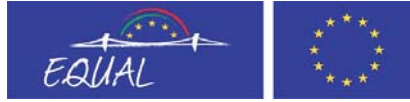




UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo



Access²Work



ZÁRÓ JELENTÉS A FOGYATÉKKAL ÉLŐKET CÉLZÓ MUNKAINTEGRÁCIÓS MODELLEK ÖSSZEVEVÉSÉRŐL



Final Documents of Access to Work Project

Final Documents of

Access²Work
Project

A stylized map of Europe in light gray. Several countries are highlighted in a darker blue color, including Spain, Portugal, Hungary, and parts of the Balkans and Eastern Europe.

ZÁRÓ JELENTÉS A FOGYATÉKKAL ÉLŐKET CÉLZÓ MUNKAINTEGRÁCIÓS MODELLEK ÖSSZEJETÉSÉRŐL

2008

Structuur (Netherland) - Hazilan (Spain) - TE-IS (Hungary)

1. HÁTTÉR

Az EQUAL-HAZILAN projekt a 2005-2007-es periódust öleli fel, amikor is a szociális szektorban több szervezet eltérő megközelítésben bár, de mindannyian a fogyatékkal élők, illetve általánosságban a kirekesztettséggel veszélyeztetett emberek foglalkoztatottságát kívánta javítani Baszkföldön.

Az aktiváló program nemzeti vonatkozása új programok, eszközök és szolgáltatások létrehozását, fejlesztését és értékelését célozta ezen foglalkoztatási koncepció javítása céljából.

A projektet koordináló szervezet, az Euskal Herriko Lan Babestuaren Elkartea (EHLABE) csaknem a teljes Különleges Foglalkoztató Központok szektorát képviseli Baszkföldön (értelmi, testi és érzékszervi fogyatékkal, valamint elmebetegséggel élők), ugyanakkor egyéb területeken tevékenykedő szervezetek szintén részt vettek a projektben, így a szociális integráció, szociális technológia, elmebetegség, szklerózis, sükettség stb. területéről. Minden kollektíva kiemelt hangsúlyt fektetett a nemek szempontjára, a projekt meghatározásból kiindulva.

A projekt nemzetközi aspektusának kezdettől fogva a nemzeti vonatkozás megerősítése állt a központjában a modellekkel és jó gyakorlatokkal kapcsolatos információ-, valamint szakembercsere által, az érdekeltségi területek meghatározása módszereként. Meg kell jegyezni, hogy a nemzetközi vonatkozást az EHLABE dolgozta ki (a Szövetség mellett a következő szervezetek vállaltak közvetlen szerepet: Grupo Gureak, Lantegi Batuak és KL-Katea Legia, Emaus és Aptes (Szövetség a Szociális Technológia támogatásához).

A projektet megelőző információk arra engedtek következtetni, hogy Magyarországon olyan modellt fogunk találni, mely fejletlenebb, mint Baszkföldön, míg Hollandiában olyat, mely fejlettebb szociális felfogásában és nyitottabb más közösségek irányába.

2. METODIKA ÉS HIVATKOZÁSOK

Az EHLABE összességében értékes tapasztalatokkal rendelkezik a projektek terén, valamint nemzetközi kapcsolatokkal. Számos projekt került kidolgozásra Baszkföldön egyéb kezdeményezések keretében: HORIZON, LEONARDO, EQUAL stb.

Ez a tapasztalat azt mutatja, hogy a különböző országok közötti tapasztalatcsere igen hasznos, amennyiben a fókusz gyakorlatias a projekt tervből eredően. A jó gyakorlatok átültetése azonban soha sem lehet közvetlen, mivel a kontextus és az országonként eltérő jogszabályok azt megnehezítik, de más országok sikeres kezdeményezéseiről nyert specifikus tapasztalatok és információk eltérő hangsúllyal adaptálhatók a valós helyzetre bármely szociális környezetben.

Ennek megfelelően, a projekt nemzetközi vonatkozására tett munkajavaslat a célkitűzések megfordításán alapszik a projekt nemzeti vonatkozásáról annak nemzetközi vetületére. Ez új fókuszpontok kidolgozását jelenti a kirekesztéssel veszélyeztetett emberek foglalkoztatottságának javítása céljából.

A projekt kezdetétől a munka két irányvonala lett megállapítva:

1. A szociális modellek összevetése a résztvevő országokban: Nemzetközi Találkozások Munkacsoport
2. Szakembercsere: olyan szervezeteknél tett látogatások, amelyeket korábban innovatívként, illetve érdekes referenciaként értékelték a szociális mezőn belül.

A MODELLEK ÖSSZEHASONLÍTÁSA

Alapvető fontosságú volt az egyes országokban fennálló helyzet előzetes elemzése ahhoz, hogy megértsük a projekt során megosztott minden információ valódi jelentését. Ez egyrészt azzal járt, hogy alap információkat gyűjtsünk az egyes országokról egy mérce segítségével, mely tartalmazza egy modell áttekintésének legfontosabb szempontjait. Ez az információ lehetővé tette a szakembercsere gyakorlatiasabb fókuszát, ugyanakkor megalkotta ezt a beszámolót azon ötletek átültethetőségének megerősítéséhez, amelyek felszínre kerültek, a valós helyzetünkben kimutatott jó gyakorlatok adaptálásától az általános irányelvekig.

Az információ gyűjtéséhez használt mérce a következő szegmensekből áll:

- A Különleges Foglalkoztató Központok háttere és azok fejlődése
- Jogszabályi keretek a fogyatékkal élők foglalkoztatásának vonatkozásában
- Finanszírozás: modell és fő paraméterek
- Lefedett közösségek és a kapcsolódó szempontok
- Munkába helyezési ütemtervek
- A modell jövőbeli fejlődése: erősségek és gyenge pontok

Jelen beszámoló összehasonlítja a 3 modellt (Hollandia, Magyarország és Baszkföld) a fenti szegmensek alapján, végül elemzi a fő konklúziókat az egyes modellek pozitív és negatív tapasztalatainak vonatkozásában. A pozitív tapasztalatok átültethető jó gyakorlatokat nyújthatnak, míg a negatív aspektusok abban segíthetnek, hogy elkerüljük ugyanazon hibák megismétlését.

SZAKEMBERCSERE

Az általános szerkezet együttes lefektetését követően mindegyik szervezet meghatározta pontos célkitűzéseit a csere szempontjából.

A tapasztalatok a Szakember Csere Beszámolókbán kerültek összegyűjtésre, melyeket ez a jelentés nem tartalmaz, azonban bibliográfiaként felhasználtuk a modell összehasonlítás felvázolásához.

3. TÖRTÉNETI ÁTTEKINTÉS

A baszk és holland modellek történeti áttekintése számos evolúció-alapú hasonlóságra derít fényt. Az első kezdeményezések többsége – melyek később öröklődtek a jelenlegi védett munkahely hálózatokban – az 50-es és 60-as években jöttek létre Hollandiában, illetve Baszkföldön a 70-es években. Ezek független központok voltak, melyeket legtöbb esetben önkormányzati szervezetek alapítottak, olyan emberek támogatásával, akik a munkához kapcsolódó megoldásokra koncentráltak szoros családi környezetben olyanok számára, akik fogyatékoságukból eredően kirekesztődtek a normál munkaerő piacról.

Ezen első munka központok megoldásokat és alternatívákat kínáltak munkához kapcsolódó elfoglaltságnak és szociális beilleszkedésnek olyan környező vállalatokon keresztül, amelyek alvállalkozásba adták azt a fizikai munkát, mely általában alacsony szintű képzettséget és alig néhány előállító eszközt igényelt.

Ezek a független szervezetek olyan mértékű központosításon mentek keresztül, hogy szociális irányelveket fejlesztettek ki, amelyek egy helyzet megoldása céljából működtek, a fogyatékkal élők foglalkoztatására, elsősorban a szociális problémára koncentrálván; Hollandiában ez a folyamat az 1970-es évek elejétől az 1990-es évek közepéig tartott, míg Baszkföldön a jelenség az 1980-as években bukkant fel. Ez az összetartás – a helyi hatóságok által támogatva – a szervezetek szociális aspektusát erősítette, valamint elősegítette a kormányzati támogatás szükségességét a projekt fejlesztésének folytatásához.

Az elmúlt két évtized során és egészen napjainkig, a védett munkahely szervezetek vonalát megerősítette minden üzletág irányításában megnyilvánuló professzionalizmus, mely ebben a vonatkozásban minőségi ugrással járt. Ez a pozitív változás szintén meg fog jelenni a foglalkoztatás kiterjesztésének és létrehozásának tekintetében.

Nem kevésbé fontos azon üzletágak sokszínűsége az ipari és szolgáltató szektorban, melyeket a jelenlegi védett munkahely vállalatok nyújtanak. Ez a sokszínűsödés – a

termék-szolgáltatás versenyképességgel együtt – lehetővé teszi a kedvező helyezkedést egy olyan, agresszív munkaerő piacon, melyet az áttelepítések dominálnak.

Az eltérő nemzetközi szervezetek történeti elemzésével kapcsolatos jó gyakorlatok átültetésének szempontjából a következő konklúziókat lehet levonni:

1. A versenyképesség alapvető ahhoz, hogy létrehozzuk és – nem kevésbé fontos – fenntartsuk a foglalkoztatást.
2. A nagyobb pénzügyi támogatás a hatóságok részéről kevésbé versenyképes fejlődéshez vezet a vállalatoknál.
3. A kormányzat részéről való támogatás alapvető a projekt fenntartásához.

4. JOGSZABÁLYI KERET

Az összehasonlító elemzés elvégzése jogszabályi szinten bonyolult, mivel olyan fogalmi eltérések állnak fenn, melyek meggátolják az analóg értékelést. Másrészt pedig az egyes országok fejlődési irányvonala különbözik alakjában és időalapú kontextusában, mely meghatározza ezeket az eltérő aktuális helyzeteket.

Mindamellet, ha nagyobb mélységükben szemléljük az egyes törvényhozó testületek által támogatott intézkedéseket, a fogyatékkal élők foglalkoztatását elősegítő szubvenciók szempontjából hasonlatosságokat találunk a modellek között: például az azoknak a cégeknek nyújtott szubvenciók, amelyek fogyatékkal élőket alkalmaznak, a támogatott foglalkoztatás, foglalkoztatási kvóta a fogyatékkal élők számára stb.

Egy másik, a jogszabályi szempontból eltérő tényező a kirekesztés fogalma. A holland és magyar modellek szélesebb alapon működnek mint a spanyol modell, amely jobban összpontosít a fogyatékosokra.

Egy további jelentős különbség az ilyen jellegű foglalkoztatást szabályozó törvények rendszeréből ered, a szubvenciók mértékéhez kapcsolódva, mely Hollandia esetében egy nemzeti szabályozás által magasabb finanszírozási százalékot biztosít, mint a másik két esetben. Az alábbiakban vessünk egy pillantást az aktuális helyzetre a jelen téma vonatkozásában:

Baszkföld:

Az első utalás a fogyatékkal élők integrációjára az **1978-as Spanyol Alkotmányban** jelenik meg. Ebből született a **LISMI** 1982-ben, mely később a **2273/1985 és 2274/1985 Királyi Rendelet**ekhez vezetett **1985-ben, szabályozva a Különleges Foglalkoztató Központokat, illetve Foglalkoztató Központokat**. Később egy sor olyan jogszabály látott napvilágot, melyek kiterjesztik az előző törvényeket, és amelyek a következőkben foglalhatók össze: a 290/2004 Királyi Rendelet az **Enklávéről**, mely engedélyezi a munkások mozgathatóságát a Különleges Foglalkoztató Központokból a megrendelők létesítményeihez, hogy ott alvállalkozói tevékenységet végezzenek. A 469/2006 Királyi Rendelet a **Támogató egységekről**, mely olyan fogyatékos csoportokat szubvencionál, amelyek eleget tesznek személyes és közösségi illeszkedő szolgáltatásoknak. A 870/2007 Királyi Rendelet a **Támogatott Foglalkoztatásról**, amelyet olyan vállalatoknak ítélnék oda, melyek közvetlenül alkalmaznak fogyatékosokat a Különleges Foglalkoztató Központokon keresztül. A 364/2005 Királyi Rendelet az **Alternatív intézkedésről**, mely szabályozza a vállalatok egyéb alternatíváit arra

vonatkozóan, hogy állományuk 2%-át fogyatékosok tegyék ki a LISMI előírásának megfelelően.

Hollandia:

A Védett Foglalkoztatás Törvényt (WSW) utoljára 1998-ban módosították; a szociálisan kirekesztett személyek foglalkoztatásához és visszaintegrálásához kapcsolódik, valamint pénzügyi segély nyújtását is magában foglalja, a kormányzat általános költségvetésének keretén belül.

2007-ben a Védett Foglalkoztatási Törvényt ismét módosították, hogy fellendítse a foglalkoztatást a hagyományos munkaerő piacon, a Különleges Foglalkoztató Központokkal szemben.

A **WWB** törvény és a **WIA/Wajong/WAO** törvény a támogatást és pénzügyi segélynyújtást szabályozza a foglalkoztató vállalatok számára.

A **WIN (Wet Inburgering Nieuwkomers)** a bevándorlók integrációjához kötődik, és szabályozza a szubvenciót a támogatott foglalkoztatásért, valamint a munka- és szociális készségek javításáért a nyelvtanuláson keresztül.

Jelenleg nincs előírás normál vállalatoknak az állások fenntartására vonatkozóan.

Magyarország:

A magyar törvénykezés jelenleg módosítja a fogyatékkal élők foglalkoztatásának hatályos támogatási rendszerét.

2006-ig a fogyatékosokat támogató szabályozás fejletlen volt, és ösztönözte a profitorientált védett termelő vállalatok alapítását. Ezek a cégek akár 360% szubvencióban is részesülhettek, ami adminisztratív és pénzügyi összeomláshoz vezetett.

2005-ben a kormány olyan új jogszabályokat alkotott, amelyek előírták a védett termelő vállalatok akkreditálását, valamint szabályozták azok pénzügyi támogatását.

A 2007-ig terjedő időszak állt rendelkezésére a vállalatoknak, hogy megfelelő módon akkreditálják magukat az imént említett jogszabályok szerint, a szubvenciók elnyeréséhez.

A jogalkotók kategóriákat állítottak fel a foglalkoztatás szintjére és jellegére vonatkozóan. Azonban a támogatásokat csökkentették, illetve különböző tényezőktől tették függővé, mint például a képzettség vagy a végzett tevékenység.

Egy másik hatályos jogszabály a fenntartandó kvótáról rendelkezik, arra kötelezve a 20 főnél több alkalmazottat foglalkoztató vállalatokat, hogy a munkahelyek 5%-át fogyatékos munkavállalókkal töltsék be. Magyarországon is rendelkezésre állnak teljesítési alternatívák az állam felé szociális célokra fizetett hozzájárulás formájában.

5. FINANSZÍROZÁS

A finanszírozási kritériumok helyzetét több okból sem lehet közvetlenül összehasonlítani a 3 modellnél:

- A kiindulópontok alapján különböznek.
- Néhány modell növeli, míg mások csökkentik a finanszírozást.
- A finanszírozás alapvető kritériumai ugyancsak eltérnek.

A kiindulópontok között a következő különbségek érhetők tetten:

- Magyarország első alkalommal eszközöl módosításokat modelljén. Abból az állapotból kiindulva, amikor alkalmazottként a bérköltségek akár 360%-ára is lehetett szubvenciót elnyerni (ami ahhoz vezetett, hogy a fogyatékkal élők toborzása magában is üzletté vált), az új forgatókönyv szerint az állam annak 65-80%-át nyújtja. Ebből eredően, Magyarország jelenleg az új szerkezetnek való megfeleltetés időszakában van, és még nehéz lenne bármilyen következtetést is levonni.
- Hollandia történetileg, a szociálpolitika szempontjából az egyik legerősebb európai nemzet. A szervezetek évi 24,500€/főben megállapított, rögzített összegű támogatást kapnak, és minimálbért fizetnek az első két évre (évi 17,400€).
- Baszkföldön az 1982-ben életbe lépett, és jelenleg is hatályos szabályozás a fogyatékosok integrációját ösztönző modell az egyik legalacsonyabb közfinanszírozással Európában. Minden fogyatékos alkalmazott után a szervezetek a következőkre jogosultak:
 - i. A minimálbér 50%-a (évi 6,800€ 50%-a)
 - ii. Társadalombiztosítás-fizetési mentesség a vállalatnak (0€).
 - iii. Egyszeri juttatás új munkahelyek teremtésekor: 9.000€, ha a fogyatékkal élő állomány < 90%, 12,000€ ha > 90%, és 1,800€ munkahely átalakításakor (ezen támogatások egyediek állásonként.)

Forgatókönyvek a finanszírozás növelésére és csökkentésére:

- Magyarország növeli a szociálpolitikai résztvevők számát, habár csökkentette a fogyatékkal élők foglalkoztatásáért nyújtott közvetlen támogatást, mivel az előző jogszabály alkalmatlan volt. A magyar modell állapotát ugyanakkor nem lehet a másik két modell helyzetéhez hasonlítani, mivel jelenleg próbálják meghatározni saját modelljüket, és bizonyos időnek el kell telnie ahhoz, hogy megmutathassa erős és gyenge pontjait, ösztönözve a jó gyakorlatok átültetését.
- Hollandia csökkenti szociálpolitikai költségvetését. Mint erős szociális normákkal és – a környező országokéhoz képest – széleskörű támogatással rendelkező modell, rengeteg tapasztalata van a fogyatékkal élők foglalkoztatásának tekintetében. Napjainkban, amikor a költségvetés csökkentésével néz szembe, a rendszer gazdaságilag nem képes önmagát fenntartani, ezért a Különleges Foglalkoztató Központokat arra kötelezik, hogy hajtsanak végre tömeges átcsoportosításokat a hagyományos vállalatokhoz, azokat a dolgozókat tartva a központoknál, akik a legalacsonyabb szintű készségekkel rendelkeznek, illetve akiknek a legnagyobb problémát okozza a normál munkaerő piacra való beilleszkedés.
- Baszkföld ugyanazon normával és finanszírozási modellel működik 1982 óta, jóllehet az elmúlt években új jogszabály lépett életbe, mely több finanszírozást nyújt új szolgáltatásokért. Ez az intézkedés részben csökkentette a finanszírozás területén meglévő szakadékot országunk és más európai példák között.

A finanszírozás tekintetében tehát azt a konklúziót lehet levonni, hogy Magyarország jelenlegi helyzete ahhoz hasonló, mint amilyen Hollandiában és Baszkföldön is volt néhány évvel ezelőtt, amikor a finanszírozás elsődleges az állásteremtést és az általános munkanélküliségi mutatók csökkentését célozta, illetve azokra a szekciókra irányult, ahol gondot okoz a munkahelyekhez való hozzáférés.

Hollandia egy expanziósi periódust követően, jelenleg adaptálja modelljét, hogy több és változatosabb szolgáltatást kínálhasson az embereknek.

Baszkföld átmeneti fázisban van, mely során – habár nem áll annyi közpénz rendelkezésre, mint Hollandiában – annál azért többet ért el, mint pusztán elfogadható mutatók a fogyatékkal élők integrációja szempontjából.

Modellként átvehetünk ötleteket Hollandiából, a szolgáltatások fejlesztéséhez az emberek és finanszírozásuk támogatása céljából, ez által gazdagítva egy olyan modellt, amely máris kevésbé függ a közfinanszírozástól, valamint a piacot célozza.

6. KÖZÖSSÉGEK

A lefedett közösségekre vonatkozó részben a különbségek ugyancsak szembeötlők.

Egyrészt különbség mutatkozik a kirekesztéssel fenyegetett közösségekkel való bánásmódok között, másrészt pedig a készségek szintjei és a fogyatékoság típusai országonként szintén eltérők.

A spanyol jogalkotás éles különbséget tesz fogyatékoság és kirekesztéssel való fenyegetettség között: eltérő jogi szabályozást, finanszírozást és a vállalatok osztályozását állítja fel ahhoz, hogy munkahelyeket teremtsen ezen közösségek számára.

A holland modell a kirekesztettség valamennyi típusát és minden munkához jutási nehézséget felölel különböző jogszabályokkal, noha egyazon modell keretén belül. A modell ösztönzi az együttélést és támogat minden közösséget. A fogyatékoságon belül azonban a legalacsonyabb készségszintek kívül esnek a holland Különleges Foglalkoztató Központokon, így a hagyományos munkahelyekre történő tömeges átcsoportosítást célzó jelenlegi stratégiáik könnyebben megvalósíthatók, mint például Baszkföld esetében. Magyarország szintén különbséget tesz a fogyatékos és az egyéb kirekesztettségtől fenyegetett közösségek közt. A fogyatékosok foglalkoztatását közalapítványok szabályozzák és támogatják, jóllehet a foglalkoztatási szint ezen közösségen belül nagyon alacsony (alig 10%).

Másrészről úgy tűnik, hogy a legnagyobb problémákkal küzdő közösség a cigány népesség. Hiányzik azonban az a jogi szabályozás, amely az ő alkalmazásukat támogatná. Ez a tény, párosulva az elégtelen képzettségi szinttel, valamint a kulturális nehézségekkel, megnehezíti szociális integrálásukat a foglalkoztatáson keresztül.

Összefoglalásként: átvehetünk jó eredményeket a holland modellből azáltal, hogy valamennyi, nehézséggel küzdő közösséget egyazon modellbe helyezük. Ez erősebben integráló környezetet teremt, mivel az embertípusok szélesebb köre lesz foglalkoztatva egyazon modellen belül. Végül pedig, egyszerűbb eltérő képzettséggel, kontrollal vagy koordinációs szinttel rendelkező munkacsoportokat kialakítani.

Azt is ki kell hangsúlyoznunk, hogy a baszk modellnek sikerült integrálnia szellemi fogyatékos és alacsony termelékenységű szinttel rendelkező embereket egyetlen modellen belül; más országokban ezekkel az emberekkel segélyközpontok foglalkoznak, nem pedig foglalkoztató központok, mint a mi esetünkben.

7. BEILLESZTÉSI ÜTEMTERVEK

Hollandiában és Baszkföldön hasonló ütemterveket követnek. A Különleges Foglalkoztató Központok a szolgáltatások széles körét nyújtják közösségeik számára: tanácsadást és képzést, foglalkoztatást a központban és enklávékban, valamint közvetítést a normál munkaerő piacra a szükséges támogatással.

Az egyetlen releváns különbség a két ország között az, hogy a holland modell két évente felülvizsgálja minden ember helyzetét, és újraértékeli annak a szükségét, hogy vajon továbbra is a Különleges Foglalkoztató Központokon keresztül keressenek munkát.

Másrészről viszont a magyar modellben hiányzik a Különleges Foglalkoztató Központokba vezető út, ezért nincs alternatívákat kínáló beillesztési ütemterv sem. Ezért az erőfeszítések a normál foglalkoztatásba való közvetlen integrációra összpontosulnak a legtöbb ember számára.

Úgy tűnik, a beillesztési ütemtervek Baszkföldön lehetőségek választékát nyújtják az egyes személyek szükségletéhez illeszkedve, ami talán fejleszthető a rendelkezésre álló forrásokból, az adott személy által igényelt támogatások alakításával.

8. JÖVŐBENI FEJLESZTÉSEK

A kirekesztéssel fenyegetett emberek munkához jutása – jelenleg éppúgy, mint a jövőben – két alapvető változó függvénye: egyrészt a piaci viszonyoké, másrészt a tágabb értelemben vett intézményi támogatásé.

Egy SWOT elemzés tanulsága szerint mindhárom modellben ugyanazok a fő gyengeségek és erősségek, íme:

1. Jogszábeli változások

Mindhárom modellben előfordulnak olyan jogszábeli változások, melyek feltételeket szabnak a védett foglalkozáshoz, amennyiben a trend a támogatás csökkentése.

2. Az összeállító folyamatok áttelepítése

Az ipar piacának valós helyzete közvetlenül függ a gyártási költségektől. E tekintetben a holland modell szenvedett legtöbbet az alacsony költségű országokba való áttelepítések hatásaitól. Baszkföldön, jóllehet hasonló a helyzet, még sem annyira akut, habár ennek fokozódását jósolják. Magyarországon hiány van az ipari létesítményekből, ezért ez inkább lehetőségnek tekinthető, semmint fenyegetettségnek.

3. Ügyfél-tájékoztató

A rugalmasság, a változásokhoz való alkalmazkodás, a megfelelő szolgáltatás, röviden a szervezet tájékoztatója az ügyfelek felé a lojalitás megteremtésének kulcsa. Ez a lehetőség mindhárom modell számára fennáll.

4. Üzleti kultúra

A foglalkoztatásirányítás professzionálissá tétele – a vállalat összes alkotóeleméhez küldetést és értéket rendelve – elsődleges fontosságú. Ez a Speciális Foglalkoztató Központoknak elsősorban Baszkföldön, valamint Hollandiában az erőssége.

5. Innováció

Az innováció a foglalkoztatási mintákban alapvető a jövőre nézve. Ez a helyzet mindhárom esetben közös. Ez nem a tevékenységek változatossá tételének kérdése, hanem a lépések megtételének azért, hogy ami ma még nem lehetséges, az holnapra azzá váljon.

6. Új kirekesztett közösségek

Noha a kirekesztés fogalma tágabban értelmezett Hollandiában és Magyarországon, Baszkföld esetében is nyitott a lehetőség új közösségek felvételére a jövőben, amennyiben a törvényhozás erre lehetőséget teremt.

7. Intézményi támogatás

Tekintettel a jövőre, ez a tartóoszlopa minden foglalkoztatásirányítási modellnek a fogyatékoságuknál fogva vagy egyéb okból kirekesztődtek számára. Mindenképpen pozitívum a végelszámolásnál, hogy bár egymástól eltérő módon, de mindhárom modell rendelkezik bizonyos mértékű intézményi támogatással, ám a jövőbeli iránytól függően veszélyes lehet a szociális ráfordítások megnyirbálása.

8. Társadalmi felelősség

A kirekesztett emberek foglalkoztatását az egész társadalom felelősségeként kell kezelni, és lehetséges ennek kultúrát teremteni dolgozóink körében. A felelősség szempontjából hanyagság érhető tetten mindhárom modellben.

9. Személyes fejlődés

A humán erőforrás a vállalatok legnagyobb értéke és a foglalkoztatottak szakmai fejlődése alapvető a tartós alkalmazáshoz.

10. Új információs és kommunikációs technológiák

Az új információs technológiák jóval inkább egy lehetőséget jelentenek más stratégiai irányok szolgálatában, mintsem globális megoldást.

10. VÉGKÖVETKEZTETÉSEK

A nemzetközi projekt keretében megvalósított lépések közül kiemelhetők azok a legfontosabb eredmények, melyek segítségével továbbfejleszthetjük modellünket, illetve folyamatosan összemérhetjük azt más országok modelljével és tapasztalataival.

Az alábbiakban részletezett szempontok elsősorban a projekt egészén végighúzódo szakembercseréből származnak, valamint alátámasztják azok az adatok is, melyeket a modell-összehasonlító mércét alkalmazva gyűjtöttünk, és jelen beszámoló is tartalmaz.

A következőket kell kiemelnünk:

1. A nemzetközi találkozások és különösen a vállalatoknál tett személyes látogatások tapasztalatai, illetve a másik két országból szerzett élmények rendkívül fontosak az inspirációhoz és elmélkedéshez, melyekre építve új ötleteket és megvalósítási formákat dolgozhatunk ki saját szervezetünknel.
2. Üzleti/tevékenységi ötletek: a szerzett tapasztalatok közül ez a projekt legkevésbé kielégítő része. Habár a másik két országban működő tevékenységek megtapasztalása lelkesítő, új tevékenységek átvételére nem kínál igazán lehetőséget. A védett foglalkoztatással kapcsolatos tevékenységek változatossága mind az ipari, mind a szolgáltatói szférában közös jellemzőkkel bír: a munkaerő alkotóelem, a korlátozott specializálódás, a vevőhöz való közelség stb. Ezért nehéz olyan tevékenységeket találni, melyek átültethetők olyan modellek között, amelyek innovatív foglalkoztatási lehetőséget képviselnek. Azonban fellelhetők olyan esetek, amikor a jó irányítási gyakorlatok a fejlettebb tevékenységekben bizonyos modellek között inkább megoszthatók, mint másokkal. Ezért szükséges tehát, hogy fennálljon a lehetősége más országok felkeresésének egy olyan projekt kidolgozása során, melynél egy más helyen működő hasonló szerkezet vezérfonalként szolgálhat (bár nem általános szabályként). Továbbá, az új piacok és tevékenységek felkutatását helyben kell megvalósítani, különös figyelmet fordítva a környezet sajátos ipari és szociális szerkezetére; ezzel együtt, más tapasztalatok inspirációként szolgálhatnak, mint azt már említettük.

3. Az irányítás/stratégia/segítségnyújtás fogalmai

Ez az a terület, ahol a szakembercsere relevánssá válik. Gondolatok, eszközök és kísérleti programok tapasztalatainak megosztása minden folyamatban levő projektet gazdagít, valamint biztonságérzetet kelt, hogy jó úton haladunk.

Esetünkben a fogalmak, gondolatok és eszközök megosztása rendkívül fontos volt, különösen a következő területeken:

- Egyéniesítés: fókuszban a személyre szabott irányítás. Minden egyes személyt egyénileg kezel az elemzés során ahelyett, hogy közösségekkel foglalkozna. Számos gondolatot kicseréltünk, valamint szervezeteink számára néhány igen hasznos munkaeszközt. Az olyan hivatkozások, mint például a „Befektetők az emberekbe” – a Speciális Foglalkoztató Központokban dolgozók irányítására és fejlődésükre utalva – igen fontosak az új projektek megvalósításánál.
- Képzés: fontos volt annak megértése, hogy a munkaerő piacról kirekesztettek foglalkoztatásának javítása elsősorban a fogyatékkal élők számára nyújtott több képzésen múlik. Ez a felismerés egy új projektet indított be Baszkföldön a 2007-2013-as időszakra Forrás Központok formájában. A projekt célja a piaci igények és a meglévő készségek közötti rés szűkítése, megújító projektek alkalmazásával.
- Normál foglalkoztatás: számos európai nemzet, ideértve Hollandiát is, gőzerővel munkálkodik új beillesztési irányelvek kidolgozásán szociálisan kirekesztettek számára normál vállalatoknál – rendkívül agresszív, rövid távú célkitűzésekkel (a központok állománya 25%-ának átirányítása normál foglalkoztatásba bizonyos esetekben 2 vagy 3 éven belül). Ezek a kezdeményezések segítenek abban, hogy mi is aktívabb projekteket állítsunk fel, megteremtve ezáltal a normál foglalkoztatásba történő beillesztés lehetőségét.

Végül pedig szeretnénk kiemelni azokat a fellelt gyakorlatokat, melyeknek a baszk modellre történő átültetését megvalósíthatónak ítéltük. Ezek a javaslatok kidolgozhatók a jelenleg folyamatban levőkhöz hasonló, új projekteken, illetve olyan különböző jogi normákat alkalmazva, melyek által új szolgáltatásokat aktiválhatunk ezeknek a szükségleteknek a lefedéséhez.

A következőket kell kihangsúlyoznunk:

- Magasabb szintű támogatások, szolgáltatások és források felállítása minden ember egyéni segítéséhez. Más észak-európai nemzetek olyan szociálpolitikai modelleket ajánlanak, amelyeket hivatkozási pontokként átvehetünk, fejlett szolgáltatások és fogalmak meghatározásához a területen belül. Modellünk gazdasági megvalósíthatóságának fenntartásával elérhetjük a segélynyújtási szolgáltatások lehető legmagasabb szintjét, támogatva ez által minden személy foglalkoztatását.
- Képzések/Készség központok felállítása azok részére, akiknek az állások megszerzése nehézségekbe ütközik. Európában több Különleges Foglalkoztató Központ rendelkezik saját képző központtal, mely egyrészt általános képzéseket nyújt olyan alapkészségek elsajátításához, melyek lehetővé teszik a felvételt normál munkahelyekre, másrészt magasabb szintű készséget biztosító képzéseket kínál a piac által megkövetelt specializálódáshoz.
- Új, aktív programok indítása és fenntartása a nehézségekkel küzdő emberek normál munkahelyekre történő beillesztéséhez. Ezen a területen roppant fontos a hatékony szolgáltatások összefogása és fellendítése, még mielőtt néhány olyan, más európai nemzetéhez hasonló helyzetbe kerülünk, melyek igen drasztikus irányelveket fogalmaztak meg a normál munkahelyekre történő átirányításról. Ezek a lépések megnehezítik, hogy az átirányítás összeegyeztethető legyen más elvárásokkal az összes olyan foglalkoztatási típusban, amely Minőségi Foglalkoztatást és Minőségi Életet nyújt az ilyen szükségletekkel rendelkező emberek részére.

A különböző, aktuális kérdések kivonata megrajzolja egy ország állapotának profilját: a szociális, gazdasági, jogi, kulturális stb. ügyek nagymértékben meghatározzák a védett foglalkoztatással / a kirekesztettek foglalkoztatásával kapcsolatos helyzetet és a fejlődés irányát. Ebből logikusan következik a különbségek megfigyelése a három modell között. Bonyolult feladat megpróbálni felrajzolni azokat a viselkedési mintákat és együttállásokat, melyek segíthetnek a jövőre nézve fontos konklúziók levonásában, bizonyos modelleket középpontba állítva mások ellenében a különféle, előbb tárgyalt kategóriákban. Ez alól kivételt képez a központi kormányzat megjósolható irányvonala, mely a szociális kiadásokat célozza és jövőbeni feltételeket szab az adoptált törvényhozói döntésekkel. Érdeemes lenne a különböző kabineteknek megfontolniuk ezeket a megállapításokat politikájuk és költségvetésük meghatározásakor, lehetővé téve olyan programok és szociális rendelkezések lefektetését, melyeket más országokban már kitapasztaltak és ott bizonyítottak, és amelyek eredménye garantálja a közpénzek legjobb felhasználását hatékony megoldások találásához a munkahelyhez jutásban nehézségekkel küzdő emberek integrációjával kapcsolatos ügyekben.

A beszámolót készítette:

Bittor Andonegi – a KateaLegaia csoport értékesítési igazgatója

Jon Ander Arzallus – a Gureak csoportban az új projektek felelőse

San Sebastian, 2007. November 30.

Hungarian Partnership of Access to Work Project

Pécsi Regionális Képző Központ

H-7634 Magyarország Pécs, Bázis út 10.

Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ

H-7621 Magyarország Pécs, Király utca 46.

Kerek Világ Alapítvány

H-7627 Magyarország Pécs, Gesztenyési u. 2.

Pécs-Baranyai Kereskedelmi és Iparkamara

H-7627 Magyarország, Pécs Majorossy I. u. 22.

Siklós és Vidéke Cigányokért Érdekvédelmi Szervezet

H-7800 Magyarország Siklós, Szent István tér 8.

OFA EQUAL Nemzeti Programiroda

1037 Magyarország Budapest, Lajos utca 80. II. emelet

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség**Humán Erőforrás Programok Irányító Hatósága**

1133 Budapest, Pozsonyi út 56.

 equalhungary.hu



Netherlander Partnership of Access to Work Project

Kenteq Service bv

Postbus 81 1200 AB Hilversum

Cedris

Postbus 8151 3503 RD Utrecht

Centrum voor Werk en Inkomen

Naritaweg 1 1043 BP Amsterdam

Kenniscentrum EVC

Goldebaldkwartier 42 3511 DX Utrecht

Syntens/ Investors in People

Hogeweg 137 5301 LL Zaltbommel



Spanish Partnership of Access to Work Project

Gobierno Del País Vasco

C/ Donostia - San Sebastián, 1 1010 Vitoria-Gasteiz

Agrupación De Interés Económico Lantzen (AIE LANTZEN)

Iruña, 17 48014 Bilbao

Asociación De Personas Sordas De Bilbao Y Bizkaia

Santo Domingo de Guzmán 11, bajo 48006 Bilbao

Asociación De Esclerosis Múltiple De Vizcaya

Ibarrekolandia 17 Trasera 48015 Bilbao

Asociación De Municipios Vascos (EUDEL)

Plaza del Ensanche, Nº 5 48009 Bilbao

Asociación De Padres De Afectados De Autismo Y Otras Psicosis Infantiles De Vizc (APNABI)

pintor antonio guezala, 1-2 bajo 48015 Bilbao

Asociación Para El Progreso En Tecnología Social (APTES)

Pº Mikeletegi, 2 20009 San Sebastian

Asociación Vizcaina De Familiares Y Enfermos Psíquicos

Barriada Sarrikue s/n 48007 Bilbao

D.F. Gipúzcoa

Plaza de Gipuzkoa, s/nº 20004 DONOSTI

D.F. Vizcaya

Obispo Orueta, s/nº 48001 Bilbao

D.F. Álava

General Alava, 10, 5º 1005 VITORIA

Ehlabé

ARTXANDA KALEA, 7 48160 DERIO

Elkar Lan Promocion De La Economía Social S.L.

Gurutxegi 16 20018 San Sebastián

Elkar-Lan S.Coop. (ELKAR-LAN)

Camino de Uba 43 20014 San Sebastián

Federación Vasca De Asociaciones De Sordos Euskal Gorrak

Francisco Masia 4, 4º 48014 Bilbao

Federación Vasca De Asociaciones De Sordos Euskal Gorrak

Francisco Masia 4, 4º 48014 Bilbao

Fundación Eragintza

Iruña 17 48014 Bilbao

Fundación Fatronik

Pol. Ibaizarte 1 20870 Elgoibar

Fundación Inasmet

Mikeletegi 2 20009 San Sebastián

Fundación Ingema

Usandizaga 6 20870 San Sebastián

Fundación Lantegi Batuak

Txorierri Etorbidea, 12 48180 LOIU

Fundación Social Emaus (EMAUS)

Camino de Uba, 37 28014 DONOSTI

Katea Legaia S.L.L.

Pol. Ind. Txirrita Maleo, 1, 1º 20100 RENTERIA

Servicio Vasco De Salud (Gobierno Del Pais Vasco)

Alava, 45 1006 Vitoria

Sociedad Vasca De Minusválidos Bidaideak

Lehendakari Aguirre 5, 7 bajo 48014 Bilbao

Talleres Protegidos Gureak S.A.

Illara Bidea, 4 20018 Donosti

Usoa Lantegia S.A. (USOA)

ZUMALAKARREGI, 10 48903 Barakaldo

