

## Megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása a nyílt munkaerőpiacon

### SZAKPOLITIKAI JAVASLAT

Készítette a Revita Alapítvány

a Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft.  
támogatásával

a FOGLALKOZTATÁS2016/B projekt keretében

2017. december

### BEVEZETŐ

A Revita Alapítvány 2017. április 01. és 2017. december 31. között valósította meg „Piaci az atipikus” címet viselő, FOGLALKOZTATÁS2016/B/3 azonosítószámú projektjét, amely a **Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft.** „Megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci integrációját elősegítő programok támogatása” című kiírásának „B” jelű, „Atipikus foglalkoztatás ösztönzésének háttértámogatása” komponensében kapott **támogatást**.

A projekt fókuszában a **megváltozott munkaképességű emberek nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatása áll**, amely **pénzbeli támogatás nélkül, piaci alapon, integrált környezetben** valósul meg úgy, hogy a **foglalkoztatás formája alkalmazkodik a munkavállaló, illetve a munkáltató lehetőségeihez és igényeihez**. A projekt keretében összesen 16 „jó gyakorlat” személyes meglátogatására került sor, számos interjú készült a munkáltatók képviselőivel, foglalkoztatottakkal, kollégákkal.

A projekt keretében alkalmazott „jó gyakorlat” definíció:

**Produktív és hatékony foglalkoztatás a nyílt munkaerőpiacon, amely mind a munkáltató, mind a munkavállaló számára megfelelő.**

A projekt legfontosabb **outputjai**:

- **Gyakorlati példatár (3 db)** – Számba veszi a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának, illetve az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazásának fontosabb tudnivalóit, kockázati pontjait, valamint bemutat néhány példaértékű jó gyakorlatot.
- **Rövidfilm (4 db)** – Munkaadók és a munkavállalók mondják el a foglalkoztatáshoz kapcsolódó legfontosabb gondolataikat a valódi munkakörnyezetükben.
- **Szakpolitikai javaslatok** (jelen dokumentum) – A kutatási eredményeken alapú, fejlesztési és jogszabály módosítási irányokat rögzítő, rövid anyag.

A szakpolitikai javaslatok dokumentum tartalma három egységre tagolódik:

- **Alapvetések** – A kutatási eredmények alapján megfogalmazott, a legfontosabb, javaslatokat megalapozó tételgondolatok.

- **Javaslatok; fókuszban a munkaáttatók** – A megváltozott munkaképességű személyek integrációja és hosszú távú foglalkoztatása a nyílt munkaerőpiacon.
- **Javaslatok; fókuszban a megváltozott munkaképességű álláskereső** – A munkára kész állapotban lévő, nyílt munkaerőpiacon foglalkoztatható megváltozott munkaképességű személyek.

A javaslatok munkáltatói, illetve munkavállalói fókusza természetesen nem éles határvonalat jelöl, hiszen **a foglalkoztatás egységében nem megbontható, a két terület csak együtt értelmezhető**. A javaslatok áttekinthetősége érdekében választottuk e két fókusz használatát, hangsúlyozva ugyanakkor az egyenértékűséget és komplexitást.

## ALAPVETÉSEK

A javaslatokat megalapozó, a **legfontosabb kutatási eredményekből kialakított alapvetések**, tétel gondolatok a következők:

- Az „átlagos” nyílt munkaerőpiaci munkáltató **kizárólag a munkára kész állapotban lévő**, nyílt munkaerőpiaci körülmények között foglalkoztatható megváltozott munkaképességű személyeket tudja „álláskeresőként” értelmezni. Néhány nyílt munkaerőpiaci munkáltató bevonható ugyan a megváltozott munkaképességű emberek felkészítésébe, de a „átlagos” munkáltatótól ez távol áll.
- A megváltozott munkaképességű álláskereső rendszerint az **„első szűrőn” sem mennek át** egy álláshirdetésre való jelentkezéskor, a „HR munkatárs” (toborzást végző személy) elutasító magatartása, ismerethiánya, idegenkedése vagy előítéletei miatt.
- A megváltozott munkaképességű álláskereső foglalkoztatása kapcsán nyilvánosan elérhető információt, segítséget kereső nyílt munkaerőpiaci szereplők jellemzően **nem találnak számukra megfelelő minőségű és mennyiségű információt**, illetve releváns szolgáltatást.
- A megváltozott munkaképességű emberek tömeges, **„kampányszerű” felvételéhez** szinte kizárólag **kudarcélmény**, sikertelenség és negatív tapasztalatok kötődnek.
- A megváltozott munkaképesség okán az **ésszerű alkalmazkodásra** van szüksége egy megváltozott munkaképességű személynek, ennek teljesítése várható el egy munkáltatótól.
- A munkáltatótól a – hatékony munkavégzés érdekében – **rugalmasság várható el bármely munkavállalója felé**, ha annak a személyes körülményei a munkavégzés formáját, időtartamát (időszakosan vagy állandóan) befolyásolják (pl. várandósság, kisgyermek vagy több gyermek nevelése, beteg hozzátartozó ellátása, rossz közlekedés a munkahely és a lakóhely között, költözés, egészségromlás, megváltozott munkaképesség stb.).
- A nyílt munkaerőpiaci munkáltatók a számára megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására vonatkozó **motivációk közül a rehabilitációs járulék befizetése rendszerint sokadlagos**; a kiválasztás szempontjai sokkal inkább a szakmai és személyes kompetenciákra fókuszálnak.

- Amennyiben a nyílt munkaerőpiaci munkáltatók a témához kapcsolódó, **nyilvánosan elérhető adatok, információk**, anyagok, video-k stb. áttekintése során azzal találkozhatnak, hogy a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához milyen **nehézségek, feladatok** kötődnek, milyen **kompromisszumok** és **speciális fejlesztések** szükségesek, azt **ijesztőnek** találják, és ez könnyen teljes elhatárolódáshoz vezet.
- Amennyiben egy nyílt munkaerőpiaci foglalkoztató munkatársának **van személyes, gyakorlati tapasztalata** megváltozott munkaképességű személlyel (akár munkavállalóként, akár a civil életben családtagként, szomszédként, közösségben stb.), akkor egy **hasonló egészségi problémával, fogyatékkal bíró álláskereső felé jóval nyitottabb**. Ugyanakkor más egészségi problémával vagy fogyatékkal bíró álláskereső felé ez a nyitottság nem minden esetben érvényes.
- Egy olyan nyílt munkaerőpiaci munkáltató, aki hiányos ismeretekkel bír a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásával kapcsolatban, illetve idegenkedik a témától, előítéletei vannak, vagy egyértelműen elutasító, **nem várható el az azonnali, teljes attitűd-váltás és a maximális nyitottság**. Helyette kizárólag **fokozatosan, lépésről lépésre** tudnak a munkáltatók ebben a témában előre haladni, ráadásul differenciáltan az eltérő ismereteik, elképzeléseik, kereteik és céljaik szerint.

A szakpolitikai javaslatok által támogatott **hosszú távú cél**:

**A megváltozott munkaképességű személyeknek ugyanannyi esélye legyen egy nyílt munkaerőpiacon meghirdetett pozíció elnyerésére, majd elnyerés esetén a munkahely megtartására, mint egy ép álláskeresőnek.**

## JAVASLATOK – FÓKUSZBAN A MUNKÁLTATÓK

A javaslatok **témacsoportonként** kerülnek bemutatásra. A javaslatok jó része nem kizárólagosan tartozik egy témakörhöz; a besorolás alapja a hangsúlyosabb elemek mentén történt, a javaslatok **komplexitása** okán kisebb átfedések is megjelennek.

### Munkáltatói motivációk

- **A rehabilitációs hozzájárulás megfizetési kötelezettsége, és a „megváltozott munkaképesség”, mint szenzitív adat közötti ellentmondásból adódó joghézag kezelése**

A „megváltozott munkaképesség” egy szenzitív adat, a munkáltató nem tarthatja nyilván, nem kérheti a munkavállalóját a komplex felülvizsgálaton való részvételre és a minősítés megszerzésére. Ugyanekkor a rehabilitációs hozzájárulást be kell fizetnie, amennyiben nem foglalkoztat megfelelő arányban megváltozott munkaképességű munkavállalókat. Egyértelműen joghézag olyan munkaügyi kapcsolat alapján fizetési kötelezettséget kiróni, amely a munkáltató által nem bizonyítható. Ennek a joghézagnak a kezelése elkerülhetetlen! A munkáltatónak lehetőséget, eszközt, módszert kell biztosítani arra, hogy

– anonim módon, a szenzitív adatokat tiszteletben tartva – bizonyítani tudja az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalók számát.

- **Érdekeltségi rendszer újragondolása**

A nyílt munkaerőpiacon tapasztalható jelenlegi (évek óta érvényes, és tendenciáiban is látható) helyzetre reagálva a munkáltatók érdekeltségi, prioritási rendszere is megváltozott. A legfontosabb kihívás számukra a minőségi, megfelelő munkavállaló megtalálása és megtartása. E miatt az új munkavállaló kiválasztásának elsődleges szempontja a munkavállaló szakmai megfelelése, minden más háttérbe szorul. A munkaerő-kínálat, illetve a minőségi munkaerő-kínálat hiánya miatt nagyobb a tér a megváltozott munkaképességű emberek számára, hiszen ebben a munkaerőpiaci helyzetben a szaktudásuk jobban a fókuszba kerül, mint egyéb sajátosságaik.

A nyílt munkaerőpiaci munkáltatók érdekeltségi rendszerének a középpontjában jelenleg nem a költségek csökkentése áll, így a korábbihoz képest kisebb motivációs erővel bír a rehabilitációs hozzájárulás megfizetésének kötelezettsége. Természetesen ez az anyagi, költséghatékonysági elem továbbra is szempont, de önmagában a megváltozott munkaképességű emberek nyílt munkaerőpiaci, minőségi foglalkoztatásához nem elegendő. A jelenleg érvényes trendekhez kapcsolódó motivációkat (pl. szakmaigény) kell részletesen feltárni, és ahhoz kapcsolódóan szükséges további (a pénzügyi mellett szakmai, támogató stb.) motivációkat integrálni a rendszerbe.

## **Nyilvános kommunikáció a munkáltatók felé<sup>1</sup>**

- **Egységes, átlátható, ugyanakkor többszintű nyilvános információs rendszer**

A munkáltatók különböző szintű ismereteire reagálva az információs rendszernek is többféle szinten kell információt kínálnia úgy, hogy az érdeklődő munkáltató egyértelműen be tudja azonosítani a számára megfelelő információs anyagot.

- **A munkáltatók számára értelmezhető mennyiségű és minőségű információ közvetítése**

A nyílt munkaerőpiacon foglalkoztató szervezetek információ-feldolgozására reagálva, ahhoz alkalmazkodva a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásával kapcsolatos információknak minden módszer, minden szint, minden kommunikációs csatorna esetében meg kell felelnie a következőknek:

- Rövid, tömör, lényegre törő anyag.
- Praktikus, gyakorlatias, azonnal értelmezhető információk.
- Jellemző példák bemutatása általános helyzetekre vonatkozóan.
- Egyszerű, hétköznapi nyelvezet, szakmai kifejezések és szakzsargon használata nélkül, szakirodalmi, fogyatékoságtudományi utalások és hivatkozások nélkül.
- Jogszabályi hivatkozásokat külön, kifejezetten erre vonatkozó keresésre válaszként kínál.

---

<sup>1</sup> A kommunikációs és szolgáltatási rendszerre vonatkozó fejlesztései javaslat vázlatos, ám összegző táblázata (melyben szintek, célok, eszközök, módszerek kerültek rögzítésre) az 1. számú mellékletében olvasható.

- Kizárólag az adott szintnek megfelelő mélységű információk.
- Fontos az információk frissítése és aktualitása, például a jogszabályváltozásokat vagy új szolgáltatások elérhetőségét azonnal fel kell vezetni.
- Amennyiben kontaktlehetőség jelenik meg a további kérdések személyre szóló megválaszolására vonatkozóan, akkor a telefonon vagy e-mailben elérhető személy legyen kompetens, reakció-kész, válaszaiban a fent felsorolt sajátosságokat képviselje.

- **Módszertani variabilitás, releváns módszerek használata**

Olyan módszerekkel, eszközökkel és csatornákon kell az információt közvetíteni, amely a nyílt munkaerőpiaci munkáltatók által rendszeresen használt, elfogadott. Szinte kizárólag az online elérhető, jól kereshető, rövid idő alatt is megtekinthető, tanulmányozható információk azok, amelyek hatékonyak lehetnek. Így például a rövid, tömör írásos anyagok mellett feltétlenül szükséges GYIK jellegű keresők, illetve rövidfilmek, video bejegyzések, közösségi média használata is.

- **Pozitív kommunikáció**

A kommunikációban horizontálisan érvényesülnie kell a pozitív szemléletnek, ami azt közvetíti, hogy a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása megoldható, egyszerű, kis befektetést igényel, lényegében nem különbözik attól, amikor más sajátos igényű (pl. kisgyermekes) munkavállaló szükségleteihez alkalmazkodik egy munkáltató. A kommunikáció nem a „bízattásra” kell, hogy irányuljon, hanem arra, hogy a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatását „normálisnak”, „átlagosnak” tüntesse fel. Fontos, hogy ez a téma munkáltatókban ne félelmet, kihívást keltsen, hanem a munkaerő kínálat sajátos igényeinek – egyszerű, megoldható – kezelését lássák benne.

- **Megváltozott munkaképességű emberek – szakmai és célcsoport – pozicionálása**

A szakmai pozicionálás során kiemelt figyelmet kell arra fordítani, hogy a megváltozott munkaképességű emberek megjelenése többdimenziós legyen: jelenjenek meg fizikai és szellemi munkakörökben egyaránt, többféle szektorban, számos munkakörben, beosztottként és vezetőként is.

A célcsoporti pozicionálás kapcsolódik a pozitív kommunikációhoz: azt kell közvetíteni, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók sajátos igényei talán más jellegűek, mint egyéb speciális helyzetben lévő munkavállalóké (pl. kisgyermeket nevelők), ugyanakkor súlyában, kompromisszum vagy beruházás igényében azonos nagyságrendet képviselnek.

- **Tömeges felvétel, illetve pozitív diszkrimináció kerülése**

A megváltozott munkaképességű munkavállalók felvételének „erőltetése” a nyílt munkaerőpiacon rendszerint kudarcélményhez vezet, ami összességében inkább távolítja az adott munkáltatót a témától, mint közelíti. A tömeges felvétel majdnem biztosan ellehetetleníti a minőségileg megfelelő munkavállalók megtalálását, így nem lesz hosszú távú az alkalmazás. A piacnak hosszú távon is fenntartható foglalkoztatásra van szüksége, a minőségi munkavállalót kívánja megtalálni és megtartani, így a kommunikáció során a tömeges, kampányszerű felvétel helyett a hangsúlyt arra kell helyezni, hogy a megváltozott munkaképességű személy ugyanúgy versenyezzen egy

pályázatra, mint egy épp álláskereső. A pozitív diszkrimináció elvárása a nyílt munkaerőpiacon ugyancsak okafogyott: legfeljebb a cég imázsát, arculatát javító intézkedés lesz a megváltozott munkaképességű emberek alkalmazása, és nem valódi, minőségi foglalkoztatás.

- **Célszemély a kommunikáció során: HR-munkatárs; HR vezető; felsővezető; jövőbeni kollégák**

A címben nem található lineáris fontossági sorrend, hiszen cégmérettől, vállalati kultúrától függően ezeknek a pozícióknak a megváltozott munkaképességű emberek felvételére gyakorolt hatása egészen különböző lehet. Ugyanakkor ki kell emelni, és a korábitól nagyobb hangsúlyt kell kapnia a kommunikáció célzása során annak a személynek az elérése, aki egy foglalkoztató „belépő kapuját” jelenti, azaz annak, aki a toborzást, az álláspályázatok első szűrését, a kiválasztást végzi. Ebben a kérdésben nem annyira a konkrét pozíció fontos, hiszen az cégmérettől függően sokféle lehet, hanem a feladat ellátása. A kommunikációnak kiemelt figyelmet kell fordítania a beérkező álláspályázatok elbíráló, kiválasztást végző személyekre, a bennük felmerülő kérdések megválaszolására, az ő elérésükre és tájékoztatásukra.

- **Munkáltató és munkáltató közötti információátadás segítése**

Egy nyílt munkaerőpiaci munkáltató számára egy másik, hozzá hasonló munkáltatótól származó információk rendszerint sokkal hitelesebbek (és érthetőbbek), mint az egyéb forrásokból származóak. Sok esetben nincs arra szükség, hogy bármely külső információ vagy szolgáltató megjelenjen ebben a folyamatban, inkább csak az információ átadását elősegítő helyzet, lehetőség, platform megteremtésében van feladata. A munkáltató és munkaáltató közötti információáramlás számos csatornán és módszerrel elképzelhető, a formális-informális személyes találkozások mellett a jó példák olvasható, nézhető, meglátogatható formái is alkalmasak lehetnek. A hiteles minta közvetítése lényeges része kell, hogy legyen a kommunikációnak.

## **Tanácsadás, szolgáltatás<sup>2</sup>**

- **Komplex szolgáltatási paletta rendelkezésre állása**

A munkáltatóknak a témával kapcsolatos ismeretei és szándékai mentén eltérő szolgáltatási igényük van mind a módszerekre, mind a tématerületekre vonatkozóan. Így lehet igény a következőkre: személyre szóló tanácsadás (önmagában számos formában megjelenhet: telefon / e-mail / online jelen idejű / személyes a tanácsadónál / személyes a saját telephelyén), tájékoztató workshop, outdoor tréning, szemléletformálás stb. A módszerek sokfélesége mellett a tématerületek széles körére is oda kell figyelni: akadálymentesítés, pénzügy, adózás, szervezetfejlesztés, foglalkozás-egészségügy, munkavédelem stb. A munkáltatói igényekre való reagálás történhet saját erőforrásból vagy kiejánlott szolgáltatással.

---

<sup>2</sup> A kommunikációs és szolgáltatási rendszerre vonatkozó fejlesztései javaslat vázlatos, ám összegző táblázata (melyben szintek, célok, eszközök, módszerek kerültek rögzítésre) az 1. számú mellékletében olvasható.

- **Országos lefedettség**

A megváltozott munkaképességű munkavállalók esélyeit erősen torzítja, ha a szolgáltatások csak központosítva (Budapesten, esetleg a megyeszékhelyeken) érhetőek el. A szolgáltatások országos elérhetőségét a szolgáltató mobilitásával, kiszállásával lehet hatékonyan megoldani úgy, hogy a távolság megfizetése ne a munkáltatót terhelje.

- **Ingyenes és fizetett szolgáltatások elérhetővé tétele**

A szolgáltatási paletta egyes elemei (jellemzően az alapvető információk átadását célzó szolgáltatások, pl. tanácsadás) ingyenesek, míg más elemei (jellemzően a speciális szaktudást igénylő szolgáltatások, pl. szemléletformáló tréningek) fizetett szolgáltatásként kell, hogy rendelkezésre álljanak. A fizetett szolgáltatások esetében a nyílt piaci árakkal szükséges dolgozni úgy, hogy az érdeklődő munkáltató azt a számára megszokott nyílt piaci minőséget, kínálatot kapja, amelyből választhat.

- **Kompetens tanácsadók, szolgáltatók**

Mind az ingyenes, mind a fizetett szolgáltatások esetében fontos, hogy a szolgáltatást nyújtó szakember a szakmai felkészültsége mellett ugyancsak felkészült legyen abból is, hogy a nyílt munkaerőpiaci munkáltatókkal hogyan szükséges együtt dolgoznia, kommunikálnia az eredményesség érdekében. Erre célzott képzéssel kell felkészíteni a későbbi tanácsadókat, hiszen önmagában ezen is múlhat (szakmai kompetenciák mellett, illetve azok ellenére!) a tanácsadás, együttműködés sikere.

- **Elégséges szolgáltatások kiajánlása**

A munkáltató érdeklődésére a számára szükséges mennyiségű és minőségű szolgáltatást kell kiajánlani, attól nem többet és nem kevesebbet.

## **Munkaerő felvétele**

- **A megváltozott munkaképességű álláskeresők és a nyílt munkaerőpiaci munkáltatók közvetlen találkozásának elősegítése**

A nyitottság megerősítéséhez, az előítéletek leküzdéséhez leginkább az járul hozzá, ha a munkavállalók és a munkáltatók közvetlenül találkoznak, speciális szolgáltató tevőleges megjelenése nélkül. A szakpolitikai irányokban tehát nem a kontrollált találkozásokra, hanem a két fél (természetesen különböző) felkészítésére kell a hangsúlyt helyezni.

- **Kapcsolatépítés a munkáltatók által már elfogadott szolgáltatókkal**

Számos olyan szolgáltató van (pl. toborzó cégek, Kamarák), amelyek folyamatos kapcsolatban vannak a nyílt munkaerőpiaci munkáltatókkal, és általuk elfogadott, hiteles szolgáltatásokat nyújtanak. Ezekkel a szolgáltatókkal szükséges együttműködést kialakítani, amelynek többféle formája is elképzelhető. Lehetséges az adott szolgáltató felkészítése, fejlesztése a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatban, hogy ezt követően ő maga, első kézből biztosítsa ezt az információt és tudást a hozzá érkező munkáltatóknak. Emellett elképzelhető „szolgáltatás csere” is, a máshol elérhető, megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatását

támogató szolgáltatások kiajánlása – ebben az esetben a kontaktok cseréje (folyamatos frissítése), a felkínált szolgáltatások hitelesítése történik meg.

- **Toborzást végző cégek és személyek számára tananyag elérhetővé tétele**

A jelenlegi munkaerőpiaci helyzetben várható az érdeklődés növekedése a megváltozott munkaképességű munkavállalók iránt. Ennek megfelelően a nyílt munkaerőpiaci munkáltatók számára toborzási szolgáltatást végző cégek, szakemberek igényelni fogják a célzott tananyagot, amely több mint az alapvető információs anyagok. Erre az igényre megfelelő módszerekkel (pl. e-learning) és tartalommal bíró oktatási anyagot kell biztosítani. Mivel a munkaerőpiaci trendek hosszabb távon is láthatók, a téma HR képzésbe való integrációja is lehetséges lehet.

- **Foglalkozás-egészségügyi vizsgálat és a komplex felülvizsgálat működésének, eredményeinek összehangolása**

A gyakorlatban előfordul, hogy a két szakvélemény ellentmondásos, ennek elkerülése érdekében feltétlenül szükség van a két rendszer összehangolására mind jogszabályi, mind gyakorlati szinten. Emellett egyértelműen kezelni szükséges azt a helyzetet, hogy a foglalkozás-egészségügyben dolgozó orvosok szakismerete nem terjed ki a megváltozott munkaképességű munkavállalók speciális helyzetének, munkavállalással kapcsolatos viszonyainak ismeretére. További kutatás szükséges a probléma és a javaslatok részletes kidolgozásához; de felmerülhet például az értékelési, döntési kompetencia átruházása, vagy a foglalkozás-egészségügyi orvosok felkészítése is.

- **Munkaerő kipróbálását lehetővé tévő módszerek, technikák támogatása**

A nyílt munkaerőpiac számos formát ismer arra vonatkozóan, hogy a munkáltató – a végleges felvétel előtt – kipróbáljon egy munkavállalót, csökkentve ezzel a kudarc kockázatát. Szervezeti kultúrától és profiltól is függően ilyen módszer lehet az önkéntesség, a gyakornoki rendszer, a szakmai gyakorlat, a próbamunka, vagy a határozott, rövid idejű munkaerő-kölcsönzés. A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának (vélt vagy valós) kockázatát is csökkenti, ha a munkáltatók élhetnek ilyen lehetőséggel, természetesen a foglalkoztatás költségeit állva.

## **Hosszú távú, fenntartható foglalkoztatás**

- **Munkabiztonság, munkavédelem, tűzvédelem fejlesztése**

Fontos, hogy a nyílt munkaerőpiacon alkalmazott megváltozott munkaképességű munkavállalókat, és az őket foglalkoztatókat a munkabiztonság, munkavédelem, tűzvédelem kapcsán ne csupán egyéni, szakember bevonása nélkül kialakított, „házi” megoldások segítsék. Ebben a kérdésben a témában releváns szereplők, munkavédelmi, tűzvédelmi szakemberek, szervezetek bevonásával részletes felderítő munka, illetve szolgáltatás-fejlesztés szükséges, majd az eredmények erős és közérthető disszeminációja.

- **Munkahelyi változások, illetve atipikus szituációk kezelésének segítése**

A megváltozott munkaképességű munkavállaló kiválasztása, felvétele, beillesztése, biztonságos munkakörülményeinek kialakítása után beáll a napi munkavégzés rutinja.

Ugyanakkor minden esetben felmerülnek változások, amelyek kötődhetnek a munkahelyi környezethez (pl. költözés, átalakítás), vagy a használt technológiához, szoftverekhez (pl. új szoftverek bevezetése, technológia cseréje, kapcsolódó képzések). A megváltozott munkaképességű emberek hosszú távú foglalkoztatása érdekében az ilyen jellegű felvetésekkel kapcsolatban is biztosítani kell a munkaadó és munkavállaló számára a segítséget információ, tanácsadás vagy szolgáltatás formájában.

- **Teljesítmény-értékelési rendszerek alkalmazásának segítése**

A nyílt munkaerőpiaci munkáltatóknál piaci alapon foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalók rendszerint minden megkülönböztetés nélkül, egyenlő bánásmódban részesülnek, az ép munkavállalókkal megegyező módon. A teljesítmény-értékelési rendszerek alkalmazása esetén szükség lehet arra, hogy a használt módszerek figyelembe vegyék a megváltozott munkaképességéből adódó sajátosságokat. Az erre való figyelemfelhívás és a kapcsolódó segítségnyújtás elérhető kell, hogy legyen a szakmai támogatások palettáján.

## **Társadalmi szemléletformálás**

- **Általános társadalmi szemléletformálás hatékonyságának növelése**

Az általános társadalmi szemléletformálás szükségessége vitathatatlan, ennek egyik fő iránya a médiafelületek használata. Fontos azonban, hogy a rendelkezésre álló erőforrások rendkívül hatékonyan legyenek felhasználva, és üzeneteikben, módszereikben alkalmazkodjanak a média-használati trendekhez. Az ilyen jellegű kampányok megszervezésében nem annyira a fogyatékoság-tudományi, mind inkább a marketing, PR szakemberek munkájára van szükség.

- **Integrált nevelés, oktatás arányának növelése**

A gyermek- és fiatalkorban szerzett tapasztalat a fogyatékos emberekről mind az ép, mind a fogyatékos emberek számára hatalmas jelentőségű az előítéletek megelőzése és a rugalmas együttműködés képességének kialakulása miatt. Az integrált nevelés, oktatás jogszabályi feltételeinek rendezését követően a nagyobb arányú megvalósulás érdekében szükséges szakmai lépéseket tenni. Az iskolák, a gyermekek és a szülők bevonásával részletesen meg kell vizsgálni a témát, és a jó példákra támaszkodva erősíteni kell az elősegítő, támogató tényezőket, illetve kezelni az akadályozó, hátráltató tényezőket. Kifejezetten erre a szektorra irányuló szemléletformálásra is szükség van mind az iskolák vezetése, mind a pedagógusok felé.

- **Pedagógusképzés, illetve továbbképzés tananyag-fejlesztése**

Az integrált oktatás akkor lehet eredményes, ha a pedagógusok – a szemléletformáláson túl – fel vannak készítve az SNI-s, illetve fogyatékos gyermekek fogadására, beillesztésére, oktatására, számonkérésére. Ennek érdekében a képzési, illetve továbbképzési programok kapcsolódó elemét fejleszteni szükséges, szakemberek bevonásával.

## JAVASLATOK – FÓKUSZBAN A MUNKAVÁLLALÓ

A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásával kapcsolatos javaslatok kidolgozása során alapvetően **két fő tényezőt** vettünk figyelembe: egyrészt a javaslatok által segítettő hosszú távú célkitűzést<sup>3</sup> (**egyenlő esélyek egy állás megpályázása során**), másrészt a munkáltatók elvárását a **munkára kész állapotban lévő, nyílt munkaerőpiacon foglalkoztatható álláskeresőre** vonatkozóan.

A javaslatok alapvetően **azokra a megváltozott munkaképességű emberekre vonatkoznak, akik alkalmassá tehetők a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásra, munkára kész állapotba hozhatók**. Ennek megítélése természetesen szakember feladata, javaslataink erre nem térnek ki. A nyílt munkaerőpiacon nem foglalkoztatható személyek esetében más megoldást (pl. védett foglalkoztatás, szociális foglalkoztatás) kell találni. A továbbiakban kizárólag azokra a megváltozott munkaképességű személyekre fókuszálunk, akik nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásba helyezhetők.

- **Prevenációs szemlélet érvényesítése – felkészülés az álláskeresésre, munkavállalásra**

Az álláskeresésre, nyílt munkaerőpiacon való munkavállalásra jóval hamarabb kell felkészülni, mint amikor már – záros határidőn belül – munkahelyre és munkajövedelemre van szüksége a megváltozott munkaképességű személynek. Akár az oktatás keretében, akár azon kívül, de meg kell találni a módját és lehetőségét a felkészülésnek, célirányos fejlesztéseknek.

- **Széleskörű szolgáltatói paletta elérhetőségének biztosítása**

A megváltozott munkaképességű emberek munkára kész állapotba hozásához számos különböző típusú és fókuszú (lentebb kifejtésre kerülő) fejlesztésre lehet szükség. Ugyanakkor teljesen eltérő az egyes személyek által igényelt szolgáltatások köre; ezt minden esetben egyénileg kell összeválogatni, ehhez azonban szükség van egy elérhető, igénybe vehető, széleskörű szolgáltatói palettára. Ezt a szolgáltatói palettát számos módon, különböző technikákkal, állami, civil és piaci szolgáltató szervezetek bevonásával is lehet biztosítani.

- **Szemléletformálás a megváltozott munkaképességű emberek körében**

A megváltozott munkaképességű embereknek önmaguknak is szükséges elhinni, képviselni és természetesként kezelni, hogy a nyílt munkaerőpiacon hatékony, értékes munkavállalók lehetnek.

- **Munkaerőpiaci válsághelyzet kezelése**

Tipikus munkaerőpiaci válsághelyzet áll elő, amikor egy korábban ép, munkavállalási korban lévő, munkaéletútjának egy részét már maga mögött tudó személy válik megváltozott munkaképességűvé, illetve amikor egy fogyatékos vagy egészségkárosodott fiatal a munkaerőpiacra való belépéshez ér. Mindkét pont jól

---

<sup>3</sup> „A megváltozott munkaképességű személyeknek ugyanannyi esélye legyen egy nyílt munkaerőpiacon meghirdetett pozíció elnyerésére, majd elnyerés esetén a munkahely megtartására, mint egy ép álláskeresőnek.”

beazonosítható, és részben az egészségromlás regisztrációja, részben az iskolarendszertől való kilépés során ezt célzottan kezelni szükséges.

- **Szakmákhoz kapcsolódó standardok felülvizsgálata**

Minden szakmához kapcsolódnak alkalmassági követelmények. Ezek felülvizsgálatára azért lehet szükség, mert a technológiai fejlődés számos olyan eszköz vagy módszer használatát tette lehetővé, ami miatt az alkalmassági követelmények egy része idejétmúlt, aktualitását és értelmét veszítette. Az alkalmassági követelmények indokolt átalakítása lehetővé teszi az érintett, korábban kizárt megváltozott munkaképességű emberek számára, hogy olyan szakmát sajátítsanak el, ami korábban számukra lehetetlen volt.

- **Reális önértékelés, önbizalom, reális énkép kialakítása**

Ahhoz, hogy a nyílt munkaerőpiacon hatékony munkavállalóvá váljanak, illetve számukra megfelelő képzettséget szerezzenek, a megváltozott munkaképességű embereknek is reális énképpel és önértékeléssel, önbizalommal kell rendelkeznie. Esetükben ez – az egészségkárosodás okán – külön kihívás, hiszen sok esetben a szülők, a közösség sem tud olyan reális visszajelzéseket adni, amire támaszkodhatnak. A nyílt munkaerőpiaci munkavállalást célzó fejlesztéseknek feltétlenül része kell, hogy legyen a megváltozott munkaképességű emberek önértékelésének, önbizalmának fejlesztése.

- **Pályaorientáció, megfelelő szakma, szakirány kiválasztásában segítség nyújtása**

A pályaorientáció során segíteni kell a megváltozott munkaképességű emberek számára a készségeiknek, képességeiknek és érdeklődésüknek leginkább megfelelő szakmák kiválasztását, gyakorlatias szakmaismeretet is átadva. Ugyanakkor – elsősorban a későbbi kudarcélmények elkerülése érdekében – le kell fektetni azokat a kereteket is, amelyekben belül a szakmaválasztás reális, azaz később valóban lehetséges a munkavállalás az adott szakmát elsajátító személy számára. A pályaorientációban külön hangsúlyozni szükséges a nyílt munkaerőpiacon keresett szakmák kiválasztásának előnyét, illetve a munkáltatók által preferált készségek és kompetenciák fejlesztésének szükségességét. Mindemellett – elsősorban a fiatalabb személyek esetében – lehetőséget kell adni a szülőknek a konzultációra, tudomásul véve a gyermekük pályaválasztására gyakorolt erőteljes hatást, illetve a gyermek egészségkárosodásából adódó speciális hozzáállást (félelmeket).

- **Piacképes végzettségek elérhetővé tétele**

Nem elegendő felismerni és kiválasztani a megfelelő, nyílt munkaerőpiacon is értékes szakmákat, de a gyakorlatban is lehetővé kell tenni, hogy egy fogyatékos, illetve egészségkárosodott fiatal (vagy felnőtt) meg tudja szerezni az adott képesítést. Számos szakma esetében a képzés helyszíne, infrastruktúrája, a kapcsolódó gyakorlat helyszíne és körülményei azok, amelyek ellehetetlenítik az oktatásban való részvételt, még ha az elvi (jogszályi) lehetőség adott is.

- **Nyelvismeret és digitális kompetenciák fejlesztése**

Elsősorban a szellemi munkák esetében, de gyakran a fizikai munkavégzés során is elengedhetetlen a nyelvtudás, több nyelv ismerete és használata. A digitális kompetenciák megléte és használata már az álláskereséshez is szükséges, a betölteni kívánt munka jellegétől függetlenül. Mind a nyelvi, mind a digitális kompetenciák olyan horizontális

elemek, amelyek – tanulási képesség mellett – számos pozícióhoz belépőt jelentenek a nyílt munkaerőpiacon. A megváltozott munkaképességű emberek esetében ennek a két kompetenciának a kiemelt fejlesztése azért is indokolt, mert segíthet kompenzálni az állapotból adódó vélt vagy való hátrányokat.

- **Munkaerőpiaci kulcskompetenciák fejlesztése**

Ahhoz, hogy egy álláskeresőből a nyílt munkaerőpiacon sikeres munkavállaló váljon bármely szakterületen is, szükség van több horizontális kulcskompetencia meglétére. Ilyenek a tanulási képesség, az asszertív kommunikáció, együttműködés, felelősségvállalás, kudarckezelés, stresszkezelés stb. Mivel a megváltozott munkaképességű emberek – helyzetüknél fogva – az átlagostól is erősebb stresszhelyzetekbe, szakmai bizonyítási szituációkba kerülhetnek, az ő esetükben ezeknek a horizontális kulcskompetenciáknak a stabilitása még fontosabb. Célzott fejlesztésük az oktatás részeként és külön szolgáltatásként is erősen indokolt.

- **Modern álláskeresési technikák elsajátítása**

A megváltozott munkaképességű álláskeresők gyakran láthatatlanok a piac számára, mert nem használják azokat az álláskeresési technikákat és szakmai közösségeket, amelyeket a nyílt munkaerőpiaci munkáltatók számára toborzó cégek, szakemberek figyelnek. Megfelelő módon, megfelelő profillal és információkkal kell megjeleníteniük ezeken a portálokon, közösségekben, amihez sok esetben célzott fejlesztés, képessé tevés szükséges, ami azonban egyszeri, jól behatárolható, költséghatékony fejlesztési igény.

**Bízunk benne, hogy javaslatainkkal hozzá tudunk járulni a megváltozott munkaképességű emberek produktív és hatékony, nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásának terjedéséhez, nagy arányban emelve azoknak a számát, akik minőségi munkát végeznek, hosszú távon is fenntartható módon, a munkavállaló és a munkáltató elégedettsége mellett.**

1. számú melléklet

Kommunikációs és szolgáltatási rendszerre vonatkozó fejlesztési javaslat

Szint	Munkáltató (célszemély) sajátosságai	Elérendő cél	Releváns eszközök (példák)	Elvárás az eszközök felé	Kifejezetten kerüendő
1.	Határozottan elutasító	Elbizonytalanodik a téves elképzelésekben, az elhatárolódásban	Társadalmi szemléletformálás, figyelemfelhívás eszközei: <ul style="list-style-type: none"> <li>- újsághirdetés</li> <li>- TV reklám (pl. elkötelezett vállalatok példáin)</li> <li>- közösségi média</li> <li>- rövidfilm</li> <li>- óriásplakát</li> <li>- sorozatokba bekerülés</li> <li>- rendezvényeken kompetensként való megjelenés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kedvcsináló, érzelmileg pozitív</li> <li>- Figyelemfelhívó, provokatív</li> <li>- Színes, érdekes, izgalmas</li> <li>- Szóhasználatában „piaci” kulcsszavak jelennek meg</li> <li>- Egyszerű</li> <li>- Rövid</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Szakzsargon használata</li> <li>- Sajnálát, gyámoltás, gondoskodás kiváltása</li> <li>- Tudásátadás</li> </ul>
2.	Információ hiányos, bizonytalan, kételkedő, ezért zárkózott	Esélyt lát arra, hogy a cégnél is alkalmazható lenne megváltozott munkaképességű ember	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Letölthető, olvasható információs anyagok</li> <li>- Rövidfilmek</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keresőben előresorolt pozíció</li> <li>- Könnyen érthető, egyszerű</li> <li>- Rövid, pár perc alatt átolvasható</li> <li>- Kizárólag alapinformációk</li> <li>- Gyakorlatias konkrétumok</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terjengősség</li> <li>- Információ-halmozás</li> <li>- Részletezés fogyatékosági csoportokra</li> <li>- Negatív vagy segítségkérő attitűd</li> </ul>
3.	Részben információhiányos, van benne bizonytalanság, de érdeklődő	Előre akar lépni tevőlegesen, proaktívan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Információbázis</li> <li>- Kereshető GYIK</li> <li>- Könnyen használható sablonok, kérdőívek, vezérfonalak</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keresőben előresorolt pozíció</li> <li>- Könnyen érthető, egyszerű</li> <li>- Hatékonyan kereshető</li> <li>- Gyakorlatias információk, sok személetes példa</li> <li>- Fogyatékosági, egészségkárosodási típusokra vonatkozó alapinformációk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Indokolatlan, túlzó részletezettség</li> <li>- Társadalmi, szociális megközelítés</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Megszólítható tanácsadó</li> <li>- Telefonos, illetve e-mailles tájékoztatás</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Közvetlen elérhetőség</li> <li>- Egyszerű, érdemi, praktikus válaszok</li> <li>- E-mailre válasz 24 órán belül</li> <li>- Ingyenes hozzáférés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Személyes találkozó erőltetése</li> <li>- Szolgáltató azonnali kijárlása</li> </ul>

Szint	Munkáltató (célszemély) sajátosságai	Elérendő cél	Releváns eszközök (példák)	Elvárás az eszközök felé	Kifejezetten kerülendő
			- HR képzés (tananyaga)	- E-tananyag - Oktató video - Ingyenes hozzáférés	- Túlrészletezés - Hosszú anyagok - Térítési díj
4.	Alapinformációk birtokában, apró bizonytalanságokkal, de motivált az előrelépésre, cselekvésre kész	Érdemi esélyt ad a megváltozott munkaképességű álláskeresőknek a pozícióra való jelentkezésekor	- Információs anyagok	- Alaposabb, de nem tudományos igényű - Gyakorlatias, konkrét teendőket rögzít - Aktuális, frissített - Interaktív rendszer - Kereshető, variálható, paramétereztető	- Tudományos - Szociális - Terjengős
			- Megszólítható tanácsadó - Igény esetén személyes kiszállás, tanácsadás a helyszínen	- Ingyenes hozzáférés - Kompetens tanácsadó - Gyakorlatias hozzáállás	- Hosszadalmas tanácsadás - „Tukmálás”
<b>Szintektől független igény és kapcsolódó szolgáltatások:</b>					
	Fejlesztési kíván a cégen belül egy konkrét stábot, munkahelyi csoportot	Megismeri és igénybe veszi a szolgáltatást, majd ajánlja hasonló profilú cégeknek	- Fejlesztő szolgáltatás (szolgáltató)	- Fizetett szolgáltatás - Professzionális szolgáltatás - Széles szolgáltatási paletta: szemléletformálás / érzékenyítés / célcsoport-specifikus tudás / csapatépítés - Többféle szolgáltatási forma: tanácsadás / workshop / outdoor tréning / tréning stb.	- Hosszabb, költségesebb szolgáltatások erőltetése - Inkompetens szolgáltató - Piaci árak feletti díjazási igény
	Nyitott arra, hogy átalakítsa a munkakörülményeket és az átlagosnál több időt-energiát szánjon az új munkavállalóra	Megismeri és igénybe veszi a szolgáltatást, majd ajánlja hasonló profilú cégeknek	- Támogató szolgáltatás (szolgáltató)	- Fizetett szolgáltatás - Professzionális szolgáltatás - Széles szolgáltatási paletta: betanítás, kísérés, munkakörelemzés, munkahely felkészítése, akadálymentesítés - Minden esetben helyszíni szolgáltatás	- Hosszabb, költségesebb szolgáltatások erőltetése - Inkompetens szolgáltató - Piaci árak feletti díjazási igény