

**„FOGLALKOZTATÁRS” – TEMATIKUS KONFERENCIA**  
– Budapest, 2013. november 12. –

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

**A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatását érintő tematikus konferencián rehabilitációs munkatársunk is részt vett. Szélesebb érdeklődésre is számot tartó feljegyzéseit az alábbiakban megosztjuk honlapunk Olvasóival:**

**Elsőként Pákozdi Szabolcs, az Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Kft. ügyvezetője** beszélt a hátrányos helyzetű munkavállalók foglalkoztatási helyzetéről. Elmondta, hogy az aktuális munkaerőpiacon jelenleg közel négymillió fő aktív munkavállalóként 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%. Ugyanez a Dél-Alföldön 2011-ben 59,5%, azaz alacsonyabb az országos átlagnál.

Munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű az a munkavállaló:

- akinek alapfokú 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

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai szerint jelenleg országosan 470.000 fő álláskeresőt tartanak nyilván. Ebből 12,3% pályakezdő, 35,5% szociális jellegű támogatásban részesül, 50,4% szakképzetlen, 30,7% tartós munkanélküli, 4,7% megváltozott munkaképességű. Esélyegyenlőségi szempontból érdemes megemlíteni, hogy a teljes létszám 49,2 %-a nő, s az álláskeresők jelentős része valamilyen szempontból hátrányos helyzetű munkavállaló. Fontos feladat tehát, hogy kiemelten foglalkozzunk ezzel a munkavállalói csoporttal.

Ennek érdekében alkotta meg a Kormány a Munkahelyvédelmi Akciótervet. Végrehajtását a 2012 végén és 2013. január elsejétől életbe léptetett törvénymódosítások is segítetik. Az akcióterv a gazdasági fellendülést célozza meg olyan adópolitikai eszközök alkalmazásával, melyek a munkahelyek megvédésével és újak teremtésével, továbbá az adórendszerben a kiszámíthatóság és az egyszerűség szerepének erősítésével járulnak hozzá a kitűzött célok eléréséhez. (A munkáltatót terhelő szociális hozzájárulási adóból és szakképzési hozzájárulásból 2013. január 1-jétől igénybe vehető új kedvezmények az alábbiak: a 25 év alatti munkavállalók utáni kedvezmény, 55 év feletti munkavállalók utáni kedvezmény, a szakképzetlen munkavállalók utáni kedvezmény, tartósan álláskeresők utáni kedvezmény, kisgyermekes munkavállalók utáni kedvezmény.) Az Akcióterv, illetve az ezt segítő Új Széchenyi Terv pályázati lehetőségeinek eredményeképpen 733.000 fő munkahelyét sikerült megtartani, illetve helyezkedett el a versenyszférában (az elsődleges munkaerőpiacon). Ezt a célt szolgálta a TÁMOP 1.1.1 „Megváltozott munkaképességű emberek rehabilitációjának és foglalkoztatásának segítése” című kiemelt projekt is. Fontos adat, hogy az akcióterv során munkaerőpiacra bekerült álláskeresők 30%-a képzetlen és 10%-uk 55 év feletti.

Az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány két évtizedes szakmai tevékenységét szervesen folytató budapesti telephelyű Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Kft. támogatásközvetítéssel, elnyert pályázati projektekhez kapcsolódó szolgáltatásokkal, létrehozás alatt álló internetes szakmai adatbázissal segíti a hátrányos helyzetű embereket foglalkoztató munkáltatókat.



A profitorientált üzleti magánszektor és az állami tulajdonon alapuló és közérdekeket szolgáló közsféra mellett harmadik gazdasági szektorként jelen van az országban a szociális gazdaság, mely a szakértők szerint meghatározó szerepet fog betölteni hazánk gazdasági életében. A szociális gazdaság a közösségi, az önkéntes és a vállalozási tevékenységek széles skáláját foglalja magába. Ide tartoznak a nem profitorientált, szociális célú üzleti vállalkozások is. A harmadik szektor élénkülő gazdasági aktivitása élénkülő foglalkoztatást, pénzügyi tranzakciókat, vagyongazdálkodást, nyugdíjügyeket, kereskedelmet stb. jelent. A szociális szövetkezetek, szociális célú üzleti vállalkozások létrejötte, fenntartása nemcsak azokon a településeken eredményez jó foglalkoztatottsági helyzetet, lehetőséget a HH munkavállalók számára, ahol pl. több tíz kilométeres körzetben nincs elsődleges munka-erőpiaci foglalkoztatást nyújtó munkáltató, hanem azokban a nagyobb városokban is, ahol a rehabilitációs járulékfizetési kötelezettség miatt mára már telítődött MMK munkavállalók iránti foglalkoztatási igény. A HH és MMK elhelyezkedésének segítésére új elemként folyamatban van a munkaerő-piaci szolgáltatásokat nyújtó civil szervezetek akkreditálása is.

A jelenlegi rendszer tehát a következő: Az Európai Szociális Alap által nyújtott pénzügyi támogatásokat közvetítő ESZA együttműködik a szakmai támogatást nyújtó OFA-val az innovatív, paktum és tranzitprojekteket megvalósító szervezetek eredményessége érdekében. A tranzit, azaz átmeneti foglalkoztatást biztosító programok megvalósulásához elengedhetetlen, hogy a foglalkoztatásba bevont személyek ez idő alatt képzésben részesüljenek. Foglalkoztatási célú fejlesztésekre kérhető majd támogatás a 2014-től 2020-ig megvalósuló Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Program (GINOP) keretében. Ez is segítséget jelent majd a a HH és MMK munkavállalók munkaerő-piaci hozzáféréseinek biztosításában, illetve a még nem dolgozó (pályakezdő) fiatalok munkaerő-piaci integrációjában.

\*\*\*

**Dr. Nyári Tibor, Budapest Főváros Kormányhivatala Munkaügyi Központjának igazgatóhelyettese** elmondta, hogy a humánszolgáltatásoknak is igen nagy szerepe van a foglalkoztatottság alakulásában. Más intézményektől, (akkreditált) munkáltatóktól, illetve civil szervezetektől is vásárolható humán szolgáltatás, illetve a dolgozók munkabajlásának költségeire mobilitási támogatások is igénybe vehetők a munkaügyi központokon keresztül. 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., illetve más programok biztosítottak lehetőséget.

Az ezredforduló óta megfigyelhető új jelenség, hogy Budapesten és a vidéki nagyvárosokban elindult vagy felgyorsult a szuburbanizáció (városszétfolyás) folyamata, s a roma etnikum területi elkülönülése (szegregációja) is továbbberősödött.

A nők 40 év szolgálati jogviszonyának megszerzésére száz százalékos bértámogatást nyújtó központi program indul 2014-től azoknak a legalább hat hónapja álláskeresőként nyilvántartott 55 év feletti nőknek a számára, akiknek legfeljebb 12 hónap hiányzik a 40 évhez. Az NFSZ nevével fémjelzett program 2013. október 15-től 2014. december 31-ig tart, ezen belül a programba vonásra és a program terhére történő kötelezettségvállalásra 2013. november 1-jétől december 31-ig van lehetőség. Virtuális Munkaerőpiac Portál ([wmp.munka.hu](http://wmp.munka.hu)) is működik a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat gondozásában, ahol az álláskeresők részletes kereséssel juthatnak információhoz.





**Bernáth Ildikó, az Emberi Erőforrások Minisztériuma (EMMI) Szakmai támogató csoportjának vezetője** a TÁMOP.1.1.1.-12/1 és a TÁMOP 5.3.8. kiemelt projektek tükrében beszélt a MMK és fogyatékos személyek foglalkoztatásáról.

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 akadályozza, illetve valamilyen mértékben nehezíti. A két vezető betegségcsoportba a szív és érrendszeri, valamint a mozgásszervi, ízületi betegségek tartoznak. Utóbbiak előfordulása egyre fiatalabb korosztályhoz kötődik a mozgásszegény életmód miatt. Azzal a társadalmi előítéllettel szemben, hogy a MMK személyek nem tudnak és nem is akarnak dolgozni, biztos állítható, hogy megfelelő rehabilitációs körülmények biztosításával a megváltozott munkaképességű munkavállalók 100%-os munkateljesítményben képesek dolgozni. Büszkék lehetünk pl. arra, hogy olimpijonjaink Londonban olyan formaruhában vonultak be, melyet megváltozott munkaképességű ember készítettek.

Elhelyezkedés szempontjából a legnehezebb helyzetben a MMK ember vannak azért is, mert köztük legmagasabb az alacsony iskolai végzettségűek aránya (38%).

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 megváltozott munkaképességű, foglalkozási rehabilitációban részesülő személyek munkaerő-piaci integrációjának elősegítése kapcsán cél az, hogy a megváltozott munkaképességűek aktivitási és foglalkoztatási esélyei javuljanak képzések, szakmai és informatikai fejlesztések, illetve munkaerő-piaci szolgáltatások biztosításával. Jelenleg a foglalkozási rehabilitációra szakosodott szervezetekben foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek nehezen tranzitálhatók, és általában benntapadnak a támogatott foglalkoztatás rendszerében. A megváltozott munkaképességű munkavállalók nyílt munkaerő-piacon történő elhelyezkedési esélyei rendkívül csekélyek, és jelenleg nehezen jutnak hozzá olyan, az elhelyezkedést elősegítő munkaerő-piaci szolgáltatáshoz, mely hatékonyan segítik elő a munkaerő-piaci elhelyezkedést. A TÁMOP-5.3.8-11/A2-13/1A konstrukció a megváltozott munkaképességű személyek tranzit foglalkoztatásának hatékonyságának növelése érdekében speciális kompetencia- és készségfejlesztést, valamint képzési lehetőségeket biztosít a célcsoporttagok számára. Célkitűzései egybeesnek az Európa 2020 Stratégia célkitűzéseivel.

Továbbra is engedhetetlenül szükséges a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatási arányának növelése. Aktivitási arányuk 24,1%-ot ért el, amíg a változatlan munkaképességűeké 67,8%-ot. A MMK munkavállalók foglalkoztatási aránya 18,1%, munkanélküliségi rátájuk pedig 24,9% volt, szemben a változatlan munkaképességűeket jellemző 60,8%-os, illetve 10,2%-os értékkel (KSH. 2011). A pályázati kiírás hozzájárul a munkaerő-piaci hátrányok újratermelődésének megakadályozásához és az önálló jövedelemszerzésre való képesség javításához. 2013. november 30-i beadási határidővel a pályázat a <http://www.nfu.hu> oldalról volt letölthető. Ajánlott e honlap folyamatos figyelemmel kísérése a jövőben is.

A 2013 májusában indult **TÁMOP-1.1.1.-12/1.** projekt megváltozott munkaképességű ember rehabilitációjának és foglalkoztatásának segítségét tűzte ki célul

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, ellátja a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló törvény, valamint végrehajtási rendeletei által a rehabilitációs hatóság részére meghatározott feladatokat. Ez által hatékony rendszer került kialakításra. Megyei szakmai koordinátorok is állnak rendelkezésre: Bács-Kiskun Megyében Daczi Péter (20/821-6724; [daczip@nrszh.hu](mailto:daczip@nrszh.hu)).

\*\*\*

**Markos Ádám esélyegyenlőségi szakértő (JOBGROUP)** hangsúlyozta, hogy a magyarországi cégek nincsenek kellően felkészítve MMK dolgozók foglalkoztatására, hiába érné meg ez gazdaságilag. A rehabilitációs hozzájárulás befizetése (hiányzó) dolgozónként havi 80.375 Ft-ba kerül, míg egy részmunkaidős foglalkoztatás ennél kevesebből 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)

Mindezek megteremtéséhez nagyon fontos a vezetői elkötelezettség, hiszen ő dönt a pénzekről, tevékenységről. 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 szokásosnál 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 igényei is kielégülnek. Például öngondoskodásról, takarékos életvitelről vagy épp észszerű, 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 orvos-szakértői 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 igényei, tekintettel a nyilvántartott, meglévő tartós betegségére, nem változnak.

Mindezzel együtt téves előítélet, hogy a MMK dolgozókkal „csak a baj van”, mert gyakran betegek. A valóságban a normál dolgozókhöz képest kevesebbet vannak táppénzen és soron kívüli szabadságon is. Javítják a környezetük munkához való hozzáállását is. Ennek oka, hogy amikor a „normál” dolgozók azt látják, hogy egy fogyatékossgal élő vagy egy rehabilitálható rákbeteg mindent megtesz, hogy a tőle telhető legmagasabb szinten, kimaradások nélkül végezze a munkáját, ők is restellnének egy nátha miatt otthon maradni.

Visszatérő kérdés, hogy hogyan fognak beilleszkedni a közösségbe, illetve hogyan tudjuk számukra a feladatmegértést biztosítani. Fontos elvárás a MMK dolgozókkal szemben is, hogy a munkájukat érintő kritikát megfelelően tudják kezelni. Olykor változtatni kell a velük szemben állított elvárásokon, de ez nem gyakori, s előfordulásakor sem jelent nagy problémát. Ez bármilyen más foglalkoztatási környezetben is előfordul. Egy sikeres beillesztés után a megváltozott munkaképességű dolgozó 100%-os munkaerővé válhat. Azaz karitatív tevékenység helyett értékteremtés történik egy klasszikus foglalkoztatási helyzetben.

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

Bár a demokráciánk gyermekcipőben jár, a HH-ek és MMK-ek foglalkoztatásának fontos társadalmi vetülete, hogy ez a fajta széles körű foglalkoztatás erősíti a társadalmi felelősségvállalást még akkor is, ha elsősorban az aktív korúakra nehezedik. Nemcsak önfenntartó 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 rejt magában. Ilyenformán a HH-ek és MMK-ek foglalkoztatása nem nyűgöt jelent a társadalom nyakán, hanem a lehetőségek kiszélesedését, színesítését.

December harmadika 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](http://www.fbm.hu) honlapon egész évben találhatóak legyenek álláshelyek megváltozott munkaképességű munkavállalóknak, könnyebbé téve számukra a munkahelykeresést, elhelyezkedést.