12.0

Foglalkoztatás

Érdekvédelmi útmutató

COMPASS

12. Foglalkoztatás

Bevezetés

Az autizmussal élő személyek vállalhatnak munkát a romániai munkaerőpiacon; ezt a jogot jogszabályok garantálják, valamint állami és magánkezdeményezések támogatják. A szakmai integráció azonban továbbra is kihívást jelent, a siker pedig nagymértékben a munkáltatók és az intézmények által nyújtott támogatástól függ.

A 448/2006-os törvény értelmében a fogyatékossággal élő személyeknek joguk van a munkához és a munkahelynek a szükségleteikhez való adaptálásához. Az ENSZ fogyatékossággal élő személyek jogairól szóló egyezménye, amelyet Románia is ratifikált, garantálja az autizmussal élők számára a munkához való egyenlő hozzáférést.

Az első országos szintű tanulmány a neurodivergens személyek munkaerőpiaci integrációjáról 2025. márciusában jelent meg az Autism Voice és az MKOR gondozásában. E szerint a romániai vállalatok nyitottak a tanulásra, de még nincsenek kellően felkészülve a neurodivergens személyek integrálására. Sok munkáltató előnyben részesíti a fizikai fogyatékossággal élők alkalmazását, mivel nem tudják, hogyan alakítsák át a munkakörnyezetet annak érdekében, hogy autista munkavállalóknak is megfeleljen. A tanulmány szerint Romániában a fogyatékos felnőttek (beleértve az autistákat is) mindössze 11%-a foglalkoztatott, csak minden tizedik szervezet állítja biztosan, hogy van neurodivergens alkalmazottja. A vállalatok 56%-a elismeri, hogy nem gyűjt hivatalos adatokat erre vonatkozóan. Ezek az adatok aggasztóak azért is, mert 2021 és 2024 között a mentális és pszichés zavarokkal, köztük autizmussal regisztrált személyek száma 7,5%-kal nőtt – ez kétszerese a fizikai fogyatékossággal élő személyek számának növekedési ütemének Romániában.

Az Erasmus+ Autism Spectrum Pathways projekt keretében készült országos jelentés rávilágít:

- az autizmussal élő személyek jelentős nehézségekbe ütköznek a munkavállalás során a szakmai környezet adaptációjának hiánya miatt;
- léteznek kezdeményezések a támogatott foglalkoztatás, pályaorientációs tanácsadás és szakképzés terén, amelyeket civil szervezetek valósítanak meg;
- azok a munkáltatók, akik részt vettek inklúziós programokban, nyitottabbá és felkészültebbé váltak az autizmussal élők befogadására.

Romániában az autisták számára léteznek támogatott foglalkoztatási formák, de ezeket elsősorban civil szervezetek fejlesztették ki pilóta projektek keretében. Íme a főbb típusok:

I. **Foglalkoztatási terápia és védett műhelyek** – ezeket általában civil szervezetek tartják fenn, és kézműves foglalkozásokat (festés, varrás, kerámia stb.), kertészkedést, főzést vagy barkácsolást kínálnak. Céljuk az önálló életvitelhez szükséges készségek fejlesztése és a szakmai tevékenységek szimulálása védett környezetben. Ezek a műhelyek az autonómia fejlesztését és a foglalkoztatásra való felkészítést szolgálják.

II. **Pályaorientációs tanácsadás és szakképzés** – bizonyos projektek keretében, mint például az Autism Spectrum Pathways, tréningeket biztosítanak autizmussal élők, pedagógusok és munkáltatók számára. Emellett foglalkoztatási útmutatókat, online tanulási platformokat és az inkluzív munkáltatókat tartalmazó digitális térképeket hoznak létre a foglalkoztathatóság növelése érdekében.

III. **Többfunkciós támogató központok** – léteznek önálló életvitelt segítő központok autista fiatalok és felnőttek számára, amelyek pszichológiai és pályaválasztási tanácsadást nyújtanak. Segítik az iskolából a munka világába való átmenetet, érdeklődésközpontú csoportokat szerveznek (informatika, idegen nyelvek, olvasás), valamint befriending (barátkozási) programokat működtetnek, ahol tipikus fejlődésű fiatalok mentorálnak autista társakat. Emellett érdekérvényesítő (advocacy) és önérvényesítő (self-advocacy) tevékenységeket is végeznek.

IV. **Támogatott foglalkoztatás** – támogatást nyújt a munkaerőpiaci integrációhoz, például a munkahely fizikai adaptálásával, egy integrációs tanácsadó segítségével, valamint a munkavállaló és a munkáltató közötti nyomon követéssel és közvetítéssel.

A támogatott foglalkoztatás különböző formáinak célja pontosan az, hogy minél több hátrányos helyzetű (autizmussal élő, fogyatékossággal élő) személy számára lehetővé tegye a munkavégzést valamilyen formában.

A foglalkoztatási formák egy összetett rendszert alkotnak, amely alkalmazkodik a fogyatékosság mértékéhez (az autizmus érintettségi fokához) és az egyéni képességekhez. A rendszer célja a fokozatos felkészítés és az integráció elősegítése: a fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás nyújtja a legszélesebb körben elterjedt keretet, míg a támogatott foglalkoztatás a nyílt munkaerőpiacra való belépést segíti elő.

Minden foglalkoztatási forma szerződéskötéssel jár és jövedelmet biztosít a munkavállalónak, beleértve a fejlesztő-felkészítő foglalkoztatást is.

12.1. A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása

A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása a nyílt munkaerőpiacon történik. Romániában **nincs különálló, kifejezetten az autistákra vonatkozó „megváltozott munkaképességű” jogi státusz**, azonban ők is részesülhetnek a fogyatékossággal élő személyekre vonatkozó általános jogszabályok alapján kedvezményekben. Az autizmus a pszichológiai fejlődési zavarok kategóriájába tartozik, és az érintettség mértékétől függően fogyatékosságként ismerhető el, ami hozzáférést biztosít bizonyos támogatási intézkedésekhez.

Mit irányoz elő a jelenlegi szabályozás:

- **Fogyatékossággal élő személyek alkalmazása: A 448/2006-os törvény** értelmében az 50 főnél több alkalmazottat foglalkoztató munkáltatók kötelesek fogyatékossággal élő személyeket alkalmazni az összes alkalmazott legalább 4%-os arányában. Amennyiben nem tesznek eleget ennek a kötelezettségnek, a munkáltatóknak termékeket vagy szolgáltatásokat kell vásárolniuk védett egységektől, vagy hozzájárulást kell befizetniük az állami költségvetésbe.
- **Kedvezmények a munkáltatók és munkavállalók számára:** Azok a munkáltatók, akik fogyatékossággal élő személyeket alkalmaznak, **havi 2250 lej támogatásban** részesülhetnek 12 hónapon keresztül, azzal a feltétellel, hogy az alkalmazottat legalább 18 hónapig állományban tartják.

A fogyatékossággal élő személyek a következőkre jogosultak:

- a munkahely ésszerű adaptálása;
- jövedelemadó-mentesség;
- szakosodott tanácsadás a foglalkoztatás időszaka alatt;
- napi 8 óránál rövidebb munkaidő lehetősége;
- hozzáférés segítő technológiákhoz (asszisztív technológia).

Bár nem létezik hivatalos „megváltozott munkaképességű” státusz kifejezetten autisták számára, **az autista személyek részesülhetnek jogi támogatásban és kedvezményekben,** amennyiben fogyatékossággal élő személyként tartják őket számon. Fontos, hogy a fogyatékossági fokozat megállapítása hivatalosan megtörténjen ezen jogok érvényesítéséhez.

12.2. Támogatott foglalkoztatás

A támogatott foglalkoztatás lényegében a nyílt munkaerőpiac része. Ennek a formának pontosan az a célja, hogy integrálja a védett foglalkoztatás világából érkező fogyatékossággal élő személyeket a nyílt munkaerőpiacra. Ez egy olyan speciális szolgáltatás és módszer, amely a legnagyobb szükségletekkel rendelkező, jelentős támogatást igénylő személyeknek segít bejutni a nyílt munkaerőpiacra és megtartani a munkahelyüket. A támogatott foglalkoztatás keretében a munkavállaló egy átlagos munkahelyen dolgozik a nyílt munkaerőpiacon, a munkáltató pedig a program keretében támogatást kap a felmerülő többletköltségekre (például képzésre, munkahelyi segítő, azaz „job coach” alkalmazására, vagy a szükséges akadálymentesítési átalakításokra). Tehát a cél egy „valódi” munkahely, de mind a munkavállalók, mind a munkáltatók segítséget kapnak ennek megvalósításához. A támogatás az integráció eszköze, nem pedig a nyílt munkaerőpiac alternatívája.

A támogatott foglalkoztatás főbb jellemzői:

- **Személyre szabott, intenzív támogatás:** A folyamat során egy támogató szakember (úgynevezett „job coach”) segíti a munkavállalót. A segítő részt vehet a munkavállaló felkészítésében, a megfelelő munkahely megtalálásában, a betanításban, a beilleszkedésben és utókövetéssel biztosítja a hosszú távú sikert.
- **Célcsoport:** A támogatott foglalkoztatásra általában azoknak a személyeknek van szükségük, akik számára a hagyományos foglalkoztatási programok nem nyújtanak elegendő segítséget, például értelmi fogyatékossággal élő vagy autista felnőtteknek.
- **Fokozatosság:** A támogatás a foglalkoztatás elején intenzívebb, majd ahogy a munkavállaló egyre önállóbbá válik, a „job coach” fokozatosan visszavonul a munkahelyről, de szükség esetén továbbra is elérhető marad.
- **A munkáltató felkészítése:** A szolgáltatás részeként a támogató szakember felkészíti a munkáltatót és a kollégákat is a fogyatékossággal élő/megváltozott munkaképességű munkavállaló fogadására, érzékenyítő tréninget tart és segít az esetlegesen felmerülő problémák kezelésében.

Ki nyújthat támogatott foglalkoztatást? Romániában a támogatott foglalkoztatási szolgáltatásokat általában olyan civil szervezetek nyújtják, amelyek rendelkeznek a megfelelő szakmai tapasztalattal és akkreditációval. A fővárosban és néhány nagyvárosban működő civil szervezet és alapítvány szakosodott a fogyatékossággal élők ilyen irányú segítésére. Jó példa erre a Help Hire, a Help Autism Egyesület által az európai Autism Spectrum Pathways projekt keretében létrehozott kezdeményezés. A Help Hire fő célja az autizmussal élő személyek foglalkoztathatóságának növelése Romániában, munkaerőpiaci integrációjuk támogatása révén.

Hogyan juthatnak el az autista (és más fogyatékossággal élő) személyek a támogatott foglalkoztatásig? A támogatott foglalkoztatáshoz vezető folyamat általában a következő lépésekből áll:

- Pszichológiai és pályaorientációs felmérés – pszichológusok, terapeuták vagy szakmai tanácsadók végzik azzal a céllal, hogy felmérjék az autista személy önállóságának szintjét, meghatározzák szakmai érdeklődését és készségeit a meglévő tanulmányok és képességek alapján, valamint azonosítsák a szükséges támogatási igényeket.
- Tanácsadás a család és a gyám számára (ha van) – ez magában foglalja az érintettek tájékoztatását a törvényes jogokról és a foglalkoztatási lehetőségekről, valamint támogatást nyújt a megfelelő munkatípus kiválasztásában.
- Kapcsolatfelvétel egy szakosodott szervezettel – (például: Help Autism, Autism România, ANCAAR, Fundația Estuar stb.), amelyek szakképzési programokat, foglalkoztató műhelyeket, munkaszimulációkat és folyamatos támogatással járó támogatott foglalkoztatást kínálnak.
- Inkluzív munkáltató azonosítása – a szakmai tanácsadó segítheti egy olyan munkáltató kiválasztását, aki hajlandó a munkakörnyezet adaptálására. Ez magában foglalja a közvetítést a munkavállaló és a munkáltató között, valamint a csapat tájékoztatását az autizmusról és a befogadásról (inklúzióról).
- A munkaszerződés aláírása – amennyiben az érintett személy gondnokság/gyámság alatt áll, a szerződést a gyám írja alá, szükség esetén a bíróság jóváhagyásával. A szerződés tartalmazhat különleges záradékokat a feladatok és az időbeosztás testreszabásával kapcsolatosan.
- Folyamatos támogatás a munkahelyen – a fejlődés nyomon követése, a feladatok finomhangolása, valamint az érzelmi és szociális támogatás biztosítása job coaching vagy mentorálás révén történik.
- Időszakos felülvizsgálat – ez az integráció mértékének, az elégedettségi szintnek és a szakmai fejlődés lehetőségének nyomon követéséhez szükséges.

12.3. Fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás

A fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás a nagy támogatási igénnyel rendelkező, fogyatékossággal élő felnőtteknek nyújt segítséget annak érdekében, hogy a jövőben eljuthassanak a támogatott foglalkoztatásig vagy akár a nyílt munkaerőpiacra. Itt a hangsúly a munkára való felkészítésen van, nem pedig a produktív munkavégzésen. Ennélfogva a fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás nem része a nyílt munkaerőpiacnak.

Célcsoport: Súlyos fogyatékossággal élő (autista) személyek, akik a rehabilitációs folyamat kezdeti szakaszában vannak, és képességeik, készségeik fejlesztésére van szükség ahhoz, hogy munkát tudjanak végezni.

Szolgáltató: Olyan szociális foglalkoztató szervezetek, amelyek rendelkeznek a fejlesztő-felkészítő foglalkoztatásra vonatkozó engedéllyel. Általában ezt a szolgáltatást az a szociális szolgáltató nyújtja (egészségügyi-szociális intézmény, lakóotthon, nappali központ, támogatott lakhatás), ahol az autista felnőtt szociális ellátásban részesül. Az ilyen szolgáltatásokhoz való hozzáférés a szolgáltató által meghatározott felvételi kritériumok és jelentkezési folyamat betartásával történik; amennyiben az autista személyt felveszik, egy fejlesztési szerződést kötnek vele.

12.4. Fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás

A foglalkoztatás elsősorban a 18 év feletti korosztályt érinti. Ebben a szakaszban fontossá válik, hogy ki az autizmussal élő felnőtt törvényes képviselője. Természetesen nem kizárt, hogy az autizmussal élő felnőtt jogilag cselekvőképes és önálló, így nincs szüksége hivatalos segítségre a döntéshozatalban. Mindazonáltal előfordulhat, hogy különleges gondnokság alatt áll vagy támogatott döntéshozatalban vesz részt. Ezekről a formákról részletesen a Gyámság és gondnokság fejezetben írunk.

12.5. Jogi keret

Törvénylista

- **221/2010-es törvény** a fogyatékossággal élő személyek jogairól szóló egyezmény ratifikálásáról (amelyet az ENSZ Közgyűlése 2006. december 13-án fogadott el New Yorkban). A „Fogyatékossággal élő személyek jogai” egyezmény előírja a fogyatékossággal élők jogát ahhoz, hogy munkával keressék meg a megélhetésüket az esélyegyenlőség, az egyenlő bánásmód és a diszkriminációmentesség elvei alapján, valamint biztosítja ezen jog érvényesítését a nemzeti jogszabályokon keresztül. Az egyezmény tiltja a fogyatékosságon alapuló megkülönböztetést a foglalkoztatás minden formájában, kiköti a szakképzési programokhoz és a pályaorientációhoz való szabad hozzáférés biztosítását, továbbá előirányozza a fogyatékossággal élők alkalmazását a közszférában, illetve a magánszférában történő foglalkoztatásukat ösztönző intézkedések és politikák népszerűsítését.

- **448/2006-os törvény** a fogyatékossággal élő személyek jogainak védelméről és előmozdításáról – ebben egy külön fejezet foglalkozik a foglalkoztatással és a fogyatékossággal élő személyeknek járó kedvezményekkel.
- **268/2007-es Kormányhatározat (H.G.)** a 448/2006-os törvény végrehajtási normáinak jóváhagyásáról, amely a törvény gyakorlati alkalmazásának módozatait tartalmazza.
- **76/2002-es törvény** a munkanélküli-biztosítási rendszerről és a foglalkoztatás ösztönzéséről – ez a törvény tartalmazza a munkáltatóknak nyújtott állami támogatásokra vonatkozó fejezeteket a fogyatékossággal élők (köztük a friss diplomások) alkalmazása esetén.
- **174/2002-es Kormányhatározat (H.G.)** a munkanélküli-biztosítási rendszerről és a foglalkoztatás ösztönzéséről szóló 76/2002-es törvény alkalmazási módszertanának jóváhagyásáról.
- **Munka törvénykönyve (Codul muncii).**

Források

1. https://business-review.eu/wp-content/uploads/2025/04/Autism-Voice-Integrarea-persoanelor-neurodivergente-pe-piata-muncii-RO-MKOR-2025-1.pdf

2. https://helpautism.ro/images/doc/ASP_National_Report_Romania.pdf

3. https://autismromania.ro/wp-content/uploads/2017/09/angajare-persoane-cu-autism-minighid.pdf