

Az iskolarendszeren túl – a fejlesztő foglalkoztatásban rejlő potenciál

REGÉNYI ENIKŐ MÁRIA

regenyi.eniko@barczy.elte.hu

<https://orcid.org/0000-0003-1475-5255>

ABSZTRAKT

A fejlesztő foglalkoztatásban – mint komplex szolgáltatásban – rejlő potenciál több szempontból vizsgálható. Jelen tanulmányban az egyéni, személyes, valamint a szakmai, szakmahálózati és a társadalmi szempontok körüljárására teszünk kísérletet a szakirodalomra és szolgáltatói tapasztalatokra támaszkodva.

Kulcsszavak: foglalkozási rehabilitáció, fejlesztő foglalkoztatás

DOI: [10.52092/gyosze.2024.4.6](https://doi.org/10.52092/gyosze.2024.4.6)

BEVEZETÉS

Az iskola befejezése és/vagy elhagyása után, átlépve a tanulásból a munkavállalói lét területére, napjaink legnagyobb részét a munka teszi ki. Ideális esetben ez igaz a fogyatékkal élő és/vagy megváltozott munkaképességű emberek esetében is, noha az ő számukra az iskolából a munkaerő-piacra történő átlépés nehezített, illetve többlépcsős lehet. Ennek az átlépésnek a terepe a foglalkozási rehabilitáció (vö.: Szellő, 2009).

A foglalkozási rehabilitáció Gere Ilona (2009) szerint az az eljárás, „*amely a megváltozott munkaképességek képességeivel elérhető legmagasabb szintű foglalkoztatás biztosítására irányul, illetve feladata alapvetően a rokkanttá válás megelőzése, a társadalmi esélyegyenlőség megalapozása.*” (Gere, 2009, p. 137.)

Kundráth (2022) szerint „*Ma a foglalkozási rehabilitáció egyértelmű célja a megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci esélyeinek javítása és a nyílt munkaerőpiacra történő integrációja aktív, illetve passzív munkaerő-piaci eszközök alkalmazásával. A nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatás elérése a foglalkozási rehabilitáció legmagasabb szintje.*” (Kundráth, 2022, p. 4.).

A fejlesztő foglalkoztatás ezek alapján megvalósítási formája a foglalkozási rehabilitációnak. A nyílt munkaerőpiacra vezető út – ’foglalkoztatási tranzit’ – első lépésének tekinthető (vö: NFSzK, 2020), mert célja, hogy a szociális szolgáltatásokat igénybe vevők számára képességeikhez és terhelhetőségükhöz illeszkedő foglalkoztatási lehetőséget biztosítson, amely hordozza a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatotti viszonyok jellemzőit, pl.: sajátjogú nyugdíj (A szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény, továbbiakban Szociális törvény 99/B §, NFSzK, 2020).

A FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁS KIALAKULÁSA

A 2000-es évek adatai és kutatásai alapján az akkori szociális szolgáltatásokat igénybe vevő emberek – jellemzően értelmi fogyatékossgal és/vagy pszichoszociális fogyatékossgal élő személyek (TÁRKI, 2020) – foglalkoztatottsági aránya és nyílt munkaerőpiaci jelenléte alacsony volt, munkavégzésük többségében a szociális foglalkoztatás keretében valósult meg (Kereki, 2013).

„A 2005. évben a foglalkozási rehabilitáció rendszerszerű átalakítása során az 1993. évi III. törvény két új foglalkoztatási forma bevezetését eredményezte, a munkarehabilitációs-, valamint a fejlesztő-felkészítő foglalkoztatást.” (Kereki, 2013, p. 96.) E módosítást követően az ellátottak szociális intézmény keretén belül megvalósított foglalkoztatását nevezzük szociális foglalkoztatásnak. (Kovács, 2009; Hoffman-Jakab, 2017)

„A szociális foglalkoztatás egyes formái az intézménybálozatban már meglévő foglalkoztatási típusokra épültek, illetve ezeket integrálták magukba, fejlesztették tovább a fogyatékossgal élő és a pszichiátriai betegségben szenvedő kliensek számára.” (Kovács, 2009, p. 18.).

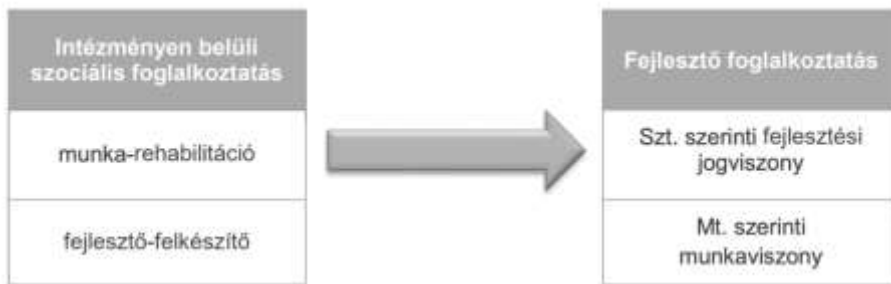
Ennek keretében az intézményben élők elsajátíthatták azokat a készségeket és technikákat, kipróbálhatták azokat a munkatípusokat, ahol megmaradt képességeiket a lehető legjobban tudták hasznosítani, valamint ahonnan a fejlesztési időszakot követően a védett foglalkoztatási formából az integrált foglalkoztatási formába kerülhettek át (Kovács, 2009).

Szám adatok szerint ez a foglalkoztatási rendszer kilencezer, intézményen belüli személy foglalkoztatásának lehetőségét teremtette meg (Kovács, 2009). Kereki (2013) eredményei szerint az ellátottak 25 %-a vesz részt intézményen belüli szociális foglalkoztatásban.

A TÁRKI (2016) vizsgálata szerint a foglalkoztatottak átlagosan 5,6 éve dolgoznak, és az átlagos napi munkaidejük 4 óra. A munkavégzés szervezeti keretei közül legjellemzőbb a munkarehabilitációs foglalkoztatás, a foglalkoztatottak fele (53%) ebben vesz részt.

Fejlesztő foglalkoztatás

Ezt követően a 2017-es év hozott jelentős változást a foglalkozási rehabilitáció jog- és intézményrendszerében. Ennek hatására szociális foglalkoztatás helyett ma fejlesztő foglalkoztatásról beszélünk.



1. ábra. A fejlesztő foglalkoztatás kialakulása (NFSzK, 2020, p. 2.).

„A fejlesztő foglalkoztatás célja, hogy a gondozási, fejlesztési, illetve rehabilitációs tervben foglaltak szerint az egyén egészségi állapotának, életkorának, fizikai és mentális állapotának megfelelően fejlesztési és foglalkoztatási szolgáltatást nyújtson, ezáltal támogatva az egyén önálló munkavégzésre, illetve a nyílt munkaerőpiaci elhelyezkedésre való felkészítését.” (NFSzK, 2020, p. 5.).

Fejlesztő foglalkoztatásban – a vonatkozó jogszabály (Szociális törvény 99/B §) szerint – részt vehet olyan fogyatékossgal élő, pszichiátriai beteg, szenvedélybeteg, vagy hajléktalan ember, aki szociális szolgáltatást vagy ellátást (közösségi alapellátás, támogató szolgáltatás, nappali ellátás, átmeneti elhelyezést nyújtó intézményi ellátás, ápolást-gondozást nyújtó intézményi ellátás, rehabilitációs intézményi ellátás, lakóotthoni ellátás, támogatott lakhatás) vesz igénybe, továbbá betöltötte 16. életévét, nem érte el a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt, illetve más kereső tevékenységet nem végez (Szociális törvény 99/B § (2); NFSzK, 2020).

A fejlesztő foglalkoztatásba kerülés további feltétele még egy foglalkozás-egészségügyi orvosi vizsgálat, mely során kiderül, hogy az adott személy alkalmas-e arra, hogy munkaviszonyban dolgozzon. Ha igen, akkor őt a Munka törvénykönyve szerinti munkaviszonyban kell foglalkoztatni. Amennyiben a vizsgálat alapján aktuálisan nem alkalmas munkaviszonyban dolgozni, akkor a team – melynek tagja az orvos, a munka- és/vagy szervezet-szakpszichológus és a szociális intézmény vezetője – dönt a fejlesztési jogviszonyban történő alkalmazásról (NFSzK, 2020; EMMI, 2019).



2. ábra. A fejlesztő foglalkoztatásba történő bevonás folyamata (EMMI, 2019, p.14.).

A fejlesztő foglalkoztatásban elvárás a rehabilitációs célhoz kapcsolódóan, hogy a foglalkoztatás módja és a megjelenő környezeti és személyközi elvárások, szabályok és feltételek – amennyire csak lehet – közelítsenek a nyílt munkaerőpiaci kritériumok jellemzőihez (NFSzK, 2020).

A fejlesztő foglalkoztatás kétfajta jogviszonyban valósítható meg (Szociális törvény. 99/C §):

1. A Szociális törvény (Szt.) szerinti *fejlesztési jogviszony*, melynek „*célja az egyén önálló munkavégzésre való felkészítése, az ellátott testi és értelmi képességeinek, valamint a munkavégzéssel összefüggő készségeinek helyreállítása, megőrzése és fejlesztése.*” (NFSzK, 2020, p. 11.)

2. A Munka Törvénykönyve (Mt.) szerinti *munkaviszony*, melynek célja „*a nyílt munkaerőpiacon történő munkavállalás előkészítése: önálló munkavégzést segítő képességek, készségek fenntartása, fejlesztése, új munkafolyamatok megismerése, új szakma elsajátítása, az ellátott felkészítése a nyílt munkaerőpiacon történő munkavégzésre.*” (NFSzK, 2020, p. 13.).

A következő táblázat a két jogviszonyhoz kapcsolódó alapinformációkat foglalja össze.

	Munkaviszonyban történő foglalkoztatás	Fejlesztési jogviszonyban történő foglalkoztatás
Célja	az önálló munkavégzést segítő képességek, készségek fenntartása, fejlesztése, felkészítés a védett foglalkoztatásba nyílt munkaerőpiacra történő kilépésre.	az egyén testi és szellemi képességeinek és a munkavégzéssel összefüggő készségeinek a helyreállítása, megőrzése, fejlesztése és felkészítése az önálló munkavégzésre
Munkavégzéshez szükséges	foglalkozás-egészségügyi orvosi vizsgálat és javaslat	a foglalkozás-egészségügyi orvos, a munka-szakpszichológus vagy munka- és szervezet-szakpszichológus, valamint a szociális szolgáltatást biztosító intézmény vezetőjének együttes javaslata
Szerződés	munkaszerződés	fejlesztési szerződés
Időtartama	határozott időre jön létre	határozott vagy határozatlan időre jöhet létre
Munkaidő	maximum napi 8 óra, heti 40 óra	maximum napi 6 óra, heti 30 óra – nincs előírás a minimális napi időtartamra
Munkaidőkeret	lehetőség van havi munkaidőkeretben, egyenlőten napi munkaidő-beosztás szerint meghatározni a munkaidőt	az ellátott egyenlőten napi munkaidő - beosztással is foglalkoztatható
Bérezés	legalább a minimálbért köteles biztosítani a munkáltató, részmunkaidős munkavégzéskor arányosan	a fejlesztési foglalkoztatási díj összege nem lehet kevesebb a mindenkori kötelező legkisebb órabér 30%-ánál
Munkakör	a cselekvőképtelen vagy cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállaló csak olyan munkakörre létesíthet munkaviszonyt, amelyet egészségi állapotára figyelemmel tartósan, folyamatosan képes ellátni.	nincs önálló munkakör, nem minősül önálló munkavégzésnek. Az ellátott részt vehet fejlesztési tevékenységben, vagy betanulhat egyes munkafázisokat.
Adó és járulékfizetési szabályok	járadéklevonás szempontjából az általános adózási szabályok vonatkoznak a foglalkoztatásra, kedvezmény illeti meg a munkáltatót a szociális hozzájárulási adóból	a fejlesztési díjat nyugdíjjárulék fizetési kötelezettség terheli, szolgálati időnek minősül, adómentes, jövedelemnek minősül

1. táblázat A fejlesztő foglalkoztatás kétféle jogviszonya (NFSzK, 2020, p.14-15.)

A fejlesztő foglalkoztatás kialakításának lépései

A fejlesztő foglalkoztatás kialakítása több lépésben képzelhető el (3. ábra).



3. ábra. A lépések (NFSzK, 2020, p. 4.).

A fejlesztő foglalkoztatás előkészítése során dönteni kell arról, hogy azt milyen formában valósítjuk majd meg. Az intézményen belül önállóan, vagy több intézmény együttműködésében, esetleg külső intézménnyel kötött megállapodás alapján (mintája lásd: SzGyF, 2021).

A meglévő szakértői vélemények és vizsgálatok alapján el kell dönteni, hogy ki lesz a szolgáltatás igénybe vevője és milyen jogviszonyban történik majd a foglalkoztatás. Továbbá meg kell tervezni, hogy milyen munkatevékenységek zajlanak majd a foglalkoztatás keretében. Ebben a tervezési folyamatban érvényesíteni kell a nyílt munkaerőpiacra jellemző szemléletet, és meg kell jeleníteni az

ott jellemző elvárásokat és munkatípusokat. Mindezeket a megkötött fejlesztési és munkaszerződésekben rögzíteni szükséges pl. munkaidő napokra lebontva, végzett munkafolyamatok rögzített algoritmusa (vö. SzGyF, 2021).

Itt nyílik lehetősége a gyógypedagógusnak az egyéni fejlesztési terveket megalapozó részletes „diagnosztikára”, továbbá az élethosszig tartó tanulás talaján tervezett fejlesztések kivitelezésére, valamint a megvalósítás során az igénybe vevők kísérésére, segítésére a munkatevékenységek során pl. a szükséges AAK eszközök használatának begyakorlására (vö. SzGyF, 2021).

A tervezést, előkészítést követően szükséges a nyilvántartási engedély megszerzése (Szolgáltatási Nyilvántartásba vétel kérelmének elektronikus felületen történő benyújtása), ezután a finanszírozási támogatás igénylése pályázati rendszerben (szociál- és nyugdíjpolitikáért felelős miniszter által vezetett minisztérium írja ki 3 évre, a Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság (SzGyF) látja el a pályáztatással kapcsolatos feladatokat), majd a működtetés és értékelés, szükség esetén változtatás körforgása következik.

A Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság – mint állami fenntartó és ellenőrző szerv – honlapjának tanúbizonysága szerint jelenleg 49 intézményében érhető el a fejlesztő foglalkoztatás valamilyen formája. Ez éves szinten kb. 3000 fő foglalkoztatását jelenti, akiknek 75%-a fejlesztési jogviszonyban, 25%-a Mt. szerinti jogviszonyban foglalkoztatott. A honlapon elérhető az intézmények és a foglalkoztatási helyszínek listája is¹.

A KSH adatai alapján a fejlesztő foglalkoztatás mindkétféle jogviszonyban lassú növekvő tendenciát mutat (KSH, 2024).

¹ URL.: <https://szgyf.gov.hu/szolgaltatsok/fejleszto-foglalkoztatas>

Szociális alapszolgáltatásokban, nappali ellátásban részesülők és fejlesztő foglalkoztatásban részt vevők adatai 2020-2023	2020				2021			
	Ellátottak száma összesen (fő)	Ellátottak közül fejlesztő foglalkoztatásban részesülők összesen (fő)	Ebből:		Ellátotta k száma összesen (fő)	Ellátottak közül fejlesztő foglalkoztatásban részesülők összesen (fő)	Ebből:	
			Mt. szerinti munkaviszonyban részesülők	fejlesztő foglalkoztatási jogviszonyban részesülők			Mt. szerinti munkaviszonyban részesülők	fejlesztő foglalkoztatási jogviszonyban részesülők
	45 332	2 650	1 059	1 591	47 064	3 136	1 311	1 825

Szociális alapszolgáltatásokban, nappali ellátásban részesülők és fejlesztő foglalkoztatásban részt vevők adatai 2020-2023	2022				2023			
	Ellátottak száma összesen (fő)	Ellátottak közül fejlesztő foglalkoztatásban részesülők összesen (fő)	Ebből:		Ellátottak száma összesen (fő)	Ellátottak közül fejlesztő foglalkoztatásban részesülők összesen (fő)	Ebből:	
			Mt. szerinti munkaviszonyban részesülők	fejlesztő foglalkoztatási jogviszonyban részesülők			Mt. szerinti munkaviszonyban részesülők	fejlesztő foglalkoztatási jogviszonyban részesülők
	50 486	3 284	1 383	1 901	53 116	3 277	1 277	2 000

2. táblázat. A fejlesztő foglalkoztatásban résztvevők létszáma a szociális alapszolgáltatásokban 2020-2023. KSH, 2024 nyomán).

Az eltérő alapszolgáltatásokban (közösségi ellátás, nappali ellátás), illetve a különböző csoportokban (fogyatékossgal élők, hajléktalan emberek, pszichoszociális fogyatékossgal élők) eltérő arányban vesznek részt fejlesztő foglalkoztatásban, valamint a fejlődés is eltérő arányú.

		2020				2021			
		Ellátottak száma összesen (fő)	Ellátottak közül fejlesztő foglalkoztatásban részesülők összesen (fő)	Ebből:		Ellátottak száma összesen (fő)	Ellátottak közül fejlesztő foglalkoztatásban részesülők összesen (fő)	Ebből:	
				Mt. szerinti munkaviszonyban részesülők	fejlesztő foglalkoztatási jogviszonyban részesülők			Mt. szerinti munkaviszonyban részesülők	fejlesztő foglalkoztatási jogviszonyban részesülők
Nappali ellátás fogyatékos személyek részére	Összesen	7 755	1 474	445	1 029	8 078	1 602	465	1 137
Nappali ellátás pszichiátriai betegek részére	Összesen	4 014	268	140	128	4 357	293	135	158
Közösségi ellátás pszichiátriai betegek részére	Összesen	4 944	198	98	100	4 977	189	90	99

		2022				2023			
		Ellátottak száma összesen (fő)	Ellátottak közül fejlesztő foglalkoztatásban részesülők összesen (fő)	Ebből:		Ellátottak száma összesen (fő)	Ellátottak közül fejlesztő foglalkoztatásban részesülők összesen (fő)	Ebből:	
				Mt. szerinti munkaviszonyban részesülők	fejlesztő foglalkoztatási jogviszonyban részesülők			Mt. szerinti munkaviszonyban részesülők	fejlesztő foglalkoztatási jogviszonyban részesülők
Nappali ellátás fogyatékos személyek részére	Összesen	8 567	1 748	524	1 224	9 381	1 741	579	1 162
Nappali ellátás pszichiátriai betegek részére	Összesen	5 583	295	127	168	6 171	326	126	200
Közösségi ellátás pszichiátriai betegek részére	Összesen	5 003	282	161	121	5 157	215	79	136

3.táblázat. A fejlesztő foglalkoztatásban résztvevők létszámai ellátotti csoportok szerint 2020-2023, KSH, 2024 nyomán).

A bentlakásos szociális ellátást igénybevevők fejlesztő foglalkoztatási jellemzőiről nem érkezett adat.

KÖVETKEZTETÉSEK – A FEJLESZTŐ FOGLALKOZTATÁSBAN REJLŐ LEHETŐSÉGEK, HATÁSOK A RÉSZTVEVŐK ÉLETÉRE

Minden életminőség-modell (vö.: Regényi, 2015), valamint az életminőség-mérések (pl. Eurostat, HungaroStudy) tartalmazzák dimenzióik között a munka kérdéskörét. Kutatások eredményei alapján ki lehet jelteni, hogy akinek van munkája, magasabb, jobb életminőségről számol be (TÁRKI, 2016; Bernát et al, 2017). Erre alapozva a fejlesztő foglalkoztatás a benne részt vevő személy számára lehetővé teszi az életminőség javítására.

Más kutatások megerősítik, hogy *„a részvétel akár a munkaerőpiacon, akár a politikában a társadalmi integráció része”* (Róbert & Susánszky, 2022, p. 417.), valamint *„a munkavégzés során lehetőség nyílik a politikai részvételhez szükséges adottságok, készségek, kompetenciák elsajátítására”* (Róbert & Susánszky, 2022, p. 417.). *„Minél jobb munkaerő-piaci státusszal rendelkezik valaki (van munkája, magas munkabérei autonómia jellemzi, állandó szerződése van), annál inkább jellemzi az is, hogy részt vesz politikai cselekvésekben, tehát igényeit megpróbálja közvetíteni a döntéshozók irányába.”* (Róbert & Susánszky, 2022, p. 427.).

Tehát azok a személyek, akik dolgoznak, jobban tudják képviselni saját érdekeiket, ezzel támogatva magának az érintett csoportnak az érdekérvényesítését is. Így a fejlesztő foglalkoztatás nem csak egyéni, hanem csoportszinten is erősíti az önrendelkezést és a közösségi érdekérvényesítést.

Ha mindezt kiegészítjük azzal a gondolattal, hogy az *„empowerment egy olyan folyamat, ahol az emberek, a szervezetek és a közösségek kontrollra tesznek szert a saját életüik, működésük felett”* (Cserti-Szauer, 2021, p. 33.), akkor a fejlesztő foglalkoztatás terepe és eszköze lehet empowering folyamatoknak (vö.: Cserti-Szauer, 2021).

A fejlesztő foglalkoztatás előkészítése és kialakításának bemutatása során leírtak szakmaközi potenciált jelentenek, hiszen többféle szakember közös erőfeszítése szükséges a hálózatok működtetéséhez (pl. hol valósuljon meg a munkavégzés, hol és ki által történjen az értékesítés). A komplex rehabilitáció is teamben valósítható meg (orvos, pszichológus, foglalkozási rehabilitációs szakember, szociális munkás, gyógypedagógus vizsgálatai, javaslatai és tevőleges fejlesztések). Valamint a sikerhez szükséges a különböző fejlesztési tervek és ületek összehangolása (pl. termékfejlesztés, marketing tevékenységek, pályázati elszámolások).

Gyógypedagógiai szakmai lehetőség az *életboszög tartó tanulás és életpályatervezés* megvalósítása, valamint az *emberi jogi modell alapján történő szolgáltatás* nyújtása (vö. ENSZ 2006, 27-28. cikk; Hoffman & Jakab, 2017; Regényi, Cserti-Szauer & Szabó, 2019), továbbá a *normalizációs elv érvényesítése* a gyakorlatban (pl. egyes életszakaszokhoz köthető tapasztalatok, munkavállaló felnőtt szerep megélése, normális életszínvonal elérése a munkából származó jövedelem által, vö. Nirje & Perrin, 1995). Kiemelten fontos szakmai szempont, hogy a munkavállalást maguk az érintettek is a saját felnőttiségük feltételének tekintik (Makrai, 2014; Görgényi, 2024).

ÖSSZEGZÉS

A fejlesztő foglalkoztatás a társadalom számára a nyílt munkaerőpiacra történő belépés első lépcsőjeként (vö. NFSzK, 2020) lehetőséget jelent az egyenlő esélyű hozzáférés (vö. ENSZ, 2006, 3.cikk, 27.cikk, 28. cikk) megvalósítására és a valódi inklúzió kialakítására.

A szolgáltatások fejlesztésével pedig mind több fogyatékkal élő és/vagy megváltozott munkaképességű ember vonható be a munka világába.

IRODALOMJEGYZÉK

- Bernát A., Simonovits B., Kozma Á. & Kopasz M. (2017). Értelmi fogyatékossgal élő felnőttek életminősége intézetben, lakóotthonban és magánháztartásban. *Esély: Társadalom és Szociálpolitikai Folyóirat*, 28(5). 31–66.
- Cserti-Szauer Cs. (2021). Fogyatékos diákok egész életutat támogató pályorientációja mint empowerment folyamat. In Perlusz A. – Cserti-Szauer Cs. – Sándor A. (szerk.). *Fogyatékos emberek a 21. századi magyar társadalomban*. (pp. 32–44). ELTE BGGYK, GYFA, URL: <https://edit.elte.hu/xmlui/bitstream/handle/10831/54881/Fogyatekos-szemelyek-a-21-szazadi-magyar-tarsadalomban-A.pdf>
- Emberi Erőforrások Minisztériuma (2019). *Útmutató – fejlesztő foglalkoztatást biztosító szolgáltatók részére*. URL: https://szocialisportal.hu/wp-content/uploads/2019/03/Utmutato_Fejeszto_foglalkoztatas_20190322.pdf
- ENSZ (2006). *A fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezmény*. <https://www.un.org/disabilities/documents/natl/hungary-cz.pdf>
- Gere I. (2009). A megváltozott munkaképességű emberek bekapcsolása a munka világába. In Könczei Gy. (szerk.). *A foglalkozási rehabilitáció Magyarországon: A szabályozás múltja, jelene, jövője. Fogyatékossgáttudományi Tanulmányok Sorozat XI.* (pp. 77–98). ELTE BGGYK. URL: <https://ertekvagy.hu/documents/35269/77600/A+foglalkozasi+rehabilitacio+Magyarorszagon%2C+A+szabalyozas+multa%2C+jelene%2C+jovje.pdf/f399e65d-598c-73dd-826a-965f6ff9aff2?t=1616351426589>
- Görgényi V. (2024). Intellektuális képességzavarral élő felnőttek önrendelkezése - a támogatás, lakhatás, foglalkoztatás és önértékelés viszonya a fogyatékossgal. [Szakdolgozat]. ELTE BGGYK.
- Hoffman I. & Jakab N. (2017). A rehabilitációról másképp – Kapcsolatok a munkajoggal, szociális joggal és fogyatékossgáttudománnyal. In Mélypataki G. (szerk.). *A szociális jog aktuális kérdései Magyarországon és az Európai Unióban*. (pp. 30–46). Miskolci Egyetem ÁJK. URL: <http://regi.jogikar.uni-miskolc.hu/projectSetup/files/kiadvanyok/a-szocialis-jog-aktualis-kerdesei-magyarorszagon-es-az-europai-unioiban.pdf>
- Kereki J. (2013). Intézményi jellemzők az értelmi fogyatékos emberek ellátórendszerében. In Zászkaliczky P. (szerk.). *A társadalmi és az iskolai integráció feltételrendszere és korlátai*. (pp. 59–105). ELTE Eötvös Kiadó.
- Kovács G. (2009). Fogyatékossgal élő emberek szociális foglalkoztatása. *Fogyatékossgáttudományi Tudásbázis*. ELTE BGGYK. URL: <https://mek.oszk.hu/10000/10029/10029.pdf>
- Kozma Á., Petri G. & Bernát A. (2020). Kiszolgáltatottság és stagnálás: fogyatékos emberek társadalmi helyzete a 2010-es években. In Kolosi T., Szélényi I. & Tóth I. Gy. (szerk.). *Társadalmi Ríport*. (pp. 381–403). TÁRKI. <https://doi.org/10.61501/TRIP.2020.16>
- Központi Statisztikai Hivatal (2024). *1207_feljeszto_foglalkoztatás 2020-23 egyedi kérésre összeállított táblázatos adatállomány*.
- Kundráth J. I. (2022). Rokkantság és foglalkozási rehabilitáció. *Gondoskodás*, 1(3). 2–15.
- Makrai K. (2014). Értelmileg akadályozott személyek lehetőségei a felnőtt, önrendelkező életre – a közép-súlyosan értelmi fogyatékos felnőttek felnőttképe. [Szakdolgozat]. ELTE BGGYK.
- Nemzeti Fogyatékossgügyi és Szociálpolitikai Központ Közhasznú Nonprofit Kft. (2020). *Fejlesztő foglalkoztatás*. Budapest. URL: https://fszk.hu/wp-content/uploads/2017/04/Fejlesztő_foglalkoztatás-1.pdf
- Nirje, B. & Perrin, B. (1995). A normalizációs elv – és félreértelmezései In Hatos Gy. (szerk.). *Értelmileg akadályozott emberek lakóközösségei kiüldöln*. (pp. 33–56). Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Tanárképző Főiskola.
- Regényi E., Cserti-Szauer Cs. & Szabó Á. (2019). A felnőttkor, belépés a munka világába, életkörülmények, életvezetés. In Mesterházi Zs. & Szekeres Á. (szerk.). *A nehezen tanuló gyermekek iskolai nevelése*. (pp. 495–511). ELTE Eötvös Kiadó.
- Regényi E. (2015). A szociális farm szerepe az életminőség javításában. In Kajner P. & Jakubinyi L. (szerk.). *Szociális Farmok létrehozása Magyarországon – Kézikönyv és fejlesztési javaslatok*. (pp. 62–81). Szimbiózis Alapítvány.
- Róbert P. & Susánszky P. (2022). A munkaerő-piaci és a politikai részvétel összefüggései nemzetközi összehasonlításban. In Kolosi T., Szélényi I. & Tóth I. Gy. (szerk.). *Társadalmi Ríport 2022*. (pp. 415–429). TÁRKI. <https://doi.org/10.61501/TRIP.2022.21>

- Szellő J. (2009). A foglalkozási rehabilitáció elmélete és gyakorlata – Jegyzet, *Fogyatékoságtudományi Tudásbázis*, ELTE BGGYK.
- Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság (2021a). *A fejlesztő foglalkoztatás kötelezően vezetendő dokumentumai és segédletek egyéb dokumentumok elkészítéséhez*. Budapest.
URL: https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fszocialisportal.hu%2Fwp-content%2Fuploads%2F2021%2F03%2Fkotelezo_dokumentumok_es_segedletek_vegleges_20210309.docx&wdOrigin=BROWSERLINK
- Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság (2021b). *A fejlesztő foglalkoztatás legfontosabb jogszabályai*. URL: https://szgyf.gov.hu/wp-content/uploads/2021/03/Jogszabalyok_a_feljeszto_foglalkoztatásban_2021.pdf
- TÁRKI (2016). *Fogyatékosággal élő emberek életminősége és ellátási költségei különböző lakhatási formákban*. URL: https://www.tarki.hu/hu/news/2016/kitekint/20160408_fszk.pdf

Jogszabályok

- A szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény
- A személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételeiről szóló 1/2000. (I. 7.) SzCsM rendelet
- A támogató szolgáltatás és a közösségi ellátások finanszírozásának rendjéről szóló 191/2008. (VII. 30.) Korm. rendelet
- A szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi szolgáltatók, intézmények és hálózatok hatósági nyilvántartásáról és ellenőrzéséről szóló 369/2013. (X. 24.) Korm. rendelet
- A szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi igénybevevői nyilvántartásról és az országos jelentési rendszerről szóló 415/2015. (XII. 23.) Korm. rendelet
2019. évi CXXII. törvény a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről
- A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény
- A közbeszerzésekről szóló 2015. évi CXLI. törvény
- Az Országos Gyermekvédelmi Szakértői Névjegyzékről és az Országos Szociálpolitikai Szakértői Névjegyzékről szóló 390/2017. (XII. 13.) 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 szóló 57/2013. (II. 27.) Korm. rendelet
2018. évi LII. törvény a szociális hozzájárulási adóról
2007. évi XCII. törvény a Fogyatékosággal élő személyek jogairól szóló egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv kihirdetéséről

Beyond the school system - the potential of development employment

ABSTRACT

The potential of development employment as a complex service can be examined from several angles. In this paper, I attempt to explore the individual, personal, professional, occupational and social aspects, drawing on the literature and service experience.

Keywords: occupational rehabilitation, developmental employment
