

Foglalkozzunk Vele!

Fókuszban az autizmussal élő emberek munkavállalása



A kiadvány

az Aura Autistákat Támogató Közhasznú Egyesület,
az Autisták Országos Szövetsége,
és a Flóra Alapítvány

közös pályázatából valósult meg a
Nemzeti Civil Alapprogram támogatásával,
a Közép-magyarországi Autizmus Fórum keretében.



A kiadványt szerkesztette: Dénesné Spitzer Éva
Lektorálta: Kiss Andrea
Kiadta: Aura Autistákat Támogató Közhasznú Egyesület
Budapest, 2010.
Nyomdai munkálatok: Prime Rate Kft.
Készült: 500 példányban

ISBN 978-963-06-9064-5

TARTALOMJEGYZÉK

<u>ELŐSZÓ</u>	<u>5</u>
<u>NÉHÁNY SZÓ AZ AUTIZMUS SPEKTRUM ZAVARRÓL</u>	<u>7</u>
<u>AUTIZMUS ÉS MUNKAVÁLLALÁS</u>	<u>9</u>
MUNKAHELYI NEHÉZSÉGEK	9
FOGLALKOZTATÁSUK ELŐNYE	11
EGY AUTIZMUSSAL ÉLŐ FIATALEMBER SZEMÉLYES TAPASZTALATAI	12
MILYEN MUNKAKÖRÖKRE ALKALMASAK AZ AUTISTA EMBEREK?	15
A FOGLALKOZTATÁS LEHETSÉGES FORMÁI	16
SIKERTÖRTÉNET - AUTIZMUSSAL ÉLŐK A VERSENYSZFÉRÁBAN	17
A SIKERES MUNKAVÁLLALÁS ELŐSEGÍTÉSE	20
<u>CIVIL SZERVEZETEK A KÖZÉP-MAGYARORSZÁGI RÉGIÓBAN</u>	<u>23</u>
MUNKAERŐ-PIACI SZOLGÁLTATÁST NYÚJTÓ SZERVEZETEK	23
AUTIZMUSSAL ÉLŐK SZÁMÁRA	23
ALAPVETŐEN NEM AUTIZMUSSAL ÉLŐ, MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ SZEMÉLYEK SZÁMÁRA	24
NÉHÁNY AUTIZMUSSAL FOGLALKOZÓ CIVIL SZERVEZET	25
<u>KEDVEZMÉNYEK, TÁMOGATÁSOK A NYÍLT MUNKAERŐ-PIACON</u>	<u>27</u>
TÁRSASÁGI ADÓ	27
REHABILITÁCIÓS HOZZÁJÁRULÁS	27
BÉRTÁMOGATÁSOK	28
EGYÉB LEHETŐSÉGEK	30
IRÁNYADÓ JOGSZABÁLYOK	31

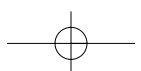
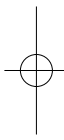
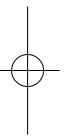
<u>KERESŐ TEVÉKENYSÉG A KÜLÖNBÖZŐ ELLÁTÁSOK MELLETT</u>	<u>33</u>
A KÜLÖNBÖZŐ ELLÁTÁSOK FOLYÓSÍTÁSA MELLETTI	
KERESŐ TEVÉKENYSÉG SZABÁLYAIRÓL	33
IRÁNYADÓ JOGSZABÁLYOK	35
<u>HASZNOS INFORMÁCIÓK</u>	<u>37</u>
WEBLAPOK ÉS TOVÁBBI JOGSZABÁLYOK	37
<u>IRODALOMJEGYZÉK</u>	<u>39</u>

ELŐSZÓ

Munkára mindenkinek szüksége van és nem csupán a megszerzett jövedelem miatt. A sikeresen végzett munka által hasznosnak érezzük magunkat, ez pedig növeli önértékelésünket, személyiségünket pozitív irányba befolyásolja. Az autizmussal élő emberekkel sincs ez másképp – sőt, esetükben talán még sokkal fontosabb, hogy munkalehetőséghez juszanak, hiszen a személyes előnyökön túl foglalkoztatásuknak jelentős szerepe van a velük szembeni előítéletek lebontásában és a társadalmi diszkrimináció csökkentésében. A munkáltatók azonban nem rendelkeznek kellő információval az autizmusról, ezért sokan el sem tudják képzelni, hogy az autista emberek is képesek „jól dolgozni”, értékteremtő munkát végezni, és foglalkoztatásukból a társaság még profitálni is fog. Sajnálatos tény, hogy hazánkban az autista emberek elenyésző hányada jut csak munkalehetőséghez, közülük is legtöbben szociális foglalkoztatottként dolgoznak. Reméljük, ez a rövid kiadvány hozzájárul ahhoz, hogy jobban megismerjük és megértsük őket és hisszük, azon munkáltatók közül, akik egy pillanatra betekintést nyerhettek a világukba, egyre többen merik majd kipróbálni milyen az, amikor autizmussal élő is dolgozik a csapatban.

A kiadvány a Közép-Magyarországi Autizmus Fórum keretein belül készült a Nemzeti Civil Alapprogram támogatásával.

Az NCA támogatását ezúton is köszönjük!



NÉHÁNY SZÓ AZ AUTIZMUS SPEKTRUM ZAVARRÓL

Az autizmus olyan fejlődési zavar, melyet a szociális és kommunikációs készségek sérülése valamint a rugalmatlan gondolkodás jellemez. Néhány jellegzetes példa az előfordulható, autizmusból eredő nehézségekre:

- **szociális interakciók:**
 - átlagostól eltérő társas kapcsolatok
 - érdeklődés és öröm megosztásának nehézségei
 - érzelmek, szándékok észlelésének sérülése
 - íratlan szociális szabályok meg nem értése

- **társas kommunikáció:**
 - beszéd hiánya
 - furcsa beszédmód, beszédstílus
 - társalgásba való bekapcsolódás, beszélgetés fenntartásának nehézségei
 - gyenge beszédértés
 - hallottak szó szerinti értelmezése

- **rugalmas gondolkodás, viselkedésszervezés:**
 - részletekben való elmélyedés
 - beszűkült érdeklődés
 - ragaszkodás az azonossághoz, megszokott dolgokhoz
 - kreativitás hiánya

Természetesen a nehézségek minden egyes embernél más és más mértékben nyilvánulhatnak meg, valamilyen mértékben azonban mindhárom területen fennállnak. Ugyanakkor, ahogy nincs két egyforma ember, az autizmussal élők is nagyon különböznek egymástól.

A szakemberek – pont azért, mert az autizmus megjelenési formája ennyire változatos – az **AUTIZMUS SPEKTRUM ZAVAR** fogalmat használják.

Az autizmus súlyossága, az érintett személy értelmi szintje, személyisége, esetleges egyéb járulékos problémái alapján igen eltérő képet kapunk, az egyes emberek a spektrum bármely részén elhelyezkedhetnek. Az egyre gyakrabban hallható **ASPERGER SZINDRÓMA** kifejezést sokszor az autizmus enyhébb formájának megnevezésére használják. Az Asperger szindróma szintén az autizmus spektrumába tartozik, általában átlagos intelligencia és kevesebb nyelvi nehézség jellemzi.



önellátásra képtelen, súlyosan,
halmozottan sérült ember

enyhe szociális zavarral küzdő,
önálló életvitelt folytató személy

Asperger szindróma

Az autizmusról bővebb információkhoz juthatunk az alábbi weblapokon:

www.esoember.hu

www.autizmus.hu

www.autizmus.lap.hu

AUTIZMUS ÉS MUNKAVÁLLALÁS

Az autizmusból eredő nehézségek jelentősen akadályozzák az emberi kapcsolatok kialakítását és a beilleszkedést, ez pedig megnehezíti a munkavállalást is, ennek ellenére több olyan autizmussal élő ember is él, akinek speciális fejlesztés, terápia nélkül is sikerült munkát vállalni, barátságokat kötni, családot alapítani és önálló életet élni. A zavar természetéből adódóan nem könnyű a munkahelyen való helytállás, de megfelelő információk birtokában, kellő előkészítéssel és odafigyeléssel a munkahelyi problémák száma jelentős mértékben csökkenthető, illetve megelőzhető.

MUNKAHELYI NEHÉZSÉGEK

Nagyon fontos tudni, hogy a munkahelyen **ELŐFORDULÓ PROBLÉMÁK** általában **NEM A MUNKAKÉSZSÉGEK HIÁNYÁBÓL EREDNEK**, hanem az autizmusból fakadó szociális-kommunikációs nehézségek következményei. Sokat segít a konfliktusok számának csökkentésében, ha leegyszerűsítjük kommunikációnkat – kevesebbet beszélünk, konkrét, egyértelmű utasításokat adunk ki. A szóban elhangzottak „láthatóvá tétele” (pl. leírjuk az elvégzendő feladatokat és ezt kihelyezzük egy szembetűnő helyre) még azok számára is jelentős segítség, akik látszólag jó verbális képességgel rendelkeznek, és úgy tűnik jól megértik, amit közlünk feléjük. Ez a fajta vizuális segítségnyújtás nagymértékben növeli az autista ember önállóságát mindennapi munkavégzése során.

Autizmussal élők számára nem megy könnyen az íratlan szociális szabályok megértése (pl. köszönök, kopogok mielőtt benyitok egy ajtón, nem vágok bele a másik szavába, kivárom a soromat, nem teszek bántó megjegyzéseket, stb.). Az ebből eredő konfliktushelyzetekben fontos, hogy nyíltan, egyértelműen fogalmazzuk meg a helytelen viselkedést, ugyanakkor közöljük a megoldást is, mondjuk el, hogyan változtasson magatartásán. Mivel ők nem képesek a finom célzások megértésére és rendszerint a hallottakat szó szerint értelmezik, a pontos megfogalmazásra nagyon oda kell figyelni.

Autizmussal élő kolléga érkezése esetén a munka betanítása kiemelt odafigyelést igényel, mivel a rosszul berögződött szokásokon később már nehezebb változtatni. Ilyenkor ne hagyjuk figyelmen kívül, hogy számára nehézséget okozhat a segítségkérés, illetve annak megfogalmazása, ha zavarja valami, vagy nem értette meg kellően a kiadott utasítást. A fokozottabb ellenőrzésre eleinte mindenképpen szükség van, a munkába állás kezdetén történő intenzívebb támogatás azonban később megtérül. A munkateljesítményről és a viselkedésről adott folyamatos visszajelzésről a későbbiekben se feledkezzünk meg. Az autista emberek rendszerint nem szeretik a változásokat, ezért amennyire lehetséges készítsük fel rá őket, jelezzük azokat előre. Gondos előkészítéssel nem fog problémát okozni, ha az iroda új helyre költözik, vagy ha a munkakör újabb feladattal bővül. A munkahely megválasztásakor részesítsük előnyben azt a környezetet, ahol a személyzet és a munkakövetelmények viszonylag állandóak, a munkakörnyezet nem túlzásúfolt, nem zajos, vizuálisan nem figyelemelterelő.

A szociális járatlanság és kommunikációbeli ügyetlenség miatt az autizmussal élők könnyen válhatnak gúnyolódás, bántalmazás áldozataivá és mivel könnyű őket kihasználni az átlagosnál több személyes támogatásra van szükségük. Sokat segíthet, ha a munkatársakat informáljuk az autizmus jellegzetességeiről, elmagyarázzuk, hogy az autista személy miért viselkedik úgy, ahogyan viselkedik és gyakorlati tanácsokat is nyújtunk a mindennapok gondjaira. Érdemes ehhez szakember segítségét igénybe venni.

EGYSZERŰ KOMMUNIKÁCIÓ
EGYÉRTELMŰ UTASÍTÁSOK
LÁTHATÓ INFORMÁCIÓK
VÁLTOZÁSOK ELŐRE JELZÉSE
FOLYAMATOS VISSZAJELZÉS
TOLERANCIA

FOGLALKOZTATÁSUK ELŐNYE

Amellett, hogy előfordulhatnak nehézségek, az autizmussal élők alkalmazása számos előnnyel is jár, melyek kapcsolódhatnak konkrétan a munkavégzéshez, de megnyilvánulhatnak közvetettebb formában is.

A munkavégzéshez közvetlenül kapcsolódó pozitívumok közé tartozik, hogy az autista emberek miután megértették az elvégzendő feladatok követelményeit hatékony, megbízható, hozzáértő munkaerővé válnak. Érdeklődésüknek megfelelő munkakörben koncentrációjuk, kitartásuk kiemelkedő, munkavégzésük rendkívül pontos. Többen átlagon felüli teljesítményre képesek azoknál a rutinszerű, monotonitástűrést igénylő feladatoknál, melyeket a többi munkavállaló legtöbbször nem szívesen végez. Ők ezeket a feladatokat kifejezetten kedvelhetik is. A részletek aprólékos megfigyelése szintén erősségük, ez különféle ellenőrzési-tesztelési feladatok magas szintű ellátását teheti lehetővé. Szociális járatlanóságuk miatt nem képesek csalásra vagy hazugságra, becsületeselek, őszinték és tisztességesek. Munkaidejüket rendszerint szinte teljesen munkafeladataik elvégzésével töltik ki, „felesleges” szünetek nélkül dolgoznak, ritkán hiányoznak. Merev szabálykövető magatartásuk miatt nem szegik meg a hivatali szabályokat, nem kezelik hanyagul vagy tisztességtelenül a pénzt, munkájukat az előírások maximális betartása mellett végzik. A munka megválasztása során építeni lehet még jó mechanikus memóriájukra és szigetszerűen kiemelkedő képességeikre.

Közvetettebben nyilvánul meg, mégis nagyon fontos megemlíteni, hogy az autizmussal élők munkahelyeken történő megjelenése a munkatársak munkához való hozzáállására is pozitív hatással van. Az autizmus jellegzetességeinek, az autista emberek képességeinek megismerésére által megszerzett tapasztalatok és információk csökkentik a velük szembeni előítéleteket, a kollégák toleránsabbakká válnak, ami a munkahelyi kultúra változását vonja maga után. A munkáltatók társadalmi megítélését mindig kedvezően befolyásolja, ha tudni lehet róluk, hogy fogyatékkal élők alkalmaznak. Az autista személyek foglalkoztatása nagyszerű lehetőséget

biztosít a vállalkozás társadalmi felelősségvállalásának kommunikálására. Mindezekon túl pedig még különféle anyagi támogatások igénybe vételére is lehetőség nyílik, melyekről később még részletesebben olvashatunk.

BECSÜLETESSÉG, ŐSZINTESÉG,
MEGBÍZHATÓSÁG, PONTOSSÁG,
SZABÁLYKÖVETÉS
JAVULÓ MUNKAMORÁL
PR-SZEMPONTOK
PÉNZBELI TÁMOGATÁSOK

EGY AUTIZMUSSEL ÉLŐ FIATALEMBER SZEMÉLYES TAPASZTALATAI



A csömöri Összefogás Rehabilitációs Non-profit Közhasznú Kft. védett körülmények között biztosít munkalehetőséget megváltozott munkaképességű, köztük súlyosan fogyatékos emberek számára. 2004 őszétől a munkatársak köre egy élelmiszeripari üzemmérnök diplomával rendelkező autizmussal élő fiatalemberrel bővült. Gyulának ez az első munkahelye, melyet édesanyja talált meg számára. Munkájának legnagyobb részét angol és magyar nyelvű szövegek fordítása teszi ki. Gyula szívesen megosztotta velem munkával kapcsolatos tapasztalatait, melyet ezúton is köszönök neki!

Miért fontos számodra az, hogy itt dolgozol?

Ennek több oka is van. Az egyik, hogy itt elfogadnak, a felmerülő esetleges speciális igényeimmel együtt is (számomra optimális egyensúlyban van a tolerancia és az elvárás). Erre különösen szép példa, amikor nemrég egy komoly betegségem miatt lecsökkent munkateljesítményem mellett is

megtartottak, kivárva azt, amíg ismét tudtam a megszokott munkateljesítményemet adni. Meggyőződésem, hogy nem minden munkahelyen tetek volna így. Ezért különösen hálás vagyok a főnökömnek. A másik, hogy olyan munkát végezhetek, amit szeretek, és olyan cégnek, személynek dolgozom, aminek, akinek a szellemisége számomra elfogadható. Tehát olyan dologban működhetek közre (sérült emberek segítése), amit erkölcsileg nemesnek tartok, olyan személynek segíthetem munkáját, akit tisztellek, szeretek. Végül pedig az anyagiak: fizetést kapok munkámért, amivel hozzájárulhatok a családi kasszához, teljes egészében fedezem az ebédemet, és félre is tudok belőle rakni (részben ebből vettem a csömöri lakásomat, amit most irodának használok).

Milyen nehézségek merültek fel, amikor elkezdtél dolgozni?

Az igazat megvallva, minthogy előtte nem volt túl sok munkatapasztalatom ilyen területen (adminisztráció), és végzettségem is eltért ettől (élelmiszeripari üzemmérnök, sör-és szeszipari szakirány), ezért is időbe telt, amíg megtaláltuk, mit, és milyen körülmények között tudok elvégezni úgy, hogy nekem is, és a munkáltatónak is megfelelő legyen. Tisztán emlékszem, amikor feltették a nagy kérdést, énszerintem milyen feladatokat tudnék itt elvégezni, és válaszomra, amely mögött valami olyasmi volt, hogy „majd kialakul” (ezt nem tudom szó szerint felidézni, de emlékeim szerint nem tudtam határozottan megnevezni x vagy y feladatot, csak úgy nagyjából). Így jelenlegi fordítói tevékenységem előtt számos más területen is kipróbáltam magam: adatbevitel (jelenléti ívek frissítése a bérosztályon), ismeretterjesztő szórólapok szerkesztése, sokszorosítása és szórólapcsomagok összeállítása, számítógép karbantartás a számítástechnikus kollégákkal, valamint a munkaidő utáni internetszoba (Net Szoba) szolgáltatásunknál végzett teremfelügyelői munka. A legnagyobb nehézség a teremfelügyeletnél jelentkezett, ugyanis úgy éreztem, nem határozták meg elég pontosan, mit tehetek, és mit nem, ha bizonyos problémás helyzetek felmerülnek. Ráadásul szociális gondozói végzettség híján még a tanulmányaimra se támaszkodhattam döntéshelyzetekben. Az egyedüli támpont az volt, hogy mivel néha kiskorúak is bejöttek gépezni, tilos volt erotikus/pornográf képeket nézegetni az interneten (ezt hatá-

rozottan megmondták). E mellett kisebb probléma volt a szórólapozás helyszínének megválasztásával, minthogy nem volt egy állandó helyem, és ez a munka pedig, főleg a szortírozás (szórólapcsomagok összeállítása) része, igen helyigényes volt (olyasmi, mint a pasziánsz). Ezért gyakran olyan helyre kényszerültem dolgozni, ahol állandó zavarásnak voltam kitéve, vagy kifejezetten kényelmetlen lett volna számomra (ez utóbbit ugyanis szinte egyáltalán nem tudom tolerálni). A nehézségek közé sorolható még a többfelé figyelés igénye: Nekem nehézséget okozott, ha a Net Szobában sokan kértek tőlem segítséget egyszerre, miközben én is végeztem valamit a gépen. Ugyanis nehéz számomra többféle tevékenység közötti gyors váltás, az egyes cselekvések megfelelő lezárása nélkül. Ha ilyesmire kényszerülök, akkor ez szorongást okoz, minthogy én nem/nehézzen viselem, ha olyasmi válik kötelességemmé, amiről tudom, érzem, hogy nem/nem mindig megy, amit nem tudok (nem biztosan tudok) minőséggel teljesíteni. Ugyanis nekem alapelvem, hogy amit elvállalok, azt szívvel-lélekkel, illetve minőségi módon végezzem el.

Mennyire volt nehéz vagy könnyű beilleszkedni a munkatársaid közé?

Kezdetben, amíg a mai körülmények (táv munka, rugalmas időbeosztás, de azért mégis bejárok minden nap) ki nem alakultak, egyes kollégák nehezményezték, hogy nekem miért szabad később érkeznem, mint nekik, noha papíron ugyanúgy 8:00-15:00-ig tartott a munkaidőm, mint nekik. Azóta amióta távmunkában dolgozok javarészt zökkenőmentes a kollégákkal való együttműködés, a munkahelyi közösségi életben való részvétel.

Mit szeretsz a munkádban?

Talán az előbbiekből is kiténik ez, de röviden kiemelem az alábbiakat: Tolerancia, rugalmas időbeosztás, csendes, nyugodt körülmények között végezhetem a munkámat (a csömöri garzonlakásomban). Ezen túl olyan munkát végezhetek, amit szeretek, általában érdekes szövegeket fordíthatok. Ezzel hasznos tagja lehetek a munkaközösségnek, a társadalomnak, az általam elfogadott, keresztényi szellemiség, erkölcsiség szerint is. Fontos kiemelnem, hogy miközben a munkámat egyedül, kellő nyuga-

lomban végzem, van alkalmam a kollégákkal történő kedélyes beszélgetésekre, emberi kapcsolatok kialakítására (közösségi élet) is.

Összefogás Rehabilitációs Kft.

2141 Csömör, Ibolya u. 13-19.

Tel.: 06 / 28 / 445-725

www.osszefogas-eea.hu

MILYEN MUNKAKÖRÖKRE ALKALMASAK AZ AUTISTA EMBEREK?

Mint ahogy minden ember más és más, az autizmussal élő emberek is nagyon különböznek egymástól, ezért nagyon fontos, hogy ne általánosságban beszéljünk erről a kérdésről, hanem mindig **EGYEDILEG, AZ ADOTT EMBERRE VONATKOZÓAN** vizsgáljuk meg, hogy számára mi a legoptimálisabb. Ebben a különböző munkaképesség-felmérő módszerek alkalmazása nagy segítséget nyújthatnak. Természetesen, mivel az alapvető nehézségek – még ha eltérő minőségben jelennek is meg – mindenkinél fennállnak, érdemes figyelembe venni néhány általános szempontot a munkakör megválasztásánál. Mindenképpen előnyös, ha olyan munkát választunk, ami kevés társas kapcsolattal jár együtt, ahol viszonylag állandó a munkakövetelmény és nem változik sűrűn a személyzet, illetve a munkakörnyezet nem túlszűfolt, nem zajos. Az egyéni megközelítés fontosságát mutatja, az is, hogy a sikeresen munkát vállaló személyek mennyire változatos területeken helyezkednek el. Van, aki csomagol, címkéz, takarít, kertészkedik, árufeltöltést vagy konyhai kiegészítő munkát végez, mások irodai adminisztrációban vagy számítástechnikai feladatokban, könyvelésben szereznek munkatapasztalatot, a legjobb képességűek közül pedig olyan személy is akad, aki kutatómérnökként dolgozik.

**KEVESEBB TÁRSAS KAPCSOLAT
KISZÁMÍTHATÓ MUNKAKÖVETELMÉNYEK
NYUGODT MUNKAKÖRNYEZET
EGYÉNRE SZABOTTSÁG!!!**

A FOGLALKOZTATÁS LEHETSÉGES FORMÁI

Az autizmussal élő emberek foglalkoztatása megvalósulhat intézményen belüli foglalkoztatás, védett foglalkoztatás, vagy nyílt munkaerő-piaci munkavállalás keretében. A szociális intézményeken belüli foglalkoztatásnak két formája létezik, a munkaviszonynak nem minősülő munka-rehabilitáció és a munkaviszonynak, egyben szolgálati időnek is minősülő fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás, ezeket általában a súlyosabban sérült személyek veszik igénybe. A jobb képességekkel rendelkező, munkát vállaló személyek legtöbbször a különböző védett szervezeteknél helyezkednek el, de olyan ember is akad, aki a nyílt munkaerő-piacon, vagyis a versenyszférában rendelkezik munkaviszonnyal.

Napjainkban egyre többet hallani az úgynevezett atipikus foglalkoztatásról. Atipikus foglalkoztatásnak számít a részmunkaidőben történő munkavállalás, a távmunka, a bedolgozás, a munkakörmegosztás, és minden más, a szokásos napi nyolc órás munkaviszonytól eltérő munkavégzés. Hazánkban sajnos az állást keresők számára még kevés atipikus munkavállalási lehetőség áll rendelkezésre.

Az, hogy egy konkrét személynek az említettek közül melyik foglalkoztatási forma a legmegfelelőbb több tényező függvénye. A választás során érdemes például figyelemmel lenni a munkát vállaló ember munkaképességének mértékére, autizmusának súlyosságára, személyiségére, érdeklődésére, egyéni képességeire. Általánosságban elmondható, hogy minél enyhébb tünetekkel rendelkezik az autizmussal élő személy, annál inkább alkalmas lehet a nyílt munkaerő-piacon történő munkavállalásra. A munkavégzésre történő előzetes felkészítés, a munkakeresés során nyújtott személyes segítség és a munkába állás utáni folyamatos támogatás nagymértékben növeli a sikeres elhelyezkedés esélyét.

SIKERTÖRTÉNET– AUTIZMUSSAL ÉLŐK A VERSENYSFÉRÁBAN



Az Ericsson Magyarország Kft. kutatás-fejlesztési osztályának két kollégája szoftverfejlesztőként dolgozik, a legelismertebbek között. Olyan testvérpárról van szó, melynek mindkét tagja autizmussal él. Munkatársaik között a legmagasabb elismerést vívták ki maguknak, ezért is kerültek bele abba a közeljövőben induló projektbe, mely a cég számára stratégiai fontosságú és a benne résztvevő emberektől a legmagasabb szintű szakmai tudást követeli meg. A velük kapcsolatos tapasztalatokról közvetlen főnökeikkel nyílt lehetőségem beszélgetni, melyet ezúton is köszönök! Öröm volt látni milyen tisztelettel és elismeréssel szólnak autizmussal élő kollégáikról.

Beszéljünk a kezdetekről, hogyan került a testvérpár az Ericssonhoz?

A fiúkkal azután kerültünk először kapcsolatba, miután az egyetemi tanszék, ahol végeztek ajánlólevelet készített róluk, és ezt eljuttatta egy itt dolgozó kollégához. Ez a kolléga (aki személyesen is ismerte a fiúkat) továbbította az ajánlást a felvételeket lebonyolító munkatársak felé. Végig kellett gondolnunk mibe is vágunk bele. Nagyon érdekes volt, hogy szinte mindenki azt mondta: próbáljuk meg, nézzük meg őket, jöjjenek el egy interjúra, beszéljünk velük, semmi sincs kizárva. A tanszéktől nagyon jó ajánlásokat kaptak, de hozzá kell tenni, ez nem speciális dolog, sokan kerülnek be hozzánk egyetemi ajánlással. A felvételi procedúra során minden jelentkezővel szakmai tesztekkel töltetünk ki, hogy felmérjük programozással kapcsolatos ismereteiket. Mindketten kimagasló eredményt értek el, ami előre jelezte, hogy alkalmazásukkal valószínűleg nem kockázatot vállalunk, hanem kitűnő munkaerőt fogunk találni. Állami támogatás nem motivált minket a felvételükre, kizárólag szakmai szempontokat vettünk figyelembe ezért abból indultunk ki, hogy nagyjából ugyanazt várjuk el tőlük, mint bármilyen más itt dolgozó embertől.

Segített nekik másvalaki is a munkahelyre való bekerülésben az egyetlen túl?

A két testvér esetében a szülői támogatás kimagasló volt, a szülők tudatosan próbálták egyengetni a fiúk útját. Úgy gondolom, ahhoz, hogy egy autista ember boldoguljon, kell, hogy legyenek, akik felkarolják az ügyét és ez elsősorban a család feladata. A családdal mi is kapcsolatba kerültünk, eleinte többször is felhívtuk őket a kérdéseinkkel, hiszen számunkra is nagyon új volt ez a helyzet, nem volt korábban hasonló tapasztalatunk. A tanzéki ajánlás a fiúk esetében nagyon fontos volt, hiszen ha ez nincs, nem is kerülnek be a látókörünkbe. Nagy szükség van arra, hogy akik ismerik őket, segítsék a munkaerő-piacra való bekerülésüket és jó szívvvel ajánlják őket, mert ugyanolyan értékes embertársak, kollégák, mint a többiek.

Hogyan fogadták őket a kollégák?

A tolerancia, a másság elfogadása az Ericsson alapértékei közé tartozik, ez vonatkozik a többi kollégára is nemcsak rájuk, ezért ebből a szempontból más vállalkozásokhoz képest az itteni környezet talán ideálisabb. Nagyon nyitott és sokszínű csapat dolgozik itt, több országból, eltérő kultúrákból érkeznek hozzánk kollégák. Annyira sokféle ember jelenik meg nálunk, hogy talán ezért is lehetséges, hogy nem volt semmi olyasmi, amit adott esetben az ember máshol tapasztalna. Nem tudok róla, hogy valaha is gúnyolták vagy kinevették volna őket. Persze, ha olyanokkal találkozunk, akik nem dolgoztak eddig velük, eleinte nehezebben megy a kommunikáció. De amint hozzászokunk egymás nyelvéhez, nagyon hamar kiderül, hogy nem csak kell, hanem érdemes is jobban figyelni rájuk. Hamar felismerik a kollégák, hogy amit mondanak a mögött mindig szakmai igényesség, objektivitás és mély szaktudás van, és ez gyorsan meghozza számukra az elismerést és ezzel együtt az elfogadottságot is. Akik csak egy kicsi ideig is dolgoznak velük együtt, azok tudják, hogy nagyon jók a szakterületükön, mindenkinek egyértelmű, hogy igen jól kell teljesíteni, ha a közelükbe szeretne érní. A cégnél dolgozó emberek zöme nyilván nem dolgozik velük közvetlenül együtt, de egyetlen esetről sem tudok, amikor bármilyen konfliktus adódott volna. Akik nem ismeri őket, azoknak kicsit furcsa lehet akár a testalkatuk, akár a beszédmódjuk, de ebből még soha nem volt semmi probléma.

Milyenek a fiúk?

Sok hasonlóság és sok különbség is van kettejük között. Hasonlóság például, hogy mind a ketten iszonyú igényesek a munkájukban, nem adnak ki a kezükből olyan dolgot, ami ne működné. Abszolút pontosan, precízen, tökéletesen dolgoznak. Hasonlóság még, hogy ők bizonyos tekintetben talán kicsit határozatlanabbak egy átlagemberhez képest. Szakmai kérdésekben gyors és egyértelmű választ kapunk, de például ha egy új feladat van kilátásban nagyon nehéz konkrét választ kapni arra, hogy azt szeretnék-e csinálni vagy sem. Mindketten sokkal jobban odafigyelnek a környezetükben olyan dolgokra is, amik az átlagember számára apróságnak tűnnek. Különbség is van kettejük között, egyikőjük nagy előnye, hogy könnyebben kommunikál, és mivel könnyebb vele beszélgetni ez megkönnyítette számára a munkában való előmenetelt is, hiszen könnyebben, többféle feladatot tud vállalni. A másik fiú kicsit introvertáltabb, kicsit csendesebb, nehezebb megérteni a magyar és az angol beszédét is, ezért vele inkább e-mailben célszerű kommunikálni. És nem gondoltuk volna, de az egyik fiúval még viccelődni is lehet. A nyers őszintesége pedig különösen értékes, mert azt tapasztaltam, hogy ez a problémák átlagosnál objektívebb megközelítésével is párosul. Ezért ha ő azt mondja, hogy valamit technikailag úgy nem jó, vagy annyi idő alatt nem lehet megoldani, akkor biztos lehetek benne, hogy azt a részt újra át kell gondolni.

Mennyiben kezelik őket másképp a többiekhez képest?

A saját szorgalmukkal és tehetségükkel tulajdonképpen ők teljes mértékben megállják a helyüket itt a versenyszférában, ezért nincs is szükség semmiféle pozitív diszkriminációra, nem kezeljük őket másként, mint a többi embert. Az viszont, hogy nincs pozitív diszkrimináció, nem jelenti azt, hogy nem kell érzékenyebben odafigyelni az igényeikre. Vannak persze furcsaságaik, de hát kinek nincsenek és ezeket meg lehet szokni. Amikor például egyikőjük hozzám került figyelmeztettek, hogy előfordulhat, hogy nem fog köszönni. Ez nem azért van, mert rosszindulatból tenné, lehet hogy mondja, csak halkabban, vagy lehet, hogy nem köszön egy ideig mert nem ismer. Könnyebben szóvá tesznek néhány olyan dolgot, ami nekünk apróságnak tűnik, mert Ők sokkal jobban odafigyelnek, érzékenyeb-

bek a környezetükre. Vannak ilyenek, de ez nem igazi probléma, sokkal nagyobb gond lenne az, ha nem úgy menne a munka, ahogy megy. Ők pedig szakmailag nagyon jók és a hozzáállásuk is nagyon fontos, mindig ügyelnek rá, hogy amit megcsinálnak az megbízható legyen. Nekünk eddig kizárólag pozitív tapasztalataink voltak velük kapcsolatban!

Ericsson Magyarország Kft.

1117 Bp., Irinyi József u. 4-20.

www.ericsson.com/hu

A SIKERES MUNKAVÁLLALÁS ELŐSEGÍTÉSE

Sajnos a legtöbb autizmussal élő ember nincs abban a szerencsés helyzetben, hogy az Ericssonhoz hasonló befogadó környezetben dolgozhasson. Azok a személyek, akik nem rendelkeznek ennyire kiemelkedő képességekkel több támogatást igényelnek, hiszen ha nincs a furcsaságaikat kompenzáló kiugró tulajdonság, eltérő viselkedésük még egy elfogadó környezet számára is nehezebben tolerálható. A szülői segítségnyújtásnak, mivel gyermeküket ők ismerik leginkább nagy jelentősége van, kérdezzük meg őket mire érdemes odafigyelni gyermekükkel kapcsolatban.

Azt, hogy egy adott személy mennyire lesz sikeresen elhelyezhető a munkaerő-piacon sokszor a szülő számára is nehezen megítélhető. A siker több tényező függvénye, fontos az autizmussal élő személy érdeklődése, motivációja, képességei, egészségi állapota, de sok múlik a munkára való felkészítésen, az iskolában megszerzett ismereteken és azon, részesül-e az autizmussal élő folyamatos személyes támogatásban. Ma már hazánkban is léteznek olyan speciális munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtó szervezetek, melyek úgy támogatják a fogyatékkal élők munkavállalását, hogy nem kizárólag a munkát kereső ügyfélre koncentrálnak, hanem a munkáltatót, a majdani kollégákat is felkészítik a sérült ember érkezésére. Személyesen segítenek a munka betanításában és folyamatosan

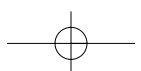
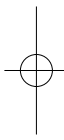
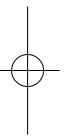
rendelkezésre állnak a felmerülő problémák, konfliktusok megoldása érdekében. Szolgáltatásaikat a munkáltatók ingyenesen vehetik igénybe.

Autista emberek munkakeresésekor a professzionális munkahelyi segítőknek (mentornak) különösen fontos a szerepe. A mentor feladatai változatosak, részt vehet az egyén munkaképességének felmérésében, felkészíti a személyt az álláskeresésre, ha szükséges részt vesz az állásinterjún, munkába álláskor betanítja a munkafeladatokat. A kollégákat informálja az autizmusról és a konkrét személlyel kapcsolatos tudnivalókat is átadja. Segíti az autista személy beilleszkedését, kezeli a felmerülő konfliktusokat.

Munkakörváltás esetén betanítja az újabb feladatokat. Optimális esetben a mentor szerepe az idővel fokozatosan csökken és helyét olyan közvetlen munkatárs veszi át, aki vállalja az autizmussal élő kolléga folyamatos támogatását, vagyis folyamatos visszajelzést, megerősítést nyújt számára, segíti közte és többi kollégája között a kapcsolatteremtést, információáramlást.

A munkakipróbálás nagyszerű lehetőséget biztosít arra, hogy a munkáltatók elkötelezettség nélkül ismerjék meg az autizmussal élők képességeit. Költségtakarékos és biztonságos megoldás, mivel az elvégzett munkáért nem kell bért fizetni, az előre meghatározott idő lejárta után nincs továbbfoglalkoztatási kötelezettség és a munkavégzés folyamatosan mentor támogatása mellett zajlik. Előnyös az autizmussal élő számára is, hiszen ő így egy valódi munkahelyen tapasztalhatja meg, milyen elvárásoknak kell megfelelnie.

**SZÜLŐKKEL VALÓ KAPCSOLATTARTÁS
SEGÍTŐ SZAKEMBEREK IGÉNYBE VÉTELE
MUNKAKÉPESSÉG FELMÉRÉSE
MUNKAKIPRÓBÁLÁS
MENTORÁLÁS**



CIVIL SZERVEZETEK A KÖZÉP-MAGYARORSZÁGI RÉGIÓBAN

MUNKAERŐ-PIACI SZOLGÁLTATÁST NYÚJTÓ SZERVEZETEK

Autizmussal élők számára



Salva Vita Alapítvány

1073 Bp., Erzsébet körút 13. 3/3.

Tel.: 06 / 1 / 323-1256; 06 / 1 / 323-1257

www.salvavita.hu

A Salva Vita Alapítvány 1996 óta állítja munkába ügyfeleit a Támogatott Foglalkoztatás (TF) módszerével. Ügyfeleik közé alapvetően értelmi sérült, autizmussal élő és látássérült emberek tartoznak. A TF módszer a sérült embernek és a munkáltatónak egyaránt intenzív segítséget nyújt a hosszú távú foglalkoztatás érdekében.



Kézenfogva Alapítvány

1093 Bp., Lónyay u. 19.

Tel.: 06 / 1 / 215-5213; 06 / 1 / 217-8100

www.kezenfogva.hu

A Kézenfogva Alapítvány öt civil szervezettel közösen dolgozta ki az Aktív Műhely Foglalkoztatási Modellt az értelmi sérült, halmozottan sérült és autista emberek foglalkoztatásának növelése érdekében. Ennek keretében olyan új munkaképesség felmérő módszert (Lantegi módszer) vezettek be hazánkban, mely lehetőséget nyújt a sérült ember képességeinek és a munkakör követelményeinek objektív összehasonlítására megkönnyítve az optimális munkakör kiválasztását.

Alapvetően nem autizmussal élő, megváltozott munkaképességű személyek számára



Motiváció Sérülteket Segítő Alapítvány

1055 Bp., Honvéd u. 22.

Tel.: 317-3431; 317-8438; 318-9920

www.motivacio.hu

Az alapítvány komplex munkaerő-piaci szolgáltatását elsősorban mozgáskorlátozott, látássérült, hallássérült személyeknek nyújtja, de bármilyen egészségkárosodással élő megváltozott munkaképességű személy fordulhat hozzájuk segítségért. A munkaközvetítésen túl a munkáltatók is személyre szabott szolgáltatásokat vehetnek igénybe.



Napra Forgó Nonprofit Közhasznú Kft.

2030 Érd, Budai út 7/b

Tel.: 06 / 23 / 520-683; 06 / 23 / 520-682

www.napra-forgo.hu

A szervezet a 4M (Megoldás Munkáltatóknak és Megváltozott munkaképességű munkavállalóknak) program keretében nyújt segítséget a hozzájuk forduló egészségkárosodással élő személyeknek és a munkáltatóknak.



Állami Foglalkoztatási Szolgálat

Közép-magyarországi Regionális Munkaügyi Központ
Rehabilitációs Osztálya

1117 Bp., Karinthy F. út 3.

Tel.: 06 / 1 / 279-4799

<http://kmrmk.afsz.hu>

A KMRMK Rehabilitációs osztálya a megváltozott munkaképességű regisztrált álláskereső, és a potenciális munkáltatók számára egyaránt nyújt szolgáltatásokat és információkat. Az osztály különféle civil szervezetekkel működik együtt az álláskereső elhelyezkedésének elősegítése érdekében.

NÉHÁNY AUTIZMUSVAL FOGLALKOZÓ CIVIL SZERVEZET

Autizmus Alapítvány

1089 Bp., Delej u. 24-26.

Tel.: 06 / 1 / 314-2859; 06 / 1 / 210-4364

www.autizmus.hu

Autisták Országos Szövetsége

1053 Bp., Fejér György u. 10. I. em. 3/a

Tel.: 06 / 1 / 354-1073

www.esoember.hu

Aura Autistákat Támogató Közhasznú Egyesület

1112 Bp., Nagyszalonta u. 45.

Tel.: 06 / 70 / 428-2686

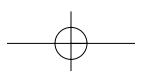
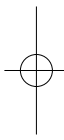
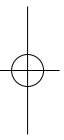
www.auraegyesulet.hu

MiTiŐk Egyesület

1021 Bp., Lipótmezei u. 5.

Tel.: 06 / 30 / 403-4973

www.mitiokegyesulet.hu



KEDVEZMÉNYEK, TÁMOGATÁSOK A NYÍLT MUNKAERŐ-PIACON

Az autizmussal élő munkavállaló után igénybe vehető támogatások a nyílt és a nem nyílt munkaerő-piacon eltérnek egymástól, egységes feltétel azonban, hogy támogatást csak az a munkáltató vehet igénybe, akinek autizmussal élő munkavállalója igazoltan megváltozott munkaképességűnek számít, vagyis egészségkárosodásának mértékéről hivatalos szakvéleménnyel rendelkezik, vagy fogyatékosági támogatásban részesül. Az alábbiakban a megváltozott munkaképességű emberek nyílt munkaerő-piacon történő foglalkoztatása során igénybe vehető kedvezményekről olvashatunk egy rövid áttekintést.

TÁRSASÁGI ADÓ

Azok a kisebb méretű vállalkozások, ahol az alkalmazotti létszám nem haladja meg a 20 főt, megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatása esetén társasági adóalapjuk csökkentésére jogosultak. Így a társaság mentesül a munkavállaló után kifizetett bér összegére, de maximum a minimálbérrre jutó társasági adó megfizetése alól.

REHABILITÁCIÓS HOZZÁJÁRULÁS

Minden olyan munkáltató, ahol az alkalmazottak száma meghaladja a 20 főt, létszámának 5 %-áig köteles megváltozott munkaképességű személyt foglalkoztatni.

A foglalkoztatási kötelezettség szempontjából megváltozott munkaképességűnek számít az az autizmussal élő személy, aki

- legalább napi négy órás munkaviszonnyal rendelkezik és
- egészségkárosodásának vagy munkaképesség csökkenésének mértékéről ORSZI/OOSZI által kiállított szakvéleménnyel rendelkezik vagy

- a személyiség egészét érintő fejlődés átható zavara miatt fogytékossági támogatásban részesül.

A munkáltatónak megvan ugyan a lehetősége, hogy a kötelező foglalkoztatási kvóta teljesítését rehabilitációs hozzájárulás megfizetésével váltsa ki, de 2010. január 1-jétől ennek mértéke jelentősen növekszik. Míg 2009-ben éves szinten, alkalmazottanként 177.600,- Ft-ot kellett megfizetni ez az összeg 2010-től **964.500,- Ft**-ra változik. Érdemes tehát fontolóra venni melyik a jobb megoldás: a rehabilitációs hozzájárulás államnak történő átutalása vagy az, ha a társaság ugyanezt a pénzt (vagy kevesebbet) munkabéreként fizeti ki annak a saját alkalmazottnak, aki munkavégzésével a vállalkozás eredményének növekedéséhez, jelenlétével pedig a munkahelyi kultúrának és a cég társadalmi megítélésének pozitív irányba történő változásához járul hozzá.

BÉRTÁMOGATÁSOK

Rehabilitációs foglalkoztatást elősegítő költségvetési bértámogatás: a támogatás a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának elősegítése, nyílt munkaerőpiacra történő ki- illetve visszavezetésük érdekében nyújt lehetőséget a munkaképesség-csökkenésből eredő foglalkoztatási hátrányok kiegyenlítésére. A vissza nem térítendő bértámogatás csak **akkreditált munkáltató részére** nyújtható.

A támogatás az illetékes munkaügyi központban igényelhető a megváltozott munkaképességű munkavállaló, valamint a munkahelyi segítő személy foglalkoztatásához kapcsolódó költségek kompenzálására. A támogatás mértéke a bér- és járulékköltségek 40-100%-áig terjedhet, és a megváltozott munkaképességű munkavállaló után három, a segítő személy esetén egy év időtartamra igényelhető.

A munkáltató a rehabilitációs akkreditációs eljárás lefolytatását az akkreditációs díj megfizetése után a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal Akkre-

ditációs Főosztályán kérheti. Az alap tanúsítványt öt éves időtartamra lehet megszerezni, az érvényesség lejárta után a tanúsítványt újra kell igényelni.

Foglalkoztatás bővítését szolgáló bértámogatás (hátrányos helyzetű, valamint megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatása esetén): Ez a támogatási forma annak a munkáltatónak nyújtható, aki olyan megváltozott munkaképességű személy alkalmazását vállalja, aki a munkaügyi központ kirendeltségén álláskeresőként regisztráltatta magát és egészségkárosodásának mértéke eléri a 40 %-ot. A támogatás mértéke az alkalmazott munkabérének és járulékainak maximum 60 %-a lehet. A folyósítás időtartama legfeljebb egy év, legalább 24 hónapja álláskeresőként nyilvántartott személy esetében maximum két év. Ezen támogatás igénybe vételének nem feltétele az akkreditáció.

TÁMOP 1.1.1 program keretében nyújtott támogatások szintén akkreditációtól függetlenül vehetők igénybe. A „Megváltozott munkaképességű emberek rehabilitációjának és foglalkoztatásának segítése” címet viselő TÁMOP 1.1.1 program a foglalkoztatás növelése érdekében a potenciális munkavállalónak és a munkáltatónak egyaránt sokrétű szolgáltatást, támogatást nyújt. Az állást kereső személy többek között álláskeresői-, pszichológiai-, pálya- és munkatanácsadásban vehet részt, munkaközvetítést, mentori szolgáltatást vehet igénybe.

A munkáltatók részére nyújtott támogatások körébe tartozik:

- bértámogatás (mértéke a munkabérnek és járulékainak 40 vagy 60 %-a)
- munkakipróbálás, munkatapasztalat-szerzés, munkagyakorlat-szerzés céljából bérköltség támogatás (mértéke a munkabér + járulékok maximum 100 %-a)
- munkahelyre történő helyi és helyközi utazás költségeinek megtérítése
- munkahelyre történő csoportos személyszállítás támogatása
- foglalkozás-egészségügyi vizsgálat költségeinek átvállalása

- munkahely adaptációjához nyújtott támogatás (munkahely átalakítása, eszközök és berendezések beszerzése, munkahely illetve munkaeszközök korszerűsítése)

A munkáltató olyan megváltozott munkaképességű személy után igényelheti a támogatásokat, aki rehabilitációs járadékra jogosult, vagy nem jogosult ugyan rehabilitációs járadékra, de rehabilitálható, egészségkárosodása 40-79%-os mértékű.

Akkreditációval, valamint a bértámogatás részletes szabályaival kapcsolatos további információkért az illetékes munkaügyi kirendeltségek nyújtanak további felvilágosítást, illetve tájékozódhatunk a www.afsz.hu internet oldalon is.

EGYÉB LEHETŐSÉGEK

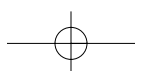
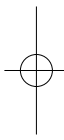
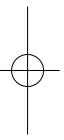
Érdemes megvizsgálni más, egészségkárosodástól független, munkaképesség mértékéhez nem kapcsolódó, de kedvezményre jogosító lehetőségeket is. Ilyen például a START kártyával rendelkezők járulékkedvezménye. START kártyát a pályakezdő, START Plusz kártyát a kisgyermeket nevelő illetve tartósan álláskereső, START Extra kártyát pedig az idős, alacsony iskolai végzettséggel rendelkező, vagy rendelkezésre állási támogatásra jogosult személyek válthatnak ki. A munkáltató START, START Plusz vagy START Extra kártyával rendelkező munkavállalója után két éven keresztül vehet igénybe járulékfizetési kedvezményt.

Másik lehetőségre példa a mikro-, kis-, középvállalkozásoknál, illetve civil szervezeteknél foglalkoztatott regisztrált álláskeresők utáni járulékkedvezmény igénylése. Amennyiben a munkáltató vállalja regisztrált álláskereső foglalkoztatását akár egy éven át is mentesülhet a járulékok megfizetése alól. Az a munkáltató, aki nem vesz igénybe járulékkedvezményt, társasági adóalapját csökkentheti a korábban álláskereső vagy szakképzésben részt vett pályakezdő, tovább foglalkoztatott alkalmazottai után befizetett TB járulék összegével.

A munkaügyi központon keresztül aktuálisan igénybe vehető támogatásokról mindig a területileg illetékes munkaügyi központ munkatársaitól kérhető felvilágosítás. A kirendeltségek elérhetőségei a www.afsz.hu internet oldalon található meg. A pályázatfigyelő weblapok (pl. www.pafi.hu) az egyéb pályázati lehetőségekről történő tájékozódásra nyújtanak lehetőséget.

IRÁNYADÓ JOGSZABÁLYOK

- 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről
- 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról
- 6/1996. (VII.16.) MüM rendelet a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerőpiaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról
- 14/2005. (IX.2.) FMM rendelet a rehabilitációs akkreditációs eljárás és követelményrendszer szabályairól
- 15/2005. (IX.2.) FMM rendelet a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatás megállapításának részletes szabályairól
- 26/2005. (XII.27.) FMM rendelet a rehabilitációs akkreditációs díjról
- 176/2005. (IX.2.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjának, továbbá az akkreditált munkáltatók ellenőrzésének szabályairól
- 177/2005. (IX.2.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásáról



KERESŐ TEVÉKENYSÉG A KÜLÖNBÖZŐ ELLÁTÁSOK MELLETT

Gyakran felmerülő kérdés – mind a megváltozott munkaképességű emberek, mind pedig a foglalkoztatásukra vállalkozó munkaadók részéről – hogy lehet-e, és ha igen, milyen mértékig rokkantsági nyugdíjban, vagy más megváltozott munkaképességhez kapcsolódó ellátásban részesülő munkavállalót foglalkoztatni? Az alábbi, ÁFSZ ügyféltájékoztatója alapján készült táblázatok ennek megválaszolásában próbálnak meg segíteni.

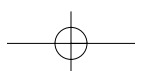
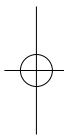
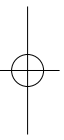
KÜLÖNBÖZŐ ELLÁTÁSOK FOLYÓSÍTÁSA MELLETTI KERESŐ TEVÉKENYSÉG SZABÁLYAIRÓL

Ellátás	Kereseti korlát
I-II. csoportos rokkantsági nyugdíj	Nincs kereseti korlát.
III. csoportos rokkantsági nyugdíj	<p>Az irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt el nem érő és az Rjtv. 1. § b) pontja szerinti keresőtevékenységet folytató rokkant esetén 6 egymást követő hónapra vonatkozó bruttó keresetének havi átlaga maximum</p> <ul style="list-style-type: none"> • a rokkantsági nyugdíj összegének kétszerese és • a mindenkori kötelező legkisebb munkabér összege lehet. <p>A hat egymást követő hónap alatt elért jövedelmeket havonta kell vizsgálni.</p>

Ellátás	Kereseti korlát
Rehabilitációs járadék	<p>Ha a kereset</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 hónap átlagában a nyugdíj alapjául szolgáló nettó átlagkereset 90 %-a, de legalább a mindenkori minimálbér, az ellátást felezik. • 6 hónap átlagában a nyugdíj alapjául szolgáló nettó átlagkereset 90 %-a, de legalább a mindenkori minimálbér, az ellátás megszűnik. <p>Az ellátás 24 hónapon belül újra megállapítható. A jövedelmeket havonta kell vizsgálni. A rehabilitációs járadék alapját képező átlagkereset kilencven százaléknak növelése során azokat a rendszeres nyugdíjemeléseket kell figyelembe venni, amelyek a nyugdíjas számára folyósított rokkantsági nyugdíjra is vonatkoztak</p>
Rendszeres szociális járadék, átmeneti járadék	6 egymást követő hónap átlagában jövedelmének havi átlaga nem haladhatja meg a mindenkori kötelező legkisebb munkabér összegének 80 %át. A keresetütlépés miatti megszüntetés esetén 24 hónapon belül a járadék újból megállapítható, ha a feltételek fennállnak.
Aktív korúak ellátása	Keresőtevékenységet nem folytathat, kivéve a közfoglalkoztatást és az alkalmi munkavállalói könyvvel végzett munkát.
Fogyatékosági támogatás	Nincs kereseti korlát.
Rokkantsági járadék	Nincs kereseti korlát.
Nagykorú személy családi pótléka	Amennyiben a 18. életévet betöltött személynek legalább három egymást követő hónapban keletkezett rendszeres jövedelme van, úgy a reá tekintettel megállapított nevelési ellátás folyósítását a negyedik hónaptól mindaddig szüneteltetni kell, amíg rendszeres jövedelemmel rendelkezik.

IRÁNYADÓ JOGSZABÁLYOK

- 1993. évi III. Tv. a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról
- 1997. évi LXXXI. Tv. a társadalombiztosítási nyugellátásról
- 1998. évi LXXXIV. Tv. a családok támogatásáról
- 2007. évi LXXXIV. Tv. a rehabilitációs járadékról
- 83/1987 (XII.27.) MT rendelet a rokkantsági járadékról
- 141/2000. (VIII.9.) Korm. rendelet a súlyos fogyatékoság minősítésének és felülvizsgálatának, valamint a fogyatékosági támogatás folyósításának szabályairól
- 387/2007. (XII.23.) Korm. rendelet az egészségkárosodott személyek szociális járadékairól

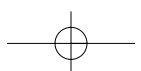
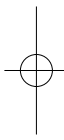
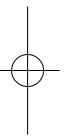


HASZNOS INFORMÁCIÓK

Amennyiben a téma részletesebben érdeklí, további tájékozódásra nyújt lehetőséget az alábbiakban felsorolt néhány hasznos internet oldal, illetve jogszabály.

WEBLAPOK ÉS TOVÁBBI JOGSZABÁLYOK

- www.afsz.hu – Állami Foglalkoztatási Szolgálat
- www.szmm.gov.hu – Szociális és Munkaügyi Minisztérium
- www.magyarország.hu – Kormányzati portál
- www.pafi.hu – Pályázatfigyelő oldal
- www.dolgoz6ok.hu – Tudás és információbázis az autista és értelmileg akadályozott személyek foglalkoztatásának elősegítése érdekében
- www.megvaltozott.hu/munkaltatoknak.html – információk munkáltatóknak a megváltozott munkaképességről
- ENSZ egyezmény a fogyatékos személyek jogairól
- 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról
- 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
- 10/2006. (II.16.) OGY határozat az új Országos Fogyatékosügyi Programról



IRODALOMJEGYZÉK

- Attwood. T.: Különös gyerekek – Kalauz Asperger szindrómáról szülőknek és nevelőknek (*Animus Kiadó, 2008. Bp.*)
- dr. Gazsi Adrienn: Képzési tananyag az autizmus területén dolgozó civil szervezetek számára (*AOSZ, 2009. Bp.*)
- Garai Dóra: Profil Munkaképesség mérés (*Kézenfogva Alapítvány, Budapest, 2008.*)
- Gere Ilona – Szellő János (szerk.): Foglalkozási rehabilitáció (*Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány, 2007.*)
- Havasi Ágnes: Vizuális segítség autizmussal élő személyek kommunikációjának fejlesztésében (*Fogyatékosok Esélye Közalapítvány, 2003. Bp.*)
- Howlin, Patricia: Autizmus – Felkészülés a felnőttkorra (*Kapocs Könyvkiadó, 2001. Bp.*)
- Kanizsai-Nagy Ildikó – Kiss Gyöngyi – Szaffner Éva – Vigh Katalin: Munkahelyi készségek kialakításához szükséges szociális kogníciót fejlesztő csoportos tréningek (*Fogyatékosok Esélye Közalapítvány, 2003. Bp.*)
- Rácz Kata – Varjú Tamás: A megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci (re)integrációját elősegítő szolgáltatások leírása és a szolgáltatást nyújtó nonprofit szervezetek vizsgálata, típusalkotása (*Revita Alapítvány, Debrecen, 2008.*)
- Szellő János (szerk.): Munkaerő-piaci segítő szolgálat, módszertani kézikönyv (*Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium Foglalkoztatási Rehabilitációs Titkárság, Budapest, 2003.*)
- Tóth Katalin – Vigh Katalin: Autizmussal és értelmi sérüléssel élő felnőttek munkakészségének fejlesztése és munkába állításuk feltételrendszere (*Fogyatékosok Esélye Közalapítvány, 2003. Bp.*)

- Vég Katalin (szerk.): Támogatott foglalkoztatás szolgáltatás módszertani kézikönyv (*Salva Vita Alapítvány – Fekete Sas Kiadó, 2007. Bp.*)
- www.afsz.hu
- www.auraegyesulet.hu
- www.autista.info.hu
- www.autizmus.hu
- www.autizmus.lap.hu
- www.dolgoz6ok.hu
- www.esoember.hu
- www.fszk.hu
- www.magyarország.hu
- www.megvaltozott.hu
- www.salvavita.hu
- www.szmm.gov.hu