MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ SZEMÉLYEK ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI LEHETŐSÉGEI A DÉL-DUNÁNTÚLON

PÉLDATÁR

PÉCSI TUDOMÁNYEGYETEM KPVK
MUNKATUDOMÁNYI KUTATÓCSOPORT

2018

A KUTATÁS ÉS A PÉLDATÁR AZ EMBERI ERŐFORRÁSOK MINISZTÉRIUMA ÉS A FOGYATÉKOS SZEMÉLYEK ESÉLYEGYENLŐSÉGÉÉRT KÖZHASZNÚ NONPROFIT KFT. TÁMOGATÁSÁVAL KÉSZÜLT

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft.

Megváltozott munkaképességű személyek atipikus foglalkoztatási lehetőségei a Dél-Dunántúlon

PÉLDATÁR

Pécsi Tudományegyetem KPVK
Munkatudományi Kutatócsoport

2017. október 31.

A tanulmány az Emberi Erőforrások Minisztériuma és a Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft. támogatásával készült.

Szerkesztette:

Dr. Ásványi Zsófia

Dr. Nemeskéri Zsolt

Kutatók, munkatársak:

Dr. Ásványi Zsófia

Dr. Barakonyi Eszter

Dr. Cseh Judit

Gyutai András

Horváth Judit Bernadett

Dr. Malik Éva

Dr. Nemeskéri Zsolt

Dr. Pankász Balázs

Schmieder Réka

Szellő János vezetőkutató

Dr. Zádori Iván

Az esettanulmányok elkészítésében a Pécsi Tudományegyetem hallgatói közül:
László Kata – Emberi erőforrás tanácsadó (MA) végzős hallgató;
Géczi Laura - Emberi erőforrás tanácsadó (MA) szakos végzős hallgató,
Daneshgar Aliz – Emberi erőforrás tanácsadó (MA) végzős hallgató vett részt

Pécsi Tudományegyetem

ISBN 978-963-429-213-5

Tartalomjegyzék

Bevezetés 4

I. Az atipikus foglalkoztatás tapasztalatai a Dél-Dunántúlon 5

1. Az atipikus foglalkoztatás elvi és jogi keretei 5

1.1. A munkaviszonyok hagyományos és atipikus formái 6
1.2. Az egyenlő bánásmód követelménye 11
1.3. Egészséges és biztonságos munkavégzési környezet 16

2. Megváltozott munkaképességű személyek atipikus foglalkoztatási lehetőségei a Dél-Dunántúlon 19

2.1. A régió gazdasági, foglalkoztatási helyzete 19
2.2. A fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberek száma, jellemzői 22
2.3. Atipikus foglalkoztatás egy empirikus kutatás tükrében 25

II. Példatár 41

3. Megváltozott munkaképességű munkavállalók számára ajánlott atipikus foglalkozások HR szempontjai 41

3.1. Az atipikus foglalkoztatás lehetséges formái és HR eszközei a megváltozott munkaképességű munkavállalók körében 43
3.2. Atipikus foglalkozási lehetőségek FEOR főcsoportok és egészségi szempontok szerint 60

4. Támogató Szolgálat – Érzékeny Egyetem – Esettanulmányok 68

4.1. Pécsi Tudományegyetem Támogató Szolgálat – Érzékeny Egyetem 69
4.2. Esettanulmányok 74

Összegzés 84

Summary 86

Irodalomjegyzék 88

Melléklet 91

Bevezetés

A tartósan fennálló egészségi problémával, fogyatékossággal élő emberek esélyegyenlőségének megteremtésére vonatkozó szándék uniós szinten az 1961-ben elfogadott, s az óta többször módosított Európai Szociális Kartával – az Európai Unión belüli szociális jogokat egyedülálló összefogottságban tartalmazó nemzetközi egyezménnyel – indult útjára. Az ’97-ben született amszterdami szerződés a Szociális Kartát beemelte az Európai Unió alkotmányos jellegű dokumentumai közé és az unió társadalmi kirekesztés elleni stratégiájában is mérföldkövet jelentett. A munkaerő-piaci esélyegyenlőség biztosítását is magában foglaló stratégia ugyanis szükségessé tette a munka világából különböző okból, mértékben és módon kirekesztettek – a munkanélküliek, a fogyatékos személyek, az etnikai kisebbségek tagjai, illetve az egyéb alacsony jövedelmű és hátrányos helyzetű csoportok – azonosítását annak érdekében, hogy a célirányos intézkedések meghozatalával munkaerő-piaci (re-)integrációjuk a lehető legszélesebb körben – lehetőleg a nyílt munkaerőpiacon – megvalósulhasson.

Atipikusnak nevezzük azon foglalkoztatási formákat (atypical job), amelyek eltérnek a határozatlan idejű, hagyományosan alkalmazott munkaviszonyban történő teljes munkaidős foglalkoztatástól. Magyarországon a Munka Törvénykönyve (továbbiakban Mt.) a következőket sorolja az atipikus munkavégzés körébe: részmunkaidős foglalkoztatás, rugalmas munkaidő, kötetlen munkaidő bedolgozói jogviszony, távmunka és típusai, otthon végzett munka, mobil távmunka (pl.: tanácsadók, területi képviselők, üzletkötők), virtuális irodában végzett munka, távmunka-központokban (teleirodában). E mellett a teleházakban végzett munka, kölcsönzött munkaerő, munkakör megosztás (job-rotation), alkalmi munkavállalás, önfoglalkoztatás, diákok foglalkoztatása, ösztöndíjas foglalkoztatás (munkatapasztalat-szerzés biztosítására jön létre), megbízási jogviszony (Ptk. szabályozza).

A Pécsi Tudományegyetem Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Kar Munkatudományi Kutatócsoportja kilenc évvel ezelőtt alakult. Az alapításkor meghatározottak szerint a csoport fő célja a munkatudomány háttérterületeinek gyakorlati alkalmazására és a munkaügyi szakpolitikák fejlesztésére vonatkozó tudományos kutatások megvalósítása volt és ma is az. A megalakulás óta eltelt időszakban a Munkatudományi Kutatócsoport 16 különböző mélységű és kiterjedésű kutatást végzett. E kutatások nagyobb része a munkaszervezéshez, a munkaszociológiához kötődő foglalkoztatási, munkaerő-piaci előrejelzéseket is tartalmazó elemzéseket foglalt magában. Emellett jelentős területe volt a csoport tevékenységének az ergonómia és a munkaegészségügy részdiszciplína, valamint a foglalkozási rehabilitáció fejlesztéshez való hozzájárulás mind hazai, mind nemzetközi szinten. Az Emberi Erőforrások Minisztériuma és a Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft. támogatásával 2017. március 1-el kezdtük meg a „Megváltozott munkaképességű személyek atipikus foglalkoztatási lehetőségei a Dél-Dunántúlon” című kutatásunkat. Tartalma szerint: az atipikus foglalkoztatás lehetőségeinek kutatással történő feltárásával, HR módszertanának bemutatásával segíteni a munkáltatókat a megváltozott munkaképességű emberek ilyen típusú alkalmazásában a nyílt (elsődleges) munkaerőpiacon keresztül, valamint javaslatok kidolgozása a szakpolitika számára. Eredménycéljaink között szerepelt egy általánosan alkalmazható gyakorlati példatár és módszertan kimunkálása a FEOR főcsoportok alapján, generális és esetenként specifikus módon és egy, a példatárhoz kapcsolódó, tematikus és életszerű video készítése.

I. AZ ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁS TAPASZTALATAI A DÉL-DUNÁNTÚLON

1. Az atipikus foglalkoztatás elvi és jogi keretei

Minden demokratikus társadalom alapelve, hogy az egyénnek joga legyen a törvény előtti egyenlőséghez, és védelmet kapjon a hátrányos megkülönböztetés, a társadalmi kirekesztés ellen.[1] Hátrányos megkülönböztetés két formában valósulhat meg: Közvetlen és közvetett formában. A munkaerő-piaci diszkrimináció áldozatai pl. azok a munkavállalók, akik egyéni kvalitásaiktól függetlenül, pusztán sajátos személyiségjegyek alapján (tulajdonságok, különösen életkor, etnikai hovatartozás, fogyatékosság, nemi hovatartozás) kiszorulnak a munkahelyekről, vagy a belépés esélyét sem kapják meg, esetleg munkavállalóként a bérezés, előmenetel szempontjából másokhoz képest kedvezőtlenebb helyzetbe kerülnek. A munkaerőpiacon megnyilvánuló diszkriminatív gyakorlat elterjedtsége a társadalmi befogadás és a tolerancia általános állapotát tükrözi, emellett nemzetgazdasági károkat is okoz. A hátrányos helyzetű csoportok munkaerő-piaci beilleszkedésének elősegítése makrogazdasági, emberjogi érdek és alkotmányos, valamint európai uniós elvárás. Ahhoz, hogy a tényleges esélyegyenlőség megvalósuljon, nemcsak a jogi feltételeknek kell megfelelőnek lenniük, de a társadalom közgondolkodásának és a munkáltatók társadalmi felelősségvállalásában is pozitív változására is szükség van.[2]

Az atipikus munkavállalókra vonatkozó közösségi jog tükrözi a megkülönböztetés indokainak kiterjesztését. Az atipikus munkavállalóknak az egyenlő bánásmódhoz való joguk - függetlenül a nemtől, fajtól, koruktól és fogyatékosságuktól - az egyenlőségi jog új dimenzióját hangsúlyozza. A munkavállalók egyenlő bánásmódot igényelnek, függetlenül a munkaidőtől, a foglalkoztatás időtartamától, a munkahelyétől vagy a munkaviszony jellegétől. Ezek a fogalmak kulcsfontosságúak voltak a részmunkaidős munkavégzésre és a határozott idejű munkára vonatkozó irányelvekben. A részmunkaidős foglalkoztatásról szóló 97/81 / EK irányelv (1997. december 15.) a megkülönböztetés-mentesség elvét testesíti meg annak érdekében, hogy az ilyen munkavállalóknak joga van az egyenlő bánásmódhoz. Hasonló modell alkalmazható a határozott idejű munkavégzéssel kapcsolatban (1999/70 / EK irányelv). A távmunka vonatkozásában az EU szociális partnerek által 2002. július 16-án aláírt európai keret megállapodás olyan területeket szabályoz, mint a foglalkoztatási feltételek, az egészség és a biztonság, a képzés és a kollektív jogok.[3]

Az európai munkaerőpiacokon egyre gyakoribbá váltak az úgynevezett "rugalmasabb munkamódszerek", amelyek eltérnek a "szokásos" munkaszerződésektől. Többször hangsúlyozták a rugalmas foglalkoztatási megállapodások szükségességét. E munkamódszerek fejlesztése a gazdasági növekedés eléréséhez szükségesnek bizonyul az üzleti stratégiák és a termelékenység adaptálása révén a globalizált piacokra és gazdaságokra. Európai Uniós szinten az atipikus munka szabályozása számos irányt vett. Az egyik a munkavállaló és

[1] A társadalmi (szociális) kirekesztés a korábban használt diszkrimináció, hátrányos megkülönböztetés szélesen értelmezett terminusa. Az Európai Unió szakirodalmában a diszkrimináció vagy hátrányos megkülönböztetés nem jelent mást, mint eltérő mérce alkalmazását azonos helyzetű egyének vagy csoportok esetében (direkt diszkrimináció), illetve azonos mérce alkalmazását eltérő helyzetű egyének vagy csoportok esetében (indirekt diszkrimináció).

[2] Szellő János: Munkáltatói hatalom és a társadalmi felelősségvállalás. Pécsi Munkajogi Közlemények. VIII. évfolyam I-II. sz. 2015. október. 189-202. p.

[3] Atypical work. European Observatory of Working Life Letöltve: 2017. szeptember 18.

munkavállaló új jogi koncepciójának megfogalmazására tett kísérlet, hogy a "foglalkoztatás" jogi kategóriáját és az alárendeltség kritériumát ne használják fel a munkavállalók közötti különbségtétel eszközeként. A Bizottság 2005-ös szociálpolitikai menetrendjéről szóló közleménye egy zöld könyv elfogadását javasolta "az új munkamódszerek jelenlegi tendenciáinak és a munkajognak az e fejlemények kezelésében játszott szerepének elemzésében.[4]

Az európai intézmények ismételten elismerték a különböző munkaformák létezését és fejlődését. A 2006. novemberi munkajog korszerűsítéséről szóló zöld könyvében az Európai Bizottság megjegyezte: "A gyors technológiai fejlődés és a globalizáció alapvetően megváltoztatta az európai munkaerőpiacokat. A határozott idejű munkaszerződések, a részmunkaidős, az on-call és a nulla óra közötti szerződések, az ideiglenes munkaerő-kölcsönző ügynökségek és a szabadúszókra vonatkozó szerződések révén történő bérbeadás az európai munkaerőpiac egyik meghatározó elemévé vált, ami a munkaerő 25%-át teszi ki”[5]

1.1. A munkaviszonyok hagyományos és atipikus formái[6]

A magyar és nemzetközi munkajogban a szabályozás elsődleges tárgya a hagyományos, vagy **tipikus munkaviszony.** Ezen alapvető fontosságú munkaviszony határozatlan idejű, teljes munkaidőre szól, a munkaszerződést egy munkáltató és egy munkavállaló jogalany köti egymással, és a munkáltató által meghatározott helyen és időben, a munkáltató eszközeivel történő munkavégzésre jön létre.[7] A munkaviszony e típusának a munkajogi szabályozásban normateremtő szerepe van, mert ez a jogviszonytípus jelenti azt az alapot, amelyhez az eltérő jogviszonyokat mérjük, és amely jogviszonyokat atipikusnak nevezünk.

Az **atipikus foglalkoztatási formák** kialakulásának fontos gazdasági megalapozottsága van: a globalizáció, a piac változásai új munkaadói elvárásokat, valamint hatékonysági és racionalitási szempontokat hívtak és hívnak életre. A módosuló viszonyok között változik a munkaerő-szükséglet, amelyre nem képes mindenki megfelelő időben megfelelni (a megváltozott munkaképességűek mellett a nők, hátrányos helyzetűek, munkaerőpiacról kiszorulók), ez pedig társadalmi hatásokat (is) von maga után. A közgazdaságtani és szociológiai kutatások eredményei egyértelműen azt mutatják, hogy az atipikus munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók száma Európában nő. Az okok megállapításában azonban jelentős eltérések mutatkoznak: míg a közgazdaságtan a munkáltatói hatékonysággal és piaci összefüggésekkel magyarázza az atipikus munkaerő indokoltságát, addig a szociológia egyre inkább az atipikus munkaviszonyban foglalkoztatottak kiszolgáltatott helyzetére hívja fel a figyelmet. A jogtudomány igyekszik mindkét oldalról jelentkező igényre adekvát választ adni azzal, hogy egyszerre szélesíti a felek szerződési szabadságába eső feltételek körét, mindeközben pedig biztosítja a kiszolgáltatott helyzetben levő munkavállalói csoportok számára legalább az egyenlő bánásmód követelményét. E jelenség leírására használja az Európai Unió a *flexicurity* műszót, amely a *flexibility* (rugalmasság) és a *security* (biztonság) kombinációja a foglalkoztatás terén.

Az „Atipikus munkavállalás Európában 1996-2011.” című tanulmány alapján megállapítható, hogy 21 európai országot vizsgálva az atipikus foglalkoztatás még az egységesnek látszó EU tagországaiban is jelentős eltéréseket mutat. 2011-ben például a 15–64 év közötti lakos-

[4] Broughton, Andrea – Biletta, Isabella – Kullander, Mats: Flexible forms of work: ‘very atypical’ contractual arrangements. European Observatory of Working Life Letöltve: 2017. szeptember 18.

[5] Az Európai Közösségek Bizottsága, Zöld Könyv. A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival; COM(2006) 708 végleges; Brüsszel, 2006.11.22.

[6] Ásványi Zsófia, Barakonyi Eszter: A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának jogszabályi keretei Magyarországon. Kézirat 2017

[7] Gyulavári Tamás (2014): A szürke állomány: gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán. Pázmány Press Budapest

ság alig több mint tizede dolgozott atipikus formában Magyarországon és Csehországban, míg Hollandiában ez a szám a népesség fele, Németországban, Svájcban és Dániában a népesség harmada. Közös elemként azonban a következő megállapítások tehetők: (1) nőket gyakrabban foglalkoztatnak atipikus formában, mint férfiakat, azon belül is jellemzően részmunkaidőben; (2) 30 évnél fiatalabb korosztályra jellemzőbb az atipikus munkaviszony, mint az ennél idősebbekre; (3) a kevésbé képzett munkavállalók körében szintén elterjedtebb a tipikustól eltérő munkaviszonyban történő alkalmazás.[8] A nemzetközileg elterjedt foglalkoztatási formák a hatályos Mt. által is szabályozottak. Természetesen elképzelhető ezek ötvözött alkalmazása is – pl. *jobsharing* (a munkakör megosztása) és távmunka kombinációja. A rendelkezésre álló lehetőségek tárháza szinte kimeríthetetlen – mindazonáltal elmondható, hogy a hatályos megoldás egy igen progresszív és tág mozgásteret biztosító szabályozási környezet.

Léteznek a Mt.-ben nem nevesített további atipikus foglalkoztatási viszonyok, amelyeket e helyen felsorolás szintjén közlünk:

a) szociális szövetkezetek tagjának munkaviszonya (a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény),
b) tranzit foglalkoztatás (a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól szóló 2011. évi CXCI. törvény),
c) közfoglalkoztatás (a közfoglalkoztatásról szóló 2011. évi CVI. törvény),
d) ösztöndíjas foglalkoztatás (a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény).

A továbbiakban a munkáltatók által a leggyakrabban alkalmazott formák részletes bemutatása következik.

Határozott idejű munkajogviszony

Az Mt. nem teszi a munkaszerződés kötelező elemévé a munkaviszony tartamának meghatározását, így arra vonatkozólag, mint természetes tartalmi elemre az az általános elv érvényesül miszerint a felek eltérő megegyezésének hiányában a munkaviszonyt határozatlan időre létrejöttnek kell tekinteni. A határozott idő kikötése tehát a felek kifejezett, erre irányuló szándékán alapul. Ebből következőleg amennyiben a felek határozott időre kívánnak munkaviszonyt létesíteni erről külön meg kell állapodniuk, és azt a *munkaszerződésben rögzíteni kell*. Szintén meg kell állapodniuk a határozott idő tartamában, melyet naptárilag vagy más egyéb módon tehetnek meg.

Naptárilag meghatározott az időtartam, ha a határidő lejártát egy konkrét dátumhoz kötik, vagy a határozott idő tartamát naptárilag határozzák meg. Más alkalmas módon meghatározottnak kell tekinteni a határozott időt, ha azt egy jövőbeli esemény bekövetkezéséhez kötik, vagy ha más munkavállaló helyettesítése céljából hozzák létre a munkaviszonyt. Ez utóbbi esetben a munkaviszony megszűnésének napja a helyettesített munkavállaló újbóli munkába lépésének napja. Abban az esetben, ha a felek a munkaviszony tartamát nem naptári módon határozták meg, úgy a munkaviszony megszűnésének időpontja nem függhet valamely fél akaratától. Ellenkező esetben a kikötés érvénytelen.

A határozott idejű munkaviszony tartama az *öt évet nem haladhatja meg*, ideértve a meghosszabbított és az előző határozott időre kötött munkaszerződés megszűnésétől számított

[8] Allmendinger, Jutta – Hipp, Lena – Stuth, Stefan (2013): Atypical employment in Europe 1996 -2011. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH

hat hónapon belül létesített újabb határozott időtartamú munkaviszony tartamát is. A munkaviszonynak törvényes érdek nélkül történő, többször ismételt, határozott időre szóló kikötése azonban egyértelműen csorbítja a munkavállalónak a felmondási járandóságokkal kapcsolatos jogos érdekét, és ezért rendeltetésellenes joggyakorlást valósít meg. Határozott idejű munkaviszony azonos felek között történő hat hónapon belüli meghosszabbítására, vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belül újabb határozott idejű munkaviszony létesítésére, a munkaszervezéstől független, objektív ok fennállása esetén kerülhet sor és nem sértheti az, a munkavállaló jogos érdekét. A felek megállapodása vagy kollektív szerződés az itt meghatározott rendelkezésektől nem térhet el.

A részmunkaidős foglalkoztatás esetei

A **részmunkaidős foglalkoztatás** esetén az alkalmazás a munkakörre megállapított teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben történő foglalkoztatásra szól. A részmunkaidős munkavállaló díjazása és egyéb juttatásai megállapításánál legalább az időarányosság elve alkalmazandó, de csak abban az esetben, ha a juttatásra való jogosultság feltétele a munkaidő mértékével függ össze. Ez a szabály nem vonatkozik a munkavállalót megillető rendes szabadság napjainak számára. A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalót megillető szabadság mennyisége ugyanis megegyezik a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók szabadság napjainak a számával.

A **behívás** alapján történő munkavégzés a részmunkaidő egy speciális formája. A törvény indokolása szerint ez számos ország munkajogában ismert jogintézmény, amely elsősorban annak a csoportnak/rétegnek a tagjait érinti, akik valamilyen okból nem képesek vagy átmenetileg nem akarnak rendszeres munkát végezni. A munkavállaló munkavégzési kötelezettségét a munkakörébe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva teljesíti. Alanya csak olyan részmunkaidős munkavállaló lehet, akit legfeljebb napi hat óra időtartamban foglalkoztat a munkáltató. A behívás alapján történő munkavégzést a munkaszerződésben kell kikötni.

További eltérést jelent az általános szabályokhoz képest e munkaviszonytípus kapcsán, hogy a **munkaidőkeret** tartama a négy hónapot nem haladhatja meg. A munkáltatónak a munkavégzés időpontját pedig legalább három nappal előre közölnie kell a munkavállalóval.

A **munkakör megosztása** szintén új jogintézménye a hatályos munkajogi szabályozásnak. E munkaviszony típus különlegessége, hogy a munkavállalói oldalon több alany szerepel, és így a munkáltató egy munkaszerződést köt több (legalább kettő) munkavállalóval. A munkaszerződésben a munkáltató és a munkavállalói oldalon lévő munkavállalók egy munkakörbe tartozó feladatok közös ellátásában állapodnak meg. Abban az esetben, ha az egyik munkavállaló akadályoztatva van a munka ellátásában, úgy a szerződést kötő másik munkavállaló köteles a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítésére.

A munkaidő beosztására a kötetlen munkarendre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. A munkabér a munkavállalókat – eltérő megállapodás hiányában – egyenlő arányban illeti meg. Amennyiben bármely munkavállaló munkaviszonya megszűnik, az a többi munkavállaló munkaviszonyát nem érinti. A munkaviszony azonban a törvény erejénél fogva megszűnik, ha a munkavállalók száma egy főre csökken. Ebben az esetben a munkáltató köteles annyi időre jutó távolléti díjat a munkavállaló számára megfizetni, amennyi a munkáltató felmondása esetén neki járna, köteles továbbá megfelelően alkalmazni a végkielégítés szabályait is.

Távmunkavégzés és bedolgozói jogviszony

A törvényi definíció szerint a **távmunka** során a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel végeznek, és amelynek eredményét elektronikusan továbbítják. Amennyiben a munkavállaló munkaviszony keretében kívánja a foglalkoztatni a munkáltató, arról munkaszerződésben kell megállapodni.

A munkaszerződés megkötését követően az általános szabályokban foglaltakhoz képest a munkáltató *szélesebb körben tartozik tájékoztatni* a munkavállalót, így a tájékoztatásnak ki kell terjednie az alábbi kérdésekre is

a) munkáltató általi ellenőrzés,
b) számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályai,
c) a szervezeti egység, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik.

A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalóinak biztosít. A munkáltató biztosítja, hogy a távmunkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalókkal kapcsolatot tartson. Az itt ismertetett rendelkezésektől sem a felek megállapodása, sem kollektív szerződés nem térhet el.

A munkáltató **utasítási joga** – eltérő megállapodás hiányában – szintén az általános szabályokhoz képest némiképp módosul, mivel az fő szabály szerint kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki. A munkáltató előírhatja, hogy az általa biztosított számítástechnikai vagy elektronikus eszközt a munkavállaló kizárólag a munkavégzéshez használhatja.

A munkavégzés *ellenőrzés*e tekintetében szintén eltérő – garanciális rendelkezéseket tartalmaz az Mt.: munkáltató nem tekinthet be a munkavállalónak a munkavégzéshez használt számítástechnikai eszközön tárolt, nem a munkaviszonnyal összefüggő adataiba. Abban az esetben, ha a munkáltató előírta, hogy az eszköz kizárólag munkavégzésre használható, e tilalom betartását ellenőrizheti. Eltérő megállapodás hiányában a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját, és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb időtartamot. Hangsúlyozandó azonban, hogy a munkavállaló és a vele együtt élő családtagok magánéletének védelme érdekében az ellenőrzés az ő, vagy az ingatlant használó más személy számára nem jelenthet aránytalan sérelmet.

Eltérő megállapodás hiányában a munkavállaló munkarendje kötetlen. Ugyanakkor a felek megállapodhatnak abban is, hogy a munkavállaló kötött munkarendben látja el a feladatait, ezzel is alkalmazkodva a munkáltatónál irányadó munkarendhez.

A **bedolgozói munkaviszony** olyan önállóan végezhető munkára létesíthető, melyre a felek a munkabért kizárólag teljesítménybér formájában határozzák meg. A munkaszerződésben meg kell határozni a munkavállaló által végzett tevékenységet, a munkavégzés helyét, a költségtérítés módját és mértékét. A munkavégzési hely ezekben az esetekben a munkavállaló lakóhelye, vagy a felek által meghatározott más hely. A munkáltató utasítási joga a munkavállaló által alkalmazandó technika és a munkavégzés módjának meghatározására terjedhet csak ki. A munkavállaló a feladatát a saját eszközeivel végzi. A munkáltató megállapítja az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb időtartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet. A munkavállaló munkarendje kötetlen.

Munkaerő-kölcsönzés

Az Mt. meghatározása szerint a **munkaerő-kölcsönzés** az a tevékenység, melynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi.

A kölcsönzés **ideiglenessége** tekintetében a jogalkotó egy **ötéves korlátot rendel**, azzal, hogy az ötéves korlát szempontjából a meghosszabbított, vagy az előző kölcsönzés megszűnésétől számított hat hónapon belül történő ismételt kikölcsönzéseket egybe kell számítani. A törvény szerint az egybeszámítási szabályt akkor is alkalmazni kell, ha a kikölcsönzés más kölcsönbeadóval kötött megállapodás alapján valósul meg. Az ötéves korlátot túllépve a munkavállalót az adott kölcsönvevőnél nem lehet tovább foglalkoztatni.

A kölcsönbeadókra a munkáltatókra vonatkozó általános feltételen túlmenően **speciális szabályok** vonatkoznak. Eszerint kölcsönbeadó csak olyan munkáltató lehet, amely megfelel az erre vonatkozó külön jogszabályi feltételeknek. Ezeket a feltételeket az Mt. mellett a munkaerő-kölcsönzési és magán-munkaközvetítői tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló 118/2011. (VI. 30.) Korm. rendelet tartalmazza.
A munkaerő-kölcsönzésre létrejött megállapodást a két munkáltató egymás között szabadon alakítja ki, azonban annak mindenképpen tartalmaznia kell a kölcsönzés lényeges feltételeit, valamint a munkáltatói jogkör gyakorlásának megosztását. Bár ez utóbbi tekintetében szabadon dönthetnek annyiban azért mégis korlátozott a megállapodásuk, hogy a munkaviszony megszüntetésének jogát kizárólag a kölcsönbeadó gyakorolhatja. E megállapodás további érvényességi feltétele, miszerint a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő tulajdonosa nem lehet azonos, vagy a cégek meghatározott arányban egymásnak nem tulajdonosai, illetve, hogy e két munkáltató egy harmadik szervezethez kötődő tulajdonosi viszonya alapján sem áll kapcsolatban egymással.

Ebben a **hárompólusú jogviszonyban** vannak kötelezettségek, amelyek mindkét munkáltatót terhelik, és amelyeknek való megfelelés hiányában nem jöhet létre érvényesen a kölcsönzésre irányuló munkaviszony. Lényeges, hogy a kölcsönvevő írásban köteles tájékoztatni a kölcsönbe adót: az irányadó munkarendről; a munkáltatói jogkör gyakorlójának személyéről; a munkabérfizetés alapjául szolgáló adatok közlésének módjáról, és határidejéről; az elvégzendő munkára vonatkozó alkalmassági feltételekről; minden olyan körülményről, mely a munkavállaló foglalkoztatása szempontjából lényeges; kölcsönvevő köteles arra az adatszolgáltatásra is, amely a munkaviszonnyal összefüggő, a munkáltatót terhelő bevallási, adatszolgáltatási, fizetési kötelezettség teljesítéséhez szükséges. Ezeket a tárgyhót követő hónap ötödik napjáig köteles a kölcsönbeadóval közölni.

A kölcsönzésre irányuló munkaviszony keletkezésének alapja az **írásba foglalt munkaszerződés,** amelyben egyértelműen meg kell jelölni, hogy a munkaviszony munkaerő kölcsönzés céljából jött létre, valamint szintén kötelezően meg kell határozni benne a munkavégzés jellegét, és a munkavállalót megillető alapbért. A kikölcsönzés tartama alatt a munkavállaló munkavédelmével, valamint az ahhoz fűződő alapvető kötelezettségekkel, valamint a munkaidővel és pihenőidővel, továbbá ezek nyilvántartásával kapcsolatos előírásokat, a munkáltatót megillető jogokat és terhelő kötelezettségeket a kölcsönvevő munkáltató gyakorolja és teljesíti. Mivel a munkaviszony alapvetően a kölcsönbeadó és a kölcsönzött munkavállaló között jön létre, így a munkaszerződés módosítása, valamint a munkaviszony megszüntetésének joga, továbbá a munkabérfizetés kötelezettsége kizárólag a kölcsönbeadót illetheti, illetve terhelheti.

A munkaviszony megszüntetésének szabályai az általános szabályokhoz képest jelentős eltérést mutatnak, így például a **felmondási idő mindössze 15 nap**, valamint a felmondás

indokául szolgálhat a munkáltató működési körében felmerülő okok körében a kölcsönzés megszűnése. A végkielégítésre vonatkozó szabályokat pedig azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a végkielégítésre jogosultság megállapításakor az utolsó kikölcsönzés időtartama minősül jogszerző időnek.

1.2. Az egyenlő bánásmód követelménye[9]

Az esélyegyenlőség és a diszkrimináció problémája általánosan elismert, meghatározó jelentőségű kérdés korunk gondolkodásában. Az esélyegyenlőség biztosítása az Európai Unió egyik legfontosabb politikai célja. Az egyenlő bánásmód követelménye szerint senkit sem lehet tulajdonságai, vagy valamely csoporthoz való tartozása alapján diszkriminálni.
Az Európai Gazdasági Közösség kezdetét jelentő **Római Szerződés (1957)** 119. cikke kimondja: „a nőknek és a férfiaknak egyenlő munkáért egyenlő bér jár". Az alapításkor ez volt az egyenlő bánásmóddal kapcsolatban az egyetlen rendelkezés. Ennek hátterében akkor kizárólag gazdasági érdekek húzódtak meg. A diszkrimináció tilalma tehát csak a munkabérre koncentrálódott a nők és férfiak közti megkülönböztetésben és ez is csak a tagállamok polgáraira vonatkoztatva. Az egyenlő bánásmód ügyében egészen az 1970-es évek elejéig nem sok minden történt, a tagállamok nem vettek tudomást a 119. cikkelyről, és az a gyakorlatban nem valósult meg. Az egyenlő bánásmód tágabb koncepcióját és az azt tükröző irányelveket csak lépésenként dolgozták ki, mely folyamat főbb állomásai a következők:

a) a Tanács *75/117/EGK irányelv*e a tagállamok jogszabályainak közelítéséről a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozóan: az egyenlő munka egyenlő bérért elvének gyakorlati alkalmazhatóságának elősegítésére. Jelentősége az „egyenlő értékű munka" bevezetésében rejlik.
b) a Tanács *76/207/EGK irányelv*e a nőkkel és a férfiakkal való egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés és az előmenetel lehetőségei, valamint a munkafeltételek terén történő végrehajtásáról a foglalkoztatást érintő minden kérdésre (munkához jutás, szakmai előmenetel, szakképzés és munkafeltételek területén is) kiterjesztették az egyenlő bánásmód követelményének elvét.
c) a Tanács *92/85/EGK irányelv*e a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről két újdonságot tartalmazott: anyaság-nők kérdésében a terhes, kisgyermekes anyák munkakörnyezetére terjesztette ki az egyenlő bánásmód elvét; valamint a számukra többletjogokat biztosított.
d*) A* Tanács *96/34/EK irányelv*e az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról: szülői szerepvállalás segítése a gyermeknevelésben. Ezzel az irányelvvel az apák is előtérbe kerültek. A munkavállalónak joga van családtagjainak gondozására azok megbetegedése vagy balesete esetén.
e) a Tanács *97/80/EK irányelv*e a bizonyítási kötelezettségről a nemi hovatartozás alapján történő diszkriminációs esetekben: a bizonyítási teher megfordul, immár a munkáltatót terheli. Az irányelv bevezette továbbá a közvetett diszkrimináció fogalmát és tilalmát.

Az **esélyegyenlőség fogalmi kategóriája** a 80-as években jelent meg és mindazon jogi és nem jogi eszközöket magában foglalja, melyek azt a célt szolgálják, hogy a különböző társadalmi csoportok egyenlő eséllyel érvényesülhessenek, de legalábbis csökkenjen az őket érő hátrányok köre.

[9] Ásványi Zsófia, Barakonyi Eszter: A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának jogszabályi keretei Magyarországon. Kézirat 2017

Az *Amszterdami Szerződés* az antidiszkriminációs jogalkotási hatáskört a nemen kívül kiterjeszti a faji vagy etnikai hovatartozás, a vallás vagy más meggyőződés, a fogyatékosság, a kor, illetve a szexuális irányultság szerinti társadalmi csoportokra is.

A Tanács *2000/43/EK irányelv*e a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének végrehajtásáról, amely az egyenlő bánásmód elvének a faji és etnikai származástól független végrehajtásáról szól (*race directive*). *A Tanács 2000/78/EK irányelv*e a foglalkoztatási és munkahelyi egyenlő bánásmód általános kereteinek a létrehozásáról célja pedig, a valláson, meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló diszkrimináció elleni küzdelem keretének kialakítása a foglalkoztatásban. A két irányelv jelentőségét tovább növeli, hogy azok személyi hatálya szintén új szemléletet tükröz, ugyanis mindkettő jogszabály hatálya kiterjed a harmadik országok polgáraira is.

Magyarországon az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) határozza meg a vonatkozó szabályokat, így különösen azt, hogy a gazdasági élet mely szereplői kötelesek az egyenlő bánásmód követelményének eleget tenni. A törvény hatálya többek között *kiterjed a foglalkoztatási jogviszonyokra* (Ebktv. 21–23. §) is, és kimondja, hogy az egyenlő bánásmód követelményét a foglalkoztatás minden formájában köteles megtartani a munkáltató, illetve az utasítási jogkör gyakorlója a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében.

A munkáltatót nem csupán a munkaviszony fennállása alatt terheli e kötelezettség megtartása, hanem tekintettel arra, hogy a felek közötti hierarchikus függő viszony már a munkaviszony létesítését közvetlenül megelőző folyamatokban is markánsan van jelen, így a törvény a foglalkoztatási jogviszony fogalmát kiterjesztően értelmezi, és már a jogviszony létesítését megelőzően is alkalmazni rendeli (így például nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, lásd 5. fejezet). A hátrányos megkülönböztetés sérelme jellemzően **a munkaviszony létesítése, és megszüntetése, a munkafeltételek megállapítása és biztosítása során, a jogviszony alapján járó juttatások, illetve az előmeneteli rendszer kapcsán, valamint a munkavállalók szervezeteiben való tagsággal vagy részvétellel összefüggésben jelenik meg.** Szintén érzékeny területnek minősül, és ezért az Ebktv. hangsúlyozottan kiterjeszti a hatályát a *munka és a magánélet egyensúlyának megsértését* eredményező tényállásokra. Természetesen az itt felsorolt foglalkoztatási kérdések mintegy példálózó jelleggel jelennek meg a törvény szövegében, hiszen bármi a foglalkoztatás során felmerülő munkaáltatói intézkedés vagy döntés szolgálhat a sérelem alapjául, ha az valamely védett munkavállalói tulajdonságon alapulva diszkriminál.

Védett tulajdonságok köre

A diszkrimináció fogalmi megközelítésének előfeltétele a **védett tulajdonságok** kifejezés tartalmának vizsgálata. A jogviszonyok szereplői – jelen esetben a munkavállalók – sokféle, a munkaviszonnyal közvetlenül össze nem függő olyan tulajdonsággal, jellemzővel rendelkeznek, melyek alapján történő megkülönböztetésük a törvény értelmében diszkriminációnak minősül. Ezek a védett tulajdonságok az alábbiak: nem, faji hovatartozás, bőrszín, nemzetiség, nemzetiséghez való tartozás, anyanyelv, fogyatékosság, egészségi állapot, vallási vagy világnézeti meggyőződés, politikai vagy más vélemény, családi állapot, anyaság (terhesség) vagy apaság, szexuális irányultság, nemi identitás, életkor, társadalmi származás, vagyoni helyzet. Továbbá foglalkoztatási jogviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselethez való tartozás, egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző (a továbbiakban együtt: tulajdonsága).

Diszkrimináció, ha valaki a fentiek miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

A felsorolt tulajdonságok tekintetében két dolgot kell kihangsúlyozni. Az egyik az, hogy e tulajdonságok lehetnek **vélt tulajdonságok** is, azaz előfordulhat, hogy a munkavállaló bár valójában nem rendelkezik azzal a tulajdonsággal – az mégis hátrányos megkülönböztetés alapjául szolgál. A másik fontos megjegyzés a felsorolás utolsó pontjához kapcsolódik: **bármely más tulajdonság** vagy jellemző is megalapozhatja az egyenlő bánásmód sérelmét. Mivel egy ennyire kiterjesztett értelmezés akár jogbizonytalanságot is eredményezhet, ezért a jogalkalmazási gyakorlat álláspontja szerint ebben a körben is főszabályként csak olyan tulajdonságokra lehet a védelmet kiterjeszteni, amely az emberi személyiség lényegi vonása, valamint tárgyilagosan igazolható, homogén csoportképzésre – általánosításra alkalmas és társadalmi előítéletek alapjául szolgálhat (ilyen tulajdonság lehet például a túlsúly).

Tiltott magatartások köre és a kimentési okok

Jellemzően az egyenlő bánásmód követelményébe ütköző magatartások öt csoportját különböztethetjük meg, nevezetesen a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés és a megtorlás, illetve az ezekre adott utasítások tényállásait.

- **Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek** minősül minden olyan magatartás, intézkedés, utasítás vagy gyakorlat illetve feltétel, amelynek eredményeképpen egy személy – vagy személyek csoportja, védett tulajdonsága miatt részesül kedvezőtlenebb elbánásban, mint más, vele összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport. E körben nincsen jelentősége annak, hogy a védett tulajdonság valós, vagy vélt tulajdonság.
- **Közvetett hátrányos megkülönböztetés** fogalmi körébe azon magatartások tartoznak, melyek során valamely látszólag semleges rendelkezés egyes személyeket vagy csoportokat aránytalanul hátrányos helyzetbe hoz, más velük összehasonlítható helyzetben lévő személyekhez vagy csoportokhoz képest. A közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalmának a gyakorlatban való alkalmazása/felismerése talán a legnehezebben megvalósítható, így ezzel összefüggésben érdemes megjegyezni, hogy annak során elegendő a kifogásolt intézkedés hatását vizsgálni, így nem szükséges annak vizsgálata, hogy a kifogásolt intézkedést meghozó személy szándéka hátrányos megkülönböztetésre irányult-e.
- **Zaklatásnak** minősül az az emberi méltóságot sértő magatartás, mely az érintett személy védett tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása e személlyel szemben egy ellenséges, megfélemlítő, vagy megalázó környezet kialakítása. A zaklatás fogalmi köre tehát messze meghaladja a szexuális tartalmú tényállások körét annak ellenére, hogy az e tényállási körbe tartozó esetek többségükben valamilyen szexuális zaklatást valósítanak meg. A szexuális zaklatás fogalmát az Európai Parlament és a Tanács 2002/73/EK irányelve – a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló 76/207/EGK tanácsi irányelv módosításáról – a következőképpen határozza meg: „szexuális természetű, nemkívánatos magatartás minden formája, mely szóbeli, nem szavakkal történő, vagy fizikai módon valósul meg, olyan céllal vagy hatással, amely sérti az adott személy méltóságát, és különösen amennyiben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő, vagy sértő környezetet teremt.”

Mind a zaklatás, mind a szexuális zaklatás megvalósulhat egyszeri magatartással és folyamatosan is. Úgyszintén mindkét tényállás egyaránt megvalósítható aktív és passzív magatartással. Ez azt jelenti, hogy mivel a mulasztás passzív magatartásként értelmezendő, és mint ilyen jogellenesnek tekinthető, megállapítható a munkáltatói magatartás egyenlő bá-

násmód követelményébe ütközése például abban az esetben, hogy ha az alkalmazottak közötti zaklatásról ugyan tudomást szerez, azonban nem tesz semmilyen intézkedést annak megakadályozása érdekében.

- **Jogellenes elkülönítés** – más néven szegregáció – azt jelenti, hogy valaki valamely védett tulajdonság alapján egyes személyeket vagy csoportokat másoktól tárgyilagos mérlegelés szerinti észszerű indok nélkül elkülönít. Hangsúlyozandó, hogy nem önmagában az elkülönítés jelenti a jogellenesség alapját, hanem annak az egyenlő bánásmód követelményébe ütköző jellege, és ebből következőleg létezhet jogos elkülönítés is (pl. férfi-női öltözők kialakítása).
- **Megtorlás** (viktimizáció) jelentősége abban áll, hogy a hátrányos megkülönböztetés sértettjei sok esetben azért nem lépnek fel jogaik érvényesítése érdekében, mert félnek a jogsérelem okozójának esetleges megtorló intézkedéseitől. A munka világában különösen jellemező ez a fajta magatartás, hiszen ebben a kapcsolatban a munkavállaló függő, önállótlan helyzete miatt eleve kiszolgáltatott a munkáltatónak. A megtorlással szembeni védelem olyan fontos eleme az antidiszkriminációs jognak, hogy a megtorlással szembeni jogi védelmet a munkaviszony megszűnését követően is biztosítani kell. Összességében itt tehát egyfajta jogorvoslati szabállyal állunk szemben, mely akár olyan személyeket is megillethet, akik maguk védett tulajdonsággal nem rendelkeznek, és sérelem sem érte őket, de hátrányt szenvedhetnek azért, mert az egyenlő bánásmód követelményének a megsértése miatt kifogást emeltek, eljárást indítottak, vagy abban közreműködtek.

A kimentési okok

A fentiekben meghatározott magatartási formák bármelyikének a megvalósulása az egyenlő bánásmód követelményének a sérelmét jelentheti. Léteznek azonban úgynevezett *kimentési okok*, amelyek fennállása esetén az annak hatálya alá eső személy a nélkül alkalmazhat különbségtételt, hogy az jogellenesnek minősülne.
Nem minősül jogellenesnek a különbségtétel, ha azt a munka természetéből fakadó valódi és döntő foglalkoztatási követelmény alapozza meg. Ezt az elvet lehet tehát úgynevezett általános **kimentési okként** elfogadni, azonban számos tagállam alkalmazza a „tárgyilagos mérlegelés szerinti észszerű ok” kifejezést is, mint általános kimentési okot. Az Ebktv. ebben a körben kimondja, hogy eltérő rendelkezés hiányában az olyan magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét,

a) amely a hátrányt szenvedő fél alapvető jogát másik alapvető jog érvényesülése érdekében, elkerülhetetlen esetben korlátozza, feltéve, hogy a korlátozás a cél elérésére alkalmas és azzal arányos,
b) amelynek az *a)* pont hatálya alá nem tartozó esetekben tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van.

Hangsúlyozandó, és általános tilalom azonban, hogy semmilyen kimentési ok nem szolgálhat alapul a faj, bőrszín és nemzetiségi alapú megkülönböztetésnek.

A kimentési okok egy másik nagy csoportját jelentik az úgynevezett **előnyben részesítési szabályok,** amit a köznyelv gyakran pozitív diszkriminációnak is nevez. Ezekben az esetekben a megkülönböztetés azért nem tekinthető hátrányosnak, azaz jogellenesnek, mert az egy határozottan megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének a felszámolására irányul.

Jogérvényesítés és a bizonyítás szabályai, jogkövetkezmények

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt eljárás indítható

a) külön jogszabályokban meghatározott eljárások során – így különösen személyiségi jogi per, munkaügyi per –, fogyasztóvédelmi, munkaügyi vagy szabálysértési hatóságok előtt;

b) Egyenlő Bánásmód Hatósága előtt.

Az **Egyenlő Bánásmód Hatóság** olyan autonóm államigazgatási szerv, amely az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését ellenőrzi az ország egész területére kiterjedő illetékességgel. Működés szabályait, eljárását, az alkalmazható jogkövetkezmények körét az Ebktv. szabályozza, Szervezeti és működési szabályairól 63/2011. (X. 7.) KIM utasítás rendelkezik. A hatóság független, csak a törvényeknek van alárendelve, feladatkörében nem utasítható, a feladatát más szervektől elkülönülten, befolyásolástól mentesen látja el. A hatóság hatáskörébe a diszkriminációs ügyek vizsgálata tartozik, vagyis a hatóság egyedi ügyekben annak megállapítására folytat vizsgálatot, hogy az egyenlő bánásmód követelményének betartására kötelezett személyek, szervezetek megsértették-e az egyenlő bánásmód követelményét, és a vizsgálat alapján határozatot hoz. A hatóság döntése ellen közigazgatási úton fellebbezésnek nincs helye, a hatóság döntését a Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság vizsgálhatja felül közigazgatási per keretében.

A bizonyítás szabályai

A **diszkriminációval szembeni védelem** biztosítása alapvető jelentőségű. Ebből következőleg nem elég egyszerűen meghatározni a védett tulajdonságok körét, illetve azokat a magatartási formákat, melyeket jogellenesnek kell tekinteni, de legalább ilyen fontos a megfelelő jogorvoslati rendszer kiépítése a sérelmet szenvedettek igényérvényesítésének biztosítására. A jogorvoslati rendszer jelent tehát egyrészt egy intézményrendszert, de jelenti azon szabályok körét is, amelyek konkrétan meghatározzák a jogérvényesítés menetét. Ilyen szabály a **bizonyítási teher megfordítása.** A bizonyítási teher megfordítása azt jelenti, hogy a diszkriminációval kapcsolatos eljárásokban nem a sérelmet szenvedett félnek kell bizonyítania a hátrányos megkülönböztetés tényét. Annak kell kimentenie magát, vagyis bizonyítania, hogy a magatartása nem ütközött a hátrányos megkülönböztetés tilalmába, aki a sértett fél állítása szerint diszkriminált. A bírósági eljárásokban ugyanis főszabály, hogy aki az eljárás megnyerése érdekében valamit állít, az köteles bizonyítani az erre vonatkozó tényeket. A megkülönböztetéssel kapcsolatos ügyekben azonban gyakorta rendkívül nehéz megszerezni az ügy bizonyításához szükséges bizonyítékot. Ezt a problémát felismerve született meg a 97/80/EK irányelv bizonyítási teher megfordítását kimondó szabálya, melyet az Ebktv. megfelelően tartalmaz.

Az alkalmazható jogkövetkezmények

Amennyiben a hatóság azt állapította meg, hogy az eljárás alá vont megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, úgy **jogsértést megállapító határozatot** hoz. Jogsértés megállapítása esetén a hatóság az Ebktv.-ben felsorolt következő szankciókat alkalmazhatja: elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését, megtilthatja a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, elrendelheti a jogsértést megállapító jogerős határozatának nyilvános közzétételét, bírságot szabhat ki (melynek összege ötvenezertől hatmillió forintig terjedhet), továbbá külön törvényben meghatározott jogkövetkezményt alkalmazhat.

1.3. Egészséges és biztonságos munkavégzési környezet[10]

Magyarország Alaptörvényének XII. és XVII. cikke fogalmazza meg az állampolgárokat, mint munkavállalókat megillető alapjogokat, köztük a munkavállaló egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez való jogát.

Az *Mt. 51. §* a munkáltató tág értelemben vett foglalkoztatási kötelezettségét szabályozza, amelynek alapvetően két fókusza van: egyrészt maga a foglalkoztatás, másrészt a munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítása. Ez utóbbi körben az Mt. 51. § (4) bekezdése kimondja, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés körülményeinek biztosítása a munkáltató felelőssége.

A munkavégzéshez szükséges feltételek részletes szabályait **a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény** (a továbbiakban: Mvt.) és ehhez kapcsolódó általános végrehajtási rendelet, az 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet (a továbbiakban: Vhr.) tartalmazza.
A témakör aktualitása és fontossága miatt a könyv 4. fejezet 6. alfejezete részletesebben is ismerteti az ide vonatkozó további tudnivalókat.

Munkavédelmi hatóság

A munkavédelemmel és a munkaügyi hatósági tevékenységgel kapcsolatos közigazgatási feladatokat a fővárosi és a megyei kormányhivatalok munkavédelmi és munkaügyi szakigazgatási szerve látja el, melyet a munkavédelmi felügyelőség és a munkaügyi felügyelőség alkot. A munkavédelmi hatóság ellenőrzése kiterjed

a) munkáltatók és a munkavállalók **egészséget nem veszélyeztető és biztonságos** munkavégzéssel kapcsolatos feladatainak és kötelezettségeinek teljesítésére, ideértve a foglalkozás-egészségügyi szolgálatok munkavédelmi feladatainak megvalósítását is;
b) **munkahelyek létesítésére,** a munkaeszközök üzemeltetésére, az alkalmazott technológiákra és anyagokra, valamint az egyéni védőeszközökre vonatkozó követelmények érvényesítésére;
c) **munkabalesetek, foglalkozási megbetegedések és fokozott expozíciós** *esetek* kivizsgálására, bejelentésére, nyilvántartására, valamint megelőzésére tett intézkedésekre.

A munkavédelmi hatóság jogosult az ellenőrzése során feltárt hiányosságok megszüntetése érdekében intézkedés és felelősségre vonás alkalmazására. A munkavédelmi bírság összege a helyzet súlyosságától függően 50 000 Ft-tól 10 000 000 Ft-ig terjedhet.

A munkavédelem legfontosabb garanciális szabályai

Az Mvt. hatálya kiterjed minden szervezett munkavégzésre (ha már egy munkavállalót is foglalkoztat egy szervezet), függetlenül attól, hogy az milyen szervezeti vagy tulajdoni formában történik.
Az Mvt. III. Fejezete részletesen szabályozza az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit, amelyet a munkáltató köteles biztosítani. Garanciális szabály, hogy ezek teljesítése helyett a munkáltató pénzbeli vagy egyéb megváltást a munkavállalónak nem adhat. Az Mvt. 23–53. § részletesen tárgyalja:

- a **munkavégzés tárgyi feltételeit** (például azt, hogy minden munkavállaló részére biztosítani kell megfelelő mennyiségű, az egészségügyi előírásoknak megfelelő mi-

[10] Ásványi Zsófia, Barakonyi Eszter: A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának jogszabályi keretei Magyarországon. Kézirat 2017

nőségű ivóvizet; a munkahely és a munka jellegének megfelelően az öltözködési, tisztálkodási, egészségügyi, étkezési, pihenési és melegedési lehetőséget);

- a **munkafolyamatokra, a technológiára, az anyagokra** vonatkozó követelményeket (például azt, hogy anyagot, terméket mozgatni csak az anyag, termék tulajdonságainak megfelelő, arra alkalmas eszközzel, a kijelölt helyen és módon, a súly- és méthatárok megtartásával szabad);
- az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés **személyi feltételeit** (például azt, hogy a munkavállaló csak olyan munkára és akkor alkalmazható, ha: annak ellátásához megfelelő élettani adottságokkal rendelkezik; foglalkoztatása az egészségét, testi épségét, illetve a fiatalkorú egészséges fejlődését károsan nem befolyásolja; foglalkoztatása nem jelent veszélyt a munkavállaló reprodukciós képességére, magzatára; mások egészségét, testi épségét nem veszélyezteti; és a munkára alkalmasnak bizonyult. (A munkára való alkalmasságról külön jogszabályban meghatározott orvosi vizsgálat alapján kell dönteni.)

Kockázatértékelés

A munkáltatónak rendelkeznie kell kockázatértékeléssel, amelyben köteles minőségileg, illetve szükség esetén mennyiségileg értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat, különös tekintettel az alkalmazott munkaeszközökre, veszélyes anyagokra és keverékekre, a munkavállalókat érő terhelésekre, valamint a munkahelyek kialakítására. A **kockázatértékelés során** a munkáltató azonosítja a várható veszélyeket, valamint a veszélyeztetettek körét, felbecsüli a veszély jellege (baleset, egészségkárosodás) szerint a veszélyeztetettség mértékét. A munkáltató a kockázatértékelést követően, annak megállapításait figyelembe véve, a feltárt kockázatok kezelése során határozza meg a védekezés leghatékonyabb módját, a kollektív, műszaki egyéni védelem módozatait, illetve az alkalmazandó szervezési és egészségügyi megelőzési intézkedéseket.

Munkavédelmi oktatás

A munkáltatónak oktatás keretében gondoskodnia kell arról, hogy a munkavállaló

a) munkába álláskor,
b) munkahely vagy munkakör megváltozásakor, valamint az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek változásakor,
c) munkaeszköz átalakításakor vagy új munkaeszköz üzembe helyezésekor,
d) új technológia bevezetésekor

elsajátítsa, és a foglalkoztatás teljes időtartama alatt rendelkezzen az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés elméleti és gyakorlati ismereteivel, megismerje a szükséges szabályokat, utasításokat és információkat.
Az oktatást rendes munkaidőben kell megtartani, és szükség esetén időszakonként – a megváltozott vagy új kockázatokat, megelőzési intézkedéseket is figyelembe véve – meg kell ismételni. Az oktatás elvégzését a tematika megjelölésével és a résztvevők aláírásával ellátva írásban kell rögzíteni. Ezen ismeretek megszerzéséig a munkavállaló önállóan nem foglalkoztatható.

Foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatás

A munkáltató külön jogszabályban meghatározottak szerint és valamennyi munkavállalójára kiterjedően **foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást köteles biztosítani.** A foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás biztosítása történhet a munkáltató által működtetett vagy a munkáltatóval kötött szerződés alapján külső szolgáltató útján.

Munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések bejelentése, kivizsgálása és nyilvántartása

A munkáltatót terheli a munkabalesetek és a foglalkozási megbetegedések bejelentése, kivizsgálása és nyilvántartása is. A munkáltatónak a munkaképtelenséggel járó munkabalesetet haladéktalanul ki kell vizsgálnia, és a kivizsgálás eredményét munkabaleseti jegyzőkönyvben kell rögzítenie. A munkaképtelenséget nem eredményező munkabaleset körülményeit is tisztázni kell. A munkáltató köteles a súlyos munkabalesetet a munkavédelmi hatóságnak azonnal bejelenteni. A munkabaleset, a foglalkozási megbetegedés és a fokozott expozíció kivizsgálása során fel kell tárni a kiváltó és közreható tárgyi, szervezési és személyi okokat, és ennek alapján a munkáltatónak intézkedéseket kell tenni a munkabalesetek, a foglalkozási megbetegedések és fokozott expozíciók megelőzésére.

A munkavédelmi képviselő, a munkahelyi munkavédelmi bizottság, a paritásos munkavédelmi testület

A munkavállalók az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő jogaik és érdekeik képviseletére jogosultak maguk közül munkavédelmi képviselőt választani minden olyan munkáltatónál, ahol az Mt. hatálya alá tartozó munkavállalók létszáma legalább húsz fő. A választás megtartásának lebonyolítása, a feltételek biztosítása a munkáltató kötelezettsége. Az ötven főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkáltatónál a munkáltatónak közvetlenül kell a munkavállalókkal tanácskoznia. Munkavédelmi képviselővé az a cselekvőképes munkavállaló választható, aki legalább hat hónapja a munkáltatóval munkavégzésre irányuló jogviszonyban áll. A munkavédelmi képviselőt egyenlő, titkos és közvetlen szavazással öt évre választják a munkavállalók. A *munkavédelmi képviselő jogosult* meggyőződni a munkahelyeken az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesüléséről, így különösen:

- a munkahelyek, a munkaeszközök és egyéni védőeszközök biztonságos állapotáról;
- az egészség megóvására, illetőleg a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzésére tett intézkedések végrehajtásáról;
- a munkavállalóknak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre történő felkészítéséről és felkészültségéről.

A munkavédelmi képviselő jogainak gyakorlása keretében:

- működési területén a munkahelyekre munkaidőben beléphet, tájékozódhat az ott dolgozó munkavállalóktól;
- részt vehet a munkáltató azon döntései előkészítésében, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára, ideértve a munkavédelmi oktatás megtervezésére és megszervezésére, az új munkahelyek létesítésére vonatkozó döntéseket is;
- tájékoztatást kérhet a munkáltatótól minden kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést;
- véleményt nyilváníthat, kezdeményezheti a munkáltatónál a szükséges intézkedés megtételét;
- részt vehet a munkabalesetek kivizsgálásában, az arra jogosult kezdeményezésére közreműködhet a foglalkozási megbetegedés körülményeinek feltárásában;
- indokolt esetben a hatáskörrel rendelkező munkavédelmi hatósághoz fordulhat;
- a hatósági ellenőrzés során az ellenőrzést végző személlyel közölheti észrevételeit.

Ahhoz, hogy a munkavédelmi képviselő a jogait megfelelően gyakorolhassa, havi munkaideje legalább tíz százalékának megfelelő mértékű munkaidő-kedvezményben részesül; meg-

kapja a feladatai ellátásához szükséges eszközöket; a megválasztását követő egy éven belül pedig legalább 16 órás képzésben, ezt követően évente legalább 8 órás továbbképzésben részesül. A munkavédelmi képviselőt (bizottságot) jogai gyakorlása miatt hátrány nem érheti. A munkavédelmi képviselő munkajogi védelmére a választott szakszervezeti tisztségviselőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. Amennyiben a munkavédelmi képviselők száma eléri a hármat, úgy munkahelyi munkavédelmi bizottságot hozhatnak létre. Annál a munkáltatónál, ahol a foglalkoztatottak száma legalább ötven fő, és munkavédelmi képviselők működnek, a munkáltató összmunkáltatói szinten paritásos munkavédelmi testületet hoz létre, amelyben egyenlő számban vesznek részt a munkavállalók és a munkáltató képviselői. A testületnek a munkavállalói és munkáltatói oldalán azonos számú rendes, valamint póttagjai vannak. A testület rendes és póttagjainak megbízatása öt évre szól.

2. Megváltozott munkaképességű személyek atipikus foglalkoztatási lehetőségei a Dél-Dunántúlon

A Dél-Dunántúl mind a hazai, mind pedig a nemzetközi összehasonlításban a kevésbé fejlett régiók közé tartozik. A kilencvenes évek második felében, éppen a felgyorsult gazdasági növekedés szakaszában **nem tudta felvenni a versenyt a többi régióval**. Ennek oka részben a nem kedvező infrastrukturális adottságokban, részben a határ-menti területek jelentette bizonytalanságban, valamint az öröklött gyenge iparosodottságban keresendő.

A fogyatékossággal élő és megváltozott munkaképességű emberek jelenléte és alkalmazása a munkaerőpiacon társadalmi és gazdasági érdek. A munkaerőpiacon érvényesül az **aktuális kereslet-kínálat hatása,** mely jelentősen befolyásolja a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását is.[11] A munkáltatók másként viszonyulnak e célcsoporthoz, ha nagy a munkanélküliség és a betöltendő munkakörre nagy a kínálat, és másként, ha adott térségben, szakmában, munkakörben hiány mutatkozik. Az atipikus foglalkoztatás is piacfüggő és e piacot meghatározza a mindenkori gazdasági és foglalkoztatási helyzet. A Dél-Dunántúli régió ez irányú helyzetét a következőkben mutatjuk be.

2.1. A régió gazdasági foglalkoztatási helyzete

A 2011-es népszámlálási adatok szerint az előző, 2001. évi népszámláláshoz viszonyítva a **Dél-dunántúli régió megyéi** közül Baranyában 4,8%-os, Somogyban 7,1%-os míg Tolna megyében 7,5%-os volt a népesség csökkenése. A dél-dunántúli régió annak ellenére, hogy Magyarország területének mintegy 15%-a, **lakónépességét** tekintve mindössze a teljes magyar népesség 9%-t teszi ki, vagyis a területi részesedésnél alacsonyabb a népesedési arány a régióban – a népsűrűség jelentős mértékben elmarad az országos átlagtól. Ugyanakkor az ország összes településének mintegy egyötöde ebben a régióban található, ami Baranya és Somogy aprófalvas település szerkezetének tudható be. A Dél-Dunántúlon 665

[11] A munkaerőpiac nem más, mint adott időszakban, adott gazdasági feltételek mellett a munkaerő adásvételével kapcsolatos viszonyok összessége. A munkaerő-kereslet a munkáltatók által megjelenített azon igény, hogy egy meghatározott időszakban milyen létszámú és összetételű munkaerőt kívánnak foglalkoztatni. A munkaerő-kínálat az adott időszakban rendelkezésre álló munkanélküliek és álláskeresők számát és összetételét jeleníti meg. A munkaerő-kínálatot befolyásoló tényezők közé tartoznak a demográfiai folyamatok, a munkaerőforrás nagysága, munkaképes népesség munkavállalási hajlandósága, amely a választási alternatívák függvénye a gazdaságilag aktív népesség.

település van, melyekből mindössze 41 a város és 614 pedig község. A népesség megoszlása településtípusonként szintén eltér az országos átlagtól mivel mindössze a lakosság 59%-a él városokban, szemben az országos átlaggal ami 70%-os megoszlást mutat.[12] A **népesség csökkenésének okai** elsősorban, mintegy háromnegyed részben a természetes fogyásnak tudhatóak be, ugyanakkor a fennmaradó fogyás hátterében az elvándorlás áll. 2012-ben a Dél-Dunántúl lakónépességének kevesebb, mint 14%-a volt 14 éves vagy annál fiatalabb, míg a 65 éves és idősebbek részaránya elérte a 17%-ot, ami azt jelenti, hogy a régióban száz gyermekkorú lakosra mintegy 125 időskorú jutott. Ez az országosnál is kedvezőtlenebb helyzetet jelez, hiszen országos átlagban az öregedési index értéke 117 volt. A Dél-Dunántúl megyéi közül Tolnában volt legmagasabb (130), Baranyában pedig legalacsonyabb (122) ezen index értéke.

Az elmúlt évtizedben a **Dél-dunántúli régió gazdasági foglalkoztatási lehetőségei csökkentek,** munkaerőpiaca beszűkült. A válság hatása tovább rontotta az álláskeresési mutatókat, előtérbe került a közfoglalkoztatás. A megyei mutatók alapján kedvezőbb helyzetben van Tolna megye. Egyrészt pozitívabb gazdasági, másrészt foglalkoztatási helyzetéből adódóan.

A KSH által a 15-74 éves népesség körében végzett munkaerő-felmérés adatai alapján 2011-ben – hazánkban egyedüli régióként – csökkent a Dél-Dunántúlon a gazdaságilag aktív népesség száma. A régióban átlagosan 382 ezer fő dolgozott vagy keresett munkát (a munkaképes korúak 52,5%-a), számuk – a munkanélküliség emelkedéséből és a foglalkoztatottság csökkenéséből eredően – egy év alatt 1,7%-kal mérséklődött, szemben az országos munkaerő-piaci folyamatokkal, ahol minimálisan (0,6%), de nőtt a gazdaságilag aktívak száma. A Dél-Dunántúl megyéi közül Baranyában és Somogyban az aktív népesség aránya az átlagot meghaladó mértékben csökkent, míg Tolnában kissé javult a mutató.

Baranya megyében a KSH 2016 évi adatai alapján 15–74 éves népességének 59,4%-a, 166 ezer fő tartozott a gazdaságilag aktív népesség körébe (országos átlag: 61,5%).[13] Közülük 154 ezren foglalkoztatottként, 12 ezren munkanélküliként (a KSH nomenklatúra szerint) jelentek meg a munkaerőpiacon. A foglalkoztatási arány az előző évhez viszonyítva 55,0%-ra emelkedett, a munkanélküliségi ráta 7,5%-ra csökkent. A foglalkoztatási arány 3,8 százalékponttal maradt el az országostól, a munkanélküliségi ráta pedig 3,0 százalékponttal haladta meg azt.[14] A gazdaságilag inaktívak közé 113 ezren tartoztak.[15]

2016-ban a 4 főnél többet foglalkoztató Baranya megyei székhelyű vállalkozásoknál, a költségvetési intézményeknél, valamint a megfigyelt nonprofit szervezetnél 87 ezren álltak alkalmazásban, 3,0%-kal többen, mint egy évvel korábban. Ebből a számból 9,4%-os volt a részmunkaidősek aránya.[16] A növekedés mértéke hasonló volt, mint országosan. A fizikai és a szellemi foglalkozásúak létszáma egyaránt bővült. A közfoglalkoztatás hatását kiszűrve a havi bruttó átlagkereset 237 ezer, a nettó 157 ezer forint volt.

Baranyában a Nemzetgazdasági Minisztérium (továbbiakban NGM) adatai alapján a 2016. decemberi zárónapon 13 945 **álláskeresőt** tartottak nyilván a megyében, 16%-kal keveseb-

[12] Forrás: KSH

[13] **Gazdaságilag aktívak** azok, akik foglalkoztatottak, vagy munkanélküliként jelen vannak a munkaerőpiacon. **Aktivitási arány:** a gazdaságilag aktívaknak a megfelelő korcsoportba tartozó népességhez viszonyított aránya.

[14] **Foglalkoztatási arány:** a foglalkoztatottaknak a megfelelő korcsoportba tartozó népességhez viszonyított aránya. **Munkanélküliségi ráta:** a munkanélkülieknek a megfelelő korcsoportba tartozó gazdaságilag aktív népességen belüli aránya.

[15] **Gazdaságilag nem aktívak** azok, akik a vonatkozási héten nem dolgoztak, illetve nem volt rendszeres, jövedelmet biztosító munkájuk és nem is kerestek munkát, vagy kerestek, de nem tudtak volna munkába állni. Idetartoznak – többek között – a passzív munkanélküliek, akik szeretnének ugyan munkát, de kedvezőtlennek ítélve elhelyezkedési esélyeiket, meg sem kísérlik az álláskeresést.

[16] Országosan részmunkaidőben 2016-ban a 15-74 éves foglalkoztatottak mindössze 5,2 százaléka dolgozott, arányuk az elmúlt években csökkenő tendenciájú. A nők 7,3 százaléka, a férfiaknak pedig csupán 3,5 százaléka dolgozott részmunkaidőben. A részmunkaidőben foglalkoztatottak közül a nők 17,8 százaléka esetében a gyermek vagy más hozzátartozó, esetleg egyéb családi kötöttség volt a részmunkaidős foglalkoztatás oka.

bet, mint egy évvel korábban. Az álláskeresők mintegy fele (52%-a) legfeljebb fél éve, közel harmada (32%-a) egy évet meghaladóan szerepelt a nyilvántartásokban. Az álláskeresők 41%-a legfeljebb általános iskolai végzettséggel rendelkezett, 30%-a szakiskolát, szakmunkásképzőt, 14%-a szakközépiskolát, technikumot végzett. Legfeljebb gimnáziumi érettségije 9,5, diplomája 5,1%-uknak volt. A regisztrációban szereplők több mint fele (52%-a) semmilyen pénzbeli támogatást nem kapott. Az ellátásban részesülők aránya nőtt az előző évhez viszonyítva. Szociális ellátásban 4542, álláskeresési járadékban 1582, álláskeresési segélyben 631 fő részesült.

Baranya megyében 2016. december 31-én **64 ezer gazdasági szervezetet** tartottak nyilván, 0,2%-kal többet, mint egy évvel korábban. A szervezetek kilenctizedét vállalkozásként jegyezték be, 28–72%-os arányban társas vállalkozás, illetve önálló vállalkozó formában. A társas vállalkozások száma egy év alatt 2,7%-kal csökkent, az önálló vállalkozóké 1,3%-kal nőtt. A legtöbb (15 ezer) vállalkozást a mezőgazdaságban regisztrálták. Mellettük a kereskedelem (5,6 ezer), az ingatlanügyletek (8,2 ezer), illetve a tudományos és műszaki terület (6,4 ezer) vállalkozásai voltak a legelterjedtebbek.[17]

Somogy megyében a KSH munkaerő-felmérése alapján 2016 IV. negyedévében a megye 15–74 éves népességének 57,3%-a, 135 ezer fő tartozott a gazdaságilag aktívak körébe. Számuk 4,4%-kal haladta meg az előző év azonos időszakit. A foglalkoztatási arány 54,5%-ra emelkedett, a munkanélküliségi ráta 4,8%-ra csökkent. A foglalkoztatási arány 4,3 százalékponttal maradt el az országostól, a munkanélküliségi ráta pedig 0,4 százalékponttal haladta meg azt. A gazdaságilag inaktívak közé 100 ezren tartoztak.

2016-ban a négy főnél többet foglalkoztató Somogy **megyei székhelyű vállalkozásoknál,** a költségvetési intézményeknél, valamint a megfigyelt nonprofit szervezeteknél 75 ezren álltak alkalmazásban, 4,4%-kal többen, mint egy évvel korábban és 6,7%-uk részmunkaidős volt. A közfoglalkoztatás hatását kiszűrve a havi bruttó átlagkereset 232 ezer, a nettó 154 ezer forint volt.

Az NGM adatai szerint a 2016. decemberi zárónapon **13 671 álláskeresőt tartottak nyilván** a megyében, 13%-kal kevesebbet az egy évvel korábbinál. Az álláskeresők 45%-a legfeljebb az általános iskola 8 osztályát, 31%-a szakiskolát, szakmunkásképzőt, 13%-a szakközépiskolát, technikumot végzett. Legfeljebb gimnáziumi érettségije 7,8, diplomája pedig 3,2%-uknak volt. 2016. december végén 5004 fő szociális ellátásban, 1923 fő álláskeresési járadékban, 801 fő álláskeresési segélyben részesült.

Somogy megyében 2016. december 31-én **60 ezer gazdasági szervezetet** tartottak nyilván. A szervezetek 92%-át vállalkozásként regisztrálták, 18–82%-os arányban társas, illetve önálló vállalkozó formában. Ezen belül a társas vállalkozások száma 2,7%-kal csökkent, az egyénieké 0,8%-kal bővült. 20 ezer vállalkozásnál a mezőgazdaság szerepelt főtevékenységként a regisztrációban, mellettük a legtöbb vállalkozást a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás gazdasági ágban (8,1 ezer) és az ingatlanügyletekben (5,1 ezer) vették nyilvántartásba.[18]

A KSH adatai szerint **Tolna megye** 15–74 éves népességének 57,1%-a, 98 ezer fő tartozott a gazdaságilag aktívak körébe 2016-ban. Közülük 93 ezren foglalkoztatottként, 5 ezren munkanélküliként jelentek meg a munkaerőpiacon. A foglalkoztatási arány 54,4%-ra emelkedett, a munkanélküliségi ráta 4,8%-ra csökkent. A foglalkoztatási arány 4,4 százalékponttal maradt el az országostól, a munkanélküliségi ráta pedig 0,3 százalékponttal haladta meg azt. A gazdaságilag inaktívak közé 73 ezren tartoztak.

[17] Forrás: KSH
[18] Forrás: KSH

A négy főnél többet foglalkoztató Tolna megyei székhelyű vállalkozásoknál, a költségvetési intézményeknél, valamint a megfigyelt nonprofit szervezeteknél **49 ezren álltak alkalmazásban.** A közfoglalkoztatás hatását kiszűrve a havi bruttó átlagkereset 255 ezer, a nettó 169 ezer forint volt. A 49 ezer alkalmazott 8,4%-a részmunkaidőben dolgozott.

A Nemzetgazdasági Minisztérium adatai szerint a 2016. decemberi zárónapon 6911 **álláskeresőt** tartottak nyilván a megyében, 19%-kal kevesebbet, mint egy évvel korábban. Az álláskeresők között valamivel több a férfi, mint a nő. Az álláskeresők közel hattizede (58%-a) legfeljebb hat hónapja szerepel a nyilvántartásokban, míg 27%-uk már több mint egy éve nem tudott elhelyezkedni. A regisztrált álláskeresők 49%-a legfeljebb az általános iskola 8. osztályát, 28%-uk szakiskolát, szakmunkásképzőt, 14%-uk szakközépiskolát, technikumot végzett. Legfeljebb gimnáziumi érettségivel 7,0%-uk rendelkezett. A főiskolai vagy egyetemi diplomával rendelkezők aránya 3,0% volt. A nyilvántartásban szereplők 52%-a szerzett jogosultságot valamilyen típusú ellátásra, arányuk emelkedett az előző évhez viszonyítva. Szociális ellátásban 2324, álláskeresési járadékban 911, álláskeresési segélyben 370 fő részesült.

2016-ban 38 ezer **Tolna megyei székhelyű gazdasági szervezetet** tartottak nyilván, melyeknek 91%-át vállalkozásként regisztrálták. A vállalkozások egyötödét valamilyen társas gazdálkodási formában, négyötödét önálló vállalkozóként jegyezték be, az előbbiek köre egy év alatt 3,0%-kal csökkent, az utóbbiaké 1,8%-kal bővült. A legtöbb (13 ezer) vállalkozást a mezőgazdaságban regisztrálták, őket követték a kereskedelem (3,4 ezer), az ingatlanügyletek (4,1 ezer), illetve a tudományos és műszaki tevékenység gazdasági ág (2,8 ezer) vállalkozásai.[19]

1. sz. táblázat: A Dél-Dunántúl régió legfontosabb munkaerő-piaci mutatói 2016-ban

Megnevezés	Baranya	Somogy	Tolna	Országos átlag
Gazdaságilag aktív népesség aránya/%	59,4	57,3	51,7	61,5
Foglalkoztatottak aránya/%	55,0	54,5	54,4	58,8
Álláskeresési ráta/%	7,5	4,8	4,8	4,4

Forrás: KSH

2.2. A fogyatékossággal élő és megváltozott munkaképességű emberek száma, jellemzői

Baranyában a KSH 2011. évi népszámlálási adatai alapján a **fogyatékossággal élő személyek száma** meghaladta a 20 ezer főt, ami a népesség 5,2 százalékát jelentette. A megkérdezettek a fogyatékosságuk jellegéről egyszerre több (legfeljebb három) választ is megjelölhettek. Ezek alapján 54 százalékuk volt mozgássérült, 18 százalékuk látási, 16 százalékuk hallási problémákkal küzdött, de viszonylag magas, 10-10 százalék körüli volt a súlyos belszervi fogyatékossággal élő emberek, a mentálisan sérültek és az értelmi fogyatékosok hányada is. **Tartós betegségben,** mint például érrendszeri megbetegedésben vagy cukorbetegségben, a megye népességének 18 százaléka, közel 70 ezer fő szenvedett. A fogyatékossággal élő személyek munkavégzését, társadalmi beilleszkedését nagyban meghatározza az iskolázottságuk színvonala. Az iskolai végzettség szerinti összetétel alapján a fogyatékossággal élő emberek több mint fele legfeljebb 8 osztályt végzett, szakmával 19, érettségivel további 18 százalékuk rendelkezett, a diplomások aránya 8 százalék volt. A betegség

[19] Forrás: KSH

súlyossága és kialakulásának ideje természetesen szoros kapcsolatban van a megszerzett legmagasabb képzettséggel.

Somogy megyében 2011-ben a **fogyatékossággal élő személyek** száma meghaladta 15 ezer főt, ami a népesség 4,8 százalékát jelentette. A megkérdezés során a válaszadók egy része egynél több fogyatékosságot jelölt meg, így 100 főre átlagosan 123 lelki vagy fizikai sérülés jutott. A fogyatékosságban szenvedők 49 százaléka volt mozgássérült, 19 százalékuknak látásával, 16 százalékuknak a hallásával voltak problémái, emellett viszonylag magas volt még az értelmi fogyatékosok, a súlyos belszervi fogyatékossággal élő és a mentálisan sérültek hányada is, sorrendben 12, 10 és 9 százalék. A fogyatékossággal élő emberek iskolázottságának színvonala a megye átlagánál alacsonyabb volt, amelyet nagyban meghatározott betegségük súlyossága és kialakulásának ideje. Az iskolai végzettség szerinti összetétel alapján a fogyatékossággal élő személyek 62 százaléka legfeljebb 8 osztályt végzett, szakmával 17, érettségivel 16 százalékuk rendelkezett, a diplomások aránya 6 százalék volt. **Tartós betegséggel**, közel 58 ezer fő élt Somogy megyében.

Tolna megyében a tíz évvel korábbi adatfelvételhez képest egyharmadával kevesebb fogyatékossággal élő személyt írtak össze. A megye népességének 5,3 százaléka, 12 ezer fő nyilatkozott úgy, hogy valamilyen **maradandó fogyatékosságban** szenved. A népszámlálási válaszadók egy része több (két vagy három) fogyatékosságot is megjelölt, így száz fogyatékossággal élő személyre átlagosan 122 lelki vagy fizikai sérülés jutott. A fogyatékos népességen belül továbbra is a mozgássérülteké volt a legnépesebb csoport, az egészségkárosodottak több mint fele (56 százaléka) sorolható ide. A vakok és gyengén látók együttesen a fogyatékossággal élő emberek 19, a siketek és nagyothallók a 14 százalékát tették ki, de viszonylag magas – 7,9 és 9,8 százalék közötti – volt még az értelmi fogyatékosok, a súlyos belszervi fogyatékosok és a mentálisan-pszichésen sérültek részaránya is. 2011-ben a fogyatékossággal élők 62 százalékának volt általános iskolai vagy annál alacsonyabb végzettsége, szakmával 18, érettségivel további 15 százalékuk rendelkezett, diplomát 5,5 százalékuk szerzett. Nem gyógyítható, de gyógyszerekkel vagy egyéb terápiával kezelhető **tartós betegségben** 45 ezer személy szenvedett a megyében.

A **foglakoztatási, munkaerő-piaci mutatók** az elmúlt időszakban pozitív elmozdulást mutat, amelyben azonban jelenősen közrejátszott a közfoglalkoztatás. A Dél-Dunántúli régióban a rendelkezésre álló országos adatokból következtetett becsléseink szerint 2016-ban, havi átlagban 11 160 fogyatékossággal élő és megváltozott munkaképességű munkavállaló (az összes közfoglalkoztatott 33,4%-a) vett részt közfoglalkoztatásban.[20] A foglalkoztatottak másik jelentős része akkreditált munkáltatónál dolgozik. Baranya megyében 28, Somogyban 8, Tolna megyében 15 **akkreditált foglalkoztatót** tartanak nyilván.[21] A foglalkoztatottak 2017 első félévi létszáma eléri a 4000 főt.[22]

A foglalkozási rehabilitációs rendszer hazai sajátosságaiból adódóan a fogyatékossággal élő és megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci státusz szerin két csoportra osztottak. Az egyik a komplex minősítéssel rendelkező rehabilitációs és rokkantsági ellátásban részesülő személyek, míg a másik a regisztrált álláskeresők csoportja. A Dél-Dunántúlon rehabilitációs ellátásban részesülők száma 4204 fő volt 2017 augusztusában *(megyénkénti bontását lásd a 2. sz táblázatban).* A vizsgált időpontban e létszám 67,5%-a (2841 fő) dolgozott, zömében közfoglalkoztatottként. A 2012 – 2017 között megvalósult TÁMOP (Társadalmi Megújulás Operatív Program) 1.1.1 „Megváltozott munkaképességű emberek rehabilitációjának és foglalkoztatásának segítése" című kiemelt program keretében a Dél-Dunántúli régióban 1561 fő bevonására került sor, 1135 főt helyeztek el bérjellegű támogatásokkal és közülük 353-an a hat hónapos monitoring után is dolgoztak. A napjainkban

[20] Forrás: Nemzetgazdasági Minisztérium
[21] Forrás: Budapest Fővárosi Kormányhivatal
[22] Forrás. ikr.nrszh.hu

zajló EFOP 1.1.1 (Emberi Erőforrás Fejlesztési Operatív Program) lényegesen kibővítette a célcsoportját. A projekt közvetlen célcsoportját azon megváltozott munkaképességű emberek alkotják, akik a 7/2012. (II.14.) NEFMI rendelet alapján elvégzett komplex minősítés szerint B1, B2, C1, C2, D, E kategóriákba tartoznak. A projekt alanya lehet minden megváltozott munkaképességű személy, aki rendelkezik a megfelelő komplex minősítéssel és a komplex minősítés során megállapításra került, hogy a kérelmező egészségi állapotának mértéke 60 százalékos vagy kisebb mértékű, emellett vállalja az együttműködést mind a rehabilitációs hatósággal, mind az EFOP projektszervezettel.[23]

3. sz. táblázat: A komplex minősítéssel rendelkező megváltozott munkaképességű emberek főbb mutatói a Dél-Dunántúli régióban, 2017 augusztusában

Megnevezés	Baranya	Somogy	Tolna
B1 – C1 kategóriával rendelkező rehabilitációs ellátásban részesülő személyek száma/fő	1630	1634	940
B1 – C1 kategóriával rendelkező rehabilitációs ellátásban részesülő munkaviszonyban álló személyek száma/fő	1163	928	750
B1 – C1 – D – E kategóriával rendelkező szolgáltatást kérő rehabilitációs ellátásban nem részesülő személyek száma/fő	235	225	115

Forrás: SZGYF

A regisztrált megváltozott munkaképességű álláskeresők száma 2016 évben átlagosan 1435 fő volt a régióban (megyénkénti bontását lásd a 3. sz táblázatban). Aktivizálásuk támogatása a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerő-piaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról szóló 6/1996-os MüM rendelet alapján történik. Közülük a legjelentősebb a bér- és bérköltség támogatás, amelyben regionális szinten 2457 megváltozott munkaképességű álláskereső részesült.

4. sz. táblázat: Álláskeresőként regisztrált megváltozott munkaképességű emberek főbb mutatói a Dél-Dunántúli régióban 2016. évben

Megnevezés	Baranya	Somogy	Tolna
Regisztrált, megváltozott munkaképességű álláskeresők száma/fő	676	423	336
Munkaviszonyos képzésben résztvevő megváltozott munkaképességű álláskeresők száma/fő*	33	10	4
Vállalkozóvá válás támogatásban részesülő megváltozott munkaképességű álláskeresők száma/fő*	8	24	2
Bér- és bérköltség támogatásban részesülő megváltozott munkaképességű álláskeresők bruttó száma/fő*	340	2027	90
GINOP programban résztvevő megváltozott munkaképességű álláskeresők száma/fő	254	1818	77

Forrás: NGM

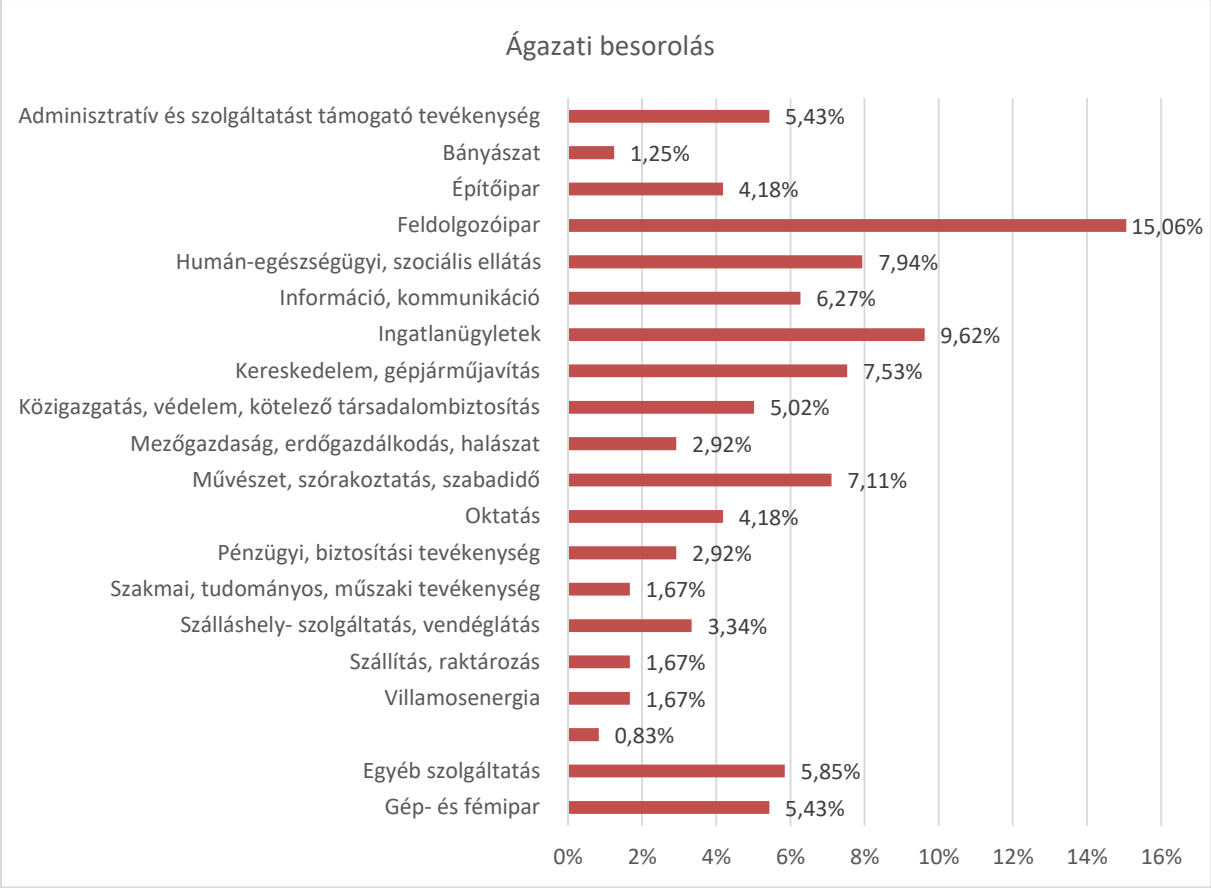
[23] Forrás: EMMI

Megjegyzendő, hogy a regisztrált megváltozott munkaképességű álláskeresők támogatásának egy része az NFSZ által működtetett GINOP 5.1.1 és a 6.1.1 (Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Program) keretében történt. 2016-ban e programokon belül 2149 fő kapott valamilyen támogatást.

4.1. Atipikus foglalkoztatás egy empirikus kutatás tükrében

Kutatásunk empirikus részében többek között azt vállaltuk, hogy sort kerítünk a Dél-Dunántúlon (Baranya, Somogy, Tolna megyék) egy munkáltatói lekérdezésére, amely során a konkrét munkahelyi gyakorlatok, tapasztalatok és fejlesztési igények összegyűjtésére törekszünk. A felmérés on-line történt a Google felületén valószínűségi technikát alkalmazva, a kérdőív 2017. május 10-től augusztus 18-ig volt elérhető. A pályázatban vállalt 200 régiós munkáltatóhoz képest **239 céget, vállalkozást sikerült bevonnunk** a kutatásba. Az összegyűjtött kvantitatív adatok teljes körű feldolgozását matematikai-statisztikai eljárások segítségével dolgoztuk fel, az eljárásmódok közül a kereszttábla-elemzést alkalmaztuk.

Kérdőívünk (1. számú melléklet) összesen 15 kérdést tartalmazott, amelyből az első három a munkaadó alapadataira (ágazat, székhely, foglalkoztatottak száma) kérdezett rá, a további 10 pedig a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására, az atipikus foglalkoztatási formákra és ezek összefüggéseire koncentrált. Minden esetben zárt, ezen belül feleletválasztást igénylő kérdéseket alkalmaztunk, hat esetben több válasz is bejelölhető volt.



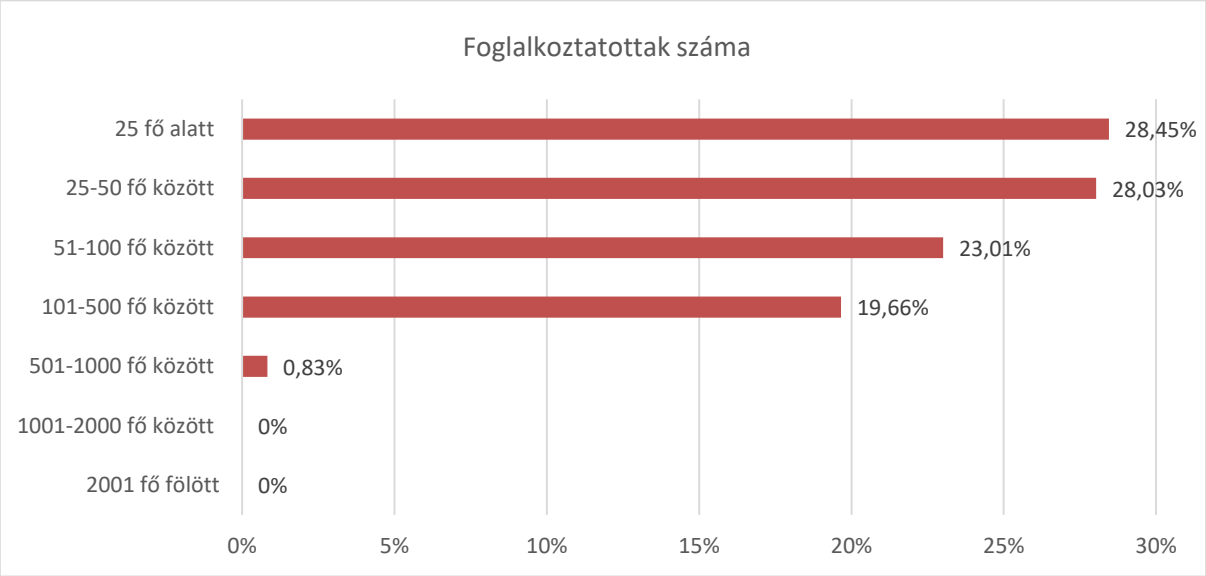
1. számú ábra: A munkáltatók ágazati besorolása. N=239. Saját szerkesztés.

A 239 munkaadó közül legnagyobb részben (15%) a feldolgozóipari cégek vettek részt, közel 10%-os arányban pedig az ingatlanügyletek vállalkozásai képviselték magukat. Ezt követően a harmadik helyen közel azonos súllyal (~7,5%) a humán-egészségügyi, szociális ellátás, a kereskedelem, gépjárműjavítás, illetve a művészet, szórakoztatás, szabadidő ágazat képviselői állnak. Jelentősebb mértékben (6,3%, azaz 15 munkáltató) még az információ, kommunikáció, az egyéb szolgáltatások (6%), az adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység (5,4%), valamint a gép- és fémipar (5,4%) területe vett részt a kutatásban (1. számú ábra).

Ha ezt a differenciált képet a főbb gazdasági ágak szerint rendszerezzük azt láthatjuk, hogy a mezőgazdaság 3, az ipar 24,3, az építőipar 4,2 és a szolgáltatások 68,5%-kal képviselték magukat a mintában. Mindezt levetítve a régió egészére és figyelembe véve, hogy a felmérésben résztvevő munkáltatók döntő súllyal a kis- és középvállalkozások közül kerültek ki, megállapítható a szolgáltatási szektor magas dominanciája mind a mintában, mind a régióban. Ugyanakkor esetünkben az ipar felül-, az építőipar pedig kissé alulreprezentált volt.

Ami a válaszadó munkáltatók székhely szerinti területi megoszlását illeti, a három dél-dunántúli megye szinte azonos súllyal volt jelen a kutatásban (Somogy 36%, Tolna 33%, Baranya 31%).

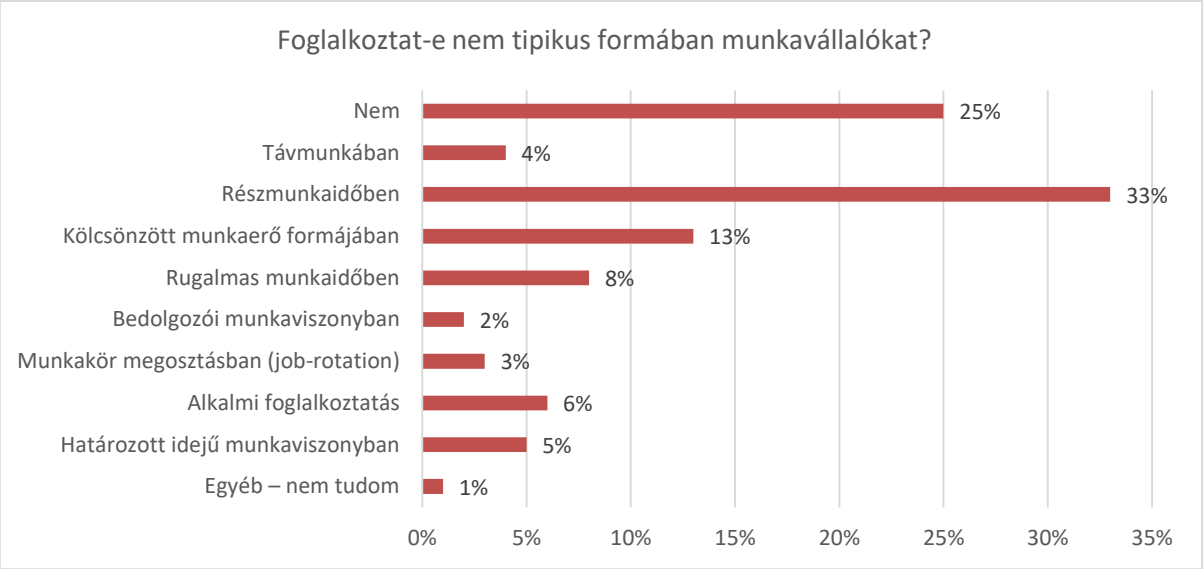
A foglalkoztatotti létszám a felmérésben résztvevő 239 munkaadó esetében úgy alakult, hogy a válaszadók több mint fele (56,5%) az 50 fő alatti kategóriából került ki. Ezen belül fele-fele arányban oszlanak meg a mintába került válaszadók a 25 fő alatti és 25-50 fő közötti kategóriákban. Vagyis egyértelműen a mikro- és kisvállalkozások dominálnak a létszám alapján a felmérésben, de ez egyben igaz a régió egészére is. 23% az 51-100 fő közötti és további 20% a 101-500 főt foglalkoztatók köréből. Mindössze két munkáltató képviselte az 501-1000 fő közötti foglalkoztatotti létszámú munkaadókat, 1000 fő felett pedig már nem került a mintába egyetlen cég, intézmény sem (2. számú ábra).



2. számú ábra: Foglalkoztatottak száma. N=239. Saját szerkesztés.

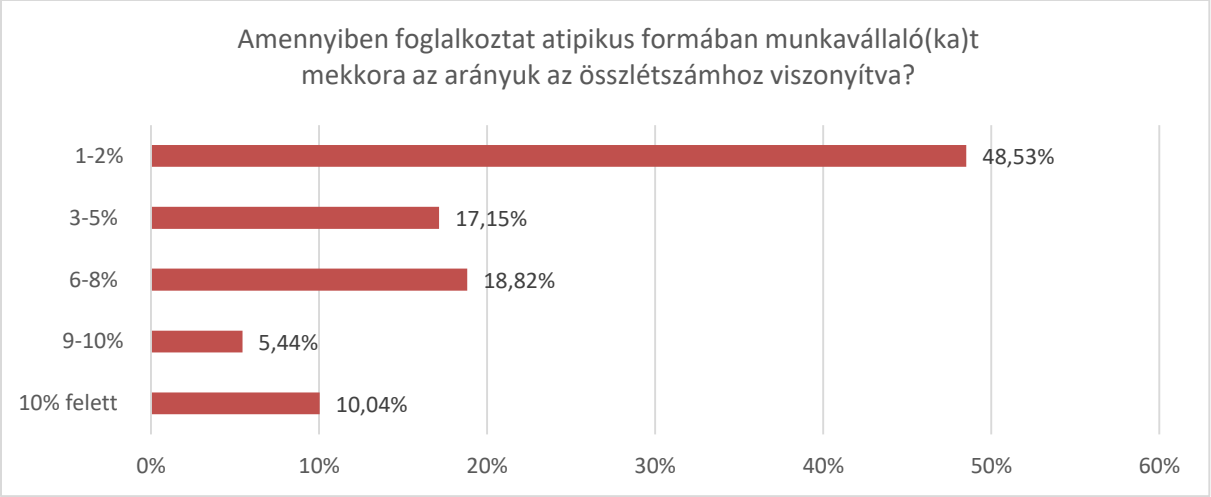
Kutatásunk első tartalmi kérdése arra kérdezett rá, hogy foglalkoztat-e a munkaadó atipikus formában munkavállalót, és ha igen, milyenben. A válaszadók 25% jelezte, hogy nem alkalmaz senkit atipikus formában. Azok közül, akik viszont igennel válaszoltak, a legnagyobb arányban a részmunkaidős foglalkoztatás (33%) jelent meg. Második helyen a kölcsönzött munkaerő (13%), harmadikon a rugalmas munkaidőben történő alkalmazás (8%) áll. Emlí-

tésre méltó még az alkalmi foglalkoztatás (6%) és mindössze a munkáltatók 4-4%-a él a távmunka, illetve a határozott idejű munkaviszony lehetőségével (3. számú ábra).



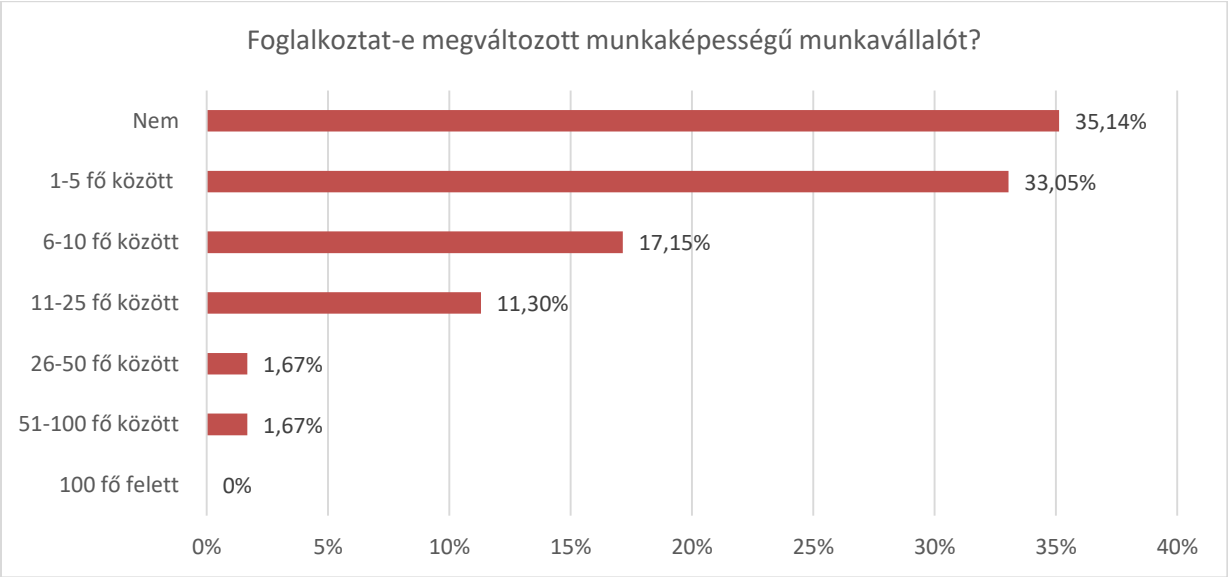
3. számú ábra: Az atipikus formában foglalkoztatott munkavállalók száma. N=295. Saját szerkesztés.

Kíváncsiak voltunk arra is, van-e összefüggés a foglalkoztatotti létszám és az atipikus munkaformák között. Azt láthatjuk, hogy a 25-50 főt foglalkoztató kisvállalatok 52%-a nem él az atipikus foglalkoztatás lehetőségével, ez a legnagyobb arány a foglalkoztatotti létszám alapján. Ugyanakkor, ha a nem válaszokat nézzük, akkor is ez a méret emelkedik ki, hisz 47%-a azoknak, akik nem alkalmaznak atipikus munkaformát ebből a kategóriából (25-50 fő közötti) kerül ki. Kiemelendő még, hogy a 101-500 fő közötti cégek, vállalkozások 70%-a jelezte, hogy részmunkaidőben foglalkoztat és akkor is ez a csoport tűnik ki, amikor fordítva nézzük meg: vagyis a részmunkaidőt bejelölők legmagasabb, 38%-os aránya ebből a KKV körből adódik. Ezzel összefüggésben az atipikus formában foglalkoztatottak mértékére is rákérdeztünk az összlétszámhoz képest. Azt láthatjuk, hogy a válaszadók közel felénél ez mindössze 1-2% közötti, amely megfelel az előzetes várakozásainknak. 17%-kal jelenik meg a 3-5% és közel hasonló súllyal (19%) jelentős a 6-8%-os arány is. Érdekesség, hogy a munkáltatók 10%-nál magas, 10% feletti az atipikus formában alkalmazottak aránya (4. számú ábra).



4. számú ábra: Az atipikus formában foglalkoztatott munkavállalók aránya az összlétszámhoz viszonyítva. N=239. Saját szerkesztés.

Következő kérdésünknél arra voltunk kíváncsiak, hogy foglalkoztat-e a munkáltató megváltozott munkaképességű munkavállalót. A dél-dunántúli munkaadók 35%-a nem alkalmaz ilyen személyeket, köztük felerészt (42 esetben) azok sem, akiket a kvóta rendszer erre motiválna. A jelenleg hatályos foglalkoztatási kötelezettség alapján ugyanis minden 25 főnél nagyobb dolgozói létszámú munkáltatónak a munkavállalók 5%-ában megváltozott munkaképességű személyt kell foglalkoztatni. A munkáltatók harmada 1-5 fő közötti létszámban, további 17%-a 6 és 10 fő között alkalmaz megváltozott munkaképességű munkavállalót és csak a szervezetek/vállalatok 11%-ánál jelezték, hogy 11-25 fős nagyságrendben alkalmaznak ilyen embereket (5. számú ábra).

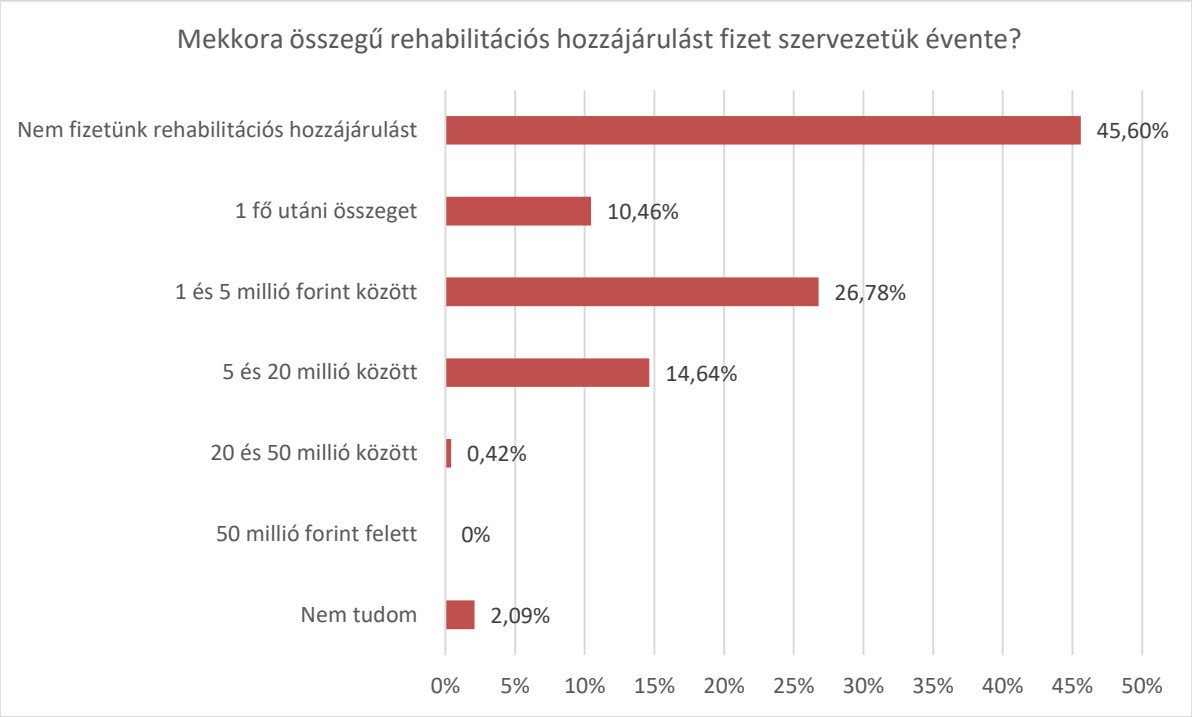


5. számú ábra: Megváltozott munkaképességű munkavállalók száma. N=239. Saját szerkesztés.

Kereszttábla elemzésünkből az is kiderül, hogy a 25 fő alatti cégek 38%-a annak ellenére foglalkoztat megváltozott munkaképességű munkavállalót, hogy erre nincs törvényi kötelezettsége. Meglepő ugyanakkor, hogy a 101-500 főt foglalkoztató munkáltatók magas aránya (43%) a kvóta ellenére nem alkalmaz ilyen személyeket, vagyis feltételezhetően inkább befizetik a rehabilitációs hozzájárulás magas összegét. Felleltünk még egy érdekes kapcsolatot: azok közül, akik 11-25 fő közötti létszámban foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű munkavállalót nem a nagyfoglalkoztatók tűnnek ki, hanem 70%-ban a 25-50 főt foglalkoztató cégek köréből kerülnek ki, vagyis ők jóval többet tesznek a törvényi minimumnál a foglalkoztatásban.

A kvótakötelezettség kiváltható rehabilitációs hozzájárulás megfizetésével is, erre kérdeztünk rá a továbbiakban. A munkáltatók jelentős hányada (45%) nem fizet rehabilitációs hozzájárulást, amely három esetben lehetséges: vagy 25 fő alatti a létszám és nem kötelezett, ez a kutatásunkban a nem fizetők közel fele (45%-a). Második lehetőség, hogy 25 fő feletti és teljesíti az 5%-os kvótát, vagy esetleg fegyveres illetve büntetés-végrehajtási szervről van szó, hisz ők mentesülnek a foglalkoztatási kötelezettség alól.

A kutatásunkban résztvevő munkaadók 55%-a tehát fizet valamilyen mértékben rehabilitációs hozzájárulást, ezen belül a legtöbben (27%) 1-5 millió Ft, 15%-ban pedig 5-20 millió közötti összeget. Jelentősebb még a mindössze 1 fő után fizetők aránya (10,5%) (6. számú ábra).



6. számú ábra: A rehabilitációs hozzájárulás éves összege. N=239. Saját szerkesztés.

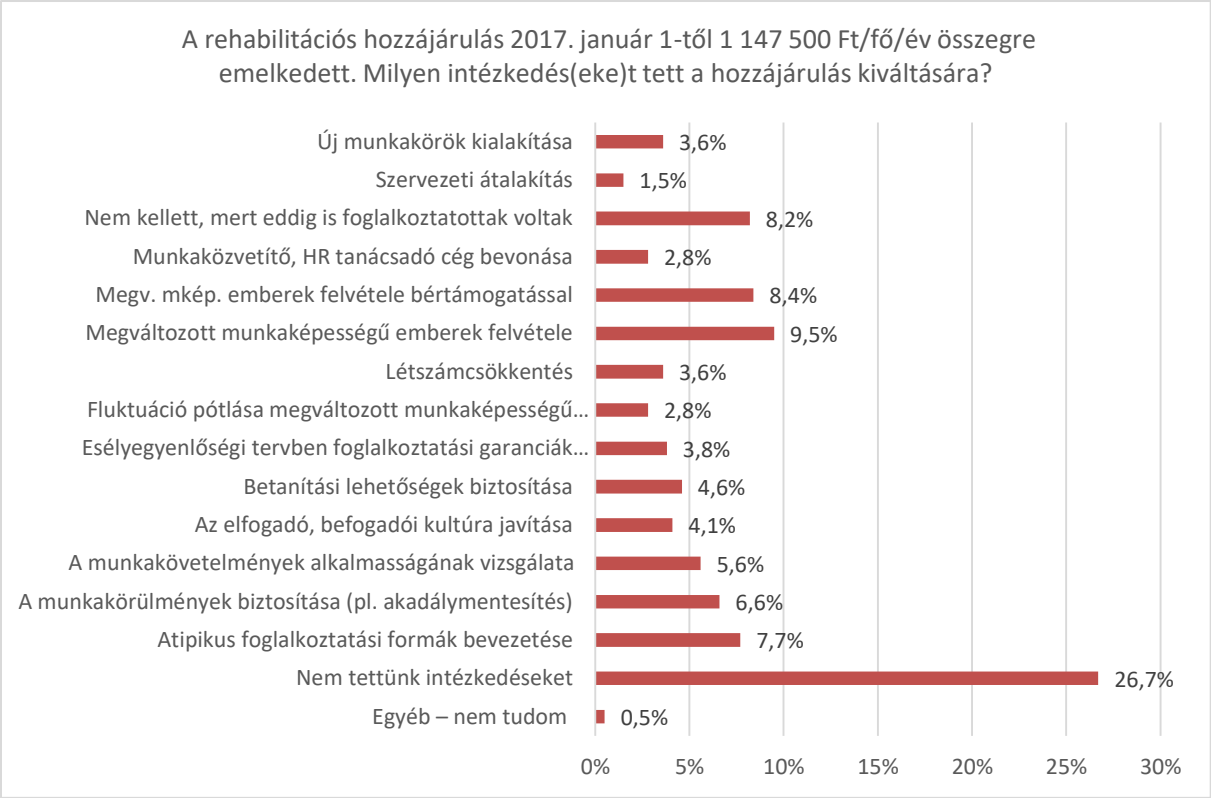
A rehabilitációs hozzájárulás 2017. január 1-től 1.147.500 Ft/fő/év összegre emelkedett az előző évi 964.500 Ft-ról. Arra kérdeztünk rá a következőkben, hogy tettek-e, illetve ha igen, milyen intézkedéseket a munkáltatók ennek kiváltására, itt több válasz is bejelölhető volt. Arányában a legtöbben (27%) nem tettek semmilyen intézkedést, további 8%-ban pedig azért nem, mert eddig is kellő számban foglalkoztatottak voltak az érintettek.

A válaszadó munkáltatók 18%-a jelezte, hogy megváltozott munkaképességű munkavállaló felvétele mellett döntött (közel felük mindezt bértámogatással lépte meg), ami mindenképpen az intézkedés foglalkoztatás ösztönző hatását mutatja.

Egy korábbi kutatásunkban[24] szintén a dél-dunántúli munkáltatókat kérdeztük e témakörben. 2010-ben a rehabilitációs hozzájárulás több mint ötszörösére emelkedett, akkor ez a munkáltatók 30%-át ösztökélte az érintettek felvételére. Ez a mostani emelkedés jóval kisebb mértékű, mégis jelentős a befolyása a foglalkoztatásra.

Azok közül, akik még foganatosítottak valamit, legnagyobb részben (közel 8%-ban) atipikus foglalkoztatási formá(ka)t vezettek be, 7%-ban a megfelelő munkakörülményekről gondoskodtak, és említésre méltó még 'a munkakövetelmények alkalmasságának vizsgálata' válasz (6%) (7. számú ábra).

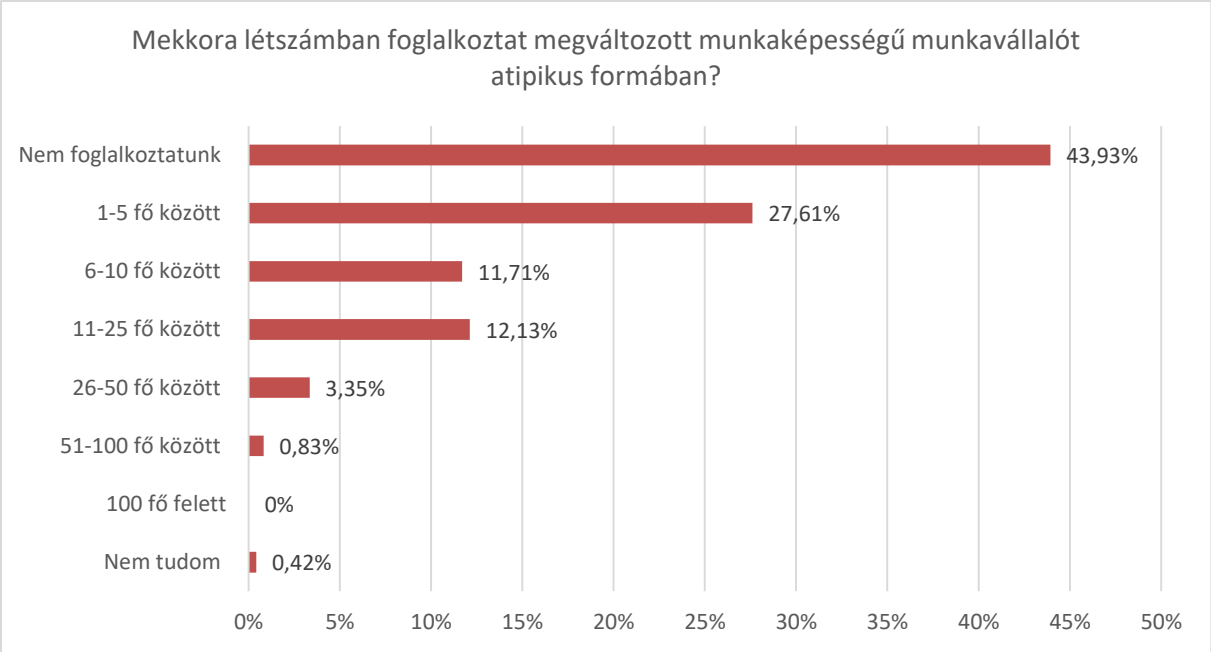
[24] Cseh Judit: A megváltozott munkaképességű személyek nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatásának munkáltatói aspektusai. Doktori értekezés. Pécs, 2014. Az ebben feldolgozott munkáltatói lekérdezés 2012-ben történt.



7. számú ábra: A rehabilitációs hozzájárulás kiváltására bevezetett intézkedések. N=391. Saját szerkesztés.

A kutatás fő fókuszainak megfelelően és az előző kérdéshez szervesen kapcsolódva, a továbbiakban az atipikus formák konkrét területeit is szerettük volna megtudni abban az esetben, amennyiben ez került bevezetésre. Itt a válaszokat illetően ellentmondásba ütköztünk, hisz míg korábban csak 30 munkáltató jelezte ezt az intézkedést, addig erre a kérdésre 137-en válaszoltak. Ez egyrészt adódhat figyelmetlenségből, másrészt jelezheti azt is, hogy a munkáltatók sokszor nincsenek tisztában pontosan az atipikus foglalkoztatás lehetséges formáival, illetve törvényi meghatározásával. Mindenesetre a válaszadók harmada azt jelezte, hogy nem vezetett be ilyen típusú munkaformát. Azok közül viszont, akik éltek ezzel a lehetőséggel, legtöbben a részmunkaidőt választották (34%), második helyen a kölcsönzött munkaerő (18%), harmadikon pedig a rugalmas munkaidő (9%) jelent meg. Ez a preferenciasorrend összecseng a kérdőívünk 4. kérdésére adott válaszaival, vagyis ezek tekinthetők a legismertebb és legnépszerűbb atipikus munkaformának a kutatásban résztvevő dél-dunántúli munkáltatók gyakorlata alapján, a többire számottevő jelölés nem érkezett.

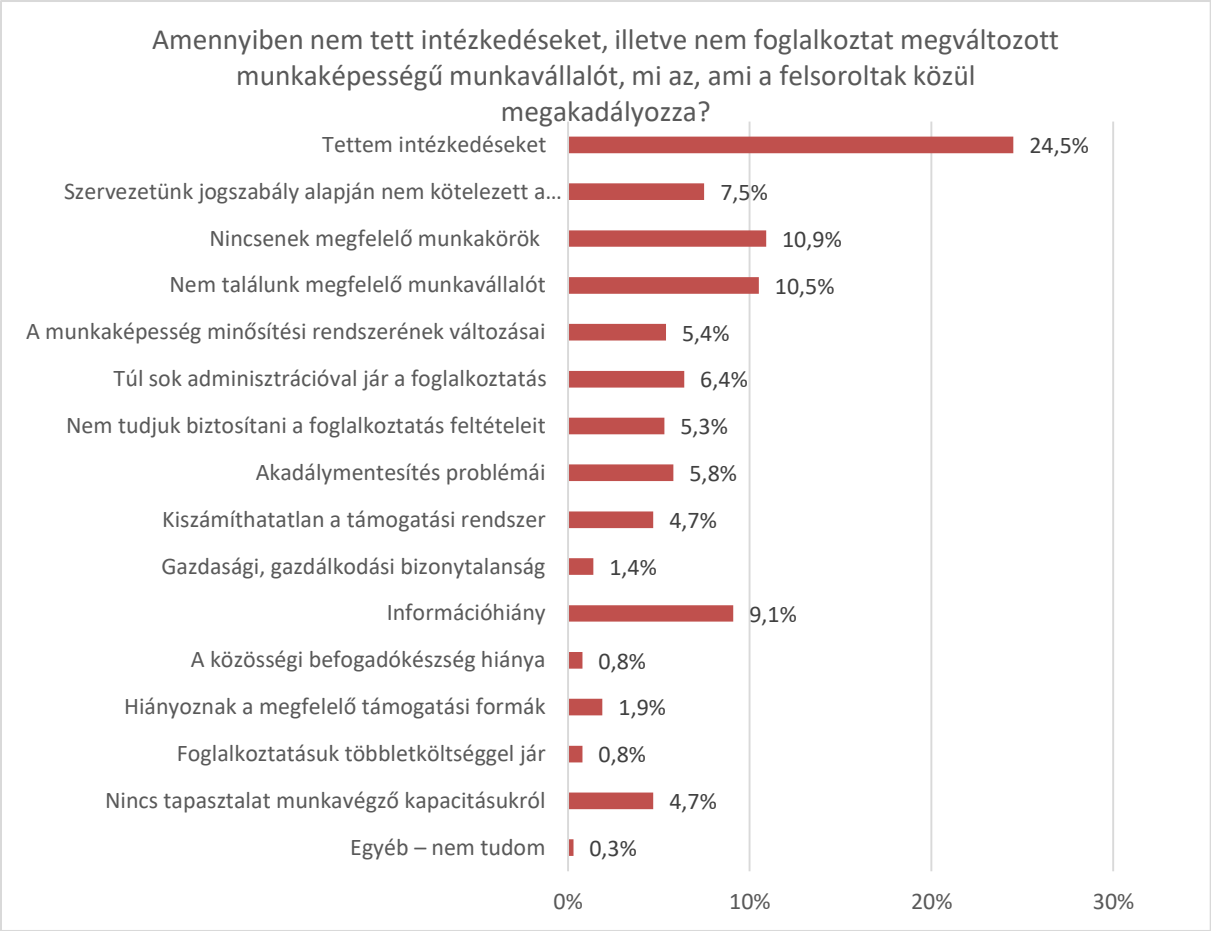
A kérdőív 10. számú kérdése kapcsolta össze a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottakat az atipikus munkaformákkal. A válaszadók döntő része – 44%-a – nem foglalkoztat atipikus formában megváltozott munkaképességű munkavállalót. Azoknál, akik igennel válaszoltak legnagyobb részben (28%-ban) a minimális 1-5 fő közé tehető a foglalkoztatotti létszám. Közel azonos, 12% azok aránya, akik 6-10, illetve 11-25 fő között alkalmaznak ilyen személyeket ezekben a munkaformákban, az e feletti foglalkoztatás nem jellemző (8. számú ábra).



8. számú ábra: Az atipikus formában foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalók száma. N=239. Saját szerkesztés.

Összevetettük ezeket a válaszokat az első kérdésünkkel, mert kíváncsiak voltunk, mutat-e ágazati jellemzőket a megváltozott munkaképességű személyek atipikus foglalkoztatása. A legnagyobb arányban mintába kerülő feldolgozóipari cégek 56%-a nem foglalkoztató e célcsoport és munkaforma esetében, hasonlóan magas ez az arány a kereskedelmi ágazatban. Bár a mintába nem nagy számba kerültek oktatási intézmények, de kitűnik, hogy esetükben 60%-uk jelezte, hogy nem foglalkoztat, és arányaiban a szakmai, műszaki, tudatos tevékenység, a szállítás, raktározás, valamint a villamosenergia szektor a legkiemelkedőbb, hisz esetükben 75% ez a mérték. Érdekesség, hogy 1-5 fő közötti létszámban a gép- és fémipari cégek valamint a művészet, szórakoztatás, szabadidős terület a legjelentősebb képviselők, hisz előbbi esetében 54, utóbbinál 47%-nyian jelezték a foglalkoztatást. További összefüggés, hogy a 11-25 fő közötti létszámú alkalmazás három területen volt a legnagyobb: humán-egészségügyi, szociális ellátás, az információ, kommunikáció és az ingatlanügyletek.

Igyekeztünk rávilágítani azokra az akadályokra is, amelyek meggátolják a foglalkoztatást. Ebben az esetben is lehetőség volt több válasz megjelölésére (itt az n=359 volt). A válaszadók 7,5 százaléka azért nem tett intézkedéseket, illetve nem foglalkoztat megváltozott munkaképességű munkavállalót, mert szervezetük a jogszabály alapján nem kötelezett. A munkaadók negyed része jelezte itt, hogy valamilyen formában reagált a rehabilitációs hozzájárulás összegének megemelésére. Azok közül, akik kötelezettek, de ennek ellenére nem tettek semmilyen intézkedést (n=244), legtöbben az adekvát munkaköröket, illetve a megfelelő képességű és képzettségű munkavállalót (16%) hiányolják. Mindkét akadályként jelzett válasz összecseng a korábban már hivatkozott öt évvel ezelőtti kutatás eredményeivel. Ezt az információk hiánya (14%) és a foglalkoztatás túl nagy adminisztrációs terhe (10%) követi. Az akadálymentesítés problémái, a foglalkoztatáshoz szükséges feltételek hiánya és a minősítési rendszer folyamatos változásai jelentek meg még a válaszok között számottevően (8% körül). Illetve 7-7% volt még azok aránya akik, a kiszámíthatatlan támogatási rendszert és/vagy a foglalkoztatás akadályaként a tapasztalat hiányát jelölték meg (9. számú ábra).



9. számú ábra: A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának akadályai. N=359. Saját szerkesztés.

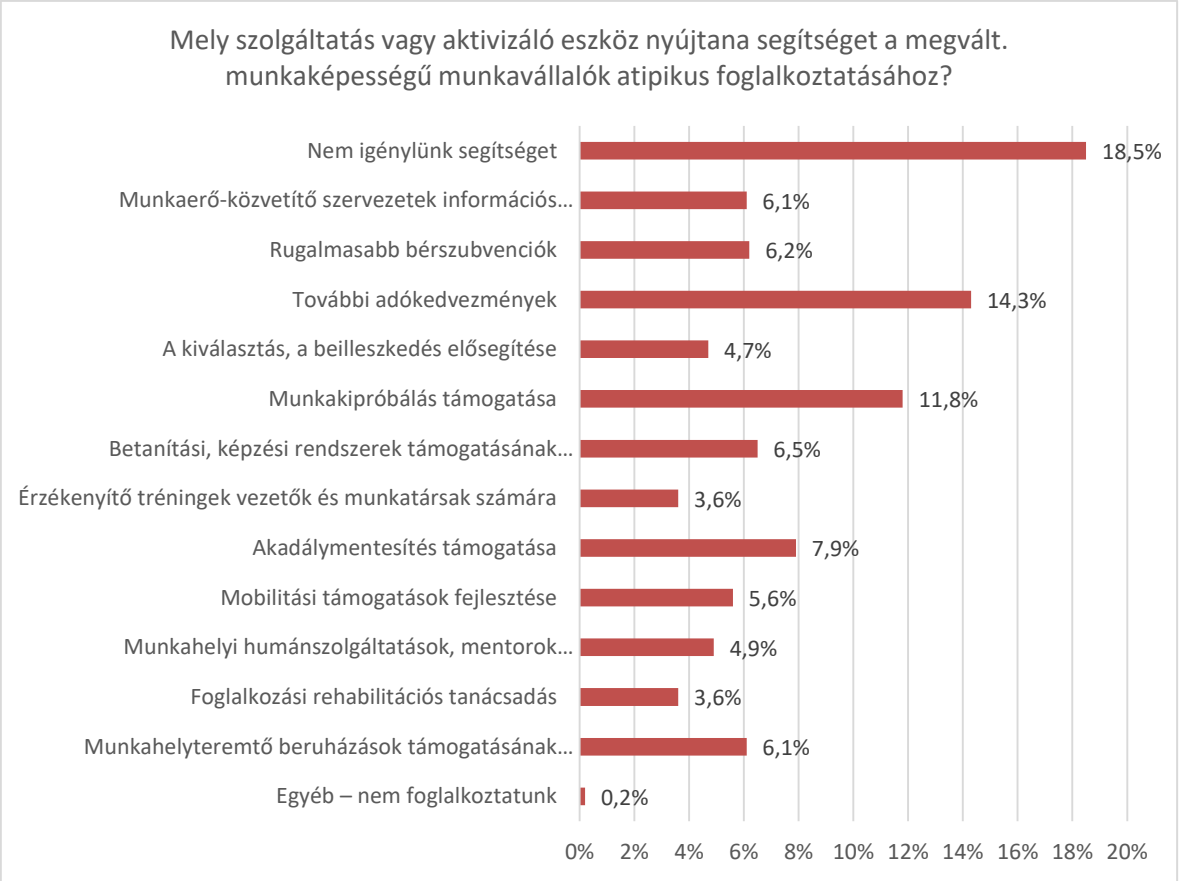
Sarkalatos pont a munkáltatók megítélése a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztathatóságáról, foglalkoztatásáról. Ennél a kérdésnél kaptuk a legtöbb választ, 558 jelölést regisztráltunk. 9-9 pozitív és negatív állítást fogalmaztunk meg és örömteli, hogy a megoszlás 61-39% volt a pozitívak javára, vagyis a megítélés döntően jó. Még biztatóbb a kép az összes válaszadókat figyelembe véve, hiszen azt látjuk, hogy az első három leggyakoribb vélemény pozitív (1. a munkát kihívásnak és nagy lehetőségnek érzik (13%); 2. a cég iránt lojálisak és elkötelezettek (11%); 3. kevesebbszer váltanak munkahelyet 10%)) és az első ötben is csak egy negatív meglátás jelenik meg; 4. többször betegeskednek (9%), 5. szabálykövetők, betartják az előírásokat (7%)). A jó megítélések között még jelentősebb számban (5-6% körül) megjelenik a gazdasági érdek és a PR érték, az aggályok esetében pedig kb. ugyanilyen mértékben 'a külön szabályokat igényelnek', illetve a „munkát segély helyetti kényszernek gondolják" válasz (10. számú ábra).

Kíváncsiak voltunk a továbbiakban azon munkaadói véleményekre is, milyennek látják az atipikus foglalkoztatás lehetőségét a megváltozott munkaképességű munkavállalók esetében. A munkáltatók több mint fele szerint ez nem általánosítható kérdés, minden esetben egyéni mérlegelés szükséges. Fontos ugyanakkor, hogy a válaszok negyed része azt képviseli, miszerint az atipikus foglalkoztatás jó alternatíva az érintettek foglalkoztatására, kiváltképp, ha azt is hozzátesszük, hogy további 18% kizárólagosan ebben a formában tudja elképzelni az alkalmazást. Vagyis elgondolkodtató eredmény, hogy a munkaadók 42-%-a valós perspektívának véli a nem tipikus foglalkoztatást az érintetteknél, míg csak 6% jelezte, hogy nem tekinti jó megoldásnak.

10. számú ábra: A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának, foglalkoztathatóságának megítélése. N=558. Saját szerkesztés. (Zöld színű a pozitív, narancs színű a negatív megítélés.)

Arra is rákérdeztünk, milyen szolgáltatás vagy aktiváló eszköz nyújtana segítséget az érintett munkavállalók nem tipikus formában történő foglalkoztatásához. A munkaadók 18%-a jelezte, hogy nem igényel semmilyen segítséget, de ez egyben azt is jelenti, hogy 82%-ban viszont szívesen vennének igénybe valamilyen eszközt vagy szolgáltatást (n=380). A legtöbben további adókedvezményt vennének szívesen, ez az összes válaszok (n=466) 14%-a, ha viszont csak azokat vesszük figyelembe, akik igénybe vennének, ez az arány 18%-ra nő. Ezt követi a munkakipróbálás támogatása, az összes válaszok 12, az igenlő válaszok 14%-ában. Majd az akadálymentesítés támogatása jelentkezik még jelentősebb igényként (8, ill. 10% arányban). Ha összesítjük a válaszokat, azt láthatjuk, hogy a munkáltatók 72%-ban elsősorban valamilyen pénzbeli támogatást igényelnének az érintettek – nagyobb arányú – foglalkoztatásához. Ez a munkáltatói megközelítés tükrözi azt a szemléletet, amely a mai magyar

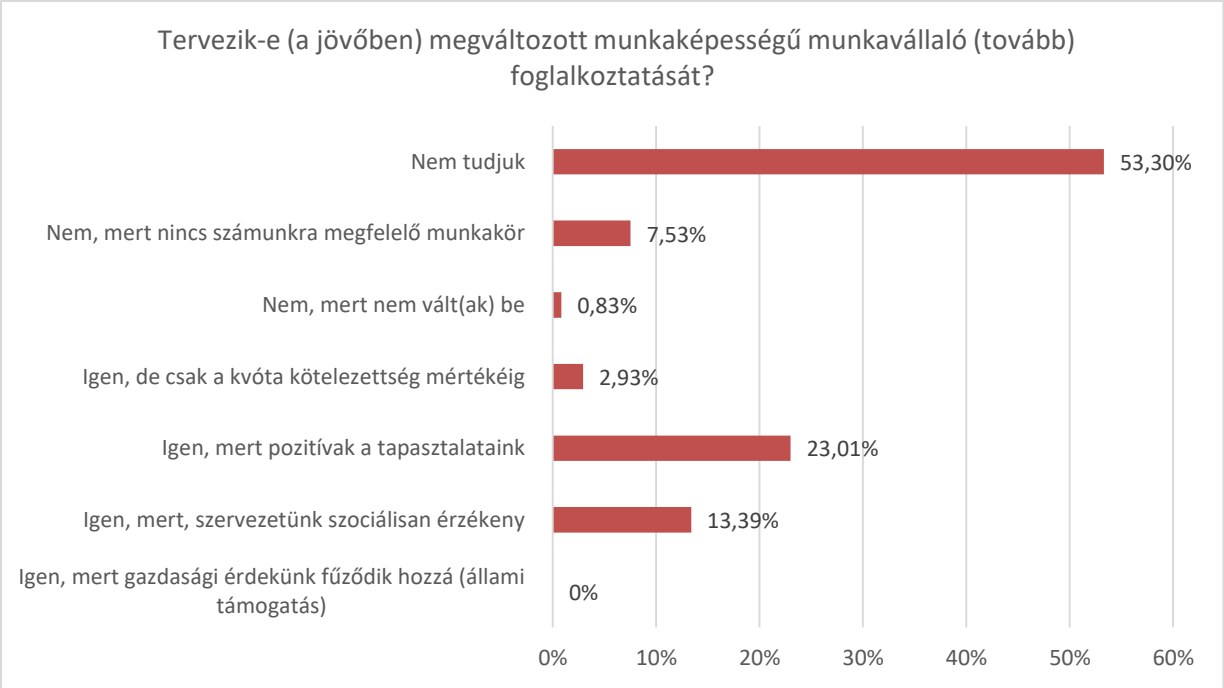
gazdaságban működő cégek helyzetéből, pénztelenségéből, likviditási problémáiból fakad. A kérdéskör ún. „soft”-tényezői (tanácsadás, képzések, információs rendszerek) ennél jóval szerényebb arányban (28%) jelennek meg a válaszok között (11. számú ábra).



11. számú ábra: A megváltozott munkaképességű személyek atipikus foglalkoztatásához várt segítség. N=466. Saját szerkesztés.

A jövőbeni foglalkoztatási tervekkel kapcsolatban a válaszadók több mint fele még nem tudja, hogy alkalmaz-e a későbbiekben megváltozott munkaképességű munkavállalót. A minta 8%-a azért nem tervez velük, mert úgy véli, hogy nincs számukra megfelelő munkakör, további 1%-ban pedig, mert nem váltak be. Egyértelmű igennel a minta 39%-a voksolt, közülük legnagyobb részben azért, mert pozitívak a tapasztalataik (16%), további 13% pedig mert szociálisan érzékeny. A munkáltatók mindössze 3%-a a kvóta kötelezettség mértékéig tervezi az alkalmazást.

Ha összességében nézzük a válaszokat, elmondhatjuk, hogy a munkáltatók döntő része még bizonytalan, körülbelül 40%-a különböző okokból ugyan, de tervez a jövőben is célcsoportunkkal, és mindösszesen a minta tizede jelzett elutasítást. Ha itt is megnézzük az öt évvel ezelőtti eredményeinket azt érzékelhetjük, hogy duplájára nőtt a bizonytalan válaszok száma és ezzel együtt 58-ról 39%-ra csökkent az egyértelműen ’igen’ arány, viszont felére csökkent a nemek mértéke. Persze nem szabad figyelmen kívül hagynunk azt a tényt sem, hogy a 2012-es kutatásban csak 25 fő feletti, tehát a foglalkoztatási kötelezettség terhével tervező munkaadó vett részt (12. számú ábra).



12. számú ábra: Tervek a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásával kapcsolatban. N=239. Saját szerkesztés.

Differenciáltabb képet kaphatunk a jövőképpel kapcsolatban, ha mindezt összevetjük azzal, hogy a munkáltató egyben megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatója-e vagy sem. Az körvonalazódik, hogy a nem foglalkoztatók 71%-a bizonytalan a jövővel kapcsolatban, ráadásul további 18%-uk egyértelműen nem tervez a foglalkoztatással. Az is jól kiolvasható, hogy azok közül, akik azért nem terveznek a megváltozott munkaképességű személyekkel, mert nincs számukra megfelelő munkahely 78%-ban a nem foglalkoztatók közül kerülnek ki. Döntően pedig az 1-5 főt alkalmazók nyilatkoztak úgy (57%), hogy csak a kvóta kötelezettség mértékéig terveznek az érintettekkel.

A dél-dunántúli munkáltatók körében lefolytatott kérdőíves kutatás főbb megállapításai, összefüggései:

- Empirikus kutatásunk vizsgálati területe a Dél-Dunántúl volt. Kérdőíves felmérésünkbe a régió munkáltatóit vontuk be. A lekérdezés 2017. május 10. és augusztus 18. közé esett.
- Összesen 239 dél-dunántúli munkáltatótól kaptunk választ a kutatás lezárásáig.
- A kutatásban szereplő munkáltatók ágazati megoszlása a következő: szolgáltatási szektor 69%, az ipar 24%, az építőipar 4% és a mezőgazdaság 3%-kal van jelen a mintában.
- A mintában szereplő szervezetek létszám szerinti eloszlása a következő: 28% 25 fő alatti, szintén 28%-a 25-50 fő, 23%-a 51-100 fő, 20%-a a 101-500 fő és 1%-a 501-1000 fő közötti munkavállalóval rendelkezik. A minta korrelál a régiós adottságokkal.
- A válaszadók negyede jelezte, hogy nem alkalmaz senkit atipikus munkaformában. Azok közül, akik viszont igennel válaszoltak, a legnagyobb arányban a részmunkaidős foglalkoztatás (33%) jelent meg, ez tehát a legszélesebb körben alkalmazott atipikus forma. Második helyen a kölcsönzött munkaerő (13%), harmadikon a rugalmas munkaidőben történő alkalmazás (8%) áll.
- A 25-50 főt foglalkoztató kisvállalatok 52%-a nem él az atipikus foglalkoztatás lehetőségével. A 101-500 fő közötti cégek, vállalkozások 70%-a jelezte ugyanakkor, hogy részmunkaidőben foglalkoztat.

- Az atipikus formában foglalkoztatottak mértéke az összlétszámhoz képest a válaszadók közel felénél mindössze 1-2% közötti. 17%-kal jelenik meg a 3-5% és közel hasonló súllyal (19%) jelentős a 6-8%-os arány is. Érdekesség, hogy a munkáltatók 10%-nál magas, 10% feletti az atipikus formában alkalmazottak aránya.
- A dél-dunántúli munkáltatói válaszadók 35%-a nem foglalkoztat megváltozott munkaképességű munkavállalót. Harmaduk 1-5 fő közötti létszámban, további 17%-a 6 és 10 fő között alkalmaz. A szervezetek/vállalatok 11%-ánál jelezték, hogy 11-25 fős nagyságrendben alkalmaznak ilyen embereket.
- A munkáltatók jelentős hányada (45%) nem fizet rehabilitációs hozzájárulást. A kutatásunkban résztvevő munkaadók 55%-a fizet tehát valamilyen mértékben rehabilitációs hozzájárulást, ezen belül a legtöbben (27%) 1-5 millió Ft, 15%-ban pedig 5-20 millió közötti összeget. Jelentősebb még a mindössze 1 fő után fizetők aránya (10,5%).
- A rehabilitációs hozzájárulás 2017. évi 1.147.500 Ft-ra való megemelése a munkáltatók 27%-ánál semmilyen intézkedést nem váltott ki. A válaszadók 8%-a megjelölte válaszként, hogy azért nem tett semmilyen intézkedést, mert a megváltozott munkaképességű személyek már eddig is a megfelelő számban voltak foglalkoztatva. A válaszadó munkáltatók 18%-a jelezte, hogy megváltozott munkaképességű munkavállaló felvétele mellett döntött (közel felük mindezt bértámogatással lépte meg). Azok közül, akik még foganatosítottak valamit, legnagyobb részben (közel 8%-ban) atipikus foglalkoztatási formá(ka)t vezettek be, 7%-ban a megfelelő munkakörülményekről gondoskodtak.
- A legismertebb és legnépszerűbb atipikus munkaformának a kutatásban résztvevő dél-dunántúli munkáltatók gyakorlata alapján: 1. részmunkaidő (34%) 2. kölcsönzött munkaerő (18%) 3. rugalmas munkaidő (9%).
- A válaszadók 44%-a nem foglalkoztat atipikus formában megváltozott munkaképességű munkavállalót. Azoknál, akik igennel válaszoltak legnagyobb részben (28%-ban) a minimális 1-5 fő közé tehető a foglalkoztatotti létszám. Közel azonos, 12% azok aránya, akik 6-10, illetve 11-25 fő között alkalmaznak ilyen személyeket ezekben a munkaformákban, az e feletti foglalkoztatás nem jellemző. A feldolgozóipari cégek 56%-a nem foglalkoztató e célcsoport és munkaforma esetében, hasonlóan magas ez az arány a kereskedelmi ágazatban.
- A foglalkoztatás főbb akadályai a dél-dunántúli munkáltatók szerint a gyakoriság sorrendjében:
    1. a megfelelő munkakör hiánya
    2. megfelelő képzettségű, képességű munkavállaló hiánya
    3. információhiány
    4. a foglalkoztatás túl nagy adminisztrációs terhe
    5. akadálymentesítés problémái; a foglalkoztatáshoz szükséges feltételek hiánya; a minősítési rendszer folyamatos változásai
- A munkáltatók általános megítélése a megváltozott munkaképességű személyekről, foglalkoztatásáról döntően pozitív (69%). A bejelölt válaszok gyakoriság alapján a következők:
    1. a munkát kihívásnak, nagy lehetőségnek érzik
    2. a cég iránt lojálisak és elkötelezettek
    3. kevesebbszer váltanak munkahelyet
    4. többször betegeskednek
    5. szabálykövetők, betartják az előírásokat
- A munkaadók 42-%-a valós perspektívának véli a nem tipikus foglalkoztatást az érintetteknél, 6% jelezte, hogy nem tekinti jó megoldásnak.
- A munkáltatók 18%-a semmilyen segítséget vagy szolgáltatást nem igényel a megváltozott munkaképességű munkavállalók atipikus foglalkoztatásához. Azok közül, akik igényelnének valamiféle szolgáltatást vagy eszközt, legtöbben (18%) további adókedvezményeket, ezt követi a munkakipróbálás (14%), majd az akadálymentesítés támogatása. Ha összesítjük a válaszokat, azt láthatjuk, hogy a munkáltatók 72%-a elsősorban valamilyen

pénzbeli támogatást igényelne az érintettek – nagyobb számú – atipikus foglalkoztatásához.

- A válaszadók 52%-a még nem tudja, hogy alkalmaz-e a jövőben megváltozott munkaképességű munkavállalót, ez magas arány. A minta 16%-a azért számol a jövőben is velük, mert pozitívak az eddigi tapasztalataik, 13% pedig a szociális érzékenysége miatt.
- Összességében elmondható, hogy a munkáltatók 39%-a különböző okokból ugyan, de tervez a jövőben is célcsoportunkkal, több mint felük bizonytalan és kisebb hányaduk (9%) jelölt egyértelmű nem választ.
- A jelenleg nem foglalkoztatók 71%-a bizonytalan a jövővel kapcsolatban, ráadásul további 18%-uk egyértelműen nem tervez a foglalkoztatással. Döntően pedig az 1-5 főt alkalmazók nyilatkoztak úgy (57%), hogy csak a kvóta kötelezettség mértékéig terveznek az érintettekkel.

A kérdőíves felmérés mellett három fókuszcsoportos vizsgálatra is sor került. A fókuszcsoportokon 12 szervezet (17 szakértővel, képviselővel) vett részt, közülük öt 250 főnél több munkavállalót foglalkoztató munkáltató, egy felsőoktatási intézmény, egy akkreditált foglalkoztató, egy szakszervezet és öt civil szervezet volt. A fókuszcsoportokon hat kérdést tárgyaltak meg a résztvevők, amelynek összefoglalását az alábbiakban tesszük meg.

1. Milyennek ítélik meg a régió munkaerő-piaci helyzetét?

Általánosságban elmondható, hogy az elmúlt években a régió és a területen belül **Somogy megye,** foglalkoztatási helyzete javult. Ugyanakkor a résztvevők hozzátették a foglalkoztatás bővülés egyik meghatározója a közfoglalkoztatás. Továbbra is vannak depressziós területek: Somogyban (Barcs, Csurgó, Nagyatád járások) **Baranyában** pedig a Dráva völgye (Sellye, Siklós). Mindemellett gondot jelent az elvándorlás, mind hazai, mind pedig nemzetközi szinten (Somogy megyéből elsősorban az Egyesült Királyságba mennek dolgozni a munkavállalók). A megye legnagyobb gondja az új munkáltatók, közöttük is a nagyfoglalkoztatók hiánya. Ismereteik szerint a meglévő cégek munkaerő-igénye elsősorban a szakképzettek körében jelentős. Hiányok alakultak ki a kereskedelemben, a vendéglátásban (Balaton vidéke), az építőiparban és a gépészet szakmacsoport területén. A régióban **Tolna megyében** a legalacsonyabb a munkanélküliségi ráta és legmagasabb a foglalkoztatási arány. Ezek a regionális szinten jó adatok nem csak a Paksi Atomerőmű munkaerőpiacra gyakorolt jótékony hatásának köszönhető. A tolna megyei nagyvállalatok is fejlődnek, bővülnek. A Tolna megyei nagyvállalatok azonban főként betanított munkásokat alkalmaznak, szakképzettség nélkül, nagyfokú monotónia tűréssel – azaz ugyanazt a munkaerő-piaci célcsoportot célozzák meg, ugyanarra a szakképzetlen munkaerőre van szükségük a termelésükhöz. Ennek a munkaerő-piaci szegmensek a létszáma azonban véges, gyakorlatilag telítettség alakult ki: aki dolgozni szeretne, el tud helyezkedni, mely mellett ebből a munkaerő-piaci szegmensből hiány alakult ki.
További problémát jelent a régióban az alacsony bérszínvonal, amely a résztvevők ismerete szerint legalább 25%-al kevesebb, mint az országos átlag. Nem kedvező a szabad munkaerő összetétele sem, mivel jelentős közöttük az alacsony iskolai végzettségű álláskereső.

2. Milyennek ítélik meg a fogyatékossággal élő és megváltozott munkaképességű emberek helyzetét?

Somogyban a fókuszcsoportban résztvevők célja és alaptevékenysége a hátrányos helyzetű csoportok életminőségének javítása, a szolgáltatásokhoz való egyenlő hozzáférés segítése. A személyi és társadalmi esélyegyenlőség erősítése a kultúra, az oktatás és a munkaerő-piac területén. Oktatási, szakképzési és foglalkoztatási szolgáltatások nyújtása. Fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek habilitációja, rehabilitációja. Rendezvények szervezése, közösségi kezdeményezések megvalósítása. Ebből adódóan viszonylag átfogó képük van a megyében élő fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberekről.

Pontos számukat ugyan nem ismerik, de ügyfélkörükből következtetni tudnak az általános helyzetükről is. Három fő csoportba sorolják a célcsoport tagjait: 1. Azok, akik berendezkedtek egy passzív ellátásra és ebből nem akarnak kimozdulni. 2. Azok, akik mindent megpróbálnak, és szinte naponta keresik a lehetőséget. 3. Azok, akik mindkettőt figyelembe veszik és mérlegelnek. Összetételüket vizsgálva sok a hasonlóság az országos mutatókkal, továbbra is többen vannak alacsony iskola végzettséggel rendelkezők és korcsoportos megoszlásuk sem kedvező. Különösen nehéz helyzetben vannak a kistelepülésen élők (Somogy és Baranya megye településszerkezete aprófalvas) helyzete, még a nem fogyatékossággal élők számára is nehéz a kitörés. **Tolnában a munkáltatói részről** igény van a foglalkoztatásukra, melyet mind a rehabilitációs hozzájárulás jelentős összege, mind a Tolna megyében kialakult munkaerőhiány indokol; ugyanakkor ez a megnövekedett igény csak a munkakörök egy kis hányadában jelentkezik a munkaköri alkalmasság korlátozott volta miatt. A résztvevők úgy látják, hogy az utóbbi időben megnőtt a pszichoszociális gondokkal küzdő álláskeresők száma. Munkaerő-piaci megítélésük nem kedvező, aminek – szerintük – a legfőbb oka az ismeretek hiánya. A munkáltatók nem igazán tudnak mit kezdeni a pszichés zavarokkal.

3. Mennyire jellemző az atipikus munkavégzés a fogyatékossággal élő és megváltozott munkaképességű munkavállalók körében?

Eleve vannak olyan fogyatékossággal élő és megváltozott munkaképességű emberek, akik nem dolgozhatnak teljes munkaidőben. A leggyakoribb természetesen a részmunkaidős és a határozott idejű foglalkoztatás. A részmunkaidő alsó határa négy munkaóra, ha valaki dolgozna, de csak három órát bírna, arra viszont nincs lehetőség. A **civil szervezetek szerint** kevés az olyan atipikus foglalkoztatott, aki távmunkában (informatikus) dolgozna vagy önfoglalkoztató (jogász) lenne. Tapasztalataik szerint iskolai végzettségtől függ, ki mennyire tud önállósodni. Egyes fogyatékossági csoportok (például az értelmileg akadályozottak) hátrányban vannak a munkaerőpiac e szegmensén. A részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségi a munkaerő-piaci változások miatt beszűkültek. A foglalkozatási konjunktúra akár elbírhatna kétszer ennyi részmunkaidős foglalkoztatottat is, de a kapcsolódó bürokrácia, a kedvezmények hiánya mindezt megnehezítik. A cégek úgy látják, hogy az a megváltozott munkaképességű munkavállaló, aki el akar helyezkedni, el tud helyezkedni. Ugyanakkor Baranya és Tolna megyében, különösen a megyeszékhelyen a megváltozott munkaképességű emberek egy része megváltozott munkaképességű szervezeteket foglalkoztató cégek alkalmazásában áll és csak kis százalékuk lép ki a (valódi) munkaerőpiacra. A megváltozott munkaképességű emberekkel foglalkozó közvetítő szervezetek szervezeti kultúrája eltér sok esetben a for-profit cégekétől (pl. nem mennek el megbeszélésre, gyárlátogatásra), ami hátrányosan befolyásolja a megváltozott munkaképességű emberek jövőbeli elhelyezkedését, megítélésüket, hiszen a potenciális munkáltatók munkavállalóinak bizalma megrendül.

4. Van-e érdekeltsége a munkáltatóknak az atipikus jogviszony létesítésében?

A **munkáltatói érdekeltségben** az utóbbi időben változások tapasztalhatók. Míg korábban az volt a jellemző, hogy „vegyünk fel egy megváltozott munkaképességű embert négy órában és ezzel kiváltjuk a rehabilitációs hozzájárulást”, mára a munkaerő hiányából adódóan már a termelésben való aktivitás is fontossá vált. Ez egyrészt előny a tekintetben a megváltozott munkaképességű emberek, mint munkaerő tartalék iránti érdeklődés megnövekedésében, másrészt hátrány, mert nincs idő munkakipróbálásra, betanulásra. **Somogyban és Baranyában** kevés a nagyfoglalkoztató, így a munkaerő-piaci esélyek is kisebbek. A **megkérdezett termelő vállalatok** egyértelműen nem támogatták az atipikus jogviszony létesítését. Ennek egyrészt fizikai okaik vannak: helyben kell a munkát végezni. A munkaállomásokon viszont a munkaszervezés gazdaságossága azt követeli, hogy teljes munkaidőben működjön a munkaállomás, amit atipikus foglalkoztatás keretében sokkal nehezebb, gyakorlatilag lehetetlen megoldani. Bár van olyan vállalat, mely nyugdíjasokat is foglalkoztat, az ő foglakoztatásuk is teljes munkaidőben történik. **A rehabilitációs hozzájárulás ugyanakkor**

egyértelműen ösztönzi az atipikus jogviszony létesítését azokon a munkaállomásokon, melyek nem minősülnek ténylegesen sem veszélyesnek (például közlekedés szempontjából) és nem igényelnek nehéz fizikai munkát (pl. lakatos, összeszerelő), „egyszerűbb munkakörök". Azok a munkáltatók, amelyeknek vannak ilyen munkaállomásaik, keresik a lehetőséget a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatására és a munkaerő felvételénél pozitív diszkriminációt alkalmaznak. A munkáltatók nyitottak és biztosítják az esetlegesen felmerülő speciális eszközöket (szék, ruha, cipő). Az esetlegesen ezzel járó többletköltségek ekkor a vállalatnál nem okoznak problémát. Mint ahogy a rehabilitációs hozzájárulás megfizetése sem okoz problémát azoknak a nagyvállalatoknak, melyek olyan szigorú orvosi alkalmassági követelményeket támasztanak, melyeknek a megváltozott munkaképességű emberek nem tudnak megfelelni. A munkáltatók több kísérletet is tettek/illetve tesznek megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására, több-kevesebb sikerrel. Ehhez ugyanis – jellemzően – az általánostól eltérő munkaállomásokat kell kialakítaniuk, úgy, hogy az adott – speciálissá vált – munkafolyamatot folyamatosan le tudják fedni. Itt kettős kihívással néznek szembe: egyrészt biztosítani kell a folyamat zavartalan ellátását és akár több műszakban is megszervezni a munkát. Másrészt figyelemmel kell lenni az általános teljesítményelvárásokra is: azaz ugyanarra a munkafolyamatra nem lehet érvényben két fajta teljesítménynorma (egy esetlegesen csökkentett a megváltozott munkaképességhez igazodva). Ezért a munkáltatók arra törekednek, hogy azt a bizonyos speciálissá vált munkafolyamatot teljes egészében megváltozott munkaképességű emberekkel végeztessenek (pl.: takarítás, minőségellenőrzés, összeszerelés).

5. Milyen eszközökkel lehetne segíteni azokon a fogyatékossággal élő és megváltozott munkaképességű embereken, akik szívesen dolgoznának, de akadályoztatásuk miatt azt csak otthon tudnák végezni?

Alapvetően a támogatási és az arra épülő szolgáltatási oldal tudna a legtöbbet tenni. Az otthoni munkavégzésnek vannak feltételei. Az egyik a munka jellegéből, tartalmából adódó személy és környezet megfelelése. A másik az esetlegesen szükséges tárgyi, technikai feltételek megteremtése. A fókuszcsoportok résztvevői szerint olyan állami foglalkoztatási támogatáson alapuló tanácsadói szolgáltatást kellene biztosítani, amely felmérné a feltételeket, tanácsot adna a résztvevőknek, közvetítene a munkáltató és a munkavállaló között. E tanácsadói rendszert az erre felkészített alternatív (civil) szervezetek működtethetnék.

6. Milyen javaslataik lennének a foglalkozási rehabilitáció ösztönző rendszerének változtatására

A foglalkozási rehabilitáció egyik nagyon fontos célja az integrált foglalkoztatás, lehetőleg hosszú-távú elérése. A résztvevők javaslatai a következők voltak:

- A 25 fő foglalkoztatását el nem érő cégek, akik nem kötelezettek rehabilitációs hozzájárulás fizetésére, jelenleg nem érdekeltek a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásában. Őket lehetne – nem a szankció jellegű rehabilitációs hozzájárulás kiterjesztésével – hanem ösztönzők bevezetésével érdekeltté tenni megváltozott munkaképességű személyek alkalmazásában, kedvezmények biztosításával. Miért ne végezhetne például egy mozgásában korlátozott megváltozott munkaképességű munkavállaló teljes értékű személyszállítási (taxi) munkát?
- Felmerült a rehabilitációs hozzájárulás megbízási jogviszonyra kiterjesztésének/kapcsolásának esetleges lehetősége: vállalkozás és a (25 főt el nem érő) megbízott cég a megváltozott munkaképességű munkavállaló után járó „kedvezményt" a vállalkozás és a megbízott cég közösen érvényesítse, például kiszervezett takarítás esetén.
- Minden nagyvállalatnál dolgozik olyan, nem megváltozott munkaképességűnek minősülő munkavállaló, aki szemmel láthatóan megváltozott munkaképességű (pl. feltű-

nően kicsi, aránytalan végtag miatt; esetleges korábbi betegség, műtét miatt), ezért felmerült a minősítési folyamat esetleges újragondolásának szükségessége.

- A munkáltatók támogatják az un. munkapróba intézményét, melynek keretében „ki lehet próbálni”, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállaló alkalmas-e a munkafolyamat végzésére és támogatják, ha utána lehetőség van a megváltozott munkaképességű munkavállalót megtartani. Ugyanakkor felmerülnek kezelendő plusz kiadások is a megváltozott munkaképességű munkavállalók kapcsán: az esetlegesen gyakrabban felmerülő orvosi felülvizsgálatok, távollétek miatt jelentkező többlet távollét fizetésének költsége, melyek miatt a munkáltatók egy része esetlegesen kevésbé preferálja a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatását.
- A fogyatékossággal élő és megváltozott munkaképességű személyek iskolán kívüli képzési rendszerének felülvizsgálata és fejlesztése.
- Az önfoglalkoztatás támogatásának a fogyatékossággal élő és megváltozott munkaképességű személyek szükségleteinek megfelelő hozzáigazítása.
- A civil szervezetek támogatási lehetőségének a megteremtése.
- Bónuszrendszer kifejlesztése a fogyatékossággal élő és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának elősegítése érdekében.

II.PÉLDATÁR

5. Megváltozott munkaképességű munkavállalók és számára ajánlott atipikus foglalkozások HR szempontjai

A tartósan fennálló egészségi problémával, betegséggel, illetve funkcionális zavarral élő megváltozott munkaképességű emberek 12,3%-ának munkavállalását, munkavégzését a **három fő korlátozó tényező** – az elvégezhető munka mennyiségével, jellegével, illetve a munkába járással, munkahelyre eljutással kapcsolatosak – közül csak az egyik akadályozta. Ezen belül 35,1%-uk jelölte akadályozó tényezőként az elvégzendő munka mennyiségét (vagyis, hogy csak rövidebb munkaidőben, alacsonyabb intenzitással tud dolgozni), 62,4%-uk pedig az elvégzendő munka jellegét (vagyis, hogy bizonyos típusú – fizikai vagy szellemi stb. – munkákat nem tud elvégezni). Csak nagyon kis hányaduknak (2,5%) volt olyan természetű problémája, ami kizárólag a munkahelyre történő eljutásban volt gátló tényező. Az érintettek 40,6%-a kétféle, 47,1% pedig háromféle korlátozó tényezőt jelölt. A megváltozott munkaképességű személyek döntő többsége (87,7%) számára tehát nem elegendő egy-egy probléma kezelése, akadály felszámolása, hanem többnyire csak **komplex intézkedésekkel valósítható meg** a munkaerőpiacra történő be-, illetve visszavezetésük.

PÉLDATÁRUNK célja bemutatni olyan gyakorlatokat, amelyek elsősorban **a munkáltatók humán erőforrás (továbbiakban HR) fejlesztéséhez** nyújtanak segítséget az atipikus foglalkoztatás területén, hozzájárulva a fogyatékossággal élő és megváltozott munkaképességű személyek alkalmazásához. Az általános HR gyakorlat annyiban tesz különbséget a fogyatékossággal élő és megváltozott munkaképességű munkavállaló alkalmazása során, hogy figyelembe veszi azokat a specifikumokat, amelyek e munkavállalók (például akadálymentesítés) alkalmazása esetében szükségesek. **Legfontosabb fogalmak, elvek:**

Magyarországon **a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló törvény** értelmében **fogyatékossággal élő** “az a személy, aki tartósan vagy véglegesen olyan érzékszervi, kommunikációs, fizikai, értelmi, pszichoszociális károsodással – illetve ezek bármilyen halmozódásával – él, amely a környezeti, társadalmi és egyébjelentős akadályokkal kölcsönhatásban a hatékony és másokkal egyenlő társadalmi részvételt korlátozza vagy gátolja.”

A Foglalkoztatási Törvény szerint „**megváltozott munkaképességű személy:** aki testi vagy szellemi fogyatékos, vagy akinek az orvosi rehabilitációt követően munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkennek.”

A megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló **2011. évi CXCI. törvény** értelmében ellátásra jogosult, és a továbbiakban megváltozott munkaképességű-ként definiálható az a személy, akinek az egészségi állapota a komplex minősítési eljárás során 60 százalékos vagy annál kisebb mértékű, és meghatározott biztosítási idővel rendelkezik.

A **2011-es népszámlálás definíciója szerint fogyatékos az a személy,** akinek saját bevallása szerint végleges, egész életére kiható testi, szellemi, mentális illetve érzékszervi fogya-

tékossága van, függetlenül attól, hogy ez akadályozza-e társadalmilag elvárható tevékenységek végrehajtásában.

Az **esélyegyenlőség** megteremtése részben állami feladat a megfelelő politika megteremtésével és képviseletével, melynek keretében a hatályos jogszabályok a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára jogvédelmet biztosítanak. A jogszabályok a törvény előtti egyenlőséget ugyan biztosítják, de nem teremtik meg automatikusan az esélyegyenlőséget. A jogi egyenlőség nem feltétlenül jelenti az esélyek és a lehetőségek egyenlőségét a mindennapi életben. Ahhoz, hogy ez utóbbi – azaz a tényleges esélyegyenlőség – megvalósuljon, nem csak a jogi feltételeknek kell megfelelőnek lenniük, de a társadalom egészének törekednie kell a pozitív irányú változások elérésére. Szempontunkból ez azt jelenti, hogy a megváltozott munkaképességű emberek is hasonló esélyekkel induljanak, illetve vegyenek részt a munkaerőpiacon, mint egészséges társaik.[25]

A vállalatok társadalmi felelősségvállalása (Corporate Social Responsibility - CSR) bár több definícióval is rendelkezik, még sincs egyetértés jelentésére, tartalmára vonatkozóan. Komplex, sokoldalú koncepció a gazdasági szervezetek és a társadalom érintkezési pontjain. Az eredetileg csupán a nagyvállalatokra kidolgozott folyamat ma már társadalmi, gazdasági és intézményi változásokat foglal magában, és egyre nagyobb hatású a gazdasági, intézményi életben. A CSR munkáltatói szinten olyan kötelezettséget jelent, amely során a munkáltató (vállalat, gazdasági szervezet) az adott közösség jólétének (szociális biztonságának) érdekében folytat önkéntes gyakorlat, és e tevékenységet különböző erőforrásokkal is támogat.[26] Magyarországon jelenleg a nagyvállalatok mellett civil szervezetek, akadémiai szakértők és tanácsadó cégek is alkalmazzák a megközelítést annak érdekében, hogy a vállalatok gazdaságilag, szociálisan és környezetileg felelősebb működését ösztönözzék, támogassák. A **befogadó munkahely** biztosítja a fogyatékossággal élő és megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatási esélyegyenlőségét, az egyenlő bánásmódot, a közösségi integrációt. A **társadalmi felelősségvállalás** egyik fő terepe lehet a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása, a számukra történő munkahelyteremtés vagy az esélyegyenlőség biztosítása. A rehabilitációs foglalkoztatás gazdasági hasznot jelent a vállalatnak, ugyanakkor rontja a költségvetés bevételi oldalát, de emellett nagymértékben hozzájárul a társadalom önfenntartási lehetőségeinek és a munkaerő-piacon hátrányos helyzetű, nehezen boldoguló célcsoport életszínvonalának emelkedéséhez.[27] A társadalmi felelősségvállalást a vállalati kultúra szerves részévé tevő munkaadók erőteljes üzenetet küldenek arról, hogy milyen típusú munkavállalókat kívánnak foglalkoztatni, illetve hogy milyen szervezeti normákat akarnak kialakítani és fenntartani. Az ilyen vállalatok viszonyítási pontként szolgálnak és iránymutatást adnak a vonatkozó elvárások tekintetében, és pozitívan jelennek meg a potenciális munkavállalók számára.

A humánerőforrás-fejlesztés alapja a tanulás. A tanulás ténylegesen élethosszig tartó folyamat, amely biztosítja a környezethez való alkalmazkodás feltételeit mind fizikai, mind a tudati, a szellemi fejlődés tekintetében. A társadalmi környezet változása, a gazdadasági felgyorsulás, a tanulási folyamat teljes vertikumának áttekintését és tudatos fejlesztését teszi szükségessé. A kiemelt cél egyrészt a gazdaság, a tudás versenyképességének fejlesztése, másrészt a társadalmi kohézió erősítése, valamint a hátrányos helyzetű rétegek felzárkóztatása, az esélyegyenlőség biztosítása. Mindez együtt kell, hogy járjon a korszerű felnőttképzési rendszer és innovatív programok kialakításával. **Legfontosabb alapelvei:** az átláthatóság, az esélyegyenlőség, a megelőző tudáshoz való alkalmazkodás, a szakmai képesség fejlesztése és a tanulhatóság.

[25] Szellő János (2009): A foglalkozási rehabilitáció elmélete és gyakorlata, jegyzet ELTE BGGYK, Budapest
[26] Kotler, Philip – Lee, Nancy: Vállalatok társadalmi felelősségvállalása, HVG Kiadó, Bp. 2007.
[27] Szellő János (2009): A foglalkozási rehabilitáció elmélete és gyakorlata, jegyzet. ELTE BGGYK Budapest

A **foglalkozási rehabilitáció filozófiája** nyomán abból kell kiindulni, hogy a fogyatékossággal élő és egyes munkavégző funkcióiban korlátozott ember nem csökkent munkaképességű, hanem megváltozott munkaképességű. Ez azt jelenti, hogy meg lehet találni azt a munkakört vagy meg lehet teremteni azokat a munkafeltételeket, ahol a megváltozott munkaképességű ember is teljes értékű munka végzésére képes. Az igazi cél tehát az, hogy a fogyatékossággal élő ember megmaradt munkavégző képességéből, elvárásaiból kiindulva megtaláljuk azt a munkahelyet, amely számára tartós foglalkozást és önmegvalósítási lehetőséget biztosít. Mindehhez hozzátartoznak a megélhetés, a munkahelyi emberi kapcsolatok és az önbecsülés, a hasznosság tudata.

5.1. Az atipikus foglalkoztatás lehetséges formái és HR eszközei a megváltozott munkaképességű munkavállalók körében

A fogyatékossággal élő emberek tényleges esélyegyenlőségét az jelenti, hogy a velük szembeni egyenlő munkahelyi bánásmódot célzó intézkedések ne minősüljenek megkülönböztetésnek a többi dolgozóval szemben. A fogyatékossággal kapcsolatos ügyek menedzselése akkor lehet a legeredményesebb, ha a kormányzat, a munkaadók szervezetei, a munkavállalók és a fogyatékos emberek szervezeteinek szoros együttműködésén alapul. A fogyatékossági kérdések hatékony munkahelyi kezelése segítik a munkaadókat abban,

- hogy a fogyatékos dolgozók alkalmazása és megtartása a lehető legnagyobb mértékben a javukra váljon;
- hozzájárulhat továbbá annak biztosításához, hogy a fogyatékos dolgozók is hasznos munkát végezzenek;
- esélyegyenlőséget élvezzenek és egyenlő, minden diszkriminációtól mentes bánásmódban részesüljenek a törvény által megszabott jogi keretek között.

A fogyatékossággal kapcsolatos kérdések munkahelyi kezelése érdekében a munkaadóknak olyan **fogyatékosság-kezelési stratégiát** kell kialakítaniuk, amely általános foglalkoztatáspolitikájuk és különösen a humán erőforrás fejlesztési stratégiájuk szerves részét képezi. Ez a stratégia kapcsolódhat a dolgozókat támogató programokhoz, ahol vannak ilyenek. A fogyatékosság-kezelési stratégiának az alábbiakra kell kiterjednie:

- fogyatékos munkakeresők felvétele, köztük olyanoké is, akik korábban nem dolgoztak és olyanoké is, akik egy munka nélkül töltött időszak után kívánnak visszatérni a munka világába;
- a fogyatékos alkalmazottak esélyegyenlősége;
- a fogyatékossá vált alkalmazottak munkában tartása.[28]

Az **emberi erőforrás menedzsment** (Human Resource Management továbbiakban HRM) a menedzsment vezetési funkciójának olyan felfogás szerint történő működése, amely az emberekkel, mint a szervezet alapvető erőforrásával (meghatározó szinten) foglalkozik. Legfontosabb célja, hogy biztosítani tudja a humán erőforrás leghatékonyabb felhasználását, a szervezeti és egyéni célok összhangját a magas színvonalú és minőségi megvalósítás érdekében. **Fő feladatai:**

[28] Berényi András, Dajnoki Krisztina, Kollár Csaba, Nagy Zsuzsa Anita (2009): Esélyegyenlőségi kommunikációs ismeretek a munka világában. Tudástár Tanulói tananyag. Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány

- HRM információs rendszer működtetése.
- Az emberi erőforrás tervezése.
- Munkakörök elemzése, tervezése, értékelése.
- Munkaerő biztosítása, toborzás, kiválasztás.
- Motiválás (ösztönzés menedzsment), teljesítményértékelés.
- Az emberi erőforrás fejlesztése.
- Munkaügyi kapcsolatok rendszere.
- Munkavédelmi, egészségvédelmi feladatok.

A fokozatosan kialakult verseny gyorsabb, rugalmasabb, innovatívabb reagálást vár el a humán erőforrás menedzsmenttől. Ebből következően gondoskodni kell a humán erőforrás menedzsment felkészítéséről is.

A CSR a HR folyamatokban és tevékenységekben

A CSR a **fenntartható fejlődés** koncepcióján alapul. Vagyis a cél az, hogy a fejlődés úgy valósuljon meg, hogy „kielégítse a jelen igényeit anélkül, hogy csökkentené a jövendő generációk képességét, arra hogy kielégítsék a saját igényeiket". A fenntartható fejlődés hármas elve („tripple bottom line") azt jelenti, hogy egyszerre kell figyelembe venni a gazdasági, a szociális és a környezeti szempontokat döntéseink során. Az Európai Bizottság definíciója szerint a vállalatok társadalmi felelősségvállalása **„az a koncepció, mely szerint a vállalatok önkéntesen integrálják a társadalmi és a környezeti kérdéseket az üzleti működésükbe, valamint az érintettekkel való interakcióikba".** Ha nagyon egyszerűen akarjuk megfogalmazni, mit jelent egy társadalmilag felelősen működő vállalat: profitját úgy éri el, hogy minél kevesebb kárt tesz vele a természeti környezetben, munkatársaiban, fogyasztóiban, üzleti partnereiben. Sőt, pozitív hatással kíván lenni az előbb említett és további érintettjeire (például munkatársainak ösztönzésével, tudatos közösségi szerepvállalással stb.). Mondhatnánk, hogy valamiféle „közjó" keresése a cél az önérdekek kizárólagos érvényesítése helyett, ugyanakkor a gazdaságosság, versenyképesség égisze alatt.[29] Mindemellett fontosnak tartjuk megjegyezni a munkáltatói érdek meghatározó szerepének érvényesülését, különbözőségét a CSR e tényezőjének megvalósulásában. A munkáltató elsődleges érdeke a haszon és az azt megtermelő munkaerő minél hatékonyabb felhasználása. Az ebből adódó teljesítménykényszer (teljesítménymotiváció) sok esetben felülírja a CSR humanizmusát. A teljesítménymotiváció intenzitása mind a munkáltató, mind a munkavállaló esetében személyenként változó lehet és összefügg a hatalommal.[30]

Azáltal, hogy a HR-szakterület tevékenységét (szolgáltató folyamatait, rendszereit) a fenntartható fejlődés és CSR elvei és értékei alapján szervezi, már egy biztos alapot ad más szakterületek és az egész vállalat számára is. Ilyen például:

- a hitelesség miatt is elengedhetetlen, hogy a HR által ösztönzött eszközöket a HR osztályon is alkalmazzák (pl. teljesítményértékelés, képzések stb.);
- a felelős beszerzés jegyében gondosan megválogatja beszállítóit, alvállalkozóit a HR-osztály, s például tőlük is elvárja azokat az etikai, átláthatósági, szociális és akár környezettudatossági szempontokat, amelyek a vállalatban értéknek számítanak;

[29] Nemeskéri Zsolt, Fertetics Mandy, Koltai Luca: Esélyegyenlőség és sokszínűség a HR képzésben. In: Zádori Iván (szerk. 2016): Alternatív munkaerőpiac: Fejezetek munkatudományi, munkaerő-piaci kutatásokból 2008–2015. Pécs: PTE, Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Kar

[30] Szellő János: Munkáltatói hatalom és a társadalmi felelősségvállalás. Pécsi Munkajogi Közlemények. VIII. évfolyam I-II. szám 2015. október. 189-202. p.

- a környezettudatosság mentén saját irodai működése, üzleti utazásai, rendezvényeinek szervezése és kiadványai elkészítése során figyelembe veszi a lehetséges zöld szempontokat;
- amennyiben egyes munkakörök a szakterületen lehetővé teszik, hogy alternatív munkaidőben (pl. részmunkaidőben) vagy munkamodellben (pl. távmunkában) ellássák, akkor ott példamutatásból alkalmazza azokat (amennyiben a vállalatnál az esélyegyenlőség fontos érték).

Ezek a tevékenységek nem csak az elkötelezettség és a példamutatás miatt valósulnának meg egy HR-területen, hanem azért, mert a teljesítményértékelésbe, a munkakörök kialakításába, a javadalmazásba eleve beépítették már a vállalatnál, s ez automatikusan elvárássá teszi nem csak a HR, de a vállalat minden más területén is.

Az **esélyegyenlőség** meghatározásakor a legfontosabb kulcsszó a **valós választási lehetőség biztosítása.** Hiszen nem azt kívánjuk elsősorban megmondani, hogy megváltozott munkaképességű munkavállalót vagy pedig nem megváltozott munkaképességű munkavállalót kell foglalkoztatni egy adott munkakörben, hanem hogy – amennyiben az adott munkakör mindkét személy által betölthető – egyenlő esélyt formáljanak arra, megváltozott munkaképességüktől függetlenül. Az értékek, elvek, elvárások sokszor ellentmondhatnak egymásnak, és ilyenkor az a feladat és a cél, hogy a működés hosszú távon is eredményes legyen, s az érintettek jóllétét feleslegesen ne károsítsa. S a konfliktust sokszor az alapvető szemléletbeli különbségek, tudatossági szintek okozzák, amelyet párbeszéd nélkül nehéz akár észlelni is, nemhogy kezelni. [31]

A HR lehetőségeit tekintve az esélyegyenlőségben egyértelműen „domino effektus” figyelhető meg. Például ha saját szervezetén belül alkalmaz egy megváltozott munkaképességű dolgozót, aki a munkakört el tudja látni, ez pozitív példaként hat más vezetőkre és dolgozókra, akik felülvizsgálják előítéleteiket és a munkaköröket, és esetleg ők is alkalmaznak megváltozott munkaképességű embereket. A megváltozott munkaképességű személyekkel szembeni attitűdváltozás ugyanakkor más hátrányos helyzetűekkel szemben is csökkentheti az előítéleteket, így például már a kisgyermeket nevelőkkel, az idősekkel, más nemzetiségűekkel vagy más szexuális orientáltsággal rendelkezőkkel szemben sem tanúsítják a vezetők és munkatársak az ellenállást, ami korábban esetleg jellemző volt.

A HRM funkciói a fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazásakor

A befogadói kultúra megteremtése:

A **befogadó munkahelyi kultúra** kialakítása egy komplex, többlépcsős folyamat, amelynek része a munkahelyi, intézményi vezetés és a munkatársak motiválása, érzékenyítése és felkészítése a fogyatékossággal élő és megváltozott munkaképességű munkavállalók fogadására még a foglalkoztatás időszakát megelőzően, valamint a foglalkoztatás időszaka alatt.[32]

Alapelvei közé tartozik a **tolerancia** a „más”, azaz a mienktől eltérő meggyőződések és gyakorlatok iránti tisztelet és türelem. Mindannak a megtűrését és tiszteletben tartását jelenti

[31] Nemeskéri Zsolt, Fertetics Mandy, Koltai Luca: Esélyegyenlőség és sokszínűség a HR képzésben. In: Zádori Iván (szerk. 2016): Alternatív munkaerőpiac: Fejezetek munkatudományi, munkaerő-piaci kutatásokból 2008–2015. Pécs: PTE, Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Kar

[32] A szervezeti kultúra az adott közösség tagjai által elfogadott értékek, ideák összességét jelenti, amelyek egyúttal aktívan befolyásolják, formálják a vezetési stílust és módszereket, a munkavállalók, alkalmazottak attitűdjét. A vállalati szervezeti kultúra, a gazdasági szervezetek kultúrája a szerződések közös anyagi és eszmei értékeinek összessége.

(legyen szó a másik ember vallásáról, etnikai, nemi, faji hovatartozásáról, értékrendszeréről, véleményéről stb.), ami az egyént közvetlenül nem érinti. A tolerancia még nem jelenti a másság elfogadását, de alapköve annak. A sikeres munkához hozzátartozik a **szolidaritás** fogalma is, annak felismerése, hogy a megváltozott munkaképességű személyeknek és „egészséges" társaiknak közös érdekeik vannak, szűkebb értelemben az aktivitás növelése, tágabb értelemben a társadalmi integráció. A szolidaritás közös, kölcsönös kötelezettség- és segítségvállalást jelent. Fontos a kölcsönösség hangsúlyozása, a megváltozott munkaképességű személyeknek szóló foglalkoztatási célzatú tanácsadás és egyéb szolgáltatások nem szabad, hogy felülről jövő, szánalmon alapuló segítségként jelenjenek meg. A rehabilitációs szakember és az ügyfél partnerként tárgyalnak egymással, elvégre a munka sikeréhez mind a szolgáltatónak. A megváltozott munkaképességű személyekkel való foglalkozás további fontos kritériuma az **empátia,** azaz a képesség arra, hogy bele tudjuk élni magunkat a másik helyzetébe, azonosulni tudunk az érzelmeivel. Lényegében ez teremti meg az alapot a segítésre. Csak akkor tudok használhatóan informálni és hathatósan segíteni, ha képes vagyok átérezni a helyzetét és átlátni a problémáit. Az empátia tanulható készség, és lehetővé teszi, hogy munkáltató vagy a humánerőforrás-fejlesztő szakember valódi és az ügyfél számára is hiteles segítséget tudjon adni.[33]

A befogadói munkahelyi kultúra kialakításának módszerei a következők lehetnek: belső kommunikáció fejlesztése; képzések, tréningek; beillesztési programok.

- **Belső kommunikáció** keretében olyan információk átadása, amelyek a fogyatékossággal élő és megváltozott munkaképességű emberek sajátos élethelyzetét, a velük való kapcsolat lehetőségeit.
- **Képzések, tréningek** alapja a kezdő csapatépítő tréning tematikájában a szervezet aktuális helyzetének értékelésén túl a különböző hátrányos élethelyzetekre érzékenyítő, saját élményekre alapozott tréningelemek szerepelnek. Az esélyegyenlőségi tréning során ezen túl esélyegyenlőséggel, egyenlő bánásmóddal, diszkriminációval kapcsolatos információátadás és tapasztalatcsere, jó gyakorlatok bemutatása történik. Kiértékelő csapatépítő tréning a már realizálódó foglalkoztatás időszakának utolsó negyedévében megvalósuló tréning a szervezetfejlesztési folyamat kiértékelését, lezárását, a tapasztalatok összegzését és visszacsatolását valósítja meg. Az egy napos tréning az újonnan befogadott, megváltozott munkaképességű munkavállalók részvételével zajlik
- **Az esélyegyenlőségi terv** tartalmazza a munkáltatóval munkaviszonyban álló, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok munkakörülményeinek, szakmai előmenetelének, képzésének, illetve a gyermeknevelléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezményeinek elemzését, valamint a munkáltatónak az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó, az adott évre megfogalmazott céljait és az azok eléréséhez szükséges eszközöket, így különösen a képzési, munkavédelmi, valamint a munkáltatónál rendszeresített, a foglalkoztatás feltételeit érintő bármely programokat. A munkahely speciális igényű munkavállalók számára is egyenlő eséllyel hozzáférhetővé tétele érdekében biztosítja,
    a) a teljes körű akadálymentesítést,
    b) a munkahelyre, munkavégzésre vonatkozó információk mindenki számára érthető módon történő közlését,
    c) a fogyatékossággal élők számára a munka ellátásához szükséges eszközöket,
    d) a nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítését,
    e) a megfelelő munkabiztonsági körülmények megteremtéséről való gondoskodást,

[33] Szellő János (szerk. 2013): A rehabilitációs kvóta és hozzájárulás hatása a munkáltatók befogadói magatartására Magyarországon. Zárótanulmány, PTE, Pécs

f) a képernyő előtti munkavégzés szabályai alkalmazásának (különös tekintettel a munkaközi szünet igénybe vételére) figyelemmel kísérését.

- A **beillesztési program** az új, fogyatékossággal élő és megváltozott munkaképességű munkavállaló (munkatárs) munkahelyre való beilleszkedését segítő tevékenysége. A beillesztési programot a személyügyi részleg dolgozza ki és munkahelyi vezető végzi a program szervezését és lebonyolítását, az egyes program elemek koordinálását. Célja az, hogy az új dolgozó (munkatárs) lehetőleg rövid idő alatt pozitív viszonyba kerüljön munkájával - örömmel végezze -, munkatársaival és a céggel. Két szakasza van: az általános és az egyéni. Az általános tartalma: munkaidő, szabadság, munkaügyi kérdések, a munkahely szervezete, függőségi viszonyok /felettesek, kollégák/ a cég szervezete és kapcsolatrendszere, a munkavédelmi szabályok megismerése, a cég belső szabályozása, a cég stratégiájáról, céljairól tájékoztatás. Az egyéni tartalma: a munkakörrel kapcsolatos feladatok, szakmai, minőségi követelmények részletes ismertetése, a betöltött munkakör helye szerepe a szervezeten (cégen) belül, a közvetlen kapcsolatrendszer: felettesek, munkakapcsolat kollégákkal, patronáló munkatárs kijelölése, az elvégzett feladatok folyamatos értékelése stb.

Kapcsolatépítés a különböző fogyatékossággal élő emberekkel:

A fogyatékossággal élő emberekkel kapcsolatban általában előfeltevéseink vannak, amelyek nem tapasztalatokon alapulnak. Ha valaki egy fogyatékossággal élő ember súlyos problémájával szembesül, könnyen úgy gondolhatja, az ő szerény eszközei elégtelenek egy ilyen bonyolult helyzet megoldására. Pedig, ha jobban megismernénk sérült embertársainkat, rájönnénk, ők is ugyanolyan emberek, mint mi vagyunk, csak életüket korlátok közé szorítva élik. Számtalan olyan figyelmesség létezik, amelyekkel meg tudjuk könnyíteni fogyatékos társaink mindennapjait. A fogyatékos emberekkel való kapcsolatépítéshez **számot kell vetnünk az előítéleteinkkel.** Az előítélet olyan, többnyire negatív tulajdonságok feltételezése másokról, amelyek nem a tapasztalatokon alapulnak, és amelyek alapjául a csoporthoz tartozás szolgál. Például sokan meg vannak győződve arról, hogy a vak emberek alkalmatlanok a munkavégzésre, pedig bőven vannak olyan munkakörök, amelyekben teljes értékű munkát végezhetnek. Az előítéletek gyakran társadalmi elutasítással járnak, megnehezítve a fogyatékossággal élők integrációját. Ha fogyatékossággal élő emberekkel foglalkozunk, előzetesen végig kell gondolnunk, milyen előítéleteink, előfeltevéseink vannak velük kapcsolatban. Figyeljünk arra, hogy ne az előítéleteink szerint ítéljük meg a másikat, hanem emberként tekintsünk rá, fogadjuk el egyedi, csak rá jellemző tulajdonságaival együtt! A kapcsolatkezelés során alapvető szempont a **tapintat,** ügyeljünk rá, hogy a fogyatékosság az egész személyiséget próbára tevő kihívás, amely fokozott sérülékenységgel járhat együtt.

A fogyatékos emberekkel való kapcsolatteremtés alapelve, hogy elfogadjuk őket olyannak, amilyenek. Az életük korlátok közé szorított, de ettől még hasonló igényeik vannak, mint bárki másnak. Úgy kell velük viselkedni, mint minden emberrel: türelemmel, tiszteletteljesen, figyelmesen, szolgálatkészen. A szolgálatkészség viszont nem azt jelenti, hogy helyette kellene megtenni bármit, amire önmaga is képes. Abban kell segítséget nyújtani, amire megkér. Fel lehet ajánlani a segítséget, de nem szabad sértésnek venni, ha visszautasítja: egyszerűen nincs rá szüksége. A segítség többszöri felajánlása erőszakosnak tűnhet számukra, ezért kerülendő. A főbb célcsoportok jellemzői:

- **Egészségkárosodással élők**: a szervezet alkotóelemeinek (anatómiai struktúráinak), fiziológiai funkcióinak a normális populációs standardoktól eltérő volta: hiánya, csökkenése vagy torzulása. A károsodás fokát a populációs standardhoz viszonyított eltérés mértékével határozzuk meg. A populációs normáktól való eltérés lehet enyhe, közepes vagy súlyos, s ezek különböző fokozatai. A károsodás mértékének százalékos meghatározásai nem abszolút, hanem összehasonlítási értékeket képviselnek, s arra szolgálnak, hogy tájékoztassanak az egyén képességének és tevékenységének

alakulásáról. Az egészségkárosodással élők egyik besorolása a Betegségek Nemzetközi Osztályozása (BNO).

- **A halmozott fogyatékosság** olyan állapot, amelyben különböző társult formában és arányban van jelen az értelmi képességek, a mozgásfunkciók, a verbális (és nonverbális) kommunikáció, a látás, látási észlelés, a hallás, hallási észlelés, a megismerési funkciók, esetenként a személyiség és viselkedés zavara.
- **Látássérült személyek** azok, akiknek látása születésüktől kezdve sem tökéletes, vagy későbbi életkorban betegség, baleset, vagy más ok következtében visszafordíthatatlanul megromlik. Más megfogalmazásban **a** látássérülés a szem, a látóideg vagy az agykérgi látóközpont sérülése következtében kialakult állapot, mely megváltoztatja az ember megismerő tevékenységét, alkalmazkodó képességét, személyiségét. Típusai: vakok, aliglátók, gyengénlátók.
- **Hallássérültek:** a hallássérültek csoportjai: nagyothallók: hallás csökkenése akadályozottságot jelent a hangzó beszéd elsajátításában és értésében; siketek: jellemző a hangzó beszéd spontán kialakulásának képtelensége, elsajátításának súlyos fokú nehezítettsége, a kommunikáció általános akadályozottsága. Módosulhat a megismerőtevékenység, a gondolkodás és a lelki élet egészségének fejlődése; diszfáziás hallássérültek: akiknél gyermekkorban a súlyos hallásveszteség mellett a tanulási zavar egyes tünetei is jelentkeznek.
- **Beszédfogyatékos**: aki a receptív és/vagy expresszív beszéd/nyelvi rendszer szerveződése, fejlődési eredetű vagy szerzett zavara életkorától eltérő, különböző klinikai képekben megmutatkozó tüneti sajátosságai, valamint a verbális tanulási folyamatok atipikus fejlődése miatt a későbbi társadalmi beilleszkedés szempontjából veszélyeztetett. A beszédfogyatékosság nem tekinthető elsődlegesen halláskárosodás következményének; együtt járhat a nyelven kívüli kognitív képességek és a viselkedésszerveződés zavaraival, azok maradványtüneteivel.
- **Értelmi fogyatékosságról** akkor beszélünk, ha a személy általános értelmi képessége az adott népesség értelmi átlagától jelentősen elmarad, és amely miatt az önálló életvezetés jelentősen akadályozott. Az értelmi fogyatékosságban érintett embereknek gyakran jellegzetes arckifejezésük van, néha ügyetlen a járásuk és a mozdulataik, időnként nehezen fejezik ki magukat, nehézségeik lehetnek a mindennapi élet szokványos feladatainak elvégzésében. Megkülönböztetjük az enyhe-, a középsúlyos-, súlyos és igen súlyos értelmi fogyatékosságot.
- **Pszichoszociális fogyatékossággal élő** személy az, aki hosszan tartó mentális károsodással él, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és másokkal egyenlő társadalmi szerepvállalását. A pszichés zavarok fogalmi körébe a szorongásos zavarok, pánik, fóbiák, kényszeres betegségek, hangulati zavarok (nagyfokú érzelmi fel- és lehangoltság, kedélybetegségek, személyiségzavarok (narcisztikus, hisztériás, antiszociális), és a stressz-hatások tartoznak.
- **Autista emberek:** az autizmusspektrum zavarok az idegrendszer igen korai, nagy valószínűséggel veleszületett ártalmának, illetve a genetikai, egyéb biológiai és környezeti tényezők együttes hatásának következményei. Az autizmusspektrum zavarok lényege a társas viselkedés, a kommunikációs és sajátos gondolkodási képességek minőségi károsodása, amely jellegzetes viselkedési tünetekben nyilvánul meg.

Információs rendszer működtetése:

A fogyatékossággal élő és megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazásának HRM szempontú **információs rendszere** azoknak az információknak, intézményeknek (egységeknek, részlegeknek) szorosan összetartozó együttese, amelyek szakmailag, területileg vagy más szempontok szerint megállapított elvek, munkamódszerek alapján és rendszerint hálózatszerű szervezetet alkotnak. A menedzsment és a HRM szempontjából az **in-**

formációs rendszer két lényeges meghatározóból, a külső és a belső információk halmazából áll. **Külső információk:**

- Az adott szervezet tevékenységét, HR munkáját befolyásoló törvények, jogszabályok.
- Szakmai környezet információi.
- Munkaerő-piaci ismeretek, a szabad munkaerő mennyiségéről, minőségéről szóló jelzések.
- Az adott szervezet megítélése a külső környezet által.
- A munkaügyi szervezetek támogatási lehetőségei, stb.
- Rehabilitációs információs-rendszer (külső-belső) működtetése.

A **belső információs** rendszer elemei nemcsak az alá- és fölérendeltségi viszonyok által determináltak, hanem annál többet jelentenek.

- Szakmai ismeretek, jövőkép.
- A meglévő emberi erőforrás összetétele, tudásának minősége.
- A dolgozói elégedettség milyensége.
- Tárgyi, technikai feltételek, a munkakörülmények
- Az erőforrás lojalitásának jelzései.
- A folyamatos visszacsatolás megléte.
- Motiválhatósági információk stb.

Munkakörök elemzése, tervezése, értékelése:

Az emberi erőforrás tervezés általánosságban összefogja a szervezet teljes emberi erőforrás rendszerét. Adott szinten célja olyan integrált emberi erőforrás politika és program együttes kifejlesztése, ami az emberi erőforrás és a szervezeti célkitűzések elérését egyaránt biztosítja. A tervezés nem más, mint tudatos felkészülés a jövőre, alapját azok az információk biztosítják, amelyek meghatározóak a szervezet életére. A **munkakör** a szervezet legkisebb egysége, ugyanakkor fontos láncszeme. Szűkebb értelemben a munkakör azon feladatok összességét jelent, amelyet a betöltőjének el kell végezni. Ugyanakkor tágabb értelemben a munkakör a tevékenység mellett, a teljesítés módját, a felelősséget és a kapcsolatrendszert is magában foglalja. A **munkakörelemzés** alapja a munkakör tartalmának, tevékenység rendszerének a meghatározása.

A **munkakörelemzés fontos része** a munkakörülmények meghatározása, ezen belül is a fizikai munkafeltételek, a munkavédelem, üzem-egészségügy, a munkavégzés időbeli jellemzőinek megfogalmazása. A **munkakörök értékelési módszerei** sokrétűek, jellemzői:

- Az értékelés alapja a munkakör tartalma és elvárási rendszere.
- Az értékelés eljárások tapasztalati úton gyűjtött és analizált információkon keresztül jutnak el a meghatározáshoz.
- Mindig a relatív értékek megállapítása történik.
- Az elemzés során készített **munkatükör** biztosítja az elsődleges alapinformációkat.

A **munkatükör** a munkavégzés eredményének összefoglaló leírása, amely meghatározza:

- A munka eredményének jellegzetességét: tárgy, szolgáltatás, végtermék, félkész termék stb.
- A feladatellátás jellemzőit, az eljárási rendet, a munkavégzéshez szükséges eszközöket, információkat, a munkavégzés időbeli sajátosságait.

- A munkakör szervezeti struktúrába történő beilleszkedését, úgymint a munkafeladatok elosztását, a munkafolyamatok szervezettségét, az irányítási, ellenőrzési viszonyokat, a munkakörhöz tartozó hatáskört, jogkört, felelősségi kört.
- Az ösztönzés, bérezés, javadalmazás módját.
- A munkatársi kapcsolatok lehetőségét, az ismeret- és készségfejlesztés jellemzőit.

Lényeges feladat a **munkaköri megfelelés** rendszerének kidolgozása, amely tartalmazza a munkakör sajátosságainak, a munkatartalom kiemelt jellemzőinek, követelményeink, a követelmények fokozatainak meghatározását, valamint a követelmények és a munkavállalók képességeinek összehasonlítását.

Munkaerő biztosítása, toborzás, kiválasztás:

A munkaerő toborzás **funkciója** az emberi erőforrás biztosítása meghatározott munkafeladatok ellátására. Formáit tekintve a toborzás lehet külső, illetve belső. **Módszerei, eszközei** közé tartozik az álláshirdetés, ismeretségi kör megkérdezése, magán munkaközvetítők felkérése, pályáztatás (referenciák) és nem utolsó sorban az Állami Foglalkoztatási Szolgálatközvetítő tevékenységének az igénybe vétele.

A toborzás leggyakoribb formája az **állásinterjú.** Az interjú során megszerzendő információkat három fő területre köré lehet csoportosítani. Ezek a következők:

- **A munkavállaló személyes profilja:** E csoportba tartoznak azok az információk, melyek az ügyfél személyes adatain túl jelzik saját erőforrásait és gátjait, valamint környezeti támogatottságát, illetve ennek hiányát.
- **A munkavállaló szakmai profilja**: Idesorolhatók azok az információk, melyek a munkavállalót az interjú időpontjában jellemzik, azok a képességek és ismeretek, melyek a foglalkoztatása szempontjából alapvető fontosságúak lehetnek.
- **A munkavállaló igényei, elképzelései és tervei:** Az interjú során fontos tisztázni, hogy a munkavállaló rendelkezik-e konkrét tervekkel, elképzelésekkel az elhelyezkedésére vonatkozóan. Amennyiben igen, tájékozott-e a keresett állás jellemzőiről, betöltésének feltételeiről. Ismeri-e a kialakult bérviszonyokat, munkarendet és munkakörülményeket, azokat az elvárásokat, amelyeket a munkaadók támasztanak a leendő munkavállalókkal szemben.

A munkaerő kiválasztásának egyik legfontosabb módszere a **kompetencia alapú** munkaerő kiválasztás. A kompetencia hétköznapi értelemben illetékességet, jogosultságot esetlegesen szakértelmet jelent. A munka világában legáltalánosabban valamilyen munkakör ellátására, tevékenység gyakorlására vagy szerep betöltésére való alkalmasságot érthetjük alatta. A kompetencia alapvető tulajdonságai közé tartozik, hogy olyan képesség-együttes, amely mindig cselekvéshez, egy meghatározott összefüggéshez kapcsolódik; három képességcsaládot – tudás, gyakorlat, szociális viselkedésformák – érintenek; a képességek integrálódnak, egymásra épülnek. A **munkaerő-piaci kompetenciák** a munkavállaló szempontjából azoknak az alapvető tulajdonságoknak az összességét jelenti, amelyek a munkavégzéséhez szükségesek. A munkáltatói megfeleltetés szerint a kompetencia: a szervezethez, a munkakörhöz való egyéni kompetencia illesztését jelenti a megfelelő teljesítményszint elérése érdekében. Munkerő-piaci szempontból akkor fontos egy kulcskompetencia, hogyha az meghatározó a munka világában történő boldoguláshoz, vagyis szükséges a megfelelő munkakörbe való eredményes bejutáshoz, illetve annak hatékony ellátásához. Ebből a szemszögből mindegyik kulcskompetencia fontos az egyén számára, csak munkakörtől függően eltérő módon.

Az **alkalmasságvizsgálat** meghatározott munkafeladat vagy munkakör ellátására alkalmas személy kiválasztását jelenti. Az alkalmasságvizsgálat lehet orvosi és pszichológiai (ezek általában egyenrangúak, egymást kiegészítőek). Az alkalmasságvizsgálatot pályaprofil (vagy legalább: munkaköri követelmények) ismeretében, a feladatban releváns szerepet játszó funkciókat és folyamatokat vizsgáló módszeregyüttesekkel végzik, és figyelembe veszik az életkori, egészségi, pszichológiai kontraindikációkat. Az alkalmasságvizsgálatot mindig a személyiség egészére kell kiterjeszteni. Az alkalmasságvizsgálat típusától függően lehet egyszeri vagy ismételt. **Az alkalmasságvizsgálat eredménye prognosztikus értékű, a beválás pedig az alkalmasságvizsgálat kontrollja.** Az alkalmasságvizsgálat és a kiválasztás egyaránt ember és munka egymásra találásáról szól, ezért mindkettőnél elkerülhetetlen az ember megismerése mellett a munka alapos megismerése. A munkakörelemzésnek épp oly tudományosan megalapozott módszerei alakultak ki, mint az ember megismerésének. Az alkalmasságvizsgálat és a kiválasztás talán még nehezebb a fogyatékossággal élő emberek esetében. Szinte mindig az egyén sajátosságaira figyelve, a fogyatékossággal élő személy érdekeit messzemenően figyelembe véve kell meghozni a döntést, de természetesen nem szabad figyelmen kívül hagyni a szervezet, sőt a társadalom érdekeit sem.

A HRM-nek nem feladata, hogy egyedül határozza meg azt a munkakört, amely a megváltozott munkaképességű munkavállaló képességeinek, lehetőségeinek és a munkaerő-piaci kínálatnak megfelel. napjainkban a leggyakrabban alkalmazott módszerek közé tartozik a profiling, a foglalkoztathatósági diagnózis, fél-projektív tesztek, vagy az objektív személyiségtesztek. **Ma már lehetőség van számos olyan kompetenciát nagyfokú pontossággal vizsgálni,** ami interjúval nem mérhető megbízhatóan: például a teljesítménymotivációt, döntéshozatalt, valamint olyan képességeket, mint például a multitasking (szimultán figyelem, lásd a képességtesztek között).

- A munkakör elemző rendszer segítségével felmérhető, hogy az adott munkakörben mely feladatok, célok a legfontosabbak, milyen követelményeket ró a munkakört betöltő személyre, milyen készségek, személyiségvonások, kompetenciák elengedhetetlenek az adott feladatkörrel bíró munkakör betöltéséhez és ezek a jellemzők milyen eszközökkel deríthetők fel.
- Az interjú világszerte a legelterjedtebb alkalmasságvizsgáló módszer: szinte mindenütt és minden munkahelyen alkalmazzák. Az elbeszélgetésből származó információ kiemelten nagy jelentőséggel bír a végső döntési folyamatban akkor is, ha az interjú mellett egyéb kiválasztási módszereket is alkalmaznak.
- A *speciális* képességtesztek előnye az, hogy hasonlítanak ahhoz a munkatevékenységhez, amit az adott munkakörben végez majd a jelölt – a szakember azt mondja: „van külső (face) validitása”, ránézésre is látszik, hogy azt méri, aminek a mérésére szánták –, így feltételezhető a munkára jelentkező érdeklődése a feladat iránt.
- Az alkalmasságvizsgálat gyakorlati követelményei – gyorsaság, biztonság, költséghatékonyság stb. – szükségessé teszik, hogy ne a *tényleges* munkafeladattal bízzuk meg a jelöltet, csak egy ahhoz hasonlóval, olyannal, amelyik rendelkezik a munka lényeges tulajdonságaival ("utánozza", "szimulálja" azt), de annál sokkal rövidebb ideig tart és jobban mérhető az eredménye.[34]

A megváltozott munkaképességű ügyfelek adottságainak megismerése során vizsgálni kell a megváltozottság, az akadályozottság (fogyatékosság) jellegét, az abból eredő, az általános feltételek szerinti munkavállalást akadályozó tényezőket; közlekedési nehézségeket; az épített környezet használatának akadályait stb. Ismerni kell szaktudását, és azt hogy a megszerzett szaktudást használta-e a személy valaha is, illetve mikor gyakorolta utoljára.

[34] Klein Balázs, Klein Sándor, Zentai Anita (2016): Alkalmasságvizsgáló eszközkatalógus. Megváltozott munkaképességű személyek kompetenciavizsgálatára. FSZK, Budapest

Fontos információ az is, hogy adott szakma gyakorlására az elsődleges munkaerő-piacon vagy valamilyen védett formában nyílt lehetőség.[35]

Motiválás (ösztönzés menedzsment), teljesítményértékelés:

A pszichológia szerint a **motiváció** dinamikus tényezők összessége, amelyek az egyén viselkedését meghatározzák. A szükségletek, a homeosztázis (a szervezet általános törekvése környezete egyensúlyi állapotának állandó megőrzésére), a belső késztetés – drive, az érzelem és a vágy közösen alkotják a viselkedés motivációs bázisát. A motívum, illetve a motiváció szó tehát **gyűjtőfogalmat** jelöl minden belső cselekvésre, viselkedésre késztető tényezőt magába foglal. A motiváció alapját természetszerűleg, az egyes ember érdeke, érdeklődése, szükséglete határozza meg, amely függ a beállítódástól, az adottságoktól, az önismerettől, képességektől és készségektől, - az igényszinttől, a szokásoktól, a makro- és mikrokörnyezet empátiájától.

A **munkamotiváció** alapját a megelégedettség és az elégedetlenség képezi. A megelégedettséghez az ún. **belső munkajellemzők** társulnak, azok, amelyek elősegítik a megbecsülést, az elismerést és az önmegvalósítás szükségleteit. Ide tartozik a felelősségvállalás, az előrejutás, a kihívást jelentő munkafeladat és az egyéni fejlődés. Az elégedetlenséghez az un. **külső munkajellemzők** tartoznak, ilyenek a bizonytalanság a munkahellyel kapcsolatban, az anyagi kérdések (fizetés), a munkafeltételek hiánya, a vezetés minőségének anomáliái.

Mint a legtöbb munkavállaló esetében, így **a fogyatékossággal élő és megváltozott munkaképességű munkatársak** esetében már a kiválasztásnál vizsgálni kell, hogy mennyire motiváltak feladataik ellátására. A **munkamotiváció tényezői** lehetnek:

- a vezetése és a többi munkatárs által kifejezett elismerés,
- a társadalmi, makró- és mikrokörnyezeti elismerés,
- az elért siker,
- a szakmai fejlődés lehetősége (továbbképzések, a szupervízió megállapításai),
- pénzbeli juttatások (munkabér), anyagi megbecsülés,
- belső késztetés, empátia,
- a vezetés színvonala, a rendszeres visszajelzés a teljesítményről,
- a vezetés és a munkatársak közötti összhang, a munkák közös tervezése,
- a bizalom arra, hogy a munkatársak vállalják a felelősséget, kezdeményezőek és képesek saját munkájuk irányítására,
- a munkafeltételek és munkakörnyezet biztosítása,
- a munkakör (mint munkahely) stabilitása,
- a munkatársi kapcsolat minősége.

Az **egyéni teljesítményértékelés** alapja a pontosan, részletesen megfogalmazott munkaköri leírás, amely kitér a feladatra, annak jellemzőire, fontosabb felelősségekre, elvárható eseményekre. Az elvégzendő feladat, folyamat, valamint a kompetencia meghatározását követően a menedzsment vezetője nyomon követi, ellenőrzi annak megvalósulását. A nyomon követés, ellenőrzés szorosan kapcsolódik a visszajelzéshez és azoknak a feltételeknek a biztosításához, amelyek az elérendő teljesítményt segítik, befolyásolják. Ez egy kétoldalú kommunikáció, melynek során a munkavállaló visszajelzést kap az általa ellátott feladat mennyiségi, minőségi teljesítéséről, míg a vezető folyamatosan észleli a problémákat, a változtatási szükségleteket. **A fogyatékossággal élő és megváltozott munkaképességű**

[35] Szellő János (2009): A foglalkozási rehabilitáció elmélete és gyakorlata, jegyzet. ELTE BGGYK Budapest

munkavállalók esetében különösen fontos a visszacsatolás. Növeli önbecsülésüket, hasznosságtudatukat, a végzett munka és munkáltató iránti elkötelezettségüket.

Munkaügyi kapcsolatok rendszere:

Nagy általánosságban a **munkaügyi kapcsolatok** alapvetően kétoldalúak. Egyik oldalon áll a munkavállaló (a fogyatékossággal élő és megváltozott munkaképességű személy is), a másikon pedig a munkaadó. Érdekeik alapvetően különböznek, míg az egyik oldalon a teljesítés, a profit áll, a másikon a bér nagysága, a biztonság dominál. A modern gazdaságban a munkaügyi kapcsolatok rendszere sokrétűbb és magában foglalja az összes munkaerő-piaci szereplőt. E kapcsolatrendszer legfontosabb szervezeti a munkáltatók, a munkavállalói érdekképviseletek, kormány, munkaerő-piaci szolgáltató szervezetek.

A munkavállalói érdekképviseletek: döntően a szakszervezetek, amelyek önkéntesen és hosszabb távra létesített munkavállalói érdekszövetségek. Feladatuk a munkavállalói érdekek képviselete és védelme. Ugyanakkor vannak olyan érdekképviseleti szervezetek, amelyek alapfeladataik mellett látnak munkavállalói képviseletet, ilyen például **a fogyatékos személyek érdekképviselete.** Beszélhetünk még **munkáltatói érdekképviseletről** is, amelyek döntően ágazati elven szerveződnek. A vállalkozások piaci, gazdasági érdekeinek képviseletét a gazdasági kamarák látják el.

A **Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat jelenlegi** területi szervezetei közé tartoznak a megyei kormányhivatalok foglalkoztatási főosztályai és a járási hivatalok foglalkoztatási osztályai. E szervezetekhez tartoznak a regisztrált megváltozott munkaképességű álláskeresők és a kapcsolódó támogatások és szolgáltatások. A **foglalkozási rehabilitáció területi intézményrendszerén** belül az elbírálási és minősítési terület egy osztályt alkotva a Családtámogatási és Társadalombiztosítási Főosztályhoz a **Rehabilitációs Ellátási és Szakértői Osztályként**, míg a foglalkozási rehabilitációs ügyintézők a Foglalkoztatási Főosztály alá tartozik. Az I. fokú hatóság szervezet a járási hivatalokban működik.[36] Utóbbi szervezetek is rendelkeznek szolgáltatási és támogatási rendszerrel.

Munkavédelmi, egészségvédelmi feladatok:

A **munkavédelmet** a többször módosított **1993. évi XCIII. Törvény** szabályozza és meghatározza az egészséget nem veszélyeztető és a biztonságos munkavégzés alapvető követelményeit, irányítási és ellenőrzési intézményeit, e mellett kialakítja az egészség, a munkavégző képesség megóvására, a munkabiztonságra és a munkakörnyezetre vonatkozó országos programját. A törvény külön kitér a **sérülékeny csoportokra,** amely az a munkavállalói kategória, amelybe tartozó munkavállalókat testi, lelki adottságaik, állapotuk következtében a munkavégzéssel összefüggő kockázatok fokozottan fenyegetnek, illetve akik maguk is fokozott kockázatot jelenthetnek munkavégzésük során (pl. fiatalkorúak, terhes, nemrégen szült, anyatejet adó nők és szoptató anyák, idősödők, **megváltozott munkaképességű munkavállalók).** A sérülékeny csoportba tartozó munkavállalókat a külön jogszabályban foglaltak szerint óvni kell az őket különösen érintő egészségkárosító kockázatoktól.

A munkáltatónak **munkavédelmi oktatás keretében** kell gondoskodnia arról, hogy a munkavállaló megismerje a biztonságos munkavégzést, az egészségre ártalmas dolgok kerülését. Az egészséget nem veszélyeztető munkavégzés **követelményei** között szerepel a szabályok betartása és betartatása, a személyi feltételek megléte, védőeszközök alkalmazása, a különböző tanúsítványok szavatossága stb.

[36] Forrás: FSZK

Az **ergonómia feladata** az emberszempontú műszaki, munkavédelmi kialakítás, vagyis az, hogy a munkatevékenységeket, munkakörülményeket az emberi képességeknek, adottságoknak és igényeknek megfelelően alakítsa. Mindebből következően olyan ösztönző rendszert kell kialakítani, amelynek alapján a munkaadók biztosítanák az egészségmegőrzés tárgyi, technikai körülményeit. **Olyan munkahelyek létesítésénél, ahol mozgáskorlátozott vagy egyéb testi fogyatékos munkavállalókat foglalkoztatnak, a fizikai környezetnek illeszkednie kell az emberi test megváltozott tulajdonságaihoz.**

A **foglalkozás-egészségügyi szolgálat feladatait** a szintén többször módosított 89/1995. (VII. 14.) Korm. rendelet tartalmazza. A szolgálatok alapellátási és szakellátási feladatokat látnak el.

Alapellátási feladatok:

- Munkaköri alkalmassági vizsgálatok
- A munkavégzés egészségkárosító hatásainak vizsgálata /javaslat a munkáltatók felé.
- Munkakörülményekkel-, higiénés feladatokkal kapcsolatos tanácsadás.
- Közreműködés a munkahelyi veszélyforrások feltárásában.
- Közreműködés a foglakozás-egészségügyi -,fiziológiai-,ergonómiai-,higiénés feladatok megoldásában.
- Foglakozási megbetegedés, fokozott expozíció, munkabalesetek bejelentése, kivizsgálása.
- Közreműködés az elsősegélynyújtás és a sürgős orvosi ellátás megszervezésében, az elsősegélynyújtók szakmai felkészítésében.
- Közreműködés a munkáltató katasztrófa-megelőző, -elhárító, -felszámoló, és az előidézett károsodások rehabilitációs tervének kidolgozásában.
- II alkalmassági csoportba tartozó közúti gépjárművezető egészségi alkalmassági vizsgálatának végzése.

Szakellátási feladatok:

- A munkaköri alkalmasság másodfokon történő elbírálása.
- Kézi lőfegyverek, lőszerek, gáz- és riasztó fegyverek megszerzésével, tartásával kapcsolatos egészségi alkalmasság elbírálása.
- Gépjárművezetői alkalmasság elbírálása egyes meghatározott esetekben.
- Munkanélküliek beiskolázás előtti és munkaközvetítés előkészítése keretében történő szakmai alkalmassági vizsgálata.
- Közhasznú munkavégzés előkészítése érdekében a munkanélküli munkaköri alkalmassági vizsgálata.
- A szakképesítést folytató intézmények tanulóinak és a felsőoktatási intézmények hallgatóina, külön jogszabály szerinti szakmai alkalmassági vizsgálata.
- Foglalkozás-egészségügyi szakellátás nyújtása a foglakozási megbetegedéssel, vagy annak gyanújával beutaltak számára.
- A foglalkozási megbetegedésekkel kapcsolatos konzultatív tevékenység biztosítása.
- Felkérésre közreműködés a foglakozás-egészségügyi ellátás megszervezésében, valamint a megyei szakfőorvos irányításával az alapellátásit nyújtó szolgálatok ellenőrzésében.
- A megváltozott munkaképességű munkanélküliek foglalkoztathatóságával kapcsolatos szakvéleményezési javaslat elkészítése a munkaügyi szervezet számára.

Támogatási lehetőségek:

A foglalkoztatási hátrányok kezelését célzó iránymutatások és cselekvési tervek az integrált foglalkoztatás, s ebből következően az aktív programok prioritását hangsúlyozzák. Ez meghatározza az intézkedésekre, eszközökre és közvetlenül a foglalkoztatásra fordítandó támogatások irányát és a ráfordítások arányait is. A foglalkoztatás hiányából fakadó hátrányokat **aktív és passzív programokkal** kezelik. A passzív programok természetszerűen a jövedelmek pótlására szolgálnak, míg az aktív programok lehetnek **főáramúak, illetve speciálisak.** A speciális programok kizárólag egyes hátrányos csoportok – így például a fogyatékossággal élők – munkaerő-piaci integrációját segítik, míg a főáramba helyezett programok minden azonos élethelyzetben vagy azonos társadalmi problémával (pl. munkanélküliség, alacsony képzettség, fejletlen régióban élés stb.) küzdő személy számára kínál segítő megoldásokat. A fogyatékossággal élők kezelésének közelítési módja a mainstreaming, a fokozottan személyre szabott megközelítéssel elérhető eredmények főáramba helyezését tartja a hátránykezelés eredményes formájának, értelemszerűen a korszerű rehabilitáció eszközrendszerében is a főáramú programokat helyezi előtérbe.

A továbbiakban, röviden azokat az aktivizáló, ösztönző eszközöket mutatjuk be, amelyek hozzájárulhatnak a fogyatékossággal élő és megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához.

Részmunkaidőhöz kapcsolódó támogatások:

A **foglalkoztatást bővítő bértámogatás** eleve a hátránykezelést szolgálja a munkaerőpiacon. A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. tv. 16. §, a 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet 11. §, az Európai Közösséget létrehozó szerződés 87. és 88. cikke alkalmazásában a támogatások bizonyos fajtáinak a belső piaccal összeegyeztethetőnek nyilvánításáról szóló 2008. augusztus 6-i 800/2008/EK bizottsági rendelet szabályozza a foglalkoztatás bővítését szolgáló bértámogatás nyújtásának feltételeit. **Támogatás állapítható meg azon munkaadó részére, aki** vállalja hátrányos helyzetű, illetve megváltozott munkaképességű személy munkaviszony keretében történő foglalkoztatását legalább a támogatás folyósításának időtartama alatt (foglalkoztatási kötelezettség). A bértámogatás megállapítása során **megváltozott munkaképességű** személynek kell tekinteni azt a személyt, aki az Flt. 58. § (5) bekezdés m) pontja szerint testi vagy szellemi fogyatékos, vagy akinek az orvosi rehabilitációt követően munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkennek. A 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet 27. § (5) bekezdése alapján ezeknek a feltételeknek az alábbi személyek felelnek meg:

1. akinek a rehabilitációs hatóság vagy jogelődjei által végzett hatályos minősítés alapján egészségkárosodása legalább 50%-os mértékű, vagy a 2008. január 1-jét megelőzően kiállított hatályos szakvéleménye szerint munkaképességét legalább 67%-ban elvesztette,
2. akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése szerint legfeljebb 60 százalékos mértékű,
3. aki fogyatékossági támogatásban részesül,
4. aki vakok személyi járadékában részesül,
5. az összevont adóalap adóját csökkentő kedvezmény igénybevétele szempontjából súlyos fogyatékosságnak minősülő betegségekről szóló 335/2009. (XII. 29.) Korm. rendelet, illetve a súlyos fogyatékosság minősítéséről és igazolásáról szóló 49/2009. (XII. 29.) EüM rendelet szerinti szakorvosi igazolással rendelkezik fogyatékosságnak minősülő betegségekről az összevont adóalap adóját csökkentő kedvezmény igénybevételéhez,

6. aki a súlyos mozgáskorlátozott személyek közlekedési kedvezményeiről szóló 102/2011. (VI. 29.) Korm. rendelet alapján a rehabilitációs szakértői szerv szakvéleménye szerint súlyos mozgáskorlátozottnak minősül,
7. aki audiológiai szakvélemény alapján mindkét fülre legalább 60 százalékban elvesztette hallását, vagy
8. aki az előző pontokban foglaltak szerinti károsodást nem tud igazolni, de egészségkárosodása, fogyatékossága fennáll és foglalkozás-egészségügyi szakellátó hely szakvéleménye alapján megállapítható, hogy munkavállalási és munkahely megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkentek.[37]

Az adókedvezmények közé tartozik a rehabilitációs kártya. A munkaadó, az érvényes rehabilitációs kártyával rendelkező megváltozott munkaképességű személlyel fennálló adófizetési kötelezettségét eredményező munkaviszonyra tekintettel terhelő számított adóból adókedvezményt vehet igénybe, melynek mértéke az adó alapjának megállapításánál figyelembe vett, a **munkavállalót terhelő** közterhekkel és más levonásokkal nem csökkentett (bruttó) **munkabér, de legfeljebb a minimálbér kétszeresének 22 százaléka.**[38]

Sajátos ösztönző forma a rehabilitációs kvóta és hozzájárulás. Utóbbi kiváltása részmunkaidős foglalkoztatás (minimum 4 óra) keretében is történhet. A megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény írja elő a munkáltatók *rehabilitációs hozzájárulás fizetési kötelezettségét.* Rehabilitációs hozzájárulás fizetésére akkor köteles a munkáltató, ha az általa foglalkoztatottak létszáma a 25 főt meghaladja és az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek száma nem éri el a létszám 5 %-át, azaz a kötelező foglalkoztatási szintet. A rehabilitációs hozzájárulás éves összege a kötelező foglalkoztatási szintből hiányzó létszám, és a rehabilitációs hozzájárulás szorzata. 2017. január 1-jétől a rehabilitációs hozzájárulás összege a korábbi fix 964.500 Ft/fő/év helyett, az aktuális év első napján érvényes minimálbér kilencszerese lett (minimálbér: 2017-ben: 127.500,-Ft). Eszerint 2017-ben 1.147.500 Ft/fő/év kötelezettséggel kell számolni. A kötelező foglalkoztatás szempontjából megváltozott munkaképességűnek kell tekinteni azt a személyt,

a) akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű,
b) aki legalább 40 százalékos egészségkárosodással rendelkezik, az erről szóló szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás, hatósági bizonyítvány, minősítés időbeli hatálya alatt, vagy
c) akinek a munkaképesség-csökkenése 50-100 százalékos mértékű az erről szóló szakvélemény időbeli hatálya alatt, vagy
d) aki fogyatékossági támogatásban vagy vakok személyi járadékában részesül
e) az Mmtv. 33. § szerinti felülvizsgálattal érintett személyek esetében a felülvizsgálat alapján hozott jogerős döntést követő harmadik hónap első napjáig, a 38/C. § szerint a komplex minősítés alól mentesülő személyek esetében a rokkantsági ellátás időtartama alatt
f) az e) pont alá nem tartozó személyek esetében a hatósági bizonyítvány kiállítását követő harmadik hónap első napjáig, de legkésőbb 2012. december 31-éig megváltozott munkaképességű személynek kell tekinteni azt a személyt is, aki 2011. december 31-én a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 42. és 42/B. §-a szerint megváltozott munkaképességű munkavállalónak minősült vagy foglalkoztatása alapján a munkáltató 2011 decemberében megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtott költségvetési támogatásban részesült.

[37] Forrás: NFSZ www.munka.hu
[38] A Szociális hozzájárulási adó terhére igénybe vehető kedvezmények 2017.01.01 – 2017.12.31.

Fontos kiemelni, hogy nem csak a támogatásokkal kell meggyőzni a munkáltatót, arról, hogy érdemes megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztatnia. Bár kétségtelen, hogy többségében a profitmaximalizálás, a rehabilitációs hozzájárulás szemszögéből érdeklődnek a munkáltatók, mégis vannak olyan előnyei a fogyatékos foglalkoztatásnak, amelyekre érdemes felhívni a vállalkozók figyelmét. PR szempontból fontos lehet, hogy pozitív megítélés alá esik, ha egy vállalkozásnál érvényesül az esélyegyenlőség elve a munkaerő kiválasztása és alkalmazása során. Lényeges érv az alkalmazás mellett, hogy a fogyatékos emberek nemcsak képesek munkát vállalni, de fontosnak is tartják azt, értékelik annak eredményét. Mindemellett elkötelezettek munkáltatójuk irányában, kevesebbszer váltanak munkahelyet, csökkentve ezzel a fluktuáció arányát. Közösségépítő szerepe lehet, valamint szemléletbeli változást hozhat, ha a vállalat megváltozott munkaképességű embert foglalkoztat, hiszen a munkatársak toleranciaképességét is javíthatja egy aktívan dolgozó fogyatékos munkatárs.[39]

Akkreditált foglalkoztatók támogatása:

Évente pályázat útján elnyerhető támogatás, amelynek célja: „a megváltozott munkaképességű személyek rehabilitációs foglalkoztatásához szükséges foglalkoztatási kapacitás biztosítása. Ennek keretében a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának elősegítése, képzettségüknek és az egészségi állapotuknak megfelelő munkavégzés feltételeinek biztosítása, adaptációs készségük fejlesztése, az állapotukból adódó hátrányok kiegyenlítése tartós foglalkoztatás keretében, valamint a nyílt munkaerő-piacra való visszavezetése tranzit foglalkoztatás révén. A cél olyan foglalkoztatók és munkahelyek (foglalkoztatási kapacitások) kiválasztása és támogatása, amelyek megváltozott munkaképességű személyek tranzit és tartós foglalkoztatásának keretében a foglalkozási rehabilitáció megvalósításának feltételeit biztosítják.”[40] Célcsoportja: a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény (a továbbiakban: Mmtv.) 3. § (2) bekezdés a) és b) pontja szerinti megváltozott munkaképességű személynek, vagy

- az Mmtv. 38. § (3) bekezdés alapján az Mmtv. 25. § alkalmazásában rehabilitációs hatóság komplex minősítése szerinti megváltozott munkaképességű személynek kell tekinteni, vagy
- fogyatékossági támogatásban, vagy
- vakok személyi járadékában részesül.

Támogatható tevékenységek köre: a megváltozott munkaképességű személyek munkaviszony keretében történő, legalább napi 4 órás, de legfeljebb napi 8 órás tartós, vagy tranzit foglalkoztatása.

Vállalkozóvá válás támogatása:

Az a fogyatékossággal élő és megváltozott munkaképességű személy, aki rehabilitációs járadékban vagy rehabilitációs ellátásban részesül, és **önmaga foglalkoztatását** egyéni vállalkozóként, egyéni cég tagjaként, gazdasági társaság - a társaság tevékenységében személyesen közreműködő - tagjaként, a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 3. § 18. pontjában meghatározott mezőgazdasági őstermelőként oldja meg. A következő támogatások nyújthatók:

[39] Berde Csaba – Dajnoki Krisztina (szerk. 2007): Esély Egyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment. Campus Kiadó, Debrecen

[40] http://palyazatok.org/palyazat-megvaltozott-munkakepessegu-munkavallalok-2017-evi-rehabilitacios-celu-foglalkoztatasanak-tamogatasara/

a) 3 millió Ft-ig terjedő tőkejuttatás egészben vagy részben visszatérítendő vagy vissza nem térítendő formában,
b) legfeljebb hat hónap időtartamra, havonta a kötelező legkisebb munkabér összegéig terjedő támogatás,
c) a vállalkozói tevékenység megkezdéséhez szükséges szaktanácsadás költségei.[41]

Megváltozott munkaképességű vállalkozók után érvényesíthető szociális hozzájárulási adókedvezmény: ha a társas vállalkozó rokkantsági ellátásban részesül és egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 50 százalékos vagy kisebb mértékű. A részkedvezmény összege az adóalap 22%-a, de maximum 56.100 Ft havonta.[42]

Egyes atipikus foglalkozások HR szempontjai a fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazása során

Mint azt már korábban említettük a jelenlegi hazai gyakorlatban, a **forprofit szférában** a leggyakoribb **atipikus foglalkoztatás** a részmunkaidős alkalmazás, a munkaerő kölcsönzés, a behívás. E formák mellett vizsgáljuk még a munkakör megosztást és a távmunkát. **A HR általános szempontjai a fogyatékossággal élő és megváltozott munkaképességű foglalkoztatásánál:**

- A munkakör beazonosítása.
- A feladatok részletes megfogalmazása.
- Specifikumok beazonosítása.
- Szükséges kompetenciák.
- Megfelelő kommunikáció.
- A fogyatékosság és a megváltozott munkaképesség foka.
- Munkára kész állapot.
- Munkakörhöz kapcsolódó kompetenciák megléte.
- Szükséges betanulási idő.
- Szükséges akadálymentesítés, munkahelyi adaptáció.[43]
- Szükséges személyi segítség.
- Előmenetel, karrier-utak meghatározása.
- Mobilitás támogatása.
- Érdekképviselet, védelem.
- Fokozott figyelem, folyamatos visszacsatolás.

[41] 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet
[42] 2017-ben
[43] A munkahelyek kialakítása során a fizikai környezetet, a munkakörülményeket a megváltozott munkaképességű személyek tulajdonságaihoz kell illeszteni egyrészt, hogy a munkavégzés ne okozhassa egészségi állapotuk rosszabbodását, másrészt ne idézzen elő baleseti veszélyt. Adott esetben megfelelő munkáltatói intézkedés lehet például egy-egy munkaeszköz átalakítása, egy gép kezelőelemeinek átalakítása, áthelyezése, hangfelismerő program telepítése a látáskárosultak számára, gyengén látóknak szöveg-nagyító, illetve helyi megvilágítás alkalmazása, álló helyett ülő munkahelyek kialakítása, munkarend változtatás, vagy a műszakok számának csökkentése. Feltétlenül szükséges a munkahely akadálymentesítése: feltétel, hogy az ajtók, átjárók, szintbeli különbségek, áthidalók, lépcsők, zuhanyozók, mosdók és a munkahellyel összefüggő berendezések is használhatók legyenek a megváltozott munkaképességűek számára. Az akadálymentesítésnek ugyanakkor komplexnek kell lennie, azaz valamennyi megváltozott munkaképességű csoporthoz tartozó munkavállaló speciális szükségleteinek figyelembevételével kell történnie, megvalósítva az esélyegyenlőséget.

A megváltozott munkaképességű munkavállalók részmunkaidős foglalkoztatása esetén az alkalmazás a munkakörre megállapított teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőre – általában napi 4-6 órára – szól. A részmunkaidős foglalkoztatás szerződéses munkaviszony keretében végzett tevékenység. A részmunkaidős munkavállaló díjazása és egyéb juttatásai megállapításánál legalább az időarányosság elve alkalmazandó, de csak akkor, ha a juttatásra való jogosultság feltétele a munkaidő mértékével függ össze, kivéve a szabadság napjainak számát. A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalót megillető szabadság mennyisége ugyanis megegyezik a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók szabadság napjainak a számával. **HR szempontok:**

- A részmunkaidő indokoltsága.
- A munkaidő-keret tartalmának meghatározása.
- Időarányos, de tényleges munkabér.
- Kiegészítő költségek biztosítása (munkába-járás, cafetéria arányos része stb.).

A **behívás alapján történő munkavégzés (call on work)** a munkaidő rugalmas, hatékony felhasználását teszi lehetővé. Ez esetben azonban a munkaszerződésnek kifejezetten ilyen jellegű, tartalmú munkaviszony létesítésére kell irányulnia. A felek a jogviszonyt részmunkaidőben történő foglalkoztatásra hozzák létre, a munkaidő tartama legfeljebb napi 6 óra lehet, a munkaidőkeret időtartama pedig a négy hónapot nem haladhatja meg. A munkáltatónak lehetősége van a munkakörbe tartozó feladatok esedékességéhez igazodva elrendelni a munkavégzést, de a munkavégzés időpontját a munkavállalóval legalább három nappal előre közölnie kell. **HR szempontok:**

- Adatbázis azokról a megváltozott munkaképességű munkavállalókról, akik vállalják ezt a fajta munkaviszonyt.
- A termelési folyamatok és az erőforrás szükséglet napi, heti, havi összevetése.
- A mobilitás fokozottabb biztosítása.

Munkakörmegosztás (job-rotation) esetén egy feladatkörre több munkavállalót szerződtet a munkáltató. A munkaszerződésben ennek figyelembevételével meg kell határozni a közösen ellátott munkakör mellett a minden egyes munkavállalóra vonatkozó feltételeket. A kikötött munkakör ellátására a munkavállalók együttesen vállalnak kötelezettséget, vagyis ha az egyik munkavállaló akadályoztatva van, úgy a másik, vagy a többi munkavállaló köteles a feladatokat és a helyettesítést ellátni. A munkaidő beosztására a kötetlen munkarendre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni. **HR szempontok:**

- Kompetencia adatbázis.
- Arányos időterhelés biztosítása a rotáció során.
- Komplex foglalkozás-egészségi vizsgálatok biztosítása.
- Fokozottabb csapatépítés.

A **piac rugalmasságát segíti,** hogy a toborzással, adminisztrációval, bérszámfejtéssel, be- és kiléptetéssel kapcsolatos feladatokat a **munkaerő-kölcsönzők** akár teljesen átvállalják, így a vállalatok rugalmasabban reagálhatnak a gazdasági és piaci változásokra, szezonális igényekre, illetve az alaptevékenységükhöz kötődő feladatokra összpontosíthatnak. A munkavállalók szempontjából, akár szabad akaratból, akár „kényszerből”, két állandó munkahely közötti időszakban, jó megoldás kölcsönzött munkaerőként dolgozni, de sok munkavállaló jelezte, hogy a kölcsönzöttként történő foglalkoztatásból gyakran tartós munkaviszony is kialakul. A vállalatok gyakran akkor is ragaszkodnak a főállású munkavállalókhoz, amikor bizonyos munkaköröket több személlyel is betölthetnének vagy kiszervezhetnék (outsourcing). Pedig a négy órában dolgozó munkavállalók egységnyi idő alatt akár hatékonyabban is dolgozhatnak, mint a teljes munkaidősök, és komplexebb feladatok kihelyezése az ezekre sza-

kosodott cégekhez is könnyen megtérülhet (marketing, HR-szolgáltatások). A munkavállalók viszont gyakran nem merik felvetni a rugalmasabb munkavégzés iránti igényüket, mert félnek, hogy ez csökkenti a piacképességüket. **HR szempontok:**

- A kölcsönző szervezet beazonosítása (jogi, megbízhatósági stb.).
- A kölcsönzés feltételeinek pontos meghatározása.
- A megváltozott munkaképességű személyek kölcsönzéséhez szükséges munkaköri szempontok megadása.
- A foglalkoztatás tényleges biztosítása.
- Sajátos adminisztráció.

Távmunkánál mindenképpen előnyt jelenthet, hogy a fogyatékos és megváltozott munkaképességű egyén a már megszokott környezetében vállalhat munkát, illetve nem kell a munkába járás során esetlegesen felmerülő utazási és munkahely kialakítási elemekkel bajlódnia. Hátrány pedig éppen az jelenthet, hogy a társadalmi integráció, el- és befogadóképesség csökken. A rugalmas munkaerőpiac akkor jó, ha megvalósul az, amiért kitalálták: bővül a foglalkoztatás, ám a munkavállalók jogai nem csorbulnak. Ha a munkavállaló maga akarja az atipikus munkát, és nem munkáltató kényszeríti bele (például termeléscsökkenés esetén részmunkaidőbe), akkor akár még a munkavállaló lojalitását is növelheti vele (tegyük hozzá elég jelentős a kényszerpálya). Egy munkaadó nemcsak a költségeit és az adminisztratív terheit csökkentheti a rugalmas munkavégzés segítségével, hanem az alkalmazottak is motiváltabbak lesznek. A távmunkások például azért, mert érzik: a cégük megbízik bennük, hogy akkor is teljesítik feladataikat, ha nem az irodában ülnek. A rugalmas munkavégzés esetén pedig több idő marad a családra és a magánéletre is.[44] **HR szempontok:**

- Megfelelő HR rendszerek kialakítása.
- Fejlett informatikai eszközök alkalmazása, támogatás biztosítása a távmunkában dolgozók részére.
- Jól definiált folyamatok kialakítása.
- Az érintettek motiváltságának megteremtése és fenntartása.
- A megfelelő emberek kiválasztása, mivel az atipikus munka nem minden személyiségtípus számára előnyös.
- Igények és elvárások világos megfogalmazása.

5.2. Atipikus foglalkozási lehetőségek FEOR főcsoportok és egészségi szempontok szerint

A **munka és az egészség összefüggései** évezredek óta ismertek. A munkakörnyezet olyan egészséget és biztonságot veszélyeztető kockázatokkal jár, amely lényegesen meghaladja az ember egyéb környezetének hatásait, különösen a foglalkozási egészség szempontjából. A WHO az egészséget a munkával kapcsolatban nemcsak a betegség vagy gyengeség hiányaként értelmezi, hanem számba veszi az egészséget befolyásoló összes fizikai és szellemi elemet, amely közvetlen kapcsolatban van a biztonságos és egészséges munkavégzés-

[44] A távmunkának megvannak a tényleges előnyei a munkavállaló oldalán: kötetlen munkaidő, kényelmes munkakörnyezet, jobb kapcsolattartási lehetőség a családtagokkal stb. Ugyanakkor az otthon dolgozóknak bizonyos kockázatokkal is számolni kell: a magánélet és a munka közötti határ könnyen elmosódhat, a munkaszervezettől (a kollégáktól) való elhatárolódás izolációhoz, az információk, előrelépési lehetőségek elszalasztásához vezethetnek. Külön jogi garanciák szükségesek a magánszféra védelmére, amit nem érinthet aránytalanul az ellenőrzési jogát gyakorló munkáltató. Ezeket az alapelveket veszi figyelembe az európai szociális partnerek által 2002-ben elfogadott Európai Távmunka keret-megállapodás, amely a tagállamok számára hasznos iránymutatásul szolgál.

sel. Az ILO (International Labour Organisation – Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) alapvető emberi jogként határozza meg minden munkavállaló számára biztosítandó legmagasabb szintű egészséget.[45]

Megváltozott munkaképességű személyek gyakorlatilag bármilyen munkakörben alkalmazhatók az akadályozottsága függvényében. A munkakör megállapításánál nem azt kell figyelembe venni, hogy valaki megváltozott vagy normál munkaképességű személy, hanem a fizikai vagy mentális funkcióvesztésből következően kiesett képességeket, és azok kapcsolatát a betöltendő munkakör elvégzéséhez szükséges kompetenciákkal. Ha valaki mozgássérült és kerekesszékkel közlekedik, nem lesz alkalmas nyilvánvalóan fizikai vagy állandó aktív mozgást munkakörök legtöbbjében, de teljes mértékben alkalmas lesz számítógépes, adminisztratív, ülő vagy egyéb szellemi munkakörök betöltésére.

A **szakmai munkaképesség megítélése** során tehát össze kell vetni az egészségkárosodott személy – testi struktúráiban, illetve funkcióiban bekövetkezett változások (károsodás), valamint a tevékenységében és társadalmi részvételében jelentkező akadályozottság mellett – megmaradt képességeit, készségeit a konkrét munkaköri követelményekkel, a feladatellátáshoz szükséges kompetenciákkal. Mivel az egyes munkakörök munkáltatókként is különbözhetnek egymástól, a szakmai munkaképesség valós megítélése foglalkozás-egészségügyi ismeretek mellett a munkavégzés jelenlegi és/vagy lehetséges körülményeinek, kockázati tényezőinek, technológiai jellemzőinek ismeretét is feltételezi, így a foglalkozás-egészségügyi alapellátás bevonásán túl rendelkezésre kell állnia olyan munkakörelemzésekre épülő adatbázisnak, amely a munkaerőpiac változásait nyomon követve valós adatokat tartalmaz az egyes munkakörök betöltéséhez szükséges szakmai és személyes kompetenciákról.

A FEOR- 08 osztályozási rendszer:

A **Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere** nem tartozik közvetlenül PÉLDATÁRUNK tárgyához, ugyanakkor a foglalkozások azonosítása és kapcsolódása a HR munkához, a fogyatékossággal élő és megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának elősegítéséhez egyértelmű.

A nemzetközi foglalkozási fogalomjegyzék (nomenklatúra) - melyet az európai statisztikai hivatalok szervezete, az EUROSTAT is átvett -, 2008-ban történt aktuális felülvizsgálata után fogadta el a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) vezetőtestülete. A legutóbbi felülvizsgálatot döntően az indokolta, hogy bevezetése óta alapvető változások történtek az egyes országok társadalmi, gazdasági életében, a technológiai fejlődésben. A munka világában új tevékenységek keletkeztek, régiek szűntek meg, megváltozott a foglalkozások strukturális szerkezete, egyes foglalkozások tartalma átalakult, súlyponteltolódások következtek be a rendszerben. Mindebből következően bevezetésre került az ISCO-08 rendszere. Nyilvánvaló, hogy ugyanezen változások miatt a foglalkozások nemzeti osztályozásait, így a magyar foglalkozási osztályozási rendszert is felül kellett vizsgálni.

Magyarországon 1975-ben vezették be először a foglalkozások egységes osztályozási rendszerét, amelynek nagy eredménye volt, hogy ismertté tette a foglalkozásokkal kapcsolatos fogalmakat. Emellett a foglalkozási besorolás szempontjából egységesebbé tette a munkaügyi, statisztikai és egyes igazgatási nyilvántartásokat, adatrendszereket és szolgáltatásokat. A kilencvenes évek elején bekövetkezett hazai, társadalmi, gazdasági válto-

[45] Szellő János: Foglalkozások egészségi tényezői. Tanulmány. In.: Nemeskéri Zsolt (szerk.): Munka és egészség. Tanulmányok a foglalkoztatás és az egészségügy határterületeiről egy határ-menti régióban. EDGE 2000 Kiadó, Budapest, 2011.

zások és annak az igénye, hogy a magyar FEOR jobban kapcsolódjon a nemzetközi osztályozáshoz, 1997. évi hatállyal bevezetésre került a korszerűbb FEUR-93 rendszer. E rendszer felülvizsgálata 2007 és 2010. között zajlott le és az új rendszer FEOR-08 jelöléssel és 2011. január 1-től lépett hatályba.

A FEOR-08 főcsoportjai, megegyeznek a korábban alkalmazott rendszerrel, a főcsoportokon belüli csoportok száma nem változott, ugyanakkor az alcsoportok és a foglalkozások száma csökkent. **Főcsoportok:**

1. Gazdasági, igazgatási, érdek-képviseleti vezetők, törvényhozók
2. Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások
3. Egyéb, felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások
4. Irodai és ügyviteli (ügyfélkapcsolati) jellegű foglalkozások
5. Kereskedelmi és szolgáltatási foglalkozások
6. Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások
7. Ipari és építőipari foglalkozások
8. Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők
9. Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások
0. Fegyveres szervek foglalkozásai[46]

A FEOR fő jellemzőit vizsgálva a **négy számjegyes decimális rendszeren** belül az első számhely a foglalkozási főcsoportot, a második a foglalkozási csoportot, a harmadik a foglalkozási alcsoportot, a negyedik pedig magát a foglalkozást jelenti. A FEOR-08 decimális szerkezeti felépítéséből következik, hogy nyitott, a felhasználók által tovább bővíthető foglalkozási nómenklatúra, így a felhasználóknak lehetőségük van saját nyilvántartási rendszerük tökéletesítésére, áttekinthetőbbé tételére. A négy számhelyen kívül további számhelyek esetleges felhasználásának módját a helyi igények, adottságok döntik el. (Itt szerepet játszhatnak olyan tényezők, mint a szervezet nagysága, feladatköre, a nyilvántartási rendszer jellege, különös tekintettel a már működő vagy kiépülő számítógépes nyilvántartásra.) Lehetőség van arra is, hogy a felhasználó - megfelelő számhelyek igénybevételével - foglalkozásonként rögzítse az iskolai végzettség szintjét, szakát, szakágát, a szakképzettséget, különböző tanfolyami végzettséget, idegennyelv-ismeretet stb.

A foglalkozások tartalma, készség és képzettség:

A **foglalkozás** azon munkák, feladatok, tevékenységek összessége, amelyeket nagymértékű hasonlóság jellemez. A foglalkozás meghatározásakor a ténylegesen gyakorolt tevékenység tartalma számít, emellett lényeges csoportképző ismérv az adott foglalkozás gyakorlásához szükségesnek ítélt szakértelem, tudás, ismeret szintje. A **készség-(képzettség-) szint** a foglalkozás során végrehajtott feladatok, feladatsorok és kötelességek összetettségének együttes értékelése. A készség-(képzettség-) szint megállapításakor figyelembe lehet venni a formális iskolai végzettséget, a szakképzettséget, amit a kapcsolódó feladatok megfelelő végrehajtása megkíván. Hasonlóképpen számít a munkahelyi képzés és/vagy a foglalkozáshoz kapcsolódó tapasztalatok mértéke is.

A készség-(képzettség-) szint a foglalkozást jellemző munkatevékenységre vonatkozik és nem az azt betöltő egyén képességeire, képzettségére, aki egy foglalkozást, jellemző munkatevékenységet - jól vagy rosszul is - elvégezhet. A készségszint minimuma általában úgy lett megállapítva, hogy egy pályakezdő is elvégezheti az adott foglalkozásra jellemző feladatot, munkatevékenységet.

[46] Módszertani útmutató a FEOR-08 foglakozásainak besorolásához (2011) KSH, Budapest 3-4. p.

A készség (képzettség) szintjei:

- Az **első készségszint** foglalkozásai tipikusan egyszerű, rutin jellegű fizikai és kézi feladatok végrehajtását kívánják meg. Szükséges lehet az írni, olvasni tudás, esetleg az általános iskolai végzettség, de ezek a foglalkozások külön szakképzettséget nem igényelnek. Néhány munka esetében rövid munkahelyi képzés elképzelhető.
- A **második készségszint** foglalkozásaihoz - jellemzően a gépek és elektromos felszerelések működtetése, járművezetés, elektromos és mechanikus felszerelések karbantartása és javítása, mindenellett az információk kezelése, a termékek rendelése és raktározása - szükséges képességek és készségek általában általános iskolai, illetve különböző szintű alap-, vagy középfokú szakmai képzések elvégzésével szerezhetők meg.
- A **harmadik készségszint** foglalkozásai jellemzően olyan összetett technikai és gyakorlati feladatok végrehajtását tartalmazzák, amelyek kiterjedt tárgyi, gyakorlati és ügyrendi ismereteket kívánnak meg egy adott területen. Az ilyen foglalkozások által elvárt képességek és készségek döntően az érettségit követő szakmai képzésben elvégzett tanulmányok eredményei, illetve korábban a középiskolákban megszerzett képzettség. Néhány esetben a megfelelő munkatapasztalat és hosszabb munkahelyi képzés helyettesítheti a formális oktatást.
- A **negyedik készségszint** foglalkozásai jellemzően összetett problémamegoldó és döntéshozatali, vezetési képességeket kívánnak meg, kiterjedt elméleti tudáson és gyakorlati ismereteken alapulnak egy-egy speciális területen. Az itt elvárt képességek és készségek általában felsőfokú tanulmányok alapján szerzett tudás.[47] Például szociális és munkaerő-piaci szolgáltatási - felsőfokú képzettséghez kapcsolódó - foglalkozások esetében a FEOR-08 a következő leírását adja: „Az e csoportba tartozó, diplomához kötött szociális és munkaerő-piaci szolgáltatási foglalkozások elsősorban pszichikai igénybevétellel járnak, mindenekelőtt együttműködési és kommunikációs készséget követelnek meg. Az itt dolgozók (pl. szociális munkás, munkatanácsadó) gyakran kilátástalan vagy reménytelen helyzetben lévő emberekkel találkoznak, ami érzelmi megterhelést jelent**. A diplomához kötött szociális és munkaerő-piaci szolgáltatási foglalkozások nem támasztanak különleges követelményeket az egészségi állapottal szemben, a foglalkozások jelentős része hozzáférhető a megváltozott munkaképességűek számára.**”[48]

FEOR főcsoportok egyes foglalkozásainak példaértékű bemutatása a kompetenciák és az egészség alapján[49]

Mint azt korábban már jeleztük, gyakorlatilag a legtöbb foglalkozást (ezen belül a munkaköröket) el tudja látni fogyatékossággal élő és megváltozott munkaképességű munkavállaló is. Természetesen abban az esetben, ha erre megmaradt vagy fejleszthető képességei alkalmassá teszik, illetve elhárításra kerülnek azok az akadályok (pl. braille írás, hallóhurok, közlekedő folyosó stb.), amelyek gátolhatják munkavégzését.

[47] Módszertani útmutató a FEOR-08 foglakozásainak besorolásához (2011) KSH, Budapest 8. p.
[48] Foglalkozások csoportosítása (2011) www.ksh.hu
[49] A PÉDATÁR e részében forrásként használtuk: Cseh Károly – Nemeskéri Zsolt – Szellő János – Tibold Antal (2014): Kézikönyv a foglalkozások egészségi szempontjainak meghatározásához. Pécsi Tudományegyetem, Pécs valamint a Személyes kompetenciák és szakmák (munkakörök) kritériumainak összehangolását biztosító rendszer. Gyakorlati kézikönyv a megváltozott munkaképességű ügyfelek számára szolgáltatást nyújtók részére. SVI Consulting Bt. 2011 kiadványát.

A továbbiakban főcsoportonként **egy-egy jellemző példával** szeretnénk bemutatni azokat a szempontokat, amelyek HR szempontok szerint is figyelembe vehető. Mivel a megváltozott munkaképesség tág fogalom (pl. cukorbetegség, érrendszeri megbetegedések stb.) ezért **a fogyatékossággal élő munkavállalókra koncentrálunk. A betegségek tekintetében általánosan megfogalmazhatók például a következők:**

- **Mozgásszervi betegségek**: elsősorban ülő vagy könnyű fizikai munkával járó munkakörök, adminisztratív, irodai, IT terület, szellemi munkavégzés. Adminisztrátor, ügyfélszolgálat, programozó, fejlesztőmérnök, szervező (autóval végezhető munka esetén), távmunka.
- **Belgyógyászati betegségek:** bármilyen munkakör, de általában nem javasolt a nehéz fizikai munkával, fokozott stresszel járó munkakörök, vagy csak részmunkaidőben végezve (4-6 órában).
- **Pszichiátriai betegségek:** nem ajánlott a fokozott stresszel járó munkakörök, illetve sok esetben csak részmunkaidőben végzett munkavégzés, távmunka lehetséges. Ajánlott a családias, kisebb létszámú munkahely. Ha sikeresen beilleszkednek lojális, motivált, remek munkaerő válhat belőlük

Nem mutatjuk be a 0 főcsoportot, amely a fegyveres szervezetek foglalkozásait tartalmazza, annak ellenére, hogy egy a modern hadseregek informatikai rendszerei, az alkalmasság szempontjából ezt már nem zárhatják ki. **A példákban a foglalkozás megnevezését, tartalmát, a kompetenciákat és a kizáró okokat mutatjuk be, azzal a megjegyzéssel, amelyek kapcsolhatók az egyes fogyatékossággal élők alkalmazásához.**

FEOR 1 Gazdasági, igazgatási, érdekképviseleti vezetők **FEOR 13 Termelési és szolgáltatást nyújtó egységek vezetői**			
Foglalkozás megnevezése	**Foglalkozás tartalma**	**Kompetenciák**	**Kizáró okok**
FEOR 1312 Ipari egységet folytató egység vezetője	Vezeti, tervezi, szervezi, koordinálja és ellenőrzi az ipari vállalatok termelési tevékenységét, amelyek céljuk szerint irányulhatnak bányászati tevékenység ellátására, nyers- és alapanyag feldolgozásra, könnyűipari és nehézipari termékgyártásra, és egyéb ipari tevékenységek végzésére. Kialakítja a munkaszervezetet, meghatározza a hatás- és feladatköröket. Megtervezi a gazdálkodást. Biztosítja a személyi és tárgyi feltételeket. Felügyeli az üzleti terv megvalósítását. Dönt az alkalmazandó technológiák, eljárások kiválasztásáról, és az ezek alkalmazásához szükséges eszközök beszerzéséről. Munkája utazással járhat, informatikai munkaeszközöket alkalmazhat.	Kognitív készségek tekintetében a probléma átlátásának képessége és a világos gondolkodás szükséges. Kivitelezési készségei közé tartozik az akarati tényezők kontrollja, a jó kommunikáció és kapcsolatteremtési készség. Fontos a stressz tűrő képesség.	Olyan betegségek és/vagy állapotok, amelyek befolyásolják a szellemi, fizikai teljesítőképességet, az érzékszervek működését és a kommunikációt. ***Nem zárja ki a mozgáskorlátozottságot, az enyhébb látás- és hallássérülést.***
FEOR 1328 Oktatási-nevelési tevékenységet folytató egység vezetője	Oktatási intézményekben az igazgató, főigazgató, rektor irányításával tervezi, szervezi, irányítja és ellenőrzi az oktatási, képzési tevékenységet folytató, jogilag nem önálló részegység munkáját. Tervezi, szervezi, irányítja, és ellenőrzi a szervezeti egység tanácsával	Kognitív készségek tekintetében a probléma átlátásának képessége és a világos gondolkodás szükséges. Kivitelezési készségek közé tartozik az akarati tényezők kontrollja, a jó	Olyan betegségek és/vagy állapotok, amelyek befolyásolják a szellemi, fizikai teljesítőképességet, az érzékszervek működését és a kommunikációt. ***Nem zárja ki a mozgás-***

	együttműködve az óvodák, általános és középiskolák, szakképző intézmények, főiskolák és egyetemek, egyetemi, főiskolai karok, tanszékek munkáját.	kommunikáció és kapcsolatteremtési készség. Lényeges szociális kompetenciája az empátia és a tolerancia. Fontos a stressz tűrő képesség.	***korlátozottságot, az enyhébb látás- és hallássérülést.***
FEOR 2 Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások **FEOR 21 Műszaki, informatikai és természettudományi foglalkozások** **FEOR 26 Jogi és társadalomtudományi foglalkozások**			
Foglalkozás megnevezése	**Foglalkozás tartalma**	**Kompetenciák**	**Kizáró okok**
FEOR 2137 Minőségbiztosítási mérnők	Tevékenysége során kialakítja egy termelő és/vagy szolgáltató vállalat, intézmény, szervezet minőségirányítási és abból következő minőségbiztosítási rendszerét, a rendszert szakszerűen működteti, ellenőrzi és felügyeli, részt vesz az elemzésben és a folyamatos fejlesztésben. A minőségirányítás/minőségbiztosítás feladatai, eljárásai, módszeri változatosak, gyakorlatilag kiterjednek az ágazati nómenklatúra vagy a foglalkozási struktúra minden területére. Ülő és álló testhelyzetben, épületen belül végzett szellemi munka.	Alapvető kognitív készségei és képességei mellett meghatározóak a kommunikációs kompetenciák. Intellektuális kompetenciáin belül lényeges a rendszerszemlélet, a modellalkotás, az oksági gondolkodás.	Olyan betegségek és/vagy állapotok, amelyek befolyásolják a szellemi, fizikai teljesítőképességet, az érzékszervek működését és a kommunikációt. ***Nem zárja ki a mozgáskorlátozottságot, a látás- és hallássérülést.***
FEOR 2141-2144 Felsőfokú Informatikai foglalkozások	A *rendszerelemző* az informatika foglalkozáscsoporton belül analizálja, felméri az ügyfél informatikai rendszerekkel szemben támasztott igényeit, meglévő folyamatait, problémáit, ezek alapján javaslatot tesz, illetve megtervezi és megvalósítja a lehetséges megoldásokat a jelenlegi, illetve a jövőbeni informatikai rendszerekhez kapcsolódóan. A *szoftverfejlesztő szakember* a meglévő vagy új szoftveralkalmazásokkal és operációs rendszerekre vonatkozó igényekkel kapcsolatos kutatást, elemzést és értékelést végez, és ezeknek az igényeknek megfelelő szoftveres megoldások tervezésével, fejlesztésével, tesztelésével és karbantartásával foglalkozik. Ülő és álló testhelyzetben, épületen belül végzett szellemi munka.	Az informatikai foglalkozások magukban foglalják a matematikai készségeket, a rendszerszemléletet és a rendszerezést, a modellalkotást, a kommunikációértékelést.	Olyan betegségek és/vagy állapotok, amelyek befolyásolják a szellemi, fizikai teljesítőképességet, az érzékszervek működését és a kommunikációt. ***Nem zárja ki a mozgáskorlátozottságot, a látás- és hallássérülést.*** ***Ugyanez vonatkozik szinte minden informatikai foglalkozásra.***
FEOR 2611 Jogász, jogtanácsos	A *jogász, jogtanácsos* a jog eszközével elősegíti az általa képviselt ügyfelek, szervezetek eredményes működését, közreműködik a törvényesség érvényre juttatásában, segítséget nyújt a jogok érvényesítéséhez, valamint a kötelezettségek teljesítéséhez. Ülő, alkalmanként álló testhelyzetben, épületen belül végzett szellemi munka.	A joghoz kötődő foglalkozások esetében, különösen bizonyos munkakörökben (ügyész, bíró) fontos lehet a jó látás, hallás és beszéd. Az intellektuális kompetenciák közül meghatározó a problémamegoldás, a lényeglátás, a kritikus gondolkodás, etikai érzék. Fontos a stressztűrő képesség.	Olyan betegségek és/vagy állapotok, amelyek befolyásolják a szellemi, fizikai teljesítőképességet, az érzékszervek működését és a kommunikációt. ***Nem zárja ki a mozgáskorlátozottságot, a látássérülést.***

FEOR 3 Egyéb felsőfokú vagy középfokú végzettséget igénylő foglalkozások FEOR 33 Egészségügyi foglalkozások FEOR 35 Szociális gondozási és munkaerő-piaci szolgáltatások			
Foglalkozás megnevezése	**Foglalkozás tartalma**	**Kompetenciák**	**Kizáró okok**
FEOR 3332 Fizioterápiás asszisztens, masszőr	Gyógytornász irányításával, esetleg más egészségügyi szakemberekkel együttműködve a betegek funkcionális mozgásának sérülése, betegsége vagy valamilyen egészségügyi károsodása esetén fizioterápiás kezeléseket végez. Általában álló, gyakran kényszertesthelyzetben, épületen belül közepes illetve nehéz fizikai és szellemi munka.	Fejlett manuális képesség. A fizikai megterhelésből adódóan jó állóképességgel kell rendelkezni. Fontos a megbízhatóság, a türelem az empátiakészség, az egészségtudatosság.	A fizikai és szellemi teljesítő képességet, az érzékszervek működését, a kommunikációt korlátozó megbetegedések. ***Nem zárja ki a látássérülést.***
FEOR 3520 Munkaerő-piaci szolgáltatási ügyintéző	Alapfeladata szerint részt vesz a munkanélküliségből fakadó gondok enyhítésében. Tájékoztatja az ügyfeleket, az alkalmazásban állókat, a munkavállalókat a jogaikról és kötelezettségeikről, a munkaügyi kirendeltség vagy a humánerőforrás-szervezet szolgáltatásairól, működéséről a munkajogi lehetőségekről, álláskeresők esetében az álláslehetőségekről, képzési lehetőségekről. Munkáltatói kapcsolatrendszert alakít ki. Megbízás alapján állásajánlatokat és munkaerőt közvetít. Hatósági feladatkörében intézi az álláskeresési járadékot, az ügyfelek adatait rendszeresen karbantartja, számítógépes nyilvántartást vezet. Ülő, alkalmanként álló testhelyzetben, épületen belül végzett szellemi munka.	Fontos tulajdonságuk lehet a rendszerszemlélet, az összefüggésekben való gondolkodás és a lényeglátás képessége. Tevékenységük pszichikai teherbíróképességet, társadalmi érzékenységet, empátiát és toleranciát igényel. Meghatározó a kiégés elleni védekező képesség.	Olyan betegségek és/vagy állapotok, amelyek befolyásolják a szellemi, fizikai teljesítőképességet, az érzékszervek működését és a kommunikációt. ***Nem zárja ki a mozgáskorlátozottságot, az enyhébb látás- és hallássérülést.***
FEOR 4 Irodai Ügyviteli (ügyfélkapcsolati) foglalkozások FEOR 41 Irodai foglalkozások			
Foglalkozás megnevezése	**Foglalkozás tartalma**	**Kompetenciák**	**Kizáró okok**
FEOR 4114 Adatrögzítő, kódoló	Szövegeket, számokat és egyéb adatokat visz be információs rendszerekbe, elektronikus berendezésekbe feldolgozás és továbbítás céljából. Ülő, alkalmanként álló testhelyzetben, épületen belül végzett szellemi munka.	Tevékenységének alapja a jó látás és rendszerezés. A munka jellegéből adódóan fontos a monotónia tűrés képessége.	Olyan betegségek és/vagy állapotok, amelyek befolyásolják a szellemi, fizikai teljesítőképességet, az érzékszervek működését és a kommunikációt. ***Nem zárja ki a mozgáskorlátozottságot, az enyhébb látás- és hallássérülést, az értelmi fogyatékosság egyes típusait és az autizmust.***
FEOR 5 Kereskedelmi és szolgáltatási foglalkozások FEOR 52 Kereskedelmi és vendéglátó-ipari foglalkozások			
Foglalkozás megnevezése	**Foglalkozás tartalma**	**Kompetenciák**	**Kizáró okok**
FEOR 5133 Pincér FEOR 5134 Pultos	A *pincér* fogadja a vendégeket, ételeket, italokat szolgál fel vendéglőkben, éttermekben és egyéb helyszíneken lévő vendéglátó egy-	Jó látás, hallás, kommunikációs készség, információkezelés, nyitottság. Megfelelő mozgás-	Olyan betegségek és/vagy állapotok, amelyek befolyásolják a szellemi, fizikai teljesítőképes-

	ségekben. A *pultos* alkoholos és alkoholmentes italok kimérését, elkészítését és felszolgálását végzik közvetlenül a pultnál a vendégek részére, vagy a pincérek közreműködésével. Álló, épületen belül, gyakran kényszertesthelyzetben végzett közepesen nehéz fizikai és szellemi munka.	koordináció, állóképesség.	séget, az érzékszervek működését és a kommunikációt. ***Nem zárja ki a mozgáskorlátozottságot, az enyhébb látás- és hallássérülést, az értelmi fogyatékosság egyes típusait és az autizmust.***
FEOR 6 Mezőgazdasági és erdészeti foglalkozások **FEOR 61 Mezőgazdasági foglalkozású**			
Foglalkozás megnevezése	**Foglalkozás tartalma**	**Kompetenciák**	**Kizáró okok**
FEOR 6124 Kisállat tartó és tenyésztő	Meghatározott körülmények között, az állat-egészségügyi, állatjóléti, környezetvédelmi szabályok betartásával prémes állatokat (pl.: rókát, csincsillát, nyestkutyát, nutriát), házinyulat és laboratóriumi kísérleti állatokat tart, tenyészt és gondoz állat-, illetve szőrmeértékesítés céljából. Általában álló, kényszertesthelyzetben, épületen belül és kívül végzett, közepes nehézségű fizikai munka.	Jó megfigyelőképesség, gondosság szükséges a munkavégzéshez. Fontos lehet a megfelelő hallás és tapintás, a környezettudatosság, az összehasonlítás és a rendszerezés képessége.	Olyan betegségek és/vagy állapotok, amelyek befolyásolják a szellemi, fizikai teljesítőképességet, az érzékszervek működését és a kommunikációt. ***Nem zárja ki az enyhe látás- és hallássérülést, az értelmi fogyatékosság egyes típusait és az autizmust.***
FEOR 7 Ipari és építőipari foglalkozások **FEOR 71 Élelmiszer-ipari foglakozások**			
Foglalkozás megnevezése	**Foglalkozás tartalma**	**Kompetenciák**	**Kizáró okok**
FEOR 7114 Pék, édesipari termékgyártó	Kis-, közép- és nagyüzemekben kenyérféleségeket, péksüteményeket és egyéb (tojással, margarinnal dúsított) termékeket állít elő. Az előállítás során kézi vagy gépi dagasztást végez, kialakítja a termékek formáját, esetenként nedvesíti, majd a nyersterméket különböző típusú kemencében megsüti. Mindemellett előkészíti az édesipari alap- és segédanyagokat, előállítja, formázza, csomagolja a cukorka-, kávé-, csokoládé-, kemény cukrászati és liszttartalmú készítményeket. Álló, gyakran kényszertesthelyzetben, épületen belül, védőeszközök alkalmazásával végzett közepesen nehéz fizikai és szellemi munka.	A kognitív kompetenciák közül fontos a jó látás és ízlelés. Meghatározó a megfelelő erőnlét, a fizikai állóképesség, a hőhatások és a monotónia jó tűrése, valamint a felelősségvállalás, a megbízhatóság.	Olyan betegségek és/vagy állapotok, amelyek befolyásolják a szellemi, fizikai teljesítőképességet, az érzékszervek működését és a kommunikációt. ***Nem zárja ki a hallássérülést, az értelmi fogyatékosság egyes típusait és az autizmust***
FEOR 8 Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők **FEOR 83 Helyhez kötött gépek kezelői**			
Foglalkozás megnevezése	**Foglalkozás tartalma**	**Kompetenciák**	**Kizáró okok**
FEOR 8327 Mosodai pép kezelője	Az egyéb helyhez kötött gépek üzemeltetése területén a mosodai gép kezelője mosó-, vasaló- és textilkezelő gépek működtetését végzi. A feladat elvégzéséhez megadott leírás szerint különböző tisztítószereket és keményítőket használ. Álló, alkalmanként kényszertesthelyzetben, épületen belül	Szükséges az ép látás (térlátás), a megfelelő mozgáskoordináció, az információkezelés, a felelősségérzet, a fokozott figyelemkoncentráció és a monotónia tűrése.	Olyan betegségek és/vagy állapotok, amelyek befolyásolják a szellemi, fizikai teljesítőképességet, az érzékszervek működését és a kommunikációt. ***Nem zárja ki az enyhe hallássérülést, az értelmi fogyatékosság egyes***

	folytatott közepesen nehéz fizikai munka.		***típusait és az autizmust.***
FEOR 9 Szakképzetséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások **FEOR 923 Egyéb egyszerű szállítási és szolgáltatási foglalkozások**			
FEOR 9233 Hivatalsegéd FEOR 9234 Hordár	a *hivatalsegéd, kézbesítő* intézményeken belül és intézmények között, háztartásokba vagy más helyekre küldeményeket, leveleket kézbesít, illetve kisegítői feladatokat lát el. A *hordár, csomagkihordó* csomagot, bőröndöt szállít, illetve különféle termékeket kézbesít vállalatokhoz, boltokba, háztartásokba. Tevékenysége gyakorlásához mechanikus eszközöket, kézikocsit, illetve gépjárművet használhat. Ülő, gyakran álló, helyváltoztatással járó, néha kényszertesthelyzetben, épületen belül és kívül végzett, könnyű és közepesen nehéz fizikai munka.	Alapvető a látásképesség, a mozgás és a fizikai kondíció megléte (kézerő, állólépesség). Megbízhatóság, pontosság, kommunikációs készség.	Olyan betegségek és/vagy állapotok, amelyek befolyásolják a szellemi, fizikai teljesítőképességet, az érzékszervek működését és a kommunikációt. ***Nem zárja ki az enyhe látás- és hallássérülést, az értelmi fogyatékosság egyes típusait és az autizmust.***

6. Támogató Szolgálat – Érzékeny Egyetem – Esettanulmányok

Az **Országos Fogyatékosságügyi Program** (2015-2025) szerint a felsőoktatás tekintetében súlyponti cél, hogy a fogyatékosságügyi, hozzáférhetőségi, rehabilitációs ismeretek a releváns alapképzések részeként horizontálisan épüljenek be az adott szakterület valamennyi képviselőjének tudásába. Ennek elérése érdekében elsődleges feladat a fenti ismereteket tartalmazó, már kidolgozott képzések, tantárgyak, modulok minél szélesebb körű beépítése az egyes alapképzésekbe, illetve további képzési programok kidolgozása.

A felsőoktatás képzési kínálatában fontos megjeleníteni a fogyatékos emberek társadalmi befogadásával kapcsolatos - ma még hiányterületet jelentő - képzési elemeket. A magyar jelnyelvről és a magyar jelnyelv használatáról szóló 2009. évi CXXV. törvényben szereplő határidő szem előtt tartásával meg kell teremteni a bilingvális oktatási módszer bevezetésének személyi feltételeit, illetve gondoskodni kell az igényekhez igazodó folyamatos utánpótlás biztosításáról.

A fogyatékos fiatalok számára jelenleg nem pusztán a felsőoktatás rendszerébe való bekerülés, hanem az ottani kötelezettségek teljesítése is sok esetben jelentős többlet erőfeszítéseket igényel. A fogyatékos fiatalok felsőoktatásban való részvételének elősegítése érdekében komplex szolgáltatásokat kell kidolgozni és bevezetni. Ezek fő célja, hogy a felsőoktatásban tanuló fogyatékos fiatalok felkészülését, hozzáférhető tananyagokhoz való hozzájutását, valamint az oktatás minden formájához, továbbá az egyetemi élet részét képező programokhoz másokkal azonos alapon történő hozzáférését támogassák.

Tapasztalataink azt mutatják, hogy a fogyatékossággal élő és megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci esélyei, mind a hagyományos, mind pedig az atipikus foglakoztatás esetében szignifikánsan növekednek a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők körében. Magyarországon a felsőoktatást a 2011. évi CCIV. törvény szabályozza, melyben szerepel a felsőoktatásba felvehető fogyatékossággal élő hallgatók köre is. Ennek megfelelően fogyatékossággal élő hallgatónak minősül az, aki mozgásszervi, érzékszervi vagy be-

szédfogyatékos, több fogyatékosság együttes előfordulása esetén halmozottan fogyatékos, autizmus spektrum zavarral vagy egyéb pszichés fejlődési zavarral (súlyos tanulási, figyelem- vagy magatartásszabályozási zavarral) küzd. A törvény 11. paragrafusa szerint a felsőoktatási intézmény, **tájékoztató és tanácsadó rendszerével** segíti a - különös figyelemmel, a fogyatékossággal élő - hallgató beilleszkedését és előrehaladását a felsőfokú tanulmányok idején, illetve a tanulmányok alatt és befejezését követően segítséget nyújt a karriertervezésben. A fogyatékossággal élő jelentkezők felvételi eljárás során biztosított esélyegyenlőségének feltételeit a 2012. december 29-én megjelent és 2013. január 1-jétől hatályos, a felsőoktatási felvételi eljárásról szóló 423/2012. (XII. 29.) Kormányrendelet határozza meg, Az Oktatási Hivatal adatbázisa szerint 2011-ben 2051, 2012-ben 1425, 2013-ban 1298 és 2014-ben 907 fogyatékossággal élő fiatalt vettek fel az ország felsőfokú tanintézményeibe.

PÉLDATÁRUNK e fejezetében a Pécsi Tudományegyetem „Érzékeny Egyetem" koncepcióját,[50] **támogató gyakorlatát** és olyan **esettanulmányokat** mutatunk be, amelyek egy része kötődik a Támogató Szolgálat, segítő tevékenységéhez és kapcsolódik az atipikus foglalkoztatáshoz.

6.1. Pécsi Tudományegyetem Támogató Szolgálat – Érzékeny Egyetem

A Pécsi Tudományegyetem (továbbiakban PTE) arra törekszik, hogy egyenlő oktatási, kutatási és részvételi lehetőséget teremtsen minden fogyatékossággal élő számára. Ennek érdekében olyan politikát kíván folytatni, amely lehetővé teszi, hogy bármely fogyatékossággal élő egyetemi polgár részt vehessen az egyetem hivatalos programjaiban és tevékenységében és megakadályozza, hogy fogyatékossága miatt bármely egyetemi polgár bármilyen tevékenységből vagy programból kizárható legyen vagy kizáródjék. Ennek a politikának megvalósítása érdekében a PTE arra törekszik, hogy elhárítson minden olyan meglévő fizikai, tevékenységbeli, magatartási és egyéb akadályt, amely a fogyatékossággal élő hallgatók egyetemi programokból vagy tevékenységekből történő bármilyen fokú kizárását vagy kizáródását válthatja ki.

Érzékeny Egyetem

Az **„Érzékeny Egyetem"** alapvetően a fogyatékossággal élő és a speciális képzési igényű hallgatókra, de a megváltozott munkaképességű munkatársakra is koncentrál. (A PTE ez idő szerint 50 fő megváltozott munkaképességű munkatársat foglalkoztat.) A PTE élen jár a társadalmi felelősségvállalás terén, különös tekintettel a fogyatékossággal élő hallgatóira. 2014-ben 300 felett volt a speciális képzési igényű hallgatóink száma. Ez a szám a legmagasabb az ország felsőoktatási intézményei viszonylatában, nem kis mértékben a PTE már meglévő szolgáltatásainak köszönhetően. **Az „Érzékeny Egyetem" koncepció által érintett területeket a következőkben mutatjuk be.**

[50] A Pécsi Tudományegyetem „Érzékeny Egyetem" koncepciója. A fogyatékossággal élő hallgatók integrált oktatási és szolgáltatási stratégiája. Pécs, 2014. augusztus 31.

Akadémiai tevékenység, oktatás:

Minden fogyatékossággal élő hallgatónak törvényben biztosított joga az oktatási lehetőségekhez való egyenlő hozzáférés. Ez csak egyénre szabva biztosítható, ezért a fogyatékosság jellegét minden hallgatónak megfelelő dokumentumokkal egyedileg szükséges igazolnia vagy bizonyítania, hogy a speciális vagy kiegészítő szolgáltatások ehhez illeszthetők legyenek. A **speciális vagy kiegészítő szolgáltatások** kiterjedhetnek a következő hagyományosnak tekinthető területekre és tanteremben biztosítható eszközökre:

- tanulási tanácsadás
- tutorálás
- együttműködés a tanulásban
- egyéni konzultáció tanulási, tanulástervezési, számonkérési ügyekben
- sajátos tanulási nehézségek felderítése és segítségnyújtás a leküzdésükben
- egyénre szabott számonkérési rend vagy mód
- a számonkérésre rendelkezésre álló idő meghosszabbítása
- a számonkérés közben biztosított szünetek (fáradtság, éhség, egészségügyi szükségletek miatt)
- szövegszerkesztővel rendelkező számítógép vagy laptop használat engedélyezése osztálytermi írásbeli vizsgákon
- alternatív médiumok használatának engedélyezése a számonkérés során
- hallássegítő auditív eszközök használatának engedélyezése
- csökkentett óraterhelés, esetenkénti hiányzások engedélyezése
- jelnyelvi tolmácsolás engedélyezése
- hallás után feliratozó számítógép használata
- felolvasó számítógép használata
- digitális toll és digitális papír használata stb.

A **tanteremben is használható speciális eszközök** vagy az ott igénybe vehető speciális segítség előnye az, hogy a lehető legteljesebb mértékben biztosítja a fogyatékossággal élő hallgató integrációját, a szegregáció elkerülését. Ugyanakkor a mobilitás korlátozottsága vagy egyéb tényezők miatt helyhez kötött hallgatók oktatásában hatékonyan használhatók az újszerűnek tekinthető, távoli hozzáférést biztosító tanítási és tanulási módszerek:

- a tanórák kép- vagy hanghordozásra alkalmas eszközre történő rögzítése
- a tanórák online közvetítése az interneten keresztül
- online kurzusok biztosítása
- online tutorálás és konzultáció biztosítása
- online számonkérési formák alkalmazása
- alternatív média központ felállítása (elektronikus anyagok biztosítása nyomtatott helyett vagy megfordítva; különlegesen nagyméretű betűkkel nyomtatott segédanyagok, Braille írással készült anyagok, Braille írásra transzformáló számítógépes programok, Braille nyomtatók, felolvasógépek stb.)

A fogyatékossággal élő hallgatók lehetőségeinek teljessé tételéhez szükséges az oktatáshoz közvetetten kapcsolódó nem tantervi programok és szolgáltatások elérése is. A felsőoktatás folyamatának a tantermen kívüli tapasztalatszerzés is sajátos és fontos része. A különböző egyetemi események látogatása, a hallgatói csoportok találkozóinak, valamint a városban található különböző programoknak az elérése az egész napos és hétvégén is működő szolgáltatást megszervező – akár elektronikusan is elérhető - **Támogató Szolgálat segítségével történik**, amely előzetes bejelentkezés alapján képes a hallgató helyszínre juttatására és a megfelelő tárgyi feltételek biztosítására.

Mindennapi életvitel:

Az oktatás folyamatához való hozzáférés egyenlő esélyének megteremtése mellett létfontosságú, hogy a fogyatékossággal élő hallgatók mindennapi életükben és életviteli döntéseikben is olyan segítséget kapjanak, amely lehetővé teszi számukra az önálló, felelős életvezetést. Ez elsősorban a különböző területekre kiterjedő olyan szakszerű tanácsadás segítségével képzelhető el, amelyet részben speciális szakemberek, részben önkéntes hallgatói segítők folytathatnak. A mindennapi élet teljességéhez tartoznak az Egyetem keretei között szervezett sport és egyéb tevékenységek illetve programok is.

A tanácsadások és speciális programok köre többek között a következő területekre terjedhet ki:

- Pénzügyi források és mindennapi pénzügyi menedzsment (a speciális ösztöndíjak, támogatások, kedvezmények, előnyös pénzügyi megoldások felderítése és megismertetése, pénzügyi-gazdálkodási tanácsadás stb.);
- Személyre szóló segítség és támogatás (személyes életviteli, egészségügyi és pszichológiai, konfliktuskezelési tanácsadás, esetleg rendszeres egészségvizsgálat, gyógytorna, segédeszköz-kölcsönzés stb.);
- Felsőbb éves hallgatók mentori segítsége;
- Sajátos igényű sport és testnevelési programok (a rendszeres testnevelési programok megszervezése mellett speciális sportolási lehetőségek biztosítása, versenyek szervezése, esetleg a paraolimpiai felkészítés rendszerének kialakítása a PTE aktív és visszavonult paraolimpikonjainak segítségével);
- Célzott webes információ szolgáltatás (a fogyatékossággal élőkre vonatkozó jogszabályoktól kezdve, a fogyatékossággal élő hallgatók szervezetein és érdekvédelmén, az elérhető forrásokon keresztül a programokig terjedően mindenre kiterjedő információk);
- Karrier tanácsadás, a diploma után élet tervezése (a végzés után elérhető munkalehetőségek, életviteli lehetőségek megismertetése, felkészítés az önálló életre).

Lakhatás, mobilitás:

A fogyatékossággal élő hallgatók mindennapi életvitele gyakran speciális lakáskörülményeket követel meg. Ezek a specialitások kiterjedhetnek a lakás beosztásától kezdve egészen az onnan történő kapcsolattartás lehetőségéig. Amennyiben a PTE célja a fogyatékossággal élő hallgatók lehető legteljesebb integrációja, akkor olyan lakhatási lehetőséget kell az érintettek számára biztosítani, amely egyrészt bekapcsolja őket a hallgatói közösségekbe, másrészt kielégíti azokat a speciális követelményeket, amelyek a gördülékeny mindennapi életvitelükhöz szükségesek. Ezt legjobban speciális, de nem elkülönült kollégiumi elhelyezéssel lehet megoldani.

A fogyatékossággal élő hallgatók és munkatársak jelentős részének olyan mozgásszervi problémái vannak, amely megfelelő feltételek hiányában nehezen elérhetővé vagy elérhetetlenné teszi számukra az egyetem egyes helyiségeit és programjait. Ahhoz, hogy az ilyen hallgatók valóban integrálódjanak és teljes hallgatói életet éljenek, alapvető fontosságú az egyetem akadálymentesítésének lehető legteljesebb megoldása. Annak ellenére, hogy törvényi előírások is megkövetelik a közintézmények akadálymentesítését, Egyetemünk sem kivétel abban a tekintetben, hogy gyakran források, de gyakran csak kellő figyelem hiányában korántsem teljes az akadálymentesítés.

Szemlélet:

A fogyatékossággal élő hallgatók integrálásában, életük lehető legteljesebbé tételében igen nagy szerepe van az összes egyetemi polgárnak. Így az egyetem hallgatóinak és alkalma-

zottainak szemléletváltozása, megfelelő magatartása és viselkedése nélkül gyakran még a fogyatékossággal élő hallgatók életét megkönnyítő fizikai eszközök használata sem lehetséges, nem is szólva a testi jólétüket és lelki egyensúlyukat megalapozó körülményekről. A helyes, egyetemi polgárokhoz méltó szemlélet és magatartás kialakítsa érdekében alkalmazottak és hallgatók számára megismerhetővé és világossá kell tenni a PTE fogyatékossággal élő hallgatókkkal kapcsolatos politikájának céljait, alapelveit és eljárásait, érzékenyítő programok megszervezésével pedig közelebb lehet hozni a fogyatékos emberek mindennapjainak világát.

Támogató Szolgálat

Az egyetemnek már 1999-ben volt fogyatékosügyi koordinátora. A PTE Támogató Szolgálat 2005-ben alakult a fogyatékossággal élő hallgatók és oktatók életvitelének megkönnyítésére. Az akkori Támogató Szolgálat a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény rendelkezései alapján működött. 2016-ban 287, a 2017-ben 248 fogyatékossággal élő és sajátos nevelési igényű hallgatója volt/van az egyetemnek. A fogyatékossággal élük közül 4 autista, 11 látássérült, 12 hallássérült, 29 testi fogyatékos és mozgáskorlátozott aktív státuszú hallgató. Eseti segítséget mindenki számára, míg folyamatos szolgáltatást átlag 40 hallgató számára biztosítanak. Tevékenységük öt csoportba sorolható: irodai szolgáltatások; karrier módszerek átadása; mentálhigiéniás tanácsadás; tanulmányok segítése; szállító szolgálat.

Irodai szolgáltatások

- Segítségnyújtás tanulmányokkal kapcsolatos ügyintézésben.
- Információk nyújtása, tanácsadás ügyintézés.
- Órai jegyzetek digitalizálása.
- Speciális eszközök kölcsönzése.
- Könyvtárhasználat segítése.
- Segítségnyújtás írásos anyagok (pl.: dolgozatok) gépelésében, formázásában, nyomtatásában, stb.
- Képi információk szóbeli megjelenítése, táblázat – felolvasás.
- Szóbeli anyagok, információk írásba foglalása.
- Angol társalgási csoport szervezése.
- Fénymásolás, írott szövegek nagyítása.
- Általános tanulmányi ügyek intézése.
- Igény esetén jelnyelvi tolmács biztosítása.

Karrier módszerek

- Gyakornoki program keresése.
- Külföldi tanulmányok, és gyakornok programokkal kapcsolatos konzultáció.
- Nemzetközi önkéntességről tanácsadás.
- Külföldi önkéntes foglalkoztatása (EVS program).[51]

[51] Az Európai Önkéntes Szolgálat (European Voluntary Service/EVS) célja a fiatalok önkéntes társadalmi tevékenységekben való részvételének támogatása Európában és azon kívül. Az önkéntes szolgálat ideje alatt a fiatalok intenzív tanulási folyamatnak lesznek részesei, lehetőségük nyílik egy másik ország és kultúra megismerésére, önmaguk, személyiségük fejlesztésére. Az EVS alprogram keretében 17-30 év közötti fiatalok egyénileg vagy csoportosan kapcsolódnak be nonprofit tevékenységekbe minimum 2, maximum 12 hónapon át. (Hátrányos helyzetű fiatalok bevonása esetén a projekt időtartama min. 2 hét is lehet.)

- Egyéni konzultáció az álláskeresésről és a sikerességhez szükséges készségekről.
- Állásajánlatok gyűjtése, közvetítése.
- Foglalkoztatók érzékenyítése.

Mentálhigiéniás tanácsadás

- Krízishelyzetek kialakulásának megelőzése, aktuális krízishelyzetek kezelése.
- Esteleges lelki sérülések megfelelő gondozása (szükség esetén szakember kiválasztásának segítése).
- Segítségnyújtás a környezettel való kapcsolattartásban (beszélgetések, közös programok, szállítás, stb.).

Tanulmányok segítése

Látássérülteknek:

- órai jegyzetek felolvasása vagy hanghordozóra rögzítése,
- képi információk szóbeli megjelenítése,
- táblázat-felolvasás, értelmezés,
- írásos anyagok létrehozása,
- könyvtárhasználat segítése,
- kísérés az Egyetemen belül és kívül, pl. közintézményekbe, stb.

Hallássérülteknek:

- órai jegyzetek digitalizálása,
- nyelvtanítás,
- szükség szerint jeltolmácshoz való hozzájutás segítése,
- könyvtárhasználat segítése,
- kísérés az Egyetemen belül és kívül, stb.

Mozgássérülteknek:

- kísérés az egyetemen belül és kívül,
- emelés-mozgatás,
- szükség esetén jegyzetek és írásos munkák elkészítésének segítése,
- jegyzetek megszerzése,
- könyvtárhasználat segítése, stb.

Kommunikációban gátoltaknak (dislexia, disgráfia, diskalkulia):

- szövegek és képi, táblázatos információk értelmezése,
- dolgozatok, jegyzetek gépelése,
- nyelvtanítás,
- könyvtárhasználat segítése, stb.

Egyéb fogyatékossággal élő hallgatóknak:

- jegyzetek digitalizálása, másolása, szükség esetén feldolgozás segítése,
- nyelvgyakorlás,
- szállítás egyetemen belül és kívül (pl. kórház), stb.

Tanulás tanulása

- a diszlexiás, diszkalkuliás, diszgráfiás hallgatók tanulási problémáinak feltárása, kezelése
- hallgatókkal történő kapcsolatfelvétel, ismerkedés
- elbeszélgetés, igények, elvárások feltárása
- igény szerinti tudásfelmérés
- könnyebb tanulási technikák megismertetése, gyakorlása a hallgatóval
- különböző tanulást könnyítő módszerek (Cornell-jegyzet, gondolattérkép, helyes jegyzetelési formák) gyakorlása
- legújabb módszerek megismerése, elsajátítása
- vizsgák előtt igény szerinti gyakoribb kapcsolattartás
- tapasztalatok átbeszélése, konzekvenciák levonása

Szállító szolgálat

A szolgálat akadálymentesített mikrobusszal rendelkezik, mely biztosítja a fogyatékossággal élő egyetemi polgárok szállítását az autó műszaki paramétereinek figyelembe vételével.

- Egyetemre történő bejutás, hazaszállítás.
- Közszolgáltatások (kórház, könyvtár, hivatalok, stb.) elérésének segítése, vásárlás.
- Egyéb szolgáltatások.

6.2. Esettanulmányok

Katalin erős akarattal…

Katalin önmagát foglalkoztatja, 48 éves, férje nemrég halt meg, így kettő gyermeküket, egy 13 éves fiút és egy 9 éves kislányt, egyedül neveli. Tizennégy éves volt, amikor szüleivel és testvérével együtt autóbalesetet szenvedtek. Katalinnak súlyos, maradandó gerincsérülése lett. Hat hónapig rehabilitálták, azóta kerekes székes. Szülei nyugdíjasok, és ha kell, segítenek neki.

Születése óta Kaposváron él. Családi házban laknak, amely csak annyira akadálymentes amennyire ez Katalin önállóságához szükséges és azt paradox módon nem gátolja. Fontos számára a mozgás, az életük megszervezése is ezt igényli. Kaposvár, mint Somogy megye székhelye viszonylag élhető település. Az elmúlt 25 évben sokat gyarapodott, bár hasonlóan a megyéhez, és a régióhoz is, az utóbbi időben fejlődése megállt. A keresletorientált munkaerőpiac ellenére sok a városban, a megyében a munkanélküli, amely elsősorban strukturális problémákból adódik. A KSH adatai szerint Somogy megyében a fogyatékossággal élők száma meghaladja 15 ezer főt és tartós betegsége 58 ezer embernek van. A rendszerváltás óta mind a megye, mind pedig a régió sokat tett a foglalkozási rehabilitációért, a megváltozott munkaképességű emberek esélyegyenlőségének javításáért.

Katalin, férje elvesztése ellenére kiegyensúlyozott családi életet él és döntően önállóan végez minden tevékenységet, legyen az háztartási munka vagy autóvezetés. Kaposváron végezte tanulmányait, amely közül a legmagasabb Kaposvári Egyetem Közgazdaságtudományi Karának diplomája pénzügyi-számviteli valamint államháztartási szakokból, mindemellett mérlegképes könyvelő is. Szakdolgozatának témája a Társadalmi Megújulás Operatív Program 1.1.1 intézkedésének keretében szervezett, „A megváltozott munkaképességű emberek rehabilitációjának és foglalkoztatásának segítése” című Somogy megyei program megvalósításának értékelése volt. A témakör feldolgozását a társadalmi költség-haszon elemzés mód-

szereivel végezte. Tanulmányának egyik fő zárógondolata, hogy „a megváltozott munkaképességűek számára a kirekesztés, a társadalmi integráció, az esélyegyenlőség és a szegénység felszámolása elsősorban a munkahelyeken keresztül történik, ezért rendkívül fontos az integrálásuk."

Eddigi élete során mindig önfoglalkoztatottként dolgozott, korábban a Mozgáskorlátozottak Somogy Megyei Egyesületénél, családi vállalkozásnál és jelenleg, közel egy hónapja a Kaposvári Egyetem Pályázati Irodáján szintén önfoglalkoztatottként (vállalkozói szerződéssel) dolgozik, ahol három projekt keretében lát el pénzügyi vezetői feladatokat. Bár megtehetné, hogy e munkát otthonról végezze, inkább minden nap bejár a munkahelyére. A pénzügyi vezető felelőssége minden esetben igen jelentős. Feladata a projektek pénzügyi teljesüléséhez szükséges tervezés, a projekt önálló pénzügyi rendszerének kialakítása, működtetése, kapcsolattartás a projektgazdával valamint az irányító hatóság pénzügyi teljesülést ellenőrző osztályával. Mindemellett feladatkörébe tartozik a projekt költségvetésének állandó nyomon követése, a kifizetések nyilvántartása, pénzügyi jelentések készítése, felelős a projekt kontrollingért.

Katalin kiválasztása témavezetőjének ajánlásával történt és elsősorban a szakértelem számított. A Kaposvári Egyetemet, hasonlóan az ország többi egyeteméhez, a befogadás, az integráció jellemzi, akár a hallgatók, akár a munkatársak tekintetében. Ebből adódóan Katalin az eltelt rövid időben nem tapasztalt előítéleteket, megkülönböztetést. Munkakörülményi megfelelőek, önálló irodája van, akadálymentesítése megoldott. Főnökeivel, kollégáival kapcsolata korrekt, kiegyensúlyozott, amely adódik Katalin nyugodt és konszenzuskereső egyéniségéből is.

Katalin úgy gondolja megelégedett, és erős akarattal, a lehetőségek megragadásával minden ember – legyen az akár megváltozott munkaképességű – elérheti céljait. Ugyanakkor szerinte fontos a megfelelés, amely akkor működik jól, ha nem kényszerből történik és tartalmazza az önmagának való megfelelést is. Vallja, mindig előre kell nézni, ezért tervei között szerepel szakmai tudásának bővítése. Ez évben felvételt nyert a Kaposvári Egyetem Gazdálkodás és Szervezéstudományok Doktori Iskolájába, ahol a kutatásának területe a megváltozott munkaképességűek munkaerő-piaci helyzete – a passzív ellátásoktól a társadalmi vállalkozásokig, vizsgálata lesz.

Összességében Katalin eddigi életpályája nagyon fontos tanulságokkal bír, amelyben a leglényegesebb elem a környezet és a szemlélet. Az elfogadó, befogadó környezet (család, munkahely, barátok, ismerősök) hozzásegítheti a fogyatékossággal élő és megváltozott munkaképességű embereket az önmegvalósítás elősegítéséhez. Ide tartozik az empowerment szemlélete, amelynek folyamata során a megváltozott munkaképességű személy hatni képes önmagára, önhatalommal, önálló probléma megoldási képességgel rendelkezik, vagyis képessé válik arra, hogy saját életét irányítani tudja, és céljait képes legyen elérni. Meghatározó a „nem adom fel" filozófiája, az erős akarat, a pozitív szemlélet és az önismeret. Ugyanakkor bizonyságot nyert a tudás, a szakmai kompetenciák fontossága. A ma társadalmában, a gazdaságban – legyen az termelő vagy szolgáltató – felértékelődtek olyan képességek, készségek, amelyek hozzájárulnak a fejlődéshez akár közösségi akár az egyén szintjén. A fogyatékossággal élő és megváltozott munkaképességű emberek nagyobb része az alulszegmentált munkaerőpiacon van jelen, és ennek legfőbb oka a képzetlenség. Katalin példája mutatja, hogy tudással, hozzáértéssel jobbá lehet tenni az életet.

Attila és elfogult főnöke

Attila egy kicsi baranyai zsákfaluban, Ófaluban nőtt fel. Mindig is kiváló volt matematikából. A Pécsi Tudományegyetemen, matematika-fizika szakon tanult, aktív tagja volt szülőfaluja közösségi életének és nagyon jó focista volt. 2007 nyarán a pécsváradi futballcsapattal meg-

nyerték a bajnokságot. A csapat felutazott a Balatonra, hogy ott megünnepeljék a győzelmet. Attila beugrott a vízbe, majd mozdulatlan maradt. A társai húzták ki a vízből. Később kiderült, hogy az ugrás következtében néhány nyakcsigolyája elmozdult, ami miatt nyaktól lefelé teljesen lebénult. Tanulmányait ezután félbeszakította.

A balesetet követően rengeteg műtéten, gyógytornán esett át. Családja (szülei, testvére és az ő felesége) mindenben támogatják. Mivel nem tud mozogni, segítségre szorul. A szüleinél él Ófaluban, ők segítik a mindennapokban.

Barátai és a falu közössége is mindvégig támogatta és támogatja a mai napig, ahogyan tudja. Évente megrendezésre kerül egy jótékonysági focikupa a kis településen, ahol a bevételt Attilának ajánlják fel. Idén nyáron, Pécsváradon az egykori csapattársai szerveztek jótékonysági eseményt. A cél 3 millió forint volt, amiből egy új elektromos tolószéket szerettek volna vásárolni. Az eredeti célt sikerült megduplázni. Ezen felül Attila továbbra is aktív tajga maradt a közösségnek, nincsen olyan falubeli rendezvény, ahol ne lenne ott, legyen szó sport, kulturális vagy táncos eseményről. Ha falun kívüli programra kerül sor, az esetek nagy részében Attila a barátaival tart. A falu kisbuszával szállítják az adott helyszínre.

A műtéteknek és a gyógytornának köszönhetően Attila tudja mozgatni a karjait, ennek köszönhetően pedig tud dolgozni számítógéppel.

2010-ben újra megpróbálkozott a tanulással és beiratkozott a Pécsi Tudományegyetem germanisztika szakára. Annak ellenére, hogy minden segítséget megkapott, nehéz volt a tanulás, de leginkább a közlekedés a BTK campusán, így rövid idő után megszakította a tanulmányait. Ezt követően rövid ideig a helyi kis könyvtárban segített be az édesanyjának, de erre ő nem tekint úgy, mint munkahely.

Két évvel ezelőtt találkozott egy ófalui eseményen Attila és a mostani felettese, Viktor. Viktort a bátya mutatta be Attilának. Beszédbe elegyedtek. Ekkor már tudta Viktor, hogy az Attilára lesz szüksége. A következő napokban jött is a megkeresés, hogy távmunkában dolgozna-e annak a tanácsadó, német központú nemzetközi cégnek, ahol Viktor is dolgozik. Attila vállalta a munkát és idén januárig megbízási szerződéssel dolgozott otthonról távmunkában és részmunkaidőben. Januártól Attila határozatlan idejű szerződéssel lett alkalmazva a cégnél.

Leginkább statisztikával kapcsolatos munkái akadnak. Több fajta kimutatást állít össze, illetve más dolgokban is besegít, ott segít, ahol tud. Ezen felül nemrég be lett mutatva a Generali egyik alapítójának, akinek időnként fordítói munkákat végez (Attila anyanyelvi szinten beszéli a németet, ahogyan a legtöbb falubéli).

Attila nagyon elégedett a munkájával, amit nagyon szeret is, testhezállónak érez (akkor is dolgozott éppen, amikor este fél 7-kor felkerestem az interjú miatt). A munkatársaival nagyon jól kijön, bár eddig csak telefonon, vagy e-mailen kommunikált velük. A cégnek 50 irodája van Magyarországon, Attila a busapesti központ munkatársa, ahova nem egyszerű eljutni (185 km). Viktor meghívta egy céges eseményre februárban, ahova el is szeretne menni Attila. Bízik benne, hogy édesanyja, vagy az egyik nagyon jó barátja, Balázs, elkíséri őt.

Attila hosszabb távú tervei közt szerepel, hogy továbbra is a cégnél dolgozik. Ezen felül szeretné magát a cég szakterületén belül, illetve a munkája területén is tovább képezni magát. Reméli, hogy hamarosan nyílik olyan lehetőség is, hogy teljes tanfolyamot tudjon otthonról, távoktatás formájában elvégezni.

(Összegzés) Attila mindvégig pozitív tudott maradni, elfogadta a sorsát és megtanult vele élni. A nehéz napok ellenére is jól megvan és kihasználja a lehetőségeit. Úgy gondolom, hogy Attila egy nagyon pozitív példa: egy 300 fős zsákfaluban, nyaktól lefelé mozgásképtelenül teljes életet tud élni. Mindez köszönhető annak is, hogy családja, barátai a kezdetektől

segítik, támogatják a hétköznapokban. Meg tudott maradni ugyanannak az embernek, aki volt. Sokat számít, hogy otthon élhet, ahol a szülei ápolni tudják (rövid ideig élt egy otthonban, mert tehernek érezte magát, de pár hétnél tovább nem bírták, se ő, se a szülei, így hazaköltözött). A sikereihez, jelenlegi munkájához az is hozzásegített, hogy tanult, intelligens ember, valamint az, hogy kitartó és szorgalmas. Felettese elmondása szerint minden rá bízott feladatot gyorsan és precízen végez el.

Viktor, az elfogult felettes

A pénzügyi tanácsadó cég, ahol Attila dolgozik, egy kölni központú, több mint 45 éves multinacionális cég. Magyarországon 1992 óta van jelen. Ezen kívül Európa szerte 14 országban van jelen. Mindenhol ugyanaz a profil: különböző lakossági pénzügyi termékekkel (banki, biztosítási, pénztári stb. termékek) próbálják kiszolgálni az ügyfeleket. Magyarországon kb. 50 iroda van, amiből a budapesti irodában dolgozik vezető pozícióban Viktor. Az alkalmazottak száma kb. 30 fő, amiből jelenleg az Attila az egyetlen megváltozott munkaképességű. Korábban is volt egy látássérült hölgy, de ő tavaly munkahelyet váltott.

Viktor egy a cégen belüli felnőttképzési osztály vezetője, amin belül az Attilát is alkalmazzák. Az osztályon belül különböző pénzügyekkel kapcsolatos képzéseket folytatnak. Viktor egy környékbeli kisvárosban élt, így már korábban hallotta az Attila történetét.

Attiláról a következőket mondta Viktor: az eddigi közös munka során azt látta és látja a mai napig, hogy a mai világban nagyon nehéz lenne egy olyan munkaerőt találni, mint az Attila. Manapság rengeteg információra van szükség, amit rendszerezni kell. Ehhez sok időre is van szükség. Viktor már korábbról ismerte Attilát. Egy ófalui rendezvényen beszélgettek el először hosszasan és Viktor már akkor tudta, hogy ő rá lesz szüksége. Az egyik legnagyobb pozitívuma Attilának az, amit Viktor sok életerős, vagy kisebb tragédiával sújtott emberben nem lát, méghozzá az elszántság, élni akarás, amit Attila sugároz önmagából. Az első megkeresés nem is a pénzről szólt, hanem Viktor kíváncsi volt, hogy Attila tudna-e nekik dolgozni. A beszélgetéseikből kitudódott, hogy Attila egy „tanult, értelmes, intelligens fiatalember" és tudta, hogy sokat tudna neki segíteni, amit be is bizonyított közel két év kemény munkával, amikor rövid időn belül teljesítette Viktor kéréseit. Viktor számára fontos volt, hogy Attilának egy megfelelő munkahelyet találjanak, de bevallotta, hogy egy kis önzőség is dolgozott benne, mert tudta, hogy Attila sokkal meg tudja könnyíteni a munkáját, nagy segítsége lehet, sok időt spórolhat neki. Véleménye szerint a mai munkaerőpiacon biztosan nem találna olyan munkaerőt, főleg nem Budapesten, aki ennyire alázatosan és pontosan minden rá bízott munkát elvégezne, rövid idő alatt.

2017 januárjában döntöttek úgy a cégnél, hogy főállásban szeretnék őt foglalkoztatni egy határozatlan idejű szerződéssel. Azóta egyre több területnek besegít. Mindenki tudja, hogy mivel foglalkozik és hamar, precíz munkát kapnak tőle. Viktort már más helyről is megkeresték, hogy hallottak az Attiláról. Viktor örül annak, ha máshonnan is kap megbízást, de ők is le tudják kötni őt normál munkaidőben a feladatokkal. Az ügyvezető igazgatók, akik az operatív munkában nem vesznek részt, szintén tudnak Attiláról és az ő kiváló munkájáról, akik szintén jelezték a Viktornak, hogy nehogy véletlenül is úgy érezze Attila, hogy a cég kihasználja. Az igazgatók is nyitottan, pozitívan állnak ahhoz, hogy az Attilát foglalkoztatják.

Az egyik nehézség az, hogy még senkivel sem találkozott Attila Viktoron kívül. A személyes kapcsolat hiánya kicsit megnehezíti a munkát. Viktor vallja, hogy a személyes találkozást követően jobban megy a közös munka. Természetesen az irodában mindenkinek „be lett mutatva" az Attila, elmondták a munkatársaknak, hogy ki ő és milyen ügyben fordulhatnak felé. Telefonon keresztül is bemutatásra került, de személyes találkozóra még nem került sor. Kb. 6-7 személlyel dolgozik együtt Attila. Viktor célja, hogy a közeljövőben, egy szomszédos faluban, Óbányán összejöjjön a csapat és egy kis csapatépítő során személyesen is

megismerjék Attilát. Ezen kívül a februári céges eseményre is meghívta Attilát, ami viszont 1000 fős esemény, így ott nem lenne túl sok lehetőség a személyes kapcsolatok kiépítésére. Minden ilyen esemény esetében az ügyvezető igazgatók vállalják, hogy megszervezik, és céges keretből finanszírozzák Attila szállítását és az egyéb költségeket is.

A másik „gond", hogy Viktor nem látja, mennyit dolgozik és mivel Attila szerény, tudja, hogy úgy sem mondaná el, ha másfélszer többet dolgozna, mint kellene. Viktor érzi rajta, hogy örül, hogy van munkája, ezért sem szólna, ha túl sok feladata lenne. Attilának felelősségteljes munkája van (pl. a rengeteg sajtómegjelenésben hosszútávú statisztikákat használnak fel, amelyeket javarészt Attila készít).

Munka szempontjának nincsen hátránya a távmunkának. Viktor víziói szerint rövid időn belül egyre több olyan cég lesz, akik távmunkában fogják alkalmazni a munkavállalóikat.

Összességében Viktor nagyon örül, hogy az Attilával dolgozhat együtt. Csupa pozitívumot hallottam tőle. Szívesen tovább is ajánlja őt, viszont mindenképpen ahhoz ragaszkodik, hogy az Attila továbbra is náluk dolgozzon főállásban. Igyekeznek arra is, hogy minél jobban be tudják építeni őt a csapatba. Viktor reméli, hogy a jövőben sikerül egy magasabb pozíciót is felajánlani az Attilának. Attila teljes értékű munkatárs, nem számít, hogy megváltozott munkaképességű-e, vagy sem. A leglényegesebb szempont a feletteseknél, hogy szorgalmasan és rendkívül jól dolgozik. Olyan emberre volt szükségük, akit nem lehet könnyen megtalálni a munkaerőpiacon és az ő volt.

Éva az életvidám

Éva közhasznú alapítványnál tevékenykedik, amely a fogyatékos emberek társadalmi jelenlétét, szerepét erősíti.

Éva koraszülés következtében agyi-oxigénhiányos állapotba került, ebből adódóan mozgásában korlátozott, kerekes székes. Speciális óvodába járt Budapestre, azonban nem bírta a családtól való elszakadást. Édesanyja kis idő elteltével kivette őt az intézményből. Általános iskolás tanulmányait Pécsen folytatta, hagyományos rendszerű nappali tagozatos évfolyamban. Gimnáziumi tanulmányait szintén Pécsen végezte, számítástechnika tagozaton. Éva lassabban ír, ezért szakorvosi javaslatra az érettségi vizsga során történelemből és irodalomból két tételt húzott, szóban vizsgázott. Gimnázium után az ifjúságsegítő szakot végezte el, majd a szociálpolitika diplomát is megszerezte a Pécsi Tudományegyetemen. A városi könyvtárban önkéntes munkát végzett és felajánlották neki a segédkönyvtáros képzés elvégzését, amelyet sikeresen teljesített.

2017 májusában kezdett el dolgozni Pécsen egy alapítványnál, amely oktatási, szociális és foglalkoztatási tevékenységeket végez, tapasztalati szakértő munkakörben. Érzékenyítő program keretein belül tréningeket tart munkatársaival általános és középiskolás korosztály számára, de felnőttek is részt vehetnek a programban. Általában havi 1-2 alkalommal felkérés útján látogatnak el intézményekbe, ahol játékos interaktív foglalkozásokat tartanak, kétszer negyvenöt percben. Ezen kívül heti húsz órában adminisztratív feladatokat is végez az alapítványnál.

Elmondása szerint nagyon jó a kapcsolata főnökével és munkatársaival. is. Élvezi a közös munkát a megbeszélések jó hangulatát, szeret csapatban dolgozni. Negatív tapasztalatai nem voltak munkavégzés során, inkább csak hátráltató körülményeket említett. Az akadálymentesítés hiánya általános. Korábbi munkahelyén, vagy az általános iskolában problémát okozott, hogy nem volt kialakítva akadálymentesített mosdó. Az egyetem évei alatt nagy se-

gítséget jelentett számára a Támogató Szolgálat tevékenysége, szinte elsőként vette igénybe a szolgáltatásokat.

Jövőbeli tervei közé tartozik nyelvtudásának fejlesztése. Éva nyelvvizsga nélkül kapta meg a diplomáját, mert felmentést kapott. Egyszer próbálkozott a vizsgával, ám nem sikerült. Azt érzi, hogy nem tudás, hanem képességbeli korlátai vannak. Előfordul, hogy használja az angol nyelvet, ezért szívesen felfrissítené tudását. Elsősorban nem a nyelvvizsga motiválja, hanem saját tudásának fejlesztése.

Éva előnyben részesíti a részmunkaidős foglalkoztatást. Szeret bejárni a munkahelyére, emberek között lenni. Számára elképzelhetetlen lenne a távmunka gyakorlata. Mindkét munkaköréhez jól illeszkedik a megbízási szerződés és a részmunkaidős foglakoztatás. Dolgozhatna nyolc órában is, de neki megfelel a jelenlegi munkaideje. Elmondta, hogy a könyvtárban ellátott munkakörben ő határozza meg munkavégzésének idejét – lényegében hozzá alkalmazkodnak. Ez azért is fontos, mert szülei segítségét kéri a közlekedéshez. Nagy könnyebbséget okoz, hogy nincs kötött munkaideje. Szeretné, hogy a jövőben a távolsági buszközlekedés is elérhetővé váljon kerekes székesek számára, ezáltal képes lenne önálló közlekedésre.

Elmondta, hogy állásait leginkább kapcsolati tőkéjének köszönheti. Hozzátette, hogy nagyon szerencsésnek érzi magát, hiszen kevés olyan időszak volt az életében, amikor „nem csinált semmit.” Véleménye szerint egyedül nem lett volna képes véghezvinni ilyen sok mindent. Családja, leginkább édesanyja az, aki mindenben támogatja. A munka világába való belépés egyik legnagyobb akadálya már iskolás korban felmerül. Évát kisegítő iskolába küldték volna, de édesanyja nem egyezett bele. Úgy látja, hogy a hasonló helyzetben lévőknek kevés esély van a választásra, lehetőségeiknek mérlegelésére.

Pozitív intézkedésnek tartja annak a jogszabálynak a létrejöttét, amely rendelkezik arról, hogy egyes intézmények, vállalkozások kötelező módon alkalmazzanak megváltozott munkaképességű személyeket. A jogszabálynak köszönhetően három éven keresztül látott el adminisztrátori feladatokat a szülőfalujában működő iskolában. Tisztában van azzal, hogy adott esetben egy megváltozott munkaképességű személynek többet kell teljesíteni a munkahelyén, ahhoz, hogy elismerjék. Ez viszont nem zavarja, hiszen ha sikerül megfelelő módon „bedolgozni magát”, akkor hossztávú megbecsülésre lehet szert tenni.

Elmondható, hogy a társadalom nagy része kirekesztő és megbélyegző magatartást gyakorol a fogyatékossággal élő személyekkel, amely az élet számos területén megmutatkozik. Éva személye egyértelműen megcáfolja szinte az összes sztereotip gondolatot. Rendkívül jól kommunikál, intelligens, nyitott szemléletű és nem utolsó sorban életvidám személyiség. Ez a pozitív attitűd, valamint a támogató családi környezet sikerének a kulcsa és egyben bizonyíték is arra, hogy a kitartó szorgalmas munka hosszútávon megtérül minden ember számára. Azt is elismeri ugyanakkor, hogy ahhoz, hogy az emberekben meglévő mentális gátak leomoljanak irányukba, nekik is tenni kell, meg kell tanulniuk nyitni embertársaik felé, amelyhez jó „eszköz” lehet többek között az érzékenyítő munka. Kétségtelen ugyanakkor, hogy a valós társadalmi integrációhoz nélkülözhetetlen az akadálymentes környezet is, amelyben vannak ugyan előrelépések, de még sok a tennivaló. Amíg ez a támogató környezet nem valósul meg, a mozgáskorlátozottak számára nem biztosított a valós társadalmi részvétel.

Ákos a megfelelő ember

Ákos 1967 áprilisában született, vidéken nőtt fel elvált szülők gyermekeként. Édesanyja nevelte egyedülálló szülőként, általános iskolás éveit Bükkösdön töltötte. Meghatározó volt

számára a természet közeli gyermekkor, amely mára a hobbijává vált, valamint az egyszerű emberek közelsége, a velük való interakció szép és meghatározó gyermekkori emlékeket hagytak benne. Középiskolás éveit Pécsen, építőipari szakközépiskolában töltötte, amely magánéletében is jelentős változást jelentett, hiszen a városba költözött édesapjához, ahol egy négytagú család részeként kellett újra beilleszkednie. Ez nem jelentett szerencsére problémát, hiszen jó kapcsolatot ápolt édesapja párjával és féltestvérével, akivel az óta is szorosan tartják a kapcsolatot.

A középiskola elvégzése után a műszaki főiskolára nyert felvételt. Egyetemi évei során végig jó tanulónak számított, végül mélyépítő mérnökként szerezett diplomát. Tanulmányai alatt oktatói közé tartozott az akkori vízmű igazgatója, így végzés után közvetlenül a vállalathoz került 1988-ban, egy egyéves orosházai katonaságot követően. Művezetőként kezdett az irányító üzemeltetésben. 1995-ben másoddiplomát szerzett a közgazdasági karon, melynek következtében közgazdász szakokleveles mélyépítő üzemmérnök képesítést szerzett. Ezt követően az ügyfélszolgálati vonalon helyezkedett el, mint csoportvezető, szintén a vízműnél. Számos projekt tartozott a felügyelete alá, így például magának a szervezetnek a felépítése, munkafolyamatok, call-center kialakítása, valamint a menürendszerek megalkotása, mint osztályvezető. 2005-ben azonban átszervezés történt a cégnél, amelynek következtében két osztály került összevonásra, így mivel a másik igazgató már korábban is ott dolgozott, ő kapta meg az osztály vezetését, Ákos pedig közös meggyezéssel távozott a vállalattól.

Ezt követően 2006-ban egy biztosítónál volt csoportvezető rövid ideig, azonban nagyjából egy év munkakeresés után végül 2007-ben egy pécsi ingatlan- és vagyonkezelési tevékenységgel foglalkozó vállalatnál tudott elhelyezkedni, ahol egészen 2011-ig vállalt munkát szintén mérnöki területen, azonban már nem tudott olyan magas pozícióba kerülni, mint korábban. Feladatai közé tartozott például Pécs város vízfolyásainak, tavainak, csapadékelvezetésének, szökőkútjainak, valamint nyilvános mosdóinak és egyéb berendezéseinek a biztosítása. Összességében az alvállalkozókkal való kapcsolattartásért, a munka kiadásáért, tervezéséért, ellenőrzéséért volt felelős. Végül azonban 2011 januárjában a munkaviszonya egy 2010-ben megkezdett átszervezés miatt megszüntetésre került.

Ez év júniusában következett be az a sajnálatos eset is, amelynek következtében megváltozott munkaképességű munkavállaló lett. Egészségügyi állapota sokat romlott, amelynek vizsgálata során kiderült, hogy szívbetegségben szenved. Ákosnál dilatatív cardiomyopathiát, vagyis egyfajta tágulásos szívbetegséget diagnosztizáltak pitvari fibrillációval, emellett pedig később egy konstruktív alvási apnoe alvászavar is megállapításra került nála. Mivel kialakult egészségügyi állapota nem tette lehetővé a folytatást, valamint a teljes munkaidőben történő munkavégzést, ezért leszázalékolták. Ennek következtében három évig nem vállalt munkát, támogatást kapott, azonban ez a támogatás időközben megszűnt. Ezt követően lépett ki újra a munkaerőpiacra, mint megváltozott munkaképességű munkavállaló és fél év álláskeresés után végül egy középiskolában kapott állást portás/karbantartóként, természetesen csupán napi négy órában, hiszen jogszabályban meghatározottak alapján többet nem is vállalhatott.

Elmondása alapján a munkavállalás nem volt egyszerű abban az időszakban egyébként sem, viszont az ő lehetőségei ennél még szűkebbek voltak a részmunkaidő miatt, valamint arra, hogy a saját szakmájában tudjon újra elhelyezkedni, szinte esélye sem volt. Az iskolában egy évig dolgozott, azonban az intézmény leépülése következtében elbocsátották.

Az ezt követő időszakban egészségügyi állapota hirtelen romlásnak indult, spontán kómába esett, amely összesen tizenegy napig tartott, szerencsére nem következtek be maradandó károsodások, azonban nem derült ki, hogy pontosan mi is okozhatta. Az esetet néhány hónap rehabilitáció követte. Mindezeket megelőzően azonban Ákos részt vett egy a megváltozott munkaképességűeknek tartott állásbörzén, ahol leadta önéletrajzát a helyi egyetem

standjánál. A felépülését követően, illetve a rehabilitáció végeztével értesítették is, hogy lenne számára egy négy órában végezhető munkalehetőség a műszaki osztályon, kisegítőként. A meghallgatást követően sikerült is itt elhelyezkednie és az óta is az egyetem keretei között dolgozik, bár már más pozícióban. Jelenlegi munkáltatójánál kétféle munkakört töltött be. Először műszaki berendezésekkel kapcsolatos munkálatok során kellett besegítenie. A munka kapcsolódott a végzettségéhez, jól kijött a kollégákkal, minden rendben ment, azonban sajnálatos módon újra kómába esett, ezúttal öt napra, ám ebből szerencsére sikerült hamarabb felépülnie. Ez összesen két hónapot vett igénybe, de ez alatt az idő alatt a helyére már vettek fel mást, így ekkor került át a második itt betöltött pozícióba, amelyben az óta is dolgozik. A korábbihoz hasonló munkakört tölt be az energetikai osztályon, ahol is közüzemi számlákkal, azok bontásával, kezelésével és a velük kapcsolatos szervezeten belüli adatszolgáltatással foglalkozik, kollégáival is jól kijön. Egy idő közben történt törvénymódosítást követően pedig négy óra helyett már napi nyolc órás munkavégzést is vállalhat.

Ákos véleménye az atipikus foglalkoztatási formákról összességében pozitív. Elmondása alapján az ő szemszögéből abszolút volt létjogosultsága, hiszen betegségéből felépülve kezdetben nehezen bírta fizikailag még a részmunkaidős munkavégzést is (folyamatos koncentráció stb.), ám ez a lehetőség sokat segített neki abban, hogy visszaszokjon a munkába, így már a nyolc órás, teljes munkaidős munkavégzés sem okoz neki problémát. S bár szerinte szükségszerű, mégis úgy gondolja, a munkáltatók kevésbé keresik ezt a megoldást. Tapasztalatai alapján főleg EU-s projektek kapcsán van lehetőség hasonló jellegű foglalkoztatási formákban történő munkavégzésre, ám azok is általában csak a finanszírozás meglétéig működnek és még így is ott egy korlátozás, amely szerint a mindenkori aktuális minimálbér másfélszeresénél nem kereshetnek többet. Mégis a legtöbb helyről ahova jelentkezett, még minimális visszajelzést sem kapott. Betegsége megállapítását követően orvosi vizsgálatok és elbeszélgetés után kaphatta meg a megváltozott munkaképesség megállapításáról szóló határozatot, amelyek után foglalkoztatási tanácsadónál kellett jelentkeznie. A szakember kezdetben segítette volna az elhelyezkedést, ám ez érdemben nem volt túl hasznos számára és képzettségének megfelelő állások sem voltak jellemzőek ebben a szegmensben. Később, amikor munkát vállalt az egyetemnél 2014-ben a rehabilitációs igazgatóságon a bizottság előtt már nem kellett megjelennie, a leletek alapján bírálták el.

Tapasztalatai az egyetemmel, mint munkáltatóval abszolút pozitívak, semmilyen jellegű hátrányos megkülönböztetést nem tapasztalt soha, teljes mértékben ugyanúgy kezelik, mint bárki mást. Korrekt munkaadóról, megfelelő légkörről és jó munkatársi kapcsolatokról tud csak beszámolni. A munkáltatók kvótakötelezettségével kapcsolatosan elmondja, jónak tartja, hogy van ilyen, különben lehet, eszükbe se jutna egy orvosi vizsgálat után őt választani, hiszen ugyanannyiért egy teljesen egészséges munkavállalót is felvehetne a munkaadó, azonban a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása előnyökkel is járhat. Nála például egyéb kedvezmények is vannak a munkáltató számára, mivel rendelkezik rehabilitációs kártyával így kevesebb járadékot kell fizetniük utána, viszont adott, megfelelő munkakörökben való foglalkoztatás esetén (mint ahogyan az itt is megjelenik), teljes értékű munkát tud végezni, ahol a hátrány nem jelentkezik semmilyen formában sem. Ezt Ákos egyfajta pozitív diszkriminációként jellemzi.

Jelenlegi helyzetét tekintve összességében elégedett, elmondásából kiderül, hogy szeret a munkahelyén dolgozni és továbbtanulást, vagy módosítást nem tervez, hiszen a pozíció többnyire, megfelel képzettségének. Természetesen úgy gondolja, jó lenne magasabb jövedelmet elérnie a jelenleginél, ám tisztában van vele, hogy szívbetegként törekednie kell a stressz-mentes munkára és környezetre, tekintettel kell lennie az egészségére. Ezeket figyelembe véve pedig jelenlegi állása számára a legmegfelelőbb.

Ákos esete is azt igazolja, hogy egy megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatásánál különösen fontos 'a megfelelő embert a megfelelő helyre' elv körültekintő érvényesítése, hisz ő ebben a munkakörben mostanra teljes értékű munkát tud végezni. Kutatások iga-

zolják, hogy a nyílt munkaerő-piaci munkáltatók az érintettek foglalkoztatásának első számú akadályaként a megfelelő munkakör hiányát említik. Ez sok cég, vállalkozás esetében a profilból, technológiai kötöttségből, biztonsági követelményekből adódóan valóban komoly nehézség. Azt is látni kell ugyanakkor, hogy ezt az érvet az indokoltnál gyakrabban hallhatjuk számos szervezet vezetőjétől. Az adekvát munkakör megkeresése valóban nehéz feladat lehet, de ha meg van a munkaadó érdekeltsége (pl. kvóta kötelezettség teljesítése) és a szükséges nyitottság, befogadó szemlélet, mindez egy integrált környezetben is megoldható és mindkét fél megelégedettségével végezhető a munkavégzés. További tanulság Ákos esetében, hogy az állásbörzék nem csak a normál munkaerő esetében, hanem a megváltozott munkaképességű személyek álláskeresése kapcsán is igen hatékony formái lehetnek a munkaerő-piaci kereslet és kínálat összetalálkozásának.

Gyöngyi a céltudatos

Gyöngyi Budapesten született, 40 éves, egyedülálló. Koraszülöttként orvosi műhiba miatt oxigénhiányt kapott agyának mozgatóközpontja. Szegregált intézményben nevelkedett 8 éves koráig. Itt sok attrocitással kellett szembenéznie, megtanulta megvédeni magát és az értékeit. Szülei is önállóságra nevelték. Szívesen vesz részt különböző kulturális- és sportesemények. A PTE PEAC-nál kerekesszékes vívást űz 2 éve. Ez nagyban hozzájárul a képessége fejlesztéséhez. Bár nehezen fedezte fel saját tálentumait, végül szervezőkészsége mutatkozott a legerősebbnek. Így 2002-ben végzett a PTE FEEK-en Művelődés és felnőttképzési menedzserként. Karriertervező specializációt is végzett. Megkapta a nyelvvizsga alóli mentességet, ám ma már látja, hogy mindezek ellenére kellett volna nyelvet tanulnia, hiszen a munkáját nagyban megkönnyítené.

Egy évig munkanélküli volt, ezért kellett még tanulnia irodavezetőnek. Így már el tudott helyezkedni a PTE ETK-n adminisztratív munkakörben, ahol 7,5 évig dolgozott. Gyöngyi úgy érezte, hogy felettese nem tudott megbirkózni fogyatékosságával. Már ekkor határozott célja volt: a fogyatékossággal élő egyetemi polgárok részére szeretett volna létrehozni egy rehabilitációs programot, ám ebbe csak később a Támogató Szolgálat keretein belül tudott belekezdeni. Ezek után helyezkedett el a PTE Támogató Szolgálatnál (továbbiakban TSZ). Itt immáron 6,5 éve dolgozik, napi 7 órás foglalkoztatásban, ám lehetősége van ezt 8 órásra bővíteni, amit valószínűleg ki is fog használni. A TSZ-nél programszervezőként dolgozik, érzékenyítő programokat szervez az egyetem különböző karain.

Gyöngyi elmondja, hogy a megfelelő munkahelyhez való jutását édesapja kapcsolatai révén tudta megtalálni. Úgy gondolja, hogy manapság szinte csak így lehet megfelelő munkakörben dolgozni. Bevallása szerint olyan a jó munkahely, ahol az emberek elsősorban dolgozni és nem barátkozni mennek. Kollégáiból az váltja ki az ellenszenvet, hogy Gyöngyi nem kérdez, nem kér segítséget, hanem mindent próbál a saját erejéből elvégezni. Azt mondja, nem vár el senkitől különösebb együttérzést.

Interjúalanyunk szerint az atipikus foglalkoztatási formának vannak pozitív és negatív oldalai is. Jó, hiszen egy sérült ember fizikai és szellemi terhelhetősége jóval korlátozottabb egészséges társaikénál. Tudomásul kell venni azt is, hogy idővel rosszabbodhat az állapotuk. Hátrány lehet viszont, hogy mivel nem teljes munkaidős foglalkoztatott, esetleges leépítés során azt a munkavállalót bocsátják el, aki kevesebbet tud a vállalat életében jelen lenni. Gyöngyi nem az ettől való félelemtől vált a 8 órás munkaidőre. Bizonyítani akar a kollégáinak, hogy ő is képes ezt elvégezni, sőt bárkit tud helyettesíteni, ha szükséges. A 7 órán túl otthon is szokott dolgozni. Vágyik arra, hogy többet legyen nem sérült emberekkel. Azt mondja, inspirálják őt, persze ő is másokat.

Gyöngyi véleménye a foglalkoztatási kötelezettségről szomorú, mivel a munkáltatókat szinte csak ezzel a lépéssel lehet rávenni arra, hogy bevonják a munkaerőpiacra a megváltozott

munkaképességű személyeket. Szintén aggasztja, hogy nincs megfelelő terápiás- rehabilitációs rendszer az országban. Rendkívül drága szolgáltatások, így sok sérültnek ki is marad az életéből. Ezért is tarja fontosnak a Támogató Szolgálat munkásságát, kiváltképp az érzékenyítő tréningeket. Elmondása szerint történt már némi elmozdulás, hiszen a multi cégeknél is igénylik ezeket a szolgáltatásokat.

Gyöngyinek sok célja van. Kollégáit, sőt felettesét és megfelelő irányba szeretné terelni a fogyatékossággal élő emberekről alkotott véleményükben. Szeretné továbbá a TSZ-on belül maximális kiépíteni a terápiás segítő szolgálatot. Tervei között szerepel még a nyelvvizsga is. Szeretné még a PTE KPVK keretein belül meghirdetett Munkavállalási tanácsadó szakirányú továbbképzést elvégezni. A rendezvényszervezési készségeit is maximálisan fejleszti majd, esetleges szakirányú tanfolyamokat elvégezve. Szeretne még a „Neked munka, nekem álom" program keretein belül egy rendezvényszervezői iroda mindennapjaiba is betekinteni.

Gyöngyi személyében egy rendkívül céltudatos, kitartó, életvidám embert ismertünk meg. Törekszik nem csak saját, hanem sorstársai életének javítására is. Tanulság, hogy a munkakeresésben a megváltozott munkaképességű emberek esetében is nagy előny a kapcsolati tőke, ezzel persze élni, és nem visszaélni kell. Az atipikus foglalkoztatási formák előnnyel, de ugyanakkor hátránnyal is járhatnak a munkaerő-piacon: érdekes volt megfigyelni, hogy mindezt adott esetben megkülönböztetésként is megélhetik a megváltozott munkaképességű munkavállalók, a valós integrációt a tipikus, 8 órás határozatlan idejű foglalkoztatás jelentené többük számára. Gyöngyi esetében maximálisan igazolódott az a munkáltatói megítélés is, amely szerint a megváltozott munkaképességű személyek a munkát nagy kihívásnak és lehetőségnek érzik, valamint, hogy a cég iránt lojálisak és elkötelezettek. Korábbi munkahelyi negatív élményei pedig arra hívják fel a figyelmet, mennyire fontos a vezetők, munkatársak érzékennyé tétele az érintettek iránt, nem elégséges a döntés meghozatala az alkalmazásról, a befogadó szemlélet alapja a sikeres munkavégzésnek.

Összegzés

Az **atipikus foglalkoztatási formák** kialakulásának fontos gazdasági megalapozottsága van: a globalizáció, a piac változásai új munkaadói elvárásokat, valamint hatékonysági és racionalitási szempontokat hívtak és hívnak életre. A módosuló viszonyok között változik a munkaerő-szükséglet, amelyre nem képes mindenki megfelelő időben megfelelni (a megváltozott munkaképességűek mellett a nők, hátrányos helyzetűek, munkaerőpiacról kiszorulók), ez pedig társadalmi hatásokat (is) von maga után. A közgazdaságtani és szociológiai kutatások eredményei egyértelműen azt mutatják, hogy az atipikus munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók száma Európában növekedik. Az atipikus foglalkoztatási lehetőségek közül leginkább a részmunkaidős foglalkoztatás, az önfoglalkoztatás, a távmunka (otthoni munkavégzés), az alkalmi vagy szezonális foglalkoztatás, a szerződésben rögzített határidőre történő foglalkoztatás, a munkakörmegosztás (job-rotation), a munkaerő kölcsönzés vált/válik egyre elterjedtebbé.

A foglalkozási rehabilitáció legfontosabb kimenete a munkavégzés realizálása. Magyarországon a fogyatékossággal élő és megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatási rátája a KSH 2015 évi adatai szerint 20,8%-ot tett ki, amely jelentősen elmarad az Európai Unió közel 50%-os átlagától. A foglalkoztatás bővítésének, e célcsoport társadalmi, gazdasági, munkaerő-piaci esélyegyenlőségének, hasznosságának, önbecsülésének egyik lehetősége az atipikus foglalkoztatás, különösen akkor, ha az a munkaerőpiac főáramában történik.

Az Emberi Erőforrások Minisztériuma és a Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft. által támogatott kutatási programunk keretében **általános célunk** volt a régióban működő gazdasági szerveztek társadalmi felelősségvállalásának, befogadó szemléletének erősítésével hozzájárulni a fogyatékossággal élő és megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának elősegítéséhez, közvetve szociális biztonságához. Mint ahogy a bevezetőben is leírtuk, **további célunk volt** az atipikus foglalkoztatás lehetőségeinek kutatással történő feltárásával, **HR módszertanának** bemutatásával segíteni a munkáltatókat a megváltozott munkaképességű emberek ilyen típusú alkalmazásában a nyílt (elsődleges) munkaerőpiacon keresztül, valamint javaslatok kidolgozása a szakpolitika számára. **Eredménycéljaink szerint** generális és esetenként specifikus módon **megvalósult** a gyakorlati példatár és módszertan a FEOR főcsoportok alapján, valamint elkészült egy, három részből álló általánosan alkalmazható, a példatárhoz kapcsolódó, tematikus és életszerű video.

Kutatási programunk logikája szerint a jogszabályi keretekből és a Dél-Dunántúli régió foglalkoztatási gyakorlatából indultunk ki és **készítettünk kettő olyan résztanulmányt**, amely megalapozták a **példatárban** bemutatott módszereket.

Az atipikus foglalkoztatás elvi és jogi keretei fejezetben tárgyaljuk az atipikus foglalkoztatás törvényi előírásait. A magyar és nemzetközi munkajogban a szabályozás elsődleges tárgya a hagyományos, vagy **tipikus munkaviszony.** Ezen alapvető fontosságú munkaviszony határozatlan idejű, teljes munkaidőre szól, a munkaszerződést egy munkáltató és egy munkavállaló jogalany köti egymással, és a munkáltató által meghatározott helyen és időben, a munkáltató eszközeivel történő munkavégzésre jön létre. A munkaviszony e típusának a munkajogi szabályozásban **normateremtő szerepe van**, mert ez a jogviszonytípus jelenti

azt az alapot, **amelyhez az eltérő jogviszonyokat mérjük,** és **amely jogviszonyokat atipikusnak nevezünk.** A jogszabályi környeztet, teljes körűen vizsgáljuk beleértve a munkaviszonyok atipikus formáit, az emberjogi és esélyegyenlőségi tényezőket, az egészséges munkakörnyezetet és a munkavédelmet.

A **második fejezetben** bemutatjuk a megváltozott munkaképességű személyek atipikus foglalkoztatási lehetőségei a Dél-Dunántúlon című kutatásunkat. Kutatásunk empirikus részében többek között azt vállaltuk, hogy sort kerítünk a Dél-Dunántúlon (Baranya, Somogy, Tolna megyék) egy **munkáltatói lekérdezésére**, amely során a konkrét munkahelyi gyakorlatok, tapasztalatok és fejlesztési igények összegyűjtésére törekszünk. A pályázatban vállalt 200 régiós munkáltatóhoz képest **239 céget, vállalkozást sikerült bevonnunk** a kutatásba. Az összegyűjtött kvantitatív adatok teljes körű feldolgozását matematikai-statisztikai eljárások segítségével dolgoztuk fel, az eljárásmódok közül a kereszttábla-elemzést alkalmaztuk. Főbb megállapításaink közé tartozik, hogy a legismertebb és legnépszerűbb atipikus munkaformának a kutatásban résztvevő dél-dunántúli munkáltatók gyakorlata alapján: a részmunkaidő (34%), a kölcsönzött munkaerő (18%) és a rugalmas munkaidő (9%). Míg a nagyfoglalkoztatók szívesebben alkalmaznak atipikus foglalkoztatást, úgy a kisvállalkozások nem ismerik a rendszerét. Az online lekérdezés mellett három **fókuszcsoportos vizsgálatot** is lefolytattunk. A fókuszcsoportokon 12 szervezet (17 szakértővel, képviselővel) vett részt, közülük öt 250 főnél több munkavállalót foglalkoztató munkáltató, egy felsőoktatási intézmény, egy akkreditált foglalkoztató, egy szakszervezet és öt civil szervezet volt. Az egyik fontos megállapítsa a vizsgálatnak, hogy a **munkáltatói érdekeltségben** az utóbbi időben változások tapasztalhatók. Míg korábban az volt a jellemző, hogy „vegyünk fel egy megváltozott munkaképességű embert négy órában és ezzel kiváltjuk a rehabilitációs hozzájárulást", mára a munkaerő hiányából adódóan már a termelésben való aktivitás is fontossá vált. Ez egyrészt előny a tekintetben a megváltozott munkaképességű emberek, mint munkaerő tartalék iránti érdeklődés megnövekedésében, másrészt hátrány, mert nincs idő munkakipróbálásra, betanulásra.

Kötetünk második részének a Példatárnak célja bemutatni olyan gyakorlatokat, amelyek elsősorban a munkáltatók humán erőforrás fejlesztéséhez nyújtanak segítséget az atipikus foglalkoztatás során, hozzájárulva a fogyatékossággal élő és megváltozott munkaképességű személyek alkalmazásához. A **Példatár első szakaszában** számba vesszük a munkaerő kiválasztás, a szakmai munkaképesség megítélésének meghatározó tényezőit, módszereit, a HR menedzsment feladatait a leggyakrabban előforduló atipikus foglalkozások (részmunkaidő, munkaerő kölcsönzés, munkakörmegosztás, rugalmas munkaidő) tekintetében. Vizsgáljuk a távmunkával kapcsolatos HR tevékenységeket és bemutatjuk azokat a támogatási lehetőségeket, amelyek napjainkban hozzájárulhatnak a fogyatékossággal élő és megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazásához. Mindemellett a **Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere** alapján bemutatjuk az leggyakoribb atipikus foglalkozási lehetőségeket és azok egészségi tényezőit.

Tapasztalataink szerint az atipikus foglalkoztatás formái közül a távmunka, az önfoglalkoztatás, a munkakör megosztás gyakorisága függ a fogyatékossággal élő és megváltozott munkaképességű személy képzettségétől, kompetenciáitól. Az utóbbi időben, ha nem is szignifikánsan, de növekedett a felsőoktatásban a célcsoporthoz tartozó fiatalok száma. A **Pécsi Tudományegyetem Támogató Szolgálata, az Érzékeny Egyetem** koncepciója, mint jó példa arra törekszik, hogy egyenlő oktatási, kutatási és részvételi lehetőséget teremtsen minden fogyatékossággal élő hallgatók számára. Ennek érdekében olyan politikát kíván folytatni, amely lehetővé teszi, hogy bármely fogyatékossággal élő egyetemi polgár részt vehessen az egyetem hivatalos programjaiban és tevékenységében és megakadályozza, hogy fogyatékossága miatt bármely egyetemi polgár bármilyen tevékenységből vagy programból kizárható legyen vagy kizáródjék. Legyen lehetősége az egyetem utáni évek megalapozására. A koncepció és a szolgáltatások mellett ezt támasztjuk alá az **esettanulmányok bemutatásával.**

Összességében a rugalmas munkaerőpiac akkor jó, ha megvalósul az, amiért kitalálták: bővül a foglalkoztatás, a munkavállalók jogai nem csorbulnak, és e foglalkozási formák kényszer nélkül elérhetők a fogyatékossággal élő és megváltozott munkaképességű munkavállalók számára.

Summary

The development of atypical forms of employment has an important economic basis. Globalization and changes in the market lead to new expectations for companies in terms of efficiency and effectiveness of employment. Under the changing circumstances the demand for labour is also in transition. As it is not possible for everyone to respond to this change in due time, the results have considerable social impacts. The most vulnerable groups are disabled persons, women, and disadvantaged people. The findings of the relevant economic and sociological research clearly show that the number of workers in atypical employment is increasing in Europe. Among the atypical employment opportunities, part-time employment, self-employment, teleworking, occasional or seasonal employment, fixed-term employment, job rotation, and temporary work are becoming more and more widespread.

The most important outcome of occupational rehabilitation is the realization of employment opportunities for specific target groups. In Hungary, the employment rate of people with disabilities and those with reduced working capacity was 20.8% according to the figures of the Hungarian Central Statistics Office (HCSO) for 2015, which is far below the EU average of almost 50%. One of the possibilities of expanding employment, the sense of usefulness and self-esteem of the mentioned target groups is atypical employment. Atypical employment contributes to realizing important social and economic issues, labour market related values and also equal opportunities. This is particularly the case when employment takes place in the mainstream of the labour market.

Our research program focusing on atypical employment in the South Transdanubian Region of Hungary was supported by the Ministry of Human Capacities and the Equal Opportunities of Persons with Disabilities Non-profit Ltd. (FSZK). Within the framework of the program, our general goal was to strengthen the social responsibility and the receptive attitude of organizations in the region. With this we wanted to contribute to increasing the employment of people with disabilities and those with reduced working ability, and indirectly to the social security of the target groups. Our further aim was to explore the possibilities of atypical employment by scientific research. By presenting the HR methodology, we want to help organizations to employ people with disabilities to work in the open (primary) labour market. The last objective of the program was to develop proposals for policy decision-makers. As a result of our project, practical examples and methodology were presented based on the main groups of the Hungarian Uniform Classification of Occupations (FEOR). As a part of the program we also made a three-part, universally applicable thematic video film.

In the final study, we started from the legislative framework and the employment practices of the South Transdanubian Region. The chapter focusing on the theoretical and legal framework discusses the legal requirements of atypical employment. In Hungarian and international labour law, the primary subject of regulation is the traditional or typical employment relationship. This essential employment relationship is for an indefinite period, for full-time employment. The employment contract is concluded between one employer and

one employee. Value is created by working with the employer's resources at the place and time determined by the employer. This type of employment has a normative role in labour law regulation. Typical employment s the basis for which different legal relationships are compared to and for which other relationships are called atypical. Legal environment was examined in full extent, including atypical forms of employment, human rights and equal opportunities, healthy working environment and work safety.

In the second chapter, we presented the research on the atypical employment opportunities of people with reduced working capacity in the South Transdanubian Region of Hungary. In the empirical part of our research we conducted an employer survey in Baranya, Somogy and Tolna counties. We focused on gathering concrete workplace experiences and development needs from the companies. Compared to the original aim to involve 200 companies, we managed to get replies from 239 organizations. The quantitative data were processed, using elaborate mathematical-statistical methods. One of our main findings is that the best-known and most popular atypical forms of work, based on the practice of South Transdanubian employers participating in the research are part-time work (34%), temporary workforce (18%) and flexible working time (9%). While large employers prefer to use atypical employment, small businesses do not even know details about the system.

In addition to the online survey, we also conducted three focus groups. In the three focus groups together, twelve different organizations participated with 17 experts. Out of the participating organizations five are employing more than 250 employees, one is a higher education institution, one is an accredited employer, one is a trade union, and five of them are NGOs. One important finding of the investigation is that we experienced recent changes in the employer's interest of atypical employment. While the earlier standpoint of the employers was *"we should hire a person with a reduced ability to work for four hours and thus we do not need to pay rehabilitation contribution"*, nowadays, due to the lack of workforce, productivity and participation in value creation has become important as well. This, on one hand, is an advantage, because it increases the interest of companies employing people with reduced working ability in their workforce. On the other hand, it is also a disadvantage, because there is not enough time for training at the workplace.

The second part of this volume contains examples, aiming to present practices that primarily help employers in their human resource management practices concerning atypical employment. In the beginning of this part we were focusing on the determinants and methods of the recruitment and selection process, then on HR management tasks of the most common atypical jobs (part-time, temporary workforce, job sharing, flexible working hours). Furthermore, we examine HR activities used in teleworking, and we present the subsidies available for the employment of disabled workers. In addition, we present the most common atypical job opportunities for disabled persons and their health factors in accordance with the Hungarian Uniform Classification of Occupations (FEOR).

According to our experience, among the forms of atypical employment, the frequency of teleworking, self-employment and job sharing is dependent on the qualifications and competences of people with disabilities. Lately, the number of people in higher education belonging to this target group has increased, but not significantly. The activities of the Support Service Unit at the University of Pécs, along with the Sensitive University concept also developed here, act as a good example to create equal opportunities in accessing higher education and research for people with all kinds of disabilities. To achieve this goal,

University of Pécs intends to pursue a policy that allows any disabled university citizen to participate in the official programs and activities of the university. Furthermore, prevents any university citizen from being excluded or excluded from any activity or program due to his or her disability, having the opportunity to prepare for the post-university years. Apart from the presentation of the concept and the services, this example is supported by the presentation of individual case studies.

The participants of this research program believe, that the flexible labour market fulfils its functions if the followings can be achieved: employment is widening, workers' rights do not diminish, and all forms of employment are available for people with disabilities and those with reduced working ability.

Irodalomjegyzék

1. A Pécsi Tudományegyetem „Érzékeny Egyetem" koncepciója. A fogyatékossággal élő hallgatók integrált oktatási és szolgáltatási stratégiája. Pécs, 2014. augusztus 31.
2. Az Európai Közösségek Bizottsága, Zöld Könyv. A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival; COM(2006) 708 végleges; Brüsszel, 2006.11.22.
3. Ásványi Zsófia - Barakonyi Eszter: A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának jogszabályi keretei Magyarországon. Kézirat 2017
4. Allmendinger, Jutta – Hipp, Lena – Stuth, Stefan (2013): Atypical employment in Europe 1996 -2011. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH
5. Atypical work. European Observatory of Working Life Letöltve: 2017. szeptember 18.
6. Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok. A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon. Doktori értekezés, kézirat. Pécs, 2008
7. Bankó Zoltán – Ferencz Jácint (2015): Atipikus munkajogviszonyok - Munkajogi kiskönyvtár sorozat 6. kötet. Wolters Kluwert Kft. Budapest
8. Bankó Zoltán: A távmunkával kapcsolatos jogalkotási, jogalkalmazási és foglalkoztatáspolitikai tapasztalatok Magyarországon. MAGYAR MUNKAJOG E-folyóirat 2016/2
9. Berényi András, Dajnoki Krisztina, Kollár Csaba, Nagy Zsuzsa Anita (2009): Esélyegyenlőségi kommunikációs ismeretek a munka világában. Tudástár Tanulói tananyag. Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány
10. Berde Csaba – Dajnoki Krisztina (szerk. 2007): Esély Egyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment. Campus Kiadó, Debrecen
11. Bertalan Tünde: Az atipikus munkavégzés hazai szabályozásával kapcsolatos problémák, fejlesztési javaslatok - különös tekintettel a fogyatékossággal élőkre. Kapocs 10. évf. 1. [48]. sz. / 2011
12. Breinerné Varga Ildikó: A távmunka humánpolitikája. Emberi Erőforrás-menedzsment (Módszertani füzetek) 2004. 6. sz.
13. Broughton, Andrea – Biletta, Isabella – Kullander, Mats: Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements. European Observatory of Working Life Letöltve: 2017. szeptember 18.
14. Cseh Judit (2014): A megváltozott munkaképességű személyek nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatásának munkáltatói aspektusai. Doktori Értekezés. Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar Regionális Politika és Gazdaságtan Doktori Iskola. Pécs

15. Cseh Judit – Horváth Judit Bernadett – Pankász Balázs: Megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási lehetőségei a Dél-Dunántúlon. Kézirat 2017
16. Cseh Károly – Nemeskéri Zsolt – Szellő János – Tibold Antal (2014): Kézikönyv a foglalkozások egészségi szempontjainak meghatározásához. Pécsi Tudományegyetem, Pécs
17. Ferencz Jácint (2014): Az atipikus munkaviszonyok komplex megközelítése. Doktori értekezés. Széchenyi István Egyetem Győr
18. Finna Henrietta (2008): A munkaerőpiaci rugalmasságot elősegítő atipikus foglalkoztatási formák a hazai kis- és középvállalkozásoknál. Doktori értekezés, Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem
19. Geskó Sándor - Gyulavári Tamás - Kártyás Gábor - Kovács Katalin - Németh László (2011): Az atipikus formában szervezhető munkalehetőségek feltárása és elterjesztésének lehetőségei. Konszenzus Budapest
20. Gyulavári Tamás (2014): A szürke állomány: gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán. Pázmány Press Budapest
21. Hárs Ágnes (2010): Atipikus foglalkoztatási formák nemzetközi összehasonlítása statisztikák alapján. TÁMOP - 2.3.2-09/1 Műhelytanulmányok T/3
22. Hárs Ágnes (2012): Az atipikus foglalkoztatási formák jellemzői és trendjei a kilencvenes és a kétezres években. TÁMOP - 2.3.2-09/1 Műhelytanulmányok T/3
23. Hárs Ágnes (2013): Az atipikus foglalkoztatás: mítoszok, lehetőségek és korlátok az atipikus foglakoztatási formák lehetőségeinek kihasználásában. Kopint Konjunktúra Kutatási Alapítvány Budapest
24. Jakab Nóra: A munkavállalói jogalanyiság munkajogi és szociális kérdései, különös tekintettel a megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyekre, Bíbor Kiadó, 2014.
25. Jakubinyi László (szerk. 2016): RFT – Rehabilitációs Foglalkoztatási Tanács. Helyitérségi foglalkoztatást elősegítő együttműködési rendszer kialakítása. Szimbiózis Alapítvány, Miskolc
26. Klein Balázs, Klein Sándor, Zentai Anita (2016): Alkalmasságvizsgáló eszközkatalógus. Megváltozott munkaképességű személyek kompetenciavizsgálatára. FSZK, Budapest
27. Kotler, Philip – Lee, Nancy: Vállalatok társadalmi felelősségvállalása, HVG Kiadó, Bp. 2007.
28. Köllő János: Részmunkaidő és más atipikus foglalkoztatási formák. In Fazekas Károly – Scharle Ágota (szerk.) (2012): Nyugdíj, segély, közmunka. OFA, KTI, BI, Budapest. 194-206. o.
29. Nemeskéri Zsolt – Szellő János: A munkaerő-piaci környezet alakulása, különös tekintettel, a fiatal diplomások helyzetére. PTE Diplomás Pályakövető Rendszer tanulmánykötet 2015. Pécsi Tudományegyetem 21-41. p.
30. Nemeskéri Zsolt, Fertetics Mandy, Koltai Luca: Esélyegyenlőség és sokszínűség a HR képzésben. In: Zádori Iván (szerk. 2016): Alternatív munkaerőpiac: Fejezetek munkatudományi, munkaerő-piaci kutatásokból 2008–2015. Pécs: PTE, Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Kar
31. Nemeskéri Zsolt, Fertetics Mandy, Koltai Luca: Esélyegyenlőség és sokszínűség a HR képzésben. In: Zádori Iván (szerk. 2016): Alternatív munkaerőpiac: Fejezetek munkatudományi, munkaerő-piaci kutatásokból 2008–2015. Pécs: PTE, Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Kar
32. Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies. European Parliament: Directorate General for Internal Policies IP/A/EMPL/2014-14,
33. Seres Antal (2010): A részmunkaidős foglalkoztatás tendenciai es terjedésének tényezői az Európai Unióban és Magyarországon. MTA KRTK Közgazdaságtudományi Intézet Budapest
34. Seres Antal (2014): Gazdasági szektorok, tevékenységek és a részmunkaidő alkalmazása közötti kapcsolat. MTA KRTK Közgazdaságtudományi Intézet Budapest

35. Szellő János (2009): A foglalkozási rehabilitáció elmélete és gyakorlata, jegyzet. ELTE BGGYK Budapest
36. Szellő János: Foglalkozások egészségi tényezői. Tanulmány. In.: Nemeskéri Zsolt (szerk.): Munka és egészség. Tanulmányok a foglalkoztatás és az egészségügy határterületeiről egy határ-menti régióban. EDGE 2000 Kiadó, Budapest, 2011.
37. Szellő János (szerk. 2013): A rehabilitációs kvóta és hozzájárulás hatása a munkáltatók befogadói magatartására Magyarországon. Zárótanulmány, PTE, Pécs
38. Szellő János: Munkáltatói hatalom és a társadalmi felelősségvállalás. Pécsi Munkajogi Közlemények. VIII. évfolyam I-II. szám 2015. október. 189-202. p.
39. Személyes kompetenciák és szakmák (munkakörök) kritériumainak összehangolását biztosító rendszer. Gyakorlati kézikönyv a megváltozott munkaképességű ügyfelek számára szolgáltatást nyújtók részére. SVI Consulting Bt. 2011
40. Szilágyi Klára – Szellő János: Kézikönyv a fogyatékos és egészségkárosodott fiatalok pályaorientációjának elősegítésére. Országos KID Egyesület, Budapest 2015.
41. Zádori Iván (szerk. 2016): Alternatív munkaerőpiac: Fejezetek munkatudományi, munkaerő-piaci kutatásokból 2008–2015. 399 p. Pécs: PTE, Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Kar

Honlapok, adatbázisok

Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft: www.fszk.hu
Központi Statisztikai Hivatal: www.ksh.hu
Magyar Tudományos Akadémia: www.mta.hu
Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat: www.munka.hu
Oktatási Hivatal: https://www.oktatas.hu/

Melléklet

„Megváltozott munkaképességű személyek atipikus foglalkoztatási lehetőségei a Dél-Dunántúlon” kutatás kérdőív

1. **Szervezete ágazati besorolása: (kérjük a főtevékenységet adja meg)**

   - Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység
   - Bányászat
   - Építőipar
   - Feldolgozóipar
   - Humán-egészségügyi, szociális ellátás
   - Információ, kommunikáció
   - Ingatlanügyletek
   - Kereskedelem, gépjárműjavítás
   - Közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás
   - Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat
   - Művészet, szórakoztatás, szabadidő
   - Oktatás
   - Pénzügyi, biztosítási tevékenység
   - Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység
   - Szálláshely- szolgáltatás, vendéglátás
   - Szállítás, raktározás
   - Villamosenergia
   - Vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás
   - Egyéb szolgáltatás
   - Gép- és fémipar

2. **Hol található a szervezet székhelye vagy telephelye:**

   - Baranya megye
   - Somogy megye
   - Tolna megye

3. **Foglalkoztatottak száma:**

   - 25 fő alatt
   - 25-50 fő között
   - 51-100 fő között
   - 101-500 fő között

- 501-1000 fő között
- 1001-2000 fő között
- 2001 fő fölött

4. **Foglalkoztat-e nem tipikus formában munkavállalókat? (több válasz is bejelölhető)**

   - Nem (kérjük ugorjon a 6. kérdéshez)
   - Távmunkában
   - Részmunkaidőben
   - Kölcsönzött munkaerő formájában
   - Rugalmas munkaidőben
   - Bedolgozói munkaviszonyban
   - Munkakör megosztásban (job-rotation)
   - Határozott idejű munkaviszonyban
   - Egyéb

5. **Amennyiben foglalkoztat atipikus formában munkavállaló(ka)t, mekkora az arányuk az összlétszámhoz viszonyítva?**

   - 1-2%
   - 3-5%
   - 6-8%
   - 9-10%
   - 10% felett

6. **Foglalkoztat-e megváltozott munkaképességű munkavállalót?**

   - Nem
   - 1-5 fő között
   - 6-10 fő között
   - 11-25 fő között
   - 26-50 fő között
   - 51-100 fő között
   - 100 fő felett

7. **Mekkora összegű rehabilitációs hozzájárulást fizet évente?**

   - Nem fizetünk rehabilitációs hozzájárulást
   - 1 fő utáni összeget
   - 1 és 5 millió forint között
   - 5 és 20 millió között
   - 20 és 50 millió között
   - 50 millió forint felett
   - Nem tudom

8. **A rehabilitációs hozzájárulás 2017. január 1-től 1 147 500 Ft/fő/év összegre emelkedett. Milyen intézkedés(eke)t tett a hozzájárulás kiváltására? (Több válasz is bejelölhető)**

- Nem tettünk intézkedéseket
- Atipikus foglalkoztatási formák bevezetése
- A munkakörülmények biztosítása (pl. akadálymentesítés)
- A munkakövetelmények alkalmasságának vizsgálata
- Az elfogadó, befogadói kultúra javítása
- Betanítási lehetőségek biztosítása
- Esélyegyenlőségi tervben foglalkoztatási garanciák biztosítása
- Fluktuáció pótlása megváltozott munkaképességű álláskeresőkkel
- Létszámcsökkentés
- Megváltozott munkaképességű emberek felvétele
- Megváltozott munkaképességű emberek felvétele
- Munkaközvetítő, HR tanácsadó cég bevonása
- Nem kellett, mert eddig is foglalkoztatottak voltak
- Szervezeti átalakítás
- Új munkakörök kialakítása
- Egyéb

9. **Amennyiben az intézkedések között atipikus formák bevezetésére került sor, kérjük, jelölje be az alábbiak közül melye(ke)t alkalmazták.**

- Távmunka
- Részmunkaidő
- Kölcsönzött munkaerő
- Rugalmas munkaidő
- Bedolgozói jogviszony
- Munkakör megosztás
- Alkalmi foglalkoztatás
- Határozott idejű munkaviszony
- Nem került sor atipikus formák bevezetésére
- Egyéb

10. **Mekkora létszámban foglalkoztat megváltozott munkaképességű munkavállalót atipikus formában?**

- Nem foglalkoztatunk
- 1-5 fő között
- 6-10 fő között
- 11-25 fő között
- 26-50 fő között
- 51-100 fő között
- 100 fő felett
- Nem tudom

11. Amennyiben nem tett intézkedéseket, illetve nem foglalkoztat megváltozott munkaképességű munkavállalót, mi az, ami a felsoroltak közül megakadályozza? (Több válasz is bejelölhető)

- Tettem intézkedéseket
- Szervezetünk jogszabály alapján nem kötelezett a foglalkoztatásra
- Nincsenek olyan munkakörök, ahol a foglalkoztatás lehetséges lenne
- Nem találunk megfelelő képességű és képzettségű munkavállalót
- A munkaképesség minősítési rendszerének folyamatos változásai
- Túl sok adminisztrációval jár a foglalkoztatás
- Nem tudjuk biztosítani a foglalkoztatáshoz szükséges feltételeket
- Akadálymentesítés problémái
- Kiszámíthatatlan a támogatási rendszer
- Gazdasági, gazdálkodási bizonytalanság
- Információhiány
- A közösségi befogadókészség hiánya
- Hiányoznak a megfelelő támogatási formák (személyes tanácsadás, munkaerő-közvetítés)
- Foglalkoztatásuk többletköltséggel jár
- Nincs tapasztalat munkavégző kapacitásukról
- Egyéb

12. Milyen az általános megítélésük a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztathatóságáról, foglalkoztatásáról az alábbi jellemzők alapján?

- A munkát kihívásnak és nagy lehetőségnek érzik
- A munkát segély helyetti kényszernek gondolják
- Kevesebbszer váltanak munkahelyet
- Gyorsan feladják a munkahelyet
- A cég iránt lojálisak és elkötelezettek
- Többször betegeskednek
- Szabálykövetők, betartják az előírásokat
- Külön szabályokat igényelnek, ami nehezíti a közösségi munkát
- A befogadás közösségépítő erőként fejleszti a munkamorált
- Visszaélnek megváltozott munkaképességű helyzetükkel
- Készek a megújulásra, a képességeik készségeik javítására
- Megelégednek helyzetükkel, nehezen fejleszthetők
- Integrálásukkal javul a közösségen belül az egymás iránti figyelem
- Érzékenyebbek munkatársaiknál, ami gátló tényező
- A foglalkoztatásnak PR értéke van, javulhat a szervezet megítélése
- A foglalkoztatásnak nincs PR értéke
- A foglalkoztatáshoz gazdasági érdekünk fűződik
- Nincs gazdasági érdekünk

13. Milyennek látja az atipikus foglalkoztatás lehetőségeit a megváltozott munkaképességű emberek esetében?

- Jó alternatívának vélem az érintettek foglalkoztatására
- Kizárólagosan ebben a formában tudom elképzelni az érintettek foglalkoztatását
- Minden esetben egyéni mérlegelés szükséges
- Nem tekintem jó megoldásnak

14. Az alábbiak közül az Önök szervezete számára elsősorban mely szolgáltatás vagy aktivizáló eszköz nyújtana segítséget a megváltozott munkaképességű munkavállalók atipikus foglalkoztatására?

- Nem igénylünk segítséget
- Munkaerő-közvetítő szervezetek információs rendszerének javítása
- Rugalmasabb bérszubvenciók
- További adókedvezmények
- A kiválasztás, a beilleszkedés elősegítése
- Munkakipróbálás támogatása
- Betanítási, képzési rendszerek támogatásának biztosítása
- Érzékenyítő tréningek vezetők és munkatársak számára
- Akadálymentesítés támogatása
- Mobilitási támogatások fejlesztése
- Munkahelyi humánszolgáltatások, mentorok támogatása
- Foglalkozási rehabilitációs tanácsadás
- Munkahelyteremtő beruházások támogatásának bővítése
- Egyéb

15. Tervezik-e (a jövőben) megváltozott munkaképességű munkavállaló (tovább) foglalkoztatását?

- Nem tudjuk
- Nem, mert nincs számunkra megfelelő munkakör
- Nem, mert nem vált(ak) be
- Igen, de csak a kvóta kötelezettség mértékéig
- Igen, mert pozitívak a tapasztalataink
- Igen, mert, szervezetünk szociálisan érzékeny
- Igen, mert gazdasági érdekünk fűződik hozzá (állami támogatás)