

Rákóczi Attila

Egy klaszter a megváltozott munkaképességű embertársainkért

A Békés Vármegyei Kormányhivatal foglalkoztatási rehabilitációs tevékenységének értékelése

A Cluster for our Fellow People with Disabilities

Evaluation of the Employment Rehabilitation Activities of the Békés County Government Office

„Ne sikeres ember próbálj lenni, hanem értékes”

Albert Einstein

*“Try not to become a man of success,
but rather try to become a man of value.”*

Albert Einstein



Összefoglalás

A megváltozott munkaképességű embertársaink a társadalmunk teljes értékű tagjai. Feladatunk, hogy az integrációjukra egyre nagyobb figyelmet fordítsunk. A kutatásom eredményei rávilágítottak, hogy mind a foglalkoztatási, mind a rehabilitációs hatósági tevékenységünk kimutathatóan segítette a sérült embertársainkat az elmúlt közel másfél évtizedben, Békésben, hiszen jelentősen csökkent a regisztrált álláskeresőik között a számuk, a foglalkoztatásuk pedig nőtt. Interjúim igazolták, hogy foglalkoztatásuk eredményeként nemcsak a rájuk bízott feladatokat végzik sikeresen el, hanem ez a saját élethelyzetük megítélésére is pozitívan hathat. Mindezek mellett – bár jogszabályi kötelezettsége a nagyobb foglalkoztatóknak a megváltozott munkaképességű embertársaink bizonyos létszámú alkalmazása mégis – egy megbízható, több esetben az ép kollégájuk munkájánál is hatékonyabban feladatot végrehajtó, lojális munkatársat nyerhetnek. Ezekben tud segítséget nyújtani a létrehozott Klaszter is.

DR. RÁKÓCZI ATTILA PHD, főigazgató, Békés Vármegyei Kormányhivatal, egyetemi adjunktus, c. főiskolai tanár, Magyar Agrár-és Élettudományi Egyetem, Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet, Vidék- és Területfejlesztési Tanszék (rakoczi.attila@bekes.gov.hu).

Journal of Economic Literature (JEL) kódok: I18, J14, J45, K15, L30, H00

Kulcsszavak: megváltozott munkaképesség, foglalkoztatási rehabilitáció, társadalmi felelősségvállalás, szolidaritás, Békés Vármegyei Kormányhivatal, Szeged-Csanádi Egyházmegye

Summary

Our fellow people living with disabilities are full members of our society. Our task is to pay more and more attention to their integration. The results of my research have revealed that both our employment and rehabilitation regulatory activities have demonstrably helped our fellow citizens with disabilities over the past nearly decade and a half in Békés. My interviews confirmed that as a result of their employment, they not only successfully perform the tasks assigned to them, but that this can also have a positive effect on the assessment of their own life situation. In addition to all this, – although larger employers are required by law to employ a certain number of people with disabilities –, in many cases, they can gain a reliable, loyal colleague who performs tasks more efficiently than their able-bodied colleagues. The established Cluster can also provide assistance with these.

Journal of Economic Literature (JEL) codes: I18, J14, J45, K15, L30, H00

Keywords: altered work capacity, employment rehabilitation, social responsibility, solidarity, Government Office of Békés County, Diocese of Szeged-Csanád

BEVEZETÉS

A sérült embertársaink munkában történő alkalmazására a magyar szóhasználatban a „megváltozott munkaképesség” kifejezést használjuk. Ez egy – főként egészségi – állapotváltozást tükröző meghatározás, melynek a nemzetközi szóhasználatban nincs pontos megfelelője. E kifejezés ugyanis kimondottan munkaerőpiaci szempontból határozza meg azt a megváltozott testi, szellemi vagy egészségkárosodást, mely az egyén munkára való alkalmasságát befolyásolhatja, korlátozhatja (Könczei – Kullmann, 2019).

Ugyanakkor jogi meghatározások szempontjából hazánkban – de az Európai Unió országaiban is – összetett szabályozási rendszer írja le a fogyatékossgal élő embertársaink jogait és támogatási lehetőségeiket. A 2007. évi XCII. törvény a Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv kihirdetéséről szól. E törvény 1. cikkében meghatározottak szerint: „fogyatékossgal élő személy minden olyan személy, aki hosszan tartó fizikai, értelmi, szellemi vagy érzékszervi károsodással él, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és másokkal egyenlő társadalmi szerepvállalását”. A mai magyar gyakorlatban a következő fogyatékossgai kategóriákat használjuk: mozgássérültség, látássérültség, hallássérültség, beszéd fogyatékossg, értelmi fogyatékossg, autizmus, pszicho-szociális sérülések (Csillag et al., 2018:33).

Hazánkban a 2010-es évektől egyre inkább előtérbe került a megváltozott munkaképességű embertársainkra való odafigyelés, a munkába történő integrációjuk komplex támo-

gatása. Mára számos jogszabály alapján mind a munkaadó, mind a munkavállaló számos támogatást kaphat, számos kedvezményre jogosult. Mindezek mellett sérült embertársaink fejlesztésére, integrációjára szakosodott vállalkozások is létrejöttek.

Kutatómunkám célja e jelenlegi komplex támogatási rendszer bemutatása, ezzel összefüggésben a Békés Vármegyei Kormányhivatal (a továbbiakban: Kormányhivatal) által végzett ez irányú foglalkoztatási, rehabilitációs hatósági eljárásaink eredményeinek a közlése. Ezen túlmenően a Kormányhivatal társadalmi szerepvállalásait, együttműködéseit is be kívánom mutatni, valamint a Szegedi Foglalkoztató Zrt. tevékenységének, és a gesztorságában létrehozott Klaszter Információs Platform létrejöttének és működésének az ismertetését is elvégzem.

A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ EMBERTÁRSAINK FOGLAKOZTATÁSÁNAK SAJÁTOSságAI

Országunk gazdasági teljesítményét – csakúgy, mint bármely országét – a gazdasági mutatókon túl, a foglalkoztatási jellemzők is meghatározzák. Mégis egy-egy térség teljesítménye között jelentős területi különbségek lehetnek (Egri, 2020, Tánczos – Egri, 2010; Farkas, 2021; Komarek, 2019). Ugyanakkor e térségek fejlesztésében a mezőgazdaságnak (Horváth – Komarek, 2016; Vásáry et al., 2007), a vidékfejlesztésnek (Ritter et al., 2011; Rákóczi 2022), az agrárfelsőoktatásnak (Gyuricza et al., 2020) és a turizmusnak (Bujdosó et al., 2015; Árpási, 2018) is jelentős szerepe van.

A foglalkoztatási hatóságnak kiemelt feladata, hogy a gazdaság igényeinek megfelelő számú álláskeresőt tudjon rendelkezésre bocsájtani, ugyanakkor, amennyiben szükséges képzéseket és átképzéseket is szervez a felmerülő speciális igények esetén.

A foglalkoztatás terén kiemelt kérdés lehet például a nők szerepe (Durmishi et al., 2023; Adeleye et al., 2024), a vállalati társadalmi felelősségvállalás (Lentner, 2011), vagy a megváltozott munkaképességű embertársaink alkalmazása, mely egy komplex, speciális terület (Cserkői – File, 2007). A humán erőforrás gazdálkodás esetében az esélyegyenlőség azt jelenti, hogy minden munkaképes állampolgár képességeinek megfelelő lehetőséget kapjon a munkavállalásra és teljesítményeit, eredményeit azonos módon ítélik meg. (...) Annak érdekében, hogy a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyek munkaerőpiacra történő (re)integrációja sikeres legyen, figyelembe kell vennünk, meg kell ismernünk az érintett személyek lehetőségeit, sajátosságait, valamint a munkáltatók igényeit is, hogy a fogyatékos személyek valóban egyenlő eséllyel rendelkezzenek a munkahelyen (Dajnoki, 2012:145).

Dajnoki (2011:86) bő tíz évvel ezelőtt vizsgálódott, és akkor azt állapította meg, hogy a megváltozott munkaképességű emberek munkához jutását, önálló életvitelét lehetővé tevő szociális ellátó rendszer fejletlen volt és a munkaadók nem voltak kellően tájékoztatottak e téren. Félelmeik között szerepeltek, hogy a sérült embertársaink alacsonyabb teljesítménnyel végzik a munkájukat, sajátos beruházásokra lenne szükségük a számukra megfelelő munkakörülmények kialakításához. Valamint, megállapításai között szerepelt, hogy: *a fogyatékosággal élő, megváltozott munkaképességű személyek – akárcsak a pályakezdeők, az érzékenyebb tartott női nem, és az egyéb munkaerőpiaci hátrányokkal küzdő csoportok (...) – még napjainkban is hátrányos helyzetben vannak a munkaerőpiacon*”.

Napjainkra azonban jelentős változások álltak be e téren a célirányos kormányzati intézkedések következtében. Átfogó szabályozások határozzák meg a sérült embertársaink foglalkoztatási feltételeit.

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, valamint a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény általános kereteket tartalmaz a foglalkoztatás vonatkozásában. Ugyanakkor ezek mellett a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény, és a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXXV. törvény már tartalmazza a sérült embertársaink foglalkoztatási sajátosságainak előírásait is.

A szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvény, a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról szóló 327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet, a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet, és a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről szóló 3/2002. (II. 8.) SzCsM-EüM együttes rendelet, valamint az építési munkahelyeken és az építési folyamatok során megvalósítandó minimális munkavédelmi követelményekről szóló 4/2002. (II. 20.) SZCSM-EüM együttes rendelet szintén további kereteket adnak e speciális foglalkoztatás terén.

A fenti jogszabályok alapján az alábbi kedvezményekben részesülhetnek a megváltozott munkaképességű munkavállalókat alkalmazó munkaadók.

Szociális hozzájárulási részkezdvezmény: a vállalkozást – bizonyos további feltételek mellett – a szociális hozzájárulási adójukból részkezdvezmény illeti meg, melynek mértéke 13 % a 2024-es adóévben.

Rehabilitációs hozzájárulás alóli mentesülés: a vonatkozó törvény szerint a munkaadó rehabilitációs hozzájárulás fizetésére köteles, ha az általa foglalkoztatottak létszáma a 25 főt meghaladja, és az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek száma nem éri el a létszám 5%-át. E rehabilitációs hozzájárulás mértéke a tárgyév első napján a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított alapbér kötelező legkisebb összegének kilencszerese/fő/év (2024-ben: 2.401.200,- Ft/fő/év). Ha a megváltozott munkaképességű személyek száma eléri a létszám 5%-át, a munkaadó mentesül a rehabilitációs hozzájárulás megfizetése alól.

Akkreditált foglalkoztatás: a szociálpolitikáért felelős miniszter az akkreditált munkáltató részére a Kormány rendeletében meghatározottak szerint célzott támogatást nyújthat pályázat útján. Ez esetben azonban, az összalkalmazotti létszámhoz viszonyított sérült munkavállalók arányának és abszolút száma előírásainak is teljesülnie kell.

A fentiek mellett azonban azon munkaadóknak, akik megváltozott munkaképességű személyeket alkalmaznak további – jogszabályokban rögzített – egyedi előírásokat is be kell tartanak. E munkavállalóknak ugyanis évenként öt munkanap pótszabadság is jár, továbbá a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatást érintő korlátozás és egyedi felmondási korlátozás is

életben van az esetükben. Mindezek mellett munkavédelmi többletkötelezettségek is terhelik (pl. mozgáskorlátozott vagy egyéb testi fogyatékos munkavállalók esetében), a munkaköri alkalmassági vizsgálat is eltérő, valamint az egyenlő bánásmód követelményét a munkáltató köteles megtartani a foglalkoztatási jogviszony tekintetében, amely a megváltozott munkaképességű személyek esetén különösen kiemelt előírás.

A fent rögzített előnyökön – és esetleges többletkövetelményeken – túl Dajnoki (2011) kutatása arra is rávilágít, hogy a sérült munkavállalók foglalkoztatásának a szervezet szempontjából egyik főbb előnye a vállalat pozitív megítélése, míg csak a második helyen a célirányos támogatásokhoz való hozzáférés áll. Azt is megállapítja, hogy a megkérdezett vezetők számára fontosabb a vállalat ilyen irányú külső megítélése, mint a szervezetek számára az ebből származó az anyagi előny.

AZ ÁLLAMI FOGLALKOZTATÁSI ÉS AZ ÁLLAMI REHABILITÁCIÓS HATÓSÁG TEVÉKENYSÉGEI

A foglalkoztatási szakterületen a nyilvántartásba vétel feltételeinek megfelelő megváltozott munkaképességű személy lehet álláskereső. A nyilvántartás az ún. Integrált Rendszerben történik, amely az álláskeresők alapnyilvántartására, a szolgáltatási, közvetítési folyamatok kezelésére, a munkáltatók és általuk bejelentett állások nyilvántartására, a foglalkoztatási támogatások, munkaerőpiaci programok szervezésére szolgál. E tevékenységeket a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról, valamint a foglalkoztatás felügyeletéről szóló 2020. évi CXXXV. törvény, a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról szóló 100/2021. (II. 27.) Korm. rendelet, valamint a 2021–2027 programozási időszakban az egyes európai uniós alapokból származó támogatások felhasználásának rendjéről szóló 256/2021. (V. 18.) Korm. rendelet alapján végzik a vármegyei kormányhivatalok foglalkoztatási szervei.

A foglalkozási rehabilitációs szakterület a Rehabilitációs Szakigazgatási Rendszerben tartja nyilván és bírálja el a megváltozott munkaképességű személyek kérelmeit. E rendszerben történik a megváltozott munkaképességű személyek nyilvántartása, az együttműködési, szolgáltatási folyamatok kezelése, a munkáltatók és általuk bejelentett állások nyilvántartása, továbbá a közvetítési feladatok ellátása.

A szakterület e tevékenységeit a megváltozott munkaképességű személyek ellátásaival kapcsolatos eljárási szabályokról szóló 327/2011. (XII. 29.) Korm. rendelet és a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény alapján végzi.

A BÉKÉS VÁRMEGYEI KORMÁNYHIVATAL KIEMELT TEVÉKENYSÉGEI A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ EMBERTÁRSAINKÉRT

Arató és Nizák (2012) megállapították, hogy a hazai nonprofit szektor – mint a civil társadalom intézményrendszere – viszonylagosan erős, statisztikai adatok alapján e terület a magyar gazdaság és társadalom meghatározó szereplője, formálója. A civil szektor sikerét azok veze-

tése, kapcsolatai (Nagy – Maruzsa, 2010), pályázati lehetőségei, rendelkezésre álló támogatásai és a rájuk vonatkozó jogi környezet (Nizák, 2004) is befolyásolhatja.

A civil társadalomban rejlő formáló erőt a Kormányhivatal is felismerte, és egy társadalmi alapokon nyugvó területi államigazgatás megvalósításába kezdett 2017-től. Így a vármegye foglalkoztatási, gazdasági és demográfiai helyzetének hosszú távú javítása céljából együttműködési megállapodásokat kötött a vármegyei kamarákkal, köztisztviselőkkel, oktatási intézményekkel és civil szervezetekkel (Rákóczi, 2021).

Mindazonáltal az együttműködési megállapodások kiemelt körét alkotják a hátrányos helyzetű, és a sérült embertársaink segítésére, támogatására civil szervezetekkel létrehozott együttműködések, melyek az alábbiak.

Civil Szervezetek Szövetsége

A Civil Szervezetek Szövetségével 2019. március 7. napján került sor az együttműködési megállapodás megkötésére, amelynek segítségével a Kormányhivatal hozzávetőlegesen száz szervezetet ért el közvetlenül, köztük számos sérült embertársainkat is összefogó szervezetet. A Szövetséggel való partnerség a Kormányhivatal megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának elősegítésére irányuló törekvései szempontjából azért is lényeges, mert a Szövetség közhasznú tevékenysége kiterjed a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű rétegek képzésének, foglalkoztatásának elősegítésére – ideértve a munkaerő-kölcsönzést is – és a hozzá kapcsolódó szolgáltatások biztosítását is.

A Vakok és Gyengénlátók Békés Megyei Egyesülete

A 2019. május 21. napján létrehozott együttműködés célja, hogy az egyenlő esélyű hozzáférés megteremtésének elősegítésével hozzájáruljon a vármegyében élő látássérült személyek társadalmi integrációjához és életminőségük javításához, továbbá az Egyesület által végzett tevékenység társadalmi elismertségének növeléséhez. A megállapodás alapján a Kormányhivatal tájékoztatja az Egyesületet és tagjait az aktuális munkaerőpiaci támogatásokról, a látássérült álláskereső számára releváns képzési- és álláslehetőségekről, a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását érintő jogszabályi változásokról, illetve az Egyesület tagjai számára igény esetén munkáltatói tájékoztatót, fórumot szervez.

Siketek és Nagyothallók Országos Szövetsége (SINOSZ)

A megállapodás 2019. október 15. napján került aláírásra, amely alapján a SINOSZ tolmácsszolgáltatást biztosít a Kormányhivatal kormányablakaiban a siket, nagyothalló és siketvak személyek részére, ezzel is könnyítve a kommunikációt a kormányablak ügyfélszolgálatokon. A megállapodás alapján az ún. KONAKT Tolmácsszolgáltatás igénybevételére alkalmas eszközök kerültek a Kormányhivatal használatába, amelyeket a kormányablakokban vehetnek igénybe a hallássérült személyek.

A Békés Vármegyei Munkahelyek Biztonsága Munkacsoport megalakítása

Békés Vármegyei Kormányhivatal vezetőjének kezdeményezésére 2018. február 18. napján megalakult „Békés vármegyei munkahelyek biztonságáért” munkacsoport. Ezzel szakemberekből álló szakmai fórum jött létre, amely felhívja a nyilvánosság, ezen belül a munkáltatók, a munkavállalók és képviselőik figyelmét a biztonságos munkahelyek kialakítása és a rendezett munkaügyi kapcsolatok jelentőségére. A munkacsoport a munkavállalói jogtudatosság fejlesztését, ezen keresztül a foglalkoztatás „kifehértését”, a munkahelyek jogbiztonságának elősegítését, valamint a munkavédelemi, munkabiztonsági prevenció előtérbe helyezését tűzte ki célul, ezáltal a munkahelyi balesetek és megbetegedések megelőzését helyezte előtérbe. A munkacsoport tevékenységének első szakaszában 74 oldalas tanulmányt készített a „Békés megyei munkahelyek biztonsága” címmel, amely feltárta azokat a beavatkozási lehetőségeket, intézkedéseket, kockázatokat, amelyek a vármegyében jellemzik a vállalkozásokat. Ezt követően Békésben valamennyi járás területén tájékoztató fórumokat tartott. E tevékenységek különösen nagy jelentőséggel bírnak a megváltozott munkaképességű embertársaink esetében.

SZEGEDI SZEFO ZRT.

a Szegedi SZEFO Zrt. (a továbbiakban: SZEFO Zrt., Zrt.) jogelődje, a Szegedi Fonalmető Vállalat 1953-ban, a Vakok Országos Szövetsége Délmagyarországi Csoportja kezdeményezésére jött létre a 27 vak és gyengénlátó alapító alkalmazottal. A Szegedi SZEFO Fonalfeldolgozó Zrt. 1993-ban alakult, alapítója és egyedüli részvényese a Magyar Állam volt, amely 2021-ben átadta a részvénytársaság feletti 100%-os részesedését a Szeged-Csanádi Egyházmegye részére. Az Egyházmegye – mint fenntartó – évről-évre fejleszti, kiemelten támogatja SZEFO Zrt.-ben folyó munkát. Az egyházmegye vezetője, Dr. Kiss-Rigó László megyéspüspök személyes küldetésének tartja a sérült, hátrányos helyzetű embertársaink, főként a gyermekek segítségét, támogatását, melyre számos intézményrendszert hozott létre az egyházmegyében.

A SZEFO Zrt. küldetése a megváltozott munkaképességű, fogyatékossgal élő, és egészségkárosodott emberek foglalkoztatásának, foglalkozási rehabilitációjának és méltányos munkakörülményeinek biztosítása. Az értékteremtő munkának köszönhetően a társaság 1953. óta több tízezer fogyatékossgal élő, és megváltozott munkaképességű személy számára biztosított foglalkoztatási lehetőséget. A Zrt. partnerei között megtalálható a Vakok és Gyengénlátók Csongrád Megyei Egyesülete, a Siketek és Nagyothallók Országos Szövetsége, a Mozgáskorlátozottak Egyesületeinek Országos Szövetsége, és az Értelmi Fogyatékossgal Élők és Segítőik Országos Érdekvédelmi Szövetsége is. A részvénytársaság működési területe regionális, három vármegyére (Csongrád-Csanád-, Békés-, és Hajdú-Bihar vármegyékre) terjed ki. A központi telephely mellett további tizenegy fiókteleppel rendelkezik (SZEFO, 2024).

A részvénytársaság főtevékenysége egyrészt a kreatív ipar, ezen belül magas minőségű divatárúk gyártása és export értékesítése. E főtevékenységében kötöttáru gyártására specializálódott, és évek óta együttműködik hazai vezető divattervezőkkel, a mintázáson át a kollekciók gyártásáig. Főtevékenysége másrészt az áramelosztó-szabályozó készülékek összeszerelése,

gyártása, közvetett export értékesítése, amely egyben a foglalkozási rehabilitációs tevékenységgyakorlás termelési bázisa is. A Legrand Magyarország Zrt. több mint 30 éve a SZEFO Zrt. foglalkozási rehabilitációs tevékenységének legfontosabb stratégiai piaci partnere. Az eredményes együttműködésnek köszönhetően a részvénytársaság mintegy 600 munkavállalója által gyártott (30 millió db/év) Legrand márkájú áramelosztó-szabályozó készülékeket hozzávetőlegesen 70 országba exportálják.

A Zrt. azon túl, hogy munkát és jövedelmet biztosít a társadalmunk e sérült csoportja számára, a rehabilitációs tevékenységükben (foglalkoztatási és szociális), a fejlesztésükben, és számos más területen, a támogatásukban is aktív szerepet vállal. Így mind a tulajdonos Szeged-Csanádi Egyházmegye, mint maga a SZEFO Zrt. igen fontos társadalmi szerepvállalást és küldetést végez e területen is.

DÉL-ALFÖLDI REHABILITÁCIÓT TÁMOGATÓ KLASZTER

A Dél-alföldi Rehabilitációt Támogató Klasztert (a továbbiakban: Klasztert) életre hívó együttműködési megállapodás 2022. június 30. napján került aláírásra a 12 alapító tag által. Megalakításának háttere, hogy a Szeged-Csanádi Egyházmegye elkötelezett a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának elősegítésében, és e társadalmi küldetésének a tulajdonában álló Szegedi SZEFO Zrt. működésén keresztül, gyakorlati intézkedésekkel kíván érvényt szerezni. Az egyházmegye ezért a működési területén, illetve regionálisan a komplex rehabilitáció, foglalkozási rehabilitáció szegmenseiben, a rehabilitációs folyamatok minőségi fejlesztése és a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának növelése érdekében együttműködést alakított ki és tart fenn a rehabilitációs folyamatban közreműködő szervezetekkel – így különösen a nyílt munkaerőpiaci munkáltatókkal –, és az akkreditált munkáltatókkal, továbbá a fogyatékos személyek civil szervezeteivel, illetve az általuk integrált személyekkel. Ennek érdekében a SZEFO Zrt. klaszterbe szervezte a rehabilitációs folyamatokban közreműködő azon szervezeteket, amelyek az alábbi feladatokat látják el:

- a megváltozott munkaképességű munkavállalók visszaszervezése a nyílt munkaerőpiacra – erre tranzit foglalkoztatással felkészítésük, tranzitálásuk, foglalkoztatásuk;
- a foglalkoztatási rehabilitációs szolgáltatás, életvezetési tanácsadás, jogsegélyszolgálat, családgondozás, szociális ügyintézés, esetkezelés, rehabilitációs- és pszichológiai tanácsadás minőségi sztenderdjének kifejlesztése, működtetése;
- a foglalkoztatást akadályozó körülmények feltárását segítő szolgáltatás; munkaerőpiaci információnyújtás, munkatanácsadás, rehabilitációs tanácsadás nyújtása;
- a megváltozott munkaképességű munkavállalók nyílt munkaerőpiaci és védett szervezeti foglalkoztatásának növelése;
- piaci stratégiai partnerségi együttműködés ki- és továbbfejlesztése (Klaszter 2024).

A SZEFO Zrt. mellett a Klaszter alapító tagja a Sclerosis Multiplexes Betegek Csongrád-Csanád Megyei Egyesülete, a Szegedi Mozgássérültek Alternatív Egyesülete, a Szivárvány Autizmus Közhasznú Egyesület, a Legrand Magyarország Zrt., a Bonafarm Zrt., a Ferrógép Fővállalkozó és Szerelőipari Zrt., a Szent Gellért Katolikus Iskolai Főhatóság, a Szent

Ágota Gyermekvédelmi Szolgáltató, az Állami Gondoskodásban Élő és Veszélyeztetett Fiatalok Támogatásáért Alapítvány, a Csongrád-Csanád Vármegyei Kormányhivatal, és a Békés Vármegyei Kormányhivatal (Klaszter 2024). A Klaszter honlapja a következő címen érhető el: <https://szefo.hu/klaszter/>.

A KUTATÁS MÓDSZERE

Kutatásom szekunder és primer adatokra támaszkodik. A tudományos kutatások során szekunder adatok főként az irodalmi feldolgozás során bemutatott korábbi kutatások eredményeit, szakirodalmait tartalmazza (Bonczi 2015, Lázár 2009). E folyamat során a megváltozott munkaképességű embertársainkkal foglalkozó szakirodalmak feldolgozását, a témához kapcsolódó jogszabályok ismertetését végzem el, valamint a Kormányhivataltól származó adat-szolgáltatás tartalmát dolgozom fel. Utóbbi 2010-től a sérült embertársainkkal összefüggő Békés vármegyei foglalkoztatási, rehabilitációs hatósági tevékenységet, és ezekkel összefüggő számadatokat tartalmazza.

A primer kutatás során félig-strukturált mélyinterjúkat készítettem három szakértővel alkalmazva Mogyoródi (2018) korábbi tapasztalatait. Kettő interjúalany a Kormányhivatal munkatársa (egyik a foglalkoztatási területről, másik a rehabilitációs hatóságtól), valamint a harmadik interjút a SZEFO Zrt. vezérigazgatójával (1. táblázat) készítettem 2024 júniusában. A beszélgetések átlagosan 20 perc időtartamúak voltak, és a könnyebb kiértékelés végett szó szerinti átirat is készült a beszélgetésekről.

1. táblázat: A mélyinterjúk adatai

sorszám	interjúalany neve	beosztása	munkahelye	interjú időpontja
1.	Kiss Sándor Csaba	vezérigazgató	SZEFO Zrt.	2024. 06.13.
2.	Latorcainé Póda Emese	rehabilitációs szakügyintéző	Kormányhivatal	2024. 06.24.
3.	Kiss Ilona	munkaerőpiaci szakügyintéző	Kormányhivatal	2024.06.26.

Forrás: Saját szerkesztés

EREDMÉNYEK

A Békés Vármegyei Kormányhivatal adatainak értékelése

2. táblázat: Regisztrált álláskeresők száma, és ebből a megváltozott munkaképességűek aránya Békés vármegyében 2010 és 2024 között

év	év nyilvántartott álláskeresők (fő)	ebből megváltozott munkaképességű (fő)	arány
2010	27 470	1 571	5,7%
2011	27 782	1 821	6,6%
2012	25 108	1 756	7,0%
2013	22 744	1 386	6,1%
2014	17 574	807	4,6%
2015	14 362	632	4,4%
2016	12 431	553	4,4%
2017	11 727	482	4,1%
2018	11 123	426	3,8%
2019	11 402	393	3,4%
2020	14 289	443	3,1%
2021	12 669	406	3,2%
2022	11 518	374	3,2%
2023	10 885	327	3,0%
2024. I. n.é.	10 873	289	2,7%

Forrás: BÉVKH, 2024

A Kormányhivatal foglalkoztatási hatósági adatbázisából (2. táblázat) kiderül (BéVKH, 2024), hogy az álláskeresők regiszterében a vármegyében 2024. I. negyedévében 289 fő volt megváltozott munkaképességű, mely a teljes álláskereső kör (10 873 fő) 2,7%-át tette ki. A nyilvántartott álláskeresőkön belül a megváltozott munkaképességűek száma és álláskeresőkön belüli aránya folyamatosan, mérsékelten csökken. A 2010-es évben még az álláskeresők 5,7%-a, (1 571 fő) tartozott e körbe. A létszám 2014-re közel felére csökkent, és az álláskeresőkön belüli arányuk 5% alá került (BéVKH, 2024).

3. táblázat: 2024. I. negyedévében a megváltozott munkaképességűek kor szerinti megoszlása Békés vármegyében (összesen 289 fő)

férfi		48,4%
nő		51,6%
25 év alatt	18 év és alatta	0,0%
	19 év	0,0%
	20 - 24 év	1,4%
	összesen	1,4%
25 - 54 év	25 - 29 év	1,7%
	30 - 34 év	2,1%
	35 - 39 év	3,8%
	40 - 44 év	5,2%
	45 - 49 év	10,7%
	50 - 54 év	15,9%
	összesen	39,4%
55 év és felette	55 - 59 év	12,5%
	60 - 62 év	24,2%
	62 év felett	22,5%
	összesen	59,2%
Korcsoportok mindösszesen		100 %

Forrás: BÉVKH, 2024

A 3. táblázat adatai alapján a regiszterben szereplő megváltozott munkaképességűek körében a nemek aránya közel azonos. Életkoruk tekintetében jellemzően az idősebb korosztályba tartoznak, kétharmaduk 50 évnél idősebb, közel felük (46,7%) 60 év feletti. Az e körbe tartozók munkaerőpiaci integrációja erősen nehezített, fiatalabb korosztályból kevesebben vannak jelen (BÉVKH, 2024).

4. táblázat: 2024. I. negyedévében a megváltozott munkaképességűek iskolai végzettség szerinti megoszlása Békés vármegyében (összesen 289 fő)

alapfokú	ált. iskolai végz. nélkül	2,8%
	általános iskola	40,5%
	összesen	43,3%

középfokú	szakiskola	4,2%
	szakmunkásképző	28,7%
	gimnázium	10,0%
	szakközépiskola	10,7%
	szakgimnázium	0,0%
	technikum	1,4%
	összesen	55,0%
felsőfokú	főiskola	1,4%
	egyetem	0,3%
	felsőfokú	1,7%
Iskolai végzettségek mindösszesen		100 %

Forrás: BÉVKH, 2024

A 4. táblázat adatai alapján a regiszterben a megváltozott munkaképességűek 43,3%-a esetében az általános iskola jelenti a legmagasabb szintű végzettséget. A szakmával rendelkezők aránya a legmagasabb, ők e kör 45%-át teszik ki, diplomával az érintettek 1,7%-a rendelkezik (BÉVKH, 2024).

A Kormányhivatal rehabilitációs szakterületének adataiból kiderül (BÉVKH, 2024), hogy az elmúlt időszakban a megváltozott munkaképességű ellátásban részesülők száma csökkent, viszont az ellátásban részesülők között növekedett a foglalkoztatottság, amely mind a foglalkoztatási, mind a munkavállalási hajlandóság növekedését jelenti.

A megváltozott munkaképességű rehabilitációs ellátásban részesülő ügyfeleink száma a 2017-2024 közötti időszakot tekintve csökkenő tendenciát mutat. Ennek oka legfőképpen az ellátottak egészségi állapotának rosszabbodására és az életkori sajátosságokra vezethető vissza. A rokkantsági ellátásban részesülő, vagy nem részesülő megváltozott munkaképességű személyek, illetőleg az egyéb ellátásban részesülő személyek (együtt: szolgáltatást kérők) száma jóval alacsonyabb (2024-ben: rehabilitációs ellátásban részesülő ügyfelek száma 1 523 fő, szolgáltatást kérő ügyfelek száma 462 fő), mivel ezen ügyfelek nem kötelezettek együttműködésre a rehabilitációs hatósággal. Önkéntes alapon kérhetik és kérik a nyilvántartásba vételüket és ezzel együttműködési kötelezettségük keletkezik. A rehabilitációs ellátásban részesülő ügyfelek száma a keresőtevékenység folytatását tekintve enyhén emelkedő tendenciát mutat. 2017-ben a rehabilitációs ellátásban részesülő ügyfelek tekintetében a munkavállalók aránya 75% volt, mely a következő években némi emelkedést mutattak (2018: 80,9%; 2019: 81,2%; 2020: 80,1%; 2021: 82,8%; 2022: 82,3%; 2023: 81,6%; 2024: 83,2%). Tapasztalataink alapján az ügyfelek körében magas a munkavállalási hajlam, jellemzően a Békés vármegyében telephellyel rendelkező akkreditált foglalkoztatók jelenléte miatt (BÉVKH, 2024).

A rokkantsági ellátásban részesülő vagy nem részesülő megváltozott munkaképességű személyek, illetőleg az egyéb ellátásban részesülő személyek (fogyatékosági támogatás, rok-

kantsági járadék, vakok személyi járadéka) részéről a nyilvántartásba vételi szándék volumene 2017-2022 között tekinthető magasnak, köszönhetően az EFOP-1.1.1-15 „*Megváltozott munkaképességű emberek támogatása*” elnevezésű kiemelt projektnek. 2017-ben az együttműködők száma 482 fő volt, mely a program tényleges beindulása után 32%-kal 711 főre emelkedett 2018-ban. Ezt követően folyamatosan csökkent a szolgáltatást kérők száma, mivel a projekt keretében sikeresen elhelyezkedtek az érintettek, és így kérték a nyilvántartásból való törlésüket. A 2024-ben az együttműködő ügyfelek száma 462 fő volt, és több mint felük folytat jelenleg is keresőtevékenységet, és tart kapcsolatot a rehabilitációs hatósággal (BéVKH, 2024).

A Kormányhivatal foglalkoztatás-felügyeleti és munkavédelmi hatósága is folyamatosan szem előtt tartja a megváltozott munkaképességű embertársaink foglalkoztatási körülményeit. Korábban országos szintű munkavédelmi célvizsgálat is zajlott e területen. Utóbbi esetben azt vizsgáltuk, hogy milyen kockázatok fenyegethetik a munkavállalókat a testi, lelki adottságaik, állapotuk alapján a munkavégzéssel összefüggően. Szempont volt még a munkáltató kockázattértékelésének a vizsgálata (a megváltozott munkaképességű, fogyatékkal élő munkavállaló által végzett feladatokra, munkafolyamatokra, a munkatevékenység jellegére, a munkahelyi felszerelésre, az alkalmazott munkaeszközökre, a munkavégzést segítő technológiákra, a fogyatékkal élő munkavállaló technikai segédeszközeire, a munkahelyi környezetre, a munkakörnyezetben lévő kóros tényezők feltárására, baleseti veszélyekre).

A Kormányhivatal együttműködéseinek eredményei

Civil Szervezetek Szövetségével a Kormányhivatal 2019 tavaszán kötötte meg a megállapodását, mellyel – mivel a Szövetség egy ernyőszervezet – több mint száz vármegyei szervezetet ér el. Az együttműködés legfőbb célja, hogy a társadalomszervező tevékenység a civil társadalom minél szélesebb körű bevonásával történhessen meg. További cél, hogy e legrászorulóbb embertársainkat is elérjük. Utóbbiak keretében szakmaközi konzultáció is szerveztünk a foglalkoztatási, szociális, egészségügyi témákban, illetve a „Neked MUNKA, nekem ÁLOM!” programról is folyamatosan tájékoztattuk a Szövetséget, mely lehetőséget biztosított a fogyatékkal élőknek, hogy közelebbről megismerhessék azon munkaköröket, amelyek iránt különösen érdeklődnek, betekintsenek az álmukat képező munkahely egy napjába.

Vakok és Gyengénlátók Békés Megyei Egyesületével, valamint a Siketek és Nagyothallók Országos Szövetségével (SINOSZ) a több éve működő együttműködési megállapodások alapján mind a rehabilitációs, mind a foglalkoztatási hatósági területeink segítik az egyesületek tagjait a megfelelő munkahely megtalálásában, a munkavállalásban, illetve tájékoztatja a tagokat a rehabilitációs szolgáltatásokhoz és az egyéb – egészségügyi, szociális – szolgáltatásokhoz, támogatásokhoz való hozzáférésük lehetőségéről. Továbbá kiemelt feladatunk az ügyfélszolgálatokon a vak vagy gyengén látó, valamint a siket vagy nagyothalló embertársaink segítése a hatósági ügyeik gördülékeny intézésében.

Szegedi SZEFO Zrt. és a Dél-alföldi Rehabilitációt Támogató Klaszterrel történő együttműködésünk eddigi eredményei már kimutathatóak, hiszen a SZEFO Zrt. 7 főre vonatkozó munkaerő-igényt nyújtott be a rehabilitációs hatóság felé, amelyre 50 fő kiközvetítése történt már meg.

Mélyinterjúk eredményei

A társadalom számára kiemelt jelentőségű, hogy odafigyeljünk a megváltozott munkaképességű embertársainkra. A szakemberek így vélekedtek erről:

„Abszolút egyetlenegy oka van, mindenben egyenlő eséllyel kell, hogy bírjanak az ép társadalomban. Az egyenlő esélyt kell szolgáltatnunk mindannyiunknak.” /Kiss Sándor Csaba, vezérigazgató/

„Szóval bizonyos szempontból számukra nehezített pálya az, hogy akár általános információkhoz, akár foglalkoztatással kapcsolatos információkhoz, lehetőségekhez és munkalehetőséghez jussanak. Ezért szerintem kifejezetten fontos az, hogy azokat az információkat, amik számukra releváns, a megfelelő módon tudjuk fel dolgozni, meg közölni.” /Kiss Ilona, munkaerőpiaci szakügyintéző/

„Elsődlegesen az, hogy segítő kezet nyújtunk nekik, és tájékoztassuk minden olyan dologról, hogy van kiút. Van abból a nehéz helyzetből, ha egy kicsi reménysugár is, de van kiút és el tudunk indulni, és ehhez adunk meg minden jellegű olyan – nem csak szakmai –, hanem emberi segítséget is.” /Latorcainé Póda Emese, rehabilitációs szakügyintéző/

„Egy megváltozott munkaképességű embernél ezek az adottságok sokszor nehezé teszik magát a munkavállalást. Olyan dolgokban korlátozzák őket, amit a hétköznapi ember, vagy egy átlagos ember lehet, hogy nehezen is tud elfogadni. Bizonyos munkatevékenységeket ők nem fognak tudni végezni. (...). Voltak olyan ügyfeleink, akik mondjuk egy aktív életút után kerültek ilyen helyzetbe, mert lett egy munkahelyi balesete (...). /Kiss Ilona, munkaerőpiaci szakügyintéző/

„És amikor egy rehabilitációs foglalkoztatásról beszélünk, nekünk az a vezérelvünk, hogy ezt a közösséget szeretnénk biztosítani a sérült munkatársaink részére, hiszen ezáltal, ha kilép az utcára, ő magabiztosan, mindenben egyenrangúnak érzi magát.” /Kiss Sándor Csaba, vezérigazgató/

A különféle ellátásokon túl azonban az is fontos, hogy az integrációjukra odafigyeljünk, munkát biztosítsunk számukra. Utóbbi azonban összetett feladat mind a hatóságok, mind a foglalkoztatók számára.

A munkáltatóknak – bizonyos foglalkoztatási küszöb fölött mondhatjuk – kötelező a sérült embertársaink foglalkoztatása:

„Nem egyszer kapunk olyan megkeresést munkáltatóktól, hogy „Mindegy nekem kit, csak adjon valakit...” Kötelező, neki ugye az adót befizetnie, és „adjak valakit.” Nem tudok szerepet vállalni ebben a dologban (...).” /Latorcainé Póda Emese, rehabilitációs szakügyintéző/

Nagyon nehezen fognak hozzá a munkáltatók ahhoz, kevésbé nyitottak arra, hogy ilyen helyzetben lévő emberekkel dolgozzanak. Van egy félelem bennünk, hogy „Fű, mint egy hímes tojással, úgy kell bánni.” vagy „Nem tudom akármilyen munkára fogni, vigyázni kell rá nagyon.” /Kiss Ilona, munkaerőpiaci szakügyintéző/

A szakember elmondása alapján ritkán, de találkoznak bizonyos előítéletekkel vagy egyszerűen téves, leegyszerűsített látásmóddal is a munkáltatók részéről:

„Voltam egy 2018-2019 környékén, Szarvason rendeztek egy fórumot, amikor a MOVE Zrt. bezárt ott a Szarvasi Vas- és Fémipari bezárt, és hát én, mint lelkes megváltozott munkaképességű képviselő, mentem a munkáltatókhoz, egy fiatal ember ült velem szemben, bemutatkoztam, mondtam, hogy „Hát akkor a megválto-

zott munkaképességű...” és közölte velem, hogy „Nekem olyan nem kell, aki kereses székes.” És így mondtam, hogy „ácsi, ez nem erről szól. Tehát, hogy én is lehetek az, és nincs rám írva...” /Latorcainé Póda Emese, rehabilitációs szakügyintéző/

Számos munkáltató tart attól, hogy a sérült munkavállalók alkalmazása többlet ráfordításokat, odafigyelést igényel, és azzal számolnak, hogy nem teljes „értékű” munkavégzést kapnak cserébe. Ugyanakkor Dienesné és Terjék (2007), valamint Juhász és Vántus (2007) vizsgálatai mentális tesztekkel, munkapróbákkal és személyiségvizsgálatokkal bizonyították, hogy a sérült emberek bizonyos foglalkozásokban az „épekkel” egyenértékű – olykor az átlagon felüli – eredményt mutatnak. Az előző állításokat interjúalanyaink is megerősítették, ők így vélekedtek:

A munkáltató részéről is volt már ilyen pozitív visszajelzés, hogy nem gondolta volna, hogy ilyen eredményes lesz a munkavállalóval a dolog, mert, hogy sokkal nagyobb elánnal, sokkal nagyobb odaadással dolgozott a cégnél, akitől kapott lehetőséget. /Kiss Ilona, munkaerőpiaci szakügyintéző/

Mindenféleképpen egy olyan munkavállalót nyer, aki azt, amit kell, azt megcsinálja (...). /Latorcainé Póda Emese, rehabilitációs szakügyintéző/

„Amikor leülnek dolgozni, és integráltak, tehát a sérült embertárs-munkatársunk, ép, egészséges mellett, és amikor azt a versenyt jellemzően ők nyerik meg, az egy olyan büszkeséggel tölti el őket, mint az ép emberek, bármely munkakörében, ha sikert aratnak. Ugyanezt az érzést érzik meg ők is, élük meg ők is, és a legfontosabb, hogy azt tudjuk nekik szolgálni, hogy az életvitelükbe, a hétköznapjaikban kilépve a munkahelyükről is meg tudják őrizni ezt az önértékelésüket, és ezáltal a magabiztosságukat.” /Kiss Sándor Csaba, vezérigazgató/

A fentiekhez igazodik Dajnoki (2011:90) által megállapítottak is: „Az egyik telekommunikációs cég megkérdezett vezetői szerint „a fogyatékos munkavállalók a szervezethez gyakran sokkal hűségesebbek és lojálisabbak, mint ép társaik. Büszkéek arra, hogy nem segélyen élnek, hanem értelmes és tartalmas munkát végeznek, amiért fizetést kapnak. Nem szeretik, ha sajnálják őket, és úgy látjuk, hogy fontos számukra, hogy munkateljesítményüket ugyan olyan módon értékeljük, mint ép társaikét. Fogyatékos személyek alkalmazásakor tehát elsősorban a szervezet iránt maximálisan elkötelezett kollégát kapunk, akinek alkalmazása segít a jobb, emberségesebb munkahelyi légkör megteremtésében.”

A sérült embertársaink lojalitásának fokáról, elkötelezettségükről a Szegei SZEFO Zrt. vezérigazgatója a következőket mondta el:

„(...) más emberré tették, tesznek bennünket. Teljesen megváltozunk, önmagunk értékrendjében is visszafogottabbá válunk és sokkal nagyobb tiszteletet érzünk irántuk, mint nélkülnk – egymás iránt is – mint ezt nélkülnk érezni tudnánk. Ez egy sajátos világ. Nagyon sokat tanulunk tőlük, emberséget, tisztességet. Elmondok még példát, hogy hogyan lehet őket jellemezni. Hőségridó, el vannak tiltva a munkától. Viharfenyegetettség, haza vannak küldve a munkából... Nem mennek, nem! Az a válaszuk, hogy nekik el kell végezni a munkát, amit ők kaptak a csoportvezetőjüktől, és ha elvégeztük, megvárjuk, még elmúlik a vihar, és utána megyünk. Vagy még egy példa, Ők elsőnek vannak itt négy órákor, félőtkor” /Kiss Sándor Csaba, vezérigazgató/

Többször olvashatunk arról, hogy ha valamely személynek nem megfelelően működik, elveszti valamelyik érzékszervét, akkor más szervek átveszik ezen feladatokat, és mindinkább kifinomultabb érzékelléssel bírnak ezen embertársaink. Utóbbi következménye, hogy egy-egy munkafeladatot gyorsabban tudnak elvégezni, mint az ép társaik. Erről egy történetet mesélt el a Vezérigazgató Úr az alábbiak szerint:

„Igazából, amikor leültem közéjük, és én is kértem ugyanazt a munkát, én nem gondoltam, hogy ebből verseny lesz, de aztán láttam, az ő munkavégzésüket, hogy ők most kihívtak engem egy tisztes versenyre. És nem úgy maradtam alul, hogy hagytam magam. Kenterbeverték. Ammival... És ők vak és gyengén látók voltak. Ugye ismeretes, hogy amilyen képességet elveszítünk, azt visszaadja a Teremtő. Más képességünkben, erősebbé válunk, és a vak és gyengén látó munkatársaim kézügyessége messze felülmúlja az ép munkavállalónak a kézügyességét. Igazából ők nagyon boldogok voltak és nagyon örültek, de el kell áruljam, hogy én még boldogabb voltam.” /Kiss Sándor Csaba, vezérigazgató/

Mind ezek mellett az egyén számára is fontos, hogy közösségbe kerüljön, fejlődjön. A megkérdezett szakemberek a következő álláspontra jutottak:

„(...) náluk fokozottan érvényes a társadalom értékes tagjának maradni, az egy nagyon fontos elem az egyén és a közösség oldalán is és a családján belül is, tehát ezt a munkával tudja megteremteni a megváltozott munkaképességű ember is. Az mindig minőségi változás, hogyha nem egy kiszolgáltatott helyzetben marad, hanem hozzá tud járulni a saját erejével azokhoz a javakhoz, amit egy cég megtermel és ebből neki is jövedelme van. Az önbecsülése rettentő módon tudja ezt ilyen módon támogatni.” /Kiss Ilona, munkaerőpiaci szakügyintéző/

A megkérdezett vezérigazgató is hasonló álláspontot képviselt:

„Mert igazán a közösségünk tesz azzá bennünket, akinek elképzeljük magunkat, vagy akik vagyunk. És amikor egy rehabilitációs foglalkoztatásról beszélünk, nekünk az a vezérelvünk, hogy ezt a közösséget szeretnénk biztosítani a sérült munkatársaink részére, hiszen ezáltal, ha kilép az utcára, ő magabiztosan, mindenben egyenrangúnak érzi magát.” /Kiss Sándor Csaba, vezérigazgató/

A hatósági munka során is egyre inkább tapasztal „emberséget” a hatóság, erről adott számot a megkérdezett szakügyintéző is az alábbiak szerint:

„Most felhívott egy munkáltató, benzinkútra keresnek megváltozott munkaképességű takarítót. Gyönyörűen elbeszélgettünk és abszolút korrektül áll hozzá, és azt mondja, hogy „Nekem nem ember kell, nekem munkatárs kell.” Meg is lepődtem, hogy hoppá-hoppá, ilyet ritkán hallok, mikor azt mondják, hogy munkatárs.” /Latorcainé Póda Emese, rehabilitációs szakügyintéző/

A megkérdezett szakemberek egybehangzó véleménye alapján a most létrehozott Klaszter nagyban tudja majd segíteni a sérült embertársainkat. Így vélekedtek róla:

„Gyakran előfordul, hogy nem ismert általánosságban az, hogy mondjuk, egy foglalkoztatási szervezethez nem csak akkor lehet jönni, hogyha munkanélküli lesz az ember. Nem csak azoknak lehet jönni, akik mondjuk mindenféle lehetőséggel rendelkeznek, hanem pont az a cél, hogy segítsünk az egyéni helyzetekben olyan pontokat feltárni, amiből tovább lehet lépni.” /Kiss Ilona, munkaerőpiaci szakügyintéző/

„Van abból a nehéz helyzetből, ha egy kicsi reménysugár is, de van kiút és el tudunk indulni, és ehhez adunk meg minden jellegű olyan – nem csak szakmai –, hanem emberi segítséget is, hogyha bejön, nem egy szögletes hatósággal találkozunk nálunk (...). Hogyha sír, akkor azt mondjuk „Téssék sírni, mert itt lehet.” Tehát, hogy ne fojtsa vissza, hanem már rögtön egy emberséges helyzettel találkozik. Nem firtatjuk, nem kérdezzük. Tájékoztatjuk és aztán ’mindent is’ aláteszünk, hogy a lehető legjobb legyen.” /Latorcainé Póda Emese, rehabilitációs szakügyintéző/

„Mi azt szeretnénk elérni a klaszteren keresztül, hogy akiről nem tudunk, szerezzünk róluk tudomást. És ha tudomást szereztünk róluk, lépünk velük kapcsolatba. És innentől már szakmai kérdés, hogy a megmaradt képességeikben pozicionálva milyen piacot tudunk a foglalkoztatásuk vagy a komplex rehabilitációjukhoz szervezni, függetlenül a szegedi székhelytől, vagy telephelytől.

Hát, ugye nagyon szerencsés helyzetben vagyunk, mert az egyházmegye a társaság tulajdonosa, és mivel Püspök Úr személyesen elkötelezett a hátrányos helyzetű embertársak, és az erősen megváltozott munkaképességű embertársak életvitelének a javításában, ezért a legerősebb támogatást megkapjuk az egyházmegyétől és ezáltal én azt gondolom, hogy meg tudjuk valósítani.” /Kiss Sándor Csaba, vezérigazgató/

ÖSSZEZÉS

A megváltozott munkaképességű embertársaink a társadalmunk teljes értékű tagjai. Feladatunk, hogy az integrációjukra egyre nagyobb figyelmet fordítsunk. A kutatásom eredményei rávilágítottak, hogy mind a foglalkoztatási, mind a rehabilitációs hatósági tevékenységünk kimutathatóan segítette a sérült embertársainkat az elmúlt közel másfél évtizedben Békésben, hiszen jelentősen csökkent a regisztrált álláskeresőik között a számuk, a foglalkoztatásuk pedig nőtt. Interjúim igazolták, hogy foglalkoztatásuk eredményeként nemcsak a rájuk bízott feladatokat végzik sikeresen el, hanem ez a saját élethelyzetük megítélésére is pozitívan hathat. Mindezek mellett – bár jogszabályi kötelezettsége a nagyobb foglalkoztatóknak a megváltozott munkaképességű embertársaink bizonyos létszámú alkalmazása mégis – egy megbízható, több esetben az ép kollégájuk munkájánál is hatékonyabban feladatot végrehajtó, lojális munkatársat nyerhetnek. Ebben tud segítséget nyújtani a létrehozott Klaszter is.

Munkámat a SZEFO Zrt. vezérigazgatójának ismételt gondolataival zárom, aki az interjú során az alábbiakkal támasztotta alá, hogy miért is feladatunk a sérült embertársainkkal való minél szélesebb körű odafigyelés:

„Abszolút egyetlenegy oka van, mindenben egyenlő eséllyel kell, hogy bírjanak az ép társadalomban. Az egyenlő esélyt kell szolgáljunk mindannyiunknak.”

/Kiss Sándor Csaba, vezérigazgató/

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Adeleye, Oluwakemi Rachael – Olivo, Maria Lourdes Ordoñez – Farkas, Tibor (2024): Bibliometric Analysis of Women Empowerment Studies Post Sustainable Development Goals Adoption periods. *Sustainability*, vol.16., no. 4., 1499.
- Arató Krisztina – Nizák Péter (2012): Az érdekérvényesítéssel foglalkozó civil szervezetek társadalmi beágyazódottsága Magyarországon. *Civil Szemle*, vol. 31., no. 2., 5–23.
- Árpási Zoltán (2018): Wellness tourism: What motivates the consumer. *Valhian Journal of Economic Studies*, vol. 9., no. 1., 87–92.
- Békés Vármegyei Kormányhivatal (BéVKH) (2024): Adatszolgáltatás a Békés vármegyei megváltozott munkaképességű személyekről (foglalkoztatási és rehabilitációs hatósági adatok).
- Boncz Imre (2015): *Kutatásmódszertani alapismeretek*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem, Egészségtudományi Kar.
- Bujdosó Zoltán – Dávid Lóránt – Tózsér Anett – Kovács Gyöngyi – Major-Kathi Veronika – Uakhitova Gulmira – Katona Péter – Vasvári Mária (2015): Basis of heritagization and cultural tourism development. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, vol. 188., 307–315.
- Csereklei Gábor – File Szabolcs (2007): Egyenlő jogok, egyenlő esélyek - Gyorsjelentés a fogyatékosok helyzetéről. *Mozgó Világ*, vol. 5., 17–21.
- Csillag Sára – Andrea Toarniczky – Henriett Primecz (2018): „Dolgoznánk, ha hagynátok...: megváltozott munkaképességű emberek és a HR-rendszerek.” *Vezetéstudomány* vol. 49., no. 6., 33–45.
- Dajnoki Krisztina (2011): Fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának megítélése a szervezetben. *Acta Scientiarum Socialium*, vol. 34., 85–93.
- Dajnoki Krisztina (2012): „Esélyegyenlőség és diszkrimináció-fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek a munka világában. *Közép-európai közlemények*, 5., (1.), 145–156.
- Dél-alföldi Rehabilitációt Támogató Klaszter (Klaszter) (2024): Dél-alföldi Rehabilitációt Támogató Klaszter – Rólunk. <https://klaszter.szefo.hu/rolunk/> letöltés ideje: 2024. 06. 29.
- Dienesné Kovács Erzsébet – Terjék László (2007): *A munkavédelem és a környezetvédelem kapcsolatának néhány eleme*. Erdei Ferenc IV. Tudományos Konferencia-kiadvány II. kötet, Kecskemét, 1069–1072.
- Durmishi, Ledianë – István Bazsik – Tibor Farkas (2023): Community Support and Collaboration in Women's Social Cooperative Krusha E Madhe. *European Countryside*, vol. 15., no. 1., 49–65.
- Egri Zoltán (2020): A területi jövedelemegyenlőtlenségek változása Békés megyében 1988–2017. *Térségi Statisztika*, vol. 60., no. 4., 477–512.
- Farkas Tibor (2021): The Role of the Social Capital in Rural Development. Case Study Analysis of Village Research Camps in Romania and Hungary. *European Countryside*, vol. 13., no. 3., 584–598.
- Gyuricza Csaba – Szinay Attila – Zöldréti Attila – Zöldréti Szabolcs (2020): 精准农业和数字化能为农业高等教育带来新的动力. *Polgári Szemle: Kínai különiadvány*, vol. 16., 198–211.
- Horváth József – Komarek Levente (2016): *A világ mezőgazdaságának fejlődési tendenciái*. Szegedi tudományegyetem Mezőgazdasági Kar, Hódmezővásárhely, 269.
- Juhász Csilla – Vántus András (2007): *Fogyatékos munkaerő teljesítményértékelési vizsgálatok vezetők szintje és gyakorlata alapján*. Erdei Ferenc IV. Tudományos Konferencia-kiadvány II. kötet, Kecskemét, 1065–1068.
- Komarek Levente (2019): Hasonlóságok és különbségek Magyarország területi fejlettségében. *Jelenkori társadalmi és gazdasági folyamatok*, vol. 14., nov. 3., 29–43.
- Könczei György – Kullmann Lajos (2009): A (komplex) rehabilitáció alapjai. in: Könczei György.(szerk.): *Bevezetés a komplex rehabilitációba. Szöveggyűjtemény*. Budapest: ELTE BGGYK, 3–24.
- Lázár Ede (2009): *Kutatásmódszertan a gyakorlatban az SPSS program használatával*. Kolozsvár: Scientia.
- Lentner Csaba (2011): A pénzintézetek felelősségvállalásának új dimenziói és a könyvvizsgálat szerepe. *Számvitel adó könyvvizsgálat: szakma*, vol. 53., no. 7-8., 280-283.
- Mogyoródi Gergely (2018): Az interjú és a kérdőív alkalmazásának gyakorlati tapasztalatai nemzetközi közegben. *Magyar Rendészet*, vol. 18., no. 1., 99–108.

- Nagy Ádám – Maruzsa Zoltán (2010): Neokorporatizmus vagy forráselosztás?. *Politikatudományi Szemle*, vol. 19., 1., 151–157.
- Nizák Péter (2004): Az állami pályázati rendszer tapasztalatai – a civil szervezetek szemszögéből. *Civil Szemle*, vol. 1., no. 1., 118–132.
- Rákóczi Attila (2021): A társadalmi alapokon nyugvó területi államigazgatás. *Civil Szemle*, vol. 67., no. 2., pp. 47–63.
- Rákóczi Attila (2022): A vidékfejlesztést szolgáló kormányzati intézkedések komplex végrehajtása a területi közigazgatásban = The Measures of Rural Development in the Territorial Public Administration. *Polgári Szemle*, vol. 18., no. 1-3., 66–79.
- Ritter Krisztián – Kassai Zsuzsanna – Farkas Tibor (2011): Importance of the LEADER programme in Hungarian rural areas facing globalization and agricultural decline. *Annals of the Polish Association of Agricultural and Agrobusiness Economists*, vol. 13., no. 6., 205–210.
- Szegedi Foglalkoztató Zrt. (SZEFO) (2024): Szegedi Foglalkoztató Zrt. – Történetünk. <https://szefo.hu/rolunk/> letöltés ideje: 2024. 06. 29.
- Tánczos Tamás – Egri Zoltán (2010): Differenciálódási folyamatok a magyarországi kistérségek társadalmi és gazdasági fejlettségében *Területi Statisztika*, vol. 50., no. 3., 279–294.
- Vásáry Miklós – Osztrogonác Ivó – Dobó Erika – Buzás Róbert – Vásáry Viktória (2007): „Sustainable agriculture: With or without subsidies?.” *Cereal Research Communications* vol. 35., 1285–1288.

FELHASZNÁLT JOGSZABÁLYOK

1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről
2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
2007. évi XCII. törvény a Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv kihirdetéséről
2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról
2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
2018. évi LII. törvény a szociális hozzájárulási adóról
2019. évi CXXII. törvény a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről
2020. évi CXXXV. törvény a foglalkoztatás felügyeletéről
- 327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról
- 100/2021. (II. 27.) Korm. rendelet a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatások és támogatások részletszabályairól
- 256/2021. (V. 18.) Korm. rendelet az egyes európai uniós alapokból származó támogatások felhasználásának rendjéről
- 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről
- 3/2002. (II. 8.) SzCsM-EüM együttes rendelet a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről
- 4/2002. (II. 20.) SZCSM-EüM együttes rendelet az építési munkahelyeken és az építési folyamatok során megvalósítandó minimális munkavédelmi követelményekről