

Laki Ildikó – Ságvári Bence

A KÖZÉP-MAGYARORSZÁGI RÉGIÓ EGY SZERVEZETÉNEK BEMUTATÁSA

A MAGYAR POSTA ZRT.

A Magyar Postánál megvalósuló esélyegyenlőségről, a fogyatékosok foglalkoztatásáról

A Magyar Posta Zrt. esetében az Esélyegyenlőségi Tervben fogalmazódik meg a fogyatékos személyek alkalmazásával kapcsolatos stratégia, konkrét eljárás. *Sokszínűség, befogadás, egyenlő bánásmód – ezek az alapvető fogalmak és célkitűzések.*

A vállalaton belül több részleg foglalkozik a fogyatékosokhoz kapcsolódó ügyekkel. A személyzeti (HR) osztály mellett a vállalati CSR-t például a Kommunikációs Igazgatóság irányítja. Ők koordinálják többek között a Postások a Postásokért Alapítvány tevékenységét is, amely az egészségi állapotuk vagy szociális helyzetük miatt rossz helyzetben lévő postásokon próbál meg segíteni.

Megváltozott képességű embereket a Posta sokféle területen foglalkoztat. 2009. évvégén 348 fő megváltozott munkaképességű ember dolgozott a szervezetnél. Ez az összlétszámhoz képest természetesen elenyésző (1 ezrelék körüli), a szervezet megváltozott munkaképességű foglalkoztatott munkatársainak 59%-a nő, 41%-a férfi.

A vállalat a mindennapos tevékenysége során a hivatalos definíciókat használja – pl. a megváltozott képességűek meghatározására. *„Ha valaki el tud látni egy adott munkakört, akkor onnantól kezdve már nem számít, hogy van-e valamilyen problémája. Itt már teljes az esélyegyenlőség. Ezt az Esélyegyenlőségi Terv is tartalmazza. A valóságban ez igaz a felvételnél, a munkabérről és a foglalkoztatás egyéb részleteire. Természetesen jó néhány olyan pozíció van a vállalatnál, amelyet megváltozott munkaképességű ember nem tud ellátni (pl. mozgássérült nyilván nem lehet kézbesítő), ugyanakkor a több tízezer fős állományban sok olyan terület is akad, amelyet el tudnak látni ilyen emberek.”*

Konkrét lépések, kezdeményezések a fogyatékosok foglalkoztatására

A Posta évente meghirdeti a belső esélyegyenlőségi pályázatot. *„Próbáljuk gyűjteni a jó gyakorlatokat, a helyi kis közösségekben megvalósuló pozitív példákat”. Olyan egyének, célcsoportok foglalkoztatása a cél, akik megváltozott munkaképességűek. Tavaly pl. a pályázatok 60%-a ebből a csoportból származott. A belső kommunikációban (intranet) hangsúlyosan van jelen ez a téma.*

Ezenkívül két olyan programot is indítanak, amely segíti a hátrányos helyzetűeket, és többek között megoldást jelenthet fogyatékos személyek foglalkoztatására is:

„Szigetvárra letelepítjük a budaörsi logisztikai központból a videokódolást. Ez 100 családnak fog megélhetést nyújtani. Ennek lényege, hogy a gép által fel nem ismert címzéseket emberek korrigálják. A levelek fizikailag a budaörsi központban maradnak, videón azonban minden látható, és így más településről is végezhető a munka”.

„Ügysegédszolgálat. Idén 250 postán indul el. A szolgáltatás lényege, hogy elérhetővé válik az e-ügyintézés, az online közigazgatási szolgáltatások használata. Ennek során az emberek segítséget is kaphatnak a postán dolgozó ügysegédőtől. Ennek a munkának az elvégzésére megváltozott munkaképességű embereket fogunk alkalmazni. Jelenleg zajlik a program pilotja, de hamarosan indul »élesben« is. Hatórás munkaidőt tervezünk a megváltozott munkaképességűek számára”.

A Posta élenjár az akadálymentesítés megvalósításában is. Folyamatosan alakítják át a hivatalokat, illetve új posta már csak akadálymentesített formában nyílhat meg. 2009. december végéig már 1012 postát lehetett akadálymentesen megközelíteni. A fővárosi központban több olyan munkahelyet is kialakítottak, ahol kerekesszékes munkatárs foglalkoztatására lesz lehetőség.

„A postákon tervezzük, hogy az ügyfélhívón Braille-írás is legyen, vagy legyen egy olyan oldalsó nyomógomb, amivel segítséget hívhatnak a posta dolgozóitól.”

A pécsi postán önkéntes alapon jelbeszédtanfolyamot tartanak a munkatársainknak”.

Tapasztalatok, eredmények a fogyatékos személyek foglalkoztatásáról

„Egyszerre próbálunk meg a foglalkoztatottjaink, illetve az ügyfeleink számára pozitív változásokat hozni. A megváltozott munkaképességű munkatársaink az »átlagnál« jóval erősebb motivációval rendelkeznek. Sokkal jobban megbecsülik a munkájukat. A szervezeti kultúrát nagyon pozitívan befolyásolják. A betanítási idő hosszabb, az asszimiláció is bonyolultabb, de nagyon jó, nagyon pozitív közösségek jönnek létre helyben”.

A Posta a fogyatékos személyek foglalkoztatásában Magyarország egyik vezető állami vállalata. Törekvéseiben – a foglalkoztatás mellett – kiemelt figyelmet fordít az akadálymentesítés legkülönbözőbb formáinak megvalósítására (fizikai akadálymentesítés, hívószámok digitális megjelenítése, Braille-írás alkalmazása), mellyel az egyenlő hozzáférés esélyét teremti meg. Azonban elemzéseink során szomorúan tapasztaltuk, hogy a manapság leggyakrabban használt egyik fórum, a szervezet honlapja nem érhető el akadálymentesen.

