

FOGYATÉKOSSÁGGAL ÉLŐK A TANULÁSTÓL A MUNKAVÁLLALÁSIG

Szerzők:

Móré Mariann
Debreceni Egyetem

Mező Katalin
Debreceni Egyetem

Első szerző e-mail címe:
morem@ped.unideb.hu

Lektorok:

Berde Csaba
Debreceni Egyetem

Varga Imre
Szegedi Tudományegyetem

Kozák Anita
Eszterházi Károly Főiskola

Nemes Magdolna
Debreceni Egyetem

Móré M. és Mező K. (2016): Fogyatékossággal élők a tanulástól a munkavállalásig. *Különleges Bánásmód*, II. évf., 2016/1. szám, 17-26. DOI 10.18458/KB.2016.1.17

Absztrakt

Tanulmányunkban a sajátos nevelési igényű személyek olyan speciális problémáival foglalkozunk, melyek kezdetben az oktatáshoz (tanulási lehetőségekhez, szakmai képzettségek megszerzéséhez), majd a foglalkoztathatósághoz, a munkavállalás kérdésköréhez kötődnek. Emellett felszínre kerülnek az emberi erőforrás menedzsment tekintetében mindazon tartalmak és elvárások, melyek a különleges bánásmódot igénylő személyek e csoportjaira vonatkozathatóak. Felfogásunk szerint a különleges bánásmód nem megkülönböztetést, hanem azonos megítélést, támogatást, segítséget jelent, mely elősegíti a társadalomba való beilleszkedést, a hasznosság az értékesség érzésének kialakulását.

Kulcsszavak: emberi erőforrás menedzsment, foglalkoztathatóság, különleges bánásmód,

Diszciplína: gazdálkodás- és szervezéstudomány, pedagógia

Abstract

PEOPLE WITH DISABILITIES FROM LEARNING TO WORKING

In our study we discuss the problems of those people who live with Special Educational Needs (SEN). These are - in the beginning - connected to education (learning opportunities, ways to get professional qualifications), then to employability and to getting a job. Besides all this, in the framework of Human Resource Management (HRM), we also study all the connotations and expectations which regard people who live with Special Educational Needs (SEN). In our opinion, special treatment is not discrimination, but it means equal judgement, support and help, so it promotes integrating people into society and their development of feeling useful and valuable.

Keywords: human resource management, employability, special treatment

Disciplines: business economics and organizational studies, pedagogy

A különleges bánásmód olyan pedagógiai fogalom, mely a sajátos nevelési igényűek; a beilleszkedési-, tanulási-, magatartási nehézséggel küzdők valamint a kiemelten tehetségesek csoportjaira (bővebben Mező F., 2015; Mező K., 2015; Mező és társai, 2015) vonatkozik. Törvényi alapjait a 2011. évi CXCV. Köznevelési Törvény (Net5) rögzítette. E törvény 47. § (1) szerint a sajátos nevelési igényű gyermeknek joga van ahhoz, hogy a különleges bánásmód keretében állapotának megfelelő ellátásban részesüljön. A beilleszkedési-, tanulási-, magatartási nehézséggel küzdő gyermek, fejlesztő foglalkozásra jogosult (47. §. 8.), a kiemelten tehetséges gyerek ellátását pedig a Nemzeti Tehetség Program kereteiben belül is biztosítják (47. §. 10.). Mindezen jogok érvényesítési lehetőségei jelentősen befolyásolják a különleges bánásmódot igénylő gyermekek tanulási, majd későbbiekben munkavállalási lehetőségeit (Varga, 2010; Hatos, 2012).

Tanulmányunkban a munkahelyek világában megjelenő sajátos igényű munkavállalók helyzetére fókuszálunk; a tanulási lehetőségek, a szakmai képzettségek, a foglalkoztathatóság valamint a foglalkoztatás szempontjából kiemelkedően fontos - bár a sajátos igényű személyek tekintetében ritkán érintett - emberi erőforrás menedzsment aspektusából.

Különleges bánásmód az oktatásban

A KSH 2014/15-ös tanévre vonatkozó oktatási adatai (Net1) szerint, annak ellenére, hogy a közoktatásba beiratkozottak száma évről évre csökken, a sajátos nevelési igényű (SNI) tanulók aránya folyamatosan emelkedik. 2005-ben 78808 fő, 2014-ben már 82016 fő számított sajátos nevelési igényt igénylőnek. A 2014/15-ös tanévben az általános iskolákba járó SNI tanulók aránya az előző évhez képest 1,6 %-kal lett magasabb. Mindez magyarázható az integrációs szemlélet hazai elterjedésével, illetve az oktatási rendszer kiterjesztésével is.

A középfokú oktatásban a SNI tanulók száma és aránya a szakiskolák esetében a legmagasabb (14,6%), ennek egyik oka, hogy a hagyományos szakiskolák mellett a speciális szakiskolákban kizárólag a sajátos nevelési igényűek miatt a többi tanulóval együtt haladásra képteleneket oktatják. A speciális szakiskolákban jellemzően szegregált oktatás folyik, ebből következően az integráltan oktatott SNI tanulók aránya a szakiskolákban a legalacsonyabb (48%), ezzel szemben a más típusú középiskolákban (gimnáziumokban, szakközépiskolákban, szakképzőkben) oktatott SNI tanulók 97%-a integráltan tanul.

A szakmai képzettség megszerzéséhez szükséges tanulmányokat folytató SNI tanulók száma a szakiskolákban és szakképzőkben 11612 fő, a speciális szakiskolákban 8344 fő, a gimnáziumokban 2198 fő volt. A statisztikai adatok sajnos nem adnak arra választ, hogy mennyi azoknak az SNI tanulóknak a száma, akik ténylegesen megszerzik a szakmai végzettséget. Illetve a lemorzsolódási adatok között sem szerepel az SNI specializációra mutató érték, ezért a végzettségek megszerzésének megítélésben csupán a speciális szakiskolákra vonatkozó 45%-os, nagyon magas lemorzsolódási rátára tudunk támaszkodni. Azonban Kőpataki (2007) kutatása arról informál, hogy a pedagógusok becslése alapján a szakiskolát elvégzett SNI tanulók nem egészen 1%-a próbálkozik azzal, hogy érettségét szerezzen, 12% áll munkába, közel 5% munkanélkülivé válik.

Az iskolai végzettségre vonatkozóan a 2011. évi népszámlálás adataiban találunk utalást (Net2), de az adatok nem a különleges bánásmód felől, hanem a fogyatékoság alapján közelítenek az egyénhez. A statisztikai adatgyűjtés szerint a fogyatékosággal élők közel fele csak alapképzettséggel rendelkezik, csupán ötödük érettségizett, és közülük csak nagyon kevesen jutnak be a felsőoktatásba. A köznevelési törvény által különleges bánásmódot igénylők kategóriájába sorolt egyéb csoportok: a beilleszkedési-, tanulási-, magatartási nehézséggel küzdő gyermekek, és a kiemelten tehetséges, gyermekek képzéséről nincsenek adatok.

A szakközépiskolákban és gimnáziumokban tanuló SNI tanulók számára a szakmai tudás-szerzés egyik lehetséges útja a felsőoktatási tanulmányok megkezdése. A 2011. évi CCIV Törvény a Nemzeti Felsőoktatásról 66. Értelmező rendelkezésének 108. §-a (1). a köznevelési törvénnyel ellentétben nem a különleges bánásmód (ezen belül a sajátos nevelési igény) terminust, hanem a fogyatékossgal élő hallgató kifejezést használja. E törvény értelmében fogyatékossgal élő hallgató (jelentkező) az, aki mozgásszervi, érzékszervi vagy beszéd fogyatékos, több fogyatékossgal együttes előfordulása esetén halmozottan fogyatékos, autizmus spektrum zavarral vagy egyéb pszichés fejlődési zavarral (súlyos tanulási, figyelem- vagy magatartásszabályozási zavarral) küzd. Laki (2015) a FIR OSAP adatai alapján megállapítja, hogy a fogyatékossgal a felsőoktatásba jelentkező száma fokozatosan csökken. 2010-ben a felvettek 1,32%-a, 1515 fő, míg 2014-ben a felsőoktatásba felvett hallgatóknak csupán 1,05%-a, 907 fő volt fogyatékossgal élő. A jelentkezők 75%-a „disz-es típusú fogyatékossgal” (Laki, 2015), 25%-a valamilyen testi fogyatékossgal rendelkezik.

Az oktatás világát meghatározó vonatkozó törvények, rendeletek áttekintése alapján megállapítható, hogy a különleges bánásmód fogalma nem kíséri végig tanulmányai során az érintett fiatait. A közoktatás és a felsőoktatás közötti szemléletbeli különbség tetten érhető abban, hogy a közoktatás rendszerében a sajátos nevelési igényű tanulóra akadályozottsága, sérülése alapján nem fogyatékosként, hanem „különlegesként”, a maga egyedi tulajdonságaiban a többiektől különbözőként tekintenek, akit integráltan, vagy a normalizációs elv betartása mellett speciális intézményi rendszerben oktatnak, fejlesztenek. Míg a felsőoktatásban továbbra is a fogyatékossgal központi megközelítés uralkodik.

Eltérések tapasztalhatók a pedagógusi felkészültség megítélése tekintetében is: a közoktatásban az SNI tanulók integrált nevelését, oktatását a 33/2012 (X.8) EMMI rendelet (Net3) szabályozza. Az előírás szerint az együttnevelést megvalósító iskolák pedagógusainak felkészültnek kell lenniük az SNI gyerekek fogadására, a velük való speciális foglalkozásra. Ezentúl a speciális intézmények saját pedagógiai program kidolgozása mellett a 2011. évi CLXXXVII. szakképzési törvény figyelembevételével működhetnek. Azonban a törvények és rendeletek áttanulmányozása során sem egyértelmű, hogy egy speciális szakiskola pedagógusainak kell-e speciális pedagógiai végzettséggel rendelkezniük ahhoz, hogy ezt a speciális feladatot képesek legyenek ellátni. Egyfajta elvárás fogalmaz meg a Kormány 326/2013 (VIII. 30) rendelet (Net4), melynek a pedagógusok előmeneteli rendszeréről szóló 8.§ d) pontjában benne vannak „a köznevelési intézményben alkalmazott pedagógus értékelésének elemei, a pedagóguskompetenciák: a tanuló személyiségének fejlesztése, az egyéni bánásmód érvényesülése, a hátrányos helyzetű, sajátos nevelési igényű vagy beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő gyermek, tanuló többi gyermekkel, tanulóval együtt történő sikeres neveléséhez, oktatásához szükséges megfelelő módszertani felkészültsége.” E módszertani felkészültséget megszerezni a „Sajátos nevelési igényű gyermekek integrációs pedagógusa szakterületen pedagógus szakvizsgára felkészítő továbbképzési szak (OH-FHF/1023-7/2010.), illetve gyógypedagógiai alapszakok elvégzésével lehet. Mindezek biztosíthatják a közoktatásba járó sajátos nevelési igényű tanulók szakszerű ellátását, a felsőoktatásban azonban az oktatók képesítésére, felkészültségére vonatkozóan még nem fogalmazódtak meg elvárások.

A sajátos igényű hallgatókat a felsőoktatási törvény előírása szerint korábban a „Fogyatékkal élő hallgatók Bizottsága”, jelenleg a „Hallgatói esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód Bizottsága” segíti. Az elnevezés változása jelzi, hogy a felsőoktatásban is hangsúlyváltások vannak, a korábbi fogyatékossgal fókuszú megközelítéssel szemben, az esélyegyenlőség biztosítása felé tolódás érzékelhető, annál is inkább, mert az oktatás integráltan történik. A bizottsági névváltozás már közelebb visz a különleges bánásmód fogalmához, és talán célszerűbb lenne a törvény norma szövegében is inkább ezt a kifejezést használni, mivel az érintett hallgatók eddigi tanulmányaik során, ez alapján azonosították magukat. Bárhogyan

nevezzük azonban ezt a hallgatói csoportot, a hozzájuk való alkalmazkodás, tanulmányi sikereik támogatása külön kihívás az egyetemi oktatók számára. A felsőoktatási törvény nem vár el pedagógiai-módszertani ismereteket az oktatóktól, és a törvény semmilyen módon nem utal arra, hogy a különböző sajátságokkal, hátrányokkal rendelkező hallgatókkal való foglalkozás speciális pedagógiai ismereteket kívánna meg. Megítélésünk szerint a felsőoktatásban nem fogyatékos, hanem különleges bánásmódot igénylő hallgatók vannak, akiknek az oktatása megfelelő módszertani ismeretek hiányában nem lehet sikeres, ezért a felsőoktatásban is elvárható lenne egyfajta képzés biztosítása az érdeklődő oktatók számára.

Különleges bánásmód a foglalkoztathatóságban

Megközelítésünk megértéshez ebben a fejezetben először is tisztáznunk kell a kapcsolódó fogalmakat, ezért áttekintjük a foglalkoztathatóság, munkaképesség, fogyatékoság, megváltozott munkaképesség fogalmait.

A foglalkoztathatóság fogalmi megközelítése az egyén szempontjait tekinti elsődlegesnek, az ő munkára való megfelelőségét tekinti kulcsfontosságúnak. Teichler (2002) szerint a foglalkoztathatóság komplex képességek együttese, amely segít abban, hogy az álláskereső szakmai végzettség birtokában megfelelő állást tudjanak találni. A foglalkoztathatóság tág szemlélete (Net7) szerint az egyéni tényezők mellett a személyes körülményeket és a külső tényezőket is figyelembe kell venni, sőt ezek szoros kölcsönhatását sem szabad elhanyagolni. A munkaképesség fogalmát a munkavégző képességből vezetik le, amely az életkor előre haladásával csökken, illetve a betegségek és balesetek következtében változhat (Szabó és Berde, 2007).

A fogyatékoság meghatározását a 2013. évi LXII törvény tartalmazza. Eszerint fogyatékos, az a személy, aki tartósan vagy véglegesen olyan érzékszervi, kommunikációs, fizikai, értelmi, pszichoszociális károsodással – illetve ezek bármilyen halmozódásával – él, amely a környezeti, társadalmi és egyéb jelentős akadályokkal kölcsönhatásban a hatékony és másokkal egyenlő társadalmi részvételt korlátozza vagy gátolja. A fogalom meghatározás során ki kell emelni, hogy középpontjában a „fogyatékosággal élő személy”, nem pedig az oly gyakran helytelenül használt „fogyatékkal élő” áll. A két kifejezés közötti különbség látszólag elhanyagolható, azonban tartalmában jelentős: a fogyatékos eredetileg katonai kifejezés, és azt a mértékegységet jelöli, amivel a háborús helyzetben elszenvedett veszteséget, állomány csökkenést mérik (Horváth, 2013). A fogyatékoság inkább valaminek a hiányára utal. A fogyatékoság kifejezés nem kap negatív értelmet abban az esetben, ha azt egyszerűen az emberi sokféleség egyik formájának tekintjük.

A megváltozott munkaképesség azt jelenti, hogy egyfajta károsodás következtében bizonyos funkciók sérülnek, de más funkciók sértetlenek maradnak, és ezekkel az egyén képes munkát vállalni. A megváltozott munkaképesség és a fogyatékoság a funkcióvesztés különböző fokozatait jelenti. A megváltozott munkaképességű személyek jogairól szóló törvény (Net 8) szerint megváltozhat a munkaképesség mozgássérülésből, belgyógyászati megbetegedésből, pszichiátriai megbetegedésből.

Mindkét érintett csoport esetében a törvények kiemelten kezelik az esélyegyenlőséget, a fogyatékosággal élőket és a megváltozott munkaképességűeket is különleges bánásmódban részesíti azáltal, hogy foglalkoztathatóságukat, munkaerő-piaci részvételüket a törvény (Net9) a rehabilitációs hozzájárulás bevezetésével kívánja elősegíteni. Rehabilitációs hozzájárulás fizetésére kötelezett az a munkaadó, ahol az általa foglalkoztatottak létszáma meghaladja a 25 főt, és az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek száma nem éri le az 5%-ot. Ezen intézkedések hatásait a KSH 2011. évi adataiból állapíthatjuk meg:

A KSH 2011. évi népszámlálási adatai szerint (Net10) a teljes népesség 4,9 %-a, 490 578 fő

azonosította magát fogyatékkal élőknek, közülük foglalkoztatott (munkaképes korú, 15 évnél idősebbek) 65581 fő (ez a fogyatékkal élők 13,4%-a), munkanélküli 15967 fő (3%), gazdaságilag nem aktív 467388 fő volt.

A KSH másik, szintén 2011-ben készült, a megváltozott munkaképességűek munkaerő-piaci aktivitását elemző kutatásában 767 ezer 15 – 64 éves fő nyilatkozott úgy, hogy munkavállalásában, ill. munkavégzésében egészségi állapota miatt akadályozva érezte magát. A 354 ezer férfi és 413 ezer nő tekinthető lényegében megváltozott munkaképességűnek, hiszen ők azok, akiknek a munkaerő-piaci jelenlétét egészségi állapotuk akadályozza. Iskolai végzettség tekintetében 38,2 % legfeljebb alacsony végzettségű, további egyharmad szakiskolai vagy szakközépiskolai végzettséggel rendelkezik, ezért fokozottan nehéz helyzetben vannak, ha munkát akarnak vállalni. Az érettségivel vagy felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya nem éri el a 25%-ot. A 767 ezer főből 139 ezer fő (18,1%) volt foglalkoztatott 2011-ben.

A KSH mindkét kutatása azt bizonyítja, hogy a megváltozott munkaképességűek és a fogyatékkal élő személyek foglalkoztatása nagyon alacsony Magyarországon, de a bevezetett intézkedéseknek volt pozitív hatása a foglalkoztatásra. A 2001-es népszámlálásban az 577 ezer fogyatékkal élők csupán a 9%-a dolgozott, míg 2011-ben már 13,4%. Megváltozott munkaképességre vonatkozó adat az előző népszámlálásban nem található, mert ebben az időszakban nem létezett ez a foglalkoztatási fogalom.

A különböző fogyatékkal és foglalkoztatási nehézséggel küszködők számára biztosított különleges bánásmód pozitív hatásai elvitathatatlanok, ugyanakkor foglalkoztatási nehézségük nem hozza könnyű helyzetbe a munkáltatókat, jelentős azoknak a szervezeteknek a száma, akik inkább befizetik az adókötelezettséget. A 964.500 Ft. rehabilitációs hozzájárulást 2014-ben 67.000 foglalkoztatott után fizették be a munkáltatók, ez a költségvetésnek 65 milliárd Ft. bevételt jelentett.

Különleges bánásmód az emberi erőforrás menedzsmentben

Magyarországon a rendszerváltás eredményeként megjelenő gazdasági szerkezetátalakulás alapvetően megváltoztatta a társadalom tagjainak a szervezetekről alkotott elképzeléseit. A szocialista állami vállalatok csak korlátozott figyelmet fordítottak a munkavállalókra, mint a szervezet értékes erőforrására. A személyzeti osztályok feladatköre elsősorban a feladatszerű nyilvántartásra, a munkáltatói juttatások szétosztására, a munkaerő ellátás egyszerű feladataira (kiválasztás, elhelyezés, képzés) korlátozódott. A rendszerváltó folyamatban újraértékelődött a munkához való jog és kötelezettség. A multinacionális vállalatok hazai megjelenésével együtt jelent meg az a szemlélet, amely az emberrel, mint erőforrással foglalkozik, és ismeri el, hogy a szervezet sikerének alapja az intellektuális tőke hatékony felhasználása és fejlesztése (Gyökér, 1999), ezért egy tartalmában új, komplex, emberközpontú személyügyi szervezetet kellett létrehozni a piacorientált gazdaság céljainak érdekében. A munkaerő fogalmának emberi erőforrás fogalomra váltása nem egyszerű stilisztika kérdésként jelenik meg, hanem azt tükrözi, hogy a munkavállaló a termelés egyik erőforrása, aki rendelkezik az erőforrásokra jellemző valamennyi tulajdonsággal, mivel a termelésben új érték előállítására képes (Berde és Hajós, 2007).

Az új megnevezés azáltal vált elfogadottá, hogy a szervezetek vezetői felismerték az emberi erőforrások stratégiai jelentőségét (Line, 1994). Az emberi erőforrás menedzsment (EEM) többféle definíciója létezik. Dobák (1999) szerint az emberi erőforrás menedzsment a szervezeti célok kialakításának és megvalósításának elősegítését szolgálja. Poór és Farkas (2001) valamint Gyökér (1999) megközelítésében olyan funkciók kölcsönös egymásra épüléséről van szó, amely a szervezeti és egyéni célokat is szolgálja. Az egyéni célok

tekintetében elvárás az olyan munkahelyi légkör megteremtése, amely minden alkalmazott számára biztosítja, hogy képességeit, tudását a leghatékonyabban tudja a szervezet rendelkezésére bocsátani.

Az emberi erőforrás menedzsment a munkavállalókra úgy tekint, mint stratégiai jelentőségű erőforrásokra, ezért funkcióit és tevékenységeit az alábbi módon összegezzük:

- emberi erőforrás tervezés,
- munkakörtervezés,
- toborzás és kiválasztás,
- munkakör-értékelés,
- ösztönzésmenedzsment,
- teljesítményértékelés,
- munkaügyi kapcsolatok,
- operatív munkaszervezés,
- karriergondozás,
- képzés, fejlesztés.

A funkciók áttanulmányozása is bizonyítja, hogy a munkavállalókkal foglalkozó korábbi adminisztratív, érdekegyeztető funkciók mellett/helyett megjelennek a stratégiai változás-menedzselési feladatok is (Ulrich 1998), ezért a HR osztályok vezetői a mai korszerű szervezeti struktúrák felső vezetésében foglalnak helyet, és kapnak ott meghatározó szerepet. Jelen tanulmány a sajátos nevelési igény és a különleges bánásmód szempontjából közelít a témához, ezért fontosnak tartjuk a funkciók közül részletezni azokat, amelyek a munkavállalóknak ezen speciális csoportját kiemelten érintik. Külön elemezzük a munkakörtervezés- és elemzés, valamint a toborzás és kiválasztás folyamatát:

A munkakörtervezés a munkakörök olyan strukturálást jelenti, amelynek során egyidejűleg kell törekedni az optimális teljesítmény elérésére és a munkavállalói elégedettségre (Poór és Karoliny 1999). A munkakörtervezés során olyan folyamat zajlik, amelynek eredményeképpen a munkamegosztás alapján elkülönülnek és meghatározásra kerülnek egy munkavállaló elvégzendő feladatai (Tóthné, 2000). A munkakörelemzés célja, hogy a különböző munkakörök jellemzőinek feltárással megállapíthatóak legyenek a munkakört betöltővel szemben támasztott követelmények (Dabasi, 2000). Dajnoki (2009) szerint a fogyatékos személyek alkalmazásakor a munkakörök tervezésénél az alábbi hét szempontot kell figyelembe venni:

- mi a feladat amit el kell végezni,
- ki töltheti be a munkakört,
- munkavégzés helye,
- munkavégzés módja (technológia),
- munkavégzés módja (típus),
- munkakör tartalma, munkakör körülménye, munkaidő.

A szerző szerint annak ellenére, hogy az egyre korszerűbb eszközök számos munkakör megszűnését eredményezték, a technikai fejlődés számos új munkalehetőséget teremtett. Dajnoki (2014a) Észak-alföldi Régióban 121 szervezet megkérdezésén alapuló kutatásának eredménye szerint nincs olyan szervezet, ahol nem tudna megváltozott munkaképességű személyt értékes és a szervezet számára hasznos munkát végezni, csak meg kell találni a megfelelő munkakört. A munkakörtervezésnél vázolt szempontok közül a munkahely kialakítás (átalakítás) bír kiemelt jelentőséggel.

Az erőforrás biztosítása a szervezeti siker egyik fontos kritériuma, amelynek kulcseleme, hogy az erőforrás éppen azokkal a kívánatos tulajdonságokkal rendelkezzen, amelyre a szervezetnek az adott helyen és időben szüksége van. A toborzás a megüresedett pozíciók betöltésének első eleme, amelyben az üresedést a potenciális jelentkezők tudomására hozzák (Karoliny, 2008). Első lépésként meghatározásra kerül a kívánatos alkalmazotti jellemzők meghatározása. Külső toborzás esetén az állás meghirdetése a széles nyilvánosság számára könnyen elérhető módon (újsághirdetés, online portálok) történik. Az álláshirdetések tartalmát vizsgáló kutatások a diplomás munkaerő keresésére koncentrálnak, ezek esetében határozzák meg a legfontosabb elemeket. A Budapesti Kommunikációs és Üzleti Főiskola Karrier Centruma által végzett munkaerő-piaci kutatásban (Tolnai, 2012) megkérdezett multinacionális cégek a pályakezdők esetében a kommunikációs készséget, a problémamegoldó képességet és a csapatmunkára való alkalmasságot tekintették a legfontosabbnak. Fontosnak tartjuk kiemelni, hogy ebben a vizsgálatban külön kitértek a tanulmányi eredmény kérdéskörére, a kiemelkedő tanulmányi eredmény a 17 mutató közül az utolsó előtti helyen szerepelt, csupán a válaszolók 1,4%-a tartotta ezt fontosnak. A vizsgálat kontrollesoportját a végzett hallgatók képezték, akik az önálló munkavégzés képességét, a problémamegoldás készségét, a beszédkészséget említették első helyeken, szerintük a munkahelyi feladatok ellátásához leginkább ezek szükségesek. Utolsó előtti helyre került az elméleti szaktudás, felkészültség szerepe. A TÁMOP 4.1.2 projekt keretében a került sor a Szegedi Tudományegyetem kutatói által lefolytatott munkaerő-piaci elvárásokat vizsgáló elemzésre (Net6), amelyben az egyetem 18 képzésével összefüggésben kaptak választ 55 vállalat vezetői interjúiból, és 552 munkaerő-piaci szereplő által kitöltött kérdőívből. A kutatók arra a következtetésre jutottak, hogy a vállalatok számára a legfontosabb kompetenciák között szerepel a minőségi munkára való törekvés, az önállóság, felelősségvállalás, problémamegoldó képesség és a szakmai ismeretek alkalmazásának képessége. A diplomát megkívánó állásokkal összefüggésben a toborzási folyamatban az elvárásként megfogalmazott képességigény szoros kapcsolatban van a foglalkoztathatóság kérdésével. A foglalkoztathatóság szoros összefüggésben van az alkalmazottaknak azon képességével, amely a társadalmi-gazdasági környezetben zajló rugalmas alkalmazkodást eredményezi, s ez a szakmai profilorientált programokról a célt az általános kompetenciák felé tolja el. Az állandóan változó környezet alkalmazkodást vár el a szervezetektől, ezért a XXI. század munkavállalójának olyan képességekkel kell rendelkeznie, amely leginkább erre teszi őt alkalmassá. Az idézett kutatások lényegében alátámasztják a szakirodalomban a kiválasztási folyamatot leíró követelményeket (Gyökér, 1999) a fontosság sorrendjében:

1. a szervezeti értékrend, a szervezeti kultúrának való megfelelés,
2. az adott részlegbe való beilleszthetőség,
3. az adott munkakör által támasztott követelményeknek való megfelelés.

A szakmai elvárások ebben a felsorolásban is az utolsó helyen szerepelnek. A HR osztályok, illetve a szervezetek vezetői számára a szervezeti kultúra szempontjai az elsődlegesek. Amennyiben egy szervezet megváltozott munkaképességű, vagy fogyatékkal élő munkaerőt keres egy munkakör betöltésére, úgy a toborzás során fel kell vennie azokkal a hivatalos és/vagy civil szervezetekkel a kapcsolatot, akik adatbázissal rendelkeznek ezen a területen (Dajnoki, 2014b). A megváltozott munkaképességű személy kiválasztásánál a személyes ismertségnek, vagy a személyes ajánlásnak van a legnagyobb szerepe. A hirdetésre történő jelentkezések szerepe azért növekedett, mert egyre több szervezet fogalmazza meg direkt módon a hirdetésében, hogy kifejezetten fogyatékos, vagy megváltozott munkaképességű személyt keres.

A munkakörtervezés és a toborzás funkciók elemzése már rámutatott arra, hogy a fogyatékkal élő vagy megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása a munkáltatóktól új szemléletmód elsajátítását kívánja meg. A fogyatékossgal élő munkavállaló kiválasztása során a szervezetek részéről számos kérdés merülhet fel:

- Hogyan kommunikál a fogyatékkal élő munkavállaló?
- Képes-e az önállóságra a fogyatékkal élő munkavállaló?
- Milyen a problémamegoldó képessége a fogyatékkal élő munkavállalónak?
- Ha a szervezetnek változnia kell, hogyan lehet új ismereteket tanítani a fogyatékkal élő munkavállalót?
- Hogyan lehet a fogyatékkal élő munkavállalót beilleszteni a szervezeti kultúrába?

Ezek a kérdések mind azt bizonyítják, hogy a munkáltatók érzik, ha megváltozott munkaképességű vagy fogyatékkal élő munkavállalót alkalmaznak, annak különleges odafigyelésben, különleges bánásmódban kell majd részesülnie, és ez kiemelt figyelmet kíván meg minden munkatárstól. Sok esetben talán éppen ennek a különleges bánásmódnak a biztosítása tartja vissza a vezetőket attól, hogy fogyatékos személyeket alkalmazzanak, hiszen döntésük következménye minden munkavállalót érint. Egyebek mellett ennek a jelenségnek a felismerése vezetett el oda, hogy az emberi erőforrás menedzsment területei kiegészültek az esélyegyenlőség témakörével. A 4EM (Esélyegyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment) célja a munkáltatók segítése abban, hogy a már korábban is említett kérdésekre hatékony pozitív válaszokat adhassanak, és sikeresen legyenek képesek menedzselni a megváltozott munkaképességű és fogyatékkal élő emberek foglalkoztatását. A menedzselés fontos eleme, hogy megértessék minden munkavállalóval: a szükséges és elvárható különleges figyelem és bánásmód nem megkülönböztetésnek, hanem támogatásnak/segítésnek minősül, amely energiákat szabadíthat fel, motiválhat, szemléletbeli változást eredményez és pozitívan befolyásolhatja a szervezet társadalmi megítélését.

Konklúzió

A különleges bánásmód, bár elsődlegesen a pedagógiában használatos fogalom, fontos lenne, hogy kiterjesztődjön a közoktatás hatókörén túl a felsőoktatásra, a felnőttképzésre, a munkavállalásra, a foglalkoztatásra és az emberi erőforrás menedzsment szolgáltatásaira. A különleges bánásmód elfogadást, támogatást, elismerést jelent, mely élethosszig kíséri az érintett csoportokat. Ez a szemlélet nem csak egyszerűen a sajátos igényű személyek társadalomba való beillesztését, beolvasztását tükrözi, hanem a kölcsönös megértést, elfogadást és az egymáshoz való alkalmazkodást magában foglaló gondolkodásmódnak az esélyegyenlőség kontextusán belüli tudatosítását és elterjesztését is közvetíti.

Tanulmányunkban a sajátos nevelési igényű tanulók oktatása felől haladtunk a munka világa felé. Mivel a különböző szinteken megvalósuló iskolai oktatás/tanulás egyik legfontosabb célja, a munka világában, a munkaerőpiacon való elhelyezkedés elősegítése. A munkaerő-piaci meg-felelés, beválogatás és sikeres helytállás segítésének egyik központi színtere a humán erőforrás menedzsment, azonban ennek szakszerű alkalmazása a különleges bánásmódot igénylő személyek esetében igen esetleges. Jelen tanulmány ennek hiányára illetve alkalmazási lehetőségeinek bemutatására is szolgált.

A munkaképes fogyatékossgal élő személyek potenciálisan ugyanolyan munkavállalók, mint a többségi társadalom más tagjai. Megfelelő oktatással, felkészítéssel és képesítés birtokában ugyanazon munkakörök betöltésére képesek. Ahogyan a nem fogyatékos személyeknek is vannak hiányos kompetenciái (ezáltal bizonyos területeken korlátozott munkavégzésre képesek), a fogyatékos személyek sem minden munkakörben alkalmazhatók.

Meg kell találni minden ember számára azt a tanulási lehetőséget és munkakört, melyben eredményesnek és sikeresnek érezheti magát, annak érdekében, hogy a munkaerőpiacon csak jellegbeli esetleg mennyiségbeli eltérésekkel és ne minőségbeli megkülönböztetéssel találkozzon a fogyatékossgal élő munkavállaló.

Irodalom

- Berde Cs. és Hajós A. (szerk.) (2007): *Emberi erőforrás menedzsment*. DEAMTC AV Debrecen.
- Dajnoki K. (2009): Esélyegyenlőségi emberi erőforrás menedzsment tevékenysége, területei. In: Székelyné K. E., Szabó G. (szerk.): *Esélyegyenlőségi kommunikációs ismeretek a munka világában*. FSZE Közalapítvány, AduPrint Kiadó és Nyomda, Budapest. pp. 71-114.
- Dajnoki K. (2014a): „Aki keres talál” – Fogyatékos emberek által betöltött munkakörök feltárása. *Acta Scientiarum Socialium Universitas Kaposvariensis*, Kaposvár. pp. 101-114
- Dajnoki K. (2014b): *Helyet mindenkinek!* Egyesület Közép Európa Kutatására, Szeged.
- Dabasi Halász Zs. (2000): Munkakörtervezés-, elemzés-, értékelés. In: Tóthné S. G. (szerk.): *Humán erőforrások gazdaságtana*. Bíbor Kiadó Miskolc. pp. 169-180.
- Dobák M. (1999): *Szervezeti formák és vezetés*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Gyökér (1999): *Humán erőforrás menedzsment*. Könyvkiadó Budapest.
- Hatos Gy. (2012): *Életkilátás-életkísérés értelmi akadályozottsággal élők körében*. ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar, Budapest.
- Horváth P. (2013): A fogyatékkal élők. In Varga A. (szerk.): *Esélyegyenlőség a mai Magyarországon*. Pécsi Tudományegyetem BTK NTI, Pécs. 173-192.
- Karoliny M.né (2008): *Az emberi erőforrás menedzsment alapjai*. PTE KTK, Pécs.
- Kőpataki M.M. (2007): Helyzetjelentés a sajátos nevelési igényű tanulókról Magyarországon. In: Kőpataki M.M., Mayer J. és Singer P. (szerk.): *Akadálypályán*. SuliNova Kht., Budapest. pp.13-30.
- Laki I. (2015): A felsőoktatás hallgatói – a fogyatékossgal élő hallgatók felsőfokú tanulmányai. In: Karlovitz T. (szerk.): *Fejlődő jogrendszer és gazdasági környezet a változó társadalomban*. IRI, Komarno. pp. 340-349.
- Line, M. B. (1994): How to demotivate staff; a brief guide. *Library Management*. 13.
- Mező F. (2015): *Szervezeti tehetségstratégia*. Szakdolgozat. Szent Gergely Népfőiskola, Budapest.
- Mező K. (Szerk.) (2015): *Játékkal a különleges bánásmódot igénylő gyermekekért*. Bíbor Kiadó, Miskolc.
- Mező K., Mező F., Kelemen, L. és Szilágyi, B. (2015). Az együttnevelés elmélete és gyakorlata. In Szilágyi B., Mező K. és Mező F. (Szerk.) *Az együttnevelés útjai*. Debreceni Egyetemi Kiadó, Debrecen. 7-22. o.
- Poór J. és Farkas F. (2001): *Nemzetközi menedzsment*. KJK KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft. Budapest.
- Poór J. és Karoliny M.-né. (szerk.) (2003): *Személyzeti/emberei erőforrás menedzsment kézikönyv*. KJK KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft. Budapest.
- Szabó M. és Berde Cs. (2007): Esélyegyenlőség az emberi erőforrás menedzsmentben. In: Berde Cs. és Dajnoki K. (szerk.): *Esély Egyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment*. Debreceni Campus Kht. Debrecen. pp. 9-23.
- Teichler, U. (2002): Graduate employment and work in Europe: diverse situations and common perceptions. *Tertiary Education and Management*, Vol.8. No. 3. pp. 199-216
- Tolnai Á. (2012): Az érzelmi kompetenciák oktatásának lehetőségei a felsőoktatásban. In: Schleicher N. (szerk.): *Felsőoktatás és munkaerőpiac-tények, vélemények, tapasztalatok*.

- Budapesti Kommunikációs és Üzleti Főiskola, Budapest.
- Tóthné Sikora G. (2000): Elméleti alapok. In: Tóthné S.G. (szerk.): *Humán erőforrások gazdaságtana*. Bíbor Kiadó, Miskolc. pp. 2-61.
- Ulrich, D. (1998): Human Resource Champions. The next agenda for adding value and delivering results. *Harvard Business School Press*, Boston.
- Varga I. (2010): A munkaerőpiacra való bekerülés támogatása In: Chaloupka, L. és Varga I. (szerk.): *A speciális pedagógia különféle vonatkozásai*. Sapiientia Kiadó, Bratislava, pp. 197-212.

Internetes hivatkozások:

- Net1: *KSH Statisztikai Tükör 2015/31*. Letöltés: 2016. február 26. Web: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/oktat/oktatas1415.pdf>
- Net2: Benedek Szabolcs (szerk.)(2015): *2011. évi népszámlálás. 17. A fogyatékossgal élők helyzete és szociális ellátásuk*. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest. ISBN 978-963-235-482-8 Letöltés: 2016.02.26. Web: http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/nepsz2011/nepsz_17_2011.pdf
- Net3: *Az emberi erőforrások miniszterének 32/2012. (X. 8.) EMMI rendelete a Sajátos nevelési igényű gyermekek óvodai nevelésének irányelve és a Sajátos nevelési igényű tanulók iskolai oktatásának irányelve kiadásáról*. Letöltés: 2016.02.26. Web: http://www.budapestedu.hu/data/cms151798/MK_12_132_sni_iranyelvek.pdf
- Net4: *326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról*. Letöltés: 2016.02.26. Web: http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1300326.KOR
- Net5: *2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről*. Letöltés: 2016.02.24. Web: http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1100190.TV
- Net6: Jancsák Csana (s.a.): *Melyek a munkaerőpiac elvárásai? Összegző tanulmány a Kimenet orientált képzés fejlesztés a Dél-alföldi régió szolgáltató egyetemén (TÁMOP-4.1.2.A/1-11/1-2011-0013) című program Előkészítő kutatások fejezetéről*. Letöltés: 2016.02.27. Web: <http://titan.physx.u-szeged.hu/physics/Oktatas10/MunkaeroPiac.pdf>
- Net7: Nyilas Mihály (szerk.)(2012): *Nemzetközi kitekintés a foglalkoztatási- és jóléti politikák alakulásáról*. ELTE TáTK, Budapest. Letöltés: 2016.02.27. Web: http://tatk.elte.hu/file/NEMZETKOZI_KITEKINTES_A_FOGLALK.pdf
- Net8: *2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról*. Letöltés: 2016.02.28. Web: <http://net.jogtar.hu/jr/gen/getdoc2.cgi?dbnum=1&docid=A1100191.TV>
- Net9: Csordás Gábor (szerk.)(2014): *2011. évi népszámlálás. 11. Fogyatékossgal élők*. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest. ISBN 978-963-235-357-9. Letöltés: 2016.02.28. Web: http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/nepsz2011/nepsz_11_2011.pdf
- Net10: Váradi Rita (szerk.)(2012): *Megváltozott munkaképességűek a munkaerőpiacon, 2011*. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest. ISBN 978-963-235-368-5. Letöltés: 2016.02.28. Web: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/megvaltmunkakep.pdf>