424,29	684,496
K35_2A Megváltozott munkaképességű, bedolgozó, férfi (fő)	63	0	131	6,56	20,144
K35_2B Megváltozott munkaképességű, bedolgozó, nő (fő)	63	0	203	9,16	30,015
K35_2C Megváltozott munkaképességű, bedolgozó, összes (fő)	63	0	332	15,68	49,726
K35_3A Megváltozott munkaképességű, telephelyi bedolgozó, férfi (fő)	64	0	837	15,87	105,383
K35_3B Megváltozott munkaképességű, telephelyi bedolgozó, nő (fő)	64	0	1244	23,95	156,323
K35_3C Megváltozott munkaképességű, telephelyi bedolgozó, összes (fő)	64	0	2081	44,58	263,530
K36_1A Megváltozott munkaképességű, szakmunkás, férfi (fő)	65	0	181	17,06	32,435
K36_1B Megváltozott munkaképességű, szakmunkás, nő (fő)	65	0	253	25,00	47,598

K36_1C	Megváltozott munkaképességű, szakmunkás, összesen (fő)	65	0	316	42,78	74,175
K36_2A	Megváltozott munkaképességű, betanított munkás, férfi (fő)	65	0	724	108,62	170,821
K36_2B	Megváltozott munkaképességű, betanított munkás, nő (fő)	65	0	1114	145,68	230,476
K36_2C	Megváltozott munkaképességű, betanított munkás, összes (fő)	65	0	1753	271,86	402,174
K36_3A	Megváltozott munkaképességű, segédmunkás, férfi (fő)	65	0	1119	45,57	167,997
K36_3B	Megváltozott munkaképességű, segédmunkás, nő (fő)	65	0	1316	43,85	173,960
K36_3C	Megváltozott munkaképességű, segédmunkás, összes (fő)	65	0	2435	89,89	338,637
K36_4A	Megváltozott munkaképességű, fizikai foglalkozás, férfi (fő)	65	0	1560	159,97	297,674
K36_4B	Megváltozott munkaképességű, fizikai foglalkozás, nő (fő)	65	0	1625	202,35	345,271
K36_4C	Megváltozott munkaképességű, fizikai foglalkozás, összes (fő)	65	0	3012	382,05	636,489
K36_5A	Megváltozott munkaképességű, irányító, férfi (fő)	65	0	81	6,12	14,429
K36_5B	Megváltozott munkaképességű, irányító, nő (fő)	65	0	82	6,82	14,447
K36_5C	Megváltozott munkaképességű, irányító, összes (fő)	65	0	148	13,20	28,043
K36_6A	Megváltozott munkaképességű, adminisztratív, férfi (fő)	65	0	46	2,66	7,612
K36_6B	Megváltozott munkaképességű, adminisztratív, nő (fő)	65	0	213	10,37	27,988
K36_6C	Megváltozott munkaképességű, adminisztratív, összes (fő)	65	0	259	14,80	39,271
K36_7A	Megváltozott munkaképességű, egyéb szellemi, férfi (fő)	65	0	40	3,22	7,950
K36_7B	Megváltozott munkaképességű, egyéb szellemi, nő (fő)	65	0	60	3,65	10,002
K36_7C	Megváltozott munkaképességű, egyéb szellemi, összes (fő)	65	0	100	6,82	17,186
K36_8A	Megváltozott munkaképességű, össz szellemi, férfi (fő)	65	0	137	11,63	26,356
K36_8B	Megváltozott munkaképességű, össz szellemi, nő (fő)	65	0	302	20,75	44,632
K36_8C	Megváltozott munkaképességű, össz szellemi, összes (fő)	65	0	421	33,25	68,123
K37_1	Foglalkoztatás helyszíne – saját telephely	65	0	3229	280,72	493,087
K37_2	Foglalkoztatás helyszíne – piaci gazdálkodó szervezetnél	65	0	0	,00	,000
K37_3	Foglalkoztatás helyszíne – bentlakásos intézményben	65	0	1967	80,02	275,714
K37_4	Foglalkoztatás helyszíne – egyéb szociális szervezetnél	65	0	92	4,35	18,098
K37_5	Foglalkoztatás helyszíne – civil szervezetnél	65	0	62	,95	7,690

K37_6 Foglalkoztatás helyszíne – a dolgozó lakásán	65	0	332	14,35	45,367
K37_7 Foglalkoztatás helyszíne – egyéb helyen	65	0	2081	36,15	258,026
Érvényes N	62				

K37_E Foglalkoztatás helyszíne – egyéb, éspedig:*

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	58	87,9	87,9	87,9
bérelt telephely	2	3,0	3,0	90,9
bérlemény	1	1,5	1,5	92,4
bérleményben	1	1,5	1,5	93,9
bérlet	1	1,5	1,5	95,5
Központ és Zrínyi u.	1	1,5	1,5	97,0
napközi otthon	1	1,5	1,5	98,5
önkorm.-tól bérelt ingat.	1	1,5	1,5	100,0
Összesen	66	100,0	100,0	

* A táblázat nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

Leíró statisztikai mutatók

	N	Minimum	Maximum	Átlag	Szórás
K38_1A Megváltozott munkaképességű, 8 órát dolgozik, férfi (fő)	65	0	1335	62,55	209,482
K38_1B Megváltozott munkaképességű, 8 órát dolgozik, nő (fő)	65	0	1150	85,78	235,197
K38_1C Megváltozott munkaképességű, 8 órát dolgozik, összes (fő)	65	0	2485	158,40	442,802
K38_2A Megváltozott munkaképességű, 7 órát dolgozik, férfi (fő)	65	0	768	78,11	156,462
K38_2B Megváltozott munkaképességű, 7 órát dolgozik, nő (fő)	65	0	1198	96,31	203,812
K38_2C Megváltozott munkaképességű, 7 órát dolgozik, összes, (fő)	65	0	1966	168,11	347,898
K38_3A Megváltozott munkaképességű, 6 órát dolgozik, férfi (fő)	65	0	149	21,29	33,505
K38_3B Megváltozott munkaképességű, 6 órát dolgozik, nő (fő)	65	0	156	25,37	36,761
K38_3C Megváltozott munkaképességű, 6 órát dolgozik, összes fő	65	0	270	49,57	69,568
K38_4A Megváltozott munkaképességű, 5 órát dolgozik, férfi (fő)	65	0	57	1,97	7,391
K38_4B Megváltozott munkaképességű, 5 órát dolgozik, nő (fő)	65	0	44	2,05	6,523
K38_4C Megváltozott munkaképességű, 5 órát dolgozik, összes (fő)	65	0	101	4,45	13,869
K38_5A Megváltozott munkaképességű, 4 órát dolgozik, férfi (fő)	65	0	70	4,65	10,463

K38_5B Megváltozott munkaképességű, 4 órát dolgozik, nő (fő)	65	0	62	5,06	10,827
K38_5C Megváltozott munkaképességű, 4 órát dolgozik, összes (fő)	65	0	132	10,23	21,240
K38_6A Megváltozott munkaképességű, 4 óránál kevesebbet dolg., férfi	65	0	2	,05	,276
K38_6B Megváltozott munkaképességű, 4 óránál kevesebbet dolg., nő	65	0	0	,00	,000
K38_6C Megváltozott munkaképességű, 4 óránál kevesebbet dolg., összes	65	0	2	,05	,276
K38_7A Megváltozott munkaképességű, egyéb forma, férfi (fő)	65	0	531	12,00	66,488
K38_7B Megváltozott munkaképességű, egyéb forma, nő (fő)	65	0	649	15,05	81,724
K38_7C Megváltozott munkaképességű, egyéb forma, összes (fő)	65	0	1180	28,26	148,245
Érvényes N	65				

Leíró statisztikai mutatók

	N	Minimum	Maximum	Átlag	Szórás
K39_1A Megváltozott munkaképességű, 50 000 Ft munkabér, férfi (fő)	64	0	833	90,86	160,437
K39_1B Megváltozott munkaképességű, 50 000 Ft munkabér, nő (fő)	64	0	1255	116,41	221,687
K39_1C Megváltozott munkaképességű, 50 000 Ft munkabér, összes (fő)	64	0	2088	213,05	373,911
K39_2A Megváltozott munkaképességű, 50–60 000 Ft munkabér, férfi (fő)	64	0	451	42,56	88,920
K39_2B Megváltozott munkaképességű, 50–60 000 Ft munkabér, nő (fő)	64	0	830	68,59	146,448
K39_2C Megváltozott munkaképességű, 50–60 000 Ft munkabér, összes (fő)	64	0	1183	111,89	228,241
K39_3A Megváltozott munkaképességű, 60–70 000 Ft munkabér, férfi (fő)	64	0	130	11,38	23,157
K39_3B Megváltozott munkaképességű, 60–70 000 Ft munkabér, nő (fő)	64	0	165	15,48	30,941
K39_3C Megváltozott munkaképességű, 60–70000 Ft munkabér, összes (fő)	64	0	295	26,94	51,794
K39_4A Megváltozott munkaképességű, 70–80000 Ft munkabér, férfi (fő)	64	0	60	4,19	9,342
K39_4B Megváltozott munkaképességű, 70–80000 Ft munkabér, nő (fő)	64	0	83	7,66	15,808
K39_4C Megváltozott munkaképességű, 70–80000 Ft munkabér, összes (fő)	64	0	143	11,98	24,359
K39_5A Megváltozott munkaképességű, 80–100 000 Ft munkabér, férfi (fő)	64	0	68	3,92	9,712
K39_5B Megváltozott munkaképességű, 80–100 000 Ft munkabér, nő (fő)	64	0	154	7,67	22,949
K39_5C Megváltozott munkaképességű, 80–100 000 Ft munkabér, összes (fő)	64	0	162	9,58	22,814

K39_6A Megváltozott munkaképességű, 100 000 Ft feletti bér, férfi (fő)	64	0	79	5,77	13,691
K39_6B Megváltozott munkaképességű, 100 000 Ft feletti bér, nő (fő)	64	0	102	5,94	14,645
K39_6C Megváltozott munkaképességű, 100 000 Ft feletti bér, összes (fő)	64	0	181	11,70	27,707
K40_1A Időbér szerinti bérezés, férfi (fő)	65	0	483	63,78	97,825
K40_1B Időbér szerinti bérezés, nő (fő)	65	0	787	90,83	150,352
K40_1C Időbér szerinti bérezés, összes (fő)	65	0	1239	164,54	241,902
K40_2A Teljesítménybér szerinti bérezés, férfi (fő)	65	0	787	77,94	172,670
K40_2B Teljesítménybér szerinti bérezés, nő (fő)	65	0	1141	97,22	204,872
K40_2C Teljesítménybér szerinti bérezés, összes (fő)	65	0	1928	186,25	368,868
K40_3A Vegyes bérezési forma, férfi (fő)	65	0	1047	42,89	168,672
K40_3B Vegyes bérezési forma, nő (fő)	65	0	936	42,54	160,857
K40_3C Vegyes bérezési forma, összes (fő)	65	0	1744	85,43	324,645
Érvényes N	63				

Leíró statisztikai mutatók

	N	Minimum	Maximum	Átlag	Szórás
K41_1 Nyílt foglalkoztatásra alkalmas dolgozók százaléka	54	0	100	15,13	23,348
K41_2 Fejlesztéssel nyílt fogl.-ra alkalmassá tehető % -a	54	0	40	9,24	9,996
K41_3 Védett körülmények között teljes körű munkavégzésre alk. % -a	54	0	100	31,89	28,554
K41_4 Csak védett körülmények között egyszerű munkavégzésűek % -a	54	0	100	43,56	30,339
Érvényes N		54			

Leíró statisztikai mutatók

	N	Minimum	Maximum	Átlag	Szórás
K41_1 Nyílt foglalkoztatásra alkalmas dolgozók százaléka	54	0	100	15,13	23,348
K41_2 Fejlesztéssel nyílt fogl.-ra alkalmassá tehető % -a	54	0	40	9,24	9,996
K41_3 Védett körülmények között teljes körű munkavégzésre alk. % -a	54	0	100	31,89	28,554
K41_4 Csak védett körülmények között egyszerű munkavégzésűek % -a	54	0	100	43,56	30,339
K42 Megváltozott munkaképességűek tb-, szoc. ellátása (fő)	57	4	2828	351,49	583,888
K42_1 Ebből – rokkantsági nyugdíj-járadékban részesül (fő)	60	4	1873	244,83	401,644
K42_2 Ebből – rendszeres szociális segélyt kap (fő)	60	0	992	56,08	155,236
K42_3 Ebből – átmeneti szociális járadékot kap (fő)	60	0	72	5,20	12,450
K42_4 Ebből – fogyatékosági támogatást kap (fő)	60	0	998	27,75	130,395
Érvényes N		49			

Leíró statisztikai mutatók

	N	Minimum	Maximum	Átlag	Szórás
K43 Ellátásban nem részesülő megv. munkk. dolgozók száma	56	0	567	21,93	80,038
K44 Keresőképtelen napok száma 2003-ban összesen	60	29	84 341	8658,60	16 704,886
K44_1 A megváltozott munkaképességű dolgozók keresőképtelen napjai	59	29	74 220	7061,71	14 568,094
K45 Munkáltatót terhelő betegszabadság napjainak száma	64	4	33 043	3350,95	5 893,400
K45_1 A megváltozott munkaképességű dolgozók betegszabadsága	62	4	27 610	2774,39	5 154,456
K46 Keresőképtelenséggel érintett dolgozók száma 2003-ban	61	3	2005	304,90	492,119
K46_1 Megváltozott munkaképességű dolgozók	61	1	1764	244,02	408,110
Érvényes N			54		

K47 Üzemeltet-e saját orvosi rendelőt a cég?

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes igen	19	28,8	28,8	28,8
nem	47	71,2	71,2	100,0
Összesen	66	100,0	100,0	

K48 Biztosít-e kihelyezett szakorvosi rendelőt?

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes igen	39	59,1	59,1	59,1
nem	27	40,9	40,9	100,0
Összesen	66	100,0	100,0	

K49 Vannak-e a cégnél szervezett szűrővizsgálatok?*

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes igen	36	54,5	55,4	55,4
nem	29	43,9	44,6	100,0
Összesen	65	98,5	100,0	
Válaszhiány	1	1,5		
Összesen	66	100,0		

* A táblázat nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

K50 Működtet-e a cég alap- illetve szakosított ellátást?

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	igen, éspedig:	9	13,6	13,6	13,6
	nem	57	86,4	86,4	100,0
	Összesen	66	100,0	100,0	

K50_E Igen, éspedig:*

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	bentlakás	1	1,5	1,5	87,9
	hajléktalanszállás	1	1,5	1,5	89,4
	normatív támogatás	1	1,5	1,5	90,9
	pszichiáter	1	1,5	1,5	92,4
	szakosított rehab. intézmény	1	1,5	1,5	93,9
	szerződéses	1	1,5	1,5	95,5
	szoc. otthon munkaellátása	1	1,5	1,5	97,0
	szociális otthon	1	1,5	1,5	98,5
	támogató szolgálatot üzemltet	1	1,5	1,5	100,0
	Összesen	66	100,0	100,0	

* A táblázat nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

K51 Végez-e a cég engedélyezett munkaközvetítői tevékenységet?

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	igen	2	3,0	3,0	3,0
	nem	54	81,8	81,8	84,8
	nem végez, de együttműködik ilyen szolg. végző szervezettel	10	15,2	15,2	100,0
	Összesen	66	100,0	100,0	

Leíró statisztikai mutatók

	N	Minimum	Maximum	Átlag	Szórás
K43 Ellátásban nem részesülő megv. munkk. dolgozók száma	56	0	567	21,93	80,038
K44 Keresőképtelen napok száma 2003-ban összesen	60	29	84 341	8 658,60	16 704,886
K44_1 A megváltozott munkaképességű dolgozók keresőképtelen napjai	59	29	74 220	7 061,71	14 568,094
K45 Munkáltatót terhelő betegszabadság napjainak száma	64	4	33 043	3 350,95	5 893,400
K45_1 A megváltozott munkaképességű dolgozók betegszabadsága	62	4	27 610	2 774,39	5 154,456
K46 Keresőképtelenséggel érintett dolgozók száma 2003-ban	61	3	2 005	304,90	492,119

K46_1 Megváltozott munkaképességű dolgozók	61	1	1 764	244,02	408,110
K52_1A Egyéni fejlesztési terv, érintett dolgozók száma	66	0	294	14,85	42,588
K52_2A Készségek, képességek felmérése, dolgozók száma	62	0	2 800	133,15	391,524
K52_3A Munkaerő-piaci tanácsadás, dolgozók száma	64	0	100	11,11	27,307
K52_4A Tréningek, dolgozók száma	65	0	500	26,32	73,727
K52_5A Pszichológiai tanácsadás, dolgozók száma	66	0	500	29,39	83,269
K52_6A Munka-, karrier terv készítés, dolgozók száma	66	0	96	3,70	14,646
K52_7A Betanító képzés, dolgozók száma	60	0	2 400	126,78	379,258
K52_8A OKJ-s képzés, dolgozók száma	63	0	130	9,89	25,902
K52_9A Gyakorlati képzés, dolgozók száma	62	0	2 400	89,69	371,695
K52_10A Transzifoglalkoztatás, dolgozók száma	65	0	96	2,68	13,391
K52_11A Áthelyezés magasabb munkk., dolgozók száma	64	0	150	9,02	23,401
K52_12A Munkakörnyezet-adaptálás, dolgozók száma	62	0	2 400	94,94	351,938
K52_13A Egészségügyi-pszichoszociális támogatás, dolgozók száma	63	0	1 500	64,43	235,050
K52_14A Személyi szállítás biztosítása, dolgozók száma	66	0	600	29,42	92,536
K52_15A Munkahelyek felkutatása, dolgozók száma	64	0	96	3,83	14,731
K52_16A Gyakorlat biztosítása, dolgozók száma	65	0	500	11,98	63,242
K52_17A Kihelyezés a munkaerőpiacra, dolgozók száma	66	0	96	2,35	12,165
K52_18A Elősegítő szolgáltatások, dolgozók száma	66	0	96	2,82	13,710
K52_19A Egyéb rehabilitációs tevékenységek, dolgozók száma	55	0	4 000	102,38	560,890
Érvényes N	34				

K52_1B Egyéni fejlesztési terv, cégen belül – cégen kívüli

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	cégen belül	13	19,7	86,7	86,7
	cégen kívül	2	3,0	13,3	100,0
	Összesen	15	22,7	100,0	
Válaszhiány		51	77,3		
Összesen		66	100,0		

K52_1C Egyéni fejlesztési terv, bevont személyek szakiránya*

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes		53	80,3	80,3	80,3
	(nincs válasz)	4	6,1	6,1	86,4
	EEG-vezető	1	1,5	1,5	87,9
	életmód-tanács.	1	1,5	1,5	89,4
	fejlesztőpedag.	1	1,5	1,5	90,9

gyógypedagógus	2	3,0	3,0	93,9
gyógytornász	1	1,5	1,5	95,5
OKJ-s szakember	1	1,5	1,5	97,0
pszichológus	1	1,5	1,5	98,5
szociálterap.	1	1,5	1,5	100,0
Összesen	66	100,0	100,0	

K52_1D Egyéni fejlesztési terv, vállalkozna-e nyitott szolg.-ra*

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	igen	20	30,3	45,5	45,5
	nem	24	36,4	54,5	100,0
	Összesen	44	66,7	100,0	
Válaszhiány		22	33,3		
Összesen		66	100,0		

K52_2B Készségek, képességek felmérése, cégen belül, cégen kívül*

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	cégen belül	33	50,0	91,7	91,7
	cégen kívül	2	3,0	5,6	97,2
	cégen belül és kívül is	1	1,5	2,8	100,0
	Összesen	36	54,5	100,0	
Válaszhiány		30	45,5		
Összesen		66	100,0		

K52_2C Készségek, képességek felmérése, bevont személyek szakiránya*

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	(nincs ilyen)	2	3,0	3,0	51,5
	(nincs válasz)	12	18,2	18,2	69,7
	belső szakember	1	1,5	1,5	71,2
	gyógypedagógus	3	4,5	4,5	75,8
	gyógytornász	1	1,5	1,5	77,3
	Orsz. Szkorv. Int	1	1,5	1,5	78,8
	orvos	2	3,0	3,0	81,8
	pszichiáter	2	3,0	3,0	84,8
	pszichológia	1	1,5	1,5	86,4
	szakfőorvos	1	1,5	1,5	87,9
	szakorvos	1	1,5	1,5	89,4
	szoc. munkás	1	1,5	1,5	90,9
	szociálterap.	1	1,5	1,5	92,4
	üzemorvos	1	1,5	1,5	93,9
	üzemorvos	4	6,1	6,1	100,0
	Összesen	66	100,0	100,0	

* A táblázatok nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

K52_2D Készségek, képességek felmérése, vállalkozna-e nyitott szolg.?²*

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	igen	26	39,4	53,1	53,1
	nem	23	34,8	46,9	100,0
	Összesen	49	74,2	100,0	
Válaszhiány		17	25,8		
Összesen		66	100,0		

K52_3B Munkaerő-piaci tanácsadás, cégen belüli-cégen kívüli

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	cégen belül	11	16,7	73,3	73,3
	cégen kívül	3	4,5	20,0	93,3
	cégen belül és kívül is	1	1,5	6,7	100,0
	Összesen	15	22,7	100,0	
Válaszhiány		51	77,3		
Összesen		66	100,0		

K52_3C Munkaerő-piaci tanácsadás, bevont személyek szakiránya*

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	(nincs ilyen)	54	81,8	81,8	81,8
	(nincs válasz)	1	1,5	1,5	83,3
	gyógypedagógus	6	9,1	9,1	92,4
	gyógytornász	1	1,5	1,5	93,9
	humán erőforrás	1	1,5	1,5	95,5
	szoc. munkás	1	1,5	1,5	97,0
	ügyvéd	1	1,5	1,5	98,5
	Összesen	1	1,5	1,5	100,0
	Összesen	66	100,0	100,0	

K52_3D Munkaerő-piaci tanácsadás, vállalkozna-e nyitott szolg. kiép.?

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	igen	19	28,8	44,2	44,2
	nem	24	36,4	55,8	100,0
	Összesen	43	65,2	100,0	
Válaszhiány		23	34,8		
Összesen		66	100,0		

* A táblázatok nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

K52_4B Tréningek, cégen belül, cégen kívül

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	cégen belül	19	28,8	73,1	73,1
	cégen kívül	5	7,6	19,2	92,3
	cégen belül és kívül is	2	3,0	7,7	100,0
	Összesen	26	39,4	100,0	
Válaszhiány		40	60,6		
Összesen		66	100,0		

K52_4C Tréningek, bevont személyek szakiránya*

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	(nincs külső)	45	68,2	68,2	68,2
	(nincs válasz)	1	1,5	1,5	69,7
	EEG-vezető	4	6,1	6,1	75,8
	fejlesztőpedag.	1	1,5	1,5	77,3
	gyógymasszőr	1	1,5	1,5	78,8
	gyógypedagógus	1	1,5	1,5	80,3
	humán erőforrás	4	6,1	6,1	86,4
	mentálhigiénés	1	1,5	1,5	87,9
	oktató tanárok	1	1,5	1,5	89,4
	pszichiáter	1	1,5	1,5	90,9
	pszichológus	1	1,5	1,5	92,4
	szakpedagógus	3	4,5	4,5	97,0
	szociálterap.	1	1,5	1,5	98,5
	Összesen	1	1,5	1,5	100,0
	Összesen	66	100,0	100,0	

K52_4D Tréningek, vállalkozna-e nyitott szolgáltatás kiépítésére

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	igen	25	37,9	53,2	53,2
	nem	22	33,3	46,8	100,0
	Összesen	47	71,2	100,0	
Válaszhiány		19	28,8		
Összesen		66	100,0		

K52_5B Pszichológiai tanácsadás, cégen belül, cégen kívül*

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	cégen belül	17	25,8	73,9	73,9
	cégen kívül	5	7,6	21,7	95,7
	cégen belül és kívül is	1	1,5	4,3	100,0
	Összesen	23	34,8	100,0	
Válaszhiány		43	65,2		
Összesen		66	100,0		

* A táblázatok nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

K52_5C Pszichológiai tanácsadás, bevont személyek szakiránya*

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	48	72,7	72,7	72,7
(nincs válasz)	2	3,0	3,0	75,8
gyógymasszőr	1	1,5	1,5	77,3
orvos	1	1,5	1,5	78,8
pszichiáter	4	6,1	6,1	84,8
pszichológia	1	1,5	1,5	86,4
pszichológus	7	10,6	10,6	97,0
szakorvos	1	1,5	1,5	98,5
szoc. munkás	1	1,5	1,5	100,0
Összesen	66	100,0	100,0	

K52_5D Pszichológiai tanácsadás, vállalkozna-e nyitott szolg. kiép.?

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes igen	19	28,8	44,2	44,2
nem	24	36,4	55,8	100,0
Összesen	43	65,2	100,0	
Válaszhiány	23	34,8		
Összesen	66	100,0		

K52_6B Munkakarrier-terv készítése, cégen belül, cégen kívül

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes cégen belül	8	12,1	80,0	80,0
cégen kívül	2	3,0	20,0	100,0
Összesen	10	15,2	100,0	
Válaszhiány	56	84,8		
Összesen	66	100,0		

K52_6C Munkakarrier-terv készítése, bevont személyek szakiránya*

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	58	87,9	87,9	87,9
(nincs ilyen)	1	1,5	1,5	89,4
(nincs válasz)	3	4,5	4,5	93,9
gyógymasszőr	1	1,5	1,5	95,5
humán erőforrás	1	1,5	1,5	97,0
igazgató	1	1,5	1,5	98,5
pszichológus	1	1,5	1,5	100,0
Összesen	66	100,0	100,0	

* A táblázatok nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

K52_6D Munkakarrier-terv készítése, vállalkozna-e nyitott szolg. k.?

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	igen	17	25,8	42,5	42,5
	nem	23	34,8	57,5	100,0
	Összesen	40	60,6	100,0	
Válaszhiány		26	39,4		
Összesen		66	100,0		

K52_7B Betanító képzés, cégen belül, cégen kívül

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	cégen belül	42	63,6	89,4	89,4
	cégen kívül	5	7,6	10,6	100,0
	Összesen	47	71,2	100,0	
Válaszhiány		19	28,8		
Összesen		66	100,0		

K52_7C Betanító képzés, bevont személy szakiránya*

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	(nincs ilyen)	24	36,4	36,4	36,4
	(nincs válasz)	6	9,1	9,1	45,5
	(nincs válasz)	22	33,3	33,3	78,8
	belső szakember	1	1,5	1,5	80,3
	fejlesztőpedag.	1	1,5	1,5	81,8
	gyógymasszőr	1	1,5	1,5	83,3
	gyógypedagógus	1	1,5	1,5	84,8
	Kecskeméti köz.	1	1,5	1,5	86,4
	műszaki vezető	1	1,5	1,5	87,9
	nincs ilyen	1	1,5	1,5	89,4
	nyelvtanár	1	1,5	1,5	90,9
	Pest. M. Munk. Köz	1	1,5	1,5	92,4
	részlegvezető	1	1,5	1,5	93,9
	szakember	2	3,0	3,0	97,0
	szakoktató	1	1,5	1,5	98,5
	szakterület-vez.	1	1,5	1,5	100,0
	Összesen	66	100,0	100,0	

* A táblázat nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

K52_7D Betanító képzés, vállalkozna-e nyitott szolgáltatás kiépít.?

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	igen	24	36,4	47,1	47,1
	nem	27	40,9	52,9	100,0
	Összesen	51	77,3	100,0	
Válaszhiány		15	22,7		
Összesen		66	100,0		

K52_8B OKJ-s képzés, cégen belül, cégen kívül

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	cégen belül	9	13,6	45,0	45,0
	cégen kívül	10	15,2	50,0	95,0
	cégen belül és kívül is	1	1,5	5,0	100,0
	Összesen	20	30,3	100,0	
Válaszhiány		46	69,7		
Összesen		66	100,0		

K52_8C OKJ-s képzés, bevont személyek szakiránya*

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	(nincs ilyen)	56	84,8	84,8	84,8
	(nincs válasz)	1	1,5	1,5	86,4
	informatikus	5	7,6	7,6	93,9
	oktató tanárok	1	1,5	1,5	95,5
	szaktanfolyam	1	1,5	1,5	97,0
	Tótfalusi nyomda	1	1,5	1,5	98,5
	Összesen	1	1,5	1,5	100,0
	Összesen	66	100,0	100,0	

* A táblázat nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

K52_8D OKJ-s képzés, vállalkozna-e nyitott szolgáltatás kiépítésére?

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	igen	14	21,2	36,8	36,8
	nem	24	36,4	63,2	100,0
	Összesen	38	57,6	100,0	
Válaszhiány		28	42,4		
Összesen		66	100,0		

K52_9B Gyakorlati képzés, cégen belül, cégen kívül

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	cégen belül	28	42,4	82,4	82,4
	cégen kívül	5	7,6	14,7	97,1
	cégen belül és kívül is	1	1,5	2,9	100,0
	Összesen	34	51,5	100,0	
Válaszhiány		32	48,5		
Összesen		66	100,0		

K52_9C Gyakorlati képzés, bevont személyek szakiránya*

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	(nincs ilyen)	37	56,1	56,1	56,1
	(nincs válasz)	2	3,0	3,0	59,1
	gyógymasszőr	18	27,3	27,3	86,4
	műszaki vezető	1	1,5	1,5	87,9
	művezető	1	1,5	1,5	89,4
	nincs ilyen	1	1,5	1,5	90,9
	szaktechnikus	1	1,5	1,5	92,4
	szakoktató	1	1,5	1,5	93,9
	szakterület-vez.	1	1,5	1,5	95,5
	termelésirány.	1	1,5	1,5	97,0
	Tótfalusi nyomda	1	1,5	1,5	98,5
	Összesen	66	100,0	100,0	100,0

* A táblázat nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

K52_9D Gyakorlati képzés, vállalkozna-e nyitott szolg. kiépítésére?

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	igen	24	36,4	54,5	54,5
	nem	20	30,3	45,5	100,0
	Összesen	44	66,7	100,0	
Válaszhiány		22	33,3		
Összesen		66	100,0		

K52_10B Tranzitfoglalkoztatás, cégen belül, cégen kívül

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	cégen belül	4	6,1	57,1	57,1
	cégen kívül	3	4,5	42,9	100,0
	Összesen	7	10,6	100,0	
Válaszhiány		59	89,4		
Összesen		66	100,0		

K52_10C Tranzitfoglalkoztatás, bevont személyek szakiránya

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	62	93,9	93,9	93,9
(nincs válasz)	4	6,1	6,1	100,0
Összesen	66	100,0	100,0	

K52_10D Tranzitfoglalkoztatás, vállalkozna-e nyitott szolg. kiépít.?

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes igen	13	19,7	32,5	32,5
nem	27	40,9	67,5	100,0
Összesen	40	60,6	100,0	
Válaszhiány		26	39,4	
Összesen	66	100,0		

K52_11B Áthelyezés magasabb munkk., cégen belül, cégen kívül*

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes cégen belül	36	54,5	92,3	92,3
cégen kívül	3	4,5	7,7	100,0
Összesen	39	59,1	100,0	
Válaszhiány	27	40,9		
Összesen	66	100,0		

K52_11C Áthelyezés magasabb munkk., bevont személyek szakiránya*

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	30	45,5	45,5	45,5
(nem volt)	1	1,5	1,5	47,0
(nincs ilyen)	4	6,1	6,1	53,0
(nincs ilyen)	1	1,5	1,5	54,5
(nincs válasz)	22	33,3	33,3	87,9
cégvezetés	1	1,5	1,5	89,4
gyógymasszőr	1	1,5	1,5	90,9
gyógypedagógus	1	1,5	1,5	92,4
nincs külső	1	1,5	1,5	93,9
OKJ-s képzés	1	1,5	1,5	95,5
pszichológus	1	1,5	1,5	97,0
szakterület-vez	1	1,5	1,5	98,5
textil technik.	1	1,5	1,5	100,0
Összesen	66	100,0	100,0	

* A táblázatok nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

K52_11D Áthelyezés magasabb munkk., vállalkozna-e nyitott szolg. ki.?

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	igen	27	40,9	50,9	50,9
	nem	26	39,4	49,1	100,0
	Összesen	53	80,3	100,0	
Válaszhiány		13	19,7		
Összesen		66	100,0		

K52_12B Munkakörnyezet-adaptálás, cégen belül, cégen kívül

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	cégen belül	34	51,5	97,1	97,1
	cégen kívül	1	1,5	2,9	100,0
	Összesen	35	53,0	100,0	
Válaszhiány		31	47,0		
Összesen		66	100,0		

K52_12C Munkakörnyezet-adaptálás, bevont személyek szakiránya

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	(nem volt)	32	48,5	48,5	48,5
	(nincs ilyen)	1	1,5	1,5	50,0
	(nincs válasz)	4	6,1	6,1	56,1
	munkavezető	25	37,9	37,9	93,9
	szakterület-vez.	1	1,5	1,5	95,5
	szoc. szervező	1	1,5	1,5	97,0
	textiltechnik.	1	1,5	1,5	98,5
	Összesen	1	1,5	1,5	100,0
	Összesen	66	100,0	100,0	

K52_12D Munkakörnyezet-adaptálás, vállalkozna-e nyitott szolg. kiép.?

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	igen	22	33,3	46,8	46,8
	nem	25	37,9	53,2	100,0
	Összesen	47	71,2	100,0	
Válaszhiány		19	28,8		
Összesen		66	100,0		

K52_13B Egészségügyi-pszichoszociális támogatás, cégen belül, kívül

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	cégen belül	22	33,3	84,6	84,6
	cégen kívül	4	6,1	15,4	100,0
	Összesen	26	39,4	100,0	
Válaszhiány		40	60,6		
Összesen		66	100,0		

K52_13C Egészségügyi-pszichoszociális támogatás, külső személy szak.*

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	(nincs ilyen)	44	66,7	66,7	66,7
	(nincs válasz)	2	3,0	3,0	69,7
	gyógypedagógus	8	12,1	12,1	81,8
	gyógytornász	1	1,5	1,5	83,3
	masszőr	2	3,0	3,0	86,4
	munkavezető	1	1,5	1,5	87,9
	pszichiáter	1	1,5	1,5	89,4
	pszichológus	1	1,5	1,5	90,9
	pszichológus	2	3,0	3,0	93,9
	szakorvos	2	3,0	3,0	97,0
	szoc. munkás	1	1,5	1,5	98,5
	üzemvezető	1	1,5	1,5	100,0
	Összesen	66	100,0	100,0	

K52_13D Egészségügyi-pszichoszociális támogatás, váll.-e nyitott...?*

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	igen	23	34,8	52,3	52,3
	nem	21	31,8	47,7	100,0
	Összesen	44	66,7	100,0	
Válaszhiány		22	33,3		
Összesen		66	100,0		

* A táblázatok nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

K52_14B Személyi szállítás biztosítása, cégen belül, cégen kívül

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	cégen belül	16	24,2	76,2	76,2
	cégen kívül	5	7,6	23,8	100,0
	Összesen	21	31,8	100,0	
Válaszhiány		45	68,2		
Összesen		66	100,0		

K52_14C Személyi szállítás biztosítása, bevont személyek szakiránya*

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	48	72,7	72,7	72,7
(nincs ilyen)	5	7,6	7,6	80,3
(nincs válasz)	8	12,1	12,1	92,4
adminisztrátor	1	1,5	1,5	93,9
gyógymasszőr	1	1,5	1,5	95,5
sofőr	1	1,5	1,5	97,0
szállító	1	1,5	1,5	98,5
támogató szolg.	1	1,5	1,5	100,0
Összesen	66	100,0	100,0	

K52_14D Személyi szállítás biztosítása, vállalkozna-e nyitott szolg.

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes igen	18	27,3	41,9	41,9
nem	25	37,9	58,1	100,0
Összesen	43	65,2	100,0	
Válaszhiány	23	34,8		
Összesen	66	100,0		

K52_15B Munkahelyek felkutatása, cégen belül, cégen kívül*

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes cégen belül	7	10,6	70,0	70,0
cégen kívül	3	4,5	30,0	100,0
Összesen	10	15,2	100,0	
Válaszhiány	56	84,8		
Összesen	66	100,0		

K52_15C Munkahelyek felkutatása, bevont személyek szakiránya*

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	59	89,4	89,4	89,4
(nincs ilyen)	2	3,0	3,0	92,4
(nincs válasz)	3	4,5	4,5	97,0
gyógymasszőr	1	1,5	1,5	98,5
pszichológus	1	1,5	1,5	100,0
Összesen	66	100,0	100,0	

* A táblázatok nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

K52_15D Munkahelyek felkutatása, vállalkozna-e nyitott szolg. kiépít.?

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	igen	15	22,7	37,5	37,5
	nem	25	37,9	62,5	100,0
	Összesen	40	60,6	100,0	
Válaszhiány		26	39,4		
Összesen		66	100,0		

K52_16B Gyakorlat biztosítása, cégen belül, cégen kívül?

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	cégen belül	10	15,2	90,9	90,9
	cégen kívül	1	1,5	9,1	100,0
	Összesen	11	16,7	100,0	
Válaszhiány		55	83,3		
Összesen		66	100,0		

K52_16C Gyakorlat biztosítása, bevont személy szakiránya*

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	(nincs ilyen)	56	84,8	84,8	84,8
	(nincs válasz)	1	1,5	1,5	86,4
	belső szakember	5	7,6	7,6	93,9
	gyógymasszőr	1	1,5	1,5	95,5
	munkahelyi vez.	1	1,5	1,5	97,0
	szakmunka	1	1,5	1,5	98,5
	Összesen	1	1,5	1,5	100,0
	Összesen	66	100,0	100,0	

* A táblázat nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

K52_16D Gyakorlat biztosítása, vállalkozna-e nyitott szolg. kiépít.?

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	igen	18	27,3	41,9	41,9
	nem	25	37,9	58,1	100,0
	Összesen	43	65,2	100,0	
Válaszhiány		23	34,8		
Összesen		66	100,0		

K52_17B Kihelyezés a munkaerőpiacra, cégen belül, cégen kívül

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	cégen belül	6	9,1	85,7	85,7
	cégen kívül	1	1,5	14,3	100,0
	Összesen	7	10,6	100,0	
Válaszhiány		59	89,4		
Összesen		66	100,0		

K52_17C Kihelyezés a munkaerőpiacra, bevont személyek szakiránya*

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	(nincs ilyen)	60	90,9	90,9	90,9
	(nincs válasz)	1	1,5	1,5	92,4
	banki	2	3,0	3,0	95,5
	cégvezetés	1	1,5	1,5	97,0
	gyógymasszőr	1	1,5	1,5	98,5
	gyógymasszőr	1	1,5	1,5	100,0
	Összesen	66	100,0	100,0	

* A táblázat nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

K52_17D Kihelyezés a munkaerőpiacra, vállalkozna-e nyitott szolg. k.?

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	igen	16	24,2	38,1	38,1
	nem	26	39,4	61,9	100,0
	Összesen	42	63,6	100,0	
Válaszhiány		24	36,4		
Összesen		66	100,0		

K52_18B Elősegítő szolgáltatások, cégen belüli-cégen kívüli

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	cégen belül	5	7,6	83,3	83,3
	cégen kívül	1	1,5	16,7	100,0
	Összesen	6	9,1	100,0	
Válaszhiány		60	90,9		
Összesen		66	100,0		

K52_18C Elősegítő szolgáltatások, bevont személyek szakiránya*

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	61	92,4	92,4	92,4
(nincs válasz)	1	1,5	1,5	93,9
(nincs válasz)	2	3,0	3,0	97,0
cégvezetés	1	1,5	1,5	98,5
gyógymasszőr	1	1,5	1,5	100,0
Összesen	66	100,0	100,0	

K52_18D Elősegítő szolgáltatások, vállalkozna-e nyitott szolg. kiép.?*

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes igen	16	24,2	41,0	41,0
nem	23	34,8	59,0	100,0
Összesen	39	59,1	100,0	
Válaszhiány	27	40,9		
Összesen	66	100,0		

K52_19B Egyéb rehab. tevékenység, cégen belül, cégen kívül

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes cégen belül	6	9,1	75,0	75,0
cégen kívül	1	1,5	12,5	87,5
cégen belül és kívül is	1	1,5	12,5	100,0
Összesen	8	12,1	100,0	
Válaszhiány	58	87,9		
Összesen	66	100,0		

K52_19C Egyéb rehab. tevékenység, bevont személyek szakiránya*

	Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	59	89,4	89,4	89,4
(nincs ilyen)	1	1,5	1,5	90,9
(nincs válasz)	2	3,0	3,0	93,9
gyógymasszőr	1	1,5	1,5	95,5
gyógyt., jogász	1	1,5	1,5	97,0
MEOSZ-OTI oktat	1	1,5	1,5	98,5
pszichológus	1	1,5	1,5	100,0
Összesen	66	100,0	100,0	

* A táblázatok nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

K52_19D Egyéb rehab. tevékenységek, vállalkozna-e nyitott szolg. ki.?

		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	igen	10	15,2	30,3	30,3
	nem	23	34,8	69,7	100,0
	Összesen	33	50,0	100,0	
Válaszhiány		33	50,0		
Összesen		66	100,0		

K52_19 Egyéb rehabilitációs tevékenységek:*

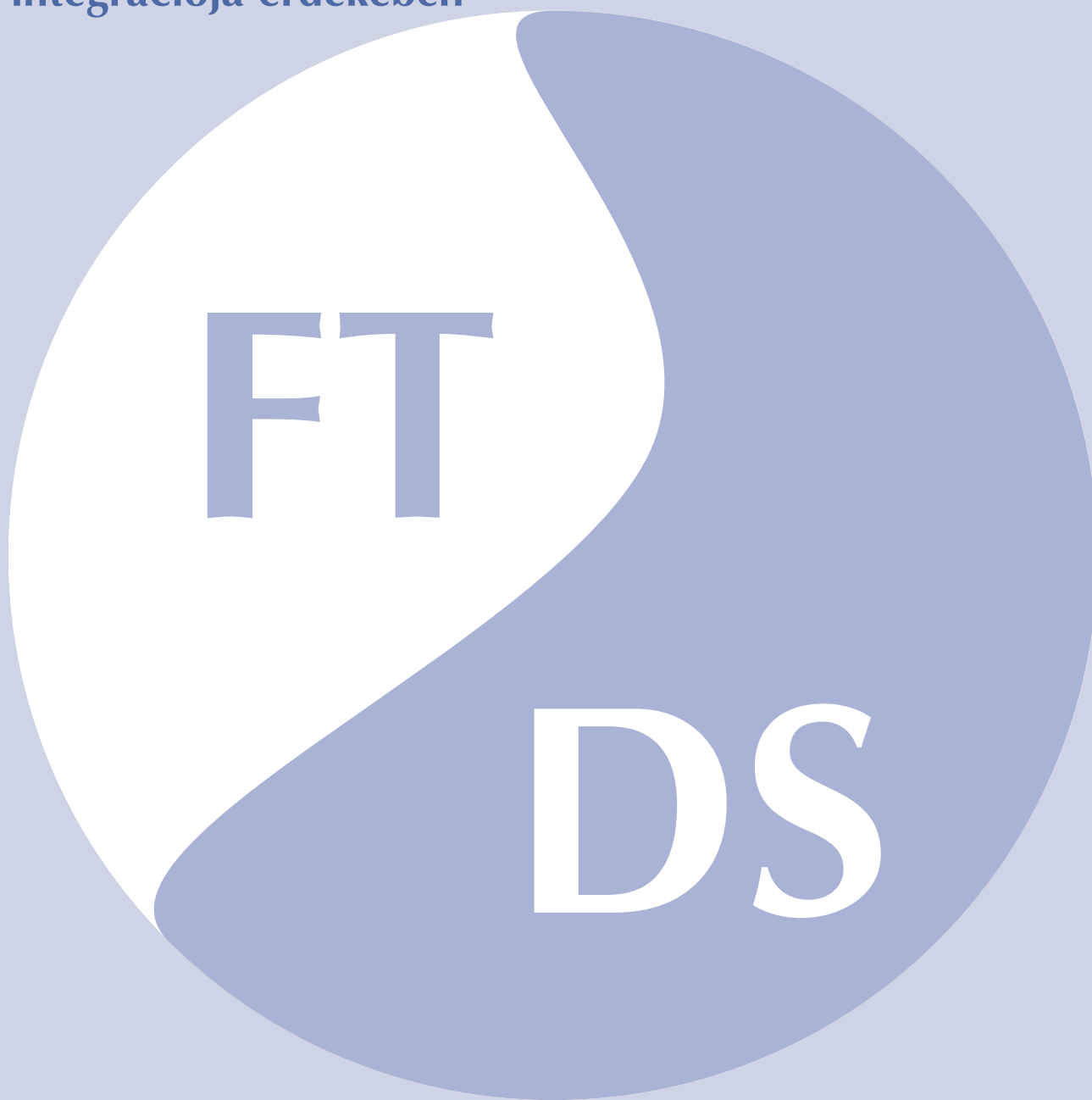
		Gyakoriság	Százalék	Érvényes százalék	Kumulált százalék
Érvényes	általános problémamegoldás	57	86,4	86,4	86,4
	Egészs. centrum működtetése	1	1,5	1,5	87,9
	egyéni fejlesztések	1	1,5	1,5	89,4
	humán közösségi napok támog.	1	1,5	1,5	90,9
	LCD szám. tanfolyam	1	1,5	1,5	92,4
	mentális és jogi tanácsadás	1	1,5	1,5	93,9
	munkavégzésre alkalmassá tétel	1	1,5	1,5	95,5
	személyiségfejlesztés	1	1,5	1,5	97,0
	szupervízió	1	1,5	1,5	98,5
	Összesen	66	100,0	100,0	100,0

* A táblázat nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

Dr. Gere Ilona

FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIA

a tartósan akadályozott emberek
integrációja érdekében



Budapest, 2005

Tartalom

Bevezető	189
1. Az Európai Foglalkoztatási Stratégia hozzájárulása a fogyatékossgal élő emberek integrációjához	191
1.1. Az integráció kitüntetett szerepe a rehabilitációs politikákban	192
1.2. A foglalkoztatás az esélyegyenlőség kritikus pontja	192
2. Intézkedések a munkaerő-piaci integráció elősegítése érdekében	194
2.1. A fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatás-támogatásának elvei és gyakorlata az EU tagállamaiban	195
2.2. Pozitív diszkrimináció a foglalkoztatás támogatására	196
2.3. Holisztikus szemlélet a rehabilitációban	196
3. A foglalkozási rehabilitáció helyzete Magyarországon	197
3.1. Munkavállalási stratégia kidolgozása	198
3.2. A fogyatékossgal élő emberek foglalkoztathatóságának javítása	199
3.3. A foglalkoztatás személyközpontú segítése	200
3.4. Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat szerepe a rehabilitációban és a foglalkoztatásban	203
3.5. A foglalkoztatás lehetséges formái és szinterei	206
3.5.1. Szociális gazdaság. A kihasználatlan lehetőség	208
3.6. Állami támogatások és intézkedések az integráció szolgálatában	208
3.6.1. A támogatás átalakításának szakmai indokai	210
3.6.2. Kötelező foglalkoztatás	211
4. Az Európai Strukturális Alapok szerepe a foglalkozási rehabilitáció színvonalának javításában	212

Bevezető

A tartósan akadályozott¹ (fogyatékossgal élő, megváltozott munkaképességű) emberek jelentős része potenciálisan ki van téve a kirekesztés – különösen a munkaerő-piaci kirekesztés – kockázatának. E kockázat jelentősen csökkenthető az érintett személyek foglalkoztathatósági szintjének javításával, a támogatási és az érdekeltségi viszonyok fejlesztésével, valamint a munkavállalók megmaradt képességeit differenciáltan hasznosítani képes sokszínű, rugalmas, átjárható munkalehetőségek megteremtésével.

A foglalkoztatásban való részvétel összességében meghatározza a fogyatékossgal élő emberek gazdasági és társadalmi integrációját. A munkaerő-piaci részvétel lehetővé teszi, hogy az emberek gondoskodjanak saját megélhetésükről és teljesebb életet éljenek. A munka lehetővé teszi, hogy az ember megőrizze méltóságát, és nagyobb függetlenségre tegyen szert.

Mégis ez az a terület, ahol még a fejlett országokban is nagy a lemaradás az esélyegyenlőség terén.

Magyarországon – bár más szinten, mint az Európai Unió tagállamaiban – ugyancsak komoly kihívást jelent a tartósan akadályozott emberek munkaerő-piaci integrációjának biztosítása. Halaszthatatlan szükségességét ugyanakkor jól szemléltetik a népszámlálás fogyatékossgal élő emberekre vonatkozó adatai. A 2001. évi népszámlálás 577 ezer fogyatékossgal élő embert regisztrált Magyarországon.² A nemzetközi statisztikák átlagosan 10%-ra becsülik adott népességben belül a tartósan károsodott emberek arányát. A népszámlálás adatai tehát közelítőleg az érintett populáció 60%-ára vonatkoznak.

Gazdasági aktivitás tekintetében a fogyatékossgal élő és a nem fogyatékossgal élő népesség között már 1990-ben is jelentős különbséget tapasztalhattunk, s ez 2001-re sem változott. A népszámlálás évében a fogyatékossgal élő embereknek mindössze 9%-a dolgozott, míg ez az arány a nem fogyatékossgal élő népességénél 38% volt. (Az Európai Unió tagállamaiban a fogyatékossgal élő emberek átlagosan 40-50%-a (a súlyosan fogyatékos személyek 30-40%-a foglalkoztatott).³

¹ Mind az Európai Unió, mind az Európa Tanács a magyar definícióhoz képest tág fogalomkörben gondolkodik: a károsodásból eredő társadalmi hátrányból, akadályból indul ki. Az akadályozottság nem más, mint a társadalom ki-rekesztő működése. Ez a látásmód a társadalmat próbálja az emberhez igazítani és nem fordítva. Dolgozatomban a továbbiakban a tartósan akadályozott személyek meghatározás alatt a megváltozott munkaképességű személyeket és a fogyatékossgal élő embereket egyaránt értem. A fogyatékos (fogyatékossgal élő) ember kifejezés ugyancsak gyűjtő-fogalom, és – az akadályozottság okának vizsgálata nélkül – tartalmazza mindazokat a személyeket, akik valamilyen egészségi károsodás miatt munkaerő-piaci segítségre szorulnak.

² A 2001. évi népszámlálás a fogyatékossgal fogalmát az ENSZ 2000. évi ajánlása szerint határozta meg. Ennek értelmében azt a személyt tekintette fogyatékosnak, akinek olyan végleges, az egész további életére kiható testi vagy értelmi, illetve érzékszervi fogyatékossga van, amely gátolja őt a normális, a megszokott, a hagyományosan elvárható életvitelben.

³ Forrás: Európai közösségi háztartási panel-felmérés.

1. TÁBLA*
A NÉPESSÉG MEGOSZLÁSA FOGYATÉKOSSÁG ÉS GAZDASÁGI AKTIVITÁS SZERINT (FŐ)
1990, 2001

Gazdasági aktivitás	1990			2001		
	Együttesen	Fogyatékos- sággal élő	Nem fogyatékos- sággal élő személyek	Összesen	Fogyatékos- sággal élő	Nem fogyatékos- sággal élő
Foglalkoztatott	43,6	16,6	44,6	36,2	9,0	37,8
Munkanélküli	1,1	0,7	1,1	4,1	2,0	4,2
Inaktív kereső	25,6	57,5	24,5	32,4	76,7	29,8
Eltartott	29,7	25,2	29,8	27,3	12,2	28,2
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Forrás: Népszámlálás, 2001 – 12. A fogyatékosággal élő emberek helyzete. KSH.

A munkanélküli emberek kedvező aránya elsősorban azzal magyarázható, hogy az utóbbi évtizedben a tartósan akadályozott emberek – munkahelyvesztés esetén – sokkal inkább a „biztos megoldást,” a szociális és a társadalombiztosítási ellátásokat választották, mint a munkanélküli státuszt. Ezt a döntést az is erősítette, hogy az állami munkaügyi szervezet sokáig egyáltalán nem működtetett olyan segítő formákat, amelyek reális esélyt adtak volna a fogyatékosággal élő emberek számára a munkaerőpiacra való ki- vagy visszalépésre.

Mindezek eredményeképpen indokolatlanul magas a fogyatékosággal élő népesség körében az inaktív keresők aránya és a növekedés üteme is jóval meghaladja a nem fogyatékosággal élő inaktív népesség növekedésének ütemét a két népszámlálás közötti időszakban.⁴

Az aktív korú, fogyatékosággal élő emberek munkavállalási esélyei azért is lényegesen rosszabbak a népesség egészére jellemzőnél, mert jelentősen alacsonyabb az iskolai végzettségük. Míg a fogyatékosággal élő emberek 70%-a maximum 8 általános osztályt végzett el, addig a nem fogyatékosággal élő személyek esetében ez az arány 50%-os. Felsőfokú végzettséggel a fogyatékosággal élő emberek 5%-a, míg a nem fogyatékosok 10%-a rendelkezik.

2. TÁBLA*
A 7 ÉVES ÉS IDŐSEBB NÉPESSÉG MEGOSZLÁSA FOGYATÉKOSSÁG
ÉS A LEGMAGASABB BEFEJEZETT ISKOLAI VÉGZETTSÉG SZERINT (SZÁZALÉK) 1990, 2001

Iskolai végzettség	1990		2001	
Ált. isk. 8 osztálynál kevesebb	50,1	30,6	31,6	19,3
Ált. isk. 8 osztály	30,6	31,8	38,8	30,2
Középiskola érettségi nélk., oklevéllel	5,7	13,2	10,3	17,1
Középiskola érettségivel	9,7	17,0	14,3	23,3
Egyetem, főiskola	4,0	7,4	5,0	10,2
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0

Forrás: Népszámlálás, 2001 – 12. A fogyatékosággal élő emberek helyzete. KSH.

* A táblázatok nem pontos sorait a következő kiadásban javítjuk – a sorozatszerkesztő megjegyzése.

1990–2001 között a munkával rendelkező fogyatékosággal élő emberek körében is lezajlottak azok a folyamatok, amelyek a foglalkoztatottak egészét jellemezték. Azaz körükben is nőtt a szellemi foglalkozásúak, valamint a szolgáltatási ágazatban dolgozók aránya. A foglalkoztatott, fogyatékosággal élő emberek több mint kétharmada heti 36–40 órát dolgozik. Ezek a számok azt mutatják, hogy az a tartósan károsodott ember, akinek sikerül munkát vállalnia, a munkaerőpiacon hasonlóan viselkedik, mint az átlagos munkaerő.

⁴ 2003. január elsején 467 289 fő részesült rokkantsági nyugdíjban és 193 773 személy kapott járadékot (Forrás: Országos Nyugdíj-folyósító Igazgatóság 2003. évi statisztikai évkönyv).

1. Az Európai Foglalkoztatási Stratégia hozzájárulása a fogyatékossgal élő emberek integrációjához

Az Európai Unióban a 90-es évekig nem volt egységes foglalkoztatási stratégia, a tagállamokra bízta, hogy megvalósítsák a teljes foglalkoztatást. Az olajár-robbanás, az energiaválság, a gazdasági recesszió következtében azonban a foglalkoztatás már olyan mértékben esett vissza, hogy egységes kezelést igényelt. Ennek érvényesítése érdekében 1998-ban Luxemburgban speciális foglalkoztatási csúcsot tartottak a tagállamok képviselői, és ott meghatározták az első négy foglalkoztatási pillér vázát. Bár a pillérek súlya és megfogalmazása többször módosult az ezt követő években, általánosságban elmondható, hogy e négy pillér, azaz

- a foglalkoztatottság növelése,
- a vállalkozásösztönzés javítása,
- a vállalkozások és alkalmazottaik alkalmazkodóképességének javítása
- az egyenlő esélyek megteremtése a különböző csoportok között

határozza meg azóta is az unió foglalkoztatási stratégiájának alapját.

A 2000 tavaszán Lisszabonban megfogalmazott gazdasági és – ezzel összefüggő – foglalkoztatási stratégia célja, hogy az Európai Unió 2010-re a világ legversenyképesebb és legdinamikusabb, tudásalapú gazdaságává váljon, amely képes a fenntartható fejlődésre, miközben nagyobb szociális kohézióval több és jobb munkahelyet teremt.

A FOGLALKOZTATÁSPOLITIKAI STRATÉGIÁK MEGHATÁROZÓ CÉLKITŰZÉSEI

- az inaktívok számának csökkentése,
- több és jobb munkalehetőség,
- a munkavállalók és vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása,
- a humántőkébe történő beruházás fokozása és eredményesebbé tétele,
- a társadalmi kohézió erősítése és a befogadás elősegítése.

A stratégia elemeinek konkrét megvalósítását Nemzeti Foglalkoztatási Akciótervek tartalmazzák, amelyeket a tagországok sajátos nemzeti igényei és különbségei alapján alakítanak ki.

A magyarországi nemzeti foglalkoztatási stratégia a teljes foglalkoztatás elérését, a munka minőségének javítását, a produktivitás növelését, valamint a társadalmi kohézió erősítését és a befogadás elősegítését határozta meg legfontosabb céljaként. 2010-re a foglalkoztatottságot 63%-ra kívánják emelni a jelenlegi 57%-ról. Ez elsősorban a rendkívül magas (2003-ban 2,7 milliós) inaktív népesség munkaerő-piaci reintegrálásával érhető el. A társadalmi kohézió erősítését különösen három kiemelt célcsoport – a romák, az idősebb munkavállalók és a fogyatékossgal élő emberek – vonatkozásában tartják fontosnak.

Összefoglalva ez azt jelenti, hogy mára a tartósan akadályozott emberek munkaerő-piaci integrációja társadalmi és gazdasági érdekké vált, s a tagállamok – köztük Magyarország – foglalkoztatási szintjének emelése elképzelhetetlen az inaktív népesség meghatározó arányát kitevő fogyatékossgal élő népesség foglalkoztatottságának jelentős növelése nélkül.

Az Európai Foglalkoztatási Stratégia hozzájárul, hogy a fogyatékossgspecifikus programoktól egy, a foglalkoztatás fő áramlatához szorosabban kapcsolódó megközelítés felé történjen általános elmozdulás. A tagállamok többségében a súlyos munkanélküliség elleni harcot szolgáló aktív munkaerő-piaci politika elvezetett az egyéni igényekhez jobban igazodó, sokkal inkább személyre szabott politikai megoldások kimunkálásához, beleértve a különösen sebezhető csoportok, többek között a fogyatékos emberek problémáinak kezelését.

Ebből a szempontból az új Európai Foglalkoztatási Stratégia döntő fontosságú a fogyatékossgal élő emberek számára.

1.1. Az integráció kitüntetett szerepe a rehabilitációs politikákban

A foglalkoztatottak számának társadalmi összefogást sürgető csökkenése, az államháztartások terheinek jelentős növekedése – az érintettek növekvő száma, a passzív ellátások prioritása és bőkezűsége miatt – és az ezzel párhuzamosan bekövetkezett gazdasági visszaesés új rehabilitációs politika meghonosodását kényszerítette ki az Európai Unióban. A kilencvenes években komoly szemléletváltás történt a társadalmi hátrányok megítélésében, a segítség céljaiban és formáiban. Az alkalmazkodás helyett egyre inkább a megmaradt képességek hasznosításának igénye, az integráció került előtérbe. A hangsúly minden foglalkoztatási nehézséggel küzdő csoport tekintetében áthelyeződött a passzív munkaerő-piaci rendelkezésekről – a segélyezésről – az aktív megoldásokra.

Az Európai Szociálpolitikai Menetrend – különösen a Fogyatékosokkal élő személyek európai éve (2003) alatt – hangsúlyozta minden olyan intézkedés fejlesztését, amelyek célja a fogyatékosokkal élő személyek fokozottabb integrációja az élet minden területén. (A Fogyatékosokkal élő személyek európai éve kifejezés az Európai Unióra vonatkozik – a *sorozatszerkesztő megjegyzése*.) Legfontosabb ajánlások e cél minél eredményesebb elérése érdekében:

- lehetővé kell tenni a sikeres megelőzést és a korai beavatkozást,
- bővíteni és változatosabbá kell tenni az aktív munkaerő-piaci intézkedéseket,
- jobb munkahely-teremtési lehetőségeket kell biztosítani,
- eredményesebb felvilágosító és tudatosító munkát kell végezni,
- elő kell mozdítani az új és biztonságosabb munkahelyi kultúrát,
- a tervezésbe és a végrehajtásba be kell vonni a fogyatékos emberek szervezeteit,
- biztosítani kell az elszámolhatóságot, a hatékony tervezést és a jobb koordinációt,
- javítani kell az egyének foglalkoztathatóságát,
- jobb hozzáférés kell az oktatási és a képzési lehetőségekhez,
- biztosítani kell a munkahelyi tapasztalatszerzés lehetőségét,
- segítség kell a munkalehetőségek felkutatásában, a felkészítésben és a tanácsadásban,
- ki kell alakítani egy köztes munkaerőpiacot, ahol megszerezhető a nyitott munkaerő-piaci követelményeknek megfelelő jártasság és tapasztalat.

2003. április 8-án Madridban, az Európai Fogyatékosügyei Kongresszus résztvevői meghatározták azokat a legfőbb tennivalókat is, amelyeket az akkor még csatlakozásra váró országoknak teljesíteniük kell a sérült emberek munkaerő-piaci integrációja érdekében.

Ezek a következők:

- az oktatás, a foglalkoztatás, a szolgáltatások terén jelentkező diszkrimináció megszüntetése,
- integrációt segítő szolgáltatások, ellátások rendszerének kiépítése,
- megközelíthetőség minden köz- és szociális intézményhez,
- a munkáltatók ösztönzése a tartósan károsodott emberek foglalkoztatásának vállalására.

1.2. A foglalkoztatás az esélyegyenlőség kritikus pontja

Az Európai Unióban az utóbbi évtizedben a hangsúly áttevődött a fogyatékos személyek társadalmi „beilleszkedését” segítő rehabilitációról a társadalom átalakításának globális filozófiájára, ami minden személy, beleértve a fogyatékosokkal élő embereket is, szükségleteinek befogadására és ellátására irányul. „A fogyatékosokkal élő emberek esélyegyenlőséget, valamint egyenlő hozzáférést követelnek minden társadalmi erőforráshoz, azaz a befogadó oktatáshoz, az új technológiákhoz, az egészségügyi és a szociális szolgáltatásokhoz, a fogyasztási javakhoz, a termékekhez és a szolgáltatásokhoz.”

Nem kérdés többé, hogy a társadalmi befogadás kulcsa a foglalkoztatás. Éppen ezért „külön erőfeszítéseket kell tenni annak érdekében, hogy javuljon a fogyatékosokkal élő emberek hozzáférése a munkahelyekhez, lehetőleg a szabad munkaerőpiacon. Ez az egyik fontos módja a fogyatékosokkal élő emberek társadalmi kirekesztettsége elleni harcnak, valamint önálló életvitelük és méltóságuk elősegítésének. Ez nem csak a szociális partnerek aktív mobilizációját követeli meg, hanem az állami hatóságokét is, amiknek tovább kell erősíteniük a már meglévő intézkedéseket.”⁵

⁵ Európai Fogyatékosügyei Kongresszus Nyilatkozata (Madrid, 2003).

A deklaráció szintjén is megfogalmazódott a társadalom széleskörű érdekeltsége abban, hogy minél több értéket előállító állampolgára legyen, hogy minden megmaradt munkaképesség az optimális szinten hasznosuljon, hogy csökkenjenek az ellátásra fordított kifizetések, s ezáltal az államháztartás terhei. Ennek megvalósítására a tagállamok a jóléti ellátások helyett az aktív eszközök prioritását fogalmazták meg. Ebből a megközelítésből az esélyegyenlőségen belül hangsúlyossá vált a munkaerő-piaci esélyegyenlőség kérdése, ami azt jelenti, hogy mindenki számára egyenlő és diszkriminációmentes hozzáférést kell biztosítani a munkához, a szakképzéshez és az egyes foglalkozásokhoz. Ezen belül a tagállamok elfogadták az integrált foglalkoztatás prioritását is.

AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG KÉRDÉSE HAZÁNKBAN

Magyarországon a kilencvenes évek közepéig nem történt összehangolt társadalmi intézkedés a tartósan akadályozott személyek munkaerő-piaci hátrányainak csökkentése érdekében. E témában született ugyan néhány rendelet, de sem az érintettek esélyegyenlőségét biztosító törvény, sem a rehabilitációt átfogóan szabályozó jogháttér nem készült. A megjelent rendelkezések végrehajtása pedig legfeljebb az anyagi kompenzáció szintjéig jutott. Nem épült ki a foglalkozási rehabilitáció intézményrendszere, módszertani háttere, finanszírozási bázisa és sok esetben ellenérdekeltséget teremtő anomáliák sora jellemezte a foglalkoztatás elősegítését célzó támogatási rendszereket.

A gazdasági átalakulás idejére a megváltozott munkaképességű személyek munkavállalói pozícióikban erőtlenek, a szükséges alkalmazkodásra képtelenek voltak. Integrációjukat segítő intézmények hiányában – passzivitásra szocializálva – teljesen védtelenek voltak a munkaerőpiac eseményeivel szemben, s ezért a munkanélküliség megjelenésével a tartósan károsodott emberek tömegesen kerültek ki a munkaerőpiacról, s váltak rokkantsági nyugdíjassá. Ezzel hosszú távra (legtöbb esetben végleg) kimaradtak a foglalkoztatásból, illetve a nálunk igen széles körben a foglalkoztatáshoz kötött társadalmi mozgástérből. Alacsony jövedelmük pedig az egyéb lehetőségekből is kiszorította ezeket az embereket. Az egyenlő hozzáférés igényét többnyire meg sem merték fogalmazni, s ebben még az igen fejletlen civil szerveződések sem tudtak segíteni.

Az esélyegyenlőség igényét – a fejlett országokhoz képest igen későn – 1998-ban deklarálták Magyarországon, a XXVI. törvény – a fogyatékosággal élő emberek társadalmi beilleszkedésének elősegítéséről – elfogadásával. A törvény, illetve az ehhez kapcsolódóan megalkotott 100/1999 (XII. 10.) országgyűlési határozat, az ún. Országos Fogyatékosügyi Program célkitűzéseként rögzíti, hogy „A fogyatékosággal élők számára is biztosítani kell az integrált munkavégzés lehetőségét, melynek feltételeit a munkaadó köteles megteremteni. Amennyiben az érintett állapota miatt nem képes a fenti módon munkát vállalni, gondoskodni kell számára védett munkahelyről.”

Az Országos Fogyatékosügyi Program feladatainak megvalósulása messze elmarad a kitűzött határidőktől. Néhány – foglalkoztatást érintő – nem teljesült programpon:

- akadálymentesítés,
- tömegközlekedés biztosítása,
- komplex minősítő rendszer kiépítése,
- a pályaválasztás, a pályakorrekciós tanácsadás fejlesztése; pályaalakmassági és munkaalkalmassági vizsgálatok kiépítése,
- az atipikus foglalkoztatás feltételeinek kidolgozása, ösztönzése,
- a munkáltatók rehabilitációs foglalkoztatásával kapcsolatos feladatainak újraszabályozása,
- a védett foglalkoztatás szervezeti kereteinek, funkcióinak, támogatás feltételeinek kidolgozása.

2. Intézkedések a munkaerő-piaci integráció elősegítése érdekében

Mivel a társadalmi befogadás kulcsa, de egyben kritikus tényezője továbbra is a foglalkoztatás, az Európai Közösségek Bizottsága 2003-ban Európai Cselekvési Tervet állított össze a fogyatékossgal élő emberek esélyegyenlősége érdekében.⁶ Ennek a tervnek az első szakasza az alábbi négy konkrét – foglalkoztatásra vonatkozó – intézkedést tekinti elsődlegesnek:

- a) a foglalkoztatás elérhetővé tétele és a foglalkoztatásban való megtartás, beleértve a diszkrimináció elleni harcot,
- b) élethosszig tartó tanulmányok a foglalkoztathatóság, az alkalmazkodóképesség, az egyéni fejlődés és az aktív állampolgári magatartás támogatása és erősítése céljából,
- c) a fogyatékossgal élő embereket képessé tevő új technológiák, ezáltal a foglalkoztatásban való részvétel megkönnyítése,
- d) a közintézmények, a nyilvános épített környezet megközelíthetővé tétele, a munkahelyi részvétel és a fokozott gazdasági és társadalmi integráció elősegítése.

Az új megközelítés célja tehát, hogy az embereket felvértesse a munkavégzéshez szükséges szak tudással, a környezetet, a munkafeladatokat a különféle igényekhez, képességekhez alakítsa, és megfelelő támogatással növelje a keresletet az ilyen dolgozók iránt.

Valamennyi tagállam a célok megvalósítása érdekében az aktív intézkedések széles körét dolgozta ki. Ezek magukban foglalják a rehabilitációt, a képzést, a tanácsadást, a foglalkoztatási segélyeket, a csökkent munkaképesség miatti kompenzációt, a munkahely adaptálási költségeinek megtérítését és a közvetlen munkahelyteremtő módszereket.

Erőfeszítésekre került sor egyéb új foglalkoztatási formák lehetőségeinek feltárására is. Ezek közé tartozik az úgynevezett „harmadik szektor,” nevezetesen a szolgáltatási ágazaton belül a társadalmilag hasznos tevékenységek körében történő (főleg helyi) munkaalkalom-teremtés. Ezek olyan munkák, amelyek általában nem helyettesítik a piaci tevékenységet, és közvetlenül nem támasztanak versenyt a magánvállalkozásoknak.

Vannak országok, ahol az önkormányzatokat is érdekeltté teszik az aktív eszközök alkalmazásában. Dániában például a „rugalmas állás program” azokra vonatkozik, akiknél a rehabilitációs program időtartama már kimerült, de akik nem alkalmasak a nyílt munkaerőpiacon történő elhelyezkedésre. Ha az önkormányzat ezeknek az embereknek a számára biztosít olyan foglalkoztatást, amelyben a munkát hozzá igazítja az illető képességeihez, akkor 100%-os bértámogatást kap az államtól (ha ehelyett rokkantsági segélyt folyósítana, akkor annak 65%-át a helyi önkormányzatnak kellene állnia).

Az információs társadalomba lépés döntő fontosságú a fogyatékossgal élő emberek jövőbeli munkalehetőségei szempontjából. Néhány tagállamban az első lépéseket már meg is tették az olyan berendezések, szoftverek, információtartalmak és telekommunikációs szolgáltatások kidolgozásának ösztönzésére, amelyek a fogyatékossgal élő emberek számára könnyebben használhatóak.

Az európai uniós országok többségében a munkaerő-piaci hátránnyal küzdő emberek reintegrációját állami hivatalok, civil szervezetek, gazdasági szereplők szoros – megfelelően szabályozott – együttműködésben végzik. Mivel valódi partnerség csak hasonló adottságú, felkészültségű és elfogadottságú szereplők között működtethető, a fejlett országokban a civil szféra tudatos fejlesztése folyik.

⁶ Európai Közösségek Bizottsága: A bizottság közleménye a tanácsnak, az Európai Parlamentnek, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a régiók bizottságának. Fogyatékossgal élő emberek esélyegyenlősége: Európai Cselekvési Terv, Brüsszel, 2003. 10. 30.

2.1. A fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatás-támogatásának elvei és gyakorlata az EU tagállamaiban

Bár a foglalkoztatás támogatásának formáira nincs egységes gyakorlat az EU tagállamaiban, a rendező elvek, a prioritások minden országban érvényesülnek. Minden ország számára követendő célkitűzés például:

- az aktív programok ráfordításainak növelése az ellátásokkal szemben,
- az integrált foglalkoztatás támogatásának prioritása,
- a foglalkoztatás-vesztés elkerülése,
- az egyén foglalkoztathatóságának növelése,
- a korai rehabilitáció megvalósítása,
- az egyéni igényekre és szükségletekre épített rehabilitációs szolgáltatások, programok hozzáférhetőségének biztosítása.

Az EU tagállamaiban igen sokféle és eltérő finanszírozású program működik, amelyek célja a munkaadók és a munkavállalók ösztönzése, a rehabilitáció elősegítése. Ezek a támogatások általában kettős irányúak, egyfelől a munkaadók, másfelől a munkavállalók ösztönzését célozzák. Kiemelten támogatják azokat a munkáltatókat, akiknél, illetve amelyeknél a foglalkoztatás ideje alatt következett be a képességváltozás. Az állami beavatkozások mindenekelőtt azt szeretnék elérni, hogy ne kerüljenek ki a tartósan károsodott emberek a foglalkoztatásból.

A foglalkoztatási támogatások meghatározó részét – a legtöbb országban – a nyílt munkaerőpiacon működő gazdálkodó szervezetek kapják, s jóval kisebb arányban részesednek ebből a védett szervezetek. A személyre vonatkozó támogatások mindenekelőtt a munkahely megtartását, ezt követően a nyílt foglalkoztatás megvalósítását célozzák, s csak ezek sikertelensége esetén szolgálják a védett foglalkoztatást.

A támogatások nagy része az általános, mindenkire vonatkozó aktív munkaerő-piaci programokkal realizálódik, ugyanakkor minden országban vannak speciális támogató programok is. Ilyenek például:

- az alacsonyabb termelékenységet kompenzáló bértámogatás,
- a munkahelyi környezet szükséges ki- és átalakításának támogatása,
- építészeti akadályok eltávolítása,
- a személyre szabott munkahelyi ügyintézés támogatása,
- a munkavállalást, a munkában maradást segítő szolgáltatások, intézkedések támogatása,
- képzések támogatása,
- próbafoglalkoztatás, tranzitfoglalkoztatás,
- speciális foglalkoztatók támogatása,
- önálló egzisztencia megalapozása, vállalkozóvá válás támogatása.

A tagállamok egy részénél a pénzügyi támogatások mellett a tartósan akadályozott munkaerő védelmére, illetve a foglalkoztatást vállaló munkáltató ösztönzésére adminisztratív támogatásokat is működtetnek. Ilyen például:

- az elbocsátás elleni védelem,
- a határozatlan idejű munkaszerződés támogatása,
- az állami szektor példamutatása a sérült emberek foglalkoztatásában,
- előny biztosítása az üzemen belüli továbbképzéseknél,
- előny a közbeszerzési pályázatoknál stb.

Az aktív beavatkozásokat erősítő filozófia ellenére az unió országaiban ma még jelentősen nagyobb összegeket fordítanak passzív ellátásokra, mint aktív eszközökre, bár a 90-es évek közepe óta folyamatosan nő az aktív intézkedésekre fordított pénz. Fontos szabály, hogy a foglalkoztatás bővítését célzó támogatásokat csak egyenlő versenyfeltételek mellett engedik.

2.2. Pozitív diszkrimináció a foglalkoztatás támogatására

A fogyatékossgal élő emberekkel kapcsolatos pozitív intézkedéseknek a tagállamok többségében hosszú története van. Az egyik legjelentősebb pozitív diszkriminációs intézkedés a kvótarendszer, amely úgy kívánja bővíteni a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatását, hogy kötelezi a munkaadókat bizonyos számú, fogyatékossgal élő munkavállaló alkalmazására. Nem teljesítés esetén kompenzációs adót fizet a munkáltató, s ez szolgál forrásul bizonyos rehabilitációs tevékenységek finanszírozására.

A kvótarendszerrel szemben számtalan ellenérv megfogalmazódott a nemzetközi irodalomban. Többek között az, hogy a munkáltatók formálisan teljesítik ugyan a kötelező kvótát, de érdemi rehabilitáció – az előírás hatására – nem történik. A másik ellenvetés az volt, hogy minden ilyen beavatkozás stigmatizál, vagyis erősíti a fogyatékos emberekkel szemben amúgy is meglévő munkáltatói előítéleteket. Az ellenérvek ellenére még egyetlen ország sem tudott lemondani erről a „kényszerítő” lehetőségéről. Néhány országban (például Németország) a kompenzációs adónak a kvóta részteljesítésének arányában differenciált megállapításával kívánják elismerni és ösztönözni a munkáltatókat a kötelező foglalkoztatás minél magasabb szintű teljesítésére.

2.3. Holisztikus szemlélet a rehabilitációban

Európában az aktív megoldások előnyben részesítése kialakította az egyéni igények alapján összeállított, holisztikusan értelmezett szolgáltatások körülményeit. Ezek a többfunkciós megközelítési stratégiák a legtöbb országban kiemelt helyen szerepelnek, mind civil, mind döntéshozói szinten. Céljuk, hogy egyénre szabott tervek alapján segítsék a hátrányos helyzetű emberek integrációját a társadalmi élet különböző színterein.

A holisztikus emberkép azt jelenti, hogy az ember összetett lény, ezért minden társadalmi beavatkozás, szervezett segítség csak akkor lehet sikeres, ha a hátrányt okozó problémákat összefüggésükben vizsgáljuk és kezeljük. Az emberek nem egyformák, mások a gondjaik, az adottságaik, a preferenciáik. A fejlett országokban évek óta nagy hangsúlyt kap az integrációs politikákban a személyi segítség fontossága. Számukra már bebizonyosodott, hogy a legfelkészültebb hivatal, a legjobban működő eszköztrendszer sem képes minden esetben a többszörös hátránnyal küzdő, az elsődleges munkaerőpiactól évek óta eltávolodott (vagy oda be sem került), tartósan akadályozott munkaerő újrafoglalkoztatását megoldani. Mind a munkavállalást közvetlenül akadályozó tényezők, mind a közvetett (például egészségügyi, lakás-, pénzügyi, családi stb.) problémák a legtöbb esetben sajátosak, személyfüggők, így megoldásuk is egyéni megközelítést igényel. Ez többnyire speciális felkészültséget, a sajátos nehézségek kezelésére képes ismereteket, magas szintű toleranciát, sok időt, gyakran különleges kommunikációs eszközöket kíván. Egyre több ország alkalmazza azt a gyakorlatot, hogy az egyedi elbánást igénylő munkakeresők elhelyezése érdekében speciális segítő szolgálatokat működtet vagy segítő szolgáltatások igénybe vételét támogatja.

A rehabilitációs programokat a legtöbb országban a helyi önkormányzatok, esetleg az állami munkaügyi szervezetek adminisztrálják. A fogyatékossgal élő emberek eredményes rehabilitációja, illetve foglalkoztatása iránti megnövekedett, illetve átalakult igények kielégítése azonban már másfajta eszközöket, személyközpontú formákat igényel. Ezért az unió országaiban a foglalkoztatásért felelős intézmény mellett új, speciális intézményi megoldásokat, speciális eszközöket működtetnek.

3. A foglalkozási rehabilitáció helyzete Magyarországon

Ha követjük az Európai Foglalkoztatási Stratégia logikáját, akkor láthatjuk, hogy a magyarországi foglalkozási rehabilitáció célkitűzései pontosan meghatározottak. A nagy kihívás az, hogy az európai színvonalhoz képest elmaradott rehabilitációs gyakorlatunk hogyan, milyen állami szerepvállalással, milyen módszerekkel és eszközökkel lesz képes ezeknek a célkitűzéseknek – megközelítően – eleget tenni.

Célkitűzés: A tartósan akadályozott emberek munkaerő-piaci integrációját elősegítő minimum-feltételek megteremtése, hogy az érintett emberek alkalmassá váljanak a minél teljesebb értékű foglalkoztatásra, érdekeltek legyenek a munkavállalásban, a munkáltatók pedig befogadóvá váljanak a fogyatékossgal élő emberek iránt. Növekedjék a fogyatékossgal élő emberek között a foglalkoztatottak, mindenekelőtt az integráltan foglalkoztatottak száma és aránya, valamint a lehető legmagasabb szinten hasznosuljon az egyén megmaradt munkaképessége.

HELYZETKÉP

Magyarországon jelenleg e célkitűzés teljesülésének feltételei hiányosan, sok anomáliától terhelt, más célok és prioritások mentén állnak rendelkezésre. Az orvosi rehabilitáció máig igen súlyos – orvosi, intézményi és pénzügyi – hiányosságokkal küzd, ezért ritkán tudja a foglalkoztatás minőségét is meghatározó, megmaradt képességeket a lehető legmagasabb szinten stabilizálni. Az egészségkárosodás mértékének megállapítása – a kormány határozott szándéka és országgyűlési döntések ellenére – még mindig csak orvosszakértői, orvosi dokumentumokra támaszkodik, amikben nem kap megfelelő hangsúlyt a maradék munkaképesség vizsgálata és a fejlesztés irányainak meghatározása.

A labilis munkaerőpiacon, a foglalkoztatási lehetőségek beszűkülése mellett a tartósan károsodott, fogyatékossgal élő személyek sokkal inkább a szűkös, de biztos ellátás igénybevételében érdekeltek, mint a ma még igen kétséges kimenetelű rehabilitáció vállalásában.

A foglalkozási rehabilitációt – ha el is kezdődik – többnyire igen hosszú passzív időszak előzi meg, aminek során az érintettek törvényszerűen veszítik el még megmaradt képességeik egy részét. Nem karbantartott szaktudásuk, ismereteik devalválódnak és tényleges munkavállalási készségük is igen alacsony szintre csökken.

A rehabilitáció meglévő intézményei nem alkalmasak a személyre szabott kezelési formák működtetésére, a létrejött alternatív szolgáltatók és foglalkoztatók pénzügyi helyzete instabil, tevékenységük minőségi garanciái szabályozatlanok és nem képeznek hálózatot, ezért csak igen kevés ember számára hozzáférhetők.

A sokszínű foglalkoztatási formák helyett mára – a megmaradt képességek hasznosíthatósági szintjétől függetlenül – szinte kizárólag az állami dotáció szempontjából kitüntetett helyzetben lévő, ám gazdasági biztonságuk, termékszerkezetük, technológiai és műszaki fejlettségük szempontjából többnyire alacsony szintű célszervezetek érdekeltek az egészségkárosodott személyek foglalkoztatásában. Nincs hagyománya azoknak a félig védett, védett foglalkoztatási formáknak, amelyek az egyén képességeire építve, átmenetileg vagy véglegesen alkalmasak lennének a színvonalas foglalkoztatásra.

A működő támogatások nem biztosítanak prioritást a nyílt munkaerőpiacon történő integrált foglalkoztatás számára és a támogatási rendszerben szervezeti és nem szükséglet- vagy eredménypreferencia érvényesül. A támogatások elsősorban a szervezet jogállása alapján differenciálnak, nem a tartósan akadályozott emberek munkaképesség-változásának mértéke, a szükséges intézkedések költségigénye szerint.

A támogatott szervezetek körébe eleve csak az 1996. évi LXXXI. törvény 2. § (2) bekezdésének a)–c) és f) pontjának hatálya alá tartozó gazdálkodó szervezeteket és a szociális foglalkoztatókat engedik be. Alapítványok, nonprofit és társadalmi szervezetek akkor sem részesülhetnek rendszeres állami támogatásban, ha tevékenységük magas szintű szakmai elvárásoknak is megfelel.

A támogatott szervezetek – részben körülményeikből, gazdasági pozíciójukból következően – nem tudnak differenciált munkát biztosítani a dolgozóknak, a támogatási lehetőségek viszont sem a fejlesztésre, sem a magasabb szintű foglalkoztatás irányában történő kivezetésre nem motiválják a szervezeteket.

A magyarországi munkajog a munkaviszonyban álló megváltozott munkaképességű személy foglalkozási rehabilitációját – kivételekkel – annak a munkáltatónak a kötelességévé teszi, ahol az illető a munkaképesség-változást elszenvedte. Ugyanakkor a munkaerőpiacot jelenleg erős túlkínálat jellemzi. A jól felkészült, rugalmas, egészséges munkaerővel szemben a ma munkát vállalni kívánó megváltozott munkaképességű személyek általában alulképzettek, nem tartoznak a legfiatalabb korosztályba, munkavégző készségekben és képességekben meggyengültek és rehabilitáció hiányában ritkán felelnek meg a munkaerőpiac mai követelményeinek.

Figyelembe véve az új európai foglalkoztatási stratégiát, a tartósan akadályozott emberek integrációjára vonatkozó ajánlásokat, valamint a foglalkozási rehabilitáció jelenlegi magyar gyakorlatát, az alábbi területek felülvizsgálatára, kialakítására vagy korszerűsítésére van szükség:

- munkavállalási stratégia kidolgozása (komplex minősítő rendszer megvalósítása),
- a foglalkoztathatóság javítása,
- a foglalkoztatás személyközpontú segítése,
- foglalkozási rehabilitáció meglévő intézmény- és eszközrendszerének felülvizsgálata, korszerűsítése,
- a foglalkoztatás színtereinek bővítése,
- állami támogatások differenciált, a nemzeti prioritásokat érvényesítő rendszerének kialakítása;
- összhang biztosítása az ellátórendszerek és a foglalkoztatás különböző formái között.

A fogyatékossgal élő emberek normalizációjának, integrációjának és komplex rehabilitációjának érdekében jellemzően különféle ellátások, pénzbeli és természetbeni támogatások, munkaügyi, szociális, képzési és egészségügyi szolgáltatások egymással harmonizáló segítség formáira van szükség. E cél megvalósulása feltételezi az egyes ágazatok és ágazati jellegű szabályozások jelenleginél nagyobb összhangját, s a különböző ágazatközi határterületekre vonatkozó szabályozási és kormányzati intézkedések, működésmódok hatékonyságának növelését is.

3.1. Munkavállalási stratégia kidolgozása

A tartósan akadályozott emberek megmaradt, foglalkoztatásban használható, fejleszhető képességeinek pontos számbavétele nem történik meg Magyarországon. Márpedig egy integrációt célzó rehabilitációs program csak a megmaradt, fejleszhető képességek adekvát számbavétele után, arra építve, az abban rejlő lehetőségeket maximálisan kihasználva valósulhat meg. A fejlett országokban a munkavállalási kor betöltését, illetve felnőttkori eseményt követően a munkaerő-piaci akadályoztatás rögzítése után pontos „láttelel” készül a megmaradt, a munkavállalás szempontjából hasznosítható képességekről, készségekről, s erre építik rá a rehabilitációs programot. Ennek hiányában nem lehet az egyéni szükségletnek megfelelő, célirányos – s ezért a jelenleginél hatékonyabb – rehabilitációt megvalósítani.

A foglalkozási rehabilitációban a funkció és a képesség változásának, rendellenességeinek okát nem vizsgáljuk, a megváltozott képességet tényként fogadjuk el. Ugyanakkor vizsgálni kell az ok-okozati összefüggést, azaz azt, hogy a funkciók és a képességek változása okozza-e a munkavállalási, a -megtartási és előrehaladási esélyek csökkenését.

Vizsgálendő tényezők:

- a testi funkció és struktúra, ami bizonyos munkakörök betöltését kizárja, korlátozza, míg más munkakörök betöltését nem befolyásolja,
- személyes tényezők, mint például a munkavállaláshoz⁷, és a munkavégzéshez⁸ szükséges képességek, ismeretek,
- környezeti tényezők, mint például a munkahelyi el- és befogadó légkör, a munkahely hozzáférhetősége (akadálymentessége), a munkahely gazdasági versenyben elfoglalt pozíciója.

Az esélyeket befolyásoló tényezők feltárása (minősítése), a megmaradt munkavállalási készségek, munkavégzési képességek számbavétele és összehangolása a munkaerő-piaci lehetőségekkel és az

⁷ Munkavállalási képesség, ismeret például az időbeli pontosság, a térbeli tájékozódási képesség, a szociális alkalmazkodóképesség, a munkavállalói jogok és kötelességek ismerete.

⁸ Munkavégzési képesség, ismeret például bizonyos feladat elvégzéséhez szükséges szakmai tudás (például anyag- és eszközismeret, a feladat teljesítési folyamatának ismerete).

egyén igényeivel, mindez elengedhetetlen egy reális, követhető és megvalósítható egyéni foglalkozási rehabilitációs terv (fejlesztési, foglalkoztatási, előmeneteli terv) elkészítéséhez. Csak ennek birtokában lehet sikeres a rehabilitáció. Az egyéni foglalkozási rehabilitációs terv elkészítése (és kivitelezése) komplex megközelítést igényel. A komplex megközelítésben szerepe van a foglalkozás-egészségügyi szakorvosnak, a munkapszichológusnak, a munkavállalási vagy „rehabilitációs” tanácsadónak, esetleg a szociális munkásnak és/vagy a gyógyopedagógusnak.

A munkavállalási stratégiának pontosan tartalmaznia kell az elérendő fejlesztési, foglalkozási, előrehaladási (karrier-) célokat, a megvalósításhoz szükséges eszközöket, a hozzáférés módját és feltételeit, a kapcsolódó intézményeket, szervezeteket, valamint az akadályozott személy vállalásait a rehabilitáció folyamatában. Döntés kérdése, hogy a stratégia kidolgozásának felelősségét kihez delegálja az állam, s az sem feltétel, hogy a kijelölt intézmény maga kínálja az összes szolgáltatást, de az fontos, hogy ismerje az elérhetősegeket, jogosítványa legyen a szolgáltatások igénybevételéhez és csak az eredményesség tekintetében legyen mérlegelési jogköre.

3.2. A fogyatékossgal élő emberek foglalkoztathatóságának javítása

Az Európai Unió foglalkoztatási stratégiája kiemelten kezeli a munkaerő-piaci hátrányokkal küzdő – köztük a fogyatékossgal élő – emberek foglalkoztathatóságának javítását. Az azonban csak egyéni értékelés kérdése lehet, hogy valaki mitől válik foglalkoztathatóbbá. Vannak, akiknek csak elavult szaktudását kell korszerűsíteni, míg vannak olyanok is szép számmal, akik felkészítések, szolgáltatások sorozata után válnak munkavállalásra alkalmassá, motiválttá, s rendelkeznek a munkavégzéshez szükséges használható ismeretekkel, képességekkel.

Hazánkban is az egyik legnagyobb probléma, hogy a tartósan akadályozott emberek nem rendelkeznek azokkal a képességekkel, nincsenek olyan ismeretek birtokában, amelyek őket versenyképes munkaerővé tennék. Az utóbbi évek ellátásra koncentráló szemlélete, a károsodott emberek formális – teljesítményelvárás és elismerés nélküli – foglalkoztatása a képességek leépüléséhez, az önbecsülés, az önértékelés devalválódásához vezetett. A paternalista állam által passzivitásba sodort fogyatékossgal élő emberek csak fokozatosan és valószínűleg igen lassan győzhetőek meg munkavállalói értékeikről, fejlesztésük fontosságáról és hasznáról.

A FOGLALKOZTATHATÓSÁG JAVÍTÁSÁNAK LEHETSÉGES TERÜLETEI:

- képzésre, munkavállalásra való felkészítés, a személyiség, a kulcsképeség, az önálló életvitel stb. fejlesztése,
- munkavállalói szerepre való felkészítés (motiválás, viselkedési formák elsajátítása, a kommunikáció fejlesztése, a jogok és a kötelességek megismertetése stb.),
- képzések (korszerű alapismeretek, a hiányzó végzettség pótlása, felújító, betanító, szakmai képzés).

Az intézmények és a szabályozás oldaláról a foglalkoztathatóság javításában alig érvényesül a komplexitás. Bár a foglalkozási rehabilitációért felelőssé tett állami munkaügyi szolgálat készít cselekvési tervet a nála megjelenő megváltozott munkaképességű emberekről, de ezek a lehetséges érintett népességnek csak igen szűk körét (a regisztrációban megjelenő megváltozott munkaképességű munkanélküli személyeket) érintik. A felhasznált eszközöket nem az egyéni szükségletek szerint, hanem a rendszerben jelenleg működtetett foglalkoztatáspolitikai eszközök függvényében alkalmazzák. Csak néhány munkaügyi központnál találhatunk a belső körből kilépő gyakorlatot, ahol erre szakosodott civil szervezetek szolgáltatásait veszik igénybe a célcsoportok fejlesztésére (ilyen például a Fővárosi Munkaügyi Központ együttműködése a Motiváció Mozgássérülteket Segítő Alapítvánnyal, illetve a Salva Vita Alapítvánnyal vagy a Zala Megyei Munkaügyi Központ együttműködése a 4M szolgálattal).

Intézményi és szabályozási hiányosságok miatt a fent felsorolt eszközök közül az utóbbi években csak a fogyatékossgal élő emberek képzése vált rendszerszerűvé. A többi fejlesztő elem alkalmazásával véletlenszerűen, többnyire uniós forrásokból támogatott projektekhez kapcsolható formában, pontos minőségi feltételek meghatározása nélkül találkozhatunk.

Tartósan akadályozott felnőttek képzésére a munkaügyi szervezetben, vagy az ő megrendelésükre kerül sor. A rehabilitációs eljárásba bekerülő megváltozott munkaképességű személyek közül azonban az elmúlt években mindössze 4-6% számára biztosítottak képzési lehetőséget. (4. tábla) Ez 2003-ban 1917 főt jelentett a regiszterben lévő 42 700 fővel szemben. Ez azért is elfogadhatatlan, mivel minden európai uniós ajánlás első helyen említi a piacképes szaktudás fontosságát az egészségkárosodott, fogyatékossgal élő emberek esélyegyenlőségének megteremtésében, s a tagállamok igen komoly forrásokat biztosítanak ennek teljesítésére.

A munkaügyi szervezet beszámolóí szerint az alacsony képzési mutatók egyik magyarázata, hogy fogyatékossgal élő bizonyos csoportok (például vakok, siketek) oktatásához a képzőközpontokban a technikai feltételek nem adóttak, és hiányoznak a speciális oktatásra felkészült szakemberek is. Problémát jelent az utazás a tanfolyami helyekre, valamint az is, hogy az alacsony végzettségű személyek számára kevés a megfelelő, helyi kistérségben is hasznosítható képzési ajánlat a képzők részéről. Sokan életkorukkal magyarázzák a tanulási kedv hiányát. Nagyrészü szakképzetlen, többszöri sikertelen elhelyezkedési kísérlettel, amikor leginkább az életkoruk miatt lettek elutasítva, így újonnan megszerzett szakmával sem látnak esélyt az elhelyezkedésre.

3.3. A foglalkoztatás személyközpontú segítése

Amikor a különféle európai uniós dokumentumok meghatározták a csatlakozó országok feladatait a tartósan károsodott emberek munkaerő-piaci integrációjával kapcsolatban, akkor egyik legfontosabb feladatnak jelölték a személyi szükségleteknek megfelelő szolgáltatások hozzáférhetőségének biztosítását. Csak akkor van esély a foglalkoztatásra, ha az érintett személyek olyan szolgáltatásokban részesülnek, amelyek célzottan a foglalkoztathatóság javítását, a munkavállalási és a munkavégzési akadályok elhárítását szolgálják.

Az EU országok gyakorlata jól mutatja, hogy a tartósan akadályozott embereket – különösen, ha hosszabb ideig inaktívak voltak – csak személyközpontú támogatással lehet sikeresen integrálni. Ez az igény evidenciaként jelentkezik a foglalkoztathatóság növelésénél, ugyanakkor a tapasztalatok azt mutatják, hogy a legtöbb embernek még nagyon sok területen lenne szüksége segítő beavatkozásra ahhoz, hogy alkalmassá váljon a munkavállalásra, a munkavégzésre és hogy tartósan képes legyen foglalkoztatásban maradni.

A MUNKAERŐ-PIACI SZOLGÁLTATÁSOK LEHETSÉGES TERÜLETEI:

- a) A munkavállalás elősegítése:**
 - munkavállalást közvetlenül és közvetve akadályozó (például egészségi, szociális, családi) tényezők feltárása, a megoldás segítése,
 - megfelelő munkahely megtalálása (aktív közreműködés az álláskeresésben),
 - munkakipróbálás,
 - tranzitfoglalkoztatás.

- b) A munkavégzés támogatása:**
 - a munkáltató, a munkatársak felkészítése,
 - akadálymentesítés,
 - a munkahely adaptációja,
 - egyenlő munkavállalói jogok biztosítása,
 - munkába kísérés,
 - a munkahelyre történő szállítás.

- c) A munkában maradás segítése,**
 - a beilleszkedés segítése (csoportkohézió, probléma megoldás),
 - támogató személyzet biztosítása,
 - a munkában tartás egészségi-pszichoszociális támogatása,
 - utógondozás,
 - nyomonkövetés.

A személyközpontú megközelítés másfajta igényeket támaszt mind a rehabilitáció szereplői, mind a szabályozás és a finanszírozás területén is. Nemzetközi tapasztalatok azt mutatják, hogy a szokványos eszközök a munkaerőpiacon tartós vagy összetett hátránnyal bíró emberek számára nem hatékonyak. Sokszor az eredmények eléréséhez igen sok szükségletet kell kielégíteni, nagy ráfordításigénnyel. Összességében azonban – különösen ha az inputokat az outputok fényében értékeljük – többnyire sokkal gazdaságosabb befektetésnek bizonyulnak, mint a mindenki számára nyitott (és általános) szolgáltatások.

Egyéni szükségletekre tervezett foglalkozási rehabilitációs program általánosságban nem működik Magyarországon. Egyedül a megváltozott munkaképességű munkanélküli személyek számára működött az Állami Foglalkoztatási Szolgálat rehabilitációs eljárását. Az így érintett létszám töredéke a ténylegesen foglalkozási rehabilitációra szoruló tartósan akadályozott népességnek. Ráadásul a munkaügyi szervezet által működtetett programban is igen sok az esetlegesség, a bizonytalanság.

A foglalkoztatás esélyét nagymértékben segítő szolgáltatásokhoz rendszerszerűen jelenleg a tartósan akadályozott embereknek csak igen szűk köre (elsősorban a munkanélküliként regisztráltak csoportja) jut hozzá. Ezen kívül a szélesebb érintett kör részére néhány civil szervezet szolgáltatása érhető el (amit a munkaügyi szervezettel kötött tartós szerződés értelmében ugyancsak a munkaerő-piaci alap finanszíroz). Mind a munkaügyi szervezetenél elérhető szolgáltatások, mind az ilyen jellegű tevékenységre vállalkozó civil szervezetek kínálata igen kicsi, és – a területi szűkösség miatt – csak kevés rászoruló számára hozzáférhető.

A SEGÍTŐ SZOLGÁLTATÁSOKKAL SZEMBEN MEGFOGALMAZOTT EU-S ALAPKÖVETELMÉNYEK:

- mindenki számára hozzáférhetőek legyenek,
- személyre szóló, valós igényeket elégítsenek ki,
- hosszú távon az integrált foglalkoztatás elérését célozzák,
- ne lépjen túl a kompetenciahatárokat,
- a szolgáltatást végzők megbízható szakmai felkészültséggel rendelkezzenek;
- a segítség az elhelyezkedést, a diszkrimináció elleni küzdelmet és a beilleszkedés stabilitását szolgálja.

A személyközpontú problémakezelésre az állami munkaerő-piaci szolgálat – jelenlegi formájában és szabályozásával – nem alkalmas. A problémák megoldása ugyanis speciális felkészültséget, a sajátos nehézségek kezelésére képes ismereteket, magas szintű toleranciát, különleges kommunikációs eszközöket és nagy fajlagos időráfordítást igényel.

Jól jelzik az állami munkaügyi szolgálat korlátait azok az adatok, amelyek eszközrendszerükből a személyre szabott szolgáltatások igénybevételi arányait mutatják.

SZOLGÁLTATÁSSAL ÉRINTETT MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ SZEMÉLYEK LÉTSZÁMADATAI
2000–2003

Az összes létszám

A szolgáltatás fajtája	A szolgáltatással érintettek esetszáma*				Változás 2003/2000	A szolgáltatási esetszámok a bekerülő létszám arányában (%)			
	2000	2001	2002	2003		2000	2001	2002	2003
Impulzustréning	37	47	20	12	- 68%	0,2	0,2	0,1	0,05
Pályaorientációs foglalkozás	38	57	68	111	+ 192%	0,2	0,2	0,3	0,4
Pályakorrekciós foglalkozás	30	37	36	45	+ 50%	0,2	0,1	0,2	0,2
Pályamegerősítő foglalkozás	16	13	27	54	+ 238%	0,1	0,1	0,1	0,2
Pszichológiai tanácsadás	589	403	354	411	- 30%	3,1	1,4	1,5	1,6
Álláskeresési technikák oktatása	143	148	215	339	+ 137%	0,9	0,5	0,9	1,3
Álláskereső klub	81	87	81	84	+ 4%	0,4	0,3	0,4	0,3
Munkavállalási tanácsadás	2 217	2 459	1 809	1 823	- 18%	11,6	8,8	7,9	7,0
Munkajogi tanácsadás	301	142	218	185	- 39%	1,6	0,5	1,0	0,7
Képzési tanácsadás	1 059	1 405	1 333	1 632	+ 54%	5,5	5,0	5,8	6,3
Rehabilitációs tanácsadás	6 732	5 968	5 188	5 557	- 17%	35,3	21,4	22,6	21,3
Reintegráló csoportfoglalkozás	285	268	302	315	+ 11%	1,5	1,0	1,3	1,2
Újraintegráló csoportfoglalkozás	130	19	30	51	- 61%	0,7	0,1	0,1	0,2
Kulcsképeség-fejlesztő csoportfoglalkozás	63	28	4	10	- 84%	0,3	0,1	0,02	0,04
Motivációs csoportfoglalkozás	193	70	99	201	+ 4%	1,0	0,3	0,4	0,8
Részvétel foglalkozás-eü. vizsgálaton	4 829	4 931	4 818	4 197	- 13%	25,3	17,7	21,0	16,1
A szolgáltatással érintettek esetszáma összesen*	16 743	16 082	14 602	15 027	- 10%	87,7	57,7	63,6	57,6
A szolgáltatással érintettek tényleges létszáma**	10 243	10 314	9 621	9 932	- 3%	53,6	37,0	41,9	38,1

Megjegyzés: * 1 fő több szolgáltatásban is részt vehet.

** 1 személy csak egyszer vehető számításba.

Az utóbbi években a szervezetben rehabilitációra váró megváltozott munkaképességű személyek 20-30%-ának nyújtott a munkaügyi szolgálat átlagosan 1,5 szolgáltatást. Ez az alacsony érték egyben magyarázat is lehet a tartós kimenet kedvezőtlen mutatóira is. A szolgáltatási formák közül mindössze hármat (képzési, munkavállalási és rehabilitációs tanácsadás) vettek igénybe ezernél többen. A tizenötféle szolgáltatás közül azonban hat olyan is van, amely egy év alatt 100 személyhez sem jutott el, sőt kulcsképeségfejlesztésben mindössze 10-en részesültek.

Ha Magyarország eleget akar tenni a fogyatékossgal élő emberek integrációjának elősegítésére vonatkozó nemzetközi elvárásoknak, akkor minél előbb ki kell dolgozni a személyközpontú szolgáltatások feltételrendszerét, meg kell határozni a munkaerő-piaci szolgáltatást kínáló szervezetek szakmai kritériumait, az egyenlő hozzáférhetőség modelljét és a stabil finanszírozás kereteit.

3.4. Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat szerepe a rehabilitációban és a foglalkoztatásban

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 1997. évi módosítása a megváltozott munkaképességű munkanélküli személyek foglalkozási rehabilitációjának irányítását 1998. január 1-jétől a munkaerő-piaci szervezet feladatává tette, egyidejűleg több területen kedvezőbb szabályokat állapított meg a megváltozott munkaképességű munkanélküli emberek munkaközvetítése, foglalkoztatásának elősegítése terén.⁹ A munkanélküli járadék folyósítási szabályainak módosítása a megváltozott munkaképességűek járadékainak és rokkantsági nyugdíjának folyósítási idejét követően is lehetőséget nyújt munkanélküli ellátásra, lehetővé téve ezzel az ellátásból kikerülő foglalkozási rehabilitációját [29. § (1) bekezdés e)].

A foglalkozási rehabilitáció hangsúlyosan az a feladat, amit egyetlen – bármilyen jól felkészült, alkalmas – szervezet sem képes egyedül eredményesen megoldani. A munkaügyi hierarchián belül kiépített került rehabilitációs intézményrendszer csak keretét adhatja, mozgatórugója, esetleg fontos szervezője lehet a helyi szinten is nagyon sokszereplős feladatnak, de semmiképpen nem egyedüli felelőse. Ráadásul az állami munkaerő-piaci szervezet felépítésében, személyi, szakmai felkészültségében mindenképp előtti hatóság feladatok ellátására alkalmas. S bár mind a megyénként létrehozott rehabilitációs csoportok (max. 3 fő, de sok megyében még ezt a létszámot sem biztosították), mind a kirendeltségek rehabilitációs feladatra kijelölt munkatársai saját korlátaikon belül igyekeztek tisztességgel teljesíteni ezt a feladatot, egyéb irányú leterheltségük, tapasztalatlanságuk, szakmai magányuk, a munkaerő-piaci szereplőkkel korábban kialakított személytelen rutinjuk, s nem utolsósorban a rendelkezésükre álló eszközök korlátai miatt alig tudtak ügyfeleik részére igazi rehabilitációs kimeneteket biztosítani. Törvényszerű volt, hogy a szervezet a rehabilitáció legtöbb eleménél elérkezett lehetősége határaihoz, s mára elengedhetlenné vált az önkormányzati, a gazdasági, a szociális és a civil partnerek felzárkózása a rehabilitációs feladatok elvégzéséhez. A munkaügyi szervezet is igyekezett mozgósítani a helyi erőket és néhol igen jó együttműködés jött létre. A másik oldalon azonban – a civil szervezetek kivételével – partneri kezdeményezéssel alig, együttműködési készséggel a szükségesnél jóval kevesebb helyen találtak. A komplex rehabilitációért való felelősség és feladatvállalás még mindig sokkal inkább az egyes szereplők magatartásán, hozzáállásán múlik, mintsem pontosan szabályozott – és számon kért – kötelességteljesítésen.

ESZKÖZÖK A FOGLALKOZTATÁS TÁMOGATÁSÁRA

Az 1991. évi IV. törvény – a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról – szerint a megváltozott munkaképességű személyek jogosultak a munkaerő-piaci szervezet szolgáltatásainak ingyenes igénybevételére, továbbá – a jogszabályi feltételek teljesülése esetén – foglalkoztatásuk elősegítéséhez támogathatók a Munkaerő-piaci Alap rehabilitációs és foglalkoztatási alaprészből.

⁹ A foglalkoztatási törvény alkalmazása szempontjából megváltozott munkaképességű személy: aki testi vagy szellemi fogyatékossgal élő, vagy akinek az orvosi rehabilitációt követően munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkennek
A törvény hatálya tehát kiterjed valamennyi fogyatékos, illetve a foglalkoztatást hátrányosan befolyásoló egészségkárosodást szenvedett személyre, függetlenül attól, hogy munkaképességének csökkenése milyen mértékű, továbbá munkanélküli vagy munkaviszonyban áll-e, illetve egyéb kereső tevékenységet folytat-e, tekintet nélkül arra, hogy egészségi állapota alapján ellátásban részesül vagy sem.

A rehabilitációs alaprészből támogatás adható a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának elősegítése érdekében:

- normál üzemi körülmények között munkahely létrehozásához, korszerűsítéséhez, bővítéséhez, szinten tartásához,
- védett munkahely létrehozásához, célszervezet, szociális foglalkoztató létrehozásához, fejlesztéséhez, bővítéséhez,
- a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását elősegítő eszközök beszerzéséhez, fejlesztéséhez, korszerűsítéséhez.

A foglalkoztatási alaprészből támogatás adható a munkanélküli megváltozott munkaképességű személy

- képzéséhez,¹⁰
- munkába helyezéséhez (bértámogatással, illetve járulékok átvállalásával),
- munkahelyre történő csoportos szállításához.

A Munkaerő-piaci Alapból az alábbi speciális támogatások nyújthatók:¹¹

- rehabilitációs foglalkoztatás bővítését szolgáló bértámogatás¹² (max. 18 hónapig),
- a megváltozott munkaképességű munkanélküli személy vállalkozóvá válásának támogatása,¹³
- a célcsoport gyakorlati képzésének támogatása.¹⁴

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálatnál (ÁFSZ) a megváltozott munkaképességű munkanélküli személyek foglalkoztatásának elősegítése érdekében működtetett aktív eszközök – amik természetükénél fogva csak igen kis létszámot érnek el – hozzáférhetősége és hatékonysága komoly hiányosságokat mutat. A tartós eredményt hozó eszközök (például képzések, bértámogatások) a regisztrációba kerülő személyeknek csak nagyon szűk körét érintik. Ennek egyik – mindenképpen elfogadhatatlan – oka, hogy a megyei gazdálkodásban nagyon hamar kimerülnek a keretek, s így nem is tudják felkínálni ezeket az eszközöket.

A munkaügyi statisztikák szerint évről-évre emelkedik azoknak a megváltozott munkaképességű személyeknek a száma, akik felkeresik az ÁFSZ intézményeit. Részben álláskeresői, részben bizonyos szolgáltatások igénybevételének szándékával. 2003-ban összesen 42 706 egészségkárosodott személy volt ügyfele a szervezetnek. Ez a szám 12%-kal magasabb, mint 2002-ben és 30%-kal haladja meg a 2000. évi értéket. A növekedésnek azonban nem csak pozitív okai vannak, hiszen egyre nagyobb azok száma, akik nem tudnak kilépni a rendszerből, illetve akik átmeneti kilépés után visszatérnek. A növekvő létszám természetesen azt is jelzi, hogy egyre többen szereznek tudomást erről a lehetőségről és megjelennek a szervezetben.

¹⁰ A munkanélküli státustól függetlenül.

¹¹ A munkaügyi központok foglalkozási rehabilitációs eljárásáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkanélküliek foglalkoztatását elősegítő egyes támogatásokról szóló 11/1998 (IV. 29.) MüM-rendelet alapján.

¹² A támogatás olyan munkanélküli személy foglalkoztatása esetén állapítható meg, akinek munkaképessége legalább 40%-ban csökkent, öregségi nyugdíjra nem jogosult, rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjban, rendszeres szociális járadékban, átmeneti járadékban, bányászok egészségkárosodási járadékában nem részesül. A támogatás azon munkáltató részére adható, aki, illetve amely rehabilitációs hozzájárulás fizetésére nem köteles, illetve a foglalkoztatási kötelezettségét a kérelem benyújtását megelőző naptári évben teljesítette és a kötelezettség teljesítését a kérelem benyújtásának évében vállalja.

¹³ 12 hónapig a munkanélküli járadéknak megfelelő összeg folyósítható, valamint a vállalkozóvá váláshoz szükséges képzés költségei 100%-os mértékben megtéríthetőek.

¹⁴ A gyakorlati képzést vállaló munkaadó részére a lebonyolítás többletköltségét lehet megtéríteni.

4. TÁBLA
A REHABILITÁCIÓS ELJÁRÁS LÉTSZÁMADATAI
2000 – 2003

Megnevezés	Összes létszám (fő)				
	2000	2001	2002	2003	2003/2000 változás%
1. Nyitó létszám	13 805	14 973	15 334	16 627	+20,4
2. Az alanyi körbe bekerülők (az időszak alatt)	19 094	27 852	22 942	26 079	+36,6
2.1. Első alkalommal regisztráltak száma	–	–	3 953	4 600	–
3. Az időszak érintett létszáma (1+2)*	32 899	42 825	38 276	42 706	+29,8
4. Önállóan elhelyezkedett	1 482	1 540	2 970	3 008	+103,0
5. Közv. elhelyezkedett támogatás nélk. m.helyen	4 389	4 778	2 98715	3 592	-18,2
6. Támogatással elhelyezked. esetszám összesen**	5 429	6 088	7 998	7 984	+47,1
6.1. Munkanélk. vállalkozóvá válás támogatása	20	19	20	28	-10,0
6.2. Megv. munkakép. vállalkozóvá válás támog.	50	51	31	38	-24,0
6.3. Foglalkoztatást bővítő bértámogatás	462	580	645	646	+39,8
6.4. Rehabilitációs fogl. bővítő bértámogatás	1 081	1 216	1 146	1 311	+21,3
6.5. Közhasznú munkavégzés	2 138	2 198	2 737	2 731	+27,7
6.6. Munkahelyteremtés támogatása****	627	495	269	280	-55,3
6.7. Rehab. munkahelyteremtés támogatása****	414	534	554	414	0,0
6.8. Önfoglalkoztatás támogatása	3	2	2	0	0,0
6.9. Pályakezdő munkatapasztalat-szerzés támog.	35	34	51	40	+14,3
6.10. Pályakezdő foglalkoztatási támogatása	5	23	3	13	+160,0
6.11. Helyközi utazás támogatása	14	15	31	129	+821,4
6.12. Csoportos személyszállítás támogatása	0	0	0	0	0,0
6.13. Lakhatási hozzájárulás támogatása	0	0	0	0	0,0
6.14. Foglalkoztatáshoz kapcs. járulékok átváll.	5	5	2	16	+220,0
6.15. Közmunka	277	232	607	295	+6,5
6.16. Közcélú munka ****	–	–	1 617	1 886	–
6.17. Egyéb támogatás	298	684	183	167	-44,0
7. Elhelyezkedés esetszám összesen (4+5+6)	9 818	10 866	13 955	14 584	+48,5
8. Képzésbe került összesen	0	0	6	0	
8.1. Képzés gyakorlóhelyének támogatása	2 144 0	2 395 0	1 890 6	1 917 0	-10,6
9. Tám. nélk. + támogatással elhelyezkedett képzésbe került személyek száma *	10 290	11 430	12 780	13 829	+34,4
10. Egyéb okból kikerülők esetszáma összesen**	16 179	21 159	11 970	14 506	-10,3
10.1 A megvált.munkaképesség megszűnt	95	67	70	134	+41,1
11. Zárólétszám (az időszak zárónapján tényl. áll.)	14 973	15 321	16 623	17 686	+18,1
12. Nem reg. megv. mkép. rehab. munkahelyt. beruh.	196	186	303	296	+51,0
13. A program bővített eredm. beszámítható esetszám összesen (4/2) + 5. + 6. + 8. + 12. – 6.16)***	11 422	12 686	13 087	13 449	+17,7
14. A program szűkít. eredményébe beszámítható esetszám összesen (5. + 6. – 6.16)	8 532	9 515	9 368	9 690	+13,6
15. A bővített eredmény az érintett létszámhoz viszonyítva (13/3 x 100)	34,7%	29,6%	34,2%	31,5%	-3,2%
16. A szűkített eredmény az érintett létszámhoz viszonyítva (14/3 x 100)	25,9%	22,2%	24,5%	22,7%	- 3,2%
17. Nem nyilvántartott pályakezdő képzésbe került	–	–	0	2	–

Megjegyzés: * = Egy személy csak egyszer vehető számításba.
 ** = Egy személy a vizsgált időszak alatt többször is érintett lehet.
 *** = Az eredmény kimut. szempontjából a 6.1. pontban lévő adat 50%-a számít.
 **** = A foglalkoztatási kötelezettség fennállásáig.
 /∅ = Mivel a bázisérték=0, százalékos változást nem lehet számítani.

¹⁵ A 2002. év előtti értékek esetszámot jelentenek, amikor egy személy a vizsgált időszak alatt többször is érintett lehetett.

Az utóbbi években átlagosan az érintett létszám 25-35%-át sikerült elhelyezni vagy elhelyezkedésében segíteni. 15-20%-uk önállóan, 80-85%-uk közvetítéssel talált munkát. 2003-ban az elhelyezkedett személyek 55%-ának foglalkoztatását támogatta a munkaügyi szervezet. 54%-uk közhasznú, illetve közcélú foglalkoztatásba került, míg 16%-uk „Rehabilitációs foglalkoztatás bővítő bértámogatással” helyezkedett el. A közcélú és a közhasznú munka iránti nagy igényt magyarázza e foglalkoztatási forma nagy előnye az egyén szempontjából, nevezetesen, hogy helyben van a munka, ismerik és megértik a problémáit, igazodnak az ő tempójához, munkaidő-igényéhez, mert a támogatás kompenzálja az esetleg kisebb teljesítményt. Hátránya azonban, hogy ez a fajta munka csak időszakos lehetőség és nem oldja meg az érintettek tartós elhelyezkedését. A maximum 1 évig tartó foglalkoztatás után az emberek többnyire visszakérülnek a rendszerbe, s elsősorban emiatt emelkedik évről évre az ÁFSZ intézményeiben megjelenő tartósan akadályozott ügyfelek száma.

A többi foglalkoztatástámogatási forma részesedése – két tétel kivételével – a 4%-ot sem éri el. Így például az önfoglalkoztatás és a munkanélküli emberek vállalkozóvá válásának támogatására az utóbbi években alig volt igény. Oka lehet többek között, hogy a megváltozott munkaképességű személyek jellemzően rossz szociális helyzetben vannak, s így nincs anyagi bázisuk a vállalkozás beindításához, ugyanakkor a betegség csökkentheti a vállalkozásnál nélkülözhetetlen perspektivikus gondolkodást. A saját képességeiben elbizonytalanodott ember számára a vállalkozóvá válás – még támogatások mellett is – ritkán reális alternatíva. Megoldást valószínűleg olyan komplex támogatás jelenthet, ami egyaránt tartalmazza a képzést, a felkészítést, a folyamatos tanácsadást és a pénzügyi támogatást.

Sajnos az elhelyezkedések minőségéről, tartalmáról, rehabilitációs értékéről a munkaügyi nyilvántartások nem tartalmaznak információkat. Ezek hiányában nagyon nehéz érdemben értékelni az állami munkaügyi szervezetben folyó foglalkozási rehabilitációs tevékenység tényleges eredményeit.

3.5. A foglalkoztatás lehetséges formái és színterei

A nemzetközi ajánlások hangsúlyozzák, hogy a tartósan károsodott emberek számára az integrált foglalkoztatást kell célként meghatározni. A védett foglalkoztatási formák ugyanis újabb izolációt jelentenek és a védett foglalkoztató szervezetek többnyire komoly gazdálkodási nehézségekkel küzdenek. „A védett vállalatok legjobb esetben is csak másodlagos megoldást jelentenek... arra kell törekedni, hogy körülbelül 50–50%-os arányban foglalkoztassanak egészséges és fogyatékossgal élő dolgozókat. És ami a legfontosabb, a védett állások létrehozásakor biztosítani kell a szakmai rehabilitáció lehetőségét is.” (ILO, 1994)

A valódi lehetőségek azonban ennél sokkal árnyaltabbak, hiszen a tartósan károsodott emberek egy része – a legmagasabb szintű rehabilitáció ellenére – sem tehető alkalmassá versenyfeltételek közötti munkavállalásra. S nem elhanyagolható szempont az sem, hogy a nyílt munkaerőpiac – még a fejlett társadalmakban is – csak igen korlátozott fogadóképességet mutat a fogyatékossgal élő munkaerő iránt. Bár a kormányok egyre több célzott programmal igyekeznek a versenyszférában tevékenykedő munkáltatókat bevonni a lehetséges foglalkoztatói körbe, a védett, félig védett foglalkoztatási formák széles körét is kialakították. Ezeknek a szervezeteknek eltérő a foglalkoztatási és a rehabilitációs kötelezettségük és differenciált a támogatottságuk is.

Magyarországon jelenleg nagyon szűk az a mozgástér, amiben a tartósan akadályozott embereknek foglalkoztatási lehetőség kínálkozik. A versenyszférában és a második munkaerőpiacon – becsült adatok alapján – összesen körülbelül 60 000 fogyatékossgal élő embert foglalkoztatnak.¹⁶ Ebből a célszervezeteknél, kvázi védett formában, 2003-ban 36 000 fogyatékos ember volt munkaviszonyban. Az önkormányzati tulajdonban működő szociális foglalkoztatók munkaadói szerepe – részben pénzügyi okok miatt – minimálisra zsugorodott. Az utóbbi években felerősödött ugyan az alternatív foglalkoztatás szerepe, de ezek a nonprofit (karitatív, alapítványi stb.) szervezetek csak igen kis létszámot képesek aktivizálni.

A célszervezetek tehát igen fontos – és jelenleg meghatározó – szerepet töltenek be a tartósan akadályozott személyek foglalkoztatásában. Ugyanakkor e szervezetek gazdálkodási formája meglehetősen sajátos. A megváltozott munkaképességű dolgozók magas aránya (a szabályozás szerint min. 60%-a, de a gyakorlatban körülbelül 80%-a) miatt védett szervezeteknek minősülnek, de védettségük

¹⁶ A Nemzeti Fejlesztési Terv helyzetfelmérési adatai alapján.

a jogi szabályozásban ellentmondásosan érvényesül. Adózás tekintetében a társasági adóról és az osztalékadóról szóló 1996. évi LXXXI. törvény hatálya alá tartoznak, közterhek minden más munkáltatóival azonosak. Versenyfeltételek között működnek, a foglalkoztatottak csökkent termelési kapacitását az állam jelentős dotációval támogatja. Profittermelésben érdekeltek, de az elérhető nyereségük korlátozott. (Eredményük nem haladhatja meg a korrigált nettó árbevétel 1,4-szeresének 6%-át, mert ellenkező esetben az állami támogatás egy részének visszafizetésére kötelezettek). Az eredmény korlát miatt műszaki, technikai fejlesztésre nem, vagy alig marad pénzügyi keretük; beruházásokra, átalakításokra csak pályázatok útján tudnak forrást biztosítani.

A kivételes kedvezmények ellenére számos kritika fogalmazódott meg a célszervezetek rehabilitációs tevékenységével kapcsolatban:

- a foglalkoztatás során – részben körülményeikből, gazdasági pozíciójukból következően – nem tudnak differenciált munkát biztosítani a dolgozóknak, így sokukat jóval képességeik alatt foglalkoztatják,
- sok szervezetnél nem történik foglalkozási rehabilitáció, nem fejlesztik, nem képezik a dolgozókat,
- saját gazdálkodási érdekeik miatt nem engedik továbblépni azokat a dolgozókat, akik alkalmasak lennének a nyílt munkaerőpiacon való munkavállalásra,
- a foglalkoztatott megváltozott munkaképességű emberek többsége nyugdíjban, nyugdíjszerű ellátásban részesül, ezért Európában szokatlan módon a rehabilitáció céljára fordított források többsége nem az aktivitásban maradáshoz vagy az aktivitásba történő teljes visszatérést szolgálja, hanem egy sajátos kettős státus kialakítását, fenntartását segíti.

A szociális foglalkoztatók önkormányzati intézményként működnek, ugyanakkor kemény piaci feltételeknek kell megfelelniük. Tevékenységük az önkormányzati intézmények közé nehezen illeszthető, mivel egészségügyi, szociális és foglalkoztatási feladatokat egyaránt ellátnak. Esetükben nem cél a profittermelés, ugyanakkor ha nincs eredmény (maradvány), akkor nem tudnak pályázni (saját erő) és fejleszteni. Ebben a formában ma csupán néhány ezer fogyatékossgal élő embert foglalkoztatnak.

A szociális intézmények – ahol 2004. évben 8600 személy volt munkaviszonyban (közülük 6118 célszervezeti foglalkoztatás keretében) – foglalkoztatási gyakorlata meglehetősen sokszínű, nincs egységes, jól körülhatárolható szakmai tartalom és gyakorlat a foglalkoztatás minősége, az alkalmazott megoldások és az intézményi elhelyezéssel járó fejlesztések tekintetében. Az eredetileg meghatározott terápiás foglalkoztatás célja a szociális rehabilitáció eszközrendszerét alkalmazva a rendszeres, tartós munkavégzésre képtelen személy meglévő munkavégző képességének szinten tartása, illetve fejlesztése volt, életminőségének javítása érdekében. A terápiás foglalkoztatás olyan tevékenység, amely nem éri el az átlag napi 4 órás időtartamot, különösen ilyennek minősíthető az intézmény környezetében végzett kiegészítő, kiegészítő jellegű, karbantartással, a külső-belső környezet rendben tartásával összefüggő feladatok ellátása, ami nem igényel szakképzettséget. A munka-rehabilitáció ellenértékeként munkajutalom adható, aminek minimális mértéke a mindenkori kötelező legkisebb munkabér (minimálbér 10%-a), maximuma a minimálbér 50%-a lehet, havonta.

Mára ezek a meghatározások elavultak, a munkajutalom összekeveredett a munkabérrel, a „cselekvőképtelen” minősítés egyáltalán nem szolgálja a rehabilitációt és sok esetben előfordul, hogy az intézetben élők fejlesztési, foglalkoztatási készségeit, igényeit felülírják az intézmények anyagi problémái.

A támogatott foglalkoztatás speciális munkaerő-piaci szolgáltatások összehangolt működtetéséből áll, ennek során mind a fogyatékos ügyfél, mind az őt fogadó munkáltató részére teljes körű segítséget nyújt a sikeres, hosszantartó foglalkoztatás érdekében. A támogatott foglalkoztatás célja, hogy – elsősorban az értelmi – sérült emberek emberi méltóságuk megtartásával, egyéni szükségleteiknek megfelelő, személyre szóló segítség mellett „normál” munkahelyen, az elvégzett munka értékének megfelelő fizetésért dolgozhassanak. A támogatott foglalkoztatás nem csak a rehabilitáció új megközelítési módja, hanem olyan értékorientált módszer, amely alapvetően azokon az alapelveken nyugszik, amelyek szerint a fogyatékossgal élő személy a társadalom teljes jogú tagja. Tevékenysége ezért arra irányul, hogy ezek a személyek a társadalomba valóban integrálódjanak. A támogatott foglalkoztatás gyökere a normalizációs elv, amely többek között azt is kimondja, hogy minden

állampolgárnak joga van fizetett munkára, továbbá a társadalomban való teljes életre.¹⁷ Magyarországon ezt a speciális – erősen támogatott – foglalkoztatási formát a Salva Vita Alapítvány honosította meg, s jelenleg a módszer országos elterjesztésén dolgoznak.

3.5.1. SZOCIÁLIS GAZDASÁG. A KIHASZNÁLATLAN LEHETŐSÉG

A hátrányos helyzetű emberek foglalkoztatásában fontos szerep juthat a szociális gazdaságnak és a helyi foglalkoztatási kezdeményezéseknek. A hátrányok leküzdése, a sikeres munkaerő-piaci beilleszkedés több helyi szereplő, szervezet együttműködését, a partnerség elvének fokozott érvényesülését kívánja meg.

Nyugat-Európában a harmadik szektor növekedése mellett fontos érv a nagy munkanélküliség és a formális gazdaság képtelensége arra, hogy ennek felszívásához kellő számú munkahelyet teremtsen, különösen a hátrányos helyzetű emberek elhelyezésére.

Az utóbbi évek azt bizonyították, hogy hazánkban még a legjobb szándékok és a bővülő állami támogatások sem elegendőek ahhoz, hogy foglalkoztatási lehetőségeket biztosítsanak az elsődleges munkaerőpiacon a tartósan károsodott emberek közül azok számára, akik nem alkalmasak átlagos munkafeltételek között, napi 8 órás munkavégzésre. Jó lehetőség kínálkozik erre a szociális gazdaságban (az ún. harmadik szektorban), amely valós szociális, közösségi igények kielégítése révén képes – jellegénél fogva sokszínű, rugalmas formákban – munkahelyeket teremteni a tartósan károsodott, munkaképes emberek számára.

A harmadik szektor olyan helyi foglalkoztatási kezdeményezéseket jelent, amelyek személyi szolgáltatások, egy-egy kisebb közösség számára hasznos tevékenységek, s ezáltal a társadalmi összetartó erő fontos közegei és közvetítői. Egyfelől azért, mert munkalehetőséget biztosítanak a munkaerőpiac hátrányos helyzetű csoportjainak, másfelől a létrehozott munkahelyek társadalmi, illetve szociális értelemben is hasznosak.

Ezek a szükségletek valóságosak és többnyire kielégítetlenek. Ugyanakkor nem kétséges, hogy ez a szektor csak folyamatos állami jelenlét mellett képes működni. A források ésszerűbb elosztása, a ténylegesen rehabilitálható fogyatékos, megváltozott munkaképességű dolgozók eredményes rehabilitációt követő értéktermelő foglalkoztatása az elsődleges munkaerőpiacon, lehetőséget teremt arra, hogy az állami támogatások a csak részlegesen rehabilitálható, súlyosan károsodott emberek foglalkoztatását segítsék.

3.6. Állami támogatások és intézkedések az integráció szolgálatában

A tartósan akadályozott személyek munkájának segítése, „támogatott védelme” elfogadott valamennyi jóléti társadalomban. Ez többnyire azt is jelenti, hogy az állam támogatást biztosít e személyek foglalkoztathatóságának javítása, integrációjuk elősegítése érdekében, továbbá folyamatosan szubvenzionál (pénzbeli támogatással, társadalombiztosítási kedvezményekkel, adóvisszatérítési tételekkel stb.) olyan munkaszervezeteket, amelyek tartós vagy átmeneti (integrált foglalkoztatásra felkészítő) foglalkoztatását vállalják ezeknek az embereknek.

A támogatásokkal kapcsolatos uniós alapelvek:

- ne zavarják a piaci verseny feltételeit,
- a foglalkoztatottság javítása egyéni szükségleteken alapuljon és mindenki számára egyenlő hozzáférést biztosítson,
- a munkaszervezetek tartósan csak a súlyosan károsodott emberek foglalkoztatása esetén részesüljenek támogatásban,
- a támogatott szervezeteknek rehabilitációs és integrációt elősegítő feladatokat is el kell látniuk.

Hazánkban a foglalkozási rehabilitáció többletterheinek kompenzálására többféle támogatási forma létezik. Közülük a legjelentősebb – a kvóta felett foglalkoztatott megváltozott munkaképességű

¹⁷ Támogatott Foglalkoztatás – Értelmi sérült munkavállalók a nyílt munkaerőpiacon, Kézikönyv, Salva Vita Alapítvány (15. o.).

dolgozói létszám alapján igényelhető – költségvetési dotáció, aminek mértéke a megváltozott munkaképességű dolgozók részére kifizetett bér, de legfeljebb a minimálbér 45–150, szociális foglalkoztatók esetében 50–150 százaléka. Speciális elbírálás alá esnek a célszervezetek, ahol feltétel, hogy a létszám minimum 60%-a megváltozott munkaképességű személy legyen. Az ő esetükben a dotáció – a foglalkoztatottak munkaképesség-csökkenésének arányában – differenciált és 2005. január 1-jéig a telephelyi pótlékokkal együtt akár a 440%-ot is elérhette.

1998. december elsejétől – az integrált foglalkoztatásra irányuló érdekeltség kiépítésének szándékával összefüggésben, tekintettel a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatásában rejlő pusztán anyagi érdekeltség fokozódására – a legalább 40%-ban megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltató – célszervezeti kijelölésétől függetlenül – dotációt a célszervezetekkel azonos szabályok szerint igényelhet. Ezzel a teljesítménykövetelményhez kötött dotáció alanyi köre kibővült, megkezdődött a támogatott piaci gazdálkodást és a terápiás foglalkoztatást végző szervezetek támogatásának differenciálása.

2000-től a dotációt igénylő valamennyi munkáltató esetében kiteljesítették a rokkantsági nyugdíj-sokra vonatkozó létszám-számítási szabályt a megváltozott munkaképességűek járadékaiban részesülő – nem teljes munkaidőben foglalkoztatott – munkavállalók körére is.¹⁸ Ez a szabály a kisebb mértékben munkaképességet veszített, nem teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók rokkantsági nyugdíjas, esetleg fogyatékossgal élő társaikkal szembeni előnyét szünteti meg, illetve az ellátásban nem részesülő, azonos mértékben megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatásában növeli meg csekély mértékben a munkáltató érdekeltségét.

A jelenlegi támogatások kedvezményezettjei a kijelölt célszervezetek, a szociális foglalkoztatók, valamint a dotációban részesülő gazdálkodó szervezetek szűk köre. Az állami dotáció révén az élőmunka-igényes tevékenységet végző kisvállalkozói formából való kiemelkedés egyik útja volt a megváltozott munkaképességű személyek vállalaton belüli arányának növelése és a vállalkozás célszervezetté történő kijelölése, ami gyakran a cégek likviditási gondjait is enyhíti. A szociális foglalkoztatók, az egyéb gazdálkodó szervezetek és a célszervezetek dotációja közötti eltérés is ösztönzőleg hatott erre a folyamatra. A dotáción kívül elérhető egyéb támogatás, adókedvezmény nem volt képes ezt a tendenciát ellensúlyozni: a versenyszféra kis- és nagyvállalatai, valamint a költségvetési szervezetek az összes foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személynek alig több mint 50%-át foglalkoztatják.

Komoly hiányossága a támogatási rendszernek, hogy a tartósan akadályozott emberek rehabilitációját, foglalkoztatását felvállaló alapítványok, nonprofit és társadalmi szervezetek nem részesülhetnek rendszeres állami támogatásban, akkor sem, ha tevékenységük magas szintű szakmai elvárásoknak is megfelel.

1998. január 1-jétől a foglalkoztatási kötelezettséggel nem bíró, 20-nál kisebb létszámot foglalkoztató jogi személyiségű munkáltatók és az egyéni vállalkozók legalább 50%-os mértékben megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatása esetén – az adótörvényekben szabályozott módon – havonta és fejenként 3000 forinttal csökkenthetik adóalapjukat.

Magyarországon a tartósan károsodott személyek foglalkoztatását segítő állami támogatások meghatározó részének a célszervezetek a kedvezményezettjei. A legnagyobb állami támogatást jelentő dotáció (aminek összege 2002 óta évente 40-50 milliárd forint) csaknem 90%-a ideáramlik és mindössze 10% áll rendelkezésre az összes többi – munkaképességében korlátozott dolgozót kvótán felül foglalkoztató – munkáltató támogatására. Ennek oka, hogy 1996-tól a dotáció normatívvá vált ugyan, de részben az egészségkárosodás mértéke alapján differenciált szorzók alkalmazása, részben a 60%-os foglalkoztatási arány továbbra is kiemelt támogatást biztosított e szervezetek számára.

A hazai támogatási rendszer nagy problémája, hogy benne szervezeti preferencia érvényesül. A támogatások elsősorban a szervezet jogállása alapján differenciálódnak, nem pedig a megváltozott munkaképességű dolgozók munkaképesség-változásának mértéke, a szükséges intézkedések költségigénye szerint.

Az előnyösebb állami támogatás megszerzése érdekében a szociális igazgatásról és a szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvényben szabályozott ápolást, gondozást és rehabilitációt nyújtó szociális intézményekben történő, gyakran ténylegesen terápiás jellegű foglalkoztatás alanya is a célszervezettel munkaviszonyban álló fogyatékossgal élő személy. A kijelölt célszervezetek közül

¹⁸ A 2/1998 (XI. 4.) SzCsM—PM együttes rendelet 8. §-ával módosított 8/1983. (VI. 29.) EüM—PM-rendelet 27/A. § szerint.

többször bevett gyakorlat ugyanis, hogy „intézményi telephelyen” a szociális törvény hatálya alá tartozó intézményben élő, fogyatékossgal élő személyeket munkaviszonyban foglalkoztatnak. Mivel az intézmények számára gyakran nehézséget okoz a rendszeres foglalkoztatás megszervezése és a terápiás jutalom kifizetéséhez szükséges pénzeszközök előteremtése, egyszerű megoldás lehet egy célszervezettel együttműködve munkabéért foglalkoztatni az intézményben élő fogyatékossgal élő embereket, akik közül sokan kizáró gondnokság alatt lévő cselekvőképtelen személyek.

Az intézmények, a munkáltatók és a fogyatékossgal élő munkavállalók érdekközösségének e sajátossága alapján sok esetben nem szakmai, rehabilitációs elvek alapján dől el, hogy a fogyatékossgal élő személy terápiás célú foglalkoztatás vagy munkaviszony alanya.

Az állami támogatások vonatkozásában új helyzetet teremtett Magyarország csatlakozása az Európai Unióhoz. Az uniós elvárás szerint ugyanis a maximális támogatási mértéket, olyan szinten kell meghatározni, hogy az biztosítja a verseny torzulásainak minimalizálása és a foglalkoztatás elősegítésének célja közötti megfelelő egyensúlyt. Megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása esetén az összes támogatás nem haladhatja meg a dolgozó bérének 100%-át. Ezen belül, a béreken kívül támogathatók:

- a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához szükséges létesítmények átalakításának költségei,
- a kizárólag a megváltozott munkaképességű munkavállaló vagy munkavállalók segítésére alkalmazott munkavállalók munkaerő-költségei,
- az általuk használt berendezések átalakításának vagy beszerzésének költségei, amik azokon a költségeken felül jelentkeznek, amelyek akkor adódnának, ha a kedvezményezett nem megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztatna,
- Védett munkahely létesítése esetén a támogatás ezen túlmenően fedezheti – de nem haladhatja meg – az érintett létesítmény építési, üzembe helyezési vagy bővítési költségeit, valamint bármely, a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásából eredő adminisztrációs és szállítási költséget.¹⁹

Az Európai Közösségek Bizottsága 2002. decemberében fogadta el a 2204/2002. sz.rendeletét az EK-szerződés 87. és 88. cikkelyének a foglalkoztatás állami támogatására való alkalmazásáról. Az EK-rendelet az egyes támogatások közös piaccal való összeegyeztethetőségéről és a Bizottság számára történő bejelentési kötelezettségéről, illetve bizonyos feltételek teljesülése esetén, a bejelentési kötelezettség alóli mentességről rendelkezik. Az EK-rendelet kötelező érvénnyel vonatkozik minden olyan állami támogatási programra, amely a hátrányos helyzetű és megváltozott munkaképességű emberek alkalmazásához, valamint a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatása járulékos költségeinek fedezetéhez nyújt támogatást. Mivel a célszervezetek az uniós szabályok szerint nem minősülnek védett szervezeteknek, Magyarország számára kötelező feladattá vált a dotációs rendszer felülvizsgálata és hozzáigazítása az EU-ban alkalmazott szabályokhoz.

3.6.1. A TÁMOGATÁS ÁTALAKÍTÁSÁNAK SZAKMAI INDOKAI

Az állami támogatásnak kettős funkciót kell ellátnia. Egyfelől hozzá kell járulnia a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztathatóságának javításához, másfelől a tartós foglalkoztatás támogatásával elő kell segítenie a megmaradt képességek minél teljesebb hasznosulását. A foglalkoztatás támogatása azonban több, mint a konkrét munkavégzés, hiszen szolgálnia kell a munkába állást, illetve az azt megelőző, közvetlen előkészítő tevékenységet is, a munkahely-teremtést, a munkatapasztalat-szerzést, a munkahelyek átalakítását, a munkaeszközök fejlesztését. Elő kell segítenie a tartós foglalkoztatási körülmények megteremtését, a munkahely megtartását (a munkaviszony alatti egészségi állapot romlás esetén is), a képzettségnek megfelelő foglalkoztatás lehetőségét, a munkahely elérését (a munkabajárást).

A munkáltatót érdekeltté kell tenni – a támogatás időtartamának meghatározásával, szükség esetén korlátozásával – abban, hogy ne foglalkoztasson tartósan olyan személyt, aki továbblépésre kész

¹⁹ Az EK-szerződés 87. és 88. cikkelyének foglalkoztatásra adott állami támogatásra történő alkalmazásáról szóló 2204/2002. EK-rendelet; 6. cikkely.

(alkalmassá tehető) integrált munkahelyre. A munkavállaló számára pedig biztosítani kell a szervezeten belüli fejlődés lehetőségét, az ehhez szükséges motivációt.

A jövőben a támogatásban részesíthető szervezetek körét ki kell bővíteni, feladatorientáltan kell meghatározni. A differenciálás alapja nem a szervezeti forma, hanem a foglalkoztatott károsodott személyek aktivizálható munkaképességének mértéke, a foglalkoztatás jellemzői, illetve a munkára való felkészítés érdekében, valamint a tényleges foglalkoztatás során felhasznált erőforrások lehetnek.

A támogatásra való jogosultság megállapítása során a jövőben nem elsősorban a szervezeti formára, hanem arra kell tekintettel lenni, hogy a támogatandó szervezet a finanszírozó számára igazolhatóan hasznos tevékenységet végzett a megváltozott munkaképességű személyek rehabilitálása, illetve foglalkoztatása terén.

A szervezetek között az általuk végzett foglalkoztató tevékenység sajátosságai, valamint a foglalkoztatáshoz kapcsolódó szolgáltatások révén lehet differenciálni. Egyes kijelölt célszervezetek és szociális foglalkoztatók jelenleg is kínálnak olyan pluszszolgáltatásokat (például: munka-egészségügyi, munkába járást segítő, valamint egyéb fejlesztő foglalkozások), amelyek a foglalkozási rehabilitáció részeként a megváltozott munkaképességű dolgozók munkavégző képességét, foglalkoztathatóságát javítják. Erre ugyanakkor nem kötelezi semmilyen hatályos jogszabály a foglalkoztatót, noha az együttes rendelet alapján folyósított dotáció magában foglalhatja az ilyen típusú rehabilitációs szolgáltatások fedezetét is. Ki kell tehát alakítani azokat a szakmai elvárásokat, amelyek mentén végrehajtott rehabilitációs szolgáltatásokhoz állami támogatást lehet rendelni.

Ezekkel a megalapozott szakmai elvárásokkal szemben a 2005. január elsején hatályba lépett 27/2004. (XII. 14.) FMM—ICsSzEm—PM együttes rendelet (amely sokadszor módosította az elavult 8/1983. (VI. 29.) EüM—PM együttes rendeletet) az EK-szerződésre hivatkozva mindössze korlátokat épített be az igénybe vehető dotáció mértékébe. Ez az intézkedés – miközben eleget tett az EK-elvárásnak, s csökkentette a célszervezetek nem rehabilitációs feladatokhoz kötött kompenzálását, nem oldott meg semmit a foglalkozási rehabilitáció égető feladataiból, nem szerzett új partnereket, nem teremtett tiszta viszonyokat, csak tüzet oltott. Ezáltal megszakadt az – az FMM által megkezdett – koncepcionális munka, ami a dolgozatban felvázolt – az Európai Unió elvárásaival és gyakorlatával kompatibilis – foglalkozási rehabilitáció folyamatát kívánta új alapokra helyezni és differenciált szabályozással, támogatási modellel a rehabilitációban érdekelt (szolgáltatók, foglalkoztatók) körét bővíteni.

3.6.2. KÖTELEZŐ FOGLALKOZTATÁS

Magyarországon 1987 óta működik az ún. kvótarendszer. Mértéke, illetve a foglalkoztatásra kötelezett munkáltatók köre többször változott. 1998. január elsejétől valamennyi 20 főnél nagyobb létszámot foglalkoztató munkáltatónak – beleértve a korábban mentességet élvező költségvetési szervezet és nonprofit szervezeteket is – a statisztikai állományi létszám 5%-áig megváltozott munkaképességű dolgozót kell foglalkoztatnia. A foglalkoztatási kötelezettségét nem teljesítő munkáltatók a hiányszám miatt rehabilitációs hozzájárulást fizetnek, aminek tárgyévi mértéke a tárgyévet megelőző második évi – a KSH által közzétett – nemzetgazdasági bruttó átlagkereset 3%-a. A hozzájárulás mértéke – a munkaerőköltséggel és nemzetközi összehasonlításban, a bérszinttel korrigálva is – alacsonynak mondható. Ugyanakkor – tekintettel a hazai magas munkaerőköltségekre, s a kormányok csökkentési szándékaira – a hozzájárulás jelentős növelésének kevés a realitása.

A kötelező foglalkoztatási szint alatt teljesítő munkáltatók befizetéseiből képződik a Rehabilitációs Alap(rész)²⁰, aminek pénzeszközeit – pályázat útján – olyan munkahelyek megőrzésére, bővítésére, átalakítására és teremtésére lehet fordítani, ahol ezáltal megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására vagy továbbfoglalkoztatására nyílik lehetőség.

A kötelező foglalkoztatással szemben – korábban jelzett – nemzetközi aggályok jogossága a magyarországi gyakorlatban is bebizonyosodott, hiszen a munkáltatók csak nagyon alacsony szinten tesznek eleget ennek az előírásnak, s nem lehet tudni – mivel ilyen jellegű kutatások még nem voltak – hogy a megvalósuló foglalkoztatás milyen mértékben elégíti ki a rehabilitáció, az esélyegyenlőség követelményeit. A kérdőjelek ellenére azonban – akárcsak a fejlettebb országok – mi sem tudunk lemondani erről a foglalkoztatási lehetőségről.

²⁰ A Munkaerő-piaci Alap része.

4. Az Európai Strukturális Alapok szerepe a foglalkozási rehabilitáció színvonalának javításában

A programokban, a fejlesztési elképzelésekben – egyrészt az unióhoz való csatlakozás követelményeinek teljesítése, másrészt makrogazdasági kényszerek miatt – egyre nagyobb teret kap a hátrányos helyzetű állampolgárok esélyegyenlőségének, integrációjának kérdése. Az utóbbi években a foglalkoztatáspolitikai stratégia fontos eleme lett a foglalkoztatási színvonal növelése; ennek érdekében a hátrányos helyzetű munkavállalók foglalkoztathatóságának javítása, a munkaerőpiac perifériájára szorult embereket is elérni képes integrációs eszközök és módszerek kidolgozása és alkalmazása.

Ehhez az alapozó munkához Magyarországnak komoly segítséget jelentenek az előcsatlakozási alapok, illetve az Európai Szociális Alap forrásai.

Az Európai Szociális Alapok hosszú idő óta szeretnék elérni azt a célt, hogy lebontsák azokat az akadályokat, amelyek a képzési és a foglalkoztatási infrastruktúrák területén gátolják a tartósan károsodott emberek hozzáférési esélyegyenlőségét és ezáltal akadályozzák a társadalmi életben való teljes részvételüket.

A tartósan munkanélküek és az inaktív személyek esetében a munkaerőpiacon kívül töltött hosszú időszak alatt meglazulnak a munka világához fűződő kapcsolatok, a munkavégző képesség megkopik. E csoportok visszasegítése a munkaerőpiacon hosszabb folyamat, amely többirányú támogató programokat tesz szükségessé. A több éve vagy korábban akár egyáltalán nem dolgozók esetében a foglalkoztathatóság javítását célzó képzési programokat megelőzően különösen fontos a motiválás a képzésben (és hosszú távon a munkaerőpiacon) való részvételre és fontos a képezhetőség javítása is.

Az Európai Szociális Alap az alábbi szakmapolitikai területeken támogatja és egészíti ki a tagállamoknak a munkaerőpiac és a humán erőforrások fejlesztésére irányuló tevékenységeit:

- aktív munkaerő-piaci politikák kidolgozása és támogatása,
- esélyegyenlőség a munkaerőpiacon való belépés tekintetében mindenki számára, különös tekintettel a társadalmi kirekesztés szempontjából veszélyeztetett csoportokra,
- az egész életen át tartó tanulás politikájának részeként a szakképzés, az oktatás és a tanácsadás támogatása és fejlesztése,
- képzett, gyakorlott és alkalmazkodóképes munkaerő biztosítása, a munkaszervezet innovációs és alkalmazkodási képességének erősítése,
- a nők munkaerőpiacon való belépésének és munkaerő-piaci részvételének támogatása.

Az Európai Szociális Alap általános programjai és a Közösség EQUAL kezdeményezése – a fogyatékkal élő emberek foglalkoztatását szolgáló konkrét intézkedések kimunkálásában a közösség rendelkezésére álló legfontosabb pénzügyi eszközökként – a fogyatékkal élő emberek munkaerő-piaci integrációját szolgáló intézkedések széles körét finanszírozzák. Sőt, a Bizottság az EU-s vendégmunkások egyéb kategóriáinak garantált jogokhoz képest hosszabb távra szóló, kiterjedtebb jogokat igyekszik biztosítani a fogyatékkal élő munkavállalóknak.

A társadalmi befogadást, a foglalkoztatást, valamint az oktatást és képzést elsősorban a Humán erőforrás-fejlesztési Operatív Program (HEF OP) támogatja, amely nagyobb részben az Európai Szociális Alap (ESF) forrásaira épít. A humán erőforrás-fejlesztéshez kapcsolódó infrastruktúrafejlesztések megvalósításához a HEF OP igénybe veszi emellett az Európai Regionális Fejlesztési Alap (ERDF) támogatását is.

A HEF OP a humán erőforrás-fejlesztést nem csupán a gazdaság igényeihez való alkalmazkodás eszközének tekinti, hanem elismeri annak jelentőségét a társadalmi beilleszkedés segítésében is. A program prioritásai közül ezt elsődlegesen a társadalmi kirekesztés elleni küzdelem támogatása szolgálja, elsősorban a munkaerőpiacon való beilleszkedést segítő eszközökkel.

A társadalmi beilleszkedés elősegítésének, a szegénység és a társadalmi kirekesztődés megelőzésének és leküzdésének fontos eszköze a munkaerő-piaci részvétel, a foglalkoztatás. A munka

világába való bekapcsolódás, a jövedelem mellett a társadalmi kapcsolatok kialakítását és megőrzését is biztosítja. A kirekesztés és a szegénység elleni küzdelem a foglalkoztatás mellett ugyanakkor magában foglalja a forrásokhoz, a jogokhoz, a javakhoz és a szolgáltatásokhoz való hozzáférés biztosítását, a kirekesztés kockázatainak elkerülését, a legelesettebbek segítségét, valamint minden érintett bevonását ezekben a folyamatokba.

A HEF OP prioritásai, intézkedései mellett a Regionális Operatív Program is tartalmaz intézkedést a Hátrányos helyzetű személyek foglalkoztatásának támogatása címen, amely

- hátrányos helyzetűek (különösen a tartós munkanélküliek, és a társadalomból kizárt csoportok) foglalkoztatását szolgáló szociális gazdaság típusú foglalkoztatási programok támogatását, valamint
- nonprofit foglalkoztatást elősegítő munkahely-teremtő beruházásokat támogat.

Ennek keretén belül az alacsonyabb gazdasági aktivitású, nagyobb munkanélküliséggel sújtott térségekben a helyi kezdeményezésekre épülő foglalkoztatási program kezdődik a hátrányos helyzetű csoportok, különösen a roma lakosság számára. E csoportok foglalkoztatását elsősorban a helyi közösségek igényeit kielégítő közösségi közhasznú tevékenységek, nonprofit vállalkozások révén törekednek biztosítani.

Az EQUAL az Európai Szociális Alap által támogatott kísérleti program, műhelymunka, foglalkoztatáspolitikai „laboratórium”. A közvetlen cél a tagállamok közötti transznacionális együttműködés segítségével olyan innovatív megközelítések és módszerek kidolgozása és elterjesztése, amelyek hozzájárulnak a munkaerőpiachoz kapcsolódó diszkrimináció és egyenlőtlenségek megszüntetéséhez.

Az EQUAL az Európai Foglalkoztatási Stratégia és a Társadalmi Kirekesztés Elleni Küzdelem közös stratégiája által meghatározott szakmapolitikai keretekbe illeszkedve támogatja a munkaerő-piaci esélyegyenlőség megteremtésére irányuló kezdeményezéseket, segíti a foglalkoztatáspolitikai célkitűzéseinek megvalósulását. A program keretében kidolgozandó új módszerek és eljárások ugyanakkor maguk is formálják majd a közösségi és a hazai foglalkoztatáspolitikát, bővítik annak eszköztárát.

FOGYATÉKOSSÁGTUDOMÁNYI TANULMÁNYOK

DISABILITY STUDIES

- I. Fogyatékoságtudományi fogalomtár (Első kiadás)
- II. Támogatott foglalkoztatás. Munkafüzet (Első kiadás)
- III. A fogyatékoság definíciói Európában (Második kiadás)
- IV. Gerard Quinn—Theresia Degener: Human Rights and Disability (the UN context) 2nd Edition
- V. Az intellektuális fogyatékosággal élő emberek helyzete Magyarországon (Tanulmánykötet) Első kiadás
- VI. A súlyos és halmozott fogyatékosággal élő emberek helyzete Magyarországon (Tanulmánykötet – első rész) Első kiadás
- VII. A súlyos és halmozott fogyatékosággal élő emberek helyzete Magyarországon (Tanulmánykötet – második rész) Első kiadás
- VIII. A háttérismeretek és a szemléletformálás szövegei (Szociológiai-szociálpolitikai gyűjtemény) Első kiadás
- IX. A fogyatékosággal élő személyek jogai (A legfontosabb nemzetközi egyezmények) Első kiadás
- X. Supported Employment – a Customer Driven Approach. 1st Edition
- XI. A foglalkozási rehabilitáció Magyarországon: a szabályozás múltja, jelene, jövője (Első kiadás)
- XII. Állami támogatások és célszervezetek: az ezredforduló rendszerének tanulságai (Első kiadás)**
- XIII. A Motiváció Alapítvány módszertani kézikönyve
- XIV. A támogatott foglalkoztatási szolgáltatás (Gyakorlati ismeretek tára)
- XV. ENSZ: A kirekesztéstől az egyenlőségig (Kézikönyv parlamenti képviselők számára) Első kiadás
- XVI. Fogyatékoság és munkaerőpiac (Tanulmánygyűjtemény) Első kiadás
- XVII. Disability: Good Practices (Hungary) 1st Edition
- XVIII. 4M: Fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci esélyeinek növelése (Kézikönyv)
- XIX. A magyarországi foglalkoztatáspolitikai az Európai Unió kontextusában
- XX. A funkcióképesség és a fogyatékoság nemzetközi osztályozása