

Gazdaság - munkanélküliség

<i>Növekedésről szóló elméletek:</i>	<i>A munkanélküliség típusai:</i>
Ciklikus növekedésmélt: 1950-es évekig: hosszú távú növekedés, rövidtávú hullámvölgyekkel	CIKLIKUS MUNKANÉLKÜLISÉG
1960-as években:	FRIKCIONÁLIS MUNKANÉLKÜLISÉG A munkaerő iránti kereslet nő, egyéni döntés eredménye a munkanélküliség, A régi és új állás közötti idő rövid
1970-es évek közepétől : technológiai fejlődés felgyorsulása, gazdasági szerkezetváltás	Keresletoldali sokkok Hagyományos szakképzettség és a szakképzetlenek iránti kereslet csökken, idősek elhelyezkedési esélyei romlanak STRUKTURÁLIS MUNKANÉLKÜLISÉG
1980-as évek:	Tartós munkanélküliség megjelenése, Átképzés iránti igények
1990-es évek: Magas termelékenység, a munkaerő iránti kereslet csökken, Globalizáció: a legolcsóbb munkaerőt keresi – keletre költöző munkáltatók	Minden réteget érintő ABSZOLÚT MUNKANÉLKÜLISÉG Kezelésére: - munkahelyteremtő programok - önfoglalkoztatás - nyugdíjazás: kordedvezményes, leszállékolt - rugalmas foglalkoztatási formák - vegyes jövedelmi rendszerek (segély + munkabér)

A MUNAKERŐKERESLETET

Befolyásoló tényezők

- árupiaci helyzet
- technológiai fejlődés
- a gazdaság szerkezete
- bérszint
- elvárások a munkaerővel szemben
szemben

A MUNKAERŐKÍNÁLATOT

- demográfiai helyzet
- képzési rendszer
- bérszint
- elvárások a munkaadóval
szemben

A jövedelem és a munkanélküliség összefüggései:

Növekvő bérigények → csökkenő munkaerő-kereslet

Minőségileg jobb, jobban képzett munkaerő:

→ nagyobb bevétel a munkáltatónál → növekvő munkaerő-kereslet

Növekvő foglalkoztatás:

= növekvő kereslet az árupiacon → növekvő termelés → csökkenő munkanélküliség

A foglalkoztatás segítése az aktív ellátás, a munkanélküliek ellátása pedig a passzív ellátás

Passzív ellátás: öregségi-rokkantsági nyugdíj, anyasági ellátások (ezek alanyi jogon járnak) és az álláskeresők járadéka. 91-ben még 2 évig lehetett járadékon valaki, most 9 hónapra csökkent, fokozatosan csökkenő összeggel lehet igénybe venni. Tehát azt akarja ösztönözni a passzív ellátással az ellátórendszer, hogy ne legyen érdekelt végig kitölteni az időt. A passzív ellátás, bár alanyi jogon jár, de a jogosultság feltétele, hogy legalább 3,5 év munkaideje legyen. Köznyelven ez a segély.

Aktív eszközök

Munkaerő-piaci szolgáltatások köre:

- - *Munkaközvetítés:* (munkaügyi kirendeltségeknél van, a nagy szám miatt a közvetítő átlagosan 7 percet szán az ügyfélre). Egyszerre kell a munkanélkülivel és a munkaadóval foglalkoznia.

- - *Munkavállalási tanácsadás:* 3x1 órában tud interjút készíteni, hogy letapogassa a munkanélküli motiváltságát. Ezek képzett szakemberek és fő feladatuk, hogy kiderítsék, mit akar kezdeni az illető.

Munkapszichológus nem betegségeket állapít meg, hanem azokat a lélektani tesztek készíti, amivel az akadályozó tényezőket megállapít, melyek gátolják az elhelyezkedést. (CPI 500 kérdés, igen-nem)

Rehabilitációs tanácsadás: a megváltozott munkaképességűekkel foglalkozik. Több mint 1000 betegséget tart nyilván a rendszer, ami befolyásolja a munkaképességet, a fogyatékoság 5 félé lehet.

Pályaválasztás (első munkahely), pályaaorientációs (megpróbál tájékozódni a munka világában 1000 szakma)

pályakorrekciós tanácsadás.

Eures (az EU a négy szabadság elvére épül: áru, tőke, szolgáltatások, személyek szabad áramlása) A személyek szabad áramlása csak korlátozott mértékű, hiszen korlátok vannak.

Térségi tanácsadás: kistérségi programok (több település)

Munkavállalási formák

Az **atipikus foglalkoztatás** a foglalkoztatás bővítésének leghatékonyabb, ugyanakkor lassan egyedülálló módja. Az EU-n belül legnagyobb lemaradásunk az inaktívok számában – csak Málta áll mögöttünk a 25-ök közt –, különös tekintetben a nők alacsony foglalkoztatási mutatóit tekintve van. Legnagyobb lemaradásunk a részmunkaidő alacsony elterjedtségéből adódik. Az atipikus formák bevezetését 2/3 részben a munkáltatók kezdeményezik. Noha az ilyen döntések a munkavállalók biztonságérzetét csökkentik, ugyanakkor számos előnnyel járhatnak számukra is. Egy brit dolgozók körében az egyes atipikus formákról végzett kutatás szerint a részmunkaidősök a teljes munkaidősöknél egészségesebbek, és elégedettebbek. Nem mondható el ugyanez a szezonális és alkalmi munkát végzőkről, akik nagyobb mentális kockázatoknak vannak kitéve, és kevésbé végezték örömmel munkájukat. A csökkentett munkaidő tehát az **életminőség javulását eredményezi**.

A nemek közti egyensúlyok kialakulása, a munka és magánélet hosszú távú összeegyeztethetősége szempontjából átfogó, gender-tudatosságra, adózási, társadalombiztosítási és foglalkoztatáspolitikai stratégiára van szükség, melynek eredményességét kedvezően befolyásolhatja a döntéshozók közreműködése a nemi szerepek konzerválásában közreműködő intézmény-rendszerek (oktatás-nevelés, pályaaorientáció, HR és menedzsment-képzés, média, stb.) átalakításában.

Ajánlások

Ajánlásunk szerint hangsúlyt szükséges fektetni a job-sharing, mint a részmunkaidő hátrányait kiküszöbölő foglalkoztatási forma megismertetésére, jó gyakorlatok kialakítására mind a munkáltatók, mind a munkavállalók körében, a távmunka elterjesztése során a nők informatikai képzésére, az alkalmi munkavállalói könyves foglalkoztatás népszerűsítésére, hozzáférhetőségének javítására, a nők vállalkozói hajlandóságának és önmenedzselési készségeinek fejlesztésére, a munkáltatók és munkavállalók gender-tudatosságának növelésére.

A versenygazdaságban az egyén, a család szempontjából nehezen tervezhető az életpálya, érdemes felkészülni a foglalkoztatott és a munkanélküli lét váltakozására. Tudomásul kell vennünk, hogy csak a bizonytalanság biztos, biztonságot a tudás, az alkalmazkodó-készség, a tapasztalat ad, amelynek megszerzésére az atipikus foglalkoztatás több lehetőséget nyújt. Hisszük, hogy az ilyen munkaerő, a vállalatok számára is érték.

Az atipikus munkavállalási formák kialakulása időben egybeesett a nők tömeges munkába állásával, így jellemzően a férfiakénál nagyobb arányban dolgoznak ilyen jogviszonyok keretei közt. Az átalakulóban lévő, mégis egyelőre uralkodó hagyományos nemi szerepfelfogás miatt a munkavállalással és a családi élettel járó kötelezettségek összeegyeztetése is leginkább a nők szempontjából merül fel mind a munkáltatók, mind a munkavállalók részéről az Unió nemek közti egyenlőséget célzó direktívái és programjai ellenére is.

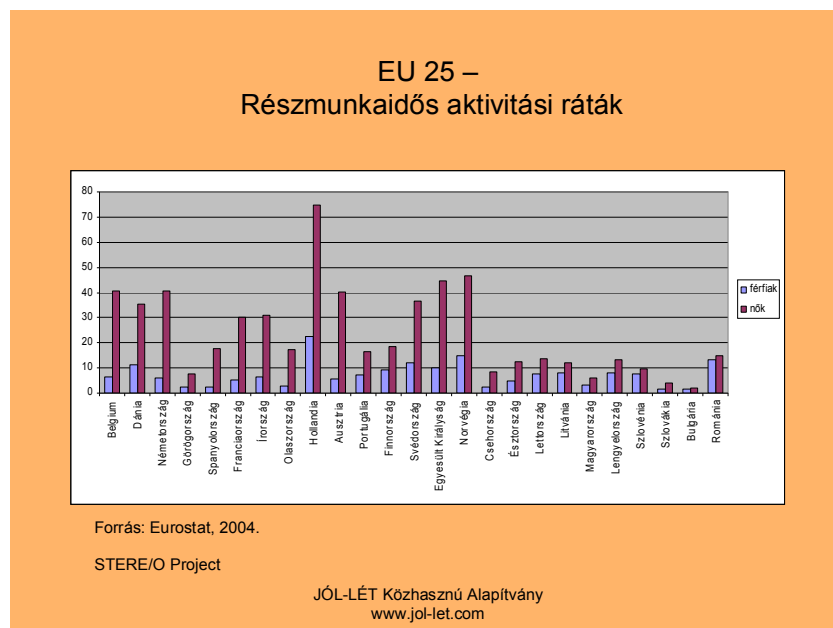
Munka és család összeegyeztetésének ún. kombinációs stratégiája a részmunkaidős munkavállalás, mely a skandináv államokban, Hollandiában a nők preferenciáit, míg Dél-Európában jellemzően kényszerhelyzetüket tükrözi.

Munkaidő

A hivatalos munkaidőnél rövidebb munkaidőben történő foglalkoztatást nevezük **részmunkaidőnek**. Ezen belül a családi élettel való összeegyeztethetőség szempontjából célszerű megkülönböztetni a délelőttől délutánig tartó munkaidőn belüli azon kívüli (esti, éjszakai, hétvégi munkaidőt) illetve rendszeres, vagy rendezetlen munkaidő-beosztást. Nyilvánvaló, hogy a munkavállaló magánéletének tervezhetősége szempontjából az előreláthatatlan munkarend a családi élettel nehezen összeegyeztethető, és gyermekek számára különösen nehezen fenntartható hosszú távon a szokásos napi munkaidőn kívüli munkavégzés.

Amennyiben a munkaidő-csökkentés a menedzsment gazdasági döntése, ugyancsak kényszer-részmunkaidőről beszélünk. Másfelől azonban, ha bármely megváltozott élethelyzettel összefüggésben a munkavállaló kezdeményezésére kerül sor bevezetésére, lehetőséget teremt a munkaerőpiacon maradásra, jövedelemszerzésre, munkaerő-piaci értékének megőrzésére. Társadalmi szinten az inaktívok (kisgyermekesek, tartósan munkanélküliek, a nyugdíjasok, beteg hozzátartozójukat gondozók, diákok) bevonásának és a munkanélküliség megelőzésének (nyugdíj előtt állók, pályakezdők) eszköze.

Ez az atipikus forma ugyanakkor veszélyezteti a hagyományos munkahelyeket (ld. Japán). Ezért az ILO és az Európai Unió is minimum-sztemenderdek (szervezkedés szabadsága, egyenlő bánásmód, diszkriminációmentesség, személyes adatok védelme, bevándorlók védelme, gyermekmunka tiltása) szintjén, néhány ország azonban szigorúan (Németország, Franciaország, Hollandia, stb.) szabályozza, míg más tagállamok egyenesen tiltják (pl. Svédország), illetve nem ismerik el a munkaerő-kölcsönzést.



A 25 uniós tagország közül Magyarországon a legrugalmatlanabb az alkalmazottak munkaidő-beosztása, 90%-uk fix kezdési és befejezési idővel dolgozik a munkahelyén. A teljes munkaidős állásokhoz ugyanakkor nem alkalmazkodik a gyermekintézmények működése. Munka és magánélet összeegyeztetése szempontjából pozitív lehet, ha a munkáltató rugalmasságot tanúsít.

A **lépcsőzetes munkaidő** bevezetése lehetőséget ad a munkavállalók számára a szabadabb időbeosztásra.

A **rugalmas munkaidőrendszerek**, így a sűrített munkaidő, a törzsidő kombinálása az otthon végezhető munkával lehetőséget ad a dolgozók számára kedvezőbb életvitel kialakításához.

Az **osztott munkakör** kialakítása egy teljes munkaidős feladatkör szétesztését jelenti. Amíg a rész munka alacsony státuszú és -bérezésű formaként terjedt el, a munkavállalók, leginkább kisgyermekes nők kezdeményezésére kialakuló job-share a magasan kvalifikáltakra jellemző. A munkáltató nagyfokú szervezettsége, a munkakört betöltő személyek együttműködésének igénye, a két munkavállaló alkalmazásával járó többletköltségek, illetve a rész munkaidős jövedelmek relatíve alacsony mivolta azonban egyaránt nehezíti ezt a fajta munkavégzést a felsorolt célcsoportok bármelyike számára, annak ellenére, hogy mindezek az ellenérvek pozitívan is értékelhetők. Így a munkáltató könnyebben oldhatja meg a helyettesítést, szabadságolást, a feladat elvégzésének minőségét két ember látásmódja, képességei garantálják. A munkavállaló szempontjából biztonságot jelent a pár léte, jelentős segítséget jelenthetnek egymásnak mind a munkában, mind a harmonikus életvitel kialakításában. A munkáltató által, kollektív alku vagy a felek megállapodása révén létrejött, a **csúcsidőszakokhoz igazított osztott munkaidő** nem kedvez a munka és magánélet összeegyeztetésének, hisz a rendszerint kora reggeli, esti munkavégzésre elkülönített munkaidő-szakaszok közti szabadidő egybeesik a család többi tagjának munkaidejével. A munkavégzés helye szerint elkülönülő atipikus munkavégzési formák közül elsődleges a **táv munka**, mely a munka és magánélet összeegyeztetésének nők által ugyancsak keresett eszköze. Ugyanakkor nem elég széles körben ismert, mivel a távmunka információtechnológiai és informatikai eszközzel történő munkavégzés, ily módon a nemi sztereotípiák alapján inkább „férfi-munkának” minősül. Emellett nem feltétlenül jelent otthoni

munkát, hisz végezhetik akár több helyen is, esetleg szatellit irodákban, vagy tele- és call centerekben. Fajtái szerint jellemzően adathalmaz feldolgozásról, szabálykészlet alkalmazásáról, problémamegoldásról (pl. biztosítás), a fogyasztóval való közvetlen interakcióról (pl. online-értékesítés), vagy tudásszolgáltatás, szakértésről van szó. Magyarországon leggyakoribb formája az önfoglalkoztatás, de megvalósulhat munkaviszonyban, vagy bedolgozói jogviszonyban is.

Munkaviszony esetén a munkaeszközöket a munkáltató biztosítja, akinek földrajzi korlátoktól mentesen van lehetősége költségkímélő módon (leginkább az irodafenntartás nem kis költségéről van szó) szakértőt foglalkoztatni. Ugyanakkor nehézséget jelent a munkavállaló ellenőrzése, motiválása, az adatvédelem, mely speciális vezetői módszereket, és kezdetben tőke-befektetést igényel.

A munkavállaló szempontjából sem egyértelmű, hogy a rugalmasabb időbeosztás, a kényelem előnye, vagy a kapcsolatok beszűküléséből, a munka és magánélet határának elmosódásából fakadó hátrányok lesznek meghatározók hosszabb távon. A négy fal közé zárt kisgyermekesek esetében különösen fontos, hogy a személyiségnek megfelelően ez az életmód. Magyarországon a fejlett világ más országaihoz hasonlóan rohamosan bővülő internet-használatnak köszönhetően egyre szélesebb körben alkalmazzák majd az e-workinget. Az ILO szerint a távmunkások közül leginkább a változó helyszínekről dolgozók (multinational eWorkers) száma fog a legnagyobb mértékben növekedni. Ők azok a munkavállalók, akik munkájukat hol a munkahelyükön, hol otthon, hol pedig egyéb helyszíneken végzik. A hagyományos nemek szerinti munkamegosztás folytán inkább a férfiak azok, akik otthonuktól elszakadva élnek majd e szakmai fejlődést és előmenetelt eredményező atipikus forma nyújtotta lehetőségekkel. A magasabb jövedelemmel is járó munkavégzés e formájától az otthoni helytállásban magukra maradó nők többsége távol marad. Magyarországon egyelőre kevés e-munkalehetőség adódik, javarészt honlap-szerkesztés, fordítás, könyvelés, stb.

A távmunkától eltérő ténylegesen a lakóhelyen végzett **otthoni munka (home-work, bedolgozás)** jellegzetesen női arcú, a manuális termékek létrehozása nem igényel különösebb kvalifikációt, befektetést, munkaeszközöket. A bedolgozói jogviszonyban állók darabérben dolgoznak, korlátok nélküli időbeosztással, akár családtagjaikat is bevonva. A gazdaságilag függő bedolgozók számára nincs előrelépés. Az ILO minimum-sztenderdekre vonatkozó ajánlására jött létre az ún. "biztosított bedolgozói" jogviszony, mely folyamatos minimális biztonságot nyújt: a munkavállaló akkor is megkapja havi díjazásának min. 30%-át, ha a foglalkoztató nem látja el munkával.

A foglalkoztatási ráta növekedés a részmunkaidő arányának emelkedésével ment végbe, és a két mutató között erős a kapcsolat (pl. 1993. és 2004. között Portugáliában 85%-os, Hollandiában 90%-os, Írországban és Belgiumban 96-96%-os). Ugyanakkor kiemelendő, hogy azokban az országokban és ágazatokban a legelterjedtebb a részmunkaidős foglalkoztatás, ahol a legmagasabbak a jövedelmek.

A mára önálló iparágga fejlődött **munkaerő-kölcsönzés** során a munkaadó és munkavállaló közt nem jön létre jogviszony, az utóbbit munkaviszonyban alkalmazó kölcsönző a polgári jog keretei között szerződik azzal, akinél az ellátandó munkafeladat ideiglenesen felmerül: a munkáltatói jogkör gyakorlója és a munkáltató személye elválik. Képzettségi szinttől függetlenül ma már valamennyi munkavállalói csoport munkaviszonnyal átmenetileg nem rendelkező tagja számára csökkenti a létbizonytalanságot, hozzájárul „piacképessége” megőrzéséhez, munkatapasztalat szerzéséhez hosszú távú elkötelezettség vállalása nélkül.

A szociális gazdaság definíciója

Bármely gazdasági tevékenység, mely a közös érdekű emberek partnerségén alapul, demokratikus és részvételi testületekben, ahol a személyes –önkéntes vagy alkalmazotti státuszban végzett- hozzájárulás/munka fontosabb, mint a tőke. A szociális gazdaság előnyben részesíti a munkahelyteremtést, illetve a vállalkozások és foglalkoztatás eltérő formáit, melyek választ adnak a munkaerőpiacra való bejutásban akadályozott emberek problémáira.

ALKALMI MUNKAVÁLLALÓI KÖNYV

Aki még nem talált állandó munkát, de lenne olyan munkáltató, aki alkalmanként foglalkoztatja, annak a legcélszerűbb kiváltani a területileg illetékes munkaügyi központban az alkalmi munkavállalói könyvet. A könyv lényegében a munkavállaló és a munkáltató közötti munkaszerződést helyettesíti, ennek megfelelően a felek között az adott napra szóló munkaszerződés jön létre. Rögzíti a munkáltató adatait, a munkavégzés helyét, a munkafeladatot, a kifizetendő munkabért és a felek aláírását, a munka befejezésekor pedig be kell ragasztani a munkadíjnak megfelelő összegű közteher jegyet, ami a postán megvásárolható. Kisebb értékű közteherjegyet kell beragasztani, ha a munkáltató a munkaügyi központ által nyilvántartott személyt foglalkoztat.

Az alkalmi munkavállalói könyvvel heti 5 napot, havi 15 napot, évi 90 napot lehet dolgozni, ha egy éven belül több munkáltatónál dolgozik, akkor egy naptári éven belül legfeljebb 120 napot lehet dolgozni.

FOGLALKOZTATÁS BŐVÍTÉSÉT SZOLGÁLÓ BÉRTÁMOGATÁSOK (START, START PLUSZ, START EXTRA KÁRTYA)

A támogatás célja:

A munkaadók ösztönzése arra, hogy munkaerő-igényüket a munkaügyi központ által nyilvántartott, hátrányos helyzetű, illetve megváltozott munkaképességű álláskeresők közül elégítsék ki.

Hátrányos helyzetűnek kell tekinteni azt az álláskeresőt, aki:

- legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel rendelkeznek, vagy
- az 50. életévét betöltötte, vagy
- a 25. életévét be nem töltött pályakezdő álláskereső, vagy
- a foglalkoztatás megkezdését megelőzően Gyes-ben, Gyed-ben, Gyet-ben, vagy ápolási díjban részesült

Start- kártya (2005.okt.1-től)

Minden pályakezdőre kiterjed, aki 25. életévét- felsőfokú végzettségük esetében 30. életévét be nem töltötte, a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkezik, befejezte tanulmányait és belép az első munkahelyére.

Két év támogatásra jogosult az a munkáltató, amelyik vállalja foglalkoztatásukat.

Első évben a járulékalap 15%-át, a második évben pedig annak 25%-át kell megfizetnie. A kedvezmény 25 éven aluliak foglalkoztatása esetén a minimálbér másfélszeresét kitevő keresetig érvényes, felsőfokú végzettségűeknél 30 éves korig maximum a minimálbér kétszereséig.

Az APEH által kiállított Start-kártya bizonyítja a kedvezményekre való jogosultságot és az ellenőrzés alapjául is szolgál.

2007.07.01-től a kedvezményezettek köre kibővült a tartósan álláskeresők, illetve a munkaerő-piacon halmozottan hátrányos helyzetben lévő álláskeresőkkel.

Bevezetésre került két új alanyi jogon járó kedvezmény melyek a következők:

Start plusz kártya

Kedvezményezettek köre:

Az a személy, aki a Gyes, Gyed, Gyet, valamint ápolási díj folyósításának megszűnését követő egy éven belül kíván foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt létesíteni, vagy aki a gyermek egy éves korának betöltését követően a gyermek után igénybe vett Gyes folyósítása mellett kíván munkát vállalni.

Tartósan álláskereső, az a személy, akit az állami foglalkoztatási szerv a Start plusz kártya igénylésének időpontját megelőző 16 hónapon belül 12 hónapig, pályakezdő álláskereső esetében 8 hónapon belül 6 hónapig álláskeresőként nyilvántartott.

A munkaadót megillető járulékkedvezmények

Tételes egészségügyi hozzájárulás alóli mentesség.

Első évben 15%-os, a második évben 25% járulékfizetési kötelezettség, legfeljebb a kötelező minimálbér kétszeresének megfelelő járulékalap erejéig.

A kártya érvényességének időtartama a kiállítás keltétől számított két év, de legfeljebb a kiállítás keltétől az igénylő Gyes-re való jogosultságának megszűnéséig terjedő időszak.

A tartósan álláskereső személy az öregségi nyugdíj-jogosultság megszerzéséig jogosult a Start Plusz kártya kiváltására. Ebben az esetben a Start Plusz kártya- a feltételek fennállása esetén több alkalommal is kiváltható.

Start Extra kártya

Kedvezményezettek köre:

A munkaerőpiacon halmozottan hátrányos helyzetben lévő tartós álláskereső, ha az 50. életévét betöltötte, vagy életkorra való tekintet nélkül legfeljebb alapfokú végzettséggel rendelkezik.

A munkaadót megillető járulékkedvezmények:

Nem kell fizetnie 2 évig a tételes egészségügyi hozzájárulást.

Az első évben teljes járulékkedvezmény, a második évben 15%-os járulékfizetési kötelezettség, legfeljebb a kötelező minimálbér kétszeresének megfelelő járulékalap erejéig.

A Start Extra kártya érvényességének időtartama a kiállítás keltétől számított két év, de legfeljebb a kiállítás keltétől az igénylő öregségi nyugdíjjogosultságának eléréséig terjedő időszak. A feltételek fennállásának esetén a Start Extra kártya több alkalommal is kiváltható.

A Start Plusz és Start Extra kártyára együttesen vonatkozó szabályok:

A kártyát az adóhatóságnál kell kiváltani.

A kedvezményre a munkaadó abban az esetben jogosult

- ha a foglalkoztatás időtartama a 30 napot meghaladja és a munkaidő legalább napi 4 órát eléri.

- ha a kedvezmény igénybevételére jogosító személy a munkába lépést megelőző napon rendelkezik a kártyával, vagy az azt helyettesítő igazolással

- ha a kártya érvényességének ideje 2 évnél rövidebb, az érvényességi időtartam első 12 hónapjára a kedvezőbb járulékfizetési lehetőséget kell alkalmazni.

REHABILITÁCIÓS JÁRADÉK

2008. január 1-jétől új tb-ellátás kerül bevezetésre. Átalakul a szakértői minősítési rendszer, ezentúl, nem az egészségkárosodás mértékét, hanem a megmaradt munkaképességet, a bizonyos tevékenységekre való alkalmasságot vizsgálják, és a rehabilitáció útját jelölik ki. Fő célja az érintett személy munkavégző képességének helyreállítása, foglalkoztatásának elősegítése komplex rehabilitációs eljárás keretében.

A rehabilitációs járadék legfeljebb 3 évig folyósítható, összege megegyezik az azonos szolgálati idő és átlagkereset alapján kiszámítható III. csoportos rokkantsági nyugdíj összegének 120%-ával és a legkisebb összege a mindenkori minimál nyugdíj 120%-ával.

A rehabilitációs járadékra az lesz jogosult, aki

- 50-79%-os egészségkárosodást szenvedett, és foglalkoztatásra rehabilitáció nélkül nem alkalmas

- rehabilitálható legyen

- az életkora szerint szükséges szolgálati időt megszerezte

- nem részesül egyéb tb vagy munkanélküli ellátásban.

Rehabilitálhatónak az a személy tekinthető, aki egészségi jellemzői, munkaerő-piaci és szociális helyzete alapján komplex (orvosi, szociális, foglalkoztatási) intézkedések révén alkalmassá tehető munkavégzésre.

A járadékra jogosult a rehabilitáció sikeres megvalósítása érdekében az illetékes állami foglalkoztatási szervvel folyamatos együttműködésre köteles. Ennek keretében írásban kell vállalnia a rehabilitációs megállapodásban foglaltak teljesítését.

Ha a rehabilitáció nem volt sikeres, akkor az érintett egészségi állapota függvényében rokkantsági nyugdíjat, rendszeres (átmeneti) szociális járadékot, munkanélküli vagy szociális ellátást igényelhet.

Az új tb-ellátás időtartama a nyugdíj szempontjából jogszerzőnek, szolgálati időnek minősül 8.5%-os nyugdíjjárulékot kell fizetni.

Az adóhatóság nemcsak a jogosultság megállapításakor, hanem a folyósítás alatt is közreműködik, hogy csak a valóban jogosultak részesüljenek az ellátásban.

Egészségügyi ellátásra a rehabilitációs járadékban részesülők a rokkantsági nyugdíjhoz hasonlóan válnak jogosulttá, vagyis szolidaritási alapon, járulékfizetés nélkül is részesülhetnek az egészségügyi szolgáltatásokban.

2008-ban az új betegeknek, 2009-től pedig a fokozatos átmenetet biztosítva, a jelenleg rokkantnyugdíjban részesülőknek is kötelező a komplex minősítés elvégzése.

Jelenleg 800 ezer rokkantnyugdíjas van, közülük 460 ezer nyugdíjkorhatár alatt, több mint 200 ezer rendszeres szociális járadékos.

A megváltozott munkaképességűek 10%-a dolgozik bejelentve, és kb. 30-50% bejelentés nélkül.

2007-2013-as uniós források segítik az ilyen típusú munkahelyteremtését, az állam továbbra is támogatja a rokkantak alkalmazását, akár a nyílt munkaerő-piacon, akár védett foglalkoztatás keretén belül.

ANDRAGÓGIA -FELNŐTTKÉPZÉS

A felnőttképzés irányelvei:

- kooperativitás (a tervezésben is),
- tapasztalatokra épülő aktivitás,
- praktikus ismeretek átadása,
- problémaközpontú képzés.

Hagyományos tanulás jellemzői	Konstruktivista (közösen létrehozott) tanulás jellemzői
Low technológiai infrastruktúra	High technológiai infrastruktúra
A tanár aktív ismeretátadó	A tanár szervező
A diák passzív befogadó	A tudástalmakat a diák állítja össze és rendezi
Egyéni teljesítményre épülő	Csoportmunka
Tantárgyi struktúra	Projektmunka
Frontális tanítás	Közös csoportmunka
Előre tervezett tananyag	Rejtett tanterve van
Primer ismeretek befogadása	Ismeretszerzés képessége

Legfontosabb feltétel és eszköz a MOTÍVÁCIÓ

TANULÁSI STÍLUS MEGÁLLAPÍTÁSA (auditív –vizuális -kinesztikus)

- hogyan fogadja be az ismeretet
- hogyan rendszerezi és dolgozza fel az ismeretet
- hogyan hívja elő

TANULÁSI MÓDSZEREK:

- konkrét tapasztalatokra építő (terepmunka, megfigyelés, labormunka)
- elméleti (előadás, tanulmánykészítés, modell megfigyelése)
- cselekvő típusú (terepmunka, esettanulmány)
- megfigyelő típusú (film, újság)

KOMPETENCIAFEJLESZTÉS:

Kompetencia: képesség, hajlandóság a bennünk lévő tudás, ismeret, képesség átalakítása sikeres problémamegoldó cselekvéssé.

Európai Unio: 8 kulcskompetencia:

1. Anyanyelvi kommunikáció
2. Idegen nyelvi kommunikáció
3. Matematikai, természettudományos, technikai ismeretek
4. Digitális kompetencia
5. A tanulás tanulása
6. Személyközi és állampolgári kompetenciák
7. Vállalkozói ismeretek
8. Kulturális kompetencia

Kiemelt témák: idegen nyelv, informatika, együttműködés

ÉLETHOSSZIG TARTÓ TANULÁS (lifelong learning)

Új tanulási szemlélet, Nem oktatás, hanem tanulásközpontú, tanulóközpontú együttműködés.
A tanulás tanulása fontos feltétel. (Kőröspataki Márta)

Célcsoportok: (Setényi János)

- dolgozók továbbképzés,
- dolgozók átképzése,
- ideiglenesen inaktívok képzés,
- fiatalok szakképzése,
- munkanélküliek átképzése,
- munkanélküliek szocializációja – munkára alkalmassá tétel
- időskorúak integrációja (Skandináviában részmunkaidőben)

ESÉLYENLŐSÉG ELVE: diszkrimináció tilalma

Egyenlő esélyek mindenkinek, év Európában: 2007.

Hátrányos helyzetűek:

- Nők esélyegyenlősége (Európában 15%-al kevesebb bér)
- Fogyatékkal élők
- Romák
- 50 év felettek
- Gyes, Gyed után munkába állók, visszatérők