

**A megváltozott munkaképességűek
és a mélyszegénységben élők foglalkoztatáshoz segítése
a Kecskeméti Foglalkoztatási Nonprofit Kft.-nél**

**Türr István Képző és Kutató Intézet Esélyegyenlőségi Programok
készítéséhez, megvalósításához kapcsolódó workshop:**

„TÁRSADALMI FELELŐSSÉGVÁLLALÁS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG SZOLGÁLATÁBAN”

**Időpont:
2013. november 20.**

**Előadó:
Tóth Győzőné ügyvezető
Kecskeméti Foglalkoztatási Nonprofit Kft.**

Országos kitekintés

Előadásom elején röviden vázolom a különböző szempontból hátrányos helyzetű munkavállalók foglalkoztatási helyzetét Magyarországon. Az aktuális munkaerőpiacon jelenleg közel négymillió fő aktív munkavállaló vesz részt, ami hozzávetőleg az 1990-es évek foglalkoztatottsági szintjének felel meg. Ez kismértékű emelkedést jelent a 2008-as válságidőszak októberi adataihoz képest. Akkor a 15-64 éves korosztályban 62%-os volt a foglalkoztatottság, most pedig 64%. Tudvalevő, hogy a munkaerő-piaci helyzet országunk területén nem kiegyenlített. A Dél-Alföldön a foglalkoztatottság kismértékben alacsonyabb az országos átlagnál.

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai szerint jelenleg országosan 470.000 fő álláskeresőt tartanak nyilván. Esélyegyenlőségi szempontból érdemes megemlíteni, hogy a teljes létszám 49,2% nő, s az álláskeresők igen jelentős része valamilyen szempontból hátrányos helyzetű munkavállaló. Munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetűnek azt a munkavállalót tekintjük:

- akinek alacsony iskolai végzettsége van,
- az 50. életévét betöltötte,
- 25. életévét be nem töltött pályakezdő álláskereső,
- tartós munkanélküli,
- GYED-ről, GYES-ről visszatérő álláskereső,
- börtönből szabadult álláskereső,
- több eltartott személlyel együtt élő álláskereső,
- foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülő álláskereső.

Az ezredforduló óta Budapesten és a vidéki nagyvárosokban elindult vagy felgyorsult a szuburbanizáció (városszétfolyás), a népesség és az ipari vállalkozások városon kívülre települése, egyidejűleg tovább erősödött a roma etnikum területi elkülönülése, szegregációja, s a mélyszegénységben élők igen nagy részét ők teszik ki. Fontos feladat tehát, hogy országos szinten kiemelten foglalkozzunk minden hátrányos helyzetű munkavállalói csoporttal. Ennek érdekében alkotta meg a Kormány a Munkahelyvédelmi Akciótervet, melyek végrehajtását a tavalyi év végén és 2013. január elsejétől életbe léptetett törvénymódosítások is segítettek.

Elhelyezkedés szempontjából a legnehezebb helyzetben a MMK munkavállalók vannak, köztük legmagasabb az alacsony iskolai végzettségűek aránya is (38%). Úgy a tartós, mint a tranzit, azaz átmeneti foglalkoztatást biztosító programok megvalósulásához fontos, hogy a foglalkoztatásba bevont személyek a foglalkoztatás időtartama alatt **képzésben részesüljenek**. A fővárosban és Pest megyében a 2014. közepéig meghosszabbított TÁMOP 1.1.4. program keretében mintegy 50 képzési szakirányban lehetett támogatást kérni. A többi megyében erre a TÁMOP 1.1.2. és más projektek biztosítottak lehetőséget.

A **humán szolgáltatásoknak** is igen nagy szerepe van a foglalkoztatottság alakulásában. Más intézményektől, (akkreditált) munkáltatóktól, illetve civil szervezetektől is vásárolható ma már humán szolgáltatás. A HH és MMK-ek elhelyezkedésének segítésére új elemként folyamatban van a munkaerő-piaci szolgáltatásokat nyújtó civil szervezetek akkreditálása is. Virtuális Munkaerőpiac Portál (**wmp.munka.hu**) is működik a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat gondozásában, ahol az álláskeresők részletes kereséssel információkhoz juthatnak. A dolgozók munkába-járásának költségeire **mobilitási támogatások** is vehetők igénybe a munkaügyi központokon keresztül.

A **MMK és fogyatékos személyek foglalkoztatásához** a TÁMOP.1.1.1.-12/1 és a TÁMOP 5.3.8. kiemelt projektek nyújtanak segítséget. A 2013 májusában indult TÁMOP-1.1.1. -12/1. projekt megváltozott munkaképességű emberek rehabilitációjának és foglalkoztatásának segítését tűzte ki

célul. A 2012. május 1-től 2014. április 30-ig futó TÁMOP-5.3.8-11/A1 és a most kiírt TÁMOP-5.3.8-11/A2-13/1. a leghátrányosabb helyzetű csoportok munkaerő-piaci esélyeinek növelése érdekében motiváló képzésekhez és kapcsolódó szolgáltatásokhoz nyújt támogatást. A programokban való részvétel hozzájárul a munkaerő-piaci hátrányok újratemelődének megakadályozásához és az önálló jövedelemszerzésre való képesség javításához.

A legutóbbi népszámlálás adatai szerint 2011-ben 457.000 ember élt fogyatékkal (a népesség 4,6%-a) és a tartós betegek száma 1.648.000 fő volt. Ők azok, akiknek a munkaerő-piaci szerepvállalását egészségi állapotuk megakadályozza, illetve valamilyen mértékben nehezíti. A megváltozott munkaképességű, foglalkozási rehabilitációban részesülő személyek munkaerő-piaci integrációjának elősegítése kapcsán cél az, hogy a megváltozott **munkaképességűek aktivitási és foglalkoztatási esélyei javuljanak**. Jelenleg a foglalkozási rehabilitációra szakosodott szervezetekben foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek **nehezen tranzitálhatók, és általában benntaradnak** a támogatott foglalkoztatás rendszerében. Ki kell mondani, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók nyílt munkaerő-piacon történő elhelyezkedési esélyei továbbra is rendkívül csekélyek.

2012. július 1-től létrejöttek a **rehabilitációs szakigazgatási szervek** a fővárosi és megyei kormányhivatalokban. A rehabilitációs szakigazgatási szerv végzi a rehabilitációs hatóság részére jogszabályban meghatározott első fokú közigazgatási hatósági feladatokat. Ezáltal hatékony rendszer került kialakításra. **Megyei szakmai koordinátorok** is állnak rendelkezésre: Bács-Kiskun Megyében Daczi Péter végzi a szakmai koordinálást (20/821-6724; daczip@nrszh.hu).



Cégünk múltja és jelene

*„Az életnek értéket csak a szolgálat adhat,
amellyel az emberek ügye felé fordulunk.”
(Márai Sándor: Fűves könyv)*

A Kecskeméti Foglalkoztatási Nonprofit Kft. elődje, a kecskeméti Szociális Foglalkoztató a nyolcvanas évek első felétől működött. Első helye a Bethlen körúton volt. Eleinte főként bedolgozói formában nyújtott foglalkoztatást fogyatékkal élő fiataloknak, akik egy része szülői jelenlét mellett látta el a munkáját, másik részéhez gépkocsival házhoz szállították a munkát, alapanyagot. Költségessége ellenére ez a bedolgozói rendszer olyannyira bevált, hogy – bár a telephely és a lehetőségek bővülésével elsődlegessé vált a hagyományos céges foglalkoztatás – közel negyedszázadon át, egészen 2007-ig megmaradt. Ebben természetesen szerepet játszott az is, hogy a beteg, illetve sérült fiatalok rendszeres foglalkoztatását jobban segítette a sok szempontból kötetlen bedolgozói munkavégzés. Kezdetben nagy segítséget és sok hasznos tanácsot kaptunk a Külső Szegedi úton lévő Ezeremester KTSZ-től, hisz megelőzőleg náluk dolgoztak a hozzánk került értelmi fogyatékos fiatalok.

A munkavállalók részéről a munkavégzés elsődleges motivációja kezdetben az volt, hogy ily módon a zömében értelmileg fogyatékos nagykorú személyek biztosítottá váljanak, és szolgálati időt szerezzenek. Akkoriban a nyugdíjszerű ellátásoknak 3-5 munkában töltött év volt a feltétele. Azt, hogy a nálunk töltött időszak során milyen fontossá vált a foglalkoztatottjaink számára maga a munka, és annak önértékelést befolyásoló hatása, azon lehetett lemérni, hogy öt év eltelte után is szívesen maradtak nálunk. Sőt, szinte kiváltságnak számított hozzánk bejutni, és különleges érdem volt itt hosszú távon megmaradni.

Kezdettől képességeiknek megfelelő változatos munkát kínáltunk az itt dolgozóknak. Többek közt dobozhajtogatás, csavarválogatás, villanydoboz készítése stb. volt napirenden. Most, amikor széles körű gyakorlattá vált a fogyatékkal élők társadalmi integrációja, fontos beszélnem az ennek ellentmondani látszó tapasztalatunkról. Ahogyan egy sérült, beteg gyermeknek elsősorban a hasonló élményeket megélt gyermek tud igazi társa lenni, úgy ez a fajta empátia a sérült felnőttek világára még fokozottabban érvényes. Nálunk a „kicsit vagy nagyon más” fiatalok megtalálták, megértették egymást. Komoly barátságok, olykor életre szóló kapcsolatok szövődtek köztük. Nem vagyok meggyőződve arról, hogy erre az egészségesek világában is ugyanilyen esélyük lett volna.

Idővel az ilyen irányú foglalkoztatásra egyre nagyobb igény mutatkozott. 1989-ben, a DÉMÁSZ-iroda kiköltözését követően épült fel állami támogatással a Csongrádi utcai telephely új, modern épületszárnya, melynek alsó szintjén műhelyek, nyomdai részleg, felső szintjén pedig irodák kaptak helyet. Volt egy másik telephelyünk is a mai Praktiker Áruház helyén, a Kurucz körúton. 1985 és 1993 között lehetőségünk volt nagy létszámú házi bedolgozói apparátust is működtetni, akik többek között vállfákat, tollakat szereltek. A Csongrádi utca 26. szám alatt (az Idősgondozó Szolgálat jelenlegi helyén) működött korábban az Értelmi Fogyatékosok Napközi Otthona is. Az idejárom fogyatékos fiatalok napközbeni foglalkoztatását szintén mi biztosítottuk. A munka megszervezésén túl a legnagyobb problémát a megfelelő kommunikáció és felügyelet kialakítása jelentette. Ez ösztönözte a cég vezetését arra, hogy az értelmileg fogyatékos fiatalok mellé őket empátiával kísérő és megfelelő kommunikációval irányítani, segíteni tudó megváltozott munkaképességű személyeket vegyen fel dolgozni. Ebbe a tevékenységbe a Platán Otthon szellemileg elmaradott, de még

kommunikációra, s ezzel valamilyen szintű munkára képes lakóit is bevontuk. Amellett, hogy munkájukkal valamilyen mértékben hozzájárultak az eltartásukhoz, legalább ilyen eredménynek számított az a nagyfokú érzelmi és szociális fejlődés is, amely egyértelműen a folyamatosan végzett munkának volt köszönhető. Munkához való hozzáállásuk még ma is felette áll nem egy hozzánk irányított közcélú foglalkoztatotténak.

A fogyatékos és MMK munkavállalók által végzett munka nem volt megterhelő (pl. csavarszámolás, csomagolás), hozzáteszem, a cég számára sem hozott gazdasági eredményeket, de nem is ez volt a cél. Cégünk részéről a későbbi jogutódlásokat követően kht.-ként és kft.-ként is a valamilyen okból hátrányos helyzetű munkavállalók segítése volt a legfőbb motiváció. Csak jóval később, 2007 után lépett be figyelembe veendő szempontként a gazdaságosság, illetve, ha csekély mértékben is, a profitszerzés igénye. A kecskeméti Szociális Foglalkoztató – a cég 2007 júliusában történt közhasznú társasággá alakulásával – végleg megszűnt. Kecskemét Megyei Jogú Város Közgyűlése 2007 márciusában úgy döntött, hogy 2007. júliustól a Foglalkoztató feladatait a HÍRÖSGAZDA Kft. tulajdonában álló Kecskeméti Foglalkoztatási Kht. látja el. Most a Kecskeméti Városgazdasági Kft. égisze alatt, de önálló gazdasági társaságként fejtjük ki a tevékenységünket.

A Szociális Foglalkoztatók 2007-ben országsszerte bezárták a kapuikat, illetve alakultak át más formában működő gazdasági társaságokká. Így pl. megszűnt a hozzánk legközelebb eső tiszakécskei, illetve kunszentmiklósi Szociális Foglalkoztató is.

A MMK dolgozók foglalkoztatása cégünknel bémunkavégzéssel történik. Legrégibb és egyik legfőbb partnerünk ebben a Kecskeméti Konzervgyár. Fő profilunk máig az Univer cégcsoport termékeinek címkézése, csomagolása. Ez kezdetben csak a keetchupot, mustárt érintette, később új tubusos, illetve üveges kiserelésű termékek címkézése került ide. A múlt egy darabja, hogy egy helyi vállalkozó számára MMK dolgozóink papírdobozokat is hajtogattak, mint Örkény István Tótek című kisregényének szereplői. Üzemelt üvegmosó is az udvar belső végében a Szikrai Borászati Kft.-vel való együttműködés eredményeképpen. Fogyatékkal élő fiataljaink üvegmosást végeztek a Vendéglátóipari Országos Szövetkezeti Központ (VOSZK) likőripari palackozó üzeme számára, s a kiskunfélegyházi műanyagüzem különböző termékeinek (tömbszelence, ACIDAX-doboz) összeszerelésében is részt vettek. Gipszcsomagolást is végeztek a Bács-Minérál Kft.-nek. Egy időszakban értelmileg sérült fiatalokkal szőnyeget is szőttünk. Abban a helyiségben, ahol most a forrasztás folyik, 1997-ben még egy szociális diszkont is működött, ahol a kapott élelmiszerjegyet vásárolhatták le a rászorulóknak.

Másik részlegünk kezdettől a Phoenix Mecano Kecskemét Kft. számára dolgozott. Dolgozóink kábelszerelést, műanyag-alátétevezést, csavarműanyagozást végeztek, s elektromos kórházi ágyak emelőrészéhez tartozó paneleket szereltek. Eredményként könyvelem el, hogy a munkánkkal olyannyira elégedettek voltak, hogy 2010-ben 45 fő rehabilitációs célú foglalkoztatásban részesült dolgozónkat vett át a Phoenix Mecano Kecskemét Kft.. Itt említeném meg, hogy az értelmi fogyatékos dolgozóink közül is voltak olyan jobb képességű és munkabírási fiatalok, akik később, tőlünk kilépve az elsődleges munkaerőpiacon is megállták a helyüket. Mára a számuk erősen lecsökkent, s helyükbe más okból megváltozott munkaképességű dolgozók léptek.

Az ezredforduló környékén a Phoenix' Kft.-ből kivált Schaffner EMV Hungary Kft. is partnerünké vált. Elektromos berendezések forrasztásával kapcsolatos munkákkal bíztak meg bennünket. A bővülő lehetőségek arányában nőtt a dolgozói létszámunk is. Az érdekesség kedvéért említem, hogy alkalmanként szélérőművekben használt berendezések forrasztási munkáit is végezzük. Ez is mutatja, hogy a minőségbiztosítás rendszerében a MMK dolgozók foglalkoztatása nem jelent hátrányt.

Biztonságvédelmi okokból a Kurucz körúti telephelyet 2006-ban visszaadtuk a tulajdonos önkormányzatnak, s már csak a Csongrádi utcai telephely maradt meg. Az utcafrontos

épületszárnyban hosszú ideig varroda működött. Dolgoztak Pestre, és különböző butikoknak, sőt a kecskeméti Rösch Mode Kft.-nek is. Tevékenységükre negatívan hatott a 2008-2009-es gazdasági válság, aminek következtében végül meg is szűntek. A válságot más partnereink is megérezték. Minden vonalon visszaesés volt tapasztalható. Eredményként értékeljük, hogy bár a munka mennyiségét illetően időközben változások következtek be, lényegében minden régi partnerünkkel máig élő a kapcsolatunk. A 2004-es év óta kábelkonfekcionálást végzünk a CabTec Kábelkonfekcionáló és Készülékgyártó Kft.-nek.

Megközelítőleg 2005 óta dolgozunk a szerszámgépgyártásban ismert HILTI Hungária Kft.-nek. Számukra elsősorban csomagolással kapcsolatos feladatokat látunk el. Építőipari termékeket, köztük többféle méretű fúrókat csomagolunk a számukra, amibe beletartozik a csomagolóanyag elkészítése is. Ehhez különféle méretű dobozokat hajtogatunk. Hosszú ideig dolgoztunk a 'TRADE 90 Kft.-nek is – 2008 után Sarantis Hungary Kft. –, akik számára alufóliát, folpackot, szemeteszssákokat és sütőpapírt csomagultunk. Hasonlóan komoly partnerünk volt a fővárosi Planéta Kft. is.

Cégünk 2009 közepén vált kft.-vé, s a cég tevékenységében a rehabilitációs célú foglalkoztatás továbbra is fennmaradt. Ennek oka, hogy egyrészt ily módon új célokkal bővülve továbbél az ezen a területen szerzett több évtizedes gyakorlatunk. Másrészt eleget tudunk tenni egy olyan önkormányzati feladatnak is, ami ennek a rétegnek a megsegítését tűzte ki céljául. Van egy kimondott-kimondatlan társadalmi elvárás is arra vonatkozóan, hogy az egészségi problémákkal küzdő, de még munkaképes ember ne terhelve meg eltartásával a szükségesnél jobban a környezetét. A lehetőség szerinti munkába állás nemcsak a munkavállaló szempontjából, de családi környezetére nézve is jótékony hatású.

Ösztönzően hatott a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására a gazdasági társaságokat érintő rehabilitációs járulékfizetési kötelezettség 2010. évi bevezetése is, de nem biztosítja teljes körűen ezen dolgozók elhelyezkedését. Mindezek miatt van és lesz még jó ideig létjogosultsága annak, hogy sajtóságos gazdaság keretek között, speciális szervezeti formában munkát biztosítsunk megváltozott munkaképességű embertársaink számára. Ez a tevékenységünk Kecskemét és térségében egyedülálló. Céljaink szervesen illeszkednek azokhoz a nemzeti és európai törekvésekhez is, melyek kiemelt szempontja az esélyegyenlőség biztosítása. 2009-től foglalkoztatóként bekapcsolódtunk a közcélú foglalkoztatás rendszerébe is. Ezzel a tevékenységünkkel igen nagymértékben és komoly nehézségeket felvállalva a mélyszegénységben élők foglalkoztatásához járulunk hozzá.

Főként a 2010-es évre említettem eredményeket a nyílt munkaerő-piacra való kihelyezésre, mely azóta a lehetőségek beszűkülése miatt igen kismértékben valósul meg. Tekintettel arra, hogy MMK dolgozóink nagy része 55 év feletti vagy néhány évvel nyugdíjazás előtt álló, elsődleges célunk a tartós foglalkoztatás.

Mindent megteszünk az ebben motivált HH és MMK dolgozók karrierépítéséért, akik 2013-ban nagy számban vettek részt eredményes képzésben. Négy fő vizsgázott a TIKKI „ECDL Start” négymodulos számítástechnikai tanfolyamán az adminisztratív és a műhelyben dolgozók közül. A „Mezeiváros és Ürgés integrált szociális jellegű városrehabilitáció” című projekt „Képzési, átképzési programok hátrányos helyzetű emberek számára” című projektelemén belül pedig partnerintézményként mi adtunk helyet és módot HH munkavállalóink három szakirányú OKJ-s képzésére. Több hasonló alkalom után az elmúlt héten is sor került arra az elméleti és gyakorlati részből álló vizsgára, amelynek eredményes teljesítése után e héten is 15 fő szerzett OKJ-s parkgondozói végzettséget kiváló eredménnyel. Lehetőséget biztosítottunk még karbantartói és hulladékgyűjtő végzettségek megszerzésére is. Ez úgy valósulhatott meg, hogy Kecskemét önkormányzata a projekt kedvezményezettjeként kiemelt fontosságú projektelemnek tartja az érintett, a munkaerő-piacon hátrányos helyzetből induló, megfelelő képzettséggel nem rendelkező

emberek akkreditált szakképzésben való részvételének támogatását, illetve az eredményesen végzettek foglalkoztatásba való bevonását. Az oktatást a Bács-Szakma Szakképzés-fejlesztési és Szervezési Nonprofit Kiemelkedően Közhasznú Zrt. által megbízott szakemberek biztosították 418 órás, 5 modulból álló tanfolyam keretében. A munkaerő-piacon jól hasznosítható ismeretek megszerzésében, valamint a képzésen résztvevő hátrányos helyzetű emberek toborzásában, kiválasztásában, az oktatóterem biztosításában együttműködő partnerként vett részt a Kecskeméti Foglalkozási Nonprofit Kft. Önkormányzatunk a sikeresen végzett emberek számára a végzettségüknek megfelelő, parkgondozói munkalehetőséget biztosít a téli közfoglalkoztatás keretében.

A telephelyen található műhelyeink dolgozóinak létszáma az elmúlt másfél évtizedben nem sokat változott, az összetétele viszont módosult. Kezdetben kizárólag értelmileg sérült, illetve más okból megváltozott munkavégző képességű munkavállalók dolgoztak itt. Később, ahogy csökkent a megváltozott munkaképességű dolgozók alkalmazásánál érvényesíthető támogatás mértéke, más munkavállalók kerültek hozzánk. Általánosságban máig érvényesült az az alapelv, hogy elsősorban hátrányos helyzetű emberek számára nyíljon meg a foglalkoztatásnak ez a lehetősége. Ezt a munkavállalók is nagyra értékelik. Nagyon összetartó, egymást segítő közösség, jó munkahelyi kollektíva alakult ki. Visszajárnak hozzánk a régi, ma már nyugdíjban lévő kollégák is, ahogy mi is szívesen látjuk őket a névnapi és ünnepi rendezvényeinken.

A jelenlegi partnereinkkel való együttműködés a dolgozók számára optimális, elvégezhető és folyamatos munkavégzést biztosít, ennek ellenére nálunk is érzékelhető a ma szinte minden munkahelyen tapasztalható bizonytalanság. MMK dolgozóink tisztában vannak azzal, hogy ha cégünk valamilyen okból megszűnne, 70-80%-uk már nem tudna újból elhelyezkedni. Másfelől megnyugtató, hogy máig ez a foglalkoztató az egyetlen hely a városban, ahol nagyobb létszámban folyik rehabilitációs célú munkavégzés, s így módon a megváltozott munkaképességű munkavállalóknak is esélye van a munkára.





Hasznos tanácsok MMK munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók számára

A magyarországi cégek nincsenek kellően felkészítve MMK dolgozók foglalkoztatására, hiába érné meg ez egyébként gazdasági szempontból. A rehabilitációs hozzájárulás befizetése (hiányzó) dolgozónként havi 80.375 Ft-ba kerül, míg egy részmunkaidős foglalkoztatás ennél kevesebből is kijön. MMK személy foglalkoztatásához a következő előkészítésre van szükség:

1. Szervezetfelmérés (lehetőségek, körülmények megteremtése; új, egyszerűsített munkakörök létrehozása)
2. Pozíciók átalakítása (rugalmasság – azt kell nézni, mire képes, nem azt, hogy mire nem)
3. Tanácsadás (erre vonatkozó célzott belső kommunikáció)
4. Érzékenyítés (befogadó környezet felkészítése)
5. Toborzás/kiválasztás (igénybe véve az állásbörzék nyújtotta lehetőségeket is)

Hamarosan itt van december 3-a, ami az ENSZ 1992-es döntése alapján a fogyatékkal élők világnapja. Ehhez az időponthoz kapcsolódva számos helyen tartanak állásbörzétet megváltozott munkaképességű munkavállalók számára. Új, hamarosan megvalósuló kezdeményezés, hogy a www.fbm.hu honlapon egész évben található legyenek álláshelyek megváltozott munkaképességű munkavállalóknak - könnyebbé téve számukra is a munkahelykeresést.

Mindezek megteremtéséhez nagyon fontos a vezetői elkötelezettség, hiszen ő dönt a pénzekről, tevékenységről stb.). Ugyanakkor a MMK-ek foglalkoztatásának nehézségeivel leginkább a közvetlen főnök, csoportvezető szembesül. Ő az, aki gondoskodik a megfelelő rehabilitációs körülményekről, pl. plusz eszközök biztosításáról, az ergonómiai igények kielégítéséről, a szakásosnál több munkaközi

szünetről, álló vagy ülő munka nyújtásáról vagy épp váltakozásáról stb.. Fontos a közvetlen kollégák elfogadó, befogadó magatartása, s a rehabilitációs munkatársak sokoldalú segítsége is. A sikeres rehabilitáció mindig csapatmunkában valósul meg. Így fordulhat elő, hogy a MMK dolgozók extra igényeinek is kielégülnek. Például öngondoskodásról, takarékos életvitelről vagy épp átgondolt hitelfelvételi lehetőségekről szóló előadásokat is meghallgathatnak a munkáltató szervezésében. A szervezeti integrációt segítik a MMK-ek bevonásával, közösen tartott munkahelyi rendezvények is. Az integráció eredménye lehet a MMK-ek körében megnyilvánuló alacsony fluktuáció, a magas lojalitási szint, a növekvő, javuló teljesítmény, sőt még a javuló egészségi állapot is – főként a lelki eredetű, önbecsülésen alapuló depresszív jellegű megbetegedések vonatkozásában.

Külön (növekvő) problémát jelent, hogy a komplex orvosszakértői vizsgálatokat követően a MMK dolgozó minősítése megváltozhat. Pl. 40%-ról 39-ra csökken az egészségkárosodás mértéke, azaz kiesik az ellátási rendszerből, ugyanakkor a további foglalkoztatásához a rehabilitációs körülményeket továbbra is fenn kell tartani – már központi támogatás nélkül. Az átminősítéssel ugyanis a foglalkoztatási igények, tekintettel a nyilvántartott, meglévő tartós betegségére, nem változnak.

Mindezzel együtt téves előítélet, hogy a MMK dolgozókkal „csak a baj van”, s gyakran betegek. A valóságban a normál dolgozókhöz képest kevesebbet vannak táppénzen és soron kívüli szabadságon is. Foglalkoztatásuk jó hatással van az általános munkamorálra is. Ennek oka, hogy amikor a normál dolgozók azt látják, hogy egy fogyatékos vagy egy rehabilitálható rákbeteg mindent megtesz, hogy a tőle telhető legmagasabb szinten, kimaradások nélkül elvégezze a munkáját, ők is restellnének egy nátha miatt otthon maradni.

Visszatérő kérdés, hogy a MMK munkavállalók hogyan fognak beilleszkedni a közösségbe, illetve hogyan tudjuk számukra a feladatmegértést biztosítani. Fontos elvárás velük szemben is, hogy a munkájukat érintő kritikát megfelelően tudják kezelni. Előfordul, hogy változtatni kell a velük szemben állított elvárásokon, de ez nem gyakori, s nem jelent nagy problémát. Ez ott is megtörténik, ahol nem a fogyatékos vagy MMK miatt kerül erre sor. Egy sikeres beillesztés után a megváltozott munkaképességű dolgozó 100%-os munkaerővé válhat. Azaz karitatív tevékenység helyett értékteremtés történik egy klasszikus foglalkoztatási helyzetben.

Jelenlévő probléma még a MMK-ek foglalkoztatásánál a fenntarthatóság. A projekt támogatások megszűnését követően (3-12 hónap) a foglalkoztathatóság veszélybe kerül. Antoine de Saint-Exupérytől szívesen idézik ide a róka szavait: „felelős vagy azért, amit megszelídítettél”, de a munkáltatóknál ez hosszú távon igen nehezen realizálható.

Bár a demokráciánk gyermekcipőben jár, a HH-ek és MMK-ek foglalkoztatásának fontos vetülete, hogy a széles körű foglalkoztatás erősíti a társadalmi felelősségvállalást még akkor is, ha elsősorban az aktív korúakra nehezedik. Nemcsak öfenntartó folyamattá válhat így a MMK-ek alkalmazása, hanem hatásaiban kikerül az utcára, a családokhoz, így a társadalomban is jó irányú folyamatokat generál. Arról nem beszélve, hogy a munkáltatók és a civil szervezetek összefogása új lehetőségeket is rejt magában. Ilyenformán a HH-ek és MMK-ek foglalkoztatása nem nyugöt jelent a társadalom nyakán, hanem a lehetőségek kiszélesedését, színesítését.