



INCIRCLE

**A SOKSZÍNŰSÉG
ÉRTÉK -
A MUNKAHELYI
INTEGRÁCIÓ
TÁMOGATÁSA**

PROJEKT PARTNEREK:

Magyarkanizsa Községbeli Szociális Védelmi Szolgáltató Központ
Szívárvány Autizmus Közhasznú Egyesület



A projekt az Európai Unió
társfinanszírozásával valósul meg

*Jó szomszédok
a közös
jövőért*



A FOGLALKOZTATOTTSÁG PERSPEKTÍVÁI – A MUNKAERŐPIAC PEREMÉN(?)

Megváltozott munkaképességű emberek esélyei a munka világában



INCIRCLE PROJEKT BEMUTATÁSA

(HUSRB/1903/42/0053)

Projekt időtartama: 2020.10.01.-2022.01.31.

A projekt teljes költségvetése: 148.700 EUR

Az Európai Unió hozzájárulása: 126.395 EUR

Projekt partnerek:

Magyarkanizsa Községbeli Szociális Védelmi Szolgáltató Központ (Szerbia)

Szivárvány Autizmus Közhasznú Egyesület (Magyarország, Szeged)

A projekt fő célja volt a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatási esélyeinek javítása Magyarkanizsa vonzáskörzetében és Csongrád-Csanád megyében.

MAGYARORSZÁGI PROJEKT TEVÉKENYSÉGEK

1. Rehabilitációs Foglalkoztatási Fórum létrehozása és működtetése

A Fórum létrehozásával célunk volt azon szakmai alapokon nyugvó szektorális együttműködést elősegíteni, melynek minden tagja gazdagítja ezen komplex megközelítést igénylő téma megoldási eszköztárát.

2. Szakmaszerzés előtt álló, végzős szakiskolai tanulók felkészítése a munkavilágára

Ez a projekt elem három részből állt:

- a.) *Hazai tanulmányút a szakiskola szakembereinek* – innovatív megoldások megtekintése a megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatásában.
- b.) *„A munka világa - Interaktív program a sajátos nevelési igényű tanulóknak”* – a reális énkép és reális lehetőségeken túl a munkakereséstől a munkavállalásig, a munkában maradás feltételei.
- c.) *Információs kiadvány az érintett családoknak* – kilépve az oktatási rendszerből milyen ellátásokat kaphatnak a fiatalok; a fiatal munkavállalását segítő szolgáltatások; kedvezmények a munkavállalás esetén.

3. HR-iránytű a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához

Informatív rendezvény keretében:

- eloszlattunk jó néhány tévhitet és előítéletet, melyek nagyon sokszor akadályozzák a foglalkoztatást,
- megismerték a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásban rejlő lehetőségeket és gazdasági potenciált,
- tisztáztuk azokat a nehézségeket és helyzeteket, amelyekre számíthatnak a munkáltatók megváltozott munkaképességű alkalmazottak integrációjánál,
- megismerték a sikeres beilleszkedéshez, illetve munkában maradásukhoz szükséges feltételeket, módszereket, eszközöket,
- a foglalkoztatást segítő szolgáltatásokat nyújtó szervezetekről is kaptak információt.

BEVEZETÉS

A munkaerőpiac a mi legközvetlenebb, mindennapi életterünk. A munkaerőpiac nem önmagában létezik, nem is létezhetne másképp, mint egy adott (változó) társadalmi-gazdasági közegben. A legfontosabb befolyásoló (egyúttal a fenntarthatóságot alakító, annak feltételét is jelentő) tényezők egyrészt a *külső környezeti feltételrendszere* (gazdaság, társadalom, oktatás), vagyis azokra a tényezőkre, amelyek kívülről hatnak rá. Az itteni célok és szereplők ebben a dimenzióban valóban kívülről néznek a munkaerőpiacra, kerülnek vele valamilyen kapcsolatba, fogalmaznak meg elvárásokat, feltételeket és lehetőségeket. Másrészt a *belső feltételrendszere*, amelyet maguk a munkaerőpiaci szereplők, a közöttük zajló interakciók, belső struktúrák és működési feltételek alkotnak.

Az egyén és a munkahelyi környezet illesztésre váró jellemzői

Az egyén és a Munkahelyi környezet jellemzői	
Egyén	Környezet
<p>Egyéni objektív jellemzők</p> <p><i>Szakmai tudás, ismeretek, általános és speciális képességek, készségek</i></p> <p>Egyéni szubjektív jellemzők</p> <p><i>munkaértékek, egyéni célok, egyéni szükségletek, érdeklődés, preferenciák, személyiség</i></p>	<p>Munkatevékenység jellemzői</p> <p><i>Szükséges tudás, ismeret, képesség, készség, munkakörülmények, feladatok, lehetőségek</i></p> <p>Szervezet jellemzői</p> <p><i>szervezeti kultúra értékei, szervezeti célok, szervezeti struktúra, szervezeti lehetőségek</i></p>

Ma a munkahelyeket illetően elég dominánsan egy mennyiségi szemlélet uralkodik: legyen magas a foglalkoztatás és alacsony a munkanélküliség. Munkáltatói szinten: legyen munkaerő a munkahelyek betöltésére, lehetőleg megfelelő is legyen, és ne igényeljen túl sok erőfeszítést és áldozatot.

Vajon azok az emberek, akik akár veleszületett vagy későbbiekben kialakult fogyatékossgal élnek mindennapjaikat mire számíthatnak a munkaerő-piacon?

A munkavállalói képesség egyfelől a törvényi feltételeknek megfelelő képességet, másfelől pedig az adott munkakör betöltésére vonatkozó képességet jelenti.



A megváltozott munkaképességű személyek munkaerőpiaci helyzetük alapján jelentős hátrányokkal rendelkező munkavállalói csoport. Gazdasági aktivitása elmarad a nem fogyatékos lakosságtól. A mindenkori kormányzat mind pozitív, mind negatív ösztönzőrendszerrel igyekszik az érintett munkavállalói csoport gazdasági szerepét növelni, hangsúlyosan a nyílt munkaerőpiac területén. 2008-ban történt a paradigmaváltás, melynek lényege, hogy ne az elvesztett egészségi állapotra, sokkal inkább a megmaradt és a fejleszhető képességekre, készségekre alapozva induljon el a foglalkoztatás központú rehabilitáció.



A fogyatékos emberek körében tapasztalható nagy mértékű szegénység oka részben a munkaerő-piacról való elszigetelődés következménye. Könnyen felismerhető, hogy a szociális transzferek által nyújtott jövedelem alacsonyabb életszínvonalat biztosít, és erősíti az érintett csoport állami ellátásoktól való függőségét, illetve inaktivitását.

„A törvény, amely kimondja, hogy a fogyatékossgal élő embernek joga van az akadálymentes és biztonságos környezethez, még nem jelenti az akadályok tényleges megszűnését, az Alkotmány és a diszkrimináció tilalmát kimondó törvények pedig nem járnak az

előítéletek, a gondolatokat béklyóba verő, káros sztereotípiák felszámolásával. Ahhoz, hogy a fogyatékossgal élő ember valóban egyenlő esélyekkel élhesse az életét, a legszélesebb értelemben vett módon, morálisan és fizikailag is akadálymentes világnak kell őt körül vennie. Fontos, hogy a speciális igényeinek megfelelő, okos segítséget empatikus és toleráns módon, emberi méltósága tiszteletben tartásával kapja meg a többségi társadalom tagjaitól. Ez a szolidaritás az alapja annak, hogy minden ép ember azzal a tudással és biztonsággal élhesse az életét, hogy ha neki lenne szüksége társadalmi segítségre, ő is megkapná.” (A Taigetosztól az esélyegyenlőségig / Kálmán Zsófia, Könczei György)





A törvény a fogyatékos személyeket megfelelő jogként kezeli a foglalkoztatást. Ez alapján a fogyatékos személy integrált, ennek hiányában védett foglalkoztatásra jogosult. Az integrált foglalkoztatásnak hatalmas jelentősége van. Hozzájárul a fogyatékkal élők társadalmi elfogadásához. Integrált foglalkoztatás hiányában a távmunka, részmunkaidős foglalkoztatás és a védett munkahelyeken történő munkavégzés elterjedése óriási áttörést jelenthet a fogyatékkal élők munkába állása területén. A digitális világ elterjedésével könnyedén megoldható a munka kiadásának elvégzésének és visszaküldésének folyamata.

Magyarországon a megváltozott munkaképességű munkavállalók száma 458 684 fő, ebből foglalkoztatott 126 106 fő, azaz 27,5 %-uk, 40 %-uk dolgozik részmunkaidőben. (KSH 2020).

Dél-Alföldön 66 213 főt tartottak nyilván (az országos létszámnak a 14,4 %-a), mint megváltozott munkaképességű személy, ebből foglalkoztatott 15 481 fő, azaz 23,4 %. (KSH 2020). A fogyatékossgal élő lakosság legnagyobb hányadát, csaknem felét a mozgássérültek teszik ki. 2011-től folyamatosan nőtt az értelmi fogyatékosok és az autisták létszáma.

A leggyakrabban egyszerű, kisegítő, kiszolgáló munkakörökben foglalkoztatják őket. Ha figyelembe vesszük a munkavállalók egészségi állapotát és iskolai végzettségét, ennél magasabb minőségű munkakörökre is alkalmasak lehetnek a megváltozott munkaképességűek.

VÉDETT FOGLALKOZTATÁS

A védett foglalkoztatás egy olyan speciális, általában dotált foglalkoztatási forma, ahol mind a munkakörülmények, mind a munkafeltételek igazodnak a hátrányos helyzetű munkavállalók egészségkárosodásából fakadó foglalkoztatási szükségleteihez, és a munkatársak nagyobb hányada is megváltozott munkaképességű személy. A védett foglalkoztatás hagyományai hazánkban a rendszerváltást megelőző időszakra nyúlnak vissza. Jellemzően a hazai nagyvállalatok, illetve célszervezetek keretében biztosítottak szegregált körülmények közötti munkavégzést a fogyatékos és az akkori terminológia szerint csökkent munkaképességű munkavállalóknak. A rendszerváltást követően a hazai nagyvállalatok megszűntek vagy



átalakultak, és tevékenységeikben kevés hangsúly helyeződött a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek munkavállalására. A védett foglalkoztatás sajátossága, hogy ugyan termékeket vagy szolgáltatásokat kínál, elsődlegesen mégsem a profit megszerzése a legfőbb feladata. A védett foglalkoztatás céljait tekintve a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személy szempontjából kettősnek nevezhető. Célja lehet egyrészt a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személy rehabilitációja, fejlesztése, betanítása, annak érdekében, hogy előkészítse a személy nyílt munkaerő-piaci munkavégzését, másrészt tartós munka biztosítása. Jellemzően hazánkban a védett foglalkoztatásba kerülők nem átmeneti jelleggel kapcsolódnak a védett foglalkoztatókhoz, hanem tartósan. Ezáltal a védett foglalkoztatás korlátozottan biztosítja a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci integrációját támogató funkcióját.

INTEGRÁLT FOGLALKOZTATÁS ÉS A MUNKATÁRSOK BEFOGADÓ SZEMLELETÉNEK JELENTŐSÉGE

Az integrált vagy nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatók piaci körülmények között működnek, azaz eladható termékeket vagy szolgáltatásokat állítanak elő és azokkal meg is jelennek a piacon; a foglalkoztatottak döntőhányada nem hátrányos helyzetű (pl. fogyatékos, roma származású) munkavállaló; szervezetnek nem a hátrányos helyzetű (pl. fogyatékos) emberek foglalkoztatása az elsődleges célja, hanem a termék előállítás vagy szolgáltatás nyújtása.

Kutatások rámutatnak, azoknak a munkáltatóknak, akik alkalmaznak fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű munkavállalókat, személyes pozitív tapasztalataik hatására attitűdjeiben, szemléletében pozitív változások jelennek meg, illetve felismerik e munkavállalói csoport foglalkoztatásából származó gazdasági előnyeket. Ezek a szervezeti előnyök összefoglalóan a következők lehetnek: a munkahelyi szolidaritás (egymás támogatása) és a befogadó szervezeti kultúra (diverzitás, empátia) megjelenése; a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű munkavállalók lojalitása, megbízhatósága, alacsony fluktuációja, alacsonyabb munkabér iránti igénye; versenyelőny bizonyos monotonitást igénylő munkákban; a vállalat külső megítélésének pozitívabbá válása (CSR); állami támo-



gatásokhoz való hozzáférés, illetve adókedvezmények igénybevételeének lehetősége; a rehabilitációs hozzájárulás mértékének csökkentése, vagy megfizetésének elkerülése. A nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatás azonban nem csak a munkáltatók, hanem a munkatársak befogadó attitűdjein és szemléletén is múlik. A munkavállalók hozzáállása a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személy elfogadásában óriási jelentőségű, ugyanis ténylegesen ők azok, akik együttes munkavégzésük során elősegíthetik azt, hogy az érintett munkavállaló megtalálja helyét a szervezetben, illetve, hogy az elvárásoknak megfelelően el tudja végezni munkáját. A munkatársak felkészítése, érzékenyítése, a szervezet stratégiai céljainak elfogadtatása megalapozza a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazásának sikerességét.

Mindezeket túl akadályokba ütközik/ütközhet a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek integrált foglalkoztatása. Korábbi kutatások alapján a következő tényezők játszanak ebben szerepet:

- a munkáltatói előítéletek, tájékozatlanság, diszkrimináció,
- a termelési és szolgáltatási tevékenység technológiája, biztonsági követelmények,
- a munkaerő kereslet és kínálat aktuális helyzete, anyagi megfontolások,
- az állami szabályozás kényszerítő és ösztönző hatása,
- a vállalat teljesítmény kényszere,
- a munkatársak befogadó szerepe,
- a társadalom értékítélete,
- a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek egyéni objektív (iskolai végzettség, készségek stb.), illetve szubjektív (céljai, preferenciái stb.) jellemzői.

A gazdasági és társadalmi szereplők szemléletének változása nélkül pozitív eredmények elképzelhetetlenek látszanak. Egy toleranciát és befogadást mutató munkahely megköveteli nem csak a munkáltatók, hanem a munkatársak, kollégák szemléletének változását is.

A sikeres foglalkoztatáshoz elengedhetetlen az aktív munkaerőpiaci eszközök hatékonyságának növelése. Ezek közül fontos szerepe volt/van/lesz a megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiaci (re)integrációját segítő szolgáltatásokra. E szolgáltatási folyamat hazai gyakorlata:

- 1. Kapcsolatfelvétel**
- 2. Tájékoztatás**
- 3. Munkaképesség felmérés, egyéni rehabilitációs terv elkészítése**
- 4. Felkészítés a munkavállalásra**
- 5. Munka kipróbálása**
- 6. Munkaközvetítés**
- 7. Munkahely felkészítése**
- 8. Munkába helyezés, betanítás**
- 9. Utógondozás**

A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási rátájának emelése mind mikro-, mind makroszinten lényeges momentum. Egyéni szinten megmutatkozó pozitívuma egyrészt az, hogy a munkából származó jövedelem magasabb életszínvonalat tesz lehetővé, másrészt javítja a célcsoport önbecsülését, önértékelését, valamint szociális kapcsolatait. Ez utóbbinak azért is van jelentősége, mivel a lelki állapot instabilitása további káros hatással lehet az egyébként is megromlott egészségi állapotra, mely további egészségügyi kezeléseket és ezzel együtt költségeket generálhat. Makroszinten az állami költségvetésre gyakorolt pozitív hatása az, hogy a szociális kiadásokra fordított összegek csökkenése mellett, a célcsoport adófizetői státuszba kerülése a központi büdzsé bevételeit növeli.

Jogi nyilatkozat

Ez a dokumentum az Európai Unió pénzügyi támogatásával valósult meg. a dokumentum teljes tartalmáért teljes mértékben a Magyarokanizsa Községbeli Szociális Védelmi Szolgáltató Központ vállalja a felelősséget, és az semmilyen körülmények között nem tekinthető az Európai Unió és /vagy az Irányító Hatóság állásfoglalását tükröző tartalomnak.