



Autisták Országos Szövetsége
1053 Budapest, Fejér György u. 10.
Tel.: (06 1) 354 1073
E-mail: info@esoember.hu
www.aosz.hu

Állampolgári Jogok Biztosa
Prof. Dr. Szabó Máté részére
1387 Bp., Pf. 40. panasz@ajbh.hu

Tárgy: „A Munka Méltósága” program
Ügyszám: AJB-2618/2012

Tisztelt Prof. Dr. Szabó Máté!

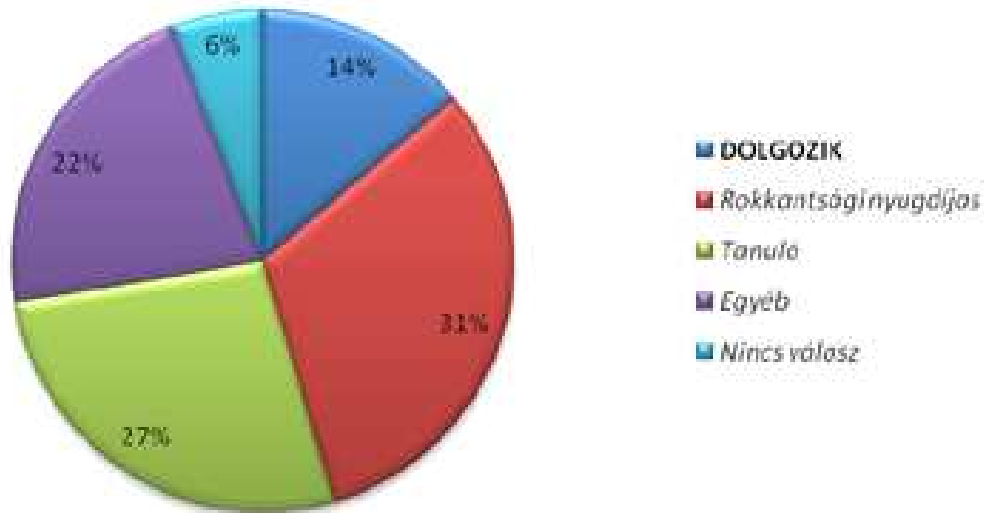
Ezúton is szeretném megköszönni a „Munka Méltósága” című munkajogi programjuk kapcsán történt megkeresését. Kérésére ezúton foglalom össze az autizmussal élők foglalkoztatási helyzetéhez kapcsolódó legfontosabb információkat.

Az utóbbi években több olyan kutatás is történt, melyek alapján elmondható, hogy az autizmus spektrum zavarral élő személyek foglalkoztatása nemzetközi és hazai szinten egyaránt nagyon alacsony, mind az átlagpopulációhoz, mind az értelmi sérült személyek csoportjához viszonyítva. Az **Országos Autizmus Kutatás**¹ adatai alapján az autista emberek mindössze 7%-a dolgozik. Amennyiben csak a felnőtt korú autizmussal élők körében (18 év felettiek) vizsgáljuk meg a kérdést a munkavállalók aránya 14%, többségüket védett körülmények között foglalkoztatják. A gazdasági státusszal a súlyosság szoros összefüggést mutat, minél súlyosabban érintett egy adott személy az autizmusból, annál kisebb a valószínűsége annak, hogy munkát talál. A kutatásban megkérdezettek közül gazdasági aktivitás szerint legmagasabb arányt a rokkantsági nyugdíjban részesülők csoportja alkotja (31%), ezt követi a tanulói jogviszonyban (27%), majd a munkaviszonyban állók csoportja.

¹ 2008-2009-ben AOSZ-Jelenkutatató Alapítvány által lebonyolított szociológiai kutatás. Kutatási tanulmány:

- Petri Gábor-Vályi Réka (szerk.): Autizmus – Tény – Képek (2009. Bp.) letölthető: <http://www.esoember.hu/file/autizmus-teny-kepek.pdf>
- Bognár Virág (szerk.): Láthatatlanok Autista emberek a társadalomban (Scolar Kiadó, Budapest, 2010.)

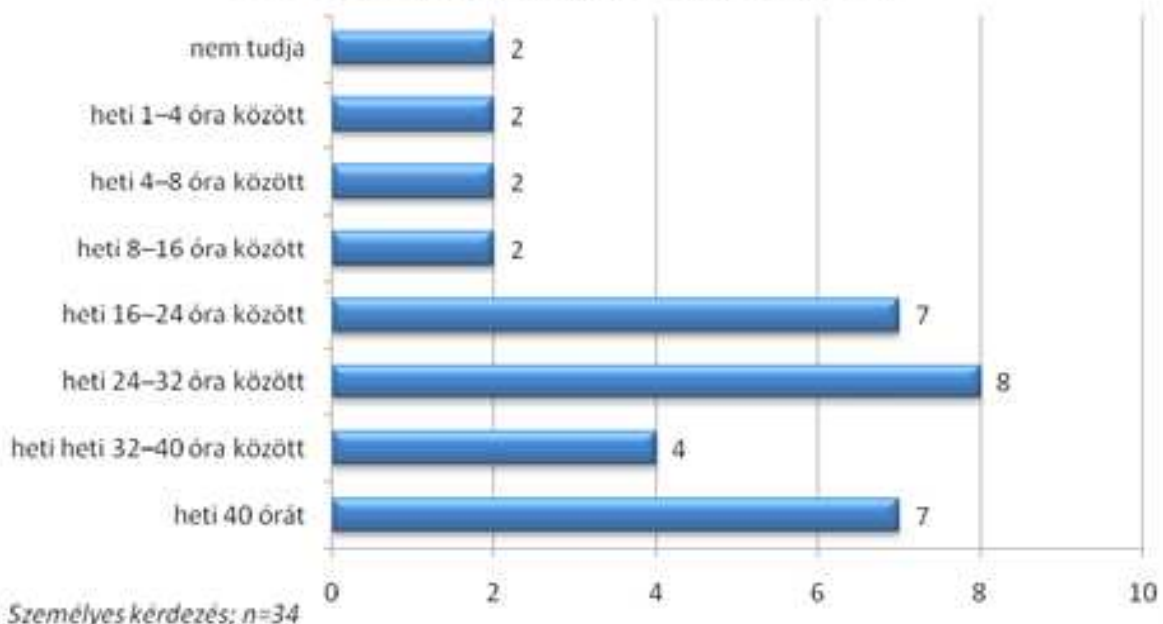
Felnőtt korú autizmussal élő személyek gazdasági aktivitása



18 éves, és annál idősebbek körében;
Személyes kérdezés; n=152

A felnőtt korú autizmussal élők kb. 75%-ának még egyáltalán nem volt munkahelye, a munkaviszonnyal eddig még nem rendelkezők aránya a súlyosság növekedésével arányosan emelkedik. A foglalkoztatottak általában nem iskolai végzettségüknek megfelelő munkát végeznek, többségük betanított munkásként dolgozik, jellemzően részmunkaidőben, van, aki hetente két napnál is kevesebbet tölt munkával.

Gyermeke hány órát töltött a múlt hónapban kereső munkával egy átlagos héten?



Személyes kérdezés; n=34

A szülők általában szeretnék, hogy gyermekük dolgozzon, de tapasztalataik alapján nagyon szkeptikusak. Erősen megoszlanak a vélemények a tekintetben, hogy mire és hogyan lehetne alkalmazni az autizmussal élő fiatalokat, de egyetértenek abban, hogy a megfelelő munkafeladat kiválasztásának egyénre szabottan kell történnie, az adott személy autizmusának súlyosságát, a fiatal állapotát, egyéni képességeit, készségeit figyelembe véve. Általános vélemény volt, hogy egyéni munkakörre és munkarendre lenne szükség, ahol nem a munkatermelékenységre kell a hangsúlyt helyezni, hanem az egyéni képességeknek megfelelő, értelmes elfoglaltság megtalálása kell, hogy legyen a legfontosabb cél. Legtöbbször ezért csak védett foglalkoztatást tudnak gyermeküknek elképzelni, de ilyen lehetőségből tapasztalataik szerint nagyon kevés van az országban. Azon védett munkahelyek, foglalkoztatók száma, ahol autizmus specifikusan foglalkoznak az ASZ-al élő felnőttekkel valóban nagyon alacsony, jó gyakorlattal ² csak kevés helyen lehet találkozni.

Az autizmussal élők foglalkoztatása nem csak védett, hanem nyílt piaci körülmények között is problémákba ütközik. Ezt a 2010-ben az AOSZ Jelenkutató Alapítvánnyal közösen lebonyolított, **ASZ-al élők nyílt munkaerő-piaci lehetőségeit³ vizsgáló kutatás** is alátámasztotta, melynek keretében autizmussal élő munkavállalók, munkáltatók, szülők és munkaerő-piaci szolgáltatók kerültek megkérdezésre. A kutatás számos problémát tárt fel:

Már az iskolai évek alatt szükséges lenne a munkára való felkészülésre nagyobb hangsúlyt fektetni, nem megoldott az autista fiatalok pályaeorientációja, munkavállalásra történő felkészítése, az oktatási rendszerből való kilépés után nincs megteremtve a foglalkoztatásba történő átmenet. Amennyiben a fiatal az iskolából kilépve nem talál magának munkát és otthon marad a négy fal között korábban megszerzett és szinten tartott készségei leépülnek. Azon kevesek, akiknek sikerül elhelyezkedni általában nem tanult szakmájukban dolgoznak, betöltött állásukhoz képest túlképzettek, iskolai végzettségükhöz képest alulfizetettek.

Nagyon kevés speciális munkaerő-piaci szolgáltatás ⁴ áll rendelkezésre, azon szolgáltatók, akik felvállalják az autista fiatalok támogatását jellemzően ezt a Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatás keretében teszik, melyet eredetileg értelmi sérült személyek nyílt munkaerő-piaci elhelyezésének elősegítésére dolgoztak ki. A kutatás egyik célja az volt, hogy alapként szolgáljon egy autizmus specifikus alternatív munkaerő-piaci szolgáltatás módszertanának megalkotásához. A Salva Vita Alapítvány és az Autizmus Alapítvány munkatársai elkészítették a Támogatott Foglalkoztatás autizmus specifikus adaptációját⁵, munkájuk eredményeként módszertani kézikönyv és film született, valamint a módszer modellprogram keretében

² Védett foglalkoztatásban jó gyakorlatra példa az Autizmus Alapítvány nappali foglalkoztatója, illetve az autizmus specifikusan működő felnőtt ellátó helyeket tömörítő, lakhatási és foglalkoztatási lehetőséget biztosító Majorháló tagszervezetek tevékenysége.

³ Nagy Petra (szerk.): Autizmussal élő személyek a nyílt munkaerő-piacon? Autizmussal élők foglalkoztatással kapcsolatos tapasztalatai és lehetőségei Magyarországon. (2010. Bp.) Kutatási záró tanulmány letölthető: http://www.fszk.hu/rpi/szakmai_anyagok/Autista_szemelyek_a_nyilt_munkaero_piacon-kutatas.pdf

⁴ rendelkezésre álló szolgáltatások: Salva Vita Alapítvány: ATF, Aura Egyesület: Magázóna, Kézenfogva Alapítvány: Aktív Műhely

⁵ Jászper Éva-Kanizsai-Nagy Ildikó: Autizmus-specifikus Támogatott Foglalkoztatás Módszertani kézikönyv (2011. Bp.) és módszertani film; letölthető:

http://www.fszk.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=402:autizmus-specifikus-tamogatott-foglalkoztatás-módszertani-kezikönyv&catid=67:szakmai-anyagok&Itemid=120

kipróbálásra került, jelenleg azonban tudomásunk szerint nem áll rendelkezésre finanszírozási háttér a szolgáltatás működtetésére.

A munkáltatók általában nem nyitottak az ASZ-al élők fogadására, melynek hátterében több ok áll, ilyen az autizmussal kapcsolatos információk hiánya és az ebből fakadó előítéletek, félelmek⁶. A rehabilitációs hozzájárulás alóli mentesség lehetősége növelte ugyan a fogyatékossgal, egészségkárosodással élők iránti munkaerő-keresletet, ugyanakkor a hozzájárulás más, kevesebb problémával rendelkező, jobban terhelhető megváltozott munkaképességű csoportba tartozó személyek alkalmazásával is azonos mértékben váltható ki, ezért nem az autista személyek alkalmazására motiválja a munkáltatókat. 2012-től a hozzájárulás fizetésére kötelezett munkáltatók köre szűkült, ugyanis ez évtől csak azok a munkáltatók kötelesek MMK személyek alkalmazására, ahol az átlagos statisztikai állományi létszám (a korábbi 20 fővel szemben) a 25 főt meghaladja. Az egyéb pénzbeli támogatások igénybevételeként lehetőség szűkös, a bértámogatás feltételeként megszabott akkreditációs tanúsítvány megszerzése a megkérdezett munkáltatók szerint túlságosan bonyolult adminisztratív procedúrával járt. További nehézség, hogy 2009. szeptemberétől az akkreditált foglalkoztatók számára szünetel a bértámogatás iránti új kérelmek befogadása. Az akkreditáció rendszerének tervezett átalakítása számunkra jelenleg még nem látható, nem tudjuk, hogy az átalakítás hogyan, miben fog változást eredményezni.

Az egészségkárosodás alapján folyósított ellátások átalakítása a munkavállalók részéről bizonytalanságot vont maga után. A korábbi ellátásokat felváltó rokkantsági illetve rehabilitációs ellátás feltételei (ellátás összege, ellátás melletti munkavégzés szabályai, igénybe vehető kedvezmények) kedvezőtlenebbek az eddigiekhez képest. Még nem látjuk a bevezetésre kerülő rehabilitációs kártya szabályozását, hatásait sem. A megváltozott munkaképességűek ellátásait, a személyek egészségi állapotának mértékét, rehabilitálhatóságát az NRSZH komplex minősítés keretében állapítja meg, mely az egészségi állapoton túl a rehabilitálhatóságot foglalkoztathatósági és szociális szempontból is vizsgálja. Nagyon örültünk annak, hogy a legújabb jogszabálytervezetben a vizsgálat komplexitása mellett megjelentek az egyes károsodások megítélésének speciális szempontjai, ugyanakkor a tervezet szerint az ASZ-al élőket az értelmi sérült személyekkel azonos szempontrendszer szerint kívánják megítélni. A pontos, megbízható eredmény érdekében elengedhetetlennek tartjuk a minősítés során autizmusban jártas szakemberek közreműködését, akik autizmus specifikus eszközökkel mérik fel a vizsgált személy képességeit. Jelenleg ez sajnos nem megoldott.

Azon munkáltatók, akik már alkalmaztak autista személyt számos előnyét sorolták fel foglalkoztatásuknak: pontos, lelkiismeretes munkavégzés, magas monotónia tűrés, megbízhatóság, szabálykövetés. A szociális-kommunikációs készségek hiányából fakadó konfliktusok, viselkedésproblémák megelőzésére, kezelésére ugyanakkor kiemelten fontosnak tartják, hogy hozzáértő munkaerő-piaci mentor álljon rendelkezésre. A munkahelyi problémák sok esetben nem a munkaképességgel, teljesítménnyel hozhatók összefüggésbe, hanem az autizmusból eredő beilleszkedési nehézségekkel, ugyanis ők nem tudják kezelni a konfliktusokat, kommunikációs helyzeteket. A sikeres elhelyezkedés és

⁶ Egy példa munkáltatók számára készült információs kiadványra: Dénesné Spitzer Éva (szerk.): Foglalkozzunk Vele! Fókuszban az autizmussal élő emberek munkavállalása (2010. Bp.) letölthető: http://www.aosz.hu/index.php?option=com_content&view=article&id=1324&Itemid=127

munkahely megtartás háttérében legtöbbször a szülők elszántsága áll, akik mindent megtesznek gyermekük elhelyezése érdekében.

Összefoglalva az autizmussal élők az autizmus sokszínűsége és az egyéni igények miatt a hazai foglalkoztatási paletta bármely szintjén (intézményen belüli szociális foglalkoztatás, védett foglalkoztatás, nyílt munkaerő-piac) előfordulhatnak, minden szintről elmondható, hogy nagyon kevés azon helyek száma, ahol autizmus specifikusan, az egyéni igényeket, képességeket figyelembe véve történne a foglalkoztatás. Jelenleg minimális a rendelkezésre álló autizmus specifikus munkaerő-piaci szolgáltatások száma. A munkáltatók a jelenlegi támogatási rendszer mellett kevésbé motiváltak ASZ-al élők alkalmazására más fogyatékosági csoportba tartozókhöz képest. Motivációjukat tovább csökkenti az autizmus ismeretének hiányosságából fakadó előítélet, félelem, ugyanakkor ha megfelelő támogatás mellett tapasztalatot szereznek számos előnyét fogalmazzák meg az autista emberek foglalkoztatásának. Az autizmussal élők komplex minősítése során az autizmus specifikus vizsgáló eszközök alkalmazására, autizmusban jártas szakember közreműködésére nagyon nagy szükség lenne, jelenleg ez nem megoldott.

Remélem a levelemben összefoglalt információk hasznos segítséget nyújtanak munkajogi programjukhoz, amennyiben a témában további kérdése merülne fel kérem jelezze felém. Munkájához ezúton is kívánok sok sikert!

Tisztelettel:

Dénesné Spitzer Éva
Autisták Országos Szövetsége, elnök

Budapest, 2012. április 21.