

Albert Fruzsina – Laki Ildikó

## ÁLLAMI, NONPROFIT ÉS GAZDASÁGI SZERVEZETEK ELEMZÉSE

(A FOGYATÉKOS SZEMÉLYEK MUNKAERŐ-PIACI HELYZETÉNEK RÖVID ÁTTEKINTÉSE)<sup>1</sup>

A fogyatékos személyek társadalomba való beilleszkedésének, társadalmi elfogadottságának mértékét jelentős arányban meghatározza, miként tudnak számukra valamilyen kereső tevékenységet biztosítani. Természetesen a fogyatékoság jellege, súlyosságának foka jelentősen befolyásolja a munkavállalás lehetőségét, azonban ennél is fontosabb, hogy egy adott országban milyen a foglalkoztatottság mértéke, a munkanélküliek aránya, a munkaerőpiac általános helyzete.

A 15 éves és idősebb fogyatékos személyek döntő többsége a fentiek miatt, s egészségi állapotukra is tekintettel nem keres munkát, illetve nem tartozik a munkanélküliek közé. Ennek ellenére négy százaléuk, több mint 20 ezer fő, ezen belül 12 ezer fő munkanélküli nyilatkozott úgy, hogy munkát keres, megélhetése érdekében szívesen dolgozna. A munkát kereső fogyatékos személyek olyan fogyatékosok közül kerülnek ki, akiknek fogyatékosága kevésbé súlyos, és úgy gondolják, hogy még ilyen nehéz

*A népesség fogyatékoság és gazdasági aktivitás szerint Magyarország – 1990, 2001.*

Gazdasági aktivitás	1990			2001		
	Összesen	fogyatékos	nem fogyatékos	összesen	fogyatékos	nem fogyatékos
		személyek			személyek	
Foglalkoztatott	43,6	16,6	44,6	36,2	9,0	37,8
Munkanélküli	1,1	0,7	1,1	4,1	2,0	4,2
Inaktív kereső	25,6	57,5	24,5	32,4	76,7	29,8
Eltartott	29,7	25,2	29,8	27,3	12,2	28,2
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

A gazdasági aktivitás tekintetében a fogyatékos és nem fogyatékos emberek között már 1990-ben is jelentős különbséget mutatkoztak, míg az előbbi csoportban a foglalkoztatottak aránya csupán közel 17 százalék volt, addig az utóbbiban meghaladta a 44 százalékot. Az 1990-es évtized alapvető munkaerő-piaci változásai a fogyatékos személyek körében még ezt az alacsonynak mondható foglalkoztatotti arányt is 9 százalékra csökkentették. (Ez 7,6 százalékpontos csökkenést jelent, a nem fogyatékosok között a visszaesés mértéke ennél közel egy százalékponttal kevesebb volt.)

Viszont a munkanélküliek aránya a fogyatékos személyek körében kevésbé nőtt, mint a nem fogyatékos emberek között. Ennek talán az lehet a magyarázata, hogy a valamilyen fogyatékosággal rendelkezők kevésbé tartják lehetségesnek, hogy munkát találjanak, és már az aktív munkakeresésről is lemondanak.

egészségi állapot mellett is tudnának dolgozni. Leginkább a mozgássérült és a bizonytalan kategóriájú egyéb fogyatékos személyek keresnek munkát, de a gyengénlátók és nagyothallók közül is többen jelezték munkába állási szándékukat.

A 2001. évi népszámlálást megelőző évtized gazdasági és társadalompolitikai gyakorlatának másik lényeges következménye, hogy – a már ismertett okokból – megnőtt az inaktív keresők száma. Emellett a piacgazdaság térhódításából adódóan a korábbinál szűkebbé vált a valamilyen egészségkárosodásban szenvedő munkavállalók szervezett foglalkoztatásának lehetősége, aminek következtében e munkavállalók közül sokan rokkantsági nyugdíjasok lettek; mások – akiket egészségügyi problémáik a „teljes foglalkoztatottság” időszakában érdemlegesen nem gátoltak az aktív kereső tevékenységben – a létszámleépítések hatására elvesztett munkahelyük helyett nem az átmeneti munkanélküli-segélyt vagy támogatást, hanem inkább a rokkantsági nyugdíjazás lehetőségét választották. Végeredményben – a fiatalabb korcsoportokat is érintően – erőteljesen

<sup>1</sup> A munkaerőpiac múltja és jelene 1. *A Foglalkoztatottság és munkanélküliség* tanulmány alapján összeállított felvezető egység. Letölthető: [http://konyvtar.ksh.hu/kiadvanyok/Foglalkoztatottsag\\_es\\_munkanelkuliseg/ofa1/main.html](http://konyvtar.ksh.hu/kiadvanyok/Foglalkoztatottsag_es_munkanelkuliseg/ofa1/main.html).

bővült a rokkantsági nyugdíjban részesülők köre. Ez a tendencia jól látható a fogyatékos emberek gazdasági aktivitás szerinti összetételében, mivel körükben sokkal jobban emelkedett az inaktív keresők aránya, mint a nem fogyatékos személyek között. Ez természetesen a korösszetétel módosulásából is következik, tekintettel arra, hogy a fogyatékos emberek körében az időskorúak aránya a nem fogyatékosokénál jobban emelkedett. A rokkantsági nyugdíjasok számának növekedése is hasonló tendenciát jelez, mivel a fogyatékos emberek között nagyobb volt e növekedés, mint amit a fogyatékoságban nem szenvedők körében tapasztaltunk.

átlagnál alacsonyabb. Ugyanakkor a nagyothallók, illetve a gyengénlátók körében a foglalkoztatottak aránya 10,7, illetve 15,7 százalékot ért el. Általánosságban is figyelemre méltó, hogy a fogyatékos emberek döntő többsége valamilyen jövedelemmel – főleg nyugdíjból származóval – rendelkezik, ebből a szempontból az értelmi fogyatékosok vannak nehezebb helyzetben, mivel körükben a legnagyobb az eltartottak aránya. (Ez természetesen azzal is összefügg, hogy ebben a kategóriában a legnagyobb a gyermekkorúak aránya, amit az is jelez, hogy az összes 0–14 éves fogyatékos gyermek közel 37 százaléka értelmi fogyatékos).

*A fogyatékos személyek gazdasági aktivitás és a fogyatékoság összevont típusa szerint, 2001.*

A fogyatékoság összevont típusa	Összesen	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Inaktív kereső			Eltartott
				együtt	ebből:		
					saját jogú	rokkantsági nyugdíjas, járadékos	
Testi fogyatékos	100,0	7,0	1,5	85,7	42,0	37,1	5,8
Látássérült	100,0	13,0	2,9	72,3	44,1	18,8	11,7
Értelmi fogyatékos	100,0	7,0	1,2	47,2	8,5	33,1	44,6
Hallássérült	100,0	11,0	2,0	77,2	52,1	16,4	9,8
Egyéb fogyatékos	100,0	10,3	2,9	75,0	24,4	45,7	11,8
Összesen	100,0	9,0	2,0	76,7	35,9	34,1	12,2

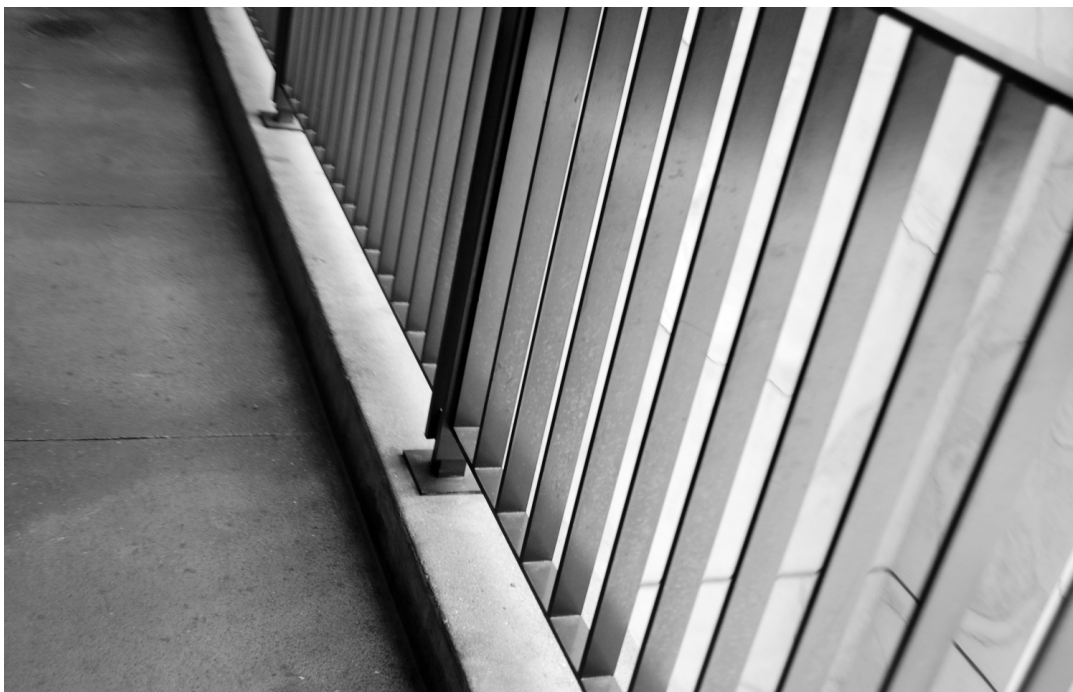
Más megközelítésben a rokkantsági nyugdíjasok között 1990-ben 25 százalék volt a magukat fogyatékosnak tekintő emberek aránya, 2001-re ez a mutató 34 százalékra emelkedett. Figyelemre méltó, hogy még 2001-ben is a rokkantsági nyugdíjasok közel kétharmada nem jelezte, hogy valamilyen fogyatékosága van, mely részben azt jelentheti, hogy – főleg a fiatalabb korosztályoknál – a rokkantsági nyugdíjasok egészségi állapota nem olyan súlyos, hogy a munkaerőpiacon – ha lenne munka – ne tudnának elhelyezkedni. A fogyatékos emberek gazdasági aktivitása a fogyatékoság típusától is függ. Nyilvánvaló, hogy főleg azok tudnak munkát vállalni, akiknek a fogyatékosága kevésbé súlyos. (Más kérdés, hogy jól működő szociálpolitikai rendszerben meg kellene találni annak módját, hogy minden fogyatékos embernek, aki képes valamilyen munkatevékenységre, legyen állása, hiszen a rehabilitációban nagy szerepe van a munkavégzésnek). Az összevont kategóriákon belül a vakok (5,8 százalék), a mozgássérültek (6,3 százalék) foglalkoztatottsága volt a legalacsonyabb értékű, az értelmi fogyatékosok 7 százalékos aránya is az

Az a már részletesen ismertetett körülmény, hogy gazdasági aktivitás tekintetében az ország területileg erősen megosztott, a fogyatékos és nem fogyatékos emberek foglalkoztatottságára egyaránt igaz. A fogyatékos emberek körében a legmagasabb a foglalkoztatottak aránya a közép-magyarországi régióban (11,1 százalék) és a legalacsonyabb Észak-Magyarországon (6,3 százalék). Településtípus szerint vizsgálva az adatokat, míg Budapesten lakó fogyatékosok 12,5 százaléka dolgozott, addig ez a mutató a községek esetében csak 6,7 százalék volt. (Az alapvető különbség a város és község között van, mert a megyeszékhelyeken és a többi városban is az ott lakó fogyatékosok közel 12 százaléka talált magának munkát).

### Vizsgálatok a munkaadók körében

Munkaerő-piaci elemzéseink Magyarország hét régiójának állami, nonprofit és forprofit szervezetei körében készült, ún. strukturált kérdőívek alapján. Az elemzés szerkezetét tekintve egyfelől táblázatos összesítésben, másfelől szöveges tartalomelemzés formájában mutattuk be az egyes szervezeteket szektoronkénti bontásban. A tartalomelemzésen belül – a kutatás szempontjából fontos – olyan kérdéseket érint, mint általános információk, a fogyatékos személyekkel kapcsolatos attitűdök, akadálymentesítési gyakorlatok, a fogyatékos személyek foglalkoztatása, valamint az intézményi belső, illetve külső kommunikációja. Emellett kiemelt szereppel illettük azt a kérdést is, milyen dokumentumok és szabályzatok segítik a szervezet működését, s

minek mentén végzik mindennapi munkájukat. Az egyes régiós elemzések esetében a szervezeti munka áttekintése után általános következtetéseket fogalmaztunk meg – a három szektor összehasonlítását is magában foglalva – a fogyatékos személyekkel kapcsolatos attitűdre, foglalkoztatási gyakorlatra és jövőképre vonatkozóan. A vizsgált 149 szervezet esetében általánosságban elmondható, hogy valóban jelentős törekvéseket kell tenniük még a fogyatékos személyek foglalkoztatásában, ennél azonban még sürgetőbb változást igényel az a szemléletmód, amely az érintett csoporttal szemben megjelenik. Az alábbiakban az Észak-alföldi régió fogyatékos munkavállalóinak munkaerő-piaci helyzetét mutatjuk be. A szervezetek nevét a régiók kezdőbetűivel kódoltuk, az anonimitás megtartásának figyelembe vétele mellett.



## AZ ÉSZAK-ALFÖLDI RÉGIÓ AZ ÁLLAMI SZEKTOR

Az állami szektorból 6 különféle szervezetet vizsgáltunk a régióban, összefoglaló adataik az alábbi táblázatban találhatóak.

1. táblázat. Észak-alföldi állami önkormányzati cégek adatai

	ÉA-Á1	ÉA-Á2	ÉA-Á3	ÉA-Á4	ÉA-Á5	ÉA-Á6
<b>fenntartó</b>	HBM önkormányzat	HBM önkormányzat	Debrecen MJV önkormányzat	Debrecen MJV önkormányzat	Nyíregyháza MJV önkormányzat	Nyíregyháza MJV önkormányzat + NGYIK
<b>tevékenység</b>	könyvtár	múzeum	könyvtár	óvoda	pályázatfigyelés, jogi tanácsadás, képzések, programok	81
<b>foglalkoztatottak száma</b>	39	100	68	27	5	61
<b>felsőfokú foglalkoztatottak</b>	32	60	43	14	4	61/20
<b>nők/férfiak</b>	31/8	75/25	58/10	26/1	3/2	1
<b>fogyatékossgal élő foglalkoztatottak</b>	nincs	nincs, de a közeljövőben lesz	nincs	nincs	1	+
<b>alapító okirat</b>	+	+	-	+	+	+
<b>szmsz</b>	+	+	+	+	-	-
<b>kollektív szerződés</b>	+	-	-	+	-	-
<b>stratégiai, fejlesztési terv</b>	+	+	-	+	+	+
<b>esélyegyenlőségi program</b>	+	+	+	+	-	+
<b>juttatásokra és támogatásokra vonatkozó szabályzat</b>	+	kollektív szerződés szabályozza	kollektív szerződés szabályozza	+	-	+
<b>minőségbiztosítási dokumentáció</b>	-	-	-	+	-	+
<b>etikai kódex</b>	+	-	+	-	-	-

A vizsgált intézmények önkormányzati fenntartásúak, a foglalkoztatottak száma 5 és 100 fő között alakul, minden intézményben a dolgozók nagyobb hányada felsőfokú végzettséggel rendelkezik, és a női dominancia is tetten érhető. Fogyatékos munkatársat (egy-egy személyt), mintegy „mutatóba”, a vizsgált közintézmények harmada foglalkoztat. Alapító okirata mindegyik intézménynek van, de az összes többi dokumentum nem teljes körűen található meg. Legkevésbé etikai kódex és minőségbiztosítási dokumentáció található az intézményeknél. Esélyegyenlőségi programmal furcsa módon pont a nyíregyházi Esélyek Háza nem rendelkezik csak.

### Mit tekintenek fogyatékosná?

A vizsgált körben a fogyatékoság definíciójának központi eleme a „normális, mindennapi” életvitelt korlátozó probléma, állapot, például: „szellemi és testi visszafogottság, korlátozottság”, vagy „veleszületett vagy egészségügyi probléma, ami korlátozza cselekvőképességét, élettani funkcióit (mozgás, látás, gondolkodás)”, „olyan fizikai vagy szellemi képességek hiánya, ami a mindennapi életet, megélhetést, társadalomban való létezést hátrányosan érinti”. Találkozhattunk olyan definícióval is, amely az átlagostól való eltérést, a másságot emeli ki, de volt, aki a WHO átfogó definíciójára hivatkozott: „minden egészségkárosodott csoport, akiknek életminőségében változást hozott (pszichotikus problémák is)”. Az Esélyek Háza munkatársai kiemelték, hogy a minisztérium csak a látás-, hallás-, értelmi és mozgássérültekre korlátozza a meghatározást, ezt kevésnek, bővítésre szorulóknak tartják. A vizsgálatunkba került iskola pragmatikus megközelítést alkalmaz: „Az iskola azt a gyereket tartja annak, akit a szakértői bizottság annak minősített”.

### Akadálymentesítés

Az akadálymentesítésbe minden megkérdezett állami intézmény beleértette a fizikai mozgáslehetőségek szabadságát, például mozgássérültek számára rámpa, lift, esetleg látássérülteknek vezetőcsík biztosítását, de emellett szórványosan felmerült – nyilván az egyes intézmények speciális profiljával összefüggésben – több egyéb elem is, pl. a látássérültek részére honlap, olvasható információk, tapogatható kiállítás, illetve bármiféle segítség, ami egyenlő esélyeket biztosít bármilyen fogyatékos személynek.

Emellett volt, ahol kiemelték, hogy az esélyegyenlőségi gondolkodásforma és magatartás nemcsak pénz, hanem jó szándék kérdése is, „pl. egy ügyfélszolgálati munkatárs nem megijed egy fogyatékossgal élőttől, hanem akar és tud segíteni. Egyenlő esély és hozzáférés”. A megkérdezettek kisebb hányada tág értelmezéssel azt vallja, hogy az akadálymentesítés a feltételek biztosítása a fogyatékos személyeknek ahhoz, hogy a nem sérült emberekhez hasonló eséllyel tudják a mindennapi életüket szervezni.

A vizsgált állami intézmények kevesebb mint fele akadálymentesített, ha az egy intézményként felvett, de 13 fiókkal rendelkező városi könyvtárát ekként vesszük figyelembe. Az új közintézmények esetében megoldották az akadálymentesítést (lift, mozgássérült-WC, vezetőcsík), más intézmények a közlegő felújítástól remélik ezt. A többi intézmény szeretne akadálymentesíteni, és ehhez pályázati forrásokat próbál szerezni, eddig sikertelenül. Az erre a célra szolgáló forrásokat rendkívül szűkösen ítélik.

„Mindен akadálymentesített (rámpa, lift, mozgássérült-WC, vezetőcsík) – modern, 2 éve épült épület, tervezéskor az előírásokat figyelembe vették”.

„Még nem akadálymentesítettünk, de 2010-ben lesz teljes épület- és kiállításfelújítás, akkor készül rámpa, lift, WC, EU-s pályázati forrásból”.

A vizsgált óvodában semmiféle akadálymentesítést nem sikerült eddig megoldani, noha több fogyatékos gyermeket is gondoznak. Többszöri sikertelen pályázás ellenére ezt a tevékenységet a jövőben is folytatni tervezik. Az Esélyek Háza munkatársai bérelt irodában dolgoznak, ahol korábban egy mozgássérült kisfiú lakott, a lakás akadálymentes, az épületben van lift, a bejáratnál rámpa, de standard méretű kerekesszék nem fér be az ajtókon. Az ilyenre érkező ügyfélhez lemennék az utcára. Állandó helyszínt keresnek, ehhez önkormányzati segítséget várnak – esetleg a 2010-ben felújítandó városi művelődési házban.

### A fogyatékos munkatársak foglalkoztatása

A vizsgált 6 közintézményből 2 alkalmaz egy-egy fogyatékos munkatársat, de elvileg nyitottnak mutatkoznak a többiek is. A jövőre nézve fogyatékossgal élők további alkalmazására vonatkozó konkrét tervvel az intézmények fele rendelkezik, egy helyen merült fel egyértelműen, hogy a rehabi-

litációs járulék motiváló erő, egy másik esetben közmunkaprogram keretében igényelt egy intézmény fogyatékos munkatársat adminisztratív munkakörbe. Érdekes, hogy mindkét fogyatékos munkatársat foglalkoztató intézmény kiemelte: az érintett munkatárstól a beosztásának megfelelően mindent elvárnak, tehát a dolgozó teljesen alkalmas, rátermett, képzésben, támogatásban ugyanúgy részesül, mint a többi munkavállaló. A törvényben garantált állami támogatásokat, juttatásokat egy intézmény veszi igénybe, egy pedig majd a jövőben fogja.

Noha a megkérdezett közintézmények mindegyike nyitottnak bizonyult a fogyatékos munkavállalók foglalkoztatására, ennek feltételei nem igazán adták az általános munkaerő-piaci helyzet miatt, amit jól illusztrál az alábbi idézet: „*Létszámstop van, egy meghirdetett álláshelyre százan jelentkeznek*”. Tehát nincs státusz, nincs pénz. Van, ahol csak a Munkaügyi Központ által ajánlott embereket veszik fel. Az egyik közintézményben konkrét lépéseket is tettek fogyatékos személyek alkalmazására: közcélú/közhasznú munkára kiírt pályázaton indulva ilyen munkatársat kértek. A fogyatékos személyeket is oktató iskola szeretné a saját diákjai közül a legjobbakat megtartani, folyamatban van egy mozgáskorlátozott számítástechnikus alkalmazása. A vizsgálatba került óvodába 6 fogyatékos kisgyermek jár.

### **Belső viszonyok, kapcsolatok, kapcsolati háló, kommunikáció**

Az összes vizsgált közintézményben legfőképpen a napi szintű személyes kapcsolattartást, a (gyakran flottás) mobiltelefonokat, esetleg ritkábban az e-mailt, és egy esetben a Skype-ot említették. Egy közintézményben vannak szervezett csapatépítő események. Egy intézményben, a nyíregyházi Esélyek Házában a vezető alapfokú jelnyelvi tolmács végzettséggel is rendelkezik. Ugyanez az intézmény SMS-ben tartja siket ügyfeleivel a kapcsolatot. Egy másik intézményben a látássérült munkatárs felé közvetlen felettése továbbítja az írásos kérdéseket, üzeneteket.

A vizsgált közintézmények mindegyike külső kommunikációjában a nyitottságot, elfogadást hangsúlyozta. A múzeum és könyvtárak esetében számos, fogyatékos-sággal élőknél szervezett speciá-

lis szolgáltatásról, rendezvényről értesülhettünk. Az Esélyek Háza esetében nagyon is tudatos és rendszeres sajtómegjelenések vannak mind a nyomtatott, mind az elektronikus fórumokon, nem titkolt szemléletformáló céllal.

A fogyatékos-ság témaköre a vizsgált észak-alföldi közintézményekben eltérő módokon jelenik meg: a művelődési profilú intézményekben a rendezvények, programok, beszerzések (pl. hangoskönyv-állomány), illetve az esedékes épületfelújítás okán, az oktatási intézményekben pedig a gondozottakkal, diákokkal kapcsolatban.

A közintézmények keretein belül megjelenő, ki-mondottan a fogyatékos-sággal élőket segítő egységek, programok, szervezetek a vizsgált intézmények harmadában nem voltak. Az intézmények nagy részében többféle fogyatékos szervezettel, intézménnyel, védőnői, városi egészségügyi szolgálattal való együttműködést említettek. Az együttműködés tartalma a közös képzéseken való részvételtől a közös szupervízió, közös rendezvényeken, fejlesztéseken át a szakmai gyakorlatokig terjed.

Mindegyik vizsgált intézménynek vannak kapcsolatai, együttműködései más fogyatékos-sággal élőkkal kapcsolatos szervezetekkel. Rendezvények esetén, pályázatokban (TIOP, TÁMOP) gyakran vesznek részt ilyen együttműködésben. A Méliusz Juhász Péter Megyei Könyvtár évente megrendezi a fogyatékos-sággal élők hetét, az épületben helyet biztosítanak a fogyatékos-szervezetek programjainak, ünnepek előtt árusítási lehetőséget biztosítanak a fogyatékos szervezeteknek, a vakvezető kutyák könyvtári mozgásának gyakorlására tereplehetőséget nyújtanak a kutyakiképzőknek. A debreceni Déry Múzeumba sok látássérült felnőtt és gyermek jár, számukra műtárgymásolatokkal „Tapogató délután” és több más tematikus program, a Down-kóros és autista gyermekeknek külön délutáni foglalkozások biztosítottak. Siketek és nagyothallók számára hangos tárlatvezetésre van lehetőség. Mivel a múzeum még nem akadálymentesített, a mozgáskorlátozottak, ha csoportosan jönnek, hoznak rámpát, ha egyénileg, a vagyónőrök segítenek nekik. A jelenlegi szabályozás szerint 1 sérült emberrel 2 fő ingyenesen látogathatja a múzeumokat. A TÁMOP 3.2.8. programja keretében a Medgyessy Ferenc Emlékmúzeum értelmi fogyatékos gyerekeknek szóló programokat nyújt.

A vizsgált közintézmények zömében nem rendelkeznek semmiféle kifejezett szereppel a fogyatékos emberek foglalkoztatását, érdekképviseletét illetően. A nyíregyházi Esélyek Háza képviselőjének véleménye szerint a fogyatékos szervezetek zárkóztak, nehezen mozdulnak, nem szívesen vállalják a közmegjelenést, főleg a régi rutin miatt. A nagy taglétszámú szervezetek elnyomják a kicsiket, az újakat, valamint az állam is inkább őket támo-

gatja, rájuk írják ki pályázatokat is. A pszichés problémákkal küzdők például rendszeresen kimerülnek a forrásszerzési lehetőségekből. A foglalkoztatással kapcsolatban úgy vélik, noha az önkormányzat kért fogyatékosokkal élőket valamilyen álláshelyre, de csak kényszerből. A kisebb cégek nyitottabbak, a nagyobbak szeretnék letudni ezt a kötelezettséget.

## A NONPROFIT SZERVEZETEK

2. táblázat Észak-alföldi nonprofit szervezetek adatai

Cégnev	ÉA-N1	ÉA-N2	ÉA-N3	ÉA-N4	ÉA-N5	ÉA-N6	ÉA-N7	ÉA-N8
tulajdonos	hazai magán, védett szervezet	soft alaptvány a gyermekrehabilitációért	kiemelten közhasznú egyesület	kiemelten közhasznú egyesület	Debrecen Város Önkormányzata	Debrecen Önkormányzata	hazai magán	magyar, védett szervezet
tevékenység	élelmiszer-csomagolás, faipar, könyvnyújtás	korai fejlesztés	családsegítés	tanácsadás, érdekvédelem szolgáltatás	rendezvény-szervezés, mozi-üzemeltetés, városi nagy programok	állatkert, vidámpark	művészeti központ	csomagoló-eszközök, varrodák, nyomda, vegyes termékek
foglalkoztatott száma/	2111	7	3	12	66	54	32	2400
ebből felsőfokú végzettségű	25	6	2	-	27	10	19	90
nő/férfiak	1417/694	7/7	2/1	8/4	37/29	18/36	22/10	1560/840
fogyatékos munkatárs	657 <sup>2</sup>	nincs	nincs	12 mozgáskorlátozott	2 értelmi fogyatékos	4 rokkantnyugdíjas nő	0	2200 <sup>3</sup>
alapító okirat	+	+	+	+	+	+	+	+
szmsz	+	+	+	-	+	+	+	+
kollektív szerződés	-	-	-	-	-	-	-	+
stratégiai, fejlesztési terv	+	+	-	+	+-	+	+	+
esélyegyenlőségi program	+	-	-	-	-	-	+	+
juttatásokra és támogatásokra vonatkozó szabályzatok	+	-	-	-	+	-	+	Kollektív szerződésben
minőségbiztosítási dokumentáció	+ <sup>4</sup>	-	-	-	-	-	+	+
etikai kódex	+	-	+	+	+	-	-	+ <sup>5</sup>

<sup>2</sup> Ebből 544 mozgáskorlátozott, 6 hallássérült, 4 látássérült, 18 értelmi fogyatékos, 15 halmozottan fogyatékos. Többség betanított és szakmunkás. Kp.: Nyíregyháza és számos települési önkormányzat.

<sup>3</sup> Megváltozott munkaképességű, fogyatékos, mind értelmi, mind fizikai dolgozó.

<sup>4</sup> Egyes településeken.

<sup>5</sup> Csak a rehabilitációra vonatkozóan van, a cég rehabilitációért felelős igazgatója készítette.

A vizsgált 8 nonprofit szervezeten belül külön szegmenst alkot a két fogyatékos személyeket alkalmazó védett szervezet, nemcsak azért, mert alkalmazottaik száma is nagyságrendekkel magasabb, mint a többi szervezeté (kétezen felüli létszámok, szemben a 3-66 fős szervezetekkel), de a foglalkoztatottak megoszlása is nagyon eltérő. Ez utóbbi csoportban a felsőfokú végzettségűek és a nők dominálnak, míg a védett foglalkoztató szervezeteknél ugyan a dolgozók többsége nő, viszont szignifikánsan képzetlenebbek, illetve nagyon jelentős a fogyatékossgal élő munkatársak aránya. Megjegyzendő azonban, hogy a másik 6 vizsgált NGO felében is foglalkoztatnak fogyatékos munkavállalókat. A közszférához hasonlóan alapító okirat és szmsz minden szervezetnél van, de kollektív szerződés csak egy kht.-nál, illetve esélyegyenlőségi terv, juttatásokra, támogatásokra vonatkozó szabályzatok is csak kevesebb mint a szervezetek felében.

### Mit tekintenek fogyatékossgnak?

A vizsgált nonprofit szervezetek a közszféra intézményeihez hasonlóan vélekednek a fogyatékossgról. Volt, ahol taxatív felsorolták a különféle érintett csoportokat, de általában a normálistól való eltérésként, a tevékenységek, lehetőségek korlátozottságaként értelmezik. „Az átlagtól, normalitástól való eltérés, ami visszafordíthatatlan, a mozgást, látást, hallást, értelmi képességet, beszédet érinti. Akkor is fogyatékossg, ha korai életszakaszban kialakuló, tartósan fennáll”, „valaki nem képes valamilyen tevékenységet önállóan elvégezni testi vagy szellemi hiányosságai miatt”, „olyan emberek, akiknek esélyei és lehetőségei behatároltak”, „valaki testileg és szellemileg valamilyen tevékenységben korlátozott”. Nagyon pragmatikus megközelítésben: „valaki nem képes azt a termelési kapacitást hozni, amit egy ép ember tudna”.

### Akadálymentesítés

Az akadálymentesítés tekintetében a nonprofit szervezeteknél a hozzáférhetőség dimenziója volt a legdominánsabb, de persze a fizikai mozgáslehetőségek biztosítása is több helyen megjelent. „A közlekedéssel kapcsolatos akadálymentesítés a legelterjedtebb, de inkább a hozzáférés a lehetőségekhez”. „Mindenkinek számára hozzáférhető és elérhető legyen minden olyan

hely, ami számára fontos”. A látássérültekre utalás két szervezetnél jelent meg.

A közintézményeknél tapasztaltakhoz hasonlóan, az új épületekben működő szervezetek irodája akadálymentesített. A két, fogyatékossgal élőket foglalkoztató szervezet esetében az egyes telephelyeken az ott dolgozók speciális igényei szerint megoldott az akadálymentesítés. „Minden munkahely az ott dolgozók adottságaihoz igazított, 24 telephely plusz egy központ. Mozgássérülteknek: WC és vizesblokk. Ahol siketek dolgoznak, van jeltolmács, fontosabb értekezleten igénybe veszik. Gyengénlátók részére speciális világítóberendezések, útvonalfestések, lépcsők széle jelölve. Minden üzemben vannak segítő személyek: segítenek a közlekedésben, ételmelegítésben, a munkaanyagok elvitelében a dolgozókhoz”.

Néhány esetben az iroda bérelt volta az akadálymentesítés meghiúsítója. Minimális megoldásként a vizsgált szervezetek negyedénél rámpát készítetttek.

### A fogyatékos személyek foglalkoztatása

A vizsgált nonprofit szervezetek negyede speciális foglalkoztató. Ezeknél a szervezeteknél „Mindenkinek egészségi állapotának/képességének megfelelő helyen dolgozik, munkaköri leírásuknak megfelelő munkát várnak el tőlük. Egy diplomás szakmunkát végez, de sérülése miatt csak erre képes. Megkülönböztetik a közösségi (nem képes értéket termelni), illetve a rehabilitációs (értéket előállító folyamat) munkavégzést. A felvétel rendje az, hogy 90 napos próbaidő alatt közösségi munkát végez a jelentkező, utána a felügyelővel közösen döntenek arról, hogy a továbbiakban közösségi avagy rehabilitációs munkára osztják be”. Egy mozgássérülteket segítő szervezetnél mindenki középfokú végzettségű tanácsadó, mozgáskorlátozott. A kulturális programokat szervező cég két értelmi fogyatékos kollégát foglalkoztat, akiket nagyon kedvelnek, 4 éve véglegesítették őket, a közös programokon részt vesznek. Csak olyan munkát bízunk rájuk, amit gond nélkül el tudnak végezni, de ezt el is várjuk tőlük. Teljes mértékben számítanak rájuk az adott munkakörben, és ugyanazokat a juttatásokat kapják (cafeteria), mint az „ép” kollégák. Intézményi felügyelőjük vigyáz rájuk, másrészt szorosan együttműködik a munkaadó cég vezetőivel. Szinte minden fogyatékossgal élő foglalkoztató szervezet külön hangsúlyozta, hogy a munkaköri leírásuk-



nak megfelelően mindenben számítanak rájuk, de az abban leírtakat maximálisan el is várják tőlük.

A szervezetek alig több mint harmadánál nem foglalkoztatnak fogyatékos munkavállalót. A vizsgált NGO-k fele nem rendelkezik a fogyatékos személyek foglalkoztatását illetően hosszú távú elképzelésekkel. Vagy egyáltalán nem foglalkoztatnak ilyen embert, és ezt nem is tervezik, vagy úgy tartják, ezek a tervek nem speciálisan csak erre a célcsoportra vonatkoznak. A hosszú távú elképzelések tekintetében a foglalkoztató célszervezetek szintén speciális alcsoportot képeznek. Az egyik esetben 2010-ben jár le szervezet hároméves szerződése a Szociális és Munkaügyi Minisztériummal (ma már Nemzeti Erőforrás Minisztérium), és a várható további szigorítások miatt valószínűleg elbocsátások lesznek, nem lesz támogatás. Emellett a hároméves szerződési ciklusokat fejlesztések tekintetében túlságosan is rövid időnek ítélik. A másik esetben tréninget szerveztek, hogy a dolgozók átlássák a cég működését, a pénzügyeket. Erre azért volt szükség, mert a folyamatos fejlesztések hatására nőtt a dolgozók igény szintje, de a gazdasági válság és egyéb okok miatt a további fejlesztések elmaradása elégedetlenséget váltott ki sokakban.

Az állam által garantált speciális juttatásokat a nonprofit szervezetek fele igénybe veszi. *„Állami támogatás nélkül nem tudnának talpon maradni. Az egyik üzem pl. napi 1,5 millió forintba kerül, és termelt érték csak 150 ezer Ft. Nagyon súlyos gond az, hogy évről évre szigorodnak a feltételek, és kevesebb a pénz.”* Egy esetben beszámoltak arról, hogy két értelmi sérült munkatársukat annak ellenére megtartották, hogy a két évig utánuk járó támogatás már lejárt, azóta félállásban, „normál” státuszban alkalmazzák őket.

Elviekben a fogyatékosok (további) foglalkoztatásától egyik megkérdezett szervezet sem zárkózik el („nem volt még ilyen jelentkező, de nem zárkózunk el”), de azért aggodalmaiknak hangot adtak többen is: csak gyógypedagógust tudnak alkalmazni, ott pedig szigorú egészségügyi előírások vannak. Ha lenne rá forrás, szívesen alkalmaznának mozgássérült adminisztrátort. Avagy az irodai munkákat elvileg elvégezhetné fogyatékosokkal élő, a gyakorlatban azonban nehezen kivitelezhetőnek tartják ezt. Nehezen felmérhető, hogy egy fogyatékosokkal élő alkalmazott milyen hatással lenne a néha agresszív, részeg stb. ügyfelekre. Másol a szűkös anyagi lehe-

tőségek miatt nem bővítik a létszámot, de mindenképpen mozgássérültet foglalkoztatnának.

Motivációként a nonprofit szervezetek esetében is legtöbbször a társadalmi felelősségvállalás merült fel, de az esetek negyedében a gazdasági tényezőket is megemlítették.

## **Belső viszonyok, kapcsolatok, kapcsolati háló, kommunikáció**

A szervezet méretétől természetesen nagyban függ a kommunikáció jellemző módja: kicsiknél és nagyoknál is legfőképpen a napi szintű személyes kapcsolattartás. Emellett a mobiltelefont, ritkábban az e-mailt említették. Egy helyen heti rendszerességgel esetmegbeszélésre, burn-out tréningre is sor kerül.

A fogyatékos személyek felé speciális elemként említették a rehabilitációs csoport egyénre szabottan készített terveit, fejlesztéseket. Másol a fogyatékosokkal élő dolgozónak szóban részletesen elmagyarázzák a papír alapú leírt dolgokat is, és tájékoztatják intézményi felügyelőjüket is. A számos telephellyel rendelkező foglalkoztató célszervezetnél akadálymentesített a kommunikáció (jeltolmácsok, nagybetűs levelek). Road-show jellegű értekezletet tartanak az üzemvezetőkkel. Hatfős rehabilitációs csapat dolgozik 4-5 üzemenként: ők szociális szakemberek, egyénre szabott rehabilitációs tervet készítenek minden alkalmazottra.

A nonprofit szervezetek külső kommunikációja a fogyatékos személyekkel kapcsolatban meglehetősen változó; az egyik szélsőség: a „tulajdonosok általában elzárkóznak a médiától, de van honlap, kommunikációs vezető, titkárság”, a másik: „a vezető Gordon-instruktor, APV tréner, szívesen fogadnak hallgatókat, egyéb látogatókat, hospitálásra is. Nagyon jó kapcsolat a szülőkkel, a célcsoporttal foglalkozó intézetekkel (pl. FENI). Pályázati pénzből tájékoztató szóróanyagot készítettek, amit az összes megyei orvosi rendelőbe elküldtek. Jó kapcsolat a klinikákkal, NIC centrummal, azaz főként egészségügyi intézményekkel és szakértői bizottságokkal állnak kapcsolatban”. A közintézményekhez hasonlóan speciális rendezvények, programok kapcsán néhány nonprofit szervezetnél is mint célcsoport szerepelnek a fogyatékosokkal élők, ilyen rendezvények miatt több

fogyatékosszervezettel is szoros kapcsolatban vannak. *„Van fogyatékosbarát honlap, a kiállításokra ingyen jöhetnek, ezt szórólapokon, honlapon is hirdetik. Befogadás, elfogadás, segítség, kedvezmények”.*

Megjelenik az a nagyon általános megközelítés is, miszerint a szervezet bárkinnek segít: így a fogyatékos személyek is megszólítottak érezhetik magukat.

A nonprofit szervezetek csekély hányadában jelenik meg hangsúlyosan a belső kommunikációban a fogyatékoság: vagy tényleg a mindennapok integráns része, vagy programok, speciális események kapcsán merül fel.

A vizsgálatba került nonprofit szervezetek közül csak egy jelezte, hogy semmilyen kapcsolatot nem tart más fogyatékos személyekkel kapcsolatos szervezetekkel. Néhányan sok szervezettel működnek együtt: *„drogprevenció, ÁNTSZ-hajléktalanok, szenvedélybetegek, helyi iskolák és óvodák, felsőoktatási intézmények, gyermekjóléti szolgálat, Értelmi Sérült Gyerekek és Szüleik Egyesülete, Debrecen város Szociálpolitikai Kerekasztal”. „Gyermekprogramok, gyermekrehabilitáció szervezése – 1 hét nyári tábor, munkaképesség fejlesztése, munkába segítség, tagok életkörülményeinek javítása, szabadidős tevékenységek szervezése számukra. Egyesületi nap az idősebb korosztálynak, egészségügyi szolgáltatások, kiállítás szervezés, ünnepek”.* Emellett néhányuknak vannak együttműködéseik más szervezetekkel a fogyatékosággal élőkkel kapcsolatban. A korai fejlesztők kiterjedt kapcsolatrendszere például: *„iskolák, szakértői bizottságok, FENI, oktatási bizottság, speciális bölcsődei és óvodai csoportok. A Gyermekrehabilitációs Központtal egy épületben van. Ők adják az egészségügyi*

*jellegű szolgáltatásokat, szoros együttműködés, közös heti megbeszélések, az egyéni fejlődések rendszeres továbbkísérése”.* A fogyatékosok szervezetei rendszeresen megkeresik a Kölcsey Központot az adott rendezvény, műsor kapcsán, pl. Virágkarneválon külön utat és védett helyet biztosítottak az előre bejelentkezett fogyatékosággal élőknek, a Főnix Csarnokban a kerekesszékesek jó, ugyanakkor könnyen megközelíthető helyet kapnak a koncerteken, külön úton közlekedhetnek. Csoportos kéréseket egyedi elbírálással lehetőség szerint mindig teljesítik. Az állatkertnek szívügye a fogyatékos személyek felkarolása, ha előre jelzik érkezésüket, segítenek, árkedvezményt kapnak, külön kérésre pluszprogramot szerveznek. Az Értelmi Fogyatékosok Nevelőotthona rendszeres látogató náluk, kedvezményes belépőt és állatetetősi lehetőséget biztosítanak az otthon gondozottjainak. Az Állatkertben Illatkert is van, ahol Braille-írással táblákon is bemutatják a növényeket. A hagyományos táblák készítéséhez kikérték a Vakok Egyesületének véleményét (betűtípus, méret). Az állatkerti látogatás kiegészülhet speciális foglalkozásokkal értelmi és látássérülteknek, amelynek tematikáját a csoport igényeihez igazítják, szakvezetést adnak, vetélkedőket szerveznek. Az Illatkert kialakításakor az Állatkert kezdeményezte a kapcsolatot a látássérültek egyesületeivel. Látásfogyatékosággal élőknek „tapogató”: tollak, tojások, csontok, bőrök állnak rendelkezésre. Siketek és nagyothallók részére hanggyűjtemény készült. Rendszeresen jönnek egyes csoportok is.

A Pro-Team Rehabilitációs Kht. Hajdú-Bihar megye harmadik legnagyobb foglalkoztatója. Véleményük szerint szükséges lenne a rehabilitációs szakma érdekképviseletére.

## GAZDÁLKODÓ SZERVEZETEK

3. táblázat Észak-alföldi gazdasági szervezetek

	ÉA-G1	ÉA-G2	ÉA-G3	ÉA-G4	ÉA-G5
fenntartó	hazai	hazai	külföldi	hazai	hazai
tevékenység	webes szolgáltatások, programozás, hálózatépítés	könyvvizsgálat	fémkonfekció-gyártás, kis- és nagykereskedelem	ajándéktárgy-kereskedelem, gravírozás, képeretezés	mérnöki tevékenység
foglalkoztatottak száma	3	19	55	3	2
felsőfokú foglalkoztatottak	3	17	5	1	2
nők/férfiak	0/3	14/5	49/6	2/1	1/1
fogyatékossággal élő foglalkoztatottak	-	-	1 <sup>6</sup>	-	-
alapító okirat	+	+	+	+	+
szmsz	+	+	-	-	-
kollektív szerződés	-	-	-	-	-
stratégiai, fejlesztési terv	-	+	-	-	-
esélyegyenlőségi program	-	+	-	-	-
juttatásokra és támogatásokra vonatkozó szabályzat	-	kollektív szerződés szabályozza	-	+	-
minőségbiztosítási dokumentáció	-	+	-	-	+
etikai kódex	+	+	-	-	-

<sup>6</sup> Hallássérült, középfokú végzettséggel varronóként dolgozik a gyártósoron.

A vizsgált profitorientált cégek mérete viszonylag kicsi, 2 és 55 fő között mozog. Ez utóbbi ruhaipari vállalat kivételével a felsőfokú végzettségűek aránya a legnagyobb a vizsgált cégekben. Fogyatékos munkatársa csak egy cégnek van. Ugyan alapító okirattal minden cég rendelkezik, mint ezt a törvény is előírja, de a többi dokumentum igencsak szórványosan fordul elő, esélyegyenlőségi tervet például egyetlen vizsgált cégnél sem találunk.

### Mit tekintenek fogyatékosnak?

A profitorientált cégek fogyatékoság-definícióiban vagy a különféle fogyatékoságok felsorolását, vagy a főként munkavégzés szempontjából megnyilvánuló akadályoztatottságot emelik ki: „látásgyengeség, hallássérülés, hiányzó végtagok”, avagy „testi és szellemi korlátok, esetleg mozgásában korlátozott vagy hallássérült”, „a munkavégzés szempontjából nem, vagy nem teljes mértékben tudja elvégezni a rá bízott feladatokat”. Egy meghatározásban felmerült a sérülés veleszületett, illetve szerzett jellege is.

A foglalkoztatással kapcsolatban kizáró okok nyilvánvalóan szoros kapcsolatban állnak a cég által végzett tevékenységgel, mindazonáltal e csekély minta alapján azt mondhatjuk, a mozgáskorlátozottság tűnik a leginkább elfogadható sérülésnek a legtöbb munkaadó számára:

„Munkánkban nagyon fontos a látás, a szóbeli kommunikáció. Megfelelő végzettségű és tapasztaltú mozgássérült esetleg szóba jöhetne”. A látássérülés konkrét kizáró okként mind az öt vizsgált cégnél felmerült, míg két esetben a hallássérülés is: „A varroda veszélyes üzem, nem dolgozhat látás- vagy mozgássérült, nem fér oda a varrógéphez, nem éri el a szabáscsasztalt. Az értékesítésen elképzelhető lenne kis mértékben hallássérült ember alkalmazása. Az adminisztrációban szívesen foglalkoztatnának fogyatékosággal élőket, de nagyon jól képzett, gyakorlott munkaerőre van szükségük”. „Mivel vevőkkel, megrendelőkkel kell foglalkozni, fontos, hogy jól lásson, könnyen mozogjon”.

A cég mérete is meghatározó lehet: „Ha nagyobb cég lennénk, tudnánk mozgáskorlátozottat alkalmazni, de pillanatnyilag erre nincs lehetőségünk, mivel jelenleg ketten végzünk mindenféle munkát (irodában, terepen, ügyfélnél)”.

### Akadálymentesítés

Az akadálymentesítés a megkérdezettek több mint fele számára kimondottan a közlekedés, ügyintézés lehetőségét jelenti, azaz főként a mozgáskorlátozottakra gondoltak: „önállóan, külső segítség nélkül megközelíthesse azt a helyet, ahová menni akar, normál erőfeszítéssel, külső segítség nélkül”. Egy cég kifejezetten a munkavégzésre vonatkoztatta az akadálymentesítést: „Lehetővé tesszük egy fogyatékosággal élő számára, hogy egy adott tevékenységet elvégezhesen úgy, mint az »épek«, elérhetővé tesszük a munka tárgyát és eszközét”.

Az akadálymentesítés szinte sehol sem megoldott, illetve ha igen, ez is inkább a véletlennek köszönhető: az egyik cég bérelt irodában működik vadonatúj akadálymentesített épületben, de ez nem volt szempont, mivel minimális az ügyfélforgalmuk, inkább ők járnak ki másokhoz a terepre. Általában azonban pont ezért nem akadálymentesítenek: a bérelt irodát nincs lehetőségük átalakítani, legalábbis ezt állítják.

### A fogyatékos munkatársak foglalkoztatása

A vizsgált 5 cég közül csak az egyik foglalkoztat egyetlenegy fogyatékosággal élő személyt, és hosszú távon sincsenek ilyen személyek foglalkoztatásával kapcsolatos távlati célkitűzéseik. Egyik vizsgált forprofit cég sem vesz így tehát igénybe semmiféle ilyen esetre államilag garantált juttatást. Valószínűleg általános lehet az egyik cég által megfogalmazott vélemény, miszerint a cégek nem ismerik a jogszabályokat, valószínűleg megérné egy fogyatékosággal élőket foglalkoztatni, de eddig még nem kellett ezzel foglalkozniuk, nem kellett megnézniük a jogi szabályozást. Egy másik cég arra hivatkozott, hogy régen volt rehabilitációs jegyzőkönyv, ez 67,5%-os sérültség esetén pontosította a vállalható munkaköröket. Jelenleg ilyen nincs, ami gond, mert az a szabályozás egyértelmű volt a munkaadónak és a munkavállalónak egyaránt. Bizonyos százalékos arány felett a cég mentesült egyes befizetésektől. Találkoztunk olyan céggel, ahol kifejezetten úgy gondolják, hogy jobban megéri pályakezdőt vagy nyugdíj előtt állót felvenni.

Ennek ellenére a vizsgált cégek állításuk szerint „nem zárkoznak el” fogyatékosággal élők foglalkoztatása előtt, habár hangsúlyozzák, ami végül is

profitorientált cégek esetében érthető, hogy „csak a szakmai tudás és tapasztalat számít. Munkaerő-felvételnél nézik a végzettséget, referenciákat, és a személyes meggyőzés is fontos számukra”. Mivel a jelenlegi helyzetben a cégek zöme nemigen tud terjeszkedni, a fogyatékos személyeket csak jelenlegi munkatársaik helyett tudnák alkalmazni. Ezt pedig még a támogatások ellenére sem feltétlenül tartják kifizetendőnek. *„A jelenlegi munkatársak annyira megbízhatóak, hogy nem szeretnénk leváltani őket, nem biztos, hogy a kiközvetített munkanélküliek vagy fogyatékosággal élők után járó kedvezmények ellensúlyozzák a felmerülő problémákat. Csak hosszú próbálkozás után találtunk tisztességes, becsületes, munkájához értő eladókat, többszörösen bírságotlák a céget számlaadás elmulasztása miatt, ill. néhány alkalmazott megdézsmálta a kasszát”.*

A motivációt illetően a következő véleményt is hallottuk: *„Kicsi a cég, nem engedheti meg magának a bevételcsökkenéstől lazaságot, toleránsabb magatartást. A munkatársak kiválasztásánál a szakmai tapasztalat és tudás, a megfelelő kereskedői hozzáállás és a pénzkezelés miatt a megbízhatóság számít”.*

A vizsgált forprofit cégek esetén tehát a társalmi felelősségvállalás eszméje csekély mértékben nyom a latban, amint az a fentiekből kiderült, alulinformáltak, így alapvetően a szakmai tudást, tapasztalatot, gazdaságossági szempontokat mérlegelik új munkaerő felvételekor.

### **Belső viszonyok, kapcsolatok, kapcsolati háló, kommunikáció**

A köz- és nonprofit szférához hasonlóak a kommunikáció módjai. A vizsgált körben az egyetlen alkalmazott hallássérült kollégával lassabban, artikuláltabban beszélnek, ő szájáról olvas. A fogyatékoság tematikája a vizsgált cégek esetében sem azok külső, sem belső kommunikációjában nem merült fel. A fogyatékosággal élők segítségére, támogatására sem tudtak a vizsgált cégek jelenleg példákat hozni. Jellegzetes megjegyzés: *„jelenleg nincs karitatív tevékenységünk”.* Egyetlen cég említett üzleti kapcsolatot a megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató Pirehabbal. Nagyon elégedettek a munkájukkal, jó minőségű árut szállítanak, teljesen megbízhatónak tartják őket.

### **A három szféra összehasonlítása, következtetések**

A vizsgált régióban (is) megállapítható, hogy a nonprofit szféra és – kisebb mértékben ugyan, de a profitorientált szférához képest sokkal inkább – a közszféra a legnyitottabb a fogyatékosággal élő emberek munkaerő-piaci integrációját illetően. Ezt többek között a következő elemek jelzik:

- Mind a fogyatékoság, mind az akadálymentesítés meghatározásai sokkal árnyaltabbak, komplexebbek.

- Esélyegyenlőségi tervvel, valamint a dolgozókat védő egyéb dokumentumokkal leginkább a közszféra intézményei és a nonprofit szervezetek rendelkeznek.

- A közintézmények vagy már akadálymentesítettek, vagy ennek megvalósítására erősen törekednek, azonban jelenleg nincs fedezet a szükséges átalakításokra – ami a törvényi szabályozás fényében eléggé elkeserítő. De legalább tematizált a probléma, és van erre irányuló akarat.

- A fogyatékosággal élőket foglalkoztató nonprofit szervezetek érintett telephelyei akadálymentesítettek, ugyanígy a célcsoportot segítő szervezetek is megoldották ezt a problémát.

- Az állami támogatásokat a foglalkoztatáshoz leginkább a nonprofit szervezetek tartják fontosnak, de a közintézmények is igénybe veszik őket. A profitorientált szférára a vonatkozó ismeretek hiánya tűnik jellemzőnek. Tájékozatlanságuk, a munkaerő túlkínálata, valamint a fogyatékosággal élőkkel való kapcsolatok hiánya miatt nem is motiváltak az ilyen „problémásabb” munkavállalók alkalmazására. Tehát a fogyatékosággal élők foglalkoztatását legkevésbé a profitorientált szférában tudják elképzelni, az erre vonatkozó ismeretek szintje is itt tűnik a legcsekélyebbnek. Ez érthető is, hogy ez a szféra a leginkább izolált ilyen szempontból: a közintézmények és a vizsgált nonprofit szervezetek közül számos külön speciális célcsoportként dolgozik a fogyatékosággal élők különféle csoportjaival, és sokkal intenzívebb kapcsolatokat ápol, együttműködések tart fenn fogyatékosággal élők szervezeteivel, őket segítő, képző intézményekkel.

- Ugyan a vizsgált szervezetek mintája nem reprezentatív, de a jelenleg vizsgált körben mindenképp a nonprofit szervezetek foglalkoztatnak leginkább fogyatékosággal élőket, míg legkevésbé a profitorientáltak. A közintézményekben lehet, hogy csak „mutatóba” vannak fogyatékosággal élő

személyek, de ennek szemléletformáló hatása is nagyon jelentősnek tekinthető.

- A társadalmi felelősségvállalás eszméje egyáltalán nem elterjedt a vizsgált profitorientált szervezetek körében, vagy legalábbis háttérbe szorul egyéb szempontok mögött.

### Absztrakt

A fogyatékos személyek társadalomba való beilleszkedésének, társadalmi elfogadottságának mértékét jelentős mértékben meghatározza, miként tudnak számukra valamilyen kereső tevékenységet biztosítani. Természetesen a fogyatékoság jellege, súlyosságának foka jelentősen befolyásolja a munkavállalás lehetőségét, azonban ennél is fontosabb, hogy egy adott országban milyen a foglalkoztatottság mértéke, a munkanélküliek aránya, a munkaerőpiac általános helyzete.

### Vizsgálatok a munkaadók körében

Munkaerő-piaci elemzéseink Magyarország hét régiójának állami, nonprofit és forprofit szervezetei körében készült, ún. strukturált kérdőívek alapján. Az elemzés szerkezetét tekintve egyfelől táblázatos összesítésben, másfelől szöveges tartalomelemzés formájában mutattuk be az egyes szervezeteket szektoronkénti bontásban. A tartalomelemzésen belül – a kutatás szempontjából fontos – olyan kérdéseket érint, mint: általános információk, a fogyatékos személyekkel kapcsolatos attitűdök, akadálymentesítési gyakorlatok, a fogyatékos személyek foglalkoztatása, valamint az intézményi belső, illetve külső kommunikációja. Emellett kiemelt szereppel illettük azt a kérdést is, hogy milyen dokumentumok és szabályzatok segítik a szervezet működését, s minek mentén végzik mindennapi munkájukat. Az egyes régiós elemzések esetében a szervezeti munka áttekintése után általános következtetéseket fogalmaztunk meg – a három szektor összehasonlítását is magában foglalva – a fogyatékos személyekkel kapcsolatos attitűdre, foglalkoztatási gyakorlatra és jövőképre vonatkozóan.

### Abstract

The chances of the disabled for acceptance and integration into wider society are greatly affected by the type and extent of work they are able to secure. Naturally, the employability of a disabled person depends heavily on the specific nature of his/her disability and its severity. Therefore, the employment rates, the unemployment figures, and the general condition of the labor market should be under close scrutiny in any given country.

### Studies conducted among employers

Our labor market analyses were carried out in seven Hungarian regions, encompassing public, non-profit, and for profit business organizations/bodies and relying on so-called structured questionnaires. In the findings paper of the study we employed on one hand charts and graphs, and also provided written summaries for each type of organization broken down according to the given sectors. Within the study important issues have been covered e.g. the measure of general information available about the field, attitudes concerning the disabled, providing wheelchair accessibility, employment of the disabled, as well as the internal and outside communication practices of the organizations/bodies. Besides these we also paid ample attention to the issue of the type of documentation and regulations that assist the daily functioning of the organization. Upon the analysis of each region we were able to draw general conclusions, including the comparisons of the three sectors surveyed, about the attitudes toward people living with disabilities, the employment practices prevalent, and the future prospects.

### Irodalom

A munkaerőpiac múltja és jelene 1. *A Foglalkoztatottság és munkanélküliség* tanulmány alapján összeállított felvezető egység.

Letölthető: [http://konyvtar.ksh.hu/kiadvanyok/Foglalkoztatottsag\\_es\\_munkanelkuliseg/ofa1/main.html](http://konyvtar.ksh.hu/kiadvanyok/Foglalkoztatottsag_es_munkanelkuliseg/ofa1/main.html).