

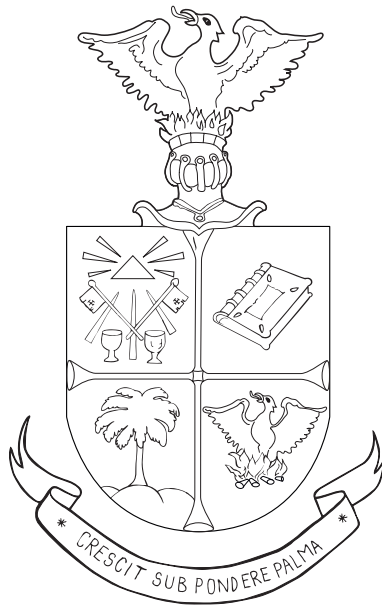
# **Glossa Iuridica**

VII. évfolyam, 3-4. szám



# Glossa Iuridica

VII. évfolyam, 3-4. szám



Budapest, 2020

Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar

# INNOVÁCIÓK A SZOCIÁLIS SZOLGÁLTATÁSOKBAN: A FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁS SZABÁLYOZÁSI KÉRDÉSEI

NYITRAI IMRE

*egyetemi oktató (Simmelweis Egyetem)*

## 1. Bevezetés

A fejlesztő foglalkoztatás, mint egyedi, meghatározott körnek nyújtható szociális szolgáltatás ágazati bevezetésének bemutatása előtt fontos megemlítenünk, hogy a megváltozott munkaképességű, fogyatékossgal élő személyek ellátásának, rehabilitációjának, foglalkoztatásának biztosítása és támogatása régi keletű és rendkívül szerteágazó rendszer képét mutatja hazánkban. Komoly nehézséget jelent a jelenlegi ellátórendszer<sup>1</sup> keretei között konzekvensen elhelyezni ezt a formát.

Korábban a szabályozás elsősorban a megváltozott munkaképességű személyek elsődleges munkaerőpiaci és védett környezetben kialakított munkahelyeken megvalósuló foglalkoztatását rögzítette. Különös esetként kezelve a szociális ellátásban részülők, más szociális szolgáltatást igénybevevők esetén, a szociális intézményeken belül megvalósuló foglalkoztatást.

A szociális szolgáltatások rendszerét leíró és meghatározó, alapvető jogszabályaink közé, elsősorban a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény (továbbiakban: Szt.) kereteibe korántsem egyértelmű, hogy miért és hogyan is kerültek be foglalkoztatási típusú elemek. Láthatjuk azonban, hogy a jelenlegi, megújult formájában igenis ott helyük, hiszen egy új szociális szolgáltatási szemléletet tükröznek.

Elsőként azonban adódik a kérdés, hogy mit is rejt ez a – látszólag egyértelmű – fogalom, a „fejlesztő foglalkoztatás”.

## 2. Előzmények

A bevezető részben már említett, megváltozott munkaképességű személyekre vonatkozó szabályozást feltétlenül az Szt. szerinti foglalkoztatás egyfajta előképének kell tekintenünk.

---

1 HOMICSKÓ Árpád Olivér: *A magyar társadalombiztosítási és szociális ellátások rendszere*. Budapest, Károli Gáspár Református Egyetem – L'Harmattan Kiadó, 2016, 323. és 361-363.

Egyfajta mérföldkőnek számított az Szt. előtti időszakban a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásáról és szociális ellátásáról szóló 8/1983. (VI.29.) EüM-PM együttes rendelet<sup>2</sup> megjelenése. Ez a joganyag szabályozta a megváltozott munkaképességű dolgozók munkáltatói rehabilitációjával kapcsolatos eljárásokat, a munkahelyek, munkáltatók és az állami szervek ezzel összefüggő feladatait. Ennek a szabályozásnak megfelelően a kijelölt, ún. „célszervezetek” és – ezektől szervezetileg nem mindig elkülönülő – ún. „szociális foglalkoztatók” a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását végezheték. Ehhez szigorú akkreditációs folyamaton kellett végigmenniük – amely rendszer később, politikai döntések alapján hol nyitottabb, hol zártabb lehetett. Ezt követően az érintett dolgozók egészségromlásának nagyságára (százalékára) és a foglalkoztatottak számára tekintettel állami dotációban, komoly támogatásban részesültek a rendszerbe ’beengedett’ szervezetek.

Bár az említett jogszabály leginkább a pénzbeli juttatásokról, ellátásokról szól, és ezek rendszerét szabályozza elsődlegesen, a „szociális intézetekre” vonatkozóan csak a dotáció igénybevételéről és elszámolásáról tartalmaz részleteket.

Látható, hogy a kezdetekben tehát a szociális foglalkoztatás nem képezte a szociális szolgáltatások rendszerének részét.

A tárgyalt témánk szempontjából első és fontos megjelenés a teljes, megváltozott munkaképességű személyekre vonatkozó ellátási rendszer változásának kérdéseire, a – közkeletűen – rokkantosítási reformként megismert folyamat első állomásához kötődik.

Az Szt-ben először 2006. január 1-jén<sup>3</sup> jelentek meg a szociális intézményen élőkre, illetve az adott kereteken (intézményen) belüli foglalkoztatására vonatkozó szabályok. Az ún. „szociális foglalkoztatás” bevezetése lehetőséget teremtett arra, hogy az intézményekben ellátott – elsősorban valamely fogyatékkal élő, szenvedélybeteg vagy pszichiátriai beteg (pszichoszociális fogyatékkal rendelkező) – személyek a munkavégzés ellátásához szükséges fejlesztésben vegyenek részt. A fejlesztés eredményeként pedig valamilyen munkát végezhesenek. A már korábban is létező, orvosi rehabilitáció mellett megerősítést nyert a szociális integráció is, ahol immár a hangsúly az egészségkárosodott személyek munkavégzési (megmaradó) képességének meghatározása, a szint megőrzése, fejlesztése vált súlyponti kérdéssé.

---

2 Hatálytalan 2008. 01. 01.-től.

3 Beiktatta a 2005. évi CLXX. törvény 40. §-a. Hatályos 2006. 01. 01.

A szociális foglalkoztatás bevezetéséhez kapcsolódóan új, részletszabályokat tartalmazó joganyag is megjelent, mégpedig a 112/2006. (V. 12.) Korm. rendelet (továbbiakban: Szfr.) a szociális foglalkoztatás engedélyezéséről és a szociális foglalkoztatási támogatásról.

Tartalmi oldalról fontos megemlíteni, hogy a szociális foglalkoztatás ekkortól kétfajta, jelentősen eltérő foglalkoztatási formában valósulhatott meg: a) az ún. „munka-rehabilitáció” keretében, ahol az adott személy munkaalkalmasságának, meglévő készségeinek és képességeinek (beleértve a testi és szellemi képességeit is) felmérésével meghatározott munkavégzéssel történő megőrzése volt a cél;<sup>4</sup> b) az ún. „fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás” keretei között,<sup>5</sup> melynek célja az önálló munkavégző képesség kialakítására, helyreállítására, a nyílt munkaerőpiacra történő felkészítésre irányult. A két forma között sokszor vékony ’mezsgye’ húzódott, számos bizonytalanságot hagyva a rendszert alkalmazni kívánók között.

Tovább árnyalta a rendszert, hogy – összefoglaló nevén – szociális foglalkoztatás biztosítása történhetett az érintettet ellátó intézmény keretein belül, vagy kvázi „kiszereződve”, egy külső foglalkoztató cég szervezésében, működtetésében.

### 3. A változások előkészítése

A szociális foglalkoztatás finanszírozása – néhány, korabeli szociális szolgáltatáshoz hasonlóan – pályázati módszerrel működött. A 2010. évet követően már 3 évre szóló támogatási szerződéssel valósult meg a nem állami fenntartók körében, mely finanszírozási időszak – a változások előkészítésének elhúzódása miatt – több alkalommal is meghosszabbításra került.<sup>6</sup> A pályázati eljárást, a támogatás folyósítását, az ellenőrzést, a szakmai irányító feladatokat az akkor még létező Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal (NRSZH) látta el.

Ugyancsak az NRSZH volt az a szervezet, amely az Emberi Erőforrások Minisztériuma (EMMI) felkérésére teljeskörű hatósági ellenőrzést végzett a Hivatallal a finanszírozási szerződésben lévő teljes partneri körnél, vagyis valamennyi szociális foglalkoztatónál.<sup>7</sup>

---

4 Ami még kiemelendő: erről intézményvezető külön megállapodást kötött az érintettel, ami a szerződéses jogviszony erősítését is szolgálta.

5 Amely szintén munkaviszonyban történő foglalkoztatást jelentett a gyakorlatban.

6 Ez az átmeneti időszak 2017. március 31-ig húzódott el.

7 Az Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal Szociális Hatósági Főosztály, Szociális Ellenőrzési Osztályának ellenőrzéseire a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatalról szóló

Az ellenőrzés a szokásosnál is alaposabb volt, és módszertanát tekintve a legszélesebb módszerek, eljárások alkalmazásával működött: az elektronikus adatbázisokból adatnyerés, adatlekérés, dokumentumelemzés, helyszíni szemle és bejárás, valamint foglalkoztatottakkal/dolgozókkal interjú (irányított beszélgetés) segítségével.

A részletes, legtöbbször adott helyszínen lebonyolított hatósági ellenőrzések tapasztalatainak leírása számos összegző megállapítással zárult.

#### 4. Szakmai megállapítások az ellenőrzési tapasztalatokból

Melyek voltak azok a megállapítások, amelyek lehetővé tették a változást, muníciót adva az akkori ágazati döntéshozatalnak a változtatások előkészítésére? Lássunk ezekből néhányat, a legfontosabbakat sorolva:

- *elnevezés*: egy olyan új fogalomra van szükség, amely utal arra, hogy ez a tevékenységi forma egyszerre ad foglalkoztatási és fejlesztési szolgáltatási elemet az arra szerződéssel rendelkező személy számára. Bár részben az addigi forma is figyelembe vette az ellátottnak a szociális intézményi ellátásának keretei között nyújtott fejlesztéseket, és ahhoz adott a munka világában alkalmas segítségnyújtást együttesen a konkrét munkavégzéssel, de nem sikerült az intézmény alapszolgáltatás nyújtását és a foglalkoztatáshoz kapcsolt fejlesztését megfelelően pozícionálni vele. Állandó kérdésként merült fel, hol a határ az intézményi fejlesztés és a foglalkoztatáshoz kapcsolt fejlesztés között, illetve ez hogyan viszonyul a támogatott foglalkoztatás további formáihoz. A javaslat az, hogy az új elnevezéssel is ki kell fejezni, hogy ez egy önálló szolgáltatási forma, amely magában egységesíti a foglalkoztatást és az ahhoz kapcsolódó fejlesztést, függetlenül az intézmény alapszolgáltatásnyújtásától.
- *tevékenységi forma*: a szakmai javaslatban az új, komplex, támogatott foglalkoztatás egy új szolgáltatási formaként jelenik meg. Nem kellene szétválasztani a korábban már említett munkarehabilitációra és fejlesztő felkészítésre. Ebben a foglalkoztatási formában megbízási jogviszonyt szerezve foglalkoztatható legyen az a személy, aki bármilyen szociális intézménnyel aktív jogviszonyban áll. De facto: a meglévő szolgáltatási köre bővüljön ki a foglalkoztatásra irányuló fejlesztéssel. Ezzel a foglalkoztatás nem feltétlenül az alap szociális szolgáltatást nyújtó intézménynél történik,

---

74/2015. (III. 30.) Korm. rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja, valamint a 112/2006. (V. 12.) Korm. rendelet a szociális foglalkoztatás támogatásáról (Szfr.) 6. § (8) bekezdése és a 16/C. § (7) bekezdése alapján került sor.

ami a társadalmi integritást és az esetleges más foglalkoztatási formák felé való fejlesztést támogathatja, de nem kerülnek belőle kizárásra ezzel sem az alapszolgáltatást, sem a bentlakásos ellátást végző intézmények sem.

- *finanszírozás*: az új típusú foglalkoztatás finanszírozására az engedélyesek számára további pályázati forrást célszerű megjeleníteni. A pályázatot – az állami fenntartón kívül, aki más módon kapja támogatását – minden egyéb engedélyes/fenntartó számára nyitottan kell kezelni. A finanszírozás alapja a megbízási óradíj és a tevékenység végzéséhez szükséges dologi költségek összege legyen.
- *célcsoportok*: elsősorban – továbbra is – javasolt a fogyatékos személyek, a pszichiátriai-, és szenvedélybetegek köre, esetleg a hajléktalanellátásban résztvevőkkel kiegészítve.

A fenti szakmai irányok valójában egy új szemléletet is tükröznek. Ez az új, korszerű látásmód a foglalkoztatás területére is behozza a személyközpon-túságot, a rugalmasságot és a személyre szabott szolgáltatási portfólió szem-pontjait. Mindez a szociális szolgáltatások megújításának alapjait is jelenti.

### 5. További szakmai felvetések – rendszerkritika és megoldások

Érdeemes végigkövetni a szakmai előkészítés néhány fontos grádicsát. Az alábbi, szakmai megállapításokat az EMMI-ben eltöltött éveim során meg-fogalmazott szakmai érvekre épülnek.<sup>8</sup>

#### 5.1. Pályázati finanszírozási gyakorlat szakmai értékelése a 2017 előtt fenn-álló rendszer alapján

A pályázati finanszírozású rendszer lehetővé tette az érintett szolgáltatás esetében a költségvetés racionalizációját. Ezzel egy időben megőrizte azt az elvi szintű rugalmasságot, amely képes kezelni az intézményeken belüli foglalkoztatás országos szintű működtetésében jelentkező problémákat. A rendszerben korábban tapasztalható rugalmatlanság jelentős részben a for-rások csökkenésének volt betudható. A támogatási rendszerhez kapcsolódó egyéb programelemek<sup>9</sup> elősegítették a foglalkoztatás egységes, minőségi,

---

8 Kíérlelésükhöz rendkívül sok órányi egyeztetésre volt szükség, s a következőkben az ezek során készült, bőséges jegyzeteimre és háttéranyagaimra támaszkodom.

9 Ilyen programelemek például: szakmai napok, kiadványok, referencia intézmények, el-számolási és ellenőrzési rendszer, közvetlen szakmai tanácsadó rendszer stb.



közvetlen jogi szabályozáson túl is számon kérhető szakmai tartalommal való működését, ezáltal a szolgáltatás minőségi működésének emelését, vagy legalább mindezek lehetőségét.

A korábbi rendszer a kitűzött célok tekintetében részleges sikereket ért el, ezzel egy időben sajátos problémák jelentek meg, melyek még megoldásra vártak.

Áttekintve az új típusú állami támogatás és a pályáztatási finanszírozás elvi és gyakorlati lehetőségeit, az akkor fennálló, pályázati finanszírozású rendszerrel szemben felhozható érveket, látható volt, hogy fennálló problémák kielégítő szinten orvosolhatóak lehetnek a finanszírozási rendszer jogszabályi módosításával, ugyanakkor az új típusú finanszírozásra való áttérés ezekre a problémákra nem jelent majd feltétlen megoldást.

## **5.2. Szabályozási rendellenességek**

A szociális foglalkoztatás támogatásáról szóló 112/2006. (V. 12.) Korm. rendelet (Szfr.) számos tekintetben elavult jogszabálynak minősült, amelynek korrekciója csak részlegesen történt meg a korábbi időszakban. Sok tekintetben a rendkívül hasonló finanszírozási elvet követő joganyaggal, a támogató szolgáltatás és a közösségi ellátások finanszírozásának rendjéről szóló 191/2008. (VII. 30.) Korm. rendelettel (Tkr.) sem mutatott összhangot, így alapos felülvizsgálata indokolt volt.

A szociális foglalkoztatás engedélyezése és támogatása is az Szfr. alapján történt, és amíg a már említett, hasonló szabályozás (Tkr.) a 2009. évtől zajló finanszírozási időszak alatt több alkalommal is módosításra került, addig az Szfr. nem követte le az aktuális változásokat. Ez az avulás, kopás már olyan mértékű volt,<sup>10</sup> hogy egyszerűbbnek látszott egy új szabályozás megalkotását célul tűzni ki.

Hasonló anomáliák voltak megfigyelhetők az engedélyezés, az ellenőrzés és nyilvántartás területén is, miszerint a szociális és gyermekjóléti, gyermekvédelmi ellátástól eltérően a szociális foglalkoztatás volt az egyedüli, amely nem a szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltatók, intézmények és hálózatok hatósági nyilvántartásáról és ellenőrzéséről szóló 369/2013. (X. 24.) Korm. rendelet (Sznyr.) alapján került engedélyezésre és ellenőrzésre.

A jogszabály módosítást indokolta továbbá, hogy az Szfr. 5/A. §-nak megfelelően a szociális és gyámhivatal az illetékességi területén lévő szoci-

---

<sup>10</sup> Csak a példa kedvéért: az időközben megalakult állami fenntartó, a Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság nem került kivételre a fenntartók közül, továbbá a visszafizetésre és a kamatszámításra vonatkozó szabályok sem kerültek összevizsgálásra az államháztartásról szóló törvénnyel és a vonatkozó szakmai rendeletekkel.

ális intézményekben biztosított szociális foglalkoztatásról elektronikus úton nyilvántartást vezetett, amely azonban a tapasztalatok alapján (sokszor meggýenként) eléggé eltérő képet mutatott, így a szociális foglalkoztatás engedélyezése kapcsán nem volt olyan központi nyilvántartás, ahonnan bármikor naprakész adat lett volna lehívható, kinyerhető.

### **5.3. Belépési nehézségek**

A pályázati úton történő támogatással szembeni ellenérv volt, hogy a rendszerbe történő belépés pályázati eljáráshoz kötött, ami fő szabályként három évente történt meg. További problémát jelentett, hogy a pályázati időszak meghosszabbításával ez a lehetőség toródik – a szociális foglalkoztatás esetében a pályázati időszak a tervezett három év helyett ekkor már hatodik éve tartott. Ez azt jelentette, hogy a fenntartói kör hat éve nem változhatott – ami ellentmond az ésszerúségnek és a napjainkat jellemző, gyors változások ütemének.

A probléma egyik lehetséges megoldása a pályázattás folyamatának újraszabályozása volt, a rendszer rugalmasságát e téren (a megfelelő források rendelkezésre állásával) jelentősen növelhetőnek ítélve.

### **5.4. Szakmai minőséget biztosító elemek megtartása**

A változtatás előtt fennálló pályázati rendszerben több, a szakmai minőséget fejlesztő elem került megvalósításra (fejlesztési pályázat, évközi feladatmutató módosítások). Az első pályázati ciklusban ezek az elemek megfelelően funkcionáltak, azonban a 2012. évtől fejlesztési pályázat kiírására már nem került sor, amelynek okaként elsősorban a forráshiány jelölhető meg.

Ezeket az elemeket végül éppen a fentiek biztosítására felhatalmazott hivatal, az NRSZH megszűnése húzta keresztül, bár kétségtelen tény, hogy a jelenlegi fejlesztő foglalkoztatás módszertani, minőségbiztosítási feladatai ugyanúgy ellátatlanok, mint a módosítások előtt.

### **5.5. További működési nehézségek**

A fentiek alapján is megállapítható, hogy a korabeli jogszabályi környezet és finanszírozási szisztéma csak részben volt alkalmas arra, hogy teljesítse a szociális foglalkoztatással kapcsolatos elvárásokat, hogy ténylegesen elősegítse a fejlesztő felkészítésben résztvevők akkreditált vagy nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatás irányába történő terelését, eljuttatását, továbbá eltérő mér-

tékben tudta csak megteremteni a foglalkoztatás keretében készített áruk piaci értékesítésével kapcsolatos feltételeket. (A legtöbb esetben nem történt meg az áruk és szolgáltatások értékesítési, piaci megjelenése.)

Az akkor rendelkezésre álló, éves szociális foglalkoztatási támogatásból az intézményeknek nem volt lehetősége olyan infrastrukturális beruházásokra, gépek, modern technológiák megvásárlására, amelyekkel magasabb minőségű és piacképesebb termékek lettek volna előállíthatóak, pedig a korszerű technológiák alkalmazása egyben az ellátottak nyílt munkaerőpiacra jutását is segíthette volna. Tárgyi eszközfejlesztésre ugyan az éves foglalkoztatási támogatásból évente átcsoportosítható volt valamekkora összeg, de ebben az esetben az egyéb költségvetési keretet kellett (volna) csökkenteni, amely a bérfinanszírozás veszélyeztetésével járt (volna).

Nem érvényesült kellőképpen azon cél sem, hogy a fejlesztő felkészítésben részesülő személy alkalmassá váljon a nyílt munkaerőpiacon történő munkavállalásra, tekintettel arra, hogy a korábbi rendszerben az intézmény és a külső foglalkoztató nem volt érdekelve abban, hogy kiléptesse a foglalkoztatottat akár a védett, akár a nyílt munkaerőpiac világába. A szociális foglalkoztatás kereteit elhagyó ellátotti arányszám rendkívül alacsony, gyakorlatilag közelített a nullához (azaz csak véletlenszerű átlépés történt a piaci foglalkoztatás irányába). A cél tehát egy rugalmas, továbbléptetni képes foglalkoztatási rendszer kialakítása volt, de ugyanakkor a foglalkoztatás olyan formájának a megtartása is, amely a nyílt munkaerő piacra nem eljuttatható, leginkább rászoruló ellátotti célcsoport számára is lehetőséget nyújt foglalkoztatásra.

## **5.6. Adminisztrációs, dokumentációs és adathiányok**

Az ellenőrzési tapasztalatok alapján a foglalkoztatottakat érintő dokumentációk vezetése hiányos, sablonos volt, nem vette figyelembe az egyéni igényeket és szükségleteket, ezért elengedhetetlen volt a dokumentációs rend kialakítására új módszertani anyag kidolgozása. Célként fogalmazódott meg, hogy az intézményi jogviszonyban álló személy foglalkoztatása ténylegesen az egyéni adottságokat figyelembe vevő foglalkoztatási terv alapján történjen meg. Ez az alapvető ügyfélközpontúság minimumfeltétele volt. Ennek érdekében elengedhetetlenül fontos volt egy koncepcionális rend kidolgozása a tényleges foglalkoztathatóság vonatkozásában célcsoportokra lebontva, módszertani eszközrendszerrel megtámogatva.

## 5.7. Változások a célcsoportban

A foglalkoztatottak vonatkozásában a korábbi évek és az ellenőrzések tapasztalatai alapján több megállapítás is levonhatóvá vált:

- Jellemzően a pszichiátriai betegek (pszichoszociális fogyatékossgal élők), illetve szenvedélybetegek magasabb arányban állítottak elő piacképes termékeket, továbbá ez a célcsoport zömében fejlesztő felkészítő foglalkoztatásban vett részt, míg a fogyatékossgal élő emberek tekintetében általánosságban elmondható, hogy inkább a munka-rehabilitáció keretében történő munkavégzés volt a nagyobb arányú.
- A hajléktalan ellátás területén volt a legkisebb a foglalkoztatásba bevont intézmények száma.
- A nemenkénti megoszlás esetében a férfiak nagyobb számban jelentek meg a szociális foglalkoztatottak között, az életkori megoszlások alapján a 25 év alatti és az 56 év feletti ellátottak alacsony aránya volt megfigyelhető.
- Jellemzően inkább az intézményen belüli foglalkoztatás valósult meg, mint a külső foglalkoztatón keresztüli foglalkoztatás, ugyanakkor az intézményen belüli foglalkoztatás igen eltérő képet mutatott, tekintettel a rendelkezésre álló tárgyi, személyi feltételek sokféleségére.
- Az ellátotti kör szerinti megoszlásról elmondható, hogy a szociális foglalkoztatottak döntő többsége, több mint kétharmada fogyatékos személy, továbbá jelentős számú volt köztük a pszichiátriai beteg. A szenvedélybetegek száma lényegesen kisebb hányadot tett ki, míg a hajléktalan és egyéb (főként idős) ellátottak száma elenyésző.
- A végzettség szerinti megoszlás az ellátottaknak megfelelő képet mutatott – ismelve a fogyatékos személyek túlsúlyát a foglalkoztatottak körében –, így közel kétharmada a foglalkoztatottaknak legfeljebb általános iskolai végzettséggel bírt.
- Az éves elszámolás szakmai beszámoló része tartalmazta a foglalkoztatási formák változását, bemutatva azt, hogy hány ellátott került ki a szociális foglalkoztatás keretei közül védett foglalkoztatásba, illetve a nyílt munkaerőpiacra, továbbá mekkora volt a magasabb foglalkoztatási kategóriából alacsonyabba visszaesők száma. A tapasztalatok alapján elenyésző volt az egyes foglalkoztatási formák közötti átjárás.
- Jellemző területi sajátosság volt a keleti országrészben, hogy főként a nappali ellátás keretében a munkanélküliség csökkentésére is használták a szociális foglalkoztatás eszközét.

- Az intézményen belüli foglalkoztatás esetében sokszor nem álltak rendelkezésre azok a tárgyi feltételek, amelyek a piacképes termékek létrehozásához szükségesek, ugyanakkor ismereteseek voltak olyan – tartós bentlakásos, jól szervezett vezetéssel rendelkező – nagy intézmények, amelyek 'termelő kapacitása' már nem volt elegendő az adott termék, áru piaci igények szerinti előállítására.

### 6. Konkrét javaslatok

A változtatási javaslatok egyik fontos kérdése volt, hogy a szociális foglalkoztatás engedélyeztetése és nyilvántartása az Szfr.-ből kerüljön beillesztésre a többi ellátást is magába foglaló Sznyr.-be, és az adatkezelés ezzel együtt a Szolgáltatói Nyilvántartásba, a szociális foglalkoztatással kapcsolatos nyilvántartás pedig az Igénybevevői Nyilvántartásba. Ezzel az egységesítés irányába tehetett egy jelentős lépést a szociális szolgáltatások rendszere.

Tekintettel arra, hogy a szociális foglalkoztatás állami támogatásának elve megegyezik a többi pályázati úton finanszírozott ellátással, így javasolt változási irány volt, hogy az Sznyr. vonatkozó rendelkezései a Tkr. módosításaival párhuzamosan kerüljenek kezelésre, illetve a támogatás új irányelvei is együttesen kerüljenek kidolgozásra.

A nem pályázati alapú állami támogatási rendszerben a finanszírozás részletszabályait a tárgyévi költségvetési törvény rögzíti, így arra külön jogszabály nem volt szükséges, ez a pályázati rendszerhez képest egyszerűsítést jelentett. Figyelemmel kellett lenni azonban arra, hogy azzal, hogy a pályázati rendszer megszüntetésre kerül, a kikerülő intézmények vonatkozásában az elszámolási, ellenőrzési feladatokat ugyanúgy végre kellett hajtani.<sup>11</sup>

A javaslatok szerint – orvosolandó a belépési nehézségeket – az új típusú állami támogatási rendszer esetén a befogadás folyamatos, a pályázatra jellemző ciklikusság kiküszöbölhető lett volna, ugyanakkor ez is csak abban az esetben volt működtethető hosszabb távon, ha folyamatosan van többlet forrás a további kapacitások befogadására.

Javasolt volt még a megfogalmazott tervek között egy intézményenkénti és célcsoportonkénti bontás az országos adatokról, egy teljes feltérképezés, azaz egy országos szociális foglalkoztatási térkép elkészítése. Ez a hosszútávú tervezéshez adott volna folyamatos, változások követésére is alkalmas muníciót.

---

11 Például a 2016. évről 2017. február 28-ig számoltak be a szervezetek illetve ezt követően került sor a Magyar Államkincstár helyszíni ellenőrzésére és az elszámolások végleges lezárására.

Elengedhetetlen szempontnak tűnt továbbá a szakmai minimumkövetelmények megfogalmazása, a tervezés részéről meghatározandó igények szakmai megfelelőségének vizsgálata. Fontos elem volt a szakmai igények és a szociális szakma által elfogadható és kezelhető lehetőségek összevetése: foglalkoztatási tevékenységek szükségességének, hasznosságának vizsgálata, a javasolt tevékenységi körök és ezekhez rendelt minimumkövetelmények megalapozása, megfogalmazása. Ez az elképzelés összevágott a más helyeken már tárgyalt, szociális szolgáltatási elemek rendszerének megjelenésével.

Az ellátottak – és a szolgáltatási rendszer – védelméhez nem csak a tervezéshez szükséges adatok kiértékelésére és következtetések levonására volt szükség. Az egyik legfontosabb javaslat éppen – az egységes joggyakorlat megteremtése érdekében – a szolgáltatásban résztvevő személyeknek szóló, kötelezően átadandó díjra vonatkozó szabályok átalakítására irányult.<sup>12</sup>

Természetesen a hatósági ellenőrzési tapasztalatokat kiegészítette a területen dolgozó szakemberek számos javaslata a fennálló foglalkoztatási formákkal, gyakorlattal kapcsolatban.

Mindezek nagymértékben hozzájárultak az intézményen belüli szociális foglalkoztatás újragondolásához.

Elengedhetetlennek tűnt a jó gyakorlatok és példák országos szinten való elérhetőségének megteremtése és közzététele is. Hosszabb távon erre nyújthatott volna kiváló lehetőséget – akkor még – az NRSZH gondozásában működő, megújulás előtt álló, ún. Szociális Ágazati Portál. Mindez a szakmai szervezetekkel való rendszeres egyeztetés és aktív együttműködés mellett valósulhatott volna csak meg teljeskörűen.

### **7. Új szociális szolgáltatási forma születik – a fejlesztő foglalkoztatás új rendszere**

Tekintettel arra, hogy a szociális foglalkoztatás célcsoportjaként meghatározható felnőtt korú (a munkavállalás szempontjából aktív korú), fogyatékossgal élő emberek jelentős része él tartós bentlakást nyújtó szociális intézményi keretek között, ezért amikor a szociális foglalkoztatás minőségének és hatékonyságának fejlesztéséről kellett elképzelést megfogalmazni, akkor kiemelt figyelemmel kellett lenni a tartós bentlakást nyújtó intézményekben elindult 'intézményi férőhely kiváltás' folyamatára is.

---

<sup>12</sup> Ezt nem csupán a törvényi szabályozásba építette be a jogalkotó, hanem ezt a gyakorlatot végül mind a mai napig megőrizte a rendszer, államtitkári 'utasítás' szintjén meghatározva az ellátottaknak 'átadandó', minimális órabér mértékét.

Célul kellett kitűzni, hogy a létrehozandó új foglalkoztatási rendszer maximsan támogassa a férőhelykiváltás céljaiban megfogalmazott társadalmi integrációt és az érintett célcsoportok életminőségének növelését a foglalkoztatás eszköztárával is.

Az erősen strukturált, irányított intézményi lét után a kiváltás sikerességét alapvetően meghatározza a nappali ellátás, a foglalkoztatás, a szabadidő eltöltésének lehetősége a (sokszor új) lakókörnyezetben. A rendszer foglalkoztatási elemének átalakítása a támogatott lakhatás elterjedésére, a kitagolási folyamat után létrejövő ellátási helyzetre is tekintettel kellett, hogy legyen.

A szociális foglalkoztatás megújítása az intézményi férőhelykiváltás folyamatával szükségszerűen párhuzamba állítva szinte minden nemzetgazdasági ágazatot érintő, hosszú távú folyamat, melynek támogatásához át kellett tekinteni és szükség szerint 'igazítani ki' az érintett jogszabályokat.

A meglévő, integrált foglalkoztatási lehetőségek korlátozott száma miatt a kiváltásban részt vevő intézmények jellemzően most is maguk szervezik a foglalkoztatást lakóik számára (többségében szociális és akkreditált formában, elenyészően a nyílt munkaerőpiacon). Az integráció így alig, vagy csak fordított formában tud megjelenni: az intézmény által fenntartott foglalkoztatókat nyithatják ki a környező települések megváltozott munkaképességű lakói számára is. Ez azonban nem érdeke az érintett szolgáltónak. A változást érinti még, hogy a szükséges forrást biztosítani kellett a foglalkoztatást segítő szakemberek számának növelésére is.

## **7.1. Újrdefiniált foglalkoztatás**

A fentiekben sorolt tapasztalatokra és a több oldalról is megfogalmazott javaslatokra építve, az addigi szociális foglalkoztatás helyett a fejlesztő foglalkoztatás mint önálló szociális szolgáltatás 2017. április 1-jétől került bevezetésre.

A fejlesztő foglalkoztatás célja – ahogyan később részletesen látni fogjuk – a gondozási, fejlesztési, illetve rehabilitációs tervben foglaltak szerint az egyének felkészítése az önálló munkavégzésre vagy a nyílt munkaerőpiacon történő elhelyezkedésre, egészségi állapotuknak, koruknak, fizikai és mentális állapotuknak megfelelő fejlesztési és foglalkoztatási szolgáltatás biztosítása révén.

A „fejlesztő foglalkoztatás” mint új fogalom arra utal, hogy a foglalkoztatás nem éri el az ún. akkreditált foglalkoztatás szintjét/minőségét, de lényegesen különbözik a terápiás célú tevékenységtől. Olyan köztes, szolgáltatási forma, amely ugyan a tényleges munkavégzésről szól, de figyelembe veszi az egyéni, terápiás szükségleteket. E tevékenységi forma komplex módon nyújt foglal-

koztatási és fejlesztési szolgáltatási elemeket az érintettek számára.

Az átalakítás egyik fontos szempontja volt, hogy a szociális foglalkoztatásból megmaradjanak azok az elemek, amelyek beváltak és megújításra kerüljenek azok, amelyek jobban segítik az egyének fejlesztését, a foglalkoztatás rugalmasságát és a szolgáltatók együttműködését.<sup>13</sup>

### 7.2. A fejlesztő foglalkoztatás jelenlegi helye az ágazati szabályozásban

Az ágazati szabályozás különböző részeiben lelhetők fel a fejlesztő foglalkoztatás, mint speciális szolgáltatás szabályozási kérdései. A jogi hierarchia alapvető szabályait megtartva a pontos, jogi szabályozás – a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény szakaszolását alapul véve – a következőképpen fogalmaz:

„20/C. §

(1) A kincstár a személyes gondoskodást nyújtó szociális ellátások, szolgáltatások finanszírozásának ellenőrzése céljából nyilvántartást vezet. A nyilvántartás tartalmazza

g) fejlesztő foglalkoztatás esetén

ga) annak az ellátott által igénybe vett szociális szolgáltatásnak a típusát, amely alapján

fejlesztő foglalkoztatásban részesül,

gb) annak a jogviszonynak a típusát, amelyben az ellátott fejlesztő foglalkoztatása történik,

és

gc) az ellátott által ledolgozott foglalkoztatási órák számát.”

Kicsit meglepő, hogy az első szabályozási kérdés nem a szolgáltatás definíciójáról, keretbe rendezéséről, esetleg a többi szolgáltatáshoz való viszonyának leírásáról szól, hanem egy – persze fontos – részletkérdésről, az adminisztratív teendők tartalmi kérdéseiről.<sup>14</sup>

---

13 A legfontosabb hivatkozás: Útmutató – fejlesztő foglalkoztatást biztosító szolgáltatók részére (EMMI-FSZK, 2019), [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjY657Q0uvrAhWLxIsKHXFDIEQFjABegQIAxAB&url=http%3A%2F%2Fszocialisportal.hu%2Fdocument-s%2F10181%2F206271%2FUtmutato\\_Fejeleszto\\_foglalkoztatas\\_20190322.pdf%2F6c61931a-7af9-f7b9-e2cb-7dcf6a55d32d&usg=AOvVaw07pR\\_95IGf7i5-AnZVIG\\_w](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjY657Q0uvrAhWLxIsKHXFDIEQFjABegQIAxAB&url=http%3A%2F%2Fszocialisportal.hu%2Fdocument-s%2F10181%2F206271%2FUtmutato_Fejeleszto_foglalkoztatas_20190322.pdf%2F6c61931a-7af9-f7b9-e2cb-7dcf6a55d32d&usg=AOvVaw07pR_95IGf7i5-AnZVIG_w) (2020. 09. 15.)

14 Számos, ágazatban dolgozó kollégám szerint, ez a helyzet rendkívül szimbolikus: a jog-



A fenti érzéseket tovább erősíti, hogy a – sorszámok tekintetében – következő pont még mindig 'fenyegető', hiszen a bírságolás lehetőségét szabályozza.

„92/L. §

(1) A működést engedélyező szerv szociális igazgatási bírságot (a továbbiakban:

bírság) szabhat ki

m) a fejlesztő foglalkoztatást nyújtó szociális szolgáltató, intézmény vezetőjével szemben, ha a fejlesztő foglalkoztatási jogviszonyban történő fejlesztő foglalkoztatásra nem a munkaalkalmassági vizsgálat során kiállított szakvéleménynek megfelelően vagy e szakvélemény hiányában kerül sor,

n) a fejlesztő foglalkoztatást nyújtó szociális szolgáltató, intézmény vezetőjével szemben, ha a fejlesztő foglalkoztatás során megsértik a 99/B–99/D. §-okban foglaltakat.”

És a dokumentációs előírások és bírságolási lehetőségek után máris megláthatjuk, hogy voltaképpen mi is az a fejlesztő foglalkoztatás.

„99/B. §

(1) A fejlesztő foglalkoztatás célja a gondozási, fejlesztési, szolgáltatói illetve rehabilitációs tervben foglaltak szerint az egyén egészségi állapotának, korának, fizikai és mentális állapotának megfelelő fejlesztési és foglalkoztatási szolgáltatás biztosítása útján, az egyén felkészítése az önálló munkavégzésre vagy a nyílt munkaerőpiacon történő elhelyezkedésre.

(2) Fejlesztő foglalkoztatásban részesülhet a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár eléréséig az, aki 16. életévét betöltötte, más kereső tevékenységet nem végez, és intézményi jogviszonya alapján

a) közösségi alapellátást,

b) támogató szolgáltatást,

c) nappali ellátást,

d) átmeneti elhelyezést nyújtó intézményi ellátást,

e) ápolást, gondozást nyújtó intézményi ellátást,

---

alkotót, döntéshozót elsősorban a szolgáltatás dokumentációja, a bürokrácia érdekelte. Még ha ez túlzás is – hiszen nehéz a kodifikációs feladatot ellátni ezzel a toldozott-foltozott jogszabállyal –, az bizonyos, hogy nem könnyíti meg a szakemberek helyzetét a nem logikus leírási mód.

- f) rehabilitációs intézményi ellátást,
- g) lakóotthoni ellátást vagy
- h) támogatott lakhatást vesz igénybe.”

Az új szabályozással támasztott elvárások közül tehát láthatóan számos teljesülni látszik: kitágult az a szolgáltatási kör, amelyhez kapcsolódva lehetőség van a foglalkoztatási lehetőség igénybevételére. A (2) szakaszban leírt kör szinte teljesen lefedi a kiváltási folyamatban 'szolgáltatási gyűrűként' megfogalmazott szolgáltatási háló elemeit.

Rögzítésre kerül, hogy a nyílt munkaerőpiac a 'cél', és a lehető legnagyobb önállóság megteremtése az elvárás a szolgáltatást működtetővel szemben.

### 7.3. Beépített ellátottjogi védelem

A kodifikáció során talán az egyik leginkább kimunkált rész az igénybevevő 'érdekvédelmét', a számára juttatandó ellátások, díjak részleteit, valamint a foglalkoztatás egyes (rendkívül aprólékos) szabályait rögzíti.

„99/C. §

(1) A fejlesztő foglalkoztatás

a) az Mt. szerinti határozott idejű munkaviszonyban vagy

b) a (4) bekezdés szerinti fejlesztési jogviszonyban történik.

(2) Az Mt. szerinti határozott idejű munkaviszonyban történő foglalkoztatás célja az önálló munkavégzést segítő képességek, készségek fenntartása, fejlesztése, új munkafolyamatok megismerése, új szakma elsajátítása, az ellátott felkészítése a nyílt munkaerőpiacon történő munkavégzésre.

(3) A (4) bekezdés szerinti fejlesztési jogviszonyban történő foglalkoztatás célja az ellátott testi és értelmi képességeinek, valamint a munkavégzéssel összefüggő készségeinek helyreállítása, megőrzése és fejlesztése, továbbá az ellátott felkészítése az önálló munkavégzésre.

(4) A fejlesztési jogviszony

a) rehabilitációs alkalmassági vizsgálat eredményeképpen kiadott, hatályos, munkarehabilitációt javasoló szakvélemény, vagy a foglalkozás-egészségügyi orvos, a munkaszakpszichológus vagy munka- és szervezet-szakpszichológus, valamint a szociális szolgáltatást biztosító intézmény vezetője együttes javaslata alapján, az egyéni foglalkoztatási tervben foglaltak szerint akkor hozható létre, ha az ellátott kompetenciái

nem érik el az önálló munkavégzéshez szükséges szintet, és

b) fejlesztési szerződéssel jön létre, amelyet az ellátott, illetve törvényes képviselője írásban, az (5)–(7) bekezdésben foglaltak figyelembevételével köt a fejlesztő foglalkoztatást nyújtó szolgáltató, intézmény vezetőjével.

(5) A fejlesztési szerződés tartalmazza

a) a fejlesztő foglalkoztatás keretében végzett tevékenység részletes leírását,

b) a fejlesztő foglalkoztatás időbeosztását és helyét azzal, hogy a foglalkoztatás időtartama nem haladhatja meg a napi 6 órát és a heti 30 órát, de az ellátott – az egyéni szükségleteire tekintettel – egyenlőtlen napi munkaidő-beosztással is foglalkoztatható,

c) a fejlesztési foglalkoztatási óradíj összegét, amely nem lehet kevesebb a mindenkori kötelező legkisebb órabér 30%-ánál,

d) az ellátott szándéknyilatkozatát arra nézve, hogy testi és értelmi képességeihez mérten elvárható módon közreműködik a fejlesztő foglalkoztatásban, és

e) a fejlesztő foglalkoztató munkavégzéssel összefüggő kötelezettségeit.

(6) A fejlesztő foglalkoztatás keretében csak olyan feladatot végezhet az ellátott, amelyet egészségi állapota és értelmi képességei alapján tartósan és folyamatosan képes ellátni.

(7) A fejlesztő foglalkoztató köteles folyamatos felügyelet mellett biztosítani – az ellátott speciális szükségleteinek megfelelően – az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi, tárgyi, szakmai és műszaki feltételeit.

(8) Ha a fejlesztő foglalkoztatás munkaviszonyban történik, az ellátott – a fiatal munkavállaló kivételével – havi munkaidőkeretben, egyenlőtlen napi munkaidő beosztással is foglalkoztatható.

(9) Ha a fejlesztő foglalkoztatás munkaviszony keretében történik, annak során

a)

b) az Mt. 192. § (2) bekezdésétől eltérően a munkaviszony a fejlesztő foglalkoztatás

időtartamára meghosszabbítható,

c) az Mt. VI. fejezete, 53. §-a, 94. §-a, 98. §-a, 100. §-a, 103. § (1)–(2) és (6) bekezdése, XV. fejezete – kivéve a 192. § (1) bekezdését és a 212. §-t –, a XVI., XVII. és XVIII. fejezete nem alkalmazható,

d) a munkavállaló rendkívüli és többműszakos munkavégzésre, ügyeletre, készenlétre nem vehető igénybe,

e) a napi munkaidő a 8 órát, illetve a heti 40 órát nem haladhatja meg,  
f) ha a munkavállaló napi munkaideje a négy és fél órát meghaladja, részére legalább 30 perc munkaközi szünetet kell biztosítani.

(10) Az intézményi jogviszony megszűnése esetén a munkaviszony, illetve a fejlesztési jogviszony is megszűnik.”

A fentiek rendkívül erős munkahelyi, munkavédelmi szabályokat rónak ki a munkáltatóra, és egyben masszívan védik az ellátott (ebben az esetben munkavállaló, foglalkoztatott) érdekeit. Az már csak gyakorlati kérdés, hogy a keresztbe hivatkozások és beágyazások okán mindezen szabályok életszerű alkalmazásához mindenki formanyomtatványokat, központilag kialakított tájékoztatókat és segédleteket használ a szolgáltatói körben. A jogszabályok egyszerű értelmezhetősége pedig nehezen védhető követelmény lenne a fenti esetben.

A szabályozás jogviszonyra vonatkozó része pedig további részleteket is rejt még magában.

„99/D. § (1) A fejlesztő foglalkoztatásra irányuló munkaviszony vagy fejlesztési jogviszony

a) a 99/B. § (2) bekezdése szerinti intézményi jogviszony alapján szociális szolgáltatást, ellátást nyújtó intézménnyel, szolgáltatóval, vagy  
b) más, a szolgáltatói nyilvántartásba fejlesztő foglalkoztatást nyújtóként bejegyzett szervezettel állhat fenn.

(2) Az (1) bekezdés b) pontja szerinti esetben a fejlesztő foglalkoztatást nyújtó szervezetre aszociális szolgáltatókra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni, azzal, hogy a 20. § szerinti nyilvántartásban nem kell feltüntetni a 20. § (2) bekezdés g) és h) pontja, valamint

(4) bekezdés c) és d) pontja szerinti adatokat, és nem kell alkalmazni az 59. § (4) bekezdését, a 89–92. §-t, a 92/B. § (1) bekezdés a), e), i) és j) pontját, a 92/D–92/I. §-t, a 94. §-t, a 94/C. §-t, a 94/D. §-t, a 100–104. §-t, a 114–119/C. §-t és a 120–122/C. §-t. A szolgáltatónyilvántartás, a szolgáltatói nyilvántartásra vonatkozó hatósági eljárások, a bejelentési kötelezettségek, az ellenőrzés, a bírság és más jogkövetkezmények, a 92/K. § (8)–(10) bekezdése szerinti közhírré tétel, az állami támogatás, a 20/C. § szerinti nyilvántartás és az országos jelentési rendszer tekintetében a fejlesztő foglalkoztatás szociális szolgáltatásnak, a fejlesztő foglalkoztatásban részesülő személy igénybevevőnek, illetve

ellátottnak, a fejlesztő foglalkoztatást nyújtó szervezet pedig szociális szolgáltatónak minősül.

(3) Az (1) bekezdés b) pontja szerinti esetben, ha az ellátott számára fejlesztő foglalkoztatást nyújtó szervezet és a 99/B. § (2) bekezdése szerinti intézményi jogviszony alapján szociális szolgáltatást, ellátást nyújtó intézmény, szolgáltató fenntartója különböző, a fenntartók az ellátottak foglalkoztatására megállapodást kötnek. A megállapodást érintő körülmények változásáról – a fejlesztési jogviszony vagy a munkaviszony megszűnését eredményező esetben legalább 10 nappal korábban írásban – a felek egymást kölcsönösen tájékoztatják.”

Az Szt. még szabályozást tartalmaz az ellátottaknak nyújtott további szolgáltatásokkal kapcsolatban,<sup>15</sup> majd arról is, hogy a szolgáltató a fejlesztő foglalkoztatásra kapott támogatást elsősorban mire fordítsa,<sup>16</sup> továbbá néhány ritkább szolgáltatás-kombináció esetére is részletes szabályokat mutat,<sup>17</sup> majd az átmeneti szabályokkal<sup>18</sup> zárul a fejlesztő foglalkoztatás Szt.-be ágyazása.

Jelenleg a fejlesztő foglalkoztatást vállaló, azt fenntartó intézményeknek tizenhatszáz,<sup>19</sup> sokszor változó tartalmú jogszabályt kell ismernie, alkalmazni,

---

15 Szt. 112. § (6).

16 Szt. 130. §.

17 Szt. 131/A. §.

18 Szt. 138. § (2).

19 Ezek csak felsorolás szerűen a következők: 1993. évi III. tv. a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról, 1/2000. (I. 7.) SzCsM rendelet a személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételeiről, 191/2008. (VII. 30.) Korm. rendelet a támogató szolgáltatás és a közösségi ellátások finanszírozásának rendjéről, 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 1997. évi LXXX. törvény a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről, 1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról, 2013. évi V. törvény Polgári Törvénykönyvről, 2018. évi LII. törvény a szociális hozzájárulási adóról, 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról, 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról, 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról, 257/2000. (XII. 26.) Korm. rendelet a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. tv.-nek a szociális, valamint a gyermekjóléti és gyermekvédelmi ágazatban történő végrehajtásáról, 57/2013. (II. 27.) Korm. rendelet a telepengedély, illetve a telep létesítésének bejelentése alapján gyakorolható egyes termelő és egyes szolgáltató tevékenységekről, valamint a telepengedélyezés rendjéről és a bejelentés szabályairól, 369/2013. (X. 24.) Korm. rendelet a szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltatók, intézmények és hálózatok hatósági nyilvántartásáról és ellenőrzéséről, 415/2015. (XII. 23.) Korm. rendelet a szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi igénybevevői nyilvántartásról és

betartania és betartatnia, csak a szűkebben vett, alapcélt szolgáló szabályok területéről. Ez nem kis feladat, de szerencsére – úgy tűnik – vállalható és kockázati oldalról kezelhető, hiszen jelenleg is több száz intézmény nyújt fejlesztő foglalkoztatás szolgáltatást az ellátottjainak.

### **8. A fejlesztő foglalkoztatás innovatív szerepe**

Visszatekintve a tanulmány elején felvázolt elvárásokra, látható, hogy a fejlesztő foglalkoztatás alapjaiban és szinte minden ponton megváltoztatta a korábbi foglalkoztatási forma, a szociális foglalkoztatás rendszerét.

Mind alapelveiben, képviselt értékeiben, mind az újszerű, szolgáltatási elemekre épülő, egyéni szükségleteket középpontba állító szakmai szemlélet szolgáltatásban új attitűdöket és működési módot hozott.

A fejlesztő foglalkoztatás bevezetése egyértelműen egy korszerű, 21. századi működtetésre is alkalmas szolgáltatói rendszer kialakításának mérföldkövét jelenti a szociális szolgáltatások innovációs görbéjén.

---

az országos jelentési rendszerről, 324/2018. (XII. 30.) Korm. rendelet a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum 2019. évi megállapításáról, 381/2016. (XII. 2.) Korm. rendelet az Integrált Jogvédelmi Szolgálatról, 3/2002. (II. 8.) SzCsM-EüM együttes rendelet a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről, továbbá az adott évre vonatkozó költségvetési törvény.