

Csupor Zsoltné
ZMNE Katonai Műszaki Doktori Iskola

AKADÁLYOZOTT EMBEREK ÉRDEKVÉDELME, MUNKAVÁLLALÁSÁNAK LEHETŐSÉGEI

Absztrakt

A munkához való jog az alapvető emberi jog. Az akadályozott emberek munkavállalását, társadalmi szerepvállalását, a hozzájuk való viszonyulást a velük kapcsolatos terminológiák zavarossága is nehezíti. A fogyatékkal élő, különösen az értelmi fogyatékossgal élő felnőttek gyakran indokolatlanul kerülnek társadalmilag passzív, kiszolgáltatott élethelyzetbe. Az érdekvédelmet jogállamunkban törvények szabályozzák, de az érdekérvényesítéshez társadalmi szervezetekre is szükség van.

Kulcsszavak: *érdekvédelem, esélyegyenlőség, társadalmi integráció, munkavállalás*

Bevezetés

A dolgozók munkavállalásának lehetőségei állandó témaként megtalálható úgy a pártok programjai között, mint a kormányok célkitűzéseiben és napirenden van a sajtóban is. Különösen fontos ez az akadályozott emberek vonatkozásában, akiknél ez a lehetőség csak korlátozottan áll rendelkezésre. A védelmi igazgatás szakterület egyik kiemelkedő jelentőségű feladatköre az érdekvédelem,¹ mely nagyon széleskörű tevékenység.

Természetesen az érdekvédelmet, mint talán mindenféle emberi tevékenységet jogállamunkban törvények szabályozzák. Különösen fontos a törvényi szabályozás azokon a területeken ahol az érintettek önmaguk csak nehezen tudják képviselni érdekeiket. Így van ez a fogyatékos emberek vonatkozásában is. A védelmi igazgatási² tevékenység kapcsán, mint ahogy minden más állampolgárnak a fogyatékos embereknek is vannak feladatai, bár igyekeznek mentesíteni őket a feladatok alól. Nyilvánvaló érdekük azonban, hogy képességeiknek és lehetőségeiknek megfelelően legyen munkájuk és kapjanak esélyt adott esetben a védelmi igazgatási tevékenységben is.

¹ Dr. Horváth László: Érdekvédelem Egyetemi Jegyzet (Távoktatási tananyag), ZMNE 2005.5.old.

² Dr. Horváth László: Az országvédelem szervezeti rendszere Egyetemi jegyzet (Távoktatási tananyag) ZMNE Budapest 2005. 8.old.

Törvényi szabályozás

A fogyatékos emberek foglalkoztatásának törvényi szabályozását az 1998. évi XXVI. törvény részletesen taglalja. A fogyatékos személyeket megillető jogokat és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló rendelkezéseket is, mint érdekeik védelmét szolgáló szabályozást foglalja magában. Célja a fogyatékos személyekkel szembeni szemléletváltás elősegítése, a pozitív változások felerősítése. A rehabilitáció új irányzata a mások segítségére szoruló, kiszolgáltatott fogyatékos személy helyébe a saját életéről dönteni képes, a társadalomba hasznos munkája révén is integrálódó sérült személyt helyezi.

A fogyatékos személyek esélyegyenlősítésének célterületei (egészségügy, oktatás, lakóhely, kultúra, sport) között kiemelten szerepel a foglalkoztatás kérdése is. Az Alkotmány mint ahogy a védelmi igazgatáshoz kapcsolódóan tartalmazza a minősített időszakokat, rögzíti a munkához való jogot.

Ezt a jogot a fogyatékos személyek esetén az integrált munkahelyen való munkavállalásra vonatkozó jogokkal kell kiegészíteni. A fogyatékos személyt alkalmazó munkahely köteles a fogyatékos személy szükségleteinek megfelelően átalakítani a munkavégzéshez szükséges környezetet, munkaeszközöket és berendezéseket, valamint a fogyatékkal élő személy számára segítő szakembert biztosítani.

Ezen költségek fedezésére támogatás igényelhető a központi költségvetésből. Ezekkel az intézkedésekkel biztosítható, hogy a fogyatékos személy munkaerő-piaci rehabilitációja valóban megtörténjen. Amennyiben integrált keretek között nem valósítható meg a fogyatékos személy foglalkoztatása, úgy munkához való jogát speciális védett munkahelyek működtetésével kell biztosítani.

A Fogyatékosügyi Program

A Fogyatékosügyi Program szintén azért született meg, hogy az érintettek érdekeinek védelme ilyen vonatkozásban is biztosítva legyen. A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. Törvény 26. § (1) bekezdése értelmében az Országgyűlés a fogyatékos személyek esélyegyenlőségének megteremtéséhez szükséges intézkedések megalapozására Országos Fogyatékosügyi Programot határozott meg, melynek kidolgozásával az 1999. január 19-én megalakuló Országos Fogyatékosügyi Tanácsot bízta meg.

A Program célja azon intézkedések meghatározása az egészségügyi, foglalkoztatási, szociális, oktatási, közlekedési, településrendezési, településfejlesztési és egyéb állami tervezésben, melyekkel a fogyatékos személyek esélyegyenlősége, társadalmi életben való aktív részvétele biztosítható.

A foglalkoztatás területének célkitűzései:

- a munkáltató rehabilitációs feladatainak kidolgozása
- a munkahelyi környezet akadálymentessé tétele
- a súlyos fogyatékos emberek egyéni vállalkozóvá válásának támogatása
- munkaügyi programok kidolgozása az integrált munkavégzés támogatására
- a védett foglalkoztatás formáinak, jogi és finanszírozási kereteinek szabályozása
- (csak az integráltan nem foglalkoztatható munkavállaló számára indokolt megszervezni.)
- a fogyatékos emberek érdekeltté tétele a munkavállalásban
- a szociális és munkaerő-piaci intézmények együttműködésének fejlesztése (foglalkozási rehabilitációs szakemberek, szociális munkások alkalmazása)

A felsorolt célok elérése érdekében azonban több személynek, szervezetnek, intézménynek az összefogása szükséges.

Munkaügyi Miniszteri rendelet

A munkaügyi miniszter rendelete MüM 11 / 1998. (IV. 29.) a munkaügyi központok foglalkoztatási rehabilitációs eljárásairól, valamint a megváltozott munkaképességű munkanélküliek foglalkoztatását elősegítő egyes támogatásokról szól. Ennek fontos része a rehabilitációs foglalkoztatás bővítését szolgáló bértámogatás, amikor támogatás nyújtható a munkáltató számára amennyiben olyan munkanélküli foglalkoztatását vállalja legalább 12 hónapra, akinek munkaképessége legalább 40 %-ban csökkent és öregségi nyugdíjra nem jogosult, rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjban, rendszeres szociális járadékban, átmeneti járadékban nem részesül.

Ennél a támogatási formánál a rehabilitációs kötelezettség teljesítése is feltétel . A munkaadó köteles az adott évi statisztikai létszámának 5%-ában megváltozott munkaképességű személyt foglalkoztatni, különben rehabilitációs hozzájárulást kell fizetnie. Látható, hogy ezek a rendelkezések is a foglalkoztatottak érdekeinek védelmét szolgálják.

Az Európai Unió Irányelve

Az Európai Unió Tanácsa 2000. november 27-i 2000/78/EK Irányelve is foglalkozik az akadályozott emberek érdekében alkalmazandó eljárásokkal. Az irányelv a valláson, meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem kereteinek meghatározása a fogyatékos személyek igényeihez való ésszerű alkalmazkodást is céljának tekinti.

Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdítása

Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdítását a 2003. évi CXXV. törvény szabályozza. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény, még akkor született amikor a Magyar Köztársaság még nem volt az Európai Unió tagja, de törvényei már a jogharmonizáció jegyében születtek.

A törvény célja a társadalom minden tagját (nemre, faji hovatartozásra, egészségügyi állapotra, fogyatékoságra stb. való tekintet nélkül), megillető egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség jogi alapjainak megteremtése.

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti:

- a közvetlen hátrányos megkülönböztetés,
- a közvetett hátrányos megkülönböztetés,
- a zaklatás,
- a jogellenes elkülönítés,
- a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.

A követelmények betartása minden magyar állampolgár kötelessége, de kötelessége a munkáltatóknak, oktatási intézményeknek, társadalmi szervezeteknek, önkormányzatoknak stb. is.

Értelmileg akadályozott személyek a munkaerőpiacon

Enyhe értelmi fogyatékos munkavállalók

Az enyhe értelmi fogyatékos (egyre elterjedtebb terminológiával tanulásban akadályozott) munkavállalók számára elsősorban az iskolai élet, az iskolai követelményeknek való megfelelés jelent komoly kihívást. Tájégségként eltérő mértékben vállalnak munkát.

Mivel sikeresen elvégzett szakiskola után OKJ-s bizonyítványt kapnak, elméletileg a munkaerőpiacon való elhelyezkedésük biztosított. Elemi érdekük is azt diktálja, hogy munkát találjanak és kapjanak.

Gyakorlatilag azonban a magas munkanélküliségi ráta, a szociális környezet munkához való viszonyulása, valamint a nem a piaci igényeknek megfelelő szakma elsajátítása komoly akadályt gördít munkalehetőségeik elé.

Sajnos a tanulásban akadályozottak munkavállalását elősegítő országos programról nincs tudomásom.

Helyi kezdeményezéseket azonban a fogyatékosokat (is) tanító integrált vagy szegregált közoktatási intézményekhez kapcsolódóan lehet már látni.

Ilyen például az ácsi Gárdonyi Géza Általános és Szakiskola, ahol a helyi és környező ipari parkokban létesült cégek igényeinek megfelelően segéd-nyomdász, papíripari csomagoló operátor és virágkötő képzés zajlik. Nagyszerű kezdeményezés, hogy a szakiskolát megkezdő tanulók máris szerződésben állnak a cégekkel, ahol gyakorlatukat töltik. A cégek az iskolaévek alatt ösztöndíjjal, természetbeni juttatásokkal segítik a tanulókat, akiknek jelentős része a korábbi gyakorlati helyén dolgozik tovább.

Az iskolának ez azért is kedvező, mert a gyakorlati műhelyekről, szakoktatókról nem (csak) neki kell gondoskodnia. A program megkezdése óta jelentősen csökkent az igazolatlan hiányzások száma az iskolában, a településen pedig a munkanélküli emberek aránya.

A munkaadó előnye az, hogy pontosan tudja, milyen munkaerőt fog alkalmazni, a betanítására már nem kell külön energiát fordítania alkalmazás során.

Nem utolsó sorban nagy előny a tanuló számára is, aki a motiváltság mellett az iskola elvégzése után egy számára már jól ismert terepen kezdheti meg a felnőtt-léthez tartozó munkát.

Értelmileg akadályozott emberek foglalkoztatása

Néhány terület, ahol központi segédlettel ugyan, de jól működhet a foglalkoztatás.

Értelmi Fogyatékosok Napközi Otthona

(ÉNO): a 70-es években alakultak az első ÉNO-k azzal a céllal, hogy értelmileg akadályozott fiatalok gondozását, felügyeletét, étkeztetését biztosítva könnyítsék meg szüleik, családjuk életét. A gondozás mellett a szabadidő hasznos eltöltésének biztosítása is előírt feladata a dolgozóknak. Mára szinte minden ÉNO-ban próbálnak munkatevékenységet is biztosítani, mely a tartalmas elfoglaltságon túl kereseti lehetőséget is jelent a fiatalok számára.

Szociális foglalkoztatók: olyan költségvetési szervek, melyeket a települési önkormányzatok alapítottak. A szociális foglalkoztatók nemcsak fogyatékos embereket, hanem megváltozott munkaképességű dolgozókat, GYES-en lévő kismamákat és csekély vagy jövedelem nélküli időseket is alkalmaznak. A munka többnyire más szervezetektől vállalt bér munkát jelent.

Célszervezetek: olyan gazdasági egységek, ahol a dolgozók nagy aránya megváltozott munkaképességű ember. A kijelölt célszervezetek olyan speciális csoportot képeznek, mely a rehabilitációs foglalkoztatás mellett kötelezte el magát, vállalva a szigorúbb követelmények hosszú távú teljesítését. Magyarországon ma a legtöbb megváltozott munkaképességű embert célszervezetek alkalmazják.

Nyílt munkaerőpiac

Az 1997-ben, Luxemburgban elfogadott az Európai Foglalkoztatási Stratégia keretében kezdődött el az EU országok foglalkoztatáspolitikájának összehangolása.

Az EU minden tagállama megkülönböztetett figyelmet fordít a fogyatékos emberekre és igyekszik támogatni munkaerő-piaci integrációjukat.

A fogyatékos emberek nyílt munkaerőpiacon való elhelyezkedésének fontos módszere a Támogatott Foglalkoztatás. Olyan speciális munkaerőpiaci szolgáltatásról van szó, amely mind a fogyatékos alkalmazott, mind az őt foglalkoztató munkáltató részére teljes körű segítséget nyújt a sikeres foglalkoztatás érdekében. A fogyatékos személy lehetőséget kap hogy egyéni szükségleteinek megfelelő munkához és személyre szóló segítséghez jusson olyan „normál” munkahelyen, ahol az elvégzett munka értékének megfelelő fizetést kap.

Egy külföldi példa: Attendorf – Ausztria

Attendorfban a Werthmann cégben kb 340 fogyatékos alkalmazott dolgozik 70-75 olyan segítő munkatárssal, akik már befejezett szakmai képzésükhöz munkapedagógiai tanulmányokat is végeztek. Ők a csoport dolgozóival és a csoportvezetővel foglalkoznak.

Egy munkatárs 12 alkalmazottal foglalkozik, de a súlyosabb fogyatékosok közül négy jut egy munkatársra. A megfelelő munkafeltételek biztosításához szociálpedagógust, terapeutát és a fogyatékosoknak megfelelő szakembert is alkalmazni kell, valamint az orvosi ellátásról is gondoskodniuk kell. A szociális szolgálatot gyakornokok, civil segítők, és civil szolgálatot teljesítők segítik.

A műhelyt egy egyetemi diplomás pedagógus vezeti, aki vállalati gazdaságtant is tanult.

Nagy a jelentősége a munkatársak elő- és utótanulmányainak, ezért rendszeresen szerveznek továbbképzéseket a WfbM-ben, a szükségnek megfelelően.

A fogyatékos emberek általában havi 180-200 eurót keresnek. A maximum összeg 330 euró. Célja modellt állítani a fogyatékos munkavállalók alkalmazásának, a módszer elterjesztése a szociális és munkamagatartás kialakítása.

A célok eléréséhez a következő módszereket alkalmazzák:

- személyes képzési terv - (3 hónap - megállapítják, mely szakmára alkalmas)
- szakmai képzés - maximum 2 év, kultúrtechnikák kialakítása, javítása, megtanulni a szakmai ismereteket, megismerni a szakmát
- foglalkoztatás (min. 35, max. 40 órát dolgoznak egy héten) - cél a munkaerő jó kihasználása
- munkaszabályozó intézkedések - nem csak a munkában való helytállás, hanem a személyiség fejlődése is cél - sportkínálat, kreatív foglalkozások, munkamelletti foglalkozások, melyeket gyakornokok szerveznek.
- sajátos képzéskínálat a súlyosabb fogyatékosoknak: itt a cél a tevékenység és a szociális ráfordítás. nem kapnak fizetést de, nem esnek ki a társadalombiztosításból
- előkészítés a nyílt munkaerőpiacon kilépésre. Tréning, foglalkozások egyéni terv alapján

Munkalehetőségek az általános munkaerőpiacon: polcfeltöltő áruházban, konyhai segítő, mosoda. Fontos azonban megjegyezni, hogy a kilépésre itt is kicsi az esély. Pl. 2006-ban egyetlen embernek sikerült a 340 alkalmazottból.

Magyar példa: Salva Vita Alapítvány

Magyarországon a Támogatott Foglalkoztatás felé az első lépéseket a fővárosi székhelyű Salva Vita Alapítvány tette meg.

Az Alapítvány 1993-ban jött létre azzal a szándékkal, hogy hozzájáruljon az értelmileg akadályozott emberek társadalmi esélyegyenlőségének megvalósulásához, és egy sokszínű, befogadó társadalom felépítéséhez, valamint segítse a munkavállalásban és szükség esetén eljárjon érdekeiben. Céljuk, hogy segítsék a fogyatékos emberek önálló életvitelét, társadalmi beilleszkedését. Meggyőződésük szerint, megfelelő támogatással ők is képesek munkájukkal értéket teremteni a társadalomban, mellyel önálló egzisztenciára tehetnek szert.

A Salva Vita Alapítvány 2001-ben indította el a Munkahelyi Gyakorlat program telepítését. A Munkahelyi Gyakorlat program a speciális szakiskolák és a készségfejlesztő speciális szakiskolák értelmileg akadályozott, megfelelő munkakészséggel rendelkező tanulóit készíti fel a munkavállalásra, a felnőtt életre. A program jelenleg az ország 17 iskolájában működik, és mintegy 250 tanuló munkavállalásra való felkészülését segítette elő. 1996 és 2005 között több mint száz cég, vállalat működött együtt a programmal, ezzel megismerve a Munkahelyi Gyakorlatot és az iskolák tanulóit. A Munkahelyi Gyakorlat programot jelenleg 19 iskola működteti, támogatója a Fogyatékos Gyermekéért Közalapítvány.

A kalocsai Speciális Általános és Szakiskola is részt vesz a Munkahelyi Gyakorlat programban. Értelmileg akadályozott tanulói a helyi Tüzépen rakodást, a városi kórház konyháján zöldségpucolást, a Szociális otthonban takarítást, a városi Kommunális Intézményben gazolást, parkgondozást, a Humán Kft-nél gyertyaöntést végeznek. A tapasztalatok nagyon kedvezőek, a fiatalokat jól fogadták az intézmények, de sajnos meg kell jegyezni azt a tényt is, hogy az iskolából kikerülő fiatalok számára továbbfoglalkoztatásra nem nyílt lehetőség egyik munkahelyen sem.

Összegzés

A fogyatékos emberek munkavállalásához már szinte minden feltétel adott. Biztosított a törvényi háttér, az állam is támogatja az akadályozott emberek alkalmazását. Mind országunkban, mind az Európai Unióban vannak sikeres példák, modellek, melyek bizonyítják, hogy a munkavállalás nem csak az érintett személy és családjának érdeke.

A gazdasági hasznosság mellett egyre gyakrabban fogalmazódnak meg azok a társadalmi értékek is, azok a pozitív tapasztalatok, melyeket a fogyatékosokkal együttdolgozók, az őket alkalmazók fogalmaznak meg.

A monotónia-tűrés mellett a figyelmesség, kedvesség, a munkaszeretet, az anyagiasság háttérbe szorulása csupa olyan érzelmi viszonyulás, amiből az „ép” munkavállalók is meríthetnek s ezáltal a munkahelyi légkör is megváltozhatna. Jó lenne, hogyha az egészséges munkavállalók, amikor saját érdekeikben eljárnak a szabályozás figyelembe vételével fogyatékos társaikra is gondolnának. Természetesen úgy gondolom, hogy a pozitív változásokhoz elsősorban a munkaadók szemléletváltása szükséges.

Felhasznált szakirodalom

1. Dr. Horváth László: Érdekvédelem Egyetemi Jegyzet (Távoktatási tananyag), ZMNE 2005.
2. Dörnyeiné Barabás Éva: Az Európai Unio gyakorlatának megfelelő támogatott foglalkoztatás az értelmileg akadályozott fejlődésű fiatalok munkába állítása

érdekében In: Kiss Árpád Országos Közoktatási Szolgáltató Intézmény: Módszertani Lapok Speciális Pedagógia 10. évf. 3. szám 2003.

3. Dr. Horváth László: Az országvédelem szervezeti rendszere Egyetemi jegyzet (Távoktatási tananyag) ZMNE Budapest 2005.
4. Fonyódi Ilona: Az 1998. évi XXVI. Törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról in: Gyógypedagógiai alapismeretek. Szerk.: dr. Illyés Sándor –Budapest 2000
5. Salva Vita Alapítvány: Munkahelyi Gyakorlat program 2002