

SZAKDOLGOZAT

TARRÓ EVELIN
gyógypedagógia szak

Kaposvár
2023



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Kaposvári Campus
Gyógypedagógia Szak

MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ SZEMÉLYEK
FOGLALKOZTATÁSA

Belső konzulens:	Tóth-Szerecz Ágnes tanársegéd
Készítette:	Tarró Evelin PMQG5S levelező tagozat
Intézet/Tanszék:	Gyógypedagógiai Tanszék

Kaposvár
2023

Tartalom

1	Bevezető	1
2	Az alapvető emberi jogok és a társadalmi integráció	3
2.1	Az emberi jogok kialakulásának története	3
3	Az egyén és a közjó viszonya.....	4
3.1	A közjó klasszikus és modern értelmezése	4
3.2	A közjó fogalma	5
3.3	A közjó összetevői	5
4	Foglalkoztatáspolitikai meghatározása	7
5	A szociális ellátások megjelenése a modern államokban	8
5.1	Az állami szociálpolitika megjelenése előtti időszak.....	8
5.2	Az állami szociálpolitika a XIX. században.....	9
5.3	Az iparosodás kora.....	10
5.4	Az állami szociálpolitika alakulása a XX. században	12
5.5	A gazdasági válságok hatása	12
5.6	Az európai társadalombiztosítás	13
5.7	A szocialista országok.....	14
6	Foglalkoztatáspolitikai modellek.....	14
6.1	A szociális munka elméleti modelljei.....	15
6.2	A hagyományos modellek.....	15
6.2.1	Pszichodinamikai modell	15
6.2.2	Krízisközpontú szociális munka	15
6.2.3	Feladatközpontú szociális munka	16
6.3	A szociális munka modern elméletei	16
6.3.1	Szociális fejlesztés.....	17
6.3.2	Erőforrás alapú, megoldásorientált modell.....	17
6.3.3	Empowerment.....	17
6.4	A szociális munka posztmodern elméletei	18
6.4.1	Elnyomásellenes szociális munka	18
6.4.2	Feminista szemléletű szociális munka	18
6.5	A személyközpontú szemlélet.....	19
6.5.1	A hitelesség.....	19
6.5.2	Feltétel nélküliség.....	19
6.5.3	Empátia.....	20

7	Megváltozott munkaképességű személyek fogalmi áttekintés.....	20
8	Fogyatékkal élő emberek felnőttképzése – Út a munkaerőpiacra.....	21
8.1	Megváltozott munkaképességűek a munkaerőpiacon	22
9	Foglalkozási rehabilitáció, jogszabályi háttér.....	24
10	A megváltozott munkaképességű személyek munkaerőpiaci helyzete napjainkban	27
11	Megváltozott munkaképességű álláskeresőek esélyei a munkaerőpiacon	28
12	Az életminőség és a munkaerőpiaci helyzet.....	29
12.1	Az életminőséget meghatározó fogalmak	30
12.1.1	Életszínvonal, elégedettség	30
12.2	Az életminőség mérésének modelljei	31
13	Kutatási munka	32
13.1	Fogalommeghatározás.....	32
13.2	Kutatási kérdések.....	32
13.3	Vizsgálat módszerei	33
13.4	Eredmények.....	35
13.5	Kutatási kérdések megválaszolása.....	39
13.6	Összegzés	42
13.7	Javaslatok, konklúziók.....	43
14	Felhasznált irodalom	45

1 Bevezető

*„Nincs külön világ az épek
és egy másik a fogyatékossgal élők számára,
egyetlen világ van,
s valamennyiünknek abban kell élnünk,
emberséges békességben.”
/Kálmán – Könczei, 2002/*

Dolgozatom fő témája a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása. Akkor kezdett el kifejezetten érdekelni a terület, amikor a Profession.hu álláshirdető portálnál kezdtem el dolgozni. Nagyon büszke vagyok arra, hogy a cég, melynél dolgozom, kötelességének érzi, hogy elősegítse a megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiaci elhelyezkedését és támogassa partnereit abban, hogy megtalálják ezt a munkaerőpiaci csoportot és részt vegyenek ezen csoportnak az integrációjában, 2022 óta egy kampány keretében. Az emberi oldal kampáynak a célja, hogy a Kézenfogva Alapítvány és a Profession.hu szakértői praktikus tanácsokkal támogassák a megváltozott munkaképességű munkakeresők és munkáltatók egymásra találását. 2022. februártól a Profession.hu felületén minden olyan hirdetést, ami megváltozott munkaképességű embereknek szól, 1 Ft-os jelképes áron hirdethetnek meg cégek, melyeknél 25 főnél több munkavállaló van foglalkoztatva. A kampáynak köszönhetően a feladott megváltozott munkaképességű embereknek szóló hirdetések száma hónapról hónapra növekszik, és a kampány még nem ért véget. A KézenFogva Alapítvány eddig 33 cégnek tartott programokat és több, mint 200 releváns jelentkező érkezett. Olyan vállalatoknál sikerült elhelyezni munkavállalókat, mint a Colonnade Biztosító, Auchan, Vincotech, Szent János Kórház, Magyar Posta. Nekem is volt lehetőségem részt venni a Nem Adom Fel Alapítvány trénerei által szervezett érzékenyítő workshopon. Ezen a workshopon személyes tapasztalatokat szerezhettem a sérültek élethelyzetéről tapasztalati szakértők segítségével, az alábbi területekről: értelmi sérültség, látássérültség, hallássérültség, mozgássérültség, autizmus. Az összes résztvevő nagyon közvetlen, és volt szerencsém négyszemközt is beszélni velük. Szakdolgozati témám kapcsán a képzettségük és elhelyezkedésük (kortól függően) érdekelt leginkább. A mozgássérült fiatalember a Kifli.hu-nál dolgozik és mellette a Nem adom fel alapítványnál tevékenykedik. Csodálkozva hallgattam, hogy a látássérült lány a Közszerológati Egyetem hallgatója és párja, látássérült informatikus. Történeteik hallatán döbbsentem rá arra, hogy az ő alkalmazásuk valóban nem játékonkodás, hanem a munkaadók bennük értékes,

munkájuk iránt elkötelezett kollégákat találunk. Ekkor döntöttem el, hogy szeretném mélyebben beleásni magam a témához kapcsolódó szakirodalmakba.

Szakedolgozatom első felében tehát szakirodalmak által szeretnék többet megtudni a megváltozott munkaképességű személyek életminőségéről, ezt követően lehetőségeikről, piaci elhelyezkedésükről. A téma tekintetében nagyon fontos a jogszabályi háttérükre kitérni, és nem utolsósorban az esélyegyenlőség alapelvét boncolgatni. A második része a kutatásomról fog szólni. Kutatásomban az interjú kérdéseket olyan munkáltatóknak teszem fel, akik alkalmaznak megváltozott munkaképességű munkavállalókat. Munkáltatói oldalról nagyon érdekel, hogy van-e lehetőségük kihasználni a munkaerőpiaci csoport által nyújtott lehetőségeket. Az utóbbi években egyre több munkahelyen látni csökkent mértékben bíró munkavállalót. Ha bemegyünk egy nagy bevásárlóközpontba (Auchan, Tesco) vagy egy gyorsétterembe, egyre többször szolgálnak ki bennünket. Felmerül bennem kérdésként, hogy vajon csak termelő cégeknél van-e esélyük elhelyezkedni, vagy szolgáltatást nyújtó munkáltatók is várják-e jelentkezéseiket. Kutatásom során igyekszem olyan cégekkel is felvenni a kapcsolatot, ahol nem csak fizikai, hanem szellemi munkát lát el az alkalmazott. Feltételezésem, hogy az utóbbi cégeknél inkább mozgássérült, látás és hallássérült személyekről fogok hallani. Statisztikákból is olvasható, de ha körbe nézünk közvetlen környezetünkben is szemmel látható, hogy az utóbbi pár évben egyre több megváltozott munkaképességű ember tud elhelyezkedni és egyre több nyitott pozíció érhető el számukra. A fő kérdés számomra, hogy a nehézségek ellenére a munkáltatók mennyire ítélik meg sikeresnek a megváltozott munkaképességűekkel történő közös munkát.

2 Az alapvető emberi jogok és a társadalmi integráció

2.1 Az emberi jogok kialakulásának története

A megváltozott munkaképességű személyek társadalmi integrációjának kérdése elvi szempontból szorosan összefügg az alapvető emberi jogok fogalomkörével. Alapvető emberi jog ugyanis a társadalmi életben történő részvétel, a munkavégzéshez, a lehető legmagasabb fokú önálló élethez való jog, és még számos olyan jogelem, amelyek garantálása a megváltozott munkaképességű személyek esetében különös figyelmet igényel. Az alábbiakban ezért az alapvető emberi jogok kialakulását, valamint körét foglalom össze röviden.

Az emberi jogok kialakulása egyértelműen Európához kötődik, és szorosan köthető az alkotmányozáshoz, az alkotmányok, mint általános érvényű és alapvető jogelveket lefektető törvények kialakulásához. A legelterjedtebb történelmi nézet a francia forradalomhoz társítja a jogok kialakulását és megszilárdulását. Ennek oka, hogy a polgárosodás, a polgári forradalmak vezettek el azokhoz a társadalmi viszonyokhoz, melyek között a korábban hiányzó jogegyenlőség gondolata létre jöhetett. A polgári forradalmak előtti, feudális berendezkedés ugyanis nem tette lehetővé olyan állam és olyan jogrendszer kialakítását, amely biztosíthatta volna polgárainak egyenlő jogait. Az egyenlő jogok teremtették meg tulajdonképpen a szabad polgár intézményét, aki származásától függetlenül rendelkezett bizonyos jogokkal, többek között az egyik legnagyobb újdonságként tulajdonjoggal (Kiss, 2006).

Az emberi jogok természetesen nem előzmények nélkül, pusztán a polgári forradalmak hatására jelentek meg. Az emberi jogok kialakulása előtörténetének megítélése közel sem annyira egyértelmű, mint a konkrét megjelenésük időszakáé, számos eltérő nézőpont létezik a szakirodalomban. Egyes szerzők például már az ókori szabályokban és vallási rendszerekben felfedezni vélik az emberi jogok valamiféle kezdeti formáit, tekintettel arra, hogy gyakorlatilag már ezek is szabályozták valamelyest az egyén és a közösség érdekeinek, más szóval az egyéni és a közjó viszonyának kérdéseit, melyet alapkérdést egy következő fejezetben bővebben is megvizsgálók (Kiss, 2006).

Az ókori előtörténet megítélése tehát nem egységes a szakirodalomban, azonban az emberi jogok közvetlen társadalomszervezési és filozófiai előzményeit egyöntetűen a 16.- 17. század uralkodó ideológiáiban látják a kutatók, jelesül a természetjogban, valamint a kálvinizmus által

elhozott ideológiában. Ezek még csak csíráiban tartalmazták az emberi jogok előképeit, az emberi jogok első, jogilag is megfogalmazott megjelenésére végül a 18. századig kellett várni.

Bár maga az emberi jog kialakulása erősen és egyértelműen Európához köthető, az első írásba foglalt deklarációja mégis az Egyesült Államokban született meg, jelesen Virginia állam alkotmányának preambulumban, mely az egyén természetes és veleszületett jogairól ír, többek között az élethez való jogról, a tulajdonhoz való jogról, valamint a boldogság és a biztonság alapvető jogáról, mely mindenkit megillet. Ez a dokumentum egy szűk hónappal előzte meg a Függetlenségi Nyilatkozat 1776. július 4-i megszületését, mely hasonló szellemben és tartalommal fogalmazott az egyetemes jogokat illetően. Két évtized elteltével aztán megszületik a francia forradalom egyik alapvető fontosságú dokumentuma, az Emberi és polgári jogok nyilatkozata (1789), mely az első volt, amely az egyetemességet tűzte zászlajára, és az állam- és jogrendszer átszervezését és a polgári jogokhoz igazítását is követelte. Ezt követően egész Európában sorra születtek ezek a jognyilatkozatok, amelyek több-kevesebb időbeli eltéréssel, de az egész kontinenst egy új, polgári alapokon nyugvó berendezkedésre állították át (Kiss, 2006).

Az emberi jogok (vagyis az egyén) és az állam (vagyis a társadalom megtestesülése) viszonyát az egyéni és a közjó viszonyaként is vizsgálhatjuk. Érdekes kicsit közelebbről megvizsgálni ezt a két érdekkört, hiszen ezek kényes egyensúlya jelentős tényező az emberi jogok meghatározásában.

3 Az egyén és a közjó viszonya

3.1 A közjó klasszikus és modern értelmezése

Nagyon régi kérdés, hogy hogyan viszonyul a közjó és az egyéni jó egymáshoz. Számos tudományterület klasszikus kérdése ez, melyre számos eltérő válaszkísérlet született, a hosszú idő alatt pedig két alapvető és általánosan elfogadott aspektus alakult ki. Az egyik alapvetés szerint az egyéni jó nem jöhet létre a közjó nélkül, ilyen értelemben tehát nem elkülöníthető attól, és ami még fontosabb, nem állhat szemben vele. A másik alapvetés pedig az, hogy a közjó teljesülése ezzel együtt sem biztosítja feltétlenül és minden esetben az egyén boldogulását. Ez utóbbi alapvetés következménye az a szintén általánosnak tekinthető elv, mely szerint kétséges helyzetben a közjó teljesülése kell, hogy prioritást élvezzen. Ez a prioritás természetesen általános, és nem egy-egy esetleges konfliktus esetére érvényes. Ennek oka, hogy a közjó minden egyén számára jó és értékes, ezért elérése fontosabb cél, mint az egyén érdeke, illetve

elvárható, hogy az egyén adott esetben lemondjon a saját javáról egy későbbi, közös jó elérése érdekében, ez tehát egyfajta erkölcsi kötelessége az egyénnek (Takács, 2017).

3.2 A közjó fogalma

Azt tehát már látjuk nagy vonalakban, hogy hogyan viszonyul egymáshoz a közjó és az egyéni érdek, de fel kell tennünk a kérdést, hogy mit is értünk a közjó fogalmán? Fontos ezt tisztáznunk, és megismernünk azokat az értékeket, ami az alapját képezi. A közjó mindenképpen több, mint a közösség tagjainak járó javak összessége. A közjóból történő részesedés minden egyént (így természetesen a megváltozott munkaképességűeket is) megillet, ilyen értelemben tehát oszthatatlan, senki nem sajátíthat ki belőle részeket, ugyanakkor mindenki sajátjának érezheti. Ahogyan a társadalom egyes tagjainak erkölce az egyéni cselekedeteikben nyilvánul meg, úgy a társadalom egészének erkölce a közjót létrehozó társadalmi cselekvésekben mutatkozik meg. Ebből következik, hogy a közjó a közösség erkölcsének megnyilvánulása, és a közösség minden tagjának részvételét feltételezi akár aktív, akár passzív módon, ez utóbbi esetben úgy, hogy annak az életét is érinti, aki nem vesz részt tudatosan a létrehozásában (Takács, 2017).

3.3 A közjó összetevői

A közjónak három lényeges összetevője van. Az első az egyén, mint személyiség, individuum tisztelete. A közjó fennmaradása érdekében a hatalom köteles tiszteletben tartani az egyén alapvető és elidegeníthetetlen jogait (ezek tehát az úgynevezett emberi jogok), többek között a szabad cselekvés jogát, annál is inkább, mert ezek a szabad cselekvések állnak össze végül azzá az egységgé, amit közjónak nevezünk. Könnyen beláthatjuk, hogy ha a társadalom vagy a hatalom korlátozza az egyén szabadságát, akkor a közjó is torzul, hiszen nem a társadalom tagjainak erkölcsén fog alapulni, hanem a hatalom által diktált, vagy kikényszerített erkölcsön.

A következő elem a társadalmi rend kialakítása és fenntartása, melynek keretei között az egyén aztán szabadon cselekedhet. A szabad cselekvés ugyanis nem egyenlő a „bármit megtehetek” nézőponttal. Az egyén szabad cselekvéshez való joga azt jelenti, hogy a társadalmi rend keretein belül, a társadalmilag elfogadott normákat tiszteletben tartva cselekedhet, de ha ezeken

a kereteken belül marad, akkor nem korlátozható vagy kényszeríthető. Magyarán a társadalmi rend betartása mellett szabadon dönthet arról, hogy mit tesz, és mit tart helyesnek. A közjó harmadik eleme a béke és a biztonság megteremtése a közösség tagjai számára. A hatalomnak alapvető kötelessége a biztonság megteremtése és fenntartása, a jogos önvédelem lehetőségének biztosítása és a közösség védelme. Könnyen belátható, hogy ezek nélkül nem beszélhetünk szabad cselekvésekről, így tehát közjóról sem (Takács, 2017).

A közjón tehát azokat a társadalmi feltételeket értjük, amelyek nélkül az egyén kibontakozása nem mehetne végbe, és amelyek biztosítják és meghatározzák a társadalom tagjai számára azokat a feltételeket és kereteket, amelyek között szabadon cselekedhet. Biztosítja továbbá azokat a körülményeket és feltételeket, amelyek között az egyén kiteljesedhet, és kitűzött céljait elérheti (Farkas, 2014).

A fentieknél kevésbé elvont meghatározás szerint a közjó azoknak a társadalmi erőforrásoknak, anyagi, szellemi és kulturális javaknak és lehetőségeknek az összessége, amelyekre egy adott társadalom tagjainak szüksége van a teljes élethez, de azok megteremtésére egyénként, egyedül nem képesek. Ez utóbbi körülményből adódik az államnak az a kötelezettsége, amely a közjó elérésében és fenntartásában betöltött szerepét meghatározza. Mivel az egyének külön-külön nem képesek a közjó meglétéhez szükséges dolgok létrehozására, az államnak, mint az egyének összességét jelentő entitásnak a feladata olyan körülmények és szabályrendszerek megteremtése, amelyek lehetővé teszik az egyéni cselekvések összegződését és ezáltal a közjó létrejöttét. Érezhető, hogy a közjó létrehozásához történő hozzájárulásban a megváltozott munkaképességű személyek még inkább nehézségekbe ütköznek, éppen ezért a társadalomnak is érdeke, hogy integrációval segítse őket ebben a folyamatban. A közjó megteremtése azonban nem csak az államra ró kötelezettséget. Az egyének is kötelesek a közösen elfogadott kereteken belül tevékenykedni, előmozdítani a közjó érvényre jutását, hogy később aztán részesülhessenek abból. A közjó fogalma szoros összefüggésben áll az egyéni kötelezettségek és jogok rendszerével is. A közjó tehát az egyének cselekedeteinek összességéből jön létre, és az egyének boldogulását szolgálja, azonban a létrehozásában történő részvételt is megköveteli tőlük (Farkas, 2014).

Ahogy láthattuk tehát, az emberi jogok az egyén és a közösség, tehát végső soron az egyén és az állam viszonyának kérdéséhez kötődnek. Az emberi jogok végső soron azok a jogok,

amelyek az egyéneket emberi mivoltuk okán illetik meg, tehát ezek nem az államtól kapott, az állam által biztosított jogok, hanem éppen olyan jogok, amelyeket az állam is köteles tiszteletben tartani és hozzájárulni ahhoz, hogy érvényesítésük biztosított legyen. Az alapvető egyéni jogok köre szélesebb, mint az emberi jogok összessége, hiszen az emberi jogokon kívül is számos jog megilleti az egyént. Az emberi jogok azonban egyetemesek, és a többi jogosultságtól függetlenül illetik meg az egyént. Alapvető szerepük az egyén védelme az állammal szemben, ilyen értelemben tehát negatív jog, hiszen alapvető célja az egyén beavatkozásmentes és szabad cselekvési lehetőségének biztosítása.

Az alapvető jogok biztosítása, valamint a közjó létrehozásában való részvételi lehetőség biztosítása a megváltozott munkaképességű személyek esetében leginkább az állam által működtetett szociális ellátórendszeren, valamint az állam foglalkoztatáspolitikáján keresztül történik. A következő fejezetekben ezért erről a két nagy területről is szó lesz, de előtte a foglalkoztatáspolitikai fogalmát határoznám meg (Papp, 2011).

4 Foglalkoztatáspolitikai meghatározása

A foglalkoztatáspolitikai azoknak a szabályozó eszközöknek az összessége, amelyek a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldalát befolyásolják. Ezek az eszközök rendszert alkotnak, és az alábbi funkciókat látják el:

- a munkaerőpiacra új munkaerőként érkezők számának és képzettségi összetételének kialakítása és szabályozása a munkáltatók igényeinek figyelembevételével
- a munkaerőpiacon munkát keresők számának alacsonyan tartása képzési eszközökkel (képzési idő hosszabbítása, képzésben részt vevők számának emelése)
- a kereslet és a kínálat minél pontosabb összehangolása, magyarul a munkanélküliség esélyének és várható időtartamának minimalizálása
- a munkaerőigény növelése annak érdekében, hogy minél több munkaképes korú és állapotú embernek legyen munkája
- gondoskodás azokról, akik nem önhibájukból esnek ki a munkaerőpiacról. Ehhez meg kell szervezni az ellátásukat, emellett pedig erősíteni kell a társadalmi szolidaritást is.

A fentiekből világosan látható, hogy a foglalkoztatáspolitikai alapvető célja a lehető legnagyobb arányú foglalkoztatás elérése, melynek végső – valójában persze elméleti – határa a teljes foglalkoztatottság.

A foglalkoztatáspolitikai mellett számos más politikai terület is hatással van a foglalkoztatásra és a munkaerőpiaci folyamatokra. Ezek közül a főbb területek az alábbiak:

- A gazdaságpolitika határozza meg a gazdasági növekedés ütemét, valamint a beruházások és ezáltal a termelés bővülését, ez pedig természetesen hatással van a munkaerő iránti keresletre is.
- A pénzügypolitika, annak monetáris és fiskális ága is hatással van a munkaerőpiaci folyamatokra, hiszen az árak színvonala, a jövedelmi viszonyok, illetve a vásárlóerő mind hatnak a munkavállalókra és a vállalatokra is. Ezen felül pedig végső soron meghatározzák a munkaerő árát is.
- Az oktatásügy magától értetődően hatással van a foglalkoztatáspolitikára és a munkaerőpiaci folyamatokra, hiszen – ahogy azt fentebb is láthattuk – a képzettségi szerkezet kialakítása, a képzések színvonala, valamint a munkaerőpiacra bocsátás időpontja fontos elemei a foglalkoztatáspolitikának.
- A szociálpolitika feladata és kapcsolódási pontja a foglalkoztatáshoz a munkaerőpiacról kiszorulókat támogatása és életfeltételeik biztosítása (Papp, 2011).

5 A szociális ellátások megjelenése a modern államokban

5.1 Az állami szociálpolitika megjelenése előtti időszak

Az iparosodás és a polgári társadalmak megjelenése előtti időszakban a szociálpolitika, és így a rendszerszerű szociális ellátások megjelenésének feltételei nem voltak adottak. Ennek egyik oka, hogy ebben az időszakban az egyének jogi értelemben sem voltak egyenlőek, a társadalom nagy tömegei másoknak alárendelve éltek, és jogaik korlátozottak voltak, vagy adott esetben teljesen hiányoztak is. Még a jogállásukat tekintve egyenrangú emberek között is különböző függőségi kapcsolatok álltak fenn, a szabadok, az urak között sem volt egyenlőség, hiszen a hűbéres függött a hűbérurától, így tehát a társadalom nagyobb részének nem volt lehetősége szabad döntésekre.

Ez a függőségi rendszer a korlátozott szabadság és egyéb jogok csorbulása mellett ugyanakkor az alárendelteknek egyfajta védelmet is biztosított abban a tekintetben, hogy a fölötté állónak a

kiszolgáltatottság fejében kötelessége volt bizonyos szintű gondoskodást biztosítani alárendeltjének. Ez a kötelesség megjelent a római jogrendben éppúgy, mint a középkor feudális Európájában. A függőségi viszonyokból eredő ilyen jellegű jogok és kötelezettségek pedig szükségtelenné tették az átfogó, maihoz hasonló egyenlő jogokon alapuló szociális rendszer kiépítését, hiszen a gondoskodást ezek a viszonyok lokálisan, az egyének között szabályozták, ebben a rendszerben éppen az egyházaknak volt kiegészítő, ám annál fontosabb szerepe. Ezt a rendszert jól leírja az a mondat, amelyet Mária Teréziának szokás tulajdonítani, és amely úgy hangzott, hogy „a juhot meg kell etetni ahhoz, hogy meg lehessen nyírni” (Krémer, 2009).

A központilag szerveződő ellátórendszer kiépülése ellen hatott az a tény is, hogy a pénznek nem volt akkoriban a maihoz hasonló szerepe a társadalom életében. Ezt a függőségi rendszereken alapuló hagyományos berendezkedést váltotta fel aztán a szociális ellátások rendszerének kiépülését magával hozó ipari forradalom és az annak hatására kiépülő polgári társadalom eljövetele.

Az állam által biztosított szociális segítségnyújtás kialakulása tehát újkori vívmány, a ma ismert széles körű ellátási rendszer pedig a huszadik század első felében kezdett kiépülni. Ezt megelőzően hatalmas szerep jutott az egyházaknak, különböző vallási közösségeknek az elesettek és a szegények segítésében. A kereszténység megjelenése, a keresztény tanítás ennek a tevékenységnek stabil alapot biztosított, hiszen a szükségét szenvedők segítése, a felebaráti segítségnyújtás fontos és alapvető értékei voltak már a kezdetektől fogva. Az egyház, a vallási közösségek által nyújtott segítség mindig túlmutatott a fizikai szükségletek biztosításán, és az embert egységként kezelte, a lelki segítségnyújtás éppoly fontos volt, mint a testi. A kereszténység elterjedésével kiszélesedett és megszilárdult az egyház karitatív tevékenysége, és az állami ellátások megjelenéséig ez volt a szegények segítésének színtere egészen a tizenkilencedik századig, amikor az első állami törekvések kezdtek formát ölteni (Krémer, 2009).

5.2 Az állami szociálpolitika a XIX. században

A központilag szervezett és az állam által biztosított szociális ellátások rendszerének kialakulásához tehát az kellett, hogy a polgári forradalom felszámolja az addig működő függőségi viszonyokon alapuló rendszert. Az addig függőségben, alárendeltségben élő rétegek egyszerre szabadok, és jogaikat tekintve egyenlők lettek, ám ezzel egyidőben megszűnt a gondoskodás őket korábban megillető joga is. Ezzel párhuzamosan a tőkén nyugvó gazdasági rendszer kialakulása táplálta az ipari forradalmat, melynek hatására az addig létező, évszázadokig fennálló gazdaságszerkezet is átalakuláson ment át, és átadta helyét a piaci logikára és a tőkebefektetésekre épülő ipari termelésnek. Az iparosodás, valamint ezzel párhuzamosan a mezőgazdasági termelés gépesítése, és ezzel iparivá válása felborította a korábban működő céhekre épülő ipar, és a falusi közösségekre épülő mezőgazdaság rendszerét, ennek köszönhetően pedig tovább gyengült a társadalmi gondoskodás korábban ismert rendszere, hiszen két fontos eleme is eltűnt (Krémer, 2009).

5.3 Az iparosodás kora

Az ipari termelés megjelenésével, és különösen a gyáripar kiépülésével elérkezett a gyors, szinte átmenet nélküli urbanizáció korszaka, melynek egyik jellemzője a bér munka megjelenése volt. A munkások tömeges megjelenése mellett az új berendezkedés az állam szerepét is korlátozta, ennek következtében a felmerülő új feladatok ellátására az állam önmagában nem volt képes, a korábban a gondoskodás feladatát ellátó szereplők pedig teljesen eltűntek a rendszerből (Krémer, 2009).

A gyáripar megerősödése, valamint a korábbi függőségi viszonyokkal járó jogok és kötelezettségek rendszerének eltűnése a munka világát is átalakította. A munka világának szabályozatlansága, a munkások jogainak és érdekérvényesítő képességének hiánya ahhoz vezetett, hogy elterjedt a nők és a gyermekek dolgoztatása, illetve a kizsákmányolásig terjedő, gyakran tizenkét-tizennégy órás munkanapok is általánossá váltak. A gyárakban folyó termelés során alkalmazott gépek, a megfelelő képzés és ismeretek hiánya kockázatosá tette a munkavégzést, a munkahelyi balesetek és a munkából eredő betegségek általánossá váltak. Ezzel párhuzamosan nőtt a szegénység is, egyrészt a munkából kiszoruló tömegek körében, másrészt pedig a gazdasági ciklusok miatt kiszámíthatatlanná váló munkalehetőségek és

bérszínvonal miatt is. Ezek a jelenségek olyan intézkedéseket igényeltek volna, amelyeknek megtételére az ekkorra profitorientálttá váló gazdaság önmagában nem volt, és természetéből adódóan nem is lehetett képes, emiatt a XIX. század közepére egyre erősebbé vált az állami szerepvállalásra irányuló igény a társadalomban (Fazekas, 2005). A problémák kezelésének érdekében az állam először a munkaviszonyok körében avatkozott be. Eleinte csak egyes, az átlagosnál megterhelőbb és veszélyesebb iparágakban, például a bányászatban jelent meg az állami szabályozás, később azonban – felismerve a helyzet általános tarthatatlanságát – általános, a teljes iparra érvényes szabályozások születtek, melyek a munkaidő szabályozásáról, a nők és a gyermekek munkájának korlátozásáról, egy idő után pedig a gyermekmunka tiltásáról rendelkeztek.

A munkaviszonyok ilyen jellegű szabályozásán kívüli másik az állami intézkedés a szegényeket ellátó rendszer kiépítése volt a XIX. században. A korabeli szegénypolitika elsősorban nem a szegénység kezelését és a szegények segítését célozta, hanem a munkára alkalmas tömegek munkára fogását szolgálta. Az ekkoriban elsőként Angliában létre hozott rendszer nem volt általános, és nem alanyi jogon biztosított ellátást, hanem vizsgálta az egyén életmódját, valamint az elszegényedésük körülményeit is, tehát bizonyos értelemben azt vizsgálta, hogy az egyén megérdemli-e a segítséget, vagy sem. Ez a szemlélet lett aztán az angolszász szociálpolitikai megközelítés, mely a munkához való viszonyra és a rászorultságra épít leginkább (Fazekas, 2005).

A kontinentális Európában is hasonlóan alakult ugyanakkor a szociális ellátások rendszerének kiépülése. Itt is beavatkozott az állam a munkaviszonyok és a munkavégzés körülményeinek szabályozásába, ezzel párhuzamosan pedig a szegényeket segítő intézkedéseket is vezettek be. A lényeges különbség abban állt, hogy a gyárakban a munkások önsegélyező alapokat hoztak létre, melyeknek célja a munkaképtelenséget okozó helyzetek kezelése, illetve a munkaképtelenséggel járó állapotokból fakadó következmények tompítása volt. Ezek az alapok nem csak a közvetlen hatások – tehát a balesetek, esetlegesen halálhoz vezető vagy tartós munkaképtelenséget okozó események – esetére igyekeztek segítséget biztosítani, hanem az öregségből adódó munkaképtelenséggel is számoltak. Ezek az alapok a kezdeti időkben egy adott gyárra, termelőegységre korlátozódtak, azonban később teljes szektorokat átfogtak, majd a század közepére általánosan elterjedtek, megalapozva a társadalombiztosítás rendszerének kialakulását.

A társadalombiztosítás rendszere ezen az alapon nyugodva elsőként Németországban alakult ki a század végén, létrejötté pedig Otto von Bismarck kancellár nevéhez fűződik, aki az addigra elterjedt önszegélyező alapok rendszerére építve hozta létre a kötelező tagságon alapuló biztosítási rendszert. Ezt a modellt adaptálta aztán a legtöbb európai állam is, a századforduló környékén kiépítve a maguk öregségi, baleset-és egészségbiztosítási rendszerét, a társadalombiztosítás alapjaira helyezve azt (Fazekas, 2005).

5.4 Az állami szociálpolitika alakulása a XX. században

A XIX. század gyökeres társadalomszerkezeit átalakulásainak következtében kialakult társadalombiztosítási és az azon alapuló szociálpolitikai rendszer kiteljesedése a XX. században következett be. Ebben a folyamatban az egyház, illetve az egyház szegénységre vonatkozó nézeteinek változása is jelentős szerepet játszott. Ennek egyik fontos eleme volt az 1891-ben megszületett Rerum Novarum című pápai enciklia, mely a liberális és szocialista eszme térnyerése elleni legfontosabb eszközként jelölte meg az állam szerepét a munkások megfelelő körülményeinek biztosításában, a munkásosztály megbecsülésének és biztonságának biztosításában, mely álláspontját a katolikus egyház negyven évvel később a Quadragesimo Anno encikliában is fenntartotta (Fazekas, 2005).

5.5 A gazdasági válságok hatása

A XX. század elejének szociális közgondolkodását nagymértékben befolyásolták a különböző válságok is, melyek közül az 1929-es világválság volt az, amelyik legélesebben megmutatta, hogy a piac, a piaci szereplők önmagukban nem képesek kontroll alatt tartani a piaci történéseket, és ezáltal a dolgozó rétegek életkörülményeinek fenntartására sem képesek önállóan, ez pedig egyértelművé tette, hogy bizonyos helyzetekben állami beavatkozásra van szükség. A század első harmadában bekövetkezett, mélyreható gazdasági válság Keynes elgondolásán alapuló anticiklikus gazdaságpolitikai nézet már jelentős szerepet tulajdonított a szociális szempontoknak, illetve a szociálpolitika érvényesülésének. Keynes gondolata szerint gazdasági növekedés idején a gazdaságból forrásokat kell elvonni, megakadályozva annak

túlpörgését, míg visszaeséskor ezeknek a forrásoknak a terhére különböző juttatásokat szükséges biztosítani az egyéneknek, mely juttatások növelik a fogyasztást és a keresletet, újra beindítva ezzel a gazdasági növekedést (Krémer, 2009).

A század közepén, különösen az olajválságot követő 1973-as válságot követően a jóléti államról, illetve a szociális rendszerről komoly viták folytak, a szociálpolitika továbbra is meghatározó állami szerep maradt. Az angolszász szociálpolitika jelentős átalakuláson ment át a században, ám alapgondolata változatlan maradt, továbbra is a munkaviszony állami kontrollját, valamint a rászorultságon alapuló ellátások rendszerét vallotta magáénak, ezzel együtt sok szempontból a kontinentális Európa rendszeréhez mutatott közeledést az ekkor kialakuló rendszer, hiszen Nagy-Britanniában is létrejött a nyugdíjrendszer, emellett pedig az egészségbiztosítást is szélesebb körben kiterjesztette az állam a II. világháború után. Ekkor jött létre például a Nemzeti Egészségügyi Szolgálat, mely a társadalombiztosítás rendszerébe érkező befizetésekből működő, mindenkinek alanyi jogon járó ellátást nyújtó egészségügyi rendszert jelentett.

Az Egyesült Államokban ezzel párhuzamosan a 1929-es válságra adott válaszként meghirdetett New Deal hatására indult fejlődésnek a jóléti állam, megjelent az egészségügyi és a nyugdíjbiztosítás, bár azt hozzá kell tenni, hogy ezeket nem az állam, hanem az állam által kontrollált magánbiztosítók működtették, és ez a fajta piaci szereplőkre építő szociális ellátórendszer napjainkig jellemző az országra (Krémer, 2009).

5.6 Az európai társadalombiztosítás

Az európai kontinensen is hasonló fejlődés ment végbe, Németországban az 1920-as évek végére kiépült a biztosításon alapuló szociális rendszer, melynek immár eleme volt a munkanélküliség esetén járó ellátás is. A II. világháborút követően kettészakadt ország nyugati része szociális jogállamként definiálta berendezkedését, ennek megfelelően a szociális ellátások széles körét hozta létre, melyet aztán a '70-es években az addigra lezajló gazdasági és társadalmi folyamatok hatására többször korrigáltak, ezt követően pedig számos, korábban ebben a rendszerben ismeretlen piaci elemet is az ellátórendszer részévé tettek. Az európai államok a német példát követték, és a II. világháborút követő időszakban a szociális ellátások széles körét építették ki, a társadalombiztosítás általánossá vált, és a lakosság széles köreit biztosította. A hetvenes évektől kezdődően aztán ezekben az országokban is megjelentek a piaci

szereplők a szociális ellátások rendszerében, vagy egymással versengő biztosítók, vagy pedig az állami biztosítást kiegészítő szolgáltatásokat kínáló biztosítók formájában (Havasi, 2017).

5.7 A szocialista országok

A Nyugat-Európában lezajlott fejlődéstől eltérő, sajátos pályát jártak be a kelet-európai, szocialista államok, köztük természetesen Magyarország is. A II. világháborúig ezek az államok is a bismarcki modellt alkalmazták, és megkezdődött a társadalombiztosítás és a szociális ellátórendszer kiépülése, azonban a háborút követően kialakult szocialista berendezkedés ezt a fejlődési pályát jelentősen megváltoztatta. A szocialista állam egy paternalista berendezkedést hozott, melynek központi eleme volt a munkaszervezés állami kézbevétele, és a munkaerőpiacon történő kötelező megjelenés. Ennek eszközei elsősorban az állami szövetkezetek és vállalatok voltak, a piaci alapú magángazdaság gyakorlatilag eltűnt. Tekintettel arra, hogy a népesség döntő többsége valamilyen formában részt vett a munkában, a szociális ellátások nagy részét is a munkahelyeken keresztül biztosította az állam. Ennek következményeként a szociálpolitika rendszere a munkaügy része lett, és nem tudott önálló ágazattá, szolgáltatási szektorrá válni, ez pedig a szocialista blokk összeomlását követő időkben eleinte nagy nehézségekhez vezetett, hiszen a hirtelen felszínre kerülő, addig elrejtett társadalmi problémákra egy szervesen kiépült szociális rendszer híján nem volt válasza a meggyengült és éppen átalakuló államnak. Az 1989-90-ben lezajlott rendszerváltásokat és az ezzel járó társadalmi és gazdasági átalakulásokat követően aztán ezek az államok is létrehozták a maguk szociális rendszereit, melyek főbb jellemzőikben a kontinentális európai rendszerekre hasonlítanak. Ebben az átalakulásban eleinte kisebb, majd egyre jelentősebb szerep jutott az egyházi szereplőknek is (Gabbard, 2008).

6 Foglalkoztatáspolitikai modellek

A foglalkoztatáspolitikai irányvonalak, főbb elvek megválasztásakor a kormányzatok több lehetséges úton is elindulhatnak. Ezek alapelveikben eltérnek egymástól és jól körülhatárolható jellemzőik vannak, ilyen értelemben tehát modellt alkotnak (Papp, 2011).

6.1 A szociális munka elméleti modelljei

A szociális segítség elméleti hátterének bemutatása összetett feladat, az egyes irányzatok és elkülönítése nem minden esetben egyértelmű, de az idők során az igen gazdag szakirodalom jónéhány modellt megalkotott. Az alábbiakban ezekből mutatok be néhányat, ha nem is teljeskörűen, de a hagyományos és a modern irányzatokra is példát adva.

6.2 A hagyományos modellek

6.2.1 Pszichodinamikai modell

A pszichodinamikai modell középpontjában az egyén áll, abban az értelemben, hogy az egyén lelki folyamatait és személyiségét vizsgálja, és azokra reagál, a társadalmi környezetet, az egyén körüli egyéb struktúrákat nem veszi figyelembe a terápia kialakítása során. Ez nem jelenti azt, hogy tagadná a külső tényezők szerepét, egyénre gyakorolt hatását, de az ezekbe történő beavatkozást kerüli. Bár ilyen értelemben individualista, alanyai nem csak egyének lehetnek, foglalkozhat kisebb csoportokkal, családdal is. A pszichodinamikai modell a pszichiátria irányából érkezett a szociális segítség területére, először az Egyesült Államokban alkalmazták, ahol a tizenkilencedik század végén már kezdett önálló tevékenységgé válni, és elkülönülni az ápolástól. Egyes pszichiátriákon ekkor már dolgoztak szociális munkások, akik a pszichodinamikai modell eszköztárát alkalmazták. A modell a szociális munka hagyományos formájának tekinthető, mely leginkább intézményi keretek között működött, fénykorát a '70-es években élte (Gabbard,2008).

6.2.2 Krízisközpontú szociális munka

Ez a modell a krízishelyzetekben történő azonnali beavatkozást szolgálja, ebből kifolyólag rövid távon képes eredményeket hozni, és a krízis kialakulásának okával kevésbé foglalkozik. Célja, hogy megakadályozza a kialakult krízis további elhatalmasodását, és lehetőleg megszüntesse a helyzetet a lehető legrövidebb idő alatt. Jellegeből adódóan hosszabb távokban nem gondolkozik, esetmunkára nem alkalmas, a célja a krízis mielőbbi megszüntetése és az egyén kimentése, minden eszközét erre a célra alkalmazza. Ezzel együtt az is igaz, hogy a

kríziskezelés jelentheti egy hosszú távú segítő munka kezdetét is, de alapvetően az már nem a krízis kezelését célozza. A krízis ugyanis egy hirtelen felmerülő olyan helyzet, melyet a kliens a meglévő problémakezelő eszközeivel nem tud egyedül kezelni, a krízisközpontú szociális segítség célja pedig az, hogy ebben segítséget nyújtson a pszichológia és a pszichiátria területéről származó eszközökkel (Temesváry, 2018).

6.2.3 Feladatközpontú szociális munka

A feladatközpontú szociális munka a pszichodinamikus modellből alakult ki, arra az igényre reagálva, mely szerint szükség volt egy olyan beavatkozási módra, amely gyors eredményt ért el veszélyhelyzetben. Célját tekintve tehát hasonlatos a krízisintervencióhoz, nem hosszútávú folyamatot jelent, hanem egy adott feladat végrehajtását minél hamarabb és minél hatékonyabban. Az alapját nagyon pontosan körülhatárolt szerepek jelentik, a segítő és a kliens egy adott feladat ellátására kerül kapcsolatba, a probléma elemzése, a háttér feltárása nem történik meg, a beavatkozás célja egy fennálló szükséglet kezelése, függetlenül annak okától. A modell előnye, hogy gyors és konkrét eredményeket tud produkálni, ezért alkalmazzák előszeretettel olyan területeken, ahol egy-egy probléma kezelése a cél, például egy lakhatási, vagy ápolási szükséglet megoldása, vagy egyéb, szolgáltatás-szemponturn beavatkozás esetén. Ez a forma a legjellemzőbb az önkormányzatok és egyéb családsegítő intézmények nyitott ellátási formáira (Lakner, 2012).

6.3 A szociális munka modern elméletei

A modern elméletek a 20. század második felében alakultak ki, és váltak gyakorlattá a szociális segítség területén. Szakítottak a klasszikus elméletek esetközpontúságával, és a hangsúlyt a problémamegoldó képességek fejlesztésére helyezték, legyen szó egyénről vagy csoportról. A legfőbb különbség, hogy már nem csak az egyénnel, az egyén lelki folyamataival és szükségleteivel foglalkoznak, hanem a környezetet, a klienst körülvevő közösséget és intézményrendszert is tekintetbe veszik.

6.3.1 Szociális fejlesztés

A szociális fejlesztés alapját a csoportos tanulás alkotja. A modell alapfeltevése, hogy az egy közösségben élő egyének a legtöbb esetben egymáshoz hasonló élethelyzetekkel küzdenek, problémáik is hasonlóak, ezért a problémák kezelésének legjobb módja, ha a közösség sajátítja el a különböző problémakezelési technikákat, illetve közösen használják erőforrásaikat a helyzetek kezelésére. Ez a modell leginkább azokban az esetekben hatékony tehát, amelyek közösségi szinten jelennek meg (járványok, nagy arányú munkanélküliség stb.), és az egyéni esetkezelésnél hatékonyabb a közös erőforrások használata. A modell tehát az egyéni szintről a közösségi szintre helyezi át a hangsúlyt, ezáltal épít a tovább gyűrűzés jelenségére is, melynek lényege, hogy olyan egyének is érzik a bekövetkező változások pozitív hatását, akik maguk nem vesznek részt a folyamatban, emellett pedig célja az is, hogy passzív szereplőből aktív, a megoldásban részt vevő szereplővé tegye az egyént (Temesváry, 2018).

6.3.2 Erőforrás alapú, megoldásorientált modell

Ez a modell a nehézséggel küzdő egyén által fellelhető erőforrások felhasználásának hatékonyságát igyekszik javítani. Lényege, hogy nem a kliens esetleges hiányosságaira helyezi a hangsúlyt, hanem az általa elérhető erőforrások felkutatásával és optimalizálásával nyújt segítséget. A modell elméleti alapja szerint tehát az egyén vagy közösség rendelkezik olyan erőforrásokkal, amelyeket nem, vagy nem jól használ, és ezek feltárásával javítható az életminősége és a problémamegoldó képessége. A folyamat homlokterében a megoldásra törekvés, a pozitív jövőkép áll, melyet a kliens a közös munka során elérhet. A modell hátránya, hogy rendkívül időigényes, ezért egy teljesítményorientált ellátórendszerbe nehezen integrálható (Payne, 2014).

6.3.3 Empowerment

Az empowerment egy olyan módszer, amely lehetőséget teremt a kliens számára a saját problémáinak megnevezésére és megoldására úgy, hogy ehhez a lehető legkevesebb segítséget vegye igénybe. Ebben a módszerben a segítő tehát leginkább a megfigyelő szerepét tölti be, és csak akkor válik aktív szereplővé, ha az alany elakad a problémája kezelésével. A modell lényege, hogy a segítségre szoruló személy magától tárja fel a rendelkezésre álló lehetőségeket,

és tegye lépéseket azok kiaknázása felé, a szociális munkás csak akkor avatkozzon be, ha ez a feladat meghaladja a kliens lehetőségeit és képességeit. A módszer három célt tűz ki maga elé: a megoldás útjában álló egyéni gátak eltünttetése, az ellátórendszerhez történő hozzáférés biztosítása, valamint a társadalmi különbségek elleni fellépés (Sík, 2017).

6.4 A szociális munka posztmodern elméletei

6.4.1 Elnyomásellenes szociális munka

A szociális munka elnyomásellenes irányzata a különböző, általában hátrányos helyzetű társadalmi csoportok által elszenvedett elnyomás, kirekesztés ellen küzd azáltal, hogy igyekszik feltárni és értelmezni az elnyomás okait több dimenzió együttes vizsgálatával. Az elnyomás lehet egyéni, de a szociális munka leginkább a társadalmi szintű, úgynevezett intézményes elnyomásokra koncentrál. Ezek lehetnek etnikai alapú, nemi diszkrimináción alapul, vagy egyéb társadalmi csoporthoz tartozás miatt elszenvedett hátrányok, melyeket akkor tekinthetünk intézményes elnyomásnak, ha megjelennek a többségi társadalom által működtetett intézmények szintjén is. A szociális munka szerepe ezekben az esetekben a jelenség feltárása, és a kiváltó okok elleni küzdelem (Sík, 2017).

6.4.2 Feminista szemléletű szociális munka

A feminista szemlélet a szociális munka azon ágához tartozik, amely társadalmi szintű változások elérésére törekszik. Rokonságot mutat az elnyomásellenes szemlélettel, hiszen itt is egy hátrányt okozó társadalmi megkülönböztetés áll a középpontban. Célja a nők társadalmi helyzetének javítása, ezért módszerei között megtalálhatók az empowerment és a szociális fejlesztés eszközei is. A feminista szemlélet koncepciója szerint a társadalmak hagyományosan férfiközpontúak, ezért szükséges a nők politikai, gazdasági és társadalmi életben hátrányból indulnak, mely hátrányok leküzdéséhez a szociális munka eszközei is használhatók (Benkő, 2017).

6.5 A személyközpontú szemlélet

A személyközpontú modell Carl Rogers névéhez fűződik. Lényege, hogy az egyénben alapvetően meglévő fejlődési hajlandóságot feltételezi, és a segítő folyamatban is erre épít. A modell egy olyan szemléletet képvisel, mely nem korlátozódik a szociális és egyéb terápiákra, hanem minden olyan kapcsolatban érvényes, amelyben a cél az egyén fejlődése. Ilyen kapcsolatok például a tanár-tanuló, a vezető és a munkavállaló kapcsolata is. Rogers három olyan feltételt fogalmazott meg, amelyek teljesülése szükséges a fejlődét elősegítő kapcsolat kialakulásához. Ez a három feltétel a hitelesség, a feltétel nélküliség és az empátia. A modell lényege, hogy ezek együttes jelenlétére van szükség, tehát nem külön-külön fontosak, hanem egyszerre, egymást erősítve hatnak (Rogers, 2013).

6.5.1 A hitelesség

A három feltétel közül Rogers a hitelességet tartja a leghangsúlyosabbnak. Nagyon fontos, hogy terápiás kapcsolatban a segítő őszinte, önmagát adó és nyílt, összefoglalva tehát hiteles legyen. Ez alapfeltétele annak, hogy a kliens elfogadja, és a megfelelő és szükséges közelségbe engedi magához. Minél inkább képes a segítő levetni az álarcait, és a minél kevésbé rejtőzik a professzionalitás mögé, annál nagyobb az esélye a konstruktív együttműködésnek. Alapvető feltétele ez a szükséges bizalom kialakulásának, melynek hatására a kliens is szabadabbá és nyitottabbá válhat (Rogers, 2013).

6.5.2 Feltétel nélküliség

A terápiás folyamat a segítőől elfogadó, a klienst önálló személyiségnek tekintő és értékelő hozzáállást vár el. Ez akkor teljesül, ha a segítő saját elvárásai és értékelései háttérbe szorulnak, és nem jelennek meg a kapcsolatban. A bizalom alapja, hogy a segítő hagyja önmagának lenni a partnerét, és nem támaszt felé elvárásokat a viselkedésével kapcsolatban. Ez persze nem jelenti azt, hogy bármilyen viselkedést el kell fogadnia, azonban a kliens viselkedése nem hathat ki a kliens, mint személy elfogadására. Ahhoz, hogy az alany biztonságosnak érezze a helyzetet, és ne a lehetséges ítéletek, reakciók töltsék ki gondolatait, a segítőnek olyan légkört kell kialakítania, amely feltétel és ítékezés nélküli, és ezt tudatnia is kell a kliensével. Ennek

kifejezésére számos módot ismernie kell, hiszen esetenként eltérő az a mód, ami megfelelő (Rogers, 2013).

6.5.3 Empátia

Az empátia a segítő folyamatban azt jelenti, hogy a segítő a kliens kognitív kereteibe belépve kiismeri magát annak gondolataiban, megismeri nézőpontjait, azonban nem azonosul ezekkel, megtartja az ellenőrzést a saját észlelései fölött. Ez teszi lehetővé azt, hogy a segítő biztonságosan, ám megfelelő átéléssel fogadja a kliens érzéseit, átélt helyzeteit. Ez az érzékelés vonatkozik azokra a jelenségekre is, melyeknek a kliens nincs tudatában, de közvetíti azokat. Ezekben az esetekben fontos, hogy a segítő ne szembesítse ezekkel, hiszen ezzel bizonytalanságot és fenyegetettséget is kiválthat adott helyzetben. Az empátia nem csak egy állapot, hanem bizonyos értelemben folyamat is, hiszen a segítő észleléseit meg is osztja a klienssel, még hozzá úgy, hogy lehetőséget ad a visszajelzésre, elősegítve ezzel a saját érzéseinek, észleléseinek megtapasztalását (Rogers, 2013).

Módszer vagy szemlélet?

A Rogers által megfogalmazott modellt időnként szokás módszernek tekinteni, ám a valósághoz – és Rogers elképzeléséhez – közelebb áll a szemlélet vagy a nézőpont kifejezés. Ahogy a modell ismertetésének elején is írtam, a személyközpontúság nem korlátozódik a segítő folyamatokra, annál sokkal szélesebb körben alkalmazható, így inkább az emberi kapcsolatok egyfajta speciális megközelítésmódjának tekinthető, mely a kapcsolatokat helyezi olyan alapokra, amelyek alkalmasak a bizalom és a nyíltság kialakítására, ezáltal pedig a kapcsolatban résztvevők fejlődésének elősegítésére. A segítés személyközpontúságának éppen ezért nincsenek formalizált módszerei, leírt eszközei, a segítő személyisége és attitűdje a kulcs, melynek kialakításához és használatához nagyfokú önismeretre van szükség (Rogers, 2013).

7 Megváltozott munkaképességű személyek fogalmi áttekintés

A megváltozott munkaképességű, illetve fogyatékossgal élő kifejezést sokféleképpen definiálják, egységes definíció nem született a mai napig sem. A célcsoportot a különböző szektorok másképpen nevezik meg, így az egészségügyben beteg, oktatásban sajátos nevelésű igényű, foglalkoztatásban a megváltozott munkaképességű munkavállaló megfogalmazás a mérvadó. Az 1991. évi IV. törvény, amely a foglalkoztatás elősegítéséről szól, a megváltozott munkaképességűeket az alábbi módon definiálja: „aki testi vagy szellemi fogyatékos, vagy akinek az orvosi rehabilitációt követően munkavállalási és munkahelymegtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkennek.” (1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról) Ez egy meglehetősen bő fogalom, azonban a támogatást szabályozó jogszabályok ettől eltérően konkrétabb kritériumok alapján határozzák meg a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható munkáltatói támogatásokat.

Mint ahogy a megváltozott munkaképességű definíció sem egységes, úgy a fogyatékossgal élőkre sincs egységes meghatározás. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet a fogyatékossgal élő személyt az alábbi módon fogalmazza meg. Azokat a személyeket soroljuk ide, akiknek állásszerzési, állásmegtartó és előmeneteli kilátásai lényegesen elmaradnak, testi vagy értelmi képességeinek hivatalosan megállapított átalakulása miatt. (Gere, 2009). A fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezmény szerint: Fogyatékossgal élő minden olyan személy, aki tartós fizikai, értelmi, szellemi vagy érzékszervi károsodással él, s amely több akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy társadalmi szerepvállalását, esélyegyenlőségét (Gere, 2009).

8 Fogyatékossgal élő emberek felnőttképzése – Út a munkaerőpiacra

A 2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről 4. § 13. bekezdése szerint „sajátos nevelési igényű gyermek, tanuló: az a különleges bánásmódot igénylő gyermek, tanuló, aki a szakértői bizottság szakértői véleménye alapján mozgásszervi, érzékszervi, értelmi vagy beszéd-fogyatékos, több fogyatékossgal együttes előfordulása esetén halmozottan fogyatékos, autizmus spektrum zavarral vagy egyéb pszichés fejlődési zavarral (súlyos tanulási, figyelem- vagy magatartásszabályozási zavarral) küzd.”, (2011. évi CXCV. törvény a nemzeti

köznevelésről) A sajátos nevelési igényű tanulók képzése iskolarendszerű oktatásban történhet integráltan vagy szegregáltan. Az a véleményem, hogy a téma megértése érdekében fontos, hogy tisztában legyünk az említett fogalmakkal. Az integráció leegyszerűsítve a speciális nevelési szükségletű gyermekeknek vagy fiataloknak a nem fogyatékosok közé való beillesztésére vonatkozik. Azon közoktatási intézmények, akik részt vállalnak az integrált oktatásban és nevelésben, van lehetőségük igénybe venni az utazó gyógypedagógiai hálózatot és az egységes gyógypedagógiai módszertani intézmények szolgáltatását. Védettebb oktatást sajátos nevelési igényű tanulóknak speciális szakiskolák vagy készségfejlesztő speciális szakiskolák biztosítanak. Az 1993.évi közoktatásról szóló LXXIX. törvényben előírták, hogy az a tanuló jelentkezhet speciális szakiskolába, aki sajátos nevelési igénye miatt nem képezhető együtt a többi tanulóval. A Szakértői és Rehabilitációs Bizottság feladata a sajátos nevelési igény megállapítása. A speciális szakiskolákban folyik a testi-érzékszervi fogyatékoság mellett az enyhe fokban értelmi fogyatékos fiatalok képzése, a középsúlyos értelmi fogyatékos tanulók részére pedig a készségfejlesztő speciális szakiskola biztosítja azon munkafolyamatok elsajátítását, ami egyszerű betanulást igényel. A készségfejlesztő speciális szakiskola OKJ-s vizsgára nem készít fel (Nóth 2009).

Péceli, Mártonfi és Papp nagyon érdekes kutatást végzett, melyben 15 speciális szakiskola vezetővel folytattak interjút annak érdekében, hogy megismerjék a speciális szakképző intézmények által alkalmazott gyakorlatokat a célból, hogy tanulóikat a munka világába történő beilleszkedésben segítsék. A legtöbb interjúalany kiemelte, hogy a legfontosabb a munkaerőpiac és az oktatási intézmény közötti kapcsolat, hiszen a sikeres munkaerő-piaci integrációhoz erre van leginkább szükség. Az általuk megismert szakiskolák közül több is munkát fektet abba, hogy felmérje a környező munkaerőpiaci igényeket (Péceli-Mártonfi-Papp 2011). Horváthné Nóth Edit is megírta korábban, hogy a fogyatékosággal élő emberek munkaerő-piaci integrációjának fő akadálya a piacképes szakképzettség hiánya (Nóth, 2009).

8.1 Megváltozott munkaképességűek a munkaerőpiacon

Magyarországon a rendszerváltást követően a megváltozott munkaképességű emberek hosszú időre kiestek a munkaerőpiacról, megélhetésüket leginkább passzív, államtól kapott jövedelmek voltak hivatottak biztosítani. Ez a helyzet meglehetősen sokáig változatlan maradt, az első intézkedésekre egészen 1998-ig kellett várni. Az ekkor kezdődött közel tíz éves

időszakban történt több olyan lépés, amelyek a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását igyekeztek elősegíteni. Annak ellenére lassú ez a folyamat, hogy 2015-ös adatok szerint az aktív korú népesség körülbelül 11 %-a volt megváltozott munkaképességű valamilyen okból. Ez közel hétszázezer embert jelent, és ami ennél is súlyosabb probléma, hogy az EU átlagához viszonyítva nagyon kis részük volt jelen valamilyen foglalkoztatásban. Az Unióban a megváltozott munkaképességűek körülbelül fele (47 %) foglalkoztatott, addig Magyarországon a negyedük sem (23%). (KSH, 2015)

A 2008-ban megtett első lépések idején a megváltozott munkaképességűek ellátására a nemzeti össztermék közel 3 %-át fordította az állam. Ekkor az ellátásokat állami transzferek biztosították, nem voltak olyan intézkedések, amelyek a foglalkoztatást ösztönözték volna. 2011-ben került bevezetésre a rehabilitációs hozzájárulás, amely egyrészt az ellátások fedezésére szolgál, másrészt már foglalkoztatást ösztönző konstrukció. Lényege, hogy a huszonöt főnél többet foglalkoztató cégeknek, vállalkozásoknak kvótát ír elő a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazására, mely kvótát öt százalékban állapítja meg. A kvóta teljesítése esetén a munkáltató mentesül a rehabilitációs hozzájárulás megfizetése alól. A jogalkotó célja tehát egyértelműen az, hogy a megváltozott munkaképességű személyek munkába állását elősegítse, és motiválja a munkaadókat a foglalkoztatásukra (Pulay, 2009).

Ez az intézkedés nem önmagában állt, hanem annak a folyamatnak a része, amely a kormány egyik alapvető célkitűzésének elérését szolgálja. Ez a célkitűzés pedig nem más, mint a foglalkoztatási rátáját emelje.

Ez a célkitűzés – bár nem szándékoltan, de szélesebb összefüggésében – egybevág az Európai Unió Fogytékosságügyi Stratégiájának céljaival, mely a megváltozott munkaképességűek esetében mindenképpen az aktív ellátásokat, az aktivitás fokozását célzó programokat támogatja. Ennek alapvető eszköze az úgynevezett foglalkoztatási rehabilitáció, mely egy olyan gyűjtőfogalom, amelybe számos eszköz, program tartozik, amelyeknek közös jellemzője, hogy a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának elősegítését célozzák.

A foglalkoztatás rehabilitáció fogalomkörébe tartozó programok közül néhány:

- Bértámogatás, melynek a munkáltató ösztönzése mellett a megváltozott munkaképességűből adódó alacsonyabb termelékenység kompenzálása
- Olyan szolgáltatások finanszírozása, amelyek a megváltozott munkaképességűek munkába állását segítik
- Próbamunka-programok, tranzit foglalkoztatási formák (Pulay, 2009)

Az Európai Unió célja e programok támogatásával a megváltozott munkaképességű személyek munkaerőpiaci reintegrációja, melynek az egyén és a társadalom szempontjából is kiemelt jelentősége van. Az egyén életében az aktív, produktív jövedelemszerzés a minél önállóbb életvitel nem pusztán anyagi, hanem mentális szempontból is nagyon fontos, a társadalmi hasznossága pedig a segélyezési terhek csökkenése mellett a termelékenység növekedésében keresendő (Csányi-Mihala, 2013).

E célok elérése érdekében hazánkban is több EU-forrásból finanszírozott program indult el, melyek közül az egyik legjelentősebb a 2017-ben megjelent EFOP-1.1.6-17 számú, a „Megváltozott munkaképességű személyek csoportos és egyéni foglalkoztatásának elősegítése” címet viselő kiírás volt.

9 Foglalkozási rehabilitáció, jogszabályi háttér

Ács Edina tanulmányában teljeskörűen összefoglalta, hogy ki jogosult a megváltozott munkaképességűek ellátására, mely kategóriák kerülhetnek megállapításra, illetve a rehabilitáció fogalmát és folyamatát is részletesen leírta. A megváltozott munkaképességűek ellátásaira 2012. január elsejétől az lehet jogosult, akinek az egészségi állapota 60%-os vagy annál kisebb mértékű, melyet a 2011. évi CXCI. Törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról jogszabály tárgyal. Pillanatnyilag az alábbi besorolási kategóriák léteznek az említett rokkantság mértékének megállapításához:

- „B1”: foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható (51-60% közötti egészségi állapot).
- „B2”: egészségi állapota alapján rehabilitálható, azonban egyéb körülményei miatt foglalkozási rehabilitációja nem javasolt (51-60% közötti egészségi állapot).
- „C1”: tartós foglalkozási rehabilitációt igénylő személy (31-50% közötti egészségi állapot).

- „C2”: egészségi állapota alapján tartós rehabilitációt igényel, azonban a külön jogszabályba meghatározott egyéb körülményei miatt foglalkozási rehabilitációja nem javasolt (31-50% közötti egészségi állapot).
- „D”: csak folyamatos támogatással foglalkoztatható személy (30% alatti egészségi állapot).
- „E”: egészségkárosodása jelentős, önellátásra részben, vagy egyáltalán nem képes (30% alatti egészségi állapot) (Rehabportal honlapja 2023)

A 2011. évi CXCI. törvény alapján jelenleg rokkantsági és rehabilitációs ellátás létezik, mely a munkaképesség csökkenés foka szerint kerül meghatározásra. A rehabilitációt az 1997. évi CLIV. törvény az egészségügyről 100.§-a az alábbiak szerint definiálja: „A rehabilitáció olyan szervezett segítség, amit a társadalom nyújt az egészségében, testi vagy szellemi épségében ideiglenes vagy végleges károsodás miatt fogyatékos személynek, hogy helyreállított, vagy megmaradt képességei felhasználásával ismét elfoglalhassa helyét a közösségben.” (Ács 2014)

Fontos különbség, hogy míg a korábbi szakirodalmak alapján a rehabilitációs ellátásra a munkaviszonyukat betegség vagy baleset következtében elvesztett személyek jogosultak, azóta, tehát napjainkban ez a szolgáltatás kiterjedt azon személyekre is, akik munkaviszonyban sosem álltak a fogyatékoságuk miatt. A rehabilitáció egyénre szabottan, az érintett személy tevékeny részvételével valósulhat meg az alábbi területek összehangolt működésével: egészségügyi, pszichológiai, oktatási-nevelési, foglalkoztatási és szociális intézkedések. Tehát egy komplex folyamat a rehabilitáció, melyet a szakirodalmak 3 főbb szakaszra osztanak: orvosi, szociális és foglalkozási rehabilitáció. Diplomadolgozatomhoz szervesen a foglalkozási rehabilitáció köthető, így arról írnék kicsit bővebben. Kun Zsuzsa összefoglalta, hogy a foglalkozási rehabilitáció a megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci integrációját célozza meg (Kun, 2007).

Münnich és Csízik kiegészítette, hogy meg kell ismerni az egyén sajátosságait, képességeit és érdeklődési körét, illetve a folyamat másik oldalán szereplő munkáltatókat is. A munkáltatók esetében fontos ismeretet szerezni a munkakörhöz tartozó követelményrendszeréről, elvárásokról. Természetesen ahhoz, hogy a munkaerő-piaci integráció sikeres legyen szükséges mindkét fél motiváltsága és aktivitása. A munkáltatói részről fontos, hogy kommunikálják a nyitott pozíciókat, biztosítsák az egyenlő esélyeket a toborzás során és hajlandóak legyenek

módosítani a munkahelyi körülményeken, amennyiben a helyzet megkívánja (Münnich – Csízik, 2006).

Az utóbbi években Magyarország foglalkoztatási terve előtérbe helyezi a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztathatóságának javítását, különösen a foglalkozási rehabilitáció és a rehabilitációs foglalkoztatás teljesítőképességét kívánják növelni. Szinte az összes, ezt a témát feldolgozó szakirodalom kiemeli, hogy a foglalkoztatási rehabilitáció legfőbb célja a megváltozott munkaképességű személyek elhelyezkedésének és tartós munkavállalásának elősegítése a nyílt munkaerőpiacon. Országunkban momentán az államigazgatási szervek irányítása mellett, akkreditációs tanúsítvánnyal rendelkező szolgáltató szervezetek nyújtanak foglalkozási rehabilitációs szolgáltatásokat. A TÁRS Projekt Foglalkoztatási Munkacsoportja által összeállított kiadványban tudtam meg többet azokról a szinterekről, ahol megvalósulhat a fogyatékkal élő személyek munkavállalása. Úgy gondolom, hogy azért kapcsolódnak ezek a szinterek a témámhoz és az okból szükséges egy keveset írnom róluk, mert egy adott szintérből tudatos és célzott fejlesztéssel van esély arra, hogy az illető elérje a következő szintet, végső soron pedig kikerüljön a nyílt munkaerőpiacra.



1. ábra: Akkreditált foglalkoztatás Forrás: NFSZK honlapja 2021

Forrás: https://www.efiportal.hu/wp-content/uploads/2023/05/Akkreditalt_foglalkoztatasi-1.pdf

A fejlesztő foglalkoztatás esetében főként a munkaszocializáción van a hangsúly, míg az akkreditált foglalkoztatás a megmaradt készségek fejlesztését helyezi előtérbe. Az akkreditált foglalkoztatás védett környezetben zajlik, de elvárásokban már hasonlít a nyílt munkaerőpiaci feltételekhez. Azon megváltozott munkaképességű emberek részesülhetnek akkreditált foglalkoztatásban, akik komplex minősítéssel rendelkeznek (a fentebb felsorolt kategóriák egyikébe tartoznak). (NFSZK 2021)

Megfelelő feltételeket teremt azoknak a megváltozott munkaképességű embereknek, akik még nem tudnak becsatlakozni a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásba. Járható út lehet a közfoglalkoztatás is a megváltozott munkaképességű személyek számára, annak ellenére, hogy ezt nem kifejezetten az ő foglalkoztatásuk céljából hozták létre. Ez a foglalkoztatási szintér a nyílt munkaerőpiacnál védettebb. Nyilvánvalóan pedig a legmagasabb szint a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatás, ami a cél is a megváltozott munkaképességűek esetében.

10 A megváltozott munkaképességű személyek munkaerőpiaci helyzete napjainkban

A Központi Statisztikai Hivatal legfrissebb adatai szerint 2020-ban közel félmillió munkaképes (19-64 éves korosztály) megváltozott munkaképességű személyből 27,5%-nak volt munkája, míg ép társaik 77%-a volt foglalkoztatva. 2017-ben a megváltozott munkaképességű népesség foglalkoztatási aránya 22,1% volt, tehát számokkal bizonyítható, hogy javuló tendenciát mutat, azonban még sok feladat van a célból, hogy az egészséges populációhoz viszonyított foglalkoztatásbeli differencia tovább csökkenjen. (KSH 2021) Több cikkben olvastam arról, hogy a járványügyi korlátozások feloldása óta fellendült a munkaerőpiac és megnövekedett az álláshirdetések száma, ennek következtében munkaerőhiány tapasztalható. A kezelésére több mód adódik, azonban a tapasztalatok azt mutatják, hogy még mindig kevés azon munkáltatók száma, akik potenciált látnak a megváltozott munkaképességű személyek alkalmazásában. Úgy gondolom, hogy ennek a fő oka még mindig az ellenük irányult előítéletek és diszkrimináció. Továbbá a tapasztalat hiánya is hátráltató tényező lehet, azonban ez nem csak a munkáltató számára, de a fogyatékossgal élő személyeknek is gondot jelenthetnek. Ezenfelül a munkaerő-piaci integrációt nehezítik a tárgyi és kommunikációs akadályok is.

Az ezredfordulóig a megváltozott munkaképességű embereket főként védett munkahelyeken foglalkoztatták. A fogyatékkal élő gyermekek nem jutottak olyan oktatási és szakképzési lehetőségekhez, ami a munka világában előrébb vitte volna őket. Csak hogy minden aktív korú számára kulcsfontosságú, hogy munkához jusson, hiszen életünk nagy részét a munka világában töltjük el. Dajnoki Krisztina kiemelte tanulmányában, hogy nem csak jövedelem szerzés céljából szükséges a munkavégzés, ámde a társadalmi integráció és önmegvalósítás is kiemelt célok. A végcél, mégpedig a megváltozott munkaképességűek integrált foglalkoztatásának elősegítése a nyílt munkaerőpiacon. Ma már Magyarországon számos civil

szervezet nyújt segítséget abban, hogy a fogyatékossgal élők nyílt munkaerő-piaci integrációját támogassák (Dajnoki, 2012).

11 Megváltozott munkaképességű álláskeresők esélyei a munkaerőpiacon

A foglalkoztatás alapvető fontosságú a személyes kiteljesedés, a pénzügyi stabilitás és a társadalmi befogadás szempontjából. A fogyatékossgal élő emberek azonban gyakran jelentős akadályokkal és megkülönböztetéssel szembesülnek a foglalkoztatáshoz való hozzáférés és annak fenntartása során. Ezen akadályok közé tartozhatnak olyan szemléletbeli, fizikai és rendszerszintű akadályok, amelyek korlátozzák lehetőségeiket, függetlenségüket és méltóságukat. E kihívások ellenére sok fogyatékossgal élő embernek megvannak a készségei, tehetsége és képességei ahhoz, hogy sikeres legyen a munkaerőpiacon, és értékes hozzájárulást nyújtson munkáltatójának és a társadalomnak. A továbbiakban feltárom a foglalkoztatás fontosságát a fogyatékossgal élő emberek számára, az akadályokat és kihívásokat, amelyekkel szembesülhetnek, valamint a befogadó és hozzáférhető foglalkoztatási lehetőségek előmozdításának stratégiáit és legjobb gyakorlatait.

A foglalkoztatás számos előnnyel járhat a fogyatékossgal élő emberek számára, többek között a foglalkoztatás pénzügyi stabilitást, függetlenséget és önellátást biztosíthat a fogyatékkal élők számára. Segíthet nekik abban, hogy kifizessék számláikat, megtakarításokat tegyenek a jövőre nézve, és csökkenthetik az állami segélyprogramoktól való függőségüket. Nem utolsó szempont, hogy szociális és érzelmi jólétet biztosít számukra. Lehetőséget biztosíthat a fogyatékossgal élő embereknek, hogy kapcsolatot teremtsenek társaikkal, kapcsolatokat építsenek ki, és olyan értelmes tevékenységekben vegyenek részt, amelyek hozzájárulnak a céltudatosság és a kiteljesedés érzéséhez. Sőt még karrierépítés: A foglalkoztatás elősegítheti a készségfejlesztést és a karrierépítést is. Lehetőséget biztosíthat a fogyatékossgal élő emberek számára új készségek elsajátítására, tapasztalatszerzésre, valamint karrierépítésre előléptetések és szakmai fejlődés révén. Mint közvetlen környezetünkben is tapasztalhatjuk, a fogyatékkal élők foglalkoztatásának potenciális előnyei ellenére azonban sokan jelentős akadályokkal és kihívásokkal szembesülnek a foglalkoztatáshoz való hozzáférés és annak fenntartása során. Többek között szemléletbeli akadályokkal szembesülhetnek. Ezek közé tartozhatnak a fogyatékossgal élő emberekkel

kapcsolatos negatív attitűdök, sztereotípiák és téves elképzelések, amelyek diszkriminációhoz, kirekesztéshez és társadalmi elszigetelődéshez vezethetnek. Az én meglátásom szerint, addig félnek az emberek (jelen esetben a munkáltatók) a fogyatékossgal élőtől, amíg nem töltenek el köztük pár órát, nem beszélgetnek velük pár szót, hiszen, ha erre lehetőséget biztosítanánk számukra, engednék betekintést nyerni a világukba rájönnének, hogy mennyivel több rejlik bennük, mint elsőre gondolnák. Én szerencsésnek érzem magam, hogy a Nem adom fel Alapítvány több érzékenyítő workshopján részt vehettem. Úgy gondolom, hogy a lehető legtöbb céghez el kellene jutnia a programjuknak, hogy minél több munkáltató előtt lebomoljanak azok a falak, amik eddig annak az útjába álltak, hogy megfontolják, alkalmaznak-e megváltozott munkaképességűt. Szükséges megemlítenem, hogy a fizikai és környezeti akadályok is kihívást jelenthetnek. A fizikai és környezeti akadályok közé tartozhatnak a megközelíthetetlen munkahelyek, épületek és közlekedési eszközök, amelyek korlátozzák a fogyatékossgal élő emberek hozzáférését és részvételét a foglalkoztatási lehetőségekhez. Ezeken kívül rendszerszintű akadály lehet a diszkriminatív felvételi gyakorlat, az alkalmazkodás hiánya és a nem megfelelő szakmai rehabilitációs szolgáltatások. (Münnich, Csízik 2006)

Nézőpontom szerint ezen akadályok és kihívások leküzdése érdekében a munkáltatóknak és érdekvédő szervezeteknek olyan stratégiákat és gyakorlatokat kell elfogadniuk, amelyek elősegítik a befogadó és hozzáférhető foglalkoztatási lehetőségeket.

12 Az életminőség és a munkaerőpiaci helyzet

Az életminőség mibenlétét az emberiség hosszú ideje igyekszik meghatározni, természetesen más és más fogalmakat alkotva, más és más szemszögekből vizsgálva azt. Az egyik legrégebbi emberi kérdés, hogy mitől elégedett, boldog egy ember, és mitől értelmes és tartalmas az élet, amelyet él.

Természetesen az ember életkörülményei térben és időben is nagyon változatos képet mutatnak és mutattak a társadalmak fejlődésének története során, ám a kérdéssel foglalkozó szakemberek egyetértenek abban, hogy az ember életének egyik legfontosabb tényezője az emberi funkciók legszélesebb körű elérése és megélése, melyek végső soron az egyén boldogságát és minőségi életét eredményezik. Ha tovább gondolkodunk ezen a kérdésen, akkor felmerül a kérdés, hogy mit tekintünk emberi funkcióknak, más szóval milyen nézőpontok, kritériumok alapján

tekintünk életünkre, valamint környezetünk életére, és mit tekintünk megfelelő életminőségnek (Borodavko, 2011).

Számos lehetőségünk és eszközünk lehet ennek megítélésére, és nagyban függ az egyén értékrendjétől is, hogy melyiket alkalmazza. Vannak, akik számos tényezőt összevetve, míg mások egyetlen mérőszámot szem előtt tartva határozzák meg, hogy milyen az életük (vagy mások életének) minősége, megint mások nem is vesznek figyelembe igazán objektív tényezőket, egyszerűen az adott élethelyzet által kiváltott érzelmek, hangulat alapján gondolnak valamit az életminőségükről. Akárhogyan is, minden egyén gondol valamit az életéről, annak minőségéről, tehát így vagy úgy, de alkot valami alapján egy képet arról.

Értelemszerűen a tudományos igényű vizsgálódás nem érheti be ezekkel az esetleges, nem objektív és nem összehasonlítható értékelési rendszerekkel, ezért idővel kialakult a téma elméleti kerete, valamint azok a módszerek és mérési eszközök, amelyekkel vizsgálhatóvá vált az életminőség, illetve az életminőséget befolyásoló tényezők hatása is. Dolgozatomban arra törekszem, hogy röviden bemutassam ezeket a kereteket, később pedig – a téma frissessége, valamint a dolgozat terjedelmi keretei miatt leginkább kérdésfelvetés formájában – leírok néhány gondolatot arról, hogy a koronavírus járvány, illetve a megfékezésére alkalmazott intézkedések hogyan befolyásolhatják az egyének életminőségét.

12.1 Az életminőséget meghatározó fogalmak

A WHO megfogalmazásában az életminőség: "az egyén észlelete az életben elfoglalt helyzetéről, ahogyan azt életterének kultúrája, értékrendszerei, valamint saját céljai, elvárásai, mintái és kapcsolatai befolyásolják. Szélesen értelmezett fogalom, amely bonyolult módon magába foglalja az egyén fizikai egészségét, pszichés állapotát, függetlenségének fokát, társadalmi kapcsolatait, személyes hitét, valamint a környezet lényeges jelenségeihez fűződő viszonyát."

A következő szakaszban azt a két fogalmakat igyekszem meghatározni a szakirodalomban fellelhető leírások segítségével, amelyek az életminőség meghatározásakor, vizsgálatokor alapvető szerepet játszhatnak.

12.1.1 Életszínvonal, elégedettség

A minőség tehát egy bizonyos szempontból tekintett megfelelőséget jelent, azonban az életminőség vizsgálatakor nem szorítkozhatunk csak erre a kifejezésre, hiszen számos egyéb összetevője is van annak, amit életminőségnek nevezünk. Ilyen fogalmak a minőségen túl többek között az életszínvonal és az elégedettség. Az életszínvonal legjellemzőbben az életminőség anyagi természetű tényezőket összefoglaló mutatója, mely leginkább az anyagi jólétre, az élet anyagi körülményeire koncentrál. Ezek tehát elsősorban gazdasági természetű tényezők, ám ide soroljuk még a technikai-műszaki, a szellemi-kulturális és a társadalmi-politikai tényezőket is.

Elégedettség szorosan összefügg az előbbi két fogalommal, legpontosabban talán úgy határozható meg, hogy az egyén elégedettsége azon múlik, hogy anyagi körülményei (életszínvonala), valamint az általa igénybe vehető javak megfelelnek-e az elvárásainak (minőség) (Borodavko, 2011).

12.2 Az életminőség mérésének modelljei

A fogalmakat megvizsgálva azt látjuk, hogy ezek még mindig nem teljesen pontos és objektív meghatározások. Ahhoz, hogy vizsgálható és összevethető kategóriákat kapjunk, meg kell határoznunk, hogy hogyan lehetséges mérni ezeket a mutatókat. Ennek két modellje alakult ki a tudományos szakirodalomban, az egyik a skandináv típusú szemlélet, mely az életszínvonalat és az életkörülményeket állítja fókuszba, a másik pedig az Észak-Amerikában kialakult és elterjedt modell, mely az életminőség szubjektív megítélését vizsgálja. A skandináv megközelítés lényege, hogy az egyén számára rendelkezésre álló erőforrásokat vizsgálja, és ezek mennyiségéből és minőségéből vezeti le az életminőséget. Az amerikai modell az egyén érzései, saját értékelése felől közelít, leginkább a szubjektív életminőség-megítélést standardizálja és méri, mert abból indul ki, hogy az életminőséget az érintett tudja leginkább megítélni. A skandináv modell az egyének erőforrásait összegezi, és ezek színvonalából alakít ki képet a vizsgált közösség, vagy a társadalom életminőségéről, az amerikai modell ezzel szemben a vizsgált közösség vagy társadalom tagjainak értékítéleteit összesítve teszi ugyanezt (Murinkó, 2006).

Említést érdemel még a modellek között az Erik Allart által kidolgozott megközelítés, mely a skandináv és az amerikai megközelítés szintézisének tekinthető. Allart alapvetően az egyén szükségletei felől vizsgálja az életminőséget. A szükségleteket – hasonlóan a Maslow-piramishoz – fontossági sorrendbe rendezi, ám a magasabb rendű szükségletek kielégítése nála

nem feltételezi az alacsonyabb rendű szükségletek kielégítését. Az életminőség vizsgálatakor azt veszi figyelembe, hogy a szükségletek mekkora részének kielégítése biztosított (Márfi, 2007)

13 Kutatási munka

13.1 Fogalommeghatározás

A szakdolgozatomhoz végzett vizsgálat elvégzésének első lépése a vizsgálat során használt fogalmak meghatározása, hiszen nélkül nem lehetne egyértelmű sem a vizsgálat elemzése, sem a kapott eredmények értelmezése. A szakirodalmi források, illetve adott esetben a jogszabályi meghatározások felhasználásával az alábbiakban rögzítem többek között megváltozott munkaképesség, a foglalkoztatottság meghatározását, illetve azt, hogy dolgozatomban mit értek e fogalmak alatt, így egyértelművé válik, hogy eredményeim pontosan mire vonatkoznak.

13.2 Kutatási kérdések

A vizsgálat során arra keresem a választ, hogy az érintett munkaadók tapasztalatai és gondolatai szerint a munkáltatók hogyan viszonyulnak a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához, milyen gyakorlatokat folytatnak és milyen elveket vallanak. Azt próbálom megérteni, hogy a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása mennyire van jelen a munkáltatók működésében, és milyen módokon.

Kutatási kérdéseim a következők voltak:

- A megkérdezett cégek esetében mely fogyatékosági típus a leginkább piacképes munkaerő, s melyik a legkevésbé?
- Milyen a megkérdezett cégek esetén a megváltozott munkaképességű munkavállalók aránya a többi munkavállalóhoz képest?

- Van-e összefüggés a munkaadók profilja (termelés vagy szolgáltatás) és a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának valószínűsége között?
- A munkaadók az állami ösztönzők hatására döntenek a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása mellett, vagy a társadalmi előnyöket tekintik fontosabb motivációs tényezőnek?
- A megkérdezett cégek képviselői véleménye szerint nehézséget jelent-e az MMK munkavállalók integrálása? Tesznek-e olyan intézkedéseket, amely a megváltozott munkaképességű munkavállaló beilleszkedését segíti elő?

13.3 Vizsgálat módszerei

A választott kutatómódszertani eszközöm az interjú. A célom az volt, hogy felfedjem a munkáltatók alapgondolatát arról, hogy összességében miért ítélik meg sikeresnek vagy esetleg kevésbé sikeresnek a megváltozott munkaképességűekkel történő közös munkát. Az volt az elképzelésem, hogy ennek nem lehet jobb módja, mint egy beszélgetés, ami során megismerhetem a cégek ezen területen szerzett tapasztalatait. Természetesen a beszélgetés szervezett keretek között zajlott, interjúkérdéseket tettem fel az alanyoknak, hiszen az interjúk végeztével a válaszaik összehasonlítása volt a célom. Az interjúk során adatokat tudtam gyűjteni a célcsoportomtól, azaz az MMK-s dolgozókat alkalmazó munkáltatóktól. A célok alapján az interjú struktúráját tekintve félig strukturált, mert standard kérdéseket tettem fel, de rugalmas sorrendben. Ez úgy értendő, hogy a kérdések nem egymásra épülnek, azaz nem befolyásolja a végkimenetelt a sorrend. Úgy gondoltam, hogy a strukturált és nem feltétlen strukturált kérdések párosításával elegendő adatot szerezhetek, amikkel le tudom fedni a témakört.

A vizsgálat alapját tehát egy interjú adatgyűjtés jelenti, melynek során nyolc, megváltozott munkaképességűeket is foglalkoztató cég képviselőjével beszélgettem. Az interjú során – tekintettel a kutatási kérdésekre – az alábbi témákat érintettük:

- A munkáltató fő profilja, tevékenységi területe
- A cég által foglalkoztatott munkavállalók létszáma, illetve ezen belül a megváltozott munkaképességű munkavállalók aránya

- A munkaadó által követett HR elv általánosságban, illetve kimondottan a megváltozott munkaképességű munkavállalókkal kapcsolatban
- Mióta foglalkoztat megváltozott munkaképességű munkavállaló(ka)t a cég, és mi motiválja erre
- A megváltozott munkaképességű munkavállalók aránya a foglalkoztatottak létszámán belül
- Jelen lévő fogyatékoságtípusok, esetleges kizáró fogyatékoságok köre
- A foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalók iskolai végzettsége, munkatapasztalatai, munkaerőpiaci státusza
- A foglalkoztatottságról szóló döntés során figyelembe vett információk (életkor, iskolai végzettség, munkatapasztalatok, fogyatékoság típusa, jellege stb.)
- A megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak integrációjának tapasztalatai, esetleges beilleszkedési nehézségek, a többi munkavállaló hozzáállása
- Mentori program tapasztalatai
- Speciális intézkedések, amelyek szükségesek voltak (unkakörülmények, munkafeltételek, munkafolyamatok)
- A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának előnyei, gazdasági és társadalmi hasznai
- A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának negatív hatásai (termelékenység, speciális erőforrásigény)
- A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának általános tapasztalatai, megítélése

Mint korábban említettem egy álláshirdető portálnál dolgozom, így felkerestem olyan cégeket, akik jelenleg is hirdetnek vagy korábban hirdettek olyan pozíciót az oldalon, ahol feltüntették, hogy megváltozott munkaképességű munkavállalók jelentkezését is várják. A rendszerünkben fellelhető elérhetőségek egyikén igyekeztem felvenni a kapcsolatot a munkáltatókkal és a számukra legmegfelelőbb időpontban felhívni őket és lefolytatni a beszélgetést. Az interjúztatás az összes céggel telefonon keresztül zajlott. Igyekeztem fővárosi és vidéki székhelyű cégeket is meginterjúvolni és reménykedtem, hogy a hozzám közelebb lévő cégekkel személyesen is megtörténhet a kapcsolatfelvétel, de a cégek kérték a telefonos kapcsolatfelvételt a sok elfoglaltság miatt. A munkáltatók közvetlenek és segítőkészek voltak, kérdéseimre pontos válasz érkezett. Azt hozzátenném, hogy egy-két kérdésemnél örültem volna, ha hosszabb választ kapok, de maximálisan megértettem és tiszteletben tartottam, hogy túl sok időt nem

tudnak rám szólni munkájuk miatt. Azonban a hívás közben teljes mértékben a kérdésekre koncentráltak, nem vitte el a figyelmüket más teendő. Hívás közben egyikünkönél sem volt háttérzaj, ami esetleg zavaró tényező lehetett volna. Amit fontosnak tartottam, hogy szakszavakat ne használjak, kérdéseimet mindenki számára érthetően tegyem fel, ezzel elkerülve az esetleges kellemetlenségeket. Az interjúk így jó hangulatban teltek, érdeklődve vártam válaszaikat.

13.4 Eredmények

A vizsgálat elvégzése után a rendelkezésre álló információk elemzésével igyekszem választ adni a kutatási kérdéseimre. A vizsgálat során nem keletkezik nagy mennyiségű adat, így statisztikai elemzésre nincs mód, de nem is ez volt a szándékom. A vizsgálatához azért választottam kvalitatív módszert, mert nem számszerű összefüggések és statisztikailag alátámasztott korrelációk megismerése volt a célom, hanem a téma mélyebb megértése, és az olyan nézőpontok megismerése, amelyek egy kérdőíves vizsgálatban nem feltétlenül kerülnek felszínre, illetve a standardizálás során elvesznének. A dolgozatnak ebben a szakaszában tehát az elkészített interjúk tartalmi elemzését végzem el, ennek adom összefoglalását, illetve ezek alapján válaszolom meg a kutatási kérdéseimet is.

Az interjúk feldolgozása és összesítése az alábbi eredményeket hozta:

A munkáltató fő profilja, tevékenységi területe, foglalkoztatottak száma, megváltozott munkaképességű munkavállalók száma, aránya

A megkérdezett nyolc válaszadó elég különböző területeket fed le tevékenységi köreik tekintetében. Az első válaszadó egy faipari cég, amely elsősorban rétegelt lemezek előállításával foglalkozik. Ez egy közepes méretű vállalkozás, melynek 350 munkavállalója van, a létszám 2,5 %-a megváltozott munkaképességű foglalkoztatott.

A második válaszadó cég kereskedelemmel foglalkozik, és 64 munkavállalót foglalkoztat, általában 3-4 fő megváltozott munkaképességű munkavállalót, a beszélgetés időpontjában azonban egy fő tartozott ebbe a kategóriába.

A harmadik válaszadó mezőgazdaságban tevékenykedik, a foglalkoztatottak száma 185 fő volt a beszélgetés időpontjában, és figyelemre méltó maga a megváltozott munkaképességűek aránya, mely eléri a 17 %-ot.

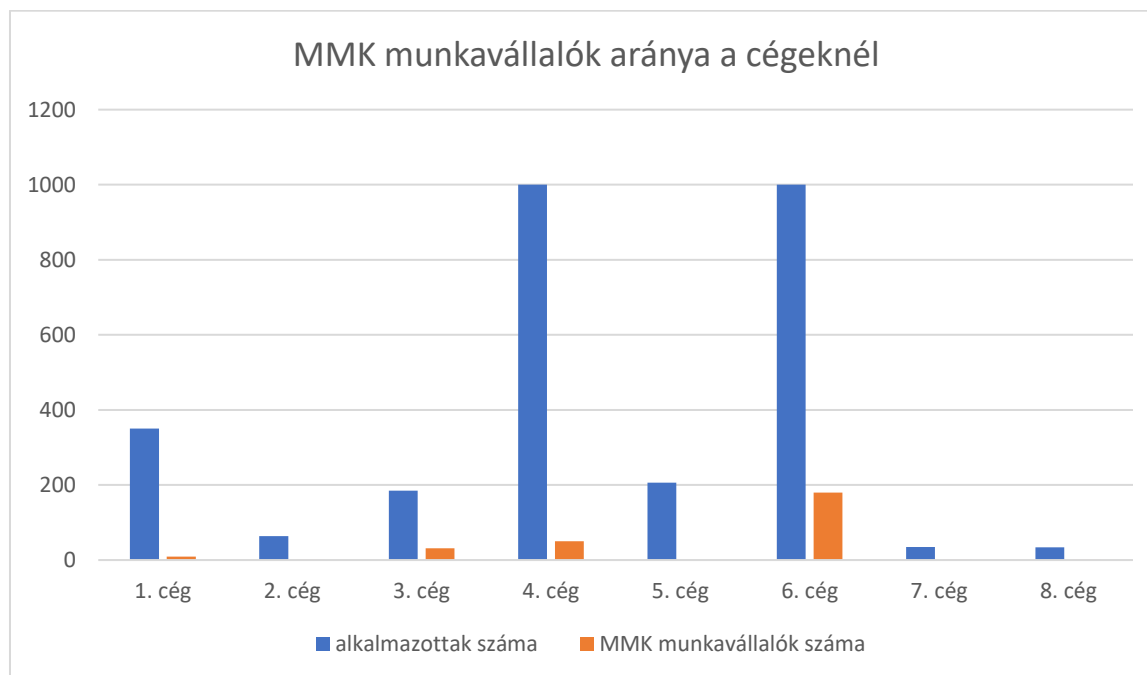
A negyedik válaszadó is kereskedelembe dolgozik, ám egy más profilt képvisel, egyrészt méretét tekintve (ezer fő fölött van a munkavállalók száma), másrészt pedig elsősorban nagykereskedelmi tevékenységet folytat. Átlagosan a foglalkoztatottak 5 %-a megváltozott munkaképességű.

Az ötödik cég informatikai szolgáltatásokat nyújt, ezen belül is webes tárhely és honlapüzemeltetés a fő tevékenysége, 206 főt foglalkoztat, jelenleg azonban nincs megváltozott munkaképességű munkavállalójuk, ám korábban szereztek tapasztalatokat ezen a téren.

A hatodik cég egy szintén kereskedelemmel foglalkozó cég, amelynek munkavállalói létszáma ezer fő fölött van. Megalapításuk óta foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű munkavállalókat, meglehetősen magas, az összlétszám 18%-át kitevő létszámban.

A hetedik válaszadó egy kisvállalkozás, mely műszaki-tudományos területen dolgozik, 35 főt foglalkoztat, és egyetlen megváltozott munkaképességű munkavállalója van, rajta kívül korábban nem volt ilyen kollégájuk.

A nyolcadik cég egy informatikai megoldásokat kínáló vállalkozás, 34 munkavállalóval, akik közül egy fő megváltozott munkaképességű. Az ő foglalkoztatása újdonság a cég életében, egy néhány hónapja végrehajtott szemléletváltás eredményeként kezdtek nyitni erre a területre.



2.ábra: Megváltozott munkaképességű munkavállalók aránya az összdolgozói létszámban

Forrás: saját szerkesztés

A munkaadó által követett HR elv általánosságban, illetve kimondottan a megváltozott munkaképességű munkavállalókkal kapcsolatban. Motivációk a foglalkoztatásra.

A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának motivációiról beszélgetve az a kép rajzolódott ki, hogy majdnem az összes megkérdezett esetében elsődleges szempont a társadalmi felelősségvállalás, illetve a nyitottság volt. Csak egy munkáltató említette kizárólagos előnyként a támogatásokat, és válaszában nem tért ki arra, hogy társadalmi szempontból milyen előnyöket lát ebben. Azonban volt egy munkaadó, aki abszolút nem is emelte ki ezt a szempontot, számukra az elsődleges cél mindig is a segítségnyújtás és lehetőségteremtés. A többi cég az adókedvezményeket és társadalmi felelősségvállalást egyaránt szóba hozta, de kitértek arra, hogy az elsődleges motivációjuk mégiscsak a társadalomban betöltött fontos szerep. Lényegesnek tartják az integráció gyakorlati megjelenését, illetve a többi munkavállaló nyitottságának fokozását is.

A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásban szerzett tapasztalataik változatos képet mutatnak, hiszen van olyan cég, amely csak néhány hónapja foglalkoztat ilyen munkavállalót, ám akadt olyan is, amely elmondása szerint több évtizede.

A nagyobb létszámmal működő cégeknél érzékenyítő tréninget tartanak annak a szervezeti egységnek, ahova érkezik a munkavállaló. Egy-két munkáltató hozzátette, hogy ha érzékenyítő tréninget nem is tartottak, de a többi alkalmazottat igyekeztek felkészíteni az érkezésre. Az összes munkáltatótól (függetlenül attól, hogy volt-e érzékenyítő tréning a munkatársaknak vagy sem) azt a választ kaptam, hogy a beilleszkedés során nem volt probléma, egyedüli nehézségként azt emelték ki, hogy a betanulási folyamat több időt vett igénybe, ami több időráfordítást igényel a dolgozók idejéből.

Jelen lévő fogyatékos-ság-típusok. Egyéb jellemzők (iskolai végzettség, munkakör, a foglalkoztatás további aspektusai)

A fogyatékos-ság-típusok közül a leggyakoribbak a mozgásfogyatékos-ság, hallássérültség és az értelmi fogyatékos-ság. Egészen pontosan a cégek közül három válaszban szerepelt a mozgásakadályozottság, illetve ugyanennyi számban a hallássérülés és az értelmi fogyatékos-ság. Továbbá beszéd-fogyatékos-sággal élő munkavállaló is fellelhető kettő cégnél.

Fogyatékoság típusok	Mozgásakadályozottság	Hallássérülés	Értelmi fogyatékoság	Beszéd fogyatékoság
Cégek száma	3	3	3	2

3.ábra: A megkérdezett cégeknél fellelhető fogyatékoság-típusok száma

Forrás: saját szerkesztés

Vannak olyan munkakörök, amelyekben egyes fogyatékoságok kizáró tényezőt jelentenek, mert nem teszik képessé a munkavállalót a munkafolyamat biztonságos elvégzésére, de minden megkérdezett cég arról számolt be, hogy igyekeznek olyan munkaköröket kialakítani a lehetőségekhez képest, amelyekben van lehetőség MMK munkavállalók alkalmazására. A munkáltatók többsége a vakságot és gyengénlátást adta válaszul, amikor arról érdeklődtem, mely fogyatékoságot tartják kizáró tényezőnek. Természetesen nagyban függ a cég tevékenységétől, hogy mely fogyatékosággal élőt nem tudnának alkalmazni. A mezőgazdaságban tevékenykedő cég nem tudna felvenni mozgássérült embereket. Az IT területen látássérülteken kívül értelmi fogyatékos személyt nem tudnának elképzelni. A faiparban a hallássérültséget jelölte meg kizárónak a munkáltató. Ha eltekintünk a megkérdezett cégek tevékenységi körétől, összességében megállapítható, hogy a legkönnyebb dolga a munkaerőpiacon egy mozgásakadályozott illetőnek van, míg a legnehezebben egy látássérült tud elhelyezkedni.

Leginkább preferált fogyatékosági típusok	Legkevésbé keresett diagnózissal rendelkező csoportok
mozgásakadályozottság	vakság és gyengénlátás
hallássérülés	
enyhe értelmi fogyatékoság	
beszéd fogyatékoság	

4. ábra: A megkérdezett cégek válasza alapján leginkább és legkevésbé keresett diagnózissal rendelkező csoportok

Forrás: saját szerkesztés

A foglalkoztatás egyéb aspektusainál kiemelték, hogy nincsen sem negatív, sem pozitív irányban eltérés az iskolai végzettséget, kort, hasonló jellemzőket tekintve, a kiválasztásnál a fő szempont az adott munkakör betöltésére való alkalmasság, illetve a megfelelő tapasztalatok megléte.

A megváltozott munkaképességű munkavállalók beilleszkedése, mentori programok jelenléte, egyéb intézkedések

A megváltozott munkaképességű munkavállalók beilleszkedését jellemzően azok a foglalkoztatók segítik célzott programokkal, illetve nekik szóló felkészítéssel, ahol egyébként is nagy a foglalkoztatotti létszám, illetve ahol nagy arányban foglalkoztatnak megváltozott munkaképességűeket. A kisebb cégeknél az integráció legtöbbször spontán zajlik, és a többi munkavállaló nyitottságára, illetve eddigi jó tapasztalataira épül.

Egyéb intézkedések között két munkáltató említette, hogy akár a munkakörülmények, adott esetben feladatkörök személyre szabását is vállalja, ha arra megváltozott munkaképességű személyt szándékozik alkalmazni. Általános gyakorlat a részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségének biztosítása, 4, illetve 6 órában történő munkavégzés lehetősége.

13.5 Kutatási kérdések megválaszolása

Mielőtt a kutatási kérdéseim megválaszolására kitérnék, néhány elemzési szempontot fontos megemlítenem.

A vizsgálat mintája kis létszámú volt, ráadásul minden válaszadó olyan céget képviselt, amely foglalkoztat megváltozott munkaképességű munkavállalókat, így az eredményeim semmiképpen nem tekinthetők reprezentatívnak, illetve összehasonlításra sem nyílt módomban abban a tekintetben, hogy a megváltozott munkaképességűeket nem foglalkoztató cégek esetében mi okozza az eltérést. Ez egy újabb vizsgálat tárgyát jelenthetné, melyet a most kapott eredményekre reflektálva lehetne elvégezni.

A következőkben a feltett kutatási kérdésekre igyekszem választ adni az interjúk tapasztalatai alapján.

Kutatási kérdéseim a következők voltak:

- A megkérdezett cégek esetében mely fogyatékosági típus a leginkább piacképes munkaerő, s melyik a legkevésbé?

Azt fontos kiemelni, hogy ez nagyban függ egy cég piaci tevékenységétől, de összegezve az alábbi körvonalazódott ki a válaszok alapján. A meginterjúvált munkáltatóknál legnagyobb számban mozgásakadályozottak, hallássérültek és enyhe értelmileg akadályozottak tevékenykednek, ezt követi a fogyatékosági-típusok közül a beszéd fogyatékoság. A megkérdezett cégek többsége kizáró tényezőnek a vakságot és látássérültséget jelölte meg, ennek eredményeképp a legkevésbé piacképes munkaerőnek ők számítanak.

- Milyen a megkérdezett cégek esetén a megváltozott munkaképességű munkavállalók aránya a többi munkavállalóhoz képest?

Korábban szakirodalmakból megtudtam, hogy a 25 főnél többet foglalkoztató cégeknek öt százalék kvótát ír elő az állam a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazására. Amennyiben a munkáltató teljesíti ezt, tehát az MMK dolgozók aránya a cégnél kiteszi az öt százalékot, úgy mentesül a rehabilitációs hozzájárulás megfizetése alól. Ez okból kifolyólag szándékosan olyan cégeket kutattam fel, akiknél több, mint 25 fő tevékenykedik, hogy össze tudjam hasonlítani az összlétszámhoz képest az MMK dolgozók milyen arányban vannak jelen. A válaszadó cégek esetében hárman teljesítik ezt, ahol eléri vagy meghaladja az öt százalékot. A megkérdezetteknel kettőnél kiemelkedő az MMK dolgozók aránya, ahol a teljes foglalkoztatotti számhoz viszonyítva 17 és 18% arányban foglalkoztatnak. A többi cégnél általánosságban 2,5-3,5% körül mozog a megváltozott munkaképességűek aránya. A nyolc válaszadó cég közül egy olyan van, ahol jelenleg nem dolgozik megváltozott munkaképességű munkavállaló. Erről egy diagramot is készítettem, ami dolgozatomban feljebb látható.

- Van-e összefüggés a munkaadók profilja (termelés vagy szolgáltatás) és a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának valószínűsége között?

Nem volt kimutatható ilyen összefüggés, termelő, nagy létszámú cégnél is találkoztam magas, 10 %-ot meghaladó aránnyal, és kis létszámú, szolgáltatás nyújtó cégnél is volt alacsony, vagy nem létező a megváltozott munkaképességűek jelenléte. Az első kérdéshez hasonlóan ezt is egy nagy elemszámú minta adatai alapján lehetne felmérni, az esetleges összefüggést kimutatni.

- A munkaadók az állami ösztönzők hatására döntenek a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása mellett, vagy a társadalmi előnyöket tekintik fontosabb motivációs tényezőnek?

Egy kivétellel, mind a nyolc válaszadó azt a képet vázolta fel, hogy a társadalmi hasznosság, és a nyitottság motiválja őket a foglalkoztatásra, és az ösztönzők másodlagos szerepet játszanak. Az egyik cég kihangsúlyozta, hogy büszkeséggel tölti el őket, hogy segítséget nyújthatnak sérült társainknak. Továbbá legtöbben hozzátették, hogy nagyon befogadó közösség az övék és lényeges számukra, hogy a megváltozott munkaképességű emberek is teljes értékű tagjai lehessenek társadalmunknak. Az egyik 1000 körüli munkavállalót foglalkoztató munkaadó kiemelte, hogy ekkora céggént fontos szerepük van abban, hogy társalmunk elfogadó legyen a fogyatékossgal élő személyekkel szemben. Voltak munkáltatók, akik a szemléletmód formáló hatását jegyezték meg, mert a dolgozók sokkal türelmesebbek lettek egymással is, ezáltal sikerült megteremteni a nyugodt légkört. Tehát a válaszokból egyértelműen megállapítható, hogy a társadalmi előnyöket helyezik előtérbe.

- A megkérdezett cégek képviselői véleménye szerint nehézséget jelent-e az MMK munkavállalók integrálása? Tesznek-e olyan intézkedéseket, amely a megváltozott munkaképességű munkavállaló beilleszkedését segíti elő?

A megkérdezett munkáltatók válasza alapján nem okozott nehézséget a megváltozott munkaképességűek integrálása. Három nagyobb létszámú cég számolt be arról, hogy a könnyebb beilleszkedést és munkavégzést szakmai mentor segíti. A szóban forgó három cég esetében amellet, hogy az MMK munkavállaló mihamarabbi beilleszkedését segítsék elő segítő munkatárs bevonásával, fontosnak tartják azt is, hogy az ép dolgozókat felkészítsék az érkezésre, érzékenyítő tréning tartásával. Szóval mindkét oldalról igyekeznek elősegíteni a mielőbbi integrálódást. A kisebb létszámú cégek segítséget nem vesznek igénybe, de

elbeszélgetnek a munkatársakkal, hogy ne érje őket váratlanul, ezzel is megalapozva a jövőbeni közös munkát.

13.6 Összegzés

Szakdolgozatom témája a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása. Az első részben igyekeztem a témámhoz legrelevánsabb szakirodalmakat összegyűjteni és feldolgozni. A kutatásomban előforduló fogalmakat szakirodalmi források segítségével rögzítettem, hogy az olvasó számára egyértelművé válhasson, hogy az eredmény mire vonatkozik.

A vizsgálat alapját interjúk adatgyűjtés jelenti, melynek során nyolc, megváltozott munkaképességűeket is foglalkoztató cég képviselőjével beszélgettem. Kiválasztáskor ügyeltem arra, hogy különböző területen tevékenykedő cégek legyenek, tehát legyen közte szellemi és fizikai területen munkálkodó egyaránt. Kutatásomban olyan kérdésekre kerestem a választ, hogy a cégeknél mely fogyatékosági típus a leginkább piacképes munkaerő és hogy van-e olyan fogyatékoság, amit kizáró tényezőnek tartanak. Kiderült, hogy a mozgásfogyatékosággal, hallássérültséggel és az enyhe értelmi fogyatékosággal élők a leginkább piacképes munkaerők, míg a vakok és látássérültek tudnak legnehezebben munkát találni. Azt is fontosnak tartottam megvizsgálni, hogy a megkérdezett munkáltatóknál milyen arányban dolgoznak megváltozott munkaképességűek a többi munkavállalóhoz képest. Mivel a 25 főnél többet foglalkoztató cégeknek ír elő öt százalék kvótát az állam a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazására, így olyan munkaadókkal vettem fel a kapcsolatot, ahol ennél több foglalkoztatott van. A nyolc meginterjúvált cég közül háromnál éri el az 5 százalékot az MMK munkavállalók aránya, a többinél általánosságban 2,5-3,5% körül mozog. A vizsgált cégek között egy olyan szerepel, aki jelenleg nem alkalmaz megváltozott munkaképességű munkavállalót, de van tapasztalata benne. Az a kérdés is szerepelt, hogy van-e bármilyen összefüggés a munkaadók profilja (termelés vagy szolgáltatás) és az MMK munkavállalók foglalkoztatásának valószínűsége között. Ilyen fajta korreláció nem volt kimutatható, hiszen termelő, nagy létszámú cégnél is előfordult magas, 10 %-ot meghaladó arány, és kis létszámú, szolgáltatást nyújtó cégnél is volt alacsony a megváltozott munkaképességűek jelenléte. Következő kutatási kérdésem arra irányult, hogy a munkáltatók a gazdasági vagy társadalmi előnyöket tekintik-e elsődlegesnek, mely hatásra döntenek a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása mellett. Szinte az összes cég a társadalmi szerepvállalás fontosságát hozta szóba, másodlagosak számukra az ösztönzők. Végül arra

kerestem a választ, hogy az MMK munkavállalók integrálása jelent-e nehézséget és hogy tesznek-e bármilyen intézkedést az okból, hogy megváltozott munkaképességűek beilleszkedését segítsék. Az összes megkérdezett munkáltató azt felelte, hogy nem okozott nehézséget a megváltozott munkavállalók integrálása. Három nagyobb cégnél szakmai mentor segíti az MMK munkavállalót, hogy a beilleszkedése gördülékenyen haladjon. Ezen munkáltatók fontosnak tartják azt is, hogy érzékenyítő tréninget szervezzenek a többi dolgozónak, ezáltal felkészítve őket a megváltozott munkaképességű munkavállaló érkezésére. Összességében pozitív tapasztalatokat szereztem a megkérdezett munkáltatókkal beszélgetve, hiszen mindegyikük nyitottságot mutatott a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására. Ami hatalmas pozitívum, hogy a munkaadói visszajelzésekből egyértelműen az érezhető, hogy megvan a szándék, ami elengedhetetlen ahhoz, hogy az ép dolgozók együtt tudjanak dolgozni fogyatékossgal élő társaikkal. Körvonalazódott, hogy nem a sérültség fokától függ, hogy egy munkáltató sikeresen ítéli-e meg a közös munkát vagy sem, hanem ugyanúgy, mint ép társainknál, a teljesítmény fogja meghatározni.

13.7 Javaslatok, konklúziók

Az a véleményem, hogy sok munkáltató nem is tudja, hogy mekkora potenciál rejlik a megváltozott munkaképességű dolgozóknál. Kutatásom során pedig beigazolódott, hogy az MMK munkavállalók értékes erőforrást jelentenek a munkáltatók számára megfelelő támogatás és hatékony integráció esetén. Mielőtt elvégeztem a kutatást legfőképp arra voltam kíváncsi, hogy a cégek az esetleges nehézségek ellenére mennyire ítélik meg sikeresnek a közös munkát, és fellelkesültem, amikor kérdéseimre egytől egyig pozitív visszajelzések érkeztek. Egyedüli nehézségként a több időráfordítást említették, de az interjúk során kitértünk arra, hogy ép embereknél is előfordul, hogy valaki gyorsabban be tud tanulni és alkalmazkodni egy új környezethez, mint a másik. Tehát hosszútávon ténylegesen a teljesítmény lesz a döntő, hogy az illető mennyire rátermett az adott pozícióra.

Azonban az interjúk lefolytatása után felmerült bennem a kérdés, ha azok a munkáltatók, akik alkalmaznak megváltozott munkaképességű munkavállalókat ennyire elégedettek, akkor miért lehet, hogy a cégek nagy csoportja mégsem nyit az MMK dolgozók felé. Nyilván, a vizsgálat mintája kis létszámú volt, összesen nyolc munkáltatóval volt lehetőségem diskurálni, akik alkalmaznak megváltozott munkaképességű munkavállalót. Így nincs tudomásom arról, hogy a

többi cég, akiknél szintén dolgoznak MMK munkavállalók, miképpen vélekednek erről, mennyire ítélik meg sikeresnek a közös munkát. Sokkal több céggel megpróbáltam felvenni a kapcsolatot, de sajnos sikertelenül. Volt, aki a sok teendőre hivatkozva nem tudta vállalni az interjút, amit maximálisan megértettem, azonban nagyon örültem volna, ha nagyobb mennyiségű adattal tudok dolgozni. Ennek okán következtetéseimet a megkérdezettek válaszai alapján vontam le. Bár meglátásom szerint azoknak a munkáltatóknak a többsége, akik hirdettek az álláshirdető portálon olyan pozíciókat, ahol feltüntették, hogy megváltozott munkaképességűek jelentkezését is várják, azok utána ismételtén így adták fel hirdetésüket. Én ebből arra tudok következtetni, hogy nem szerezhettek negatív tapasztalatot ebben, hiszen akkor nem jelölnék meg újra. Ki szeretném hangsúlyozni, hogy ez csak egy feltételezés, hiszen nem tekintettem meg az összes olyan céget, akik korábban hirdettek így álláshirdetést, illetve nincs is rálátásom az összesre. Visszatérve ahhoz, hogy vajon mi lehet az oka annak, hogy a cégek többsége mégsem alkalmaz MMK munkavállalókat úgy gondolom az, hogy mi, emberek félünk az ismeretlentől. Hiába olvasunk arról, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók pontosabbak, szabálykövetőbbek, lojálisabbak és kevesebbet is hiányoznak, ameddig nem tapasztaljuk meg, addig ezek csak szavak. Ezért is tudnám javasolni a munkáltatóknak, hogy vegyenek részt érzékenyítő tréningen, ahol megismerhetik, elbeszélgethetnek fogyatékossgal élő társainkkal és ez a tapasztalat segíthet a rossz berögződések leküzdésében. Egyértelműen, mint ahogy a munkáltatók is elmondták, vannak olyan fogyatékossg típusok, amik egy adott területen kizáró tényezőnek számítanak, de nagyobb körülményekkel meg lehet találni azt, ami nem jelent akadályt az adott pozícióhoz. A vizsgálatban minden válaszadó olyan céget képviselt, amely foglalkoztat vagy ha jelenleg nem is, de már foglalkoztatott MMK munkavállalót és van tapasztalata ebben, nyitott a közös munkavégzésre. Ebből adódóan az eredményeim semmiképpen sem tekinthetők reprezentatívnak. Szerintem egy hasonló kutatást lehetne végezni olyan munkáltatókkal, akik nem foglalkoztatnak megváltozott munkaképességűeket. Ezt követően összehasonlítani a két kutatást abban a tekintetben, hogy mi okozza az eltérést.

14 Felhasznált irodalom

- Ács Edina (2014): *Megváltozott munkaképességű álláskeresők esélyei a munkaerőpiacon I. A foglalkozási rehabilitáció – munkaerő-piaci (re)integráció elméleti megközelítései*. Fluentum, 3, 1-14.
- Benkő Fruzsina (2017): *Feminizmus és szociális munka*. Előadás absztrakt, ELTE Társadalomtudományi Kar
- Borodavko Beáta (2011): *Az életminőség befolyásoló tényezői és mérésének lehetőségei*. OTDK dolgozat, Budapest
- Csehné dr PAPP Ilona (2011): *Foglalkoztatáspolitikai*. Szent István Egyetem, Gödöllő
- CSÁNYI Zsuzsanna – MIHALA Tímea (2013): *Megváltozott munkaképességű munkavállalók integrációjának motivációja és gyakorlata nagyvállalatoknál*, Munkaügyi Szemle, 2013/1 szám
- Dr. Gere Ilona (2009): *A foglalkozási rehabilitáció fejlesztésének lehetőségei*. Eötvös Loránd Tudományegyetem Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar, Budapest
- Farkas Péter (2014): *A közjó és társadalmi összefüggései*. In: KAPOCS XIII. évf. 2. szám (61). 48-58. pp, Nemzeti Család- és Szociálpolitikai Intézet, Budapest
- Fazekas Marianna (2005): *A szociális igazgatás*. In Ficzere Lajos – Forgács Imre: *Közigazgatási jog. Különös rész*. Osiris, Budapest
- Gabbard, Glen O. (2008): *A pszichodinamikus pszichiátria tankönyve*. Lélekben Otthon Kiadó, Budapest
- Havasi Virág, dr (2017): *A történelmi egyházak szerepvállalása a gyermekvédelem és szociális ellátás területén Borsod-Abaúj-Zemplén megyében*. In: Szellem és Tudomány, 8. évf., Történelmi egyházak társadalmi szerepvállalása különszám, Miskolc 110 – 146 pp
- Horváthné Nőth Edit (2009): *Fogyatékosággal élő emberek szak-és felnőttképzése*. Eötvös Loránd Tudományegyetem, Budapest
- Krémer Balázs (2009): *Bevezetés a szociálpolitikába*. Napvilág Kiadó Budapest
- Kiss Barnabás (2006): *A jogok egyenlősége – az egyenlőség joga*. SZEK Juhász Gyula Főiskola Kiadó, Szeged
- KSH (2011): *Megváltozott munkaképességűek a munkaerőpiacon*, 2011 <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/megvaltmunkake.p.pdf> KSH (2015)
- KSH (2015): *Munkaerőpiaci helyzetkép*, 2015 https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/mun_kerohelyz15.pdf

- Kun Zsuzsa (2007) *Foglalkozási rehabilitáció*. Tananyag a rehabilitációs koordinátorképzés számára. Készült a HEFOP-2.2.1-06/1-2006-12-0030/4.0 számú projekt keretében. Regionális Szociális Forrásközpont. Szombathely.
- Laki Ildikó (2012): *Oktatás, képzés – avagy fogyatékosok/fogyatékkal élő emberek a felnőttoktatásban?* Acta Scientiarum Socialium, 37, 51-60.
- Lakner Zoltán (2012): *Szociálpolitika*. Szent István Társulat, Budapest
- Mártonfi György (2011): *Út a munkaerőpiacra – speciális szakiskolákból*. Oktatókutató és Fejlesztő Intézet, Budapest
- Murinkó Livia (2006): A szubjektív életminőség mértéke és társadalmi meghatározottsága hat európai országban. In: Utasi Á. (szerk.) 2006: *A szubjektív életminőség forrásai: biztonság és kapcsolatok*. MTA Politikai Tudományok Intézete. Budapest. pp. 251–276.
- Münnich Ákos- Csizik Tímea (2006): *A megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiaci integrációjának komplex megközelítése*. In: Münnich Ákos (szerk.) (2006): *Pszichológiai szempontok a megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiaci integrációjának elősegítéséhez*. Didakt Kft., Debrecen
- Payne, Malcolm (2014): *Modern Social Work Theory*. Palgrave Macmillan, New York
- PULAY Gyula (2009): *A megváltozott munkaképességű személyek támogatási rendszere társadalmi-gazdasági hatékonyságának vizsgálata*, Állami Számvevőszék Kutatóintézete <https://www.asz.hu/storage/files/files/Szakmai%20kutat%C3%A1s/2009/t315.pdf?ctid=739>
- Rehabportál (2023.03.18.) <https://rehabportal.hu/tudastar/komplex-minosites/> (Utolsó letöltés ideje: 2023.03.18.)
- ROGERS, Carl (2003): *Valakivé válni*. Edge 2000 Kiadó, Budapest
- SÍK Domonkos (2017): *A szociális munka lehetősége a késő modernitásban*. Esély, 2017/5. 106-128. old.
- TAKÁCS Péter (2017): *A közjó, a közakarat és a közérdek az állam kontextusában*. In: Laspánszky András, Smuk Péter és Szigeti Péter (szerk.:) *Köz/Érdek – Elméleti és szakjogi megoldások egy klasszikus problémára*. Gondolat Kiadó, Budapest
- TEMESVÁRY Zsolt (2018): *A szociális munka és a szociálpedagógia modern elméletei*. L'Harmattan Kiadó, Budapest

Mellékletek

Interjú kérdései

Milyen területen tevékenykedik a cég?

- Hány munkavállalót foglalkoztat?
- Milyen HR elveket követ általában, és kimondottan a megváltozott munkaképességű munkavállalókkal kapcsolatban a cég?
- Mióta foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű munkavállaló(ka)t?
- Mi motiválta a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására a céget?
- Milyen arányban foglalkoztatnak megváltozott munkaképességűeket?
- Milyen fogyatékosági típusok lelhetők fel az Önök cégénél?
- Milyen iskolai végzettséggel rendelkeznek?
- Mitől függ, hogy felveszik őket? (életkor, önálló munkavégzés foka, szakmai tapasztalat, iskolai végzettség, sérültség foka)
- Van olyan fogyatékoság, amit kizáró tényezőnek tartanak?
- Voltak nehézségek a beilleszkedés(ük) során? (mentori segítséget igénybe vettek-e a betanulás során?)
- Szükséges volt módosítani a munkakörülményeken?
- Miben van szükségük extra segítségre/támogatásra?
- Ép társaik, hogy fogadták el őt/öket?
- Milyen előnyökkel jár, ha megváltozott munkaképességűt foglalkoztatnak? (gazdasági szempontból/társadalmi szempontból)
- Sikeresnek ítéli meg a megváltozott munkaképességűekkel történő közös munkát?

Interjúk

Interjú kérdések

- Milyen területen tevékenykedik a cég? *Faipar – rétegeltlemezgyártás*
- Hány munkavállalót foglalkoztat? *350 fő*
- Milyen HR elveket követ általában, és kimondottan a megváltozott munkaképességű munkavállalókkal kapcsolatban a cég? *Igyekszünk annyi megváltozott munkaképességű munkavállalót felvenni, hogy ne keletkezzen rehabilitációs hozzájárulás fizetési kötelezettségünk. Inkább indirekt munkakörökben, a gyártó környezettől távol alkalmazzuk őket.*
- Mióta foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű munkavállaló(ka)t? *Mindig is dolgoztak nálunk megváltozott munkaképességű munkavállalók.*
- Mi motiválta a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására a céget?
 - o *Társadalmi szerepvállalás.*
 - o *Költségek optimalizálása.*
 - o *Erőforrás bővítése.*
- Milyen arányban foglalkoztatnak megváltozott munkaképességűeket? *2,5%*
- Milyen fogyatékosági típusok lelhetők fel az Önök cégénél? *Leginkább testi fogyatékosággal élők dolgoznak nálunk.*
- Milyen iskolai végzettséggel rendelkeznek? *8 általánostól az érettségiig.*
- Mitől függ, hogy felveszik őket? (életkor, önálló munkavégzés foka, szakmai tapasztalat, iskolai végzettség, sérültség foka) *Attól, hogy megfelelnek-e a profil követelményeinek.*
- Van olyan fogyatékoság, amit kizáró tényezőnek tartanak? *Kerekesszékkal közlekedő és halláskárosult jelölteket nem tudjuk felvenni.*
- Voltak nehézségek a beilleszkedés(ük) során? (mentori segítséget igénybe vettek-e a betanulás során?) *Nem*
- Szükséges volt módosítani a munkakörülményeken? *Nem*
- Miben van szükségük extra segítségre/támogatásra? *Kevésbé terhelhetőek, így általában részmunkaidőben dolgoznak.*

- Ép társaik, hogy fogadták el őt/őket? *Jól. Valakiről nem is tudják, hogy csökkent munkaképességű.*
- Milyen előnyökkel jár, ha megváltozott munkaképességűt foglalkoztatnak? (gazdasági szempontból/társadalmi szempontból) *Szakképzési hozzájárulás fizetési kötelezettség csökken.*
- Sikeresnek ítéli meg a megváltozott munkaképességűekkel történő közös munkát? *Igen.*

Interjú kérdések

- Milyen területen tevékenykedik a cég? *Kereskedelem*
- Hány munkavállalót foglalkoztat? *64*
- Milyen HR elveket követ általában, és kimondottan a megváltozott munkaképességű munkavállalókkal kapcsolatban a cég? *Évekig voltak megváltozott munkaképességű dolgozóink. Jellemzően 3 főt foglalkoztattunk, jelenleg 1 kollégánknak van, mert két kollégánk egészségügyi okok miatt elment.*
- Mióta foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű munkavállaló(ka)t? *10-15 éve*
- Mi motiválta a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására a céget? *Amikor 4 – 6 órás állásra kerestünk jelentkezőt első sorban megváltozott munkaképességű dolgozót kerestünk.*
- Milyen arányban foglalkoztatnak megváltozott munkaképességűeket? *Fentiekben meghatározva 1%.*
- Milyen fogyatékosági típusok lelhetők fel az Önök cégénél? *Irodai dolgozóknál nincs feltétel, üzletben fizikai állóképességnek kell megfelelni.*
- Milyen iskolai végzettséggel rendelkeznek? *Nincsen kitétel*
- Mitől függ, hogy felveszik őket? (életkor, önálló munkavégzés foka, szakmai tapasztalat, iskolai végzettség, sérültség foka) *Attól függ, hogy milyen munkakörbe kerestünk.*
- Van olyan fogyatékoság, amit kizáró tényezőnek tartanak? *Vak -gyengénlátó.*
- Voltak nehézségek a beilleszkedés(ük) során? (mentori segítséget igénybe vettek-e a betanulás során?) *Nem volt.*
- Szükséges volt módosítani a munkakörülményeken? *Nem volt jellemző, egy esetben rendeztük át kicsit a berendezést, de azt simán házon belül megoldottuk.*

- Miben van szükségük extra segítségre/támogatásra? *Nem volt szükség*
- Ép társaik, hogy fogadták el őt/öket? *Természetesen*
- Milyen előnyökkel jár, ha megváltozott munkaképességűt foglalkoztatnak? (gazdasági szempontból/társadalmi szempontból) *Mindkét szempontból*
- Sikeresnek ítéli meg a megváltozott munkaképességűekkel történő közös munkát? *Változó, van, akivel igen és ennek az ellenkezője is igaz. Nem a sérültség fokától függ, hanem a teljesítménytől.*

Interjú kérdések

- Milyen területen tevékenykedik a cég? *Mezőgazdasági tevékenység*
- Hány munkavállalót foglalkoztat? *185 fő*
- Milyen HR elveket követ általában, és kimondottan a megváltozott munkaképességű munkavállalókkal kapcsolatban a cég? *Amikor állást hirdetünk, a leírásban külön feltüntetjük, hogy cégünk nyitott, munkatársaink elfogadóak és megváltozott munkaképességűek jelentkezését is várjuk.*
- Mióta foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű munkavállaló(ka)t? *2002 óta*
- Mi motiválta a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására a céget? *Tárgyaltunk arról, hogyan tudjuk kiadásainkat csökkenteni. Ez mellett fontos szempont volt a társadalmi felelősségvállalás is.*
- Milyen arányban foglalkoztatnak megváltozott munkaképességűeket? *17%*
- Milyen fogyatékosági típusok lelhetők fel az Önök cégénél? *beszéd fogyatékoság, enyhe értelmi fogyatékoság*
- Milyen iskolai végzettséggel rendelkeznek? *Legtöbbjük szakiskolai végzettséggel rendelkezik.*
- Mitől függ, hogy felveszik őket? (életkor, önálló munkavégzés foka, szakmai tapasztalat, iskolai végzettség, sérültség foka) *Attól függ, hogy az általunk keresett pozíciót mennyire tudják önállóan elvégezni.*
- Van olyan fogyatékoság, amit kizáró tényezőnek tartanak? *Cégünk mezőgazdasági területen tevékenykedik, ami fizikai munka, így mozgássérült embereket nem tudunk felvenni.*

- Voltak nehézségek a beilleszkedés(ük) során? (mentori segítséget igénybe vettek-e a betanulás során?) *Nem volt probléma, mentori segítséget nem vettünk igénybe.*
- Szükséges volt módosítani a munkakörülményeken? *Nem.*
- Miben van szükségük extra segítségre/támogatásra? *Megváltozott munkaképességű dolgozóink közül legtöbben 6 órában dolgoznak.*
- Ép társaik, hogy fogadták el őt/őket? *Maximálisan elfogadták őket.*
- Milyen előnyökkel jár, ha megváltozott munkaképességűt foglalkoztatnak? (gazdasági szempontból/társadalmi szempontból) *Gazdasági szempontból előny, hogy a rehabilitációs hozzájárulás kiváltható, társadalmi szempontból pedig büszkeséggel tölt el minket, hogy segítséget nyújthatunk sérült társainknak azzal, hogy könnyebben beilleszkedjenek a társadalomba.*
- Sikeresnek ítéli meg a megváltozott munkaképességűekkel történő közös munkát? *Abszolút, igen.*

Interjú kérdések

- Milyen területen tevékenykedik a cég? *Nagykereskedelem, feldolgozóipar*
- Hány munkavállalót foglalkoztat? *1000+*
- Milyen HR elveket követ általában, és kimondottan a megváltozott munkaképességű munkavállalókkal kapcsolatban a cég? *Megváltozott munkaképességű belépő esetén speciális oktatási anyagokat dolgoztunk ki, amivel hozzásegítjük őt a munkafolyamat hatékonyabb elsajátításához.*
- Mióta foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű munkavállaló(ka)t? *Több, mint 50 éve.*
- Mi motiválta a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására a céget? *Kezdetektől támogatjuk a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását. Cégünk szeretné felhívni a figyelmet a társadalmi felelősségvállalás fontosságára.*
- Milyen arányban foglalkoztatnak megváltozott munkaképességűeket? *5%*
- Milyen fogyatékosági típusok lelhetők fel az Önök cégénél? *Dolgoznak nálunk mozgásukban akadályozottak, hallássérültek és értelmileg akadályozott emberek is.*

- Milyen iskolai végzettséggel rendelkeznek? *8 általánostól érettségiig, pozíciótól függően. A többség gyártósoron összeszerelői munkát végez, de szellemi munkakörben is alkalmazunk megváltozott munkaképességűt adminisztratív munkakörben.*
- Mitől függ, hogy felveszik őket? (életkor, önálló munkavégzés foka, szakmai tapasztalat, iskolai végzettség, sérültség foka) *Attól függ, hogy az adott személy képes-e a munkakör betöltésére.*
- Van olyan fogyatékoság, amit kizáró tényezőnek tartanak? *Vak és gyengénlátó kollégánk még nem volt, talán az ő betanításuknál ütköznénk akadályokba. Épületünk akadálymentes, így azzal nem lenne probléma.*
- Voltak nehézségek a beilleszkedés(ük) során? (mentori segítséget igénybe vettek-e a betanulás során?) *Igen, megváltozott munkaképességű munkatársaink munkavégzését mentor támogatja.*
- Szükséges volt módosítani a munkakörülményeken? *Gyáraink akadálymentesek, illetve fontosnak tartjuk a munkafolyamatokat átszervezni az egyén képességeihez illeszkedve.*
- Miben van szükségük extra segítségre/támogatásra? *Megváltozott munkaképességűeket részmunkaidőben foglalkoztatunk.*
- Ép társaik, hogy fogadták el őt/öket? *A közös munkával kapcsolatban pozitív tapasztalatink vannak, sokan nem éreznek különbséget az ép és nem ép kollégákkal való együttműködéshez képest.*
- Milyen előnyökkel jár, ha megváltozott munkaképességűt foglalkoztatnak? (gazdasági szempontból/társadalmi szempontból) *Gazdasági szempontból kiemelnénk a rehabilitációs hozzájárulási adó kiválthatóságát és az állami támogatások igényelhetőségét a bérre. Azonban nem ezek az elsődleges szempontok, amiért foglalkoztatunk megváltozott munkaképességűt. Cégünk rendkívül nyitott és lényegesnek tartja, hogy munkahelyet teremtsen megváltozott munkaképességű személyeknek, ezáltal teljes értékű tagjai lehessenek társadalmunknak.*
- Sikeresnek ítéli meg a megváltozott munkaképességűekkel történő közös munkát? *Igen, jó élmény a közös munka.*
-

Interjú kérdések

- Milyen területen tevékenykedik a cég? *Főtevékenység: Világháló-portál szolgáltatás*

- Hány munkavállalót foglalkoztat? *Jelenleg 206 fő aktív munkavállalónk van.*
- Milyen HR elveket követ általában, és kimondottan a megváltozott munkaképességű munkavállalókkal kapcsolatban a cég? *Minden esetben azt az elvet követjük, hogy minden pozíciót egyedileg megvizsgálva keresünk munkavállalót. Nyitottak vagyunk minden olyan jelentkezőre, akik az elvárásoknak megfelelnek, a feladatot el tudják látni, meg van a képessége, tudása hozzá.*
- Mióta foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű munkavállaló(ka)t? *2019-ben érkezett hozzánk az első megváltozott munkaképességű kolléga.*
- Mi motiválta a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására a céget? *Cégünk alaphól nyitott szemléletmódú. Nem a rehabilitációs járulék volt az oka.*
- Milyen arányban foglalkoztatnak megváltozott munkaképességűeket? *Jelenleg nincs megváltozott munkaképességű munkavállalónk.*
- Milyen fogyatékosági típusok lelhetők fel az Önök cégénél? *Jelenleg nincs.*
- Milyen iskolai végzettséggel rendelkeznek? *Jelenleg nincs.*
- Mitől függ, hogy felveszik őket? (életkor, önálló munkavégzés foka, szakmai tapasztalat, iskolai végzettség, sérültség foka) *Ahogy az előzőekben már kifejtettem, teljes mértékben az adott pozíció, munkakör elvárásait, feladatokat vesszük figyelembe, hogy a jelöltnek megvan-e a megfelelő képesítése, szakmai tudása/tapasztalata, képessége a munkakör betöltéséhez.*
- Van olyan fogyatékoság, amit kizáró tényezőnek tartanak? *Minden esetben megvizsgáljuk egyedileg a munkakörhöz tartozó elvárásokat és ez alapján döntünk. Éppen ezért nem tudok olyan kizáró tényezőt mondani, ami minden pozícióra, minden cégünk által meghirdetett belső pozícióra igaz lenne.*
- Voltak nehézségek a beilleszkedés(ük) során? (mentori segítséget igénybe vettek-e a betanulás során?) *2019-ben a megváltozott munkaképességű munkavállaló érkezése előtt érzékenyítő tréninget tartottam annak a szervezeti egységnek/csatatnak, ahova érkezett a dolgozó. Ez alapvetően nyilván plusz időráfordítás a dolgozók idejéből, de más nehézséget az idő hiányán kívül, nem okozott a beilleszkedés/beillesztés. Kapott szakmai mentort, HR mentort és a közvetlen vezetője is támogatta, segítette a beilleszkedését, betanulását, munkáját, ahogyan egyébként nálunk minden munkavállaló is, hiszen ez az onboarding folyamatunk része. Tehát ebben sem tettünk különbséget a megváltozott munkaképességű és egészségi állapotában ép munkavállalók között.*

- Szükséges volt módosítani a munkakörülményeken? *A munkakörülmények nem változtak, némi plusz IT technikai segítséget kapott a dolgozó.*
- Miben van szükségük extra segítségre/támogatásra? *Maximum annyiban látom az extra segítséget, hogy beszéljünk a dolgozóinkkal nyíltan a megváltozott munkaképesség okáról, fajtáiról, hogyan tudunk segíteni a kollégáknak ilyen esetekben, hogy tisztán lássák/értsék a helyzetet. A megfelelő és kielégítő kommunikáció, tájékoztatás a legnagyobb segítség a dolgozóknak mindkét oldalon.*
- Ép társaik, hogy fogadták el őt/őket? *Gyorsan. Nagyon befogadó és jó személyiségek dolgoznak nálunk. Az érzékenyítő tréning után nagyon gyorsan sikerült beilleszteni, beilleszkedni a csapatba a megváltozott munkaképességű kollégának. Kedvesek, előzékenyek, segítőkészek voltak vele IS!, ahogy egyébként egy ép egészségi állapotú új belépővel IS!*
- Milyen előnyökkel jár, ha megváltozott munkaképességűt foglalkoztatnak? (gazdasági szempontból/társadalmi szempontból) *Gazdasági szempontból nyilván az adókedvezményeket tudnám felsorolni ide. De nálunk ez sosem volt prioritás. Társadalmi szempontból jelentős szemléletmód formáló, nyitottságot, befogadóképességet „tágító” hatása van. Bár nálunk tényleg nem volt gond ezzel sem, mert csodálatos, intelligens, befogadó kollégáink vannak.*
- Sikeresnek ítéli meg a megváltozott munkaképességűekkel történő közös munkát? *Abszolút igen.*

Interjú kérdések

- Milyen területen tevékenykedik a cég? *Kereskedelem*
- Hány munkavállalót foglalkoztat? *Több, mint 1000 munkavállalónk van.*
- Milyen HR elveket követ általában, és kimondottan a megváltozott munkaképességű munkavállalókkal kapcsolatban a cég? *Álláshirdetéseinkben feltüntetjük, hogy megváltozott munkaképességűek jelentkezését is várjuk. Van egy kidolgozott programunk, amit új megváltozott munkaképességű munkatársunk betanítása során alkalmazunk. Nem csak a betanítás alatt, hanem azt követően is nyomon követjük munkájukat (mint ép társaiknál is) és igyekszünk őket minél inkább segíteni napi feladataikban, továbbá felmérni igényeiket.*

- Mióta foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű munkavállaló(ka)t? *Megalakulásunk óta foglalkoztatunk MMK-s dolgozókat.*
- Mi motiválta a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására a céget? *Cégünk nyitott szemléletű és abban hiszünk, hogy sikereink kulcsa kollégáink sokszínűségében rejlik, minden tagunk a saját maga tapasztalatával és hátterével tud értéket teremteni.*
- Milyen arányban foglalkoztatnak megváltozott munkaképességűeket? *18%*
- Milyen fogyatékosági típusok lelhetők fel az Önök cégénél? *beszéd fogyatékoság, értelmi fogyatékoság, hallássérülés*
- Milyen iskolai végzettséggel rendelkeznek? *8 általános iskolai végzettségtől az érettségig, attól függően, hogy fizikai vagy szellemi munkakörbe keresünk munkavállalót.*
- Mitől függ, hogy felveszik őket? (életkor, önálló munkavégzés foka, szakmai tapasztalat, iskolai végzettség, sérültség foka) *Felvételkor azt vesszük figyelembe, hogy a személy mennyire képes önállóan elvégezni az adott pozícióhoz tartozó feladatokat.*
- Van olyan fogyatékoság, amit kizáró tényezőnek tartanak? *Vakság*
- Voltak nehézségek a beilleszkedés(ük) során? (mentori segítséget igénybe vettek-e a betanulás során?) *A beilleszkedésüket egy segítő munkatárs támogatja, de sosem volt probléma, kollégáink sokszínűek, ezáltal elfogadóbbak egymással.*
- Szükséges volt módosítani a munkakörülményeken? *Nem volt szükség plusz akadálymentesítésre.*
- Miben van szükségük extra segítségre/támogatásra? *Több szünetet biztosítunk számukra és főként részmunkaidőben kerülnek foglalkoztatásra.*
- Ép társaik, hogy fogadták el őt/öket? *Ép társaiktól eddig csak pozitív visszajelzések érkeztek.*
- Milyen előnyökkel jár, ha megváltozott munkaképességűt foglalkoztatnak? (gazdasági szempontból/társadalmi szempontból) *Társadalmi szempontból hiszünk az egyenlőségben, és úgy vélekedünk, hogy ekkora cégeként fontos szerepünk van abban, hogy társadalmunk még inkább elfogadó legyen fogyatékosággal élő személyekkel szemben. Gazdasági szempontból nagy előny, hogy kiadásainkat tudjuk csökkenteni.*
- Sikeresnek ítéli meg a megváltozott munkaképességűekkel történő közös munkát? *Igen, megváltozott munkaképességű munkavállalóink motiváltak, esetek többségében kétszer akkora a „meg akarom csinálni” attitűd bennük.*

Interjú kérdések

- Milyen területen tevékenykedik a cég? *Tudományos, műszaki tevékenység*
- Hány munkavállalót foglalkoztat? *Jelenleg 35 fő.*
- Milyen HR elveket követ általában, és kimondottan a megváltozott munkaképességű munkavállalókkal kapcsolatban a cég? *A szóban forgó személy az első és egyetlen megváltozott munkaképességű dolgozónk, így még nincs kiforrott beépülési stratégiánk. Türelemmel fordulunk hozzá és igyekszünk eleget tenni minden kérésének, hogy megkönnyítsük munkavégzését.*
- Mióta foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű munkavállaló(ka)t? *2013 óta*
- Mi motiválta a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására a céget? *A pozíció megüresedésekor álláshirdetést adtunk fel, amiben már feltüntettük, hogy megváltozott munkaképességűek jelentkezését is várjuk. Nem azért vettük fel őt, mert egyúttal kiadásainkat csökkenteni tudjuk, hanem számunkra ő volt a legszimpatikusabb jelölt. Az már csak hab a tortán...*
- Milyen arányban foglalkoztatnak megváltozott munkaképességűeket? *3,5%*
- Milyen fogyatékosági típusok lelhetők fel az Önök cégénél? *Adminisztratív munkakörben dolgozik cégükönél egy nagyothalló hölgy, aki hallókészüléket hord.*
- Milyen iskolai végzettséggel rendelkeznek? *Felsőfokú végzettséggel rendelkezik.*
- Mitől függ, hogy felveszik őket? (életkor, önálló munkavégzés foka, szakmai tapasztalat, iskolai végzettség, sérültség foka) *Kiválasztási folyamatban az egyén iskolai végzettségét, szakmai tapasztalatát és rátermettségét vesszük figyelembe.*
- Van olyan fogyatékoság, amit kizáró tényezőnek tartanak? *Nyitottak vagyunk a változásokra, így nem tudnánk konkrét fogyatékoságot kiemelni. Azt vennénk figyelembe, hogy az adott személy mennyire képes önállóan elvégezni a rábízott feladatokat.*
- Voltak nehézségek a beilleszkedés(ük) során? (mentori segítséget igénybe vettek-e a betanulás során?) *Nem volt semmilyen fennakadás, mentori segítséget nem vettünk igénybe.*
- Szükséges volt módosítani a munkakörülményeken? *A dolgozó helyszín berendezéseit kicsit átmozgattuk, munkatársunk szükségleteinek megfelelően.*

- Miben van szükségük extra segítségre/támogatásra? *Mint megtudtuk, hallássérült számára fontos a szemkontaktus, így erre mindig odafigyelünk. Kezdetben egy-két kolléga lassabban beszélt hozzá, de kiderült, hogy ez nem segít, hanem inkább zavaró számára.*
- Ép társaik, hogy fogadták el őt/őket? *Maximálisan elfogadták és eleget tettek kérésének.*
- Milyen előnyökkel jár, ha megváltozott munkaképességűt foglalkoztatnak? (gazdasági szempontból/társadalmi szempontból) *Megfigyeltük, hogy amióta megváltozott munkaképességűt foglalkoztatunk, dolgozóink sokkal elfogadóbbak és megértőbbek lettek egymással is, sokkal nyugodtabb a légkör. Gazdasági szempontból a rehabilitációs hozzájárulás mértéke csökken.*
- Sikeresnek ítéli meg a megváltozott munkaképességűekkel történő közös munkát? *Teljes mértékben sikeresnek ítéljük meg.*

Interjú kérdések

- Milyen területen tevékenykedik a cég? *IT, informatikai megoldások - egyéb irodai megoldások*
- Hány munkavállalót foglalkoztat? *34 fő*
- Milyen HR elveket követ általában, és kimondottan a megváltozott munkaképességű munkavállalókkal kapcsolatban a cég? *Szeptemberben kerültem a céghez és felhoztam lehetőségként a megváltozott munkaképességűek alkalmazását, amikor létszámunk közeledett a 25 főhöz. A vezetők nyitottak voltak rá. Már a hirdetés során igyekszünk ennek megfelelően pozicionálni a céget. Kialakult integrációs folyamatunk van, amit telefonos és személyes kiválasztásunk során is alkalmazunk. A megváltozott munkaképességű dolgozó beilleszkedésére nagyobb hangsúlyt fektettünk.*
- Mióta foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű munkavállaló(ka)t? *Idén januártól.*
- Mi motiválta a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására a céget? *Elkezdünk másképp gondolni, volt/van olyan pozíció, amiben el tudjuk képzelni a megváltozott munkaképességűeket. Töprengedtünk, hogy miért fizessük meg adóként, ha*

munkabérbe átfordíthatjuk, ezáltal esélyt adhatunk egy nem ép társunknak a teljesebb életre.

- Milyen arányban foglalkoztatnak megváltozott munkaképességűeket? *Jelenleg egy megváltozott munkaképességű munkavállalónk van.*
- Milyen fogyatékosági típusok lelhetők fel az Önök cégénél? *Mozgáskorlátozott, aki járássegítő segédeszközt használ.*
- Milyen iskolai végzettséggel rendelkeznek? *Érettségivel rendelkezik.*
- Mitől függ, hogy felveszik őket? (életkor, önálló munkavégzés foka, szakmai tapasztalat, iskolai végzettség, sérültség foka) *Fontosnak tartjuk, hogy összetettebb feladatokat el tudjon látni. Nem elsődleges, de azért igyekszünk az új munkavállalókat a csapatunk életkorához igazítani, az átlagéletkor 35-40 év.*
- Van olyan fogyatékoság, amit kizáró tényezőnek tartanak? *Látássérültet és értelmi fogyatékos személyt nem tudnánk elképzelni. Esetleg enyhén értelmi fogyatékos személyt tudnánk alkalmazni portás munkakörben.*
- Voltak nehézségek a beilleszkedés(ük) során? (mentori segítséget igénybe vettek-e a betanulás során?) *A társaságot előre felkészítettük az érkezésére, így nem érte őket váratlanul. Egyébként nem volt nehézség, a beilleszkedése gördülékenyen ment, mindenki támogatta őt.*
- Szükséges volt módosítani a munkakörülményeken? *Nem.*
- Miben van szükségük extra segítségre/támogatásra? *Próbáljuk vele nem éreztetni, hogy sérült és más, mint a többiek, ezért ugyanazt a törődést kapja, mint a többi dolgozó.*
- Ép társaik, hogy fogadták el őt/őket? *Teljesen jól.*
- Milyen előnyökkel jár, ha megváltozott munkaképességűt foglalkoztatnak? (gazdasági szempontból/társadalmi szempontból) *Mindkettő szempontból előnyös. Cégünknel elindult idén egy projekt, célunk, hogy többet tegyünk a társadalmunkért. A jelenleg üres pozícióba is várjuk megváltozott munkaképességű személyek jelentkezését is. Mielőtt meghirdetésre kerül egy pozíció alaposan megvizsgáljuk, hogy sérült személyek megfelelnek-e a pozíció elvárásainak, továbbá jól megfogalmazzuk kiválasztáskor, hogy nekünk mire van szükségünk, hiszen ekkor fog tudni találkozni jól a kereslet és kínálat.*
- Sikeresnek ítéli meg a megváltozott munkaképességűekkel történő közös munkát? *Igen.*