

**A megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató
akkreditált szervezetek vizsgálata,
avagy
„Ha valaki fogyatékos Magyarországon, azt el kell dugni?”**

címmel

a

REVITA ALAPÍTVÁNY

**Erdős Judit – Prókai Orsolya – Juhász Attila szerzők,
által készített**

**Kutatási záró tanulmány
lektorálását**

szakmai érdeklődésből valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók országos foglalkoztatási helyzete iránt érzett személyes empátiám és tenni akarásom okán vállaltam fel.

A tanulmányt először nagyvonalúan tanulmányoztam, de rögtön megállapítottam, hogy a szerzők rendkívül alapos munkát végeztek. Feltételezhető hogy szakmai jártasságuk kellően alapos gyakorlati tapasztalatokra épül és bizonyára széleskörű és értékes iránymutatást, támogatást kaptak Megbízójuktól, a Motiváció Alapítvány vezetőitől és szakembereitől.

A Tanulmány felépítése szerkezetileg jól átgondolt. Tartalmi vonatkozásában pedig igen hasznos és új információkkal halmozza el olvasóját.

A **Revita Alapítvány** – a Megváltozott Munkaképességű célcsoporttal foglalkozó EQUAL tematikus innovációs hálózat (Hálózat) non-profit szervezeteit képviselő Motiváció Alapítvány megbízásából – **országos hatókörű, komplex kutatási programot hajtott végre**. A vizsgálatát több, egymástól céljában és módszereiben jól elkülöníthető – mindazonáltal egymáshoz szervesen illeszkedő – kutatási területen végezte el.

I. Fejezet : „Vezetői összefoglaló megállapításaihoz”

A Helyzetfeltárás, kitekintő- rendszerszemléletben elemző és átfogó.

MMK munkavállalókat foglalkoztató **akkreditált szervezetek¹ vizsgálata** című fejezetben, alapvetően helyesen a

megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő emberek vizsgálatát helyezik előtérbe, és ezen túl a non-profit szervezetek által nyújtott, a megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő emberek munkaerő-piaci (re)integrációját elősegítő **szolgáltatások –at leírják** – majd értékes „Összehasonlítást adnak a foglalkozási rehabilitáció komplex szolgáltatási folyamatának lépései mentén!.

Mindezt a megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő emberek munkaerő-piaci (re)integrációját elősegítő szolgáltatásokat biztosító **non-profit szervezetek vizsgálata, típusalkotásával, szolgáltatásközpontú leírásán keresztül**, majd

célirányosan jutnak el a

A megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci (re)integrációját elősegítő **non-profit szervezetek** (Megjelenési formájában - internetes felületen közzétehető dinamikus – adatbázis-

1

alapú – szolgáltatási térképhez, amely nemcsak szakmai körökben, de az MMK munkavállalók elhelyezkedési lehetőség kutatására, alapvető informálására kiváló lehetőséget jelent.

A **kutatás** a következő szempontok leíró vizsgálatát és a tapasztalt jellegzetességek, gyakorlatok elemző értékelését **célozta meg**:

- A megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő dolgozók számára az akkreditált szervezet által **nyújtott szolgáltatások vizsgálata**, kiemelten a nyílt munkaerő-piaci elhelyezkedést elősegítő szolgáltatásokra.
- Az **alap akkreditációs eljárás**on túl **emelt feltételek** teljesítésének módja
- A **nyílt munkaerő-piaci elhelyezést akadályozó tényezők** jelenleg.
- A **nyílt munkaerő-piaci elhelyezést elősegítő feltételrendszer**.

Dokumentumelemzésük releváns, az ÁFSZ adatbázisának használata - hiteles információforrás.

Módszerük, a dokumentációk megfigyelőlappal történő feldolgozása után a két adatbázis egyesítése és az adatbázis elemzése – hasznos eredményeket tárt fel.

Kutatási szempont- jaikat hangsúlyosan:

„A megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő dolgozók számára az akkreditált szervezet által nyújtott szolgáltatásokra - kiemelten a nyílt munkaerő-piaci elhelyezkedést elősegítő szolgáltatások” vizsgálatára összpontosították.

A **szervezeti fókuszcsoportos interjúk** tervezése szakmailag indokolt volt, bár annak *„technikai megvalósítása előre nem*

kiszámítható nehézségekbe ütközött az akkreditált szervezetek zárkózott, visszautasító magatartása miatt, amely az adminisztrációs terhek nagyságára és a gyakran mondott, visszajelzések nélküli kutatási megkeresésekre vezethető vissza.”

A megállapításban a következő üzenet fogalmazódott meg a jogszabály alkotói felé:

Egy átgondoltabb – egységesített – központi forrásból kifejlesztett adatszolgáltató informatikai rendszer kidolgozásában és alkalmazásában mindannyiunk érdekelt!

*Nagyon tanulságos, a fókuszcsoportos interjú során a témában kompetens szakértők és az akkreditált szervezeti vezetők elsősorban a megváltozott munkaképességű munkavállalók **nyílt munkaerő-piaci (re)integrációjának jelenlegi akadályairól** és az azt elősegítő motiváló tényezőkről kifejtett véleményük!*

A kutatás majdhogynem abszolút egyetértéssel alapuló megállapítása, hogy az **akkreditált szervezetek többsége egyértelműen nem vállalja fel** a megváltozott munkaképességű munkavállalók nyílt munkaerő-piaci (re)integrációját, ennek okaként és elemzési szempontként az alábbi „struktúrát” nevezik meg.

A célcsoport heterogenitása,

Ismerethiány és előítéletek,

Az integráció a kezdettől – egész életen át tartson!

„Kiilleszkedés” a munkaerőpiacról,

Motiváció és perspektíva,

Érdektelenség és ellenérdekeltség,

Érdekvédelmi problémák,

Területi különbségek

Az akadályozó tényezők azonosítása mellett a továbblépést célozva a fókuszcsoporthoz résztvevőivel együtt végiggondolták a **megváltozott munkaképességű személyek nyílt munkaerő-piaci (re)integrációját elősegítő lépéseket** is. Kulcsfontosságú tényezőként a **gazdasági konjunktúra által gerjesztett munkaerő keresletet** nyilvánították, amely véleményünk szerint is a probléma jelentős részét önmagában is megoldaná!

E mellett azonban szükség van még több, a következő csoportosításban összefoglalható lépésre:

- **Általános szemléletváltás**
- **Érdekeltségi rendszerek**
- **Foglalkozási rehabilitáció filozófiája** – megváltozott

Támogatási rendszer – legfontosabb elemeit:

a foglalkoztathatóság javítása, munkába állást megelőző, közvetlen előkészítő tevékenység, Személyre szabott segítség, tartós foglalkoztatási körülmények megteremtését és módszereit (támogatás személyhez és munkabérhez, valamint konkrét tevékenységek és szolgáltatások költségeihez való hozzárendelése, **helyesen azonosítják.**

Megfogalmazott javaslataik, a kutatási eredmények elterjesztése (disszeminációja), beépítése a gyakorlatba és a szakpolitika főáramába (mainstreaming) rendkívül hasznos lenne!

A megváltozott munkaképességűek **nyílt munkaerő-piaci (re)integrációjának vizsgálata**

- I. fejezetben a kutatási módszertan tekintetében, nemcsak a kutatásra fordítható idő szorítása miatt, de szakmai szempontból is helyénvalónak tartjuk a Dokumentum elemzés és Fókuszcsoporthoz interjú módszereinek választását.

- II. Akkreditált szervezetek (minta) bemutatása, fejezetben elegendő specifikus információt olvashatunk az alap, rehabilitációs és kiemelt tanúsítvánnyal rendelkező munkaadók jellemzőiről. A 4 .táblázat adatai szerint láthatóan igen kevesen dolgoznak a közösségi munkavégzésben, és ami elszomorító, hogy a mintába került szervezetek 70 %-ban egyetlen MMK munkavállaló sem dolgozik a rehabilitáció területén, de még ennél is lehangolóbb a helyzet, mert a minta 46%-ánál nem is értelmezett a közösségi munkavégzés.
- III. A rehabilitációs foglalkoztatás helyzetét, a szerzők éles kontrasztokban tált statisztikus adatokkal is alátámasztva világítják meg, ahol szükséges még javító szándékú kritikai megjegyzéseket is tesznek.

Megállapításaikhoz csak annyit tennénk hozzá, hogy nyílt piaci integrációt csak intenzívebb szakképzéssel és erre elkülönített és az akkreditált munkáltatók által igényelhető forrásokkal lehetne leginkább ösztönözni.

Kiemelten fontos a szolgáltatások piaca irányába fókuszálni a célcsoportok által végzett munkát, ahogy ezt a külföldi példák is egyértelműen mutatják.

Meggyőződésünk, hogy ezen piaci szektorban szélesebb lehetőség kínálkozik a rehabilitációs munkavállalók foglalkoztatására.

A tanulmány 28. oldalán számomra érdekes adatokat olvastam, miszerint a mintába került szervezetek 7,3 %-nál határozott idejű szerződéssel is foglalkoztatnak, ugyanis tudomásunk szerint a szabályok értelmében, ez csak határozatlan időtartamú munkaszerződéssel lehetséges, mind a 4 (feltételes, kiemelt, rehabilitációs, alap) akkreditációs tanúsítvány esetében!

Azt viszont nem értem, hogyan foglalkoztathatnak egyes szervezetek 2 vagy 8 órai napi munkaidőben munkavállalókat, amikor minimum 4 órás munkaviszony elvárt, hogy a munkavállaló foglalkoztatására támogatást igényelhessenek?

IV. Segítő szolgáltatások tekintetében

Bár a segítő szolgáltatások igénybevételének lehetőségét a törvény szerint a munkaadónak biztosítania kell, valamint kötelező melléklet volt a rehabilitációs és a kiemelt tanúsítványt igénylők számára „ A segítő szolgáltatások igénybevételének biztosításának módjáról szóló tájékoztató”, az akkreditációs dokumentációból a segítő szolgáltatások elérhetőségéről mégis alig tudunk meg valamit, állapítják meg a

szerzők. Megállításukat a a kutatás folyamán nyert adatokból készített statisztikai ábrák és táblák jól alátámasztják.

A jelenlegi foglalkoztatási helyzetben, a megállapítás jól jellemzi szerintünk leginkább finanszírozási nehézségekből származó, de némely munkaadó tekintetében szakmai hiányosságok miatt is jelentkező, nagy részben formálisnak mondható segítő szolgáltatások definiálását.

A segítő szolgáltatások minőségét hatékonyan a képességek-készségek fejlesztésével, képzéssel lehet javítani. Viszont itt komoly ellentmondás van a munkáltatói érdek sérelem (a folyamatos termelési kényszerben, a kieső munkaidő miatti termelés kiesés) és a képzési idő ráfordítások között. Ezt véleményünk szerint leginkább célirányos pályázati források lehetőségével lehetne feloldani, ahogy erre az elmúlt években jó példa volt a HÉFOP és EQUAL projektekben nyert tapasztalataink. A projektekben ugyanis elkülönült a képzésre illetve a termelésre fordított munkaidő, ezáltal nem okozva jelentős veszteséget a munkáltatónak.

V. Rehabilitációs és kiemelt tanúsítvánnyal rendelkező szervezetek

helyzetét, a rájuk vonatkozó akkreditációs eljárás követelményeit igen részletesen elemezik, ugyanakkor hiányoljuk az alap akkreditációra és alap akkreditációs tanúsítvánnyal rendelkező munkaadók helyzetének bővebb elemzését, a náluk foglalkoztatott MMK munkavállalók rehabilitációs lehetőségeit. Ezt igen fontosnak tartjuk, hiszen ezen munkaadóknál foglalkoztatott MMK-s munkavállalók munkaviszonya majdnem nyílt munka erőpiaci foglalkoztatásnak tekinthető.

Meglepő megoldásokkal is találkozhattunk, a rehabilitációs bizottság összetételére vonatkozóan, miszerint a munkavállalói képviselőket néhány esetben az ügyvezető vagy az üzemi orvos látja el.

VI. A nyílt munkaerő-piaci elhelyezés akadályairól, kialakított megállapításokkal teljes mértékben egyetértek,

Miszerint

a rehabilitációra fordított állami források nem hasznosulnak hatékonyan, nem ösztönzik az aktivitást, illetve nem csökkentik az állam szociális kiadásait.

A lektor megjegyzése: számunkra ez volt a tanulmány talán legértékesebb téma tartalmi összefoglalása!

VII.1 A célcsoport heterogenitása

A megváltozott munkaképességű személyek rehabilitációja témakörében jellemzően nagy és átfogó rendszerekkel, általános megoldási kísérletekkel találkozunk. A stratégiák, amennyiben valóban a nyílt munkaerő-piaci (re)integráció a cél, akkor a megoldáson való munkálkodás közben ettől a heterogenitástól nem tekinthetünk el. Ez a megállapítás megint csak arra utal, hogy elsősorban a makro rendszerben szükséges hangsúlyos jogszabályi változtatásokat eszközölni.

VII.2 Ismerethiány és előítéletek

bekezdésben igen őszinte a **„tombol az ösztársadalmi demagógia”**.

Megállapítás, teljes mértékben osztom a szerzők véleményét.

A társadalmi tudatformálást jól támogathatná, példázhatná az esély egyenlőséget javíthatná, ha olyan jogszabályozás születne, mely szerint az állam és közigazgatásban is, a dolgozók meghatározott mondjuk min. 10 %-a MMK munkavállaló kell legyen.

VII.3 Az integráció kezdete

A társadalmi beilleszkedésnél fiatalok vagy sérültek esetében is személyre szabott KÉPZÉS-KÉPZÉS-KÉPZÉS az eredményes megoldás!

VII.4 „Kiilleszkedés” a munkaerőpiacról

VII.5 Motiváció és perspektíva

VII.6 Érdektelenség és ellenérdekeltség

Ha az akkreditált munkáltató szervezeteknél a munkavállalókat, a piaci viszonyoknak megfelelően, jobban meg lehetne fizetni, valamint ésszerű korlátozással a MMK munkavállaló csak 3-6 évig maradhatna a rendszerben, ezt követően bizonyára életszínvonaluk megóvása érdekében is, nem a segélyezés irányát választanák, hanem a nyílt munkaerő piaci lehetőségekkel számolnának. Azonos teljesítményt felmutató egészséges és MMK munkavállaló között ne legyen bérfeszültség a támogatási rendszer korlátai miatt!

Az 57. oldalon nyilatkozó munkáltatójának nincs tudomása arról, hogy a munkába járási költség 80 - 86 %-át a munkáltatója köteles kifizetni!?

Az akkreditált munkaadó ellenérdekeltsége a munkavállalója nyílt munkaerő-piaci (re)integrációjában, sajnos, sokrétű. A legfontosabb, hogy a munkáltató a jelenlegi támogatási rendszerben nem érdekelt abban, hogy a bevált, betanult munkaerő elhagyja és a nyílt munkaerőpiacra lépjen. A megváltozott munkaképességűeket foglalkoztatására akkreditált

szervezetek /joggal?/ igyekeznek azt az érzést erősíteni alkalmazottaikban, hogy kizárólag náluk érezhetik magukat biztonságban, a védett helyen, ahol nem igazán érzékelhető a foglalkoztatottak számára a verseny.

Szerintünk ezt úgy lehetne feloldani, ha a Védett szervezetek → és a (Kiemelt, Feltételes Védett foglalkoztatók – Akkreditációs – Alap fokozatú) akkreditált szervezetek között, tehát elsősorban a rendszeren belül kellő ösztönzéssel megindulhatna, majd tervszerűen megvalósulhatna a MMK munkaerő áramlása.

Vagyis, ha egy munkavállalót bárhonnán sikerül kihelyezni a nyílt munkaerő piacra, volt munkáltatójának legyen rá lehetősége, hogy az un. Védett szervezetektől átvehessen képzett MMK szakképzett dolgozókat, akiket kellő felkészítés után elképzelhető, hogy sikeresen kihelyezze. Ezzel mintegy lépcsőszerűen kiépíthetnénk a nyílt munkaerő piaci integráció folyamatát az akkreditált szervezetek körében.

VII.7 Érdekvédelmi problémák

VII.8 Területi különbségek

Bekezdésekben igen értékes, néhol élményszerűen találóak a szerzők megállapításai, melyek aztán szervesen összekapcsolódnak a következő fejezetben tárgyalt a MMK munkavállalók nyílt munkaerő piaci integrációjának ösztönzési lehetőségeivel. Ugyanakkor némi kétség is megfogalmazódik bennünk, a jelen gazdasági helyzetben is erőteljesen szorgalmazott integrációs cél tekintetében.

A megváltozott munkaképességű munkavállalók nyílt munkaerő-piaci integrációjával kapcsolatban a legfontosabb megállapítás az volt, hogy Magyarországon a 400 ezer munkanélküli mellett kilátástalannak tűnik, hogy több mint 450 ezer megváltozott munkaképességű rokkant nyugdíjast (véltetően fogalmi tévedés, megváltozott munkaképességű munkavállaló helyett!), vezessenek vissza a nyílt munkaerőpiacra. A probléma tehát összefoglalva:

„ha nincs munkahely, nincs hova integrálni (rehabilitálni)“

Szakmai Javaslattunk: minden akkreditációs tanúsítvánnyal működő munkáltató részesülhessen célirányos, a nyílt munkaerő-piaci elhelyezést ösztönző támogatásban, de elkülönített alapokból külön-külön a védett,

feltételes, kiemelt, a rehabilitációs, az alap akkreditációs tanúsítvánnyal rendelkező szervezetek részére.

A média szerepét e téren is rendkívül eredményesnek és fontosnak tartjuk.

VIII. A nyílt munkaerő-piaci elhelyezés ösztönzése

VIII.1 Általános szemléletváltás – *ra van szükség!*

VIII.2 Érdekeltségi rendszerek

Fejezet megállapításai iránymutatóak, mert külföldi példák (Pl. németországi tapasztalatok is) alátámasztják, hogyha a MMK-s munkavállaló egyéni vállalkozóvá vált, vagy sikerül elhelyezkednie (vagy sikerült őt elhelyezni), akkor munkáltatója (még az önfoglalkoztatás esetét is beleértve) kaphasson időszakos bért költség támogatást, ahogy ezt a rendkívül hatékony német példa is mutatja: bér + járulékainak térítése 12-18 óra, bér támogatás további 4-6 óra, majd járulék támogatás további 4-6 óra.

VIII.3 Foglalkozási rehabilitáció filozófiája

VIII.3.1 „Csökkent” helyett „megváltozott”

VIII.3.2 Védett helyett integrált

Fejezet megállapításaival egyetértünk, hiszen az un. Védett szervezeteknél alkalmazott 40-50 %-os MMK munkavállalók helye inkább lenne a feltételes, kiemelt, rehabilitációs, alap akkreditációs tanúsítvánnyal rendelkező munkáltatóknál vagy mondjuk egy normál munkahelyen. Javasolható, hogy a jövőben erre a jogszabályok ösztönözzék (kötelezzék) a védett munkáltatókat. Az üvegburás (védett-intézményesített) foglalkoztatást következetesen elutasítjuk; társadalmi érdek szempontok miatt alapvetően az integrált foglalkoztatást tartjuk a jobb megoldásnak.

VIII.4 Támogatási rendszer

Módosításánál, hangsúlyt kell kapjon az akkreditált szervezetek elavult, elhasználódott 20-70 éves gépparkjának lecserélése, melyek forrásait a GVOP programok mellett célzottan az akkreditált szervezetek részére kiírt OFA pályázatokból kellene biztosítani.

VIII.5 Személyre szabott segítség

Az **Összegző gondolatok** között, érdemesnek tartanánk akár utólagos kiegészítéssel is szerepeltetni a rehabilitációs szolgáltatások egységesítésére, minőségbiztosítására, valamint a munkaadó-munkáltatók által igénybe vehető központi forrásokból finanszírozott Egységesített Szoftver alkalmazások kifejlesztésnek és alkalmazásának lehetőségeit (Pl: Munkaügyi és Bérszámfejtés, Könyvelés, Kontrolling és Szabványos Adatszolgáltatások APEH, PM, SZMM, ÁFSZ részére rendszeresített időszaki és eseti tájékoztatásokat, hogy csak a legfőbb hatóságokat említsük!)

Hiányoljuk, hogy a tanulmány nem foglalkozott azon MMK munkavállalók követésének (monitoring) meglévő vagy megoldatlan gyakorlatával, akik valamilyen okból az új jogszabályok bevezetésével, 2005. december 31. – 2007.július 1. időszakban a korábbi célszervezetekben elveszítették az állásukat.

Ezt nemcsak empátikus felvetés, hanem véleményem szerint alapvető szakmai feladatunk lenne, ezért ennek megoldását a munkaügyi központok, civil szervezetek szakmai közreműködésével a szükséges jogszabályi háttér megteremtésével látnánk megoldottnak.

A tanulmány elég szűkkörűen elemzi ugyan a MMK munkáltatók érdekképviselői szervezetének munkájának eredményességét (VSZOSZ) és csak említést tesz a nem létező MMK munkavállalói érdekképviselői szervezetekről (pl. MMK munkavállalók regionális szabad szakszervezetei vagy egy országos érdekképviselői szövetség?), de erről (hogyan és milyen megoldási javaslataik lennének?) sajnos nem fejtik ki szakmai álláspontjukat.

A jövőben mi és együttműködő partnereink fokozottabb hangsúlyt kívánunk erre a tématerületre helyezni, ennek érdekében 3 oldalú együttműködési megállapodást készítünk elő egy Németországban

működő piacvezető Rehabilitációs Szolgáltató céggel és az érintett Regionális Munkaügyi Központtal, mely projektünk eredményeit, jó tapasztalatait aztán szeretnénk országosan közzétenni és gyakorlati alkalmazásra, terjesztésre javasolni.

Budapest, 2008. február 8.

Kosztá Erzsébet lektor
Igazgató

Bodnár Zoltán dr. tanácsadó
LUX-TEX Kft