



„Diszkriminációmentes foglalkoztatás, felkészített szereplőkkel”

2005/017-520-03-02-0013 számú projekt

*A projekt ismertetése a kutatási eredmények és
tapasztalatok feldolgozása, regionális összehasonlítása*



Csapó Gábor - Dávid István

Tartalomjegyzék

Bevezetés	2
A projekt tevékenységek vázlatos leírása	4
Work shop-ok munkáltatóknak:	4
Asszertivitas tréning:	5
Jogi segítségnyújtás:	7
Civil szervezetek ismeretbővítése:	8
Hipotézis kialakítása	9
Kezdeti elképzelések	9
Adat és információgyűjtés	9
Módszertan	16
Elemzés	20
Általános adatok nem, fogyatékoság, lakhely	20
Életkor	28
Hátrányos megkülönböztetés	31
A hátrányos megkülönböztetés területei	34
Egyéb következtetések	38
Konklúziók	45
Javaslatok	46

Bevezetés

A Motiváció Alapítvány vezetésével, a szombathelyi Regionális Szociális Forrásközpont Kht és a Mozgássérültek és Barátaik Miskolc Városi Egyesülete részvételével 2007-ben indult útjára a Magyar Kormány és az Európai Unió támogatásával a „Diszkriminációmentes foglalkoztatás, felkészített szereplőkkel” című projekt. A projektben résztvevő szervezetek a Közép-magyarországi, az Észak-magyarországi és a Nyugat-dunántúli régiót képviselték.

A projekt fő célja az Egyenlő Bánásmódról szóló 2003. évi CXXV. Törvény érvényesülésének elősegítése volt. Már a kezdet kezdetén felvetődött bennünk, hogy nem kifejezetten az elkövetett jogsértésekre szeretnénk koncentrálni, hanem sokkal inkább a felvilágosításra, felkészítésre. A program tevékenységeit is úgy állítottuk össze, hogy a fő hangsúly a munkáltatóknak tartandó workshop-on és a munkavállalói tréningeken volt.

Elkészítettünk egy DVD-t, amelyben diszkriminációt elszenvedett fiatalok érzéseit, élményeit egy diákszínjátész csoport jelenítette meg. A DVD alkalmas arra, hogy mély emberi érzéseket keltve rávilágítson a diszkrimináció súlyos hatására és mindezt fiatalok számára is érthető, átélhető, hiteles formában közvetítse.

Meggyőződésünk volt, hogy szükséges az anti-diszkriminációs törvény betartását, elősegíteni az elveinek, céljainak és szabályainak széles körben történő megismertetésével, mindezt közérthető formában úgy, hogy érzelmi azonosulást, így mélyebb megértést tegyen lehetővé.

A védett tulajdonsággal rendelkező csoportok közül a főhangsúlyt a fogyatékkal élő emberek helyzetére helyeztük. Céljaink között szerepelt, hogy a munkáltatókkal minél több információt osszunk meg a fogyatékkal élő emberek helyzetére és foglalkoztatási lehetőségeire vonatkozóan.

A munka során a szervezeteknél rengeteg tapasztalat, új ismeret került napvilágra, amelyeket jelen tanulmányunkban kívántunk összegezni. A kutatásunk alapja, egy mind a három régióra kiterjedő kérdőíves felmérés volt.

Hipotézisünk szerint a különböző gazdasági, munkaerő-piaci és eltérő fejlettségű szolgáltatási háttérrel rendelkező régiókban a diszkrimináció megnyilvánulási formái is eltérést mutatnak, ugyanakkor biztosak voltunk abban, hogy vannak olyan egységes mintázatok, amelyek helyzettől függetlenül hasonlóak mind a három régióban és jellemzőek lehetnek az országos helyzetre, tendenciákra.

A munka kezdetén igyekeztünk olyan kérdőívet készíteni, amely alkalmas arra, hogy a hipotézisünkből adódó kérdésekre választ kapjunk. Nem volt egyszerű feladat. A diszkrimináció mérésére irányuló kutatások általában komoly problémákkal kerülnek szembe (pl. a társadalomkutatók körében ismert torzító hatással azzal, hogy a képzetesebb emberek, akkor is nemleges választ adnak egy-egy adott kényes kérdésre, ha az tulajdonképpen nem egyezik valós attitűdjeikkel, csak megtanulták, hogy mi a „helyes válasz”.)

Szükségnek tartottunk, hogy a munkavállalókat és a munkáltatókat is megkérdezzük ezzel is csökkentve a torzító hatásokat.

A munkánk kezdetén egy sor kérdés vetődött fel a kutatási módszertanra vonatkozóan, amelyeket igyekeztünk figyelembe venni a mérőeszköz kidolgozásakor. Úgy gondoljuk, hogy lehetőségeinkhez mértén sikerült elérni céljainkat.

Munkánkat nehezítette az a tény is, hogy a projekt időszakban, sok változás történt a vonatkozó jogszabályokban is. Több új intézkedés lépett életbe, illetve több veszítette hatályát. Ez persze nem azért volt nehéz, mert nekünk is meg kellett értenünk ezeket, hanem azért mert hatásuk értékelésére az eltelt idő még nem ad lehetőséget. Erre csak néhány év gyakorlati tapasztalatai adhatnak választ.

Összefoglalva egy roppant izgalmas és tanulságos munkát végeztünk, amely számunkra is új tanulásokat, tapasztalatokat eredményezett, amelyeket későbbi munkáink során fel tudunk és fel is fogunk használni.

A következőkben a projekt tevékenységek leírása olvasható, amely az elemzés megértéséhez szükséges általános képet nyújt a projektről.

A projekt tevékenységek vázlatos leírása

A kutatási módszertan bemutatása előtt mindenképpen bemutatjuk, azokat a főbb tevékenységeket is, amelyek a felmérés egyik háttérbázisát is adták.

Work shop-ok munkáltatóknak:

A work shopok felépítése

- bevezető előadás meghatározott témáról
- levezető elnök segítségével párbeszéd az előadó és jelenlevő témához értő más szakemberek és munkáltatók között.

A work-shop csoportonként 3 alkalommal 4 óra, egy csoportban maximum 10 fő.

A programban résztvevő szervezetek vállalásai:

A work shopok 2 havonta indulnak, csoportonként a tapasztalatok összegzése történik. Ezt követően szükség esetén a módosítás bekerül a következő work shop megvalósításába.

A work shop témái

- - ebktv. egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőségről szóló törvény tartalmi, fogalmi ismertetése
- foglalkoztatással és az ebktv-el összefüggő egyéb jogi szabályozások

- - Esélyegyenlőségi terv és azzal kapcsolatos ismeretek
 - a foglalkoztatás minimális feltételei, akadálymentesség fogalma, fajtái, megvalósításának feltételei
- Mire figyeljünk, hogy elkerüljük a diszkriminációt a foglalkoztatás során?

Az előadások során bemutatásra kerültek a diszkriminációs helyzetek és azoknak a jó megoldásoknak a megismertetése, amivel segítjük a probléma kialakulását.

A work shopok során a résztvevők nemcsak ismeretekhez jutottak, de lehetőségük volt a problémáik felvetésére véleményük elmondására kérdéseik felvetésére.

A 2 havonta induló work shopok közti időszakban és a program ideje alatt lehetőség nyílt a munkáltatóknak, hogy személyes tanácsadás keretében elmélyültebben foglalkozzanak a témával, és a munkaerő-piaci szolgáltató szervezettel hosszan tartó együttműködés is kialakult, melynek során egyéb szolgáltatásokat is igénybe tudtak venni a célcsoport foglalkoztathatóságának érdekében.

Asszertivitás tréning:

Tréning neve: „Probléma megoldás asszertív kommunikációval”

Időtartam: 5 alkalom (összesen: 30 óra)

Célja: Az eddigi tapasztalatok áttekintése. A munkaerő-piaci elképzelések, reális célkitűzésekké alakításához szükséges technikák elsajátítása. Megfelelő kommunikációs stratégia elsajátítása annak érdekében, hogy a leendő munkavállaló megfelelően tudja a piacon érdekeit érvényesíteni és konfliktusait kezelni.

Módszertan: T-csoport módszer. Lényege, hogy a csoport közös munkájára épít. Fontos, hogy a csoporttagok mindegyike aktívan vegyen részt a folyamatban.

A tréning tematikája a következő volt:

1. alkalom: Elképzések a munkavállalás céljairól. Eddigi nehézségek tapasztalatok. Sikerek, kudarcok
2. alkalom: Az elképzések megvalósításához szükséges készségek képességek. A vágy és lehetőség között. A realitás és a vágyak összeegyeztetésének lehetőségei.
3. alkalom: Kommunikáció I. A kommunikáció látens és manifeszt tartalmi. Mi jelenik meg, és mi marad rejtve? Miért fontos a pontos kommunikáció? Kommunikációs gátak és elkerülésük.
4. alkalom: Kommunikáció II. Konfliktuskezelés, véleménynyilvánítás. Pozitív - negatív kommunikáció különbségei.
5. alkalom: Önérvényesítés I: Hogyan fejezzük ki hatékonyan szükségleteinket? Hogyan juttassuk érvényre jogainkat?
6. alkalom: Önérvényesítés II.: Az önérvényesítő közlés technikái és gyakorlata.
7. alkalom: Önérvényesítés III.: A játszmák! A játszma lényege. Nyertes és vesztes játszmák. Hogyan kerüljük el a játszmákat.
8. alkalom: Probléma megoldás folyamata: A probléma észlelésétől a megoldásig
9. alkalom: Probléma megoldás csoportban: A csapatmunka pozitívumai negatívumai. Hogyan legyek hatékony a csoportban?
10. alkalom: Összegzés. A tanultak áttekintése. Visszajelzések

A tréning

-Célja: az álláskereső felkészülése a munkavilágában adódó helyzetek hatékony, célirányos kezelésére.

-Értékelése: A tréning végén a tréner értékelte a csoport teljesítményét. A csoport anonim kérdőívek segítségével értékelték a tréner munkáját, amelyek eredményeit közösen megbeszélték.

-Lemorzsolódás csökkentése: A tréning során a résztvevők nem elszenvedői, hanem aktív résztvevői és alakítói voltak a folyamatnak. Ezzel a módszerrel érdekeltté váltak a folyamatban.

-Normák szabályok betartása: A csoporton belüli kommunikáció szabályait a csoport közösen alakította ki. Fő szabály volt, hogy a tagok biztonságérzetének fenntartása érdekében senki nem beszélhet az ott történt eseményekről kívülállóknak. A csoport azonban teret engedett az esetleges problémák és konfliktusok kibeszéléséhez.

Jogi segítségnyújtás:

Egyik fontos eleme az ismeretek átadása, a jogi szabályozások megismertetése, annak betartását biztosító feltételekről tájékoztatásnyújtás volt. A legfontosabb célja a munkáltatók részéről a jogsértés bekövetkezésének elkerülése, azoknak a feltételeknek a megteremtése volt, amelyek a jogkövető magatartást szolgálják.

A másik célja a jogi segítségnyújtásnak az volt, hogy a munkavállalókat olyan ismeretekkel lássa el, amelyek segítik a tudatosságot, jogaik és kötelességeik megismerését, a diszkriminációs helyzetek felismerését azért, hogy ezek segítségével felléphessenek a jogaik érvényesítésért. A jogi segítségnyújtás által lehetőség nyílt arra, hogy az esélyegyenlőségi terv készítésére kötelezett

szervezetek megkapják az elkészítéséhez szükséges segítséget, a koncepció kialakításában, megírásában, a szükséges nyomtatványok kitöltésében és minden olyan probléma megválaszolásában, amely ennek során felmerülhetett.

Civil szervezetek ismeretbővítése:

A programban felvállalt célcsoport - a fogyatékossgal élő emberek - más védett tulajdonságokkal is rendelkezhetnek, számos esetben nemcsak az állapotuk okán kerülnek hátrányos megkülönböztetésre, hanem nemük, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez tartozásuk, egészségügyi állapotuk, életkoruk okán is.

A halmozottan hátrányos helyzet szakszerű kezelése érdekében a programban résztvevő szervezetek kapcsolatot építettek ki az olyan védett tulajdonsággal rendelkező csoportokat (rtelmisérült, roma, pszichiátriai beteg, epilepsziás emberek) támogató szervezetekkel, akik szakmai képzést, ismereteket nyújtottak számukra.

A projektben megszerzett tapasztalatok az előzetes várakozásoknak megfelelően komoly háttérrel jelentettek az összehasonlító elemzés elkészítéséhez. A felmérés eredményeinek és a szolgáltatásokban felhalmozódott tapasztalatoknak köszönhetően nagy lépést tettünk tevékenységeink hatékonyságának növelése irányába.

Törölt: é

Hipotézis kialakítása

Kezdeti elképzelések

A résztvevő szervezetek, már több éves tapasztalattal rendelkeztek a fogyatékossgal élő emberek társadalmi reintegrációjában. Mindegyik szervezet részt vett olyan projektekben, amelyet az Európai Unió és a Magyar Kormány támogatásával, finanszírozásával hajtott végre, és amelyik a kirekesztés elleni küzdelmet tűzte zászlajára.

Már a munka megkezdése előtt is tudtuk, hogy ezek a társadalmi folyamatok lassan változnak, de az utóbbi időben főleg a Közép-magyarországi régióban úgy éreztük a munkaerő-piacon kedvező tendenciák mutatkoznak.

Adat és információgyűjtés

A tapasztalatokat, főleg a munkaerő-piaci szolgálatokban dolgozó kollégáktól gyűjtöttük. Meglepő eredményeket találtunk. Egy-két évvel ezelőtt még az volt a legsúlyosabb probléma, hogy sok ember jelentkezik, olyanok, akik megfelelő képességekkel és készségekkel rendelkeznek akár egy „jobb pozíció” megszerzésére, de nagyon kevés a használható állásajánlat. A projekt előkészítése során azonban már azzal kellett szembesülnünk, hogy bár továbbra is sok álláskereső van, egyre több a munkavállalókat kereső munkáltató is.* Az elhelyezési arányszámokra ezek azonban szinte semmilyen hatással nem voltak.

Az okokat akkor abban kerestük, hogy a kereslet és a kínálat valószínűleg túlságosan távol áll egymástól, strukturális problémák nehezítik az elhelyezkedést. Valószínűsítettük, hogy a jelentkező munkáltatók, az álláshelyek kialakítása során nem gondolnak arra, hogy egyes munkakörökben esetleg megváltozott munkaképességű vagy fogyatékossgal élő emberek is dolgozhatnak, így a feltételek kialakítása érdekében sem tesznek erőfeszítéseket.

Ezen elképzeléseinket támasztották alá, azok a tapasztalatok, amelyeket az egyenlő hozzáférést biztosító környezeti programunkban dolgozó kollégák tapasztalataiból szűrtünk le. Néha teljesen banális és egyszerű változtatás tesz hozzáférhetővé egy adott munkahelyet, néha viszont olyan átalakításra lenne szükség, amelynek kivitelezésére, óriási energiára és még több pénzre lenne szükség.

Két példa:

1) Az egyik multinacionális vállalat invitált minket, a működési helyszínükre, mivel megváltozott munkaképességű emberek alkalmazásán gondolkodtak. Az ingatlan egy „A” kategóriás újépítésű irodaépület, amely megfelelt az akadálymentesítés szabályainak. Tömegközlekedéssel a helyszín is jól megközelíthető volt. Mindösszesen két apróbb problémát jeleztünk, amelyeket véleményünk szerint változtatni kell.

- Valamennyi recepciós pont álló pultos volt, így például kerekesszékes emberek nem tudták azt használni. A pult magasságának csökkentésével ez a probléma megoldható volt
- A kártyaleolvasók, majdnem vállmagasságban voltak ezek szintén az előbbihez hasonló problémát okoztak.

Mivel a cég rendelkezett saját karbantartókkal, ez viszonylag kis költségvetéssel megoldható volt. Ez a példa jól mutatja, hogy egyszerű átalakításokkal elérhető a teljeskörű hozzáférés minden ember számára.

2.) A másik példa szintén egy multinacionális vállalat „A” kategóriás irodaháza volt. Itt azonban egy olyan komoly problémával találkoztunk, hogy az odavezető út nem volt akadálymentes, illetve, mivel az épület régebben épült, azzal is voltak komolyabb problémák. Itt a hozzáférhetőség kialakítása már magas összegbe került volna, illetve az utca akadálymentesítése nem a cég kompetenciájába tartozott és lehetősége sem volt rá. Következmény az lett, hogy ezen a helyszínen nem is sikerült fogyatékos munkavállalót elhelyezni.

Ez utóbbi példa ellenére egyre több kedvező gyakorlatot is láthattunk, és az esetek nagy részében nem az egyenlő hozzáférést biztosító környezet hiányosságai okozták a sikertelen munkavállalást. De akkor mi?

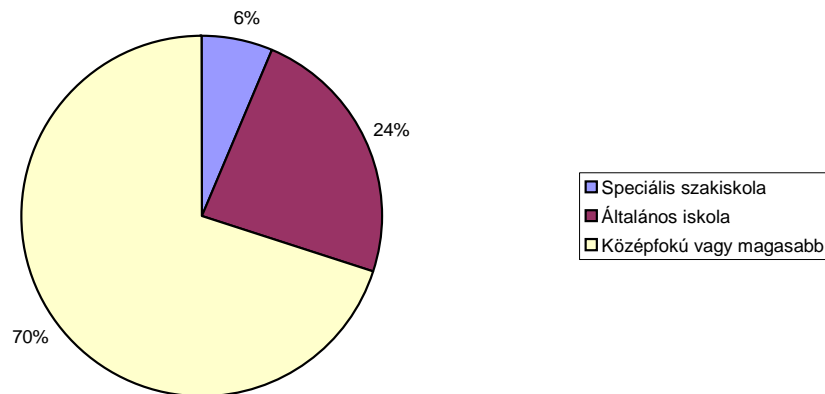
Azt valóban többször tapasztaltuk, hogy a cégek humánerőforrás vezetői nincsenek tisztában a fogyatékosággal élő emberek foglalkoztatási specialitásaival, de hajlandóak voltak tanácsainkat megfogadni, és azokat a felső vezetés számára prezentálni, azonban az elhelyezési arányokon így sem sikerült jelentősen javítani, lényegében továbbra is az addigi szinten maradt.

Ennek okait az alábbiakban láttuk:

- Az általunk közvetített emberek iskolai végzettsége nem illeszkedett a felajánlott munkakörök elvárásaihoz, annak ellenére, hogy többségük rendelkezett az alapfokú képzettségnél magasabb végzettséggel (1. számú ábra)

1.számú ábra

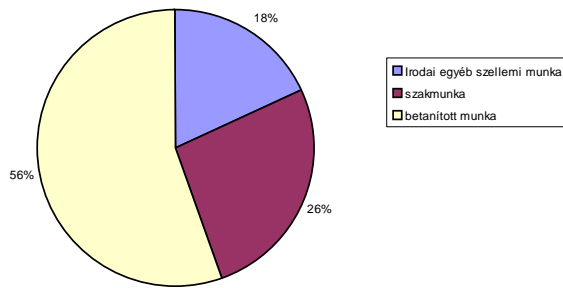
Ügyfelek iskolai végzettség szerinti megoszlása



- Sokszor a munkarend beosztása nem felelt meg a fogyatékosággal élő emberek foglalkoztatási specifikumainak
- A munkaerő-piaci szerkezet átalakulásával egyre komolyabb és felelősségteljesebb pozíciókat ajánlottak a munkaadók, miközben a munkavállalók az egyszerű betanított munkákat keresték. (2. és 3. számú ábra.)

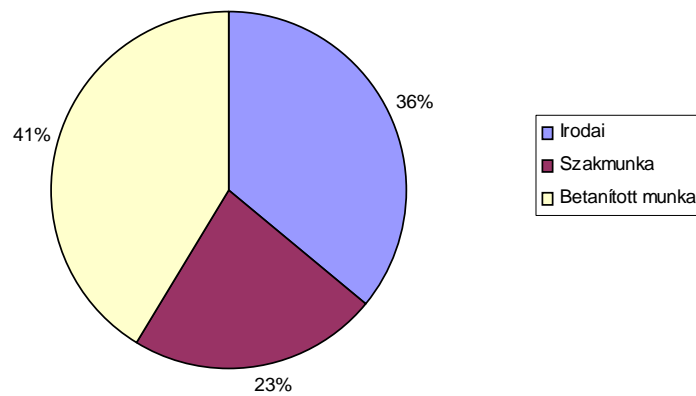
2.számú ábra

Ügyfelek által keresett munkakörök megoszlása



3.számú ábra

Munkáltatók által kiadott munkajánlatok megoszlása



- A cégek által ajánlott „betanított” munkák, amelyeket ügyfeleink kerestek egyre komolyabb háttértudást igényeltek:
 - nyelvtudás
 - kommunikációs készség

- számítástechnikai ismeretek
- A munkáltatók nem rendelkeztek azokkal a minimális ismeretekkel sem, amelyek a fogyatékos emberek foglalkoztatásához szükségesek lennének.
- A munkáltatók törekedtek arra, hogy a vállalkozásukat befogadó munkahelyé alakítsák a „Diversity” jegyében, de az ezek kapcsán hozott, sokszor látszatintézkedések mégis akadályozzák az integrációt („jót akartunk, de pont az ellenkezője lett”).
- A munkavállalók nem voltak tisztában a jogaikkal és kötelezettségeikkel, a szaktudásuk hiányosságai mellett személyes hiányosságaik voltak (pontosság, feladattartás, rendszeresség stb.) és ezek komoly és konfliktusokat okoztak.

Összegezve az alábbi gondolatokkal kezdtük el a munkát:

- A diszkrimináció és az alacsony szintű befogadás-beilleszkedés oka elsősorban az ismerethiány, amelynek kompenzálására az érintettek egy része sztereotípiákkal reagál
- A sztereotípiák leküzdésének módja a megfelelő ismeretek megszerzése
- A munkáltatók nyitottabbak, mint néhány évvel ezelőtt
- A ma egyre fontosabb vállalati magatartás a CSR érinti a fogyatékosággal élő emberek munkahelyi befogadását is
- A befogadás-beilleszkedés problémájának másik oka a foglalkoztatási struktúrákban keresendő.
- A projekt végrehajtása során nekünk is figyelemmel kell lennünk a jelenleg zajló átalakulásokra

- A szolgáltatóknak is át kell tekintenie eddigi szolgáltatásai módszertanát és struktúráját, és nyitottnak kell lennie a változó szükségletekhez való alkalmazkodásra.
- Jobban be kell vonni a munkáltatói oldalt a kirekesztés elleni küzdelemről szóló gondolkodásba.

Az adat és tapasztalatgyűjtés a kérdőíves felmérésen kívül szorosan kapcsolódott a program főbb szolgáltatási tevékenységeihez. (Work shop-ok munkáltatók számára, Asszertivitás tréning munkavállalók számára, Jogi segítségnyújtás munkáltatóknak, Civil szolgáltatók ismereteinek bővítése)

Módszertan

A felmérés alapvető módszere a kérdőíves lekérdezés volt. Ehhez, mint egy kiegészítésként járultak hozzá a work shop-ok és a tréningek tapasztalatai.

A kérdőív tervezésénél arra törekedtünk, hogy egy zárt kérdésekből álló könnyen érthető, gyorsan kitölthető mérőeszközt alkossunk meg. A lekérdezés célcsoportjának a munkavállalókat jelöltük meg. A válaszok egyfajta kontrollcsoportjai a munkáltatói work shop-ok voltak, az itt megszerzett információk szolgálták a teljesebb kép kialakítására.

A kérdőívekben a következő dimenziókat határoztuk meg:

- Nem
- Életkor
- Családi állapot. Ezen belül a háztartásban élő 14 év alatti gyermekek
- Iskolai végzettség
- Egyéb képesítések tudások
- Lakóhely
- Fogyatékosság, egészségkárosodás
- Hátrányos megkülönböztetés. Oka, területe.

Ezen dimenziók mentén az alábbi kérdőívet készítettük el:

Kérdőív

Sorszám:

Kérjük a megfelelő választ karikázza be!

1. Nem 1 Férfi
2 Nő
2. Kor 1 18-29
2 30-38
3 39-48
4 49-58
5 59 felett
3. a, Nevel-e 14 év alatti gyereket? 1 igen
2 nem
- b, Egyedül neveli-e? 1 igen
2 nem
4. Iskolai végzettség 1 8 általános alatt
2 Általános iskolai végzettség
3 Szakmunkás végzettség
4 Szakközépiskola vagy gimnáziumi
érettségi
5 Felsőfokú szakképesítés
6 Főiskola, egyetem
5. Nyelvtudása 1 igen
2 nem
- Ha igen milyen szintű 1 alap
2 közép
3 felső
6. Számítógépes ismeretei 1 igen az alábbi programokból melyiket tudja használni 2 word
3 excel
4 powerpoint

p) társadalmi származása	1	2
q) vagyoni helyzete	1	2
r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama	1	2
s) érdekképviselőhöz való tartozása	1	2
t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője	1	2

11. Fent említett diszkriminációs helyzettel hol találkozott?

1 oktatás

2 egészségügy

3 álláskeresés

munkahely - 4 jelenlegi

- 5 volt

6 lakókörnyezet

12. Írja le egy-két mondatban az esetét!

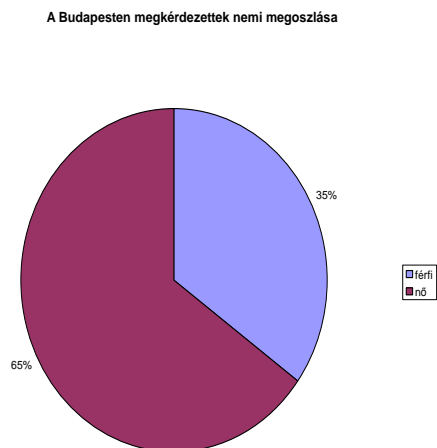
Mivel a lekérdezésre három régió egy-egy szervezetén keresztül került sor a szükséges adatfelvételek számát 100 esetben határoztuk meg. Ebből 94 kérdőív került sikeres kitöltésre, amit a felmérés szempontjából sikeresnek értékelhetünk.

A lekérdezéseket a szervezetek mentorai és utókísérői végezték, akik a munkavállalókkal foglalkoztak, de munkájuk révén a munkáltatókkal is kapcsolatba kerültek, és ismerik a helyszínt, ahol az adatfelvételre sor került.

Elemzés

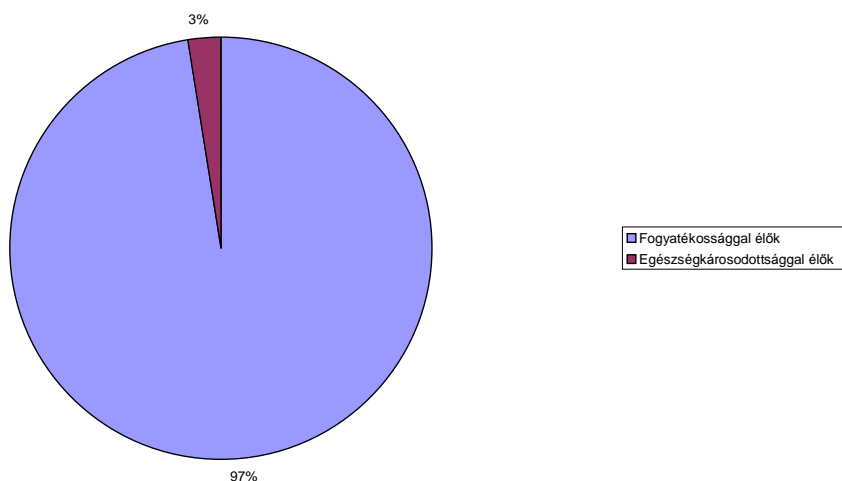
Általános adatok nem, fogyatékoság, lakhely

A fővárosban megkérdezett emberek 65%-a volt nő és 35%-a férfi.



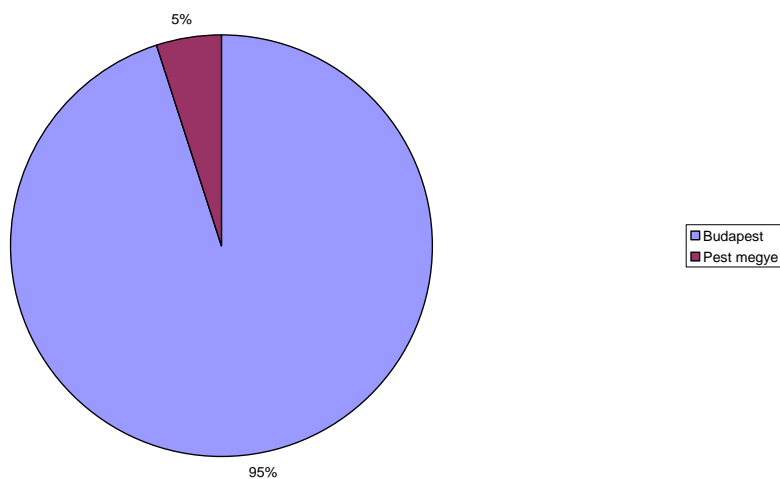
A megkérdezettek közül mindenki egészségkárosodott, vagy fogyatékosággal élő ember volt. Közülük 97 % fogyatékos.

Fogyatékossgal élők aránya a lekérdezettek között (Budapest)



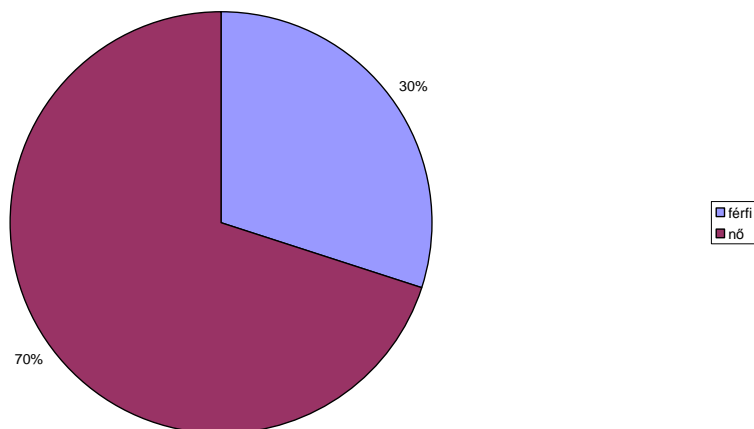
A megkérdezettek lakóhely szerinti megoszlására jellemző, hogy a fővárosi vállalkozásokban dolgozó megkérdezettek 95%-a volt helyi lakos és mindössze 5% származik az agglomerációból.

A Budapesten megkérdezettek lakóhely szerinti megoszlása



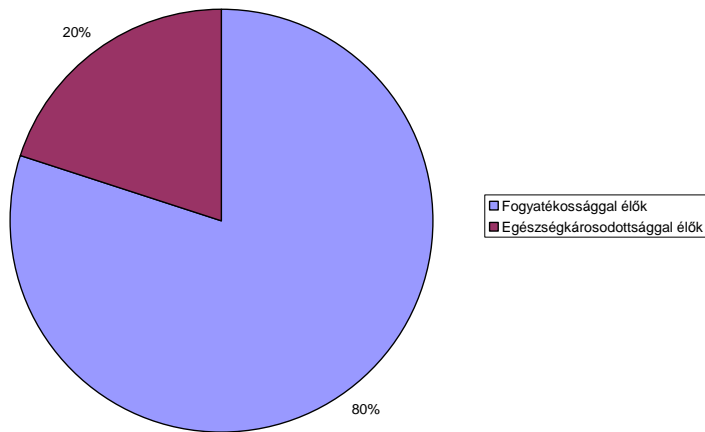
Ugyanezek az adatok a Nyugat-dunántúli régióban a következőképpen néztek ki. A nemek szerinti megoszlásban /ebben az esetben is a nők voltak többségben (70%). /

Nemek szerinti megoszlás Nyugat-dunántúli régió



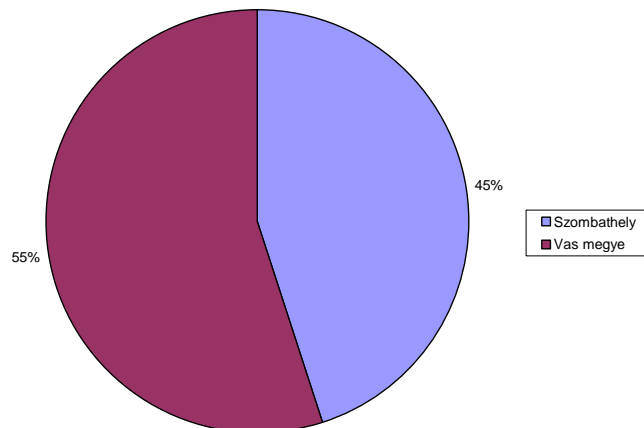
Ebben az esetben is a lekérdezettek egészségkárosodott, vagy fogyatékos emberek voltak, bár a különbség itt azért jobban színesíti a képet, mint a Középmagyarországi régióban.

Fogyatékosokkal élő megoszlása (Nyugat-dunántúli Régió)



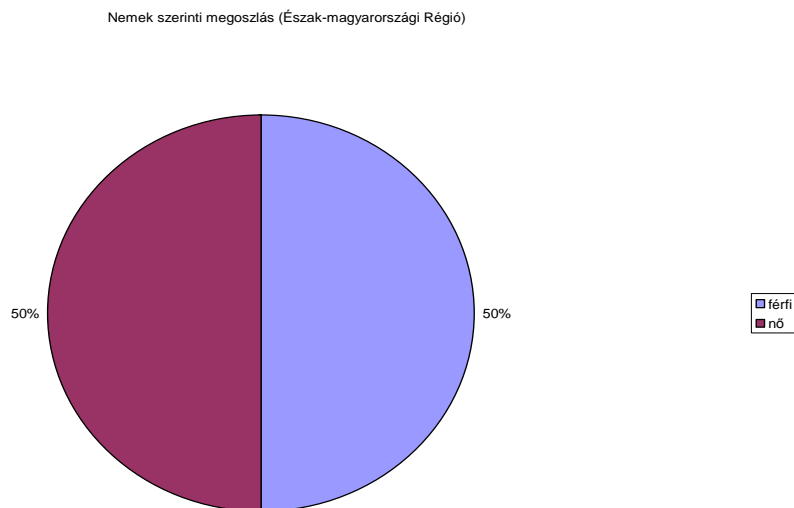
A lakóhely szerinti megoszlás még színesebbé teszi a képet, mivel itt már 55%-a a megkérdezetteknek a megye egyéb településein lakik, ami azt gondoljuk, nagyon fontos adat a számunkra. Nem

Lakóhely szerinti megoszlás (Nyugat-dunántúli Régió)



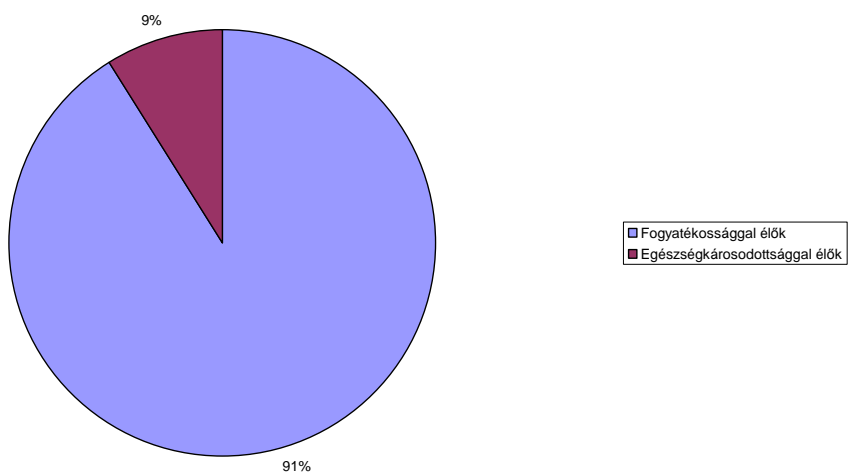
mindegy, hogy valaki egy nagy megyei jogú városban él egy adott régióban, vagy másik városban, vagy községben. Különös jelentősége van ennek a ténynek a megváltozott munkaképességű emberek esetében.

Az Észak-magyarországi régió esetében a megkérdezettek nemi megoszlása még inkább csökkenti a lekérdezésből származó hiba kockázatát, mert itt már a nemi megoszlás 50-50%.



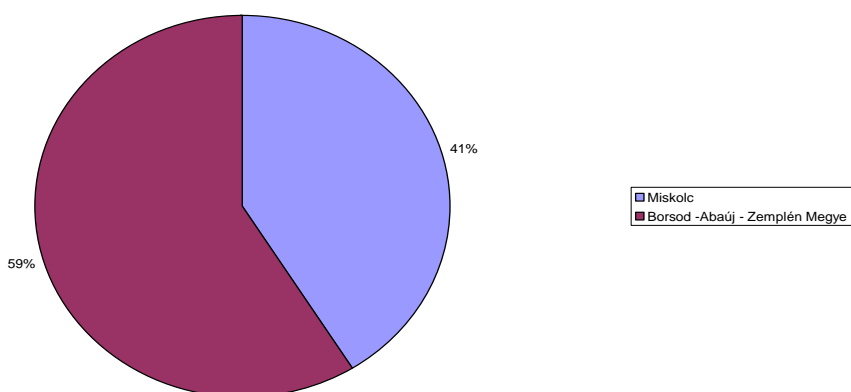
A fogyatékoság és egészségkárosodás megoszlása a következőképpen alakult.

Fogyatékossgal élők megoszlása (Észak-magyarországi Régió)



A lakhely szerinti megoszlás tekintetében is színes lett a kép az Észak-magyarországi régióban.

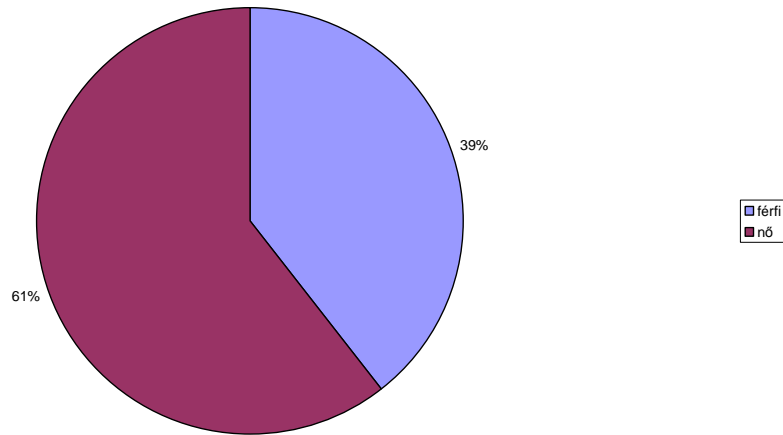
Lakóhely szerinti megoszlás (Észak-magyarországi Régió)



Ezekre az alapadatokra vonatkozó regionális összesítés a következőképpen alakult a három régióban.

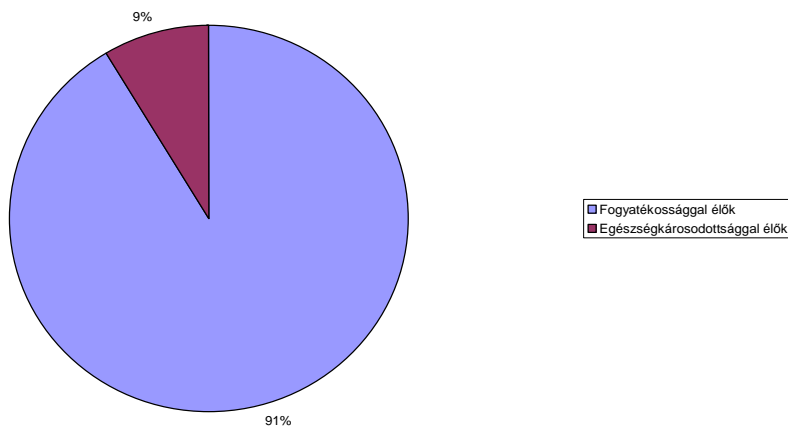
A nemek szerinti megoszlás a megkérdezettek körében a három régióban tehát a nők többségét hozta.

Nemek szerinti megoszlás (mind a három régió)



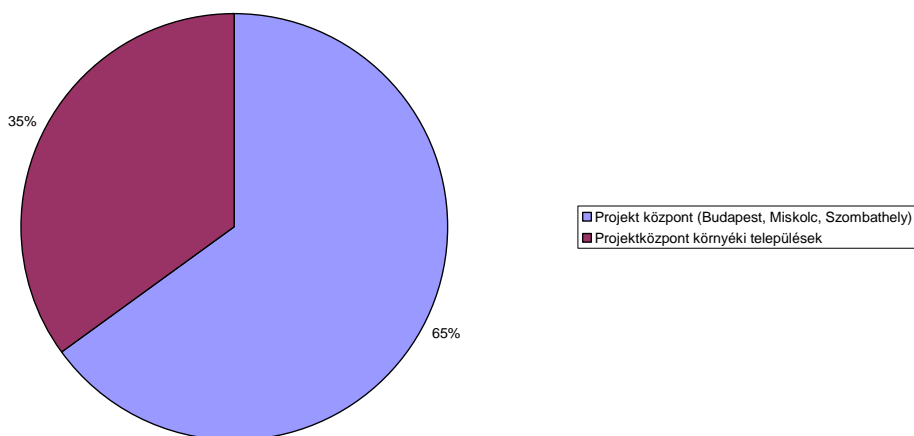
A fogyatékoság és egészségkárosodás tekintetében sikerült teljesítenünk a kitűzött célunkat. A fogyatékosággal élő emberek az összes megkérdezett 91%-a volt, akik a projekt fő célcsoportját képezik.

Fogyatékosággal élők megoszlása (mind a három régió)



A lakhely szempontjából a budapesti lekérdezés a nagyvárosban élők elsöprő többségét hozta, de a többi régió sokszínűségének köszönhetően az összesített megoszlás már jobb eredményt mutat.

Lakóhely szerinti megoszlás (mind a három régió)



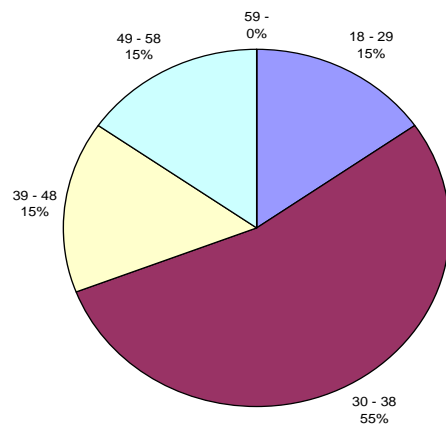
A felmérés során többségében nőket, illetve fogyatékossgal élő embereket kérdeztünk meg. Azt mindenképpen meg kell jegyeznünk, hogy a Közép-magyarországi régióban, azokat az emberek kérdeztük meg, akik jelenleg is munkaviszonyban állnak. A megkérdezettek nagy része budapesti. Ez a tény főleg akkor érdekes, ha figyelembe vesszük, hogy a Fővárosba történő napi ingázás aránya más célcsoportok esetében igen magas. Több úgynevezett alvóváros található az agglomerációban. A célcsoport esetében viszont a részletes adatokat fényében megállapítható, hogy az agglomerációból érkezők esetszáma annyira alacsony, hogy a Közép-magyarországi régióban mért adatok elemzésénél figyelembe kell venni azt a torzító hatást, hogy a régió adatait a budapestiek reprezentálják

Életkor

A lekérdezésnél fontos dimenzióknak tekintettük az életkort. Mivel jórészt törekedtünk arra, hogy lehetőleg jelenlegi munkavállalókat kérdezzünk le érdekesnek találtuk, az eredményeket, amelyekre jutottunk.

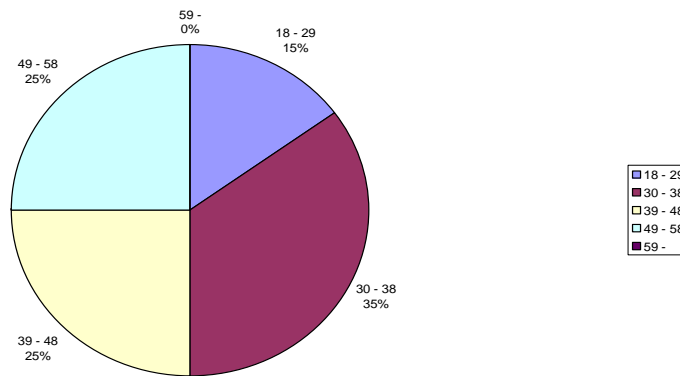
A fővárosban például a megkérdezettek 55%-a 30-38 év közötti volt, 15%-a pedig 39-48 év közötti

A Budapesten lekérdezettek életkor szerinti megoszlása



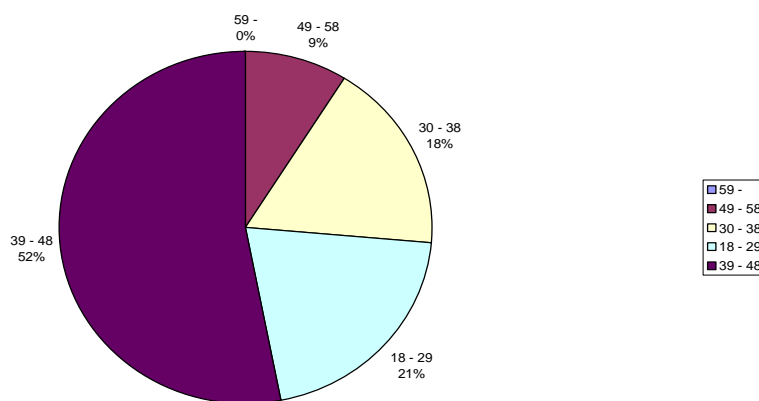
A Nyugat-dunántúli régióban ugyanez az arány 35% (30 - 38 év) és 25 % (39 - 48 év).

Életkor szerinti megoszlás (Nyugat-dunántúli Régió)



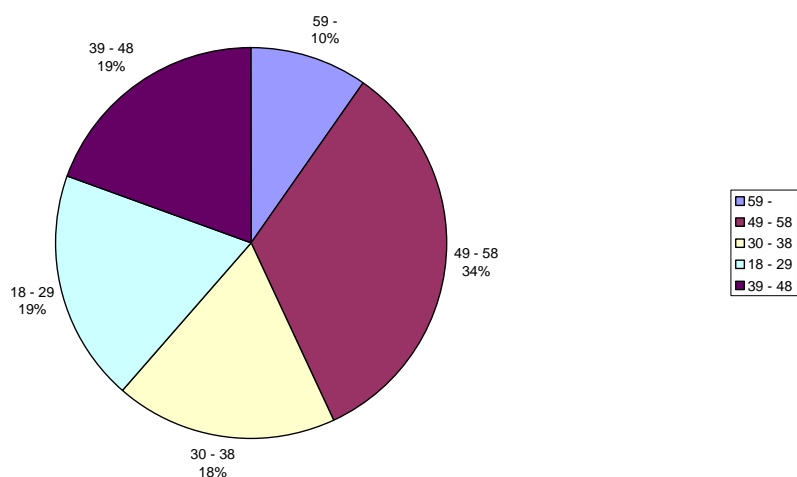
Az Észak-magyarországi régióban a 39 - 48 év közöttiek aránya meglepően magas önmagában 52%.

Életkor szerinti megoszlás (Észak-magyarországi Régió)



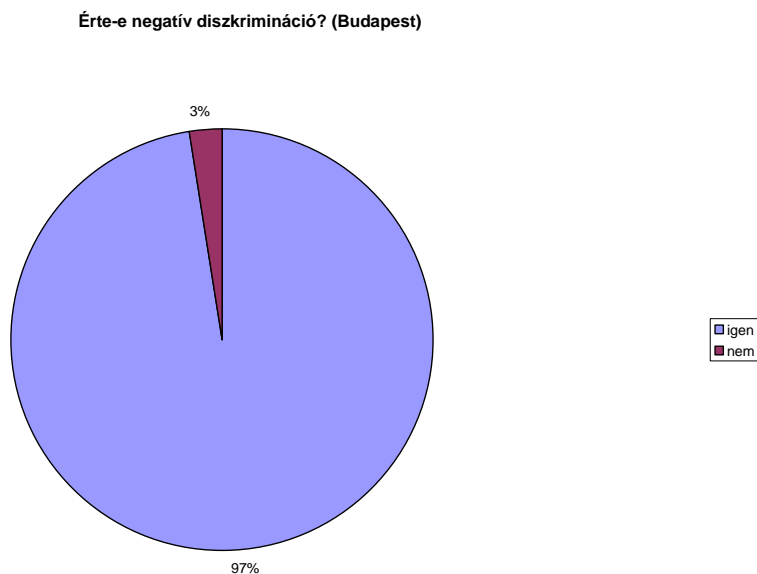
Ez a 30-38 év közöttiek arányával együtt már 70%. Az összesítésben pedig az életkori megoszlások az alábbi eredményt hozták.

Életkor szerinti megoszlás (mind a három régió)



Az összesítésből kitűnik, hogy a legnagyobb arányt a megkérdezettek körében a 49 - 58 év (34%) képviselik. Valószínűleg, hogy éppen ennek illetve a fogyatékosoknak és egészségkárosodásnak köszönhető, hogy az érte-e már negatív diszkrimináció, kérdésre a többség igennel válaszolt.

Hátrányos megkülönböztetés

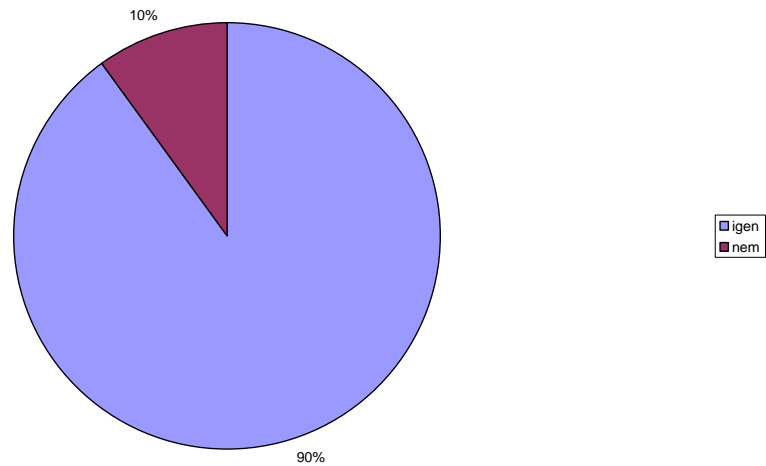


A fenti diagrammból látható, hogy a fővárosban csak a megkérdezettek 3%-a nyilatkozott úgy, hogy még nem érte negatív diszkrimináció az oktatásban, egészségügyben, álláskeresésben, munkahelyen vagy a lakókörnyezetben. Az esetek 97%-ban beszámoltak valamilyen hátrányos megkülönböztetésről, és további érdekesség volt, hogy kizárólag egyetlen területet határoztak meg.

Ez azt mutatja, hogy 40 emberből 39 érezte már életében a Fővárosban, hogy megkülönböztetik. Általában a fogyatékossgot jelölték meg diszkriminációs okként. A következőkben azt is megvizsgáljuk majd, hogy mely területet jelölték meg többségében.

A Nyugat-dunántúli régióban megkérdezettek 90%-a számolt be negatív diszkriminációról.

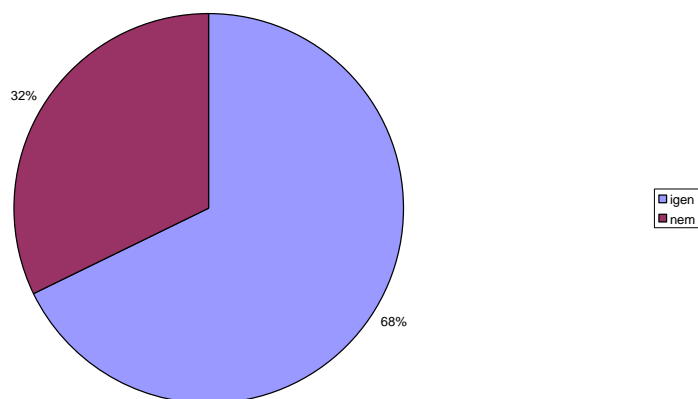
Érte-e negatív diszkrimináció (Nyugat-dunántúli Régió)



Az esetszám alacsonyága miatt azonban nem mondhatjuk, hogy ebben a régióban 7% ponttal kisebb lenne a megkérdezettek körében a diszkriminációban érintettek aránya. Itt ugyanis 50%-al kevesebb ember került megkérdezésre.

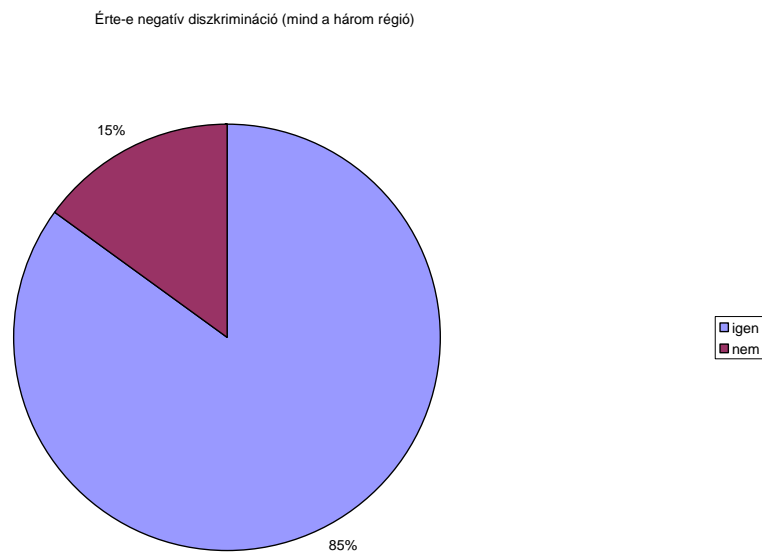
Az Észak-magyarországi régió lekérdezése alapján szignifikáns különbség volt a Közép-magyarországi régióban mérthez képest.

Érte-e negatív diszkrimináció (Észak-magyarországi Régió)



Az, hogy 32%-a a megkérdezetteknek úgy nyilatkozott nem érte negatív diszkrimináció, már figyelemre méltó. Azt azért mindenképpen meg kell jegyeznünk ez az arány is magas, hiszen a megkérdezettek 66%-a élt át megkülönböztetést. Az is fontos, hogy ebben a régióban jelölték meg a legtöbb területet, amelyben diszkrimináció érte őket. Vagyis kevesebben ugyan, de jóval több területen éltek át diszkriminációt.

A régióösszesítést nézve a következőképpen alakulnak az arányok.

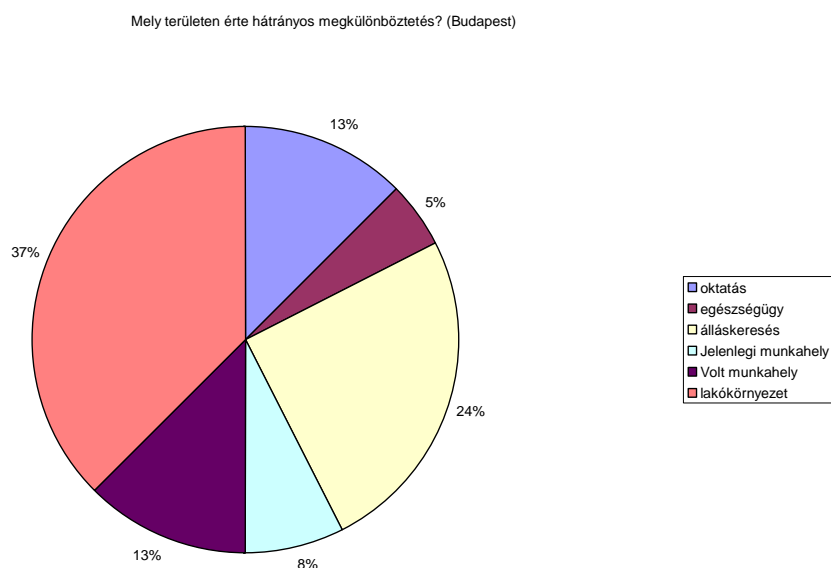


Az összes megkérdezett 85 %-a, 80 ember számolt be valamilyen negatív diszkriminációról, amely élete során érte. Mindennek tudatában megvizsgáltuk azt is, hogy milyen területen érte őket hátrányos megkülönböztetés.

A hátrányos megkülönböztetés területei

A felmérés előtt az eddigi tapasztalatainkra hagyatkozva, amely évente 800 - 1000 főt jelent, akik megfordulnak irodáinkban, határoztuk meg azokat a területeket, amelyeken hátrányos megkülönböztetés érheti klienseinket. Az eredmények itt is elég érdekes felismerésekre vezettek.

A fővárosban az alábbiak szerint alakultak az arányok.



Mint látható a legnagyobb arányban a lakókörnyezetet (37%) jelölték meg, majd ezt követte az álláskeresés (24%). Az nagyon feltűnő, hogy a második legkisebb százalékot (8%) a jelenlegi munkahely esetében mértünk. Az adat lekérdezése során kifejezett hangsúly fektettünk arra, hogy a kérdőívek anonímak legyenek és a munkáltató, ne legyen ott a kitöltésnél.

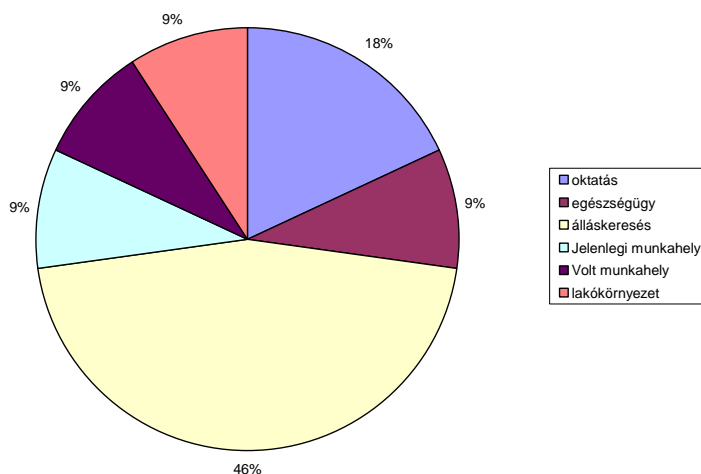
Ezek alapján úgy látjuk, hogy sok esetben éri diszkrimináció a fogyatékos és megváltozott munkaképességű embereket álláskeresés során, de ha már bekerültek egy munkahelyre, akkor már kevésbé. Ez számunkra azt jelenti, hogy

a legfontosabb tevékenységi területünk a fogyatékossgal élő munkavállalókat foglalkoztatásba helyezni.

A lakókörnyezet magas aránya pedig sok esetben az akadálymentesítettség hiányát jelzi. Például az egyik megkérdezett arról mesélt, hogy amikor a helyi üzletet átalakították nem figyeltek az egyenlő hozzáférésre, és ő attól kezdve már nem tudta használni. Ezt a történetet megismerve azt valószínűsítettük, hogy az átalakításnál nem rendelkeztek megfelelő ismeretekkel, vagyis nem szándékosan, hanem ismerethiány miatt történt a diszkrimináció.

A Nyugat-dunántúli régióban a következő eredményekre jutottunk.

Mely területen érte hátrányos megkülönböztetés? (Nyugat-dunántúli Régió)

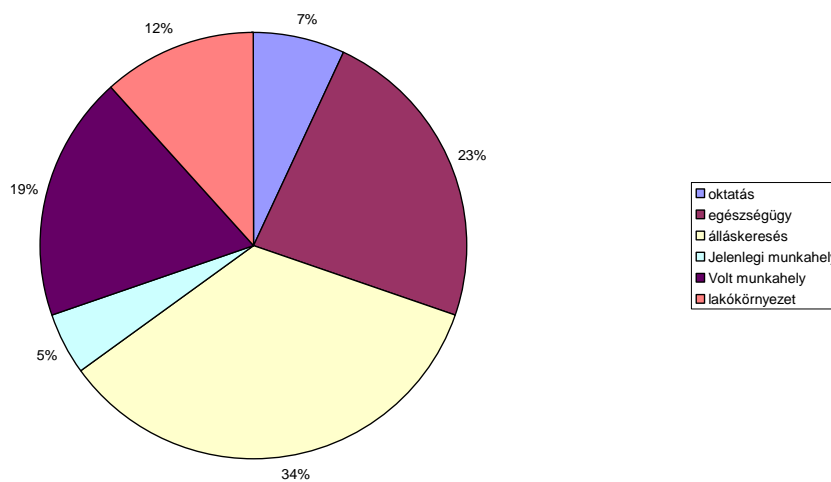


Itt a megkérdezetteknek már 46%-a érezte úgy, hogy az álláskeresés során érte őket hátrányos megkülönböztetés és a lakókörnyezetet mindössze 9% jelölte meg. A későbbiekben látható lesz, hogy a lakókörnyezet az Észak-magyarországi régióban is alacsonyszázalékot kapott. Ez valószínűleg egyfajta nagyvárosi effektus lehet és Budapest alacsony akadálymentesítettségi szintje. Elliot

Aronson A társas lény¹ című művében ír arról, hogy nagy tömegben a segítség élménye általában elvész az emberekben. Az emberek manapság gyakran beszélnek arról, hogy manapság nemcsak a „sarki fűszerest”, hanem már a szomszédot sem ismerik. Egy ilyen miliőben érthető, ha egy nagyvárosban magas százalékban a lakókörnyezetet jelölik meg a fogyatékossgal élő emberek, mint diszkriminációs tényezőt.

Az álláskeresés során viszont a vidéki régiókban különösen az Észak-magyarországi régióban nagyobb mértékben találkozunk diszkriminációval álláskeresés közben.

Mely területen érte hátrányos megkülönböztetés? (Észak-magyarországi Régió)

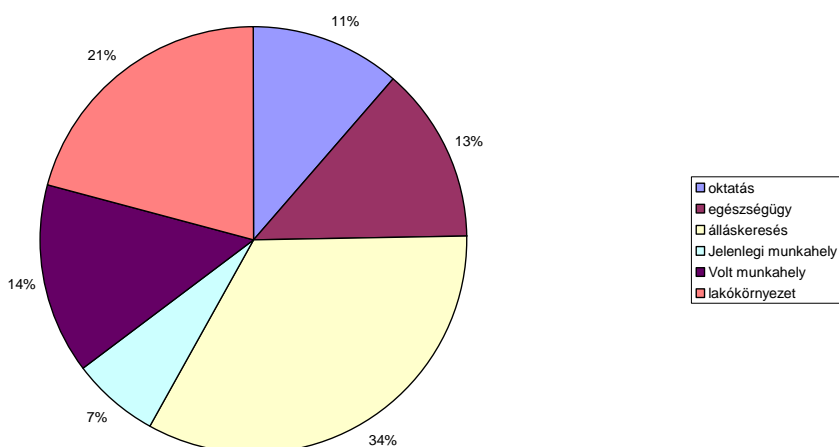


Ezt támasztja alá az is, hogy a munkaerő-piaci szolgálat beszámolója szerint egyre inkább az látszik, hogy a Közép-magyarországi régióban munkaerőhiány* kezd kialakulni, persze ez a cégek számára megfelelően képzett munkaerőre vonatkozik.

Mindezek fényében az összesítés a következőképpen néz ki.

¹ Elliot Aronson: Atársas lény Akadémia kiadó, Budapest, 2001.

Mely területen érte hátrányos megkülönböztetés? (mind a három régió)



Az összesítésben is a lakókörnyezetben (21%) az álláskeresés során (34%) találtak a megkérdezettek a legnagyobb arányban hátrányos megkülönböztetéssel. Ezek a kinyert adatok összecsengenek azokkal a tapasztalatokkal, amelyekkel a munkánk során mi is találtunk.

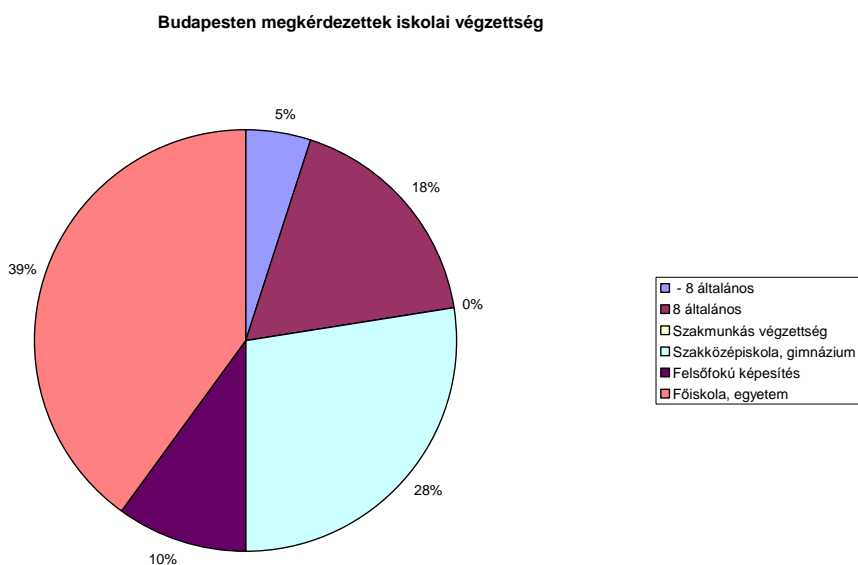
A következő alfejezetben, mielőtt összefoglalnánk a felmérés tapasztalatait egy pár szóban bemutatjuk a projekt egyéb szolgáltatásaiból levont következtetéseinket.

Egyéb következtetések

Korábban már említettük, hogy tapasztalataink szerint az utóbbi pár évben javult a cégek foglalkoztatási hajlandósága a megváltozott munkaképességű, fogyatékos emberek esetében. Ennek ellenére az elhelyezési arányok, viszont évek óta nem változnak lényegesen. Az előbbi fejezetekből az derült ki, hogy ha valaki tapasztalt már hátrányos megkülönböztetést, akkor az esetek többségében az álláskeresés során érte.

Vizsgáltuk kiterjedt a megkérdezettek iskolai végzettségére is.

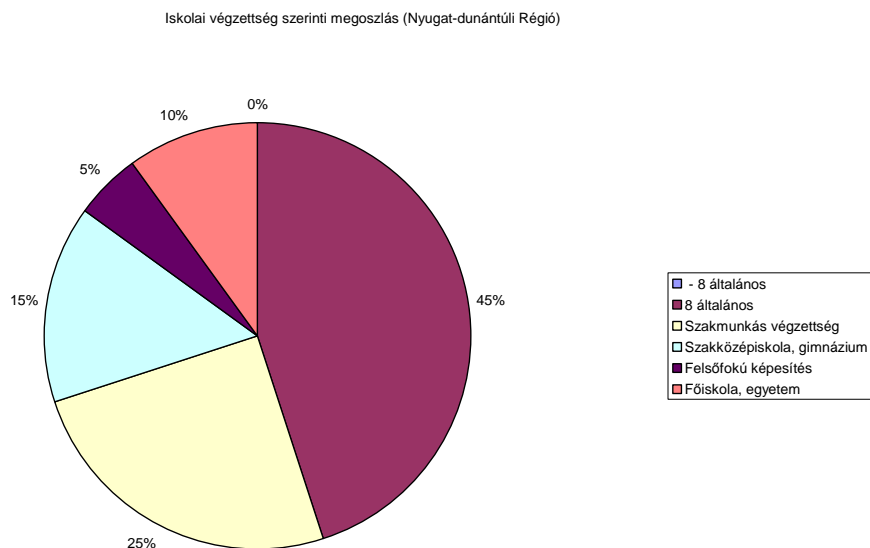
Az adatok elemzése során azt tapasztaltuk, hogy Budapesten a megkérdezettek 39%-ban egyetemi, vagy főiskolai végzettséggel rendelkezett.



A szakközépiskolát, gimnáziumot végzettek aránya is eléri a 28%-ot. A felsőfokú okj-s papírokkal rendelkezők aránya is 10%. Ez azt jelenti, hogy a piacon elfogadott képzettségi szinttel rendelkezők a megkérdezettek között 77%

ponton állnak. Ez egy nagyon jó arány és ez a változó is magyarázhatta, hogy miért nem a munkahelyet, hanem a lakókörnyezetet jelölték meg az emberek nagyobb arányban a diszkrimináció területként.

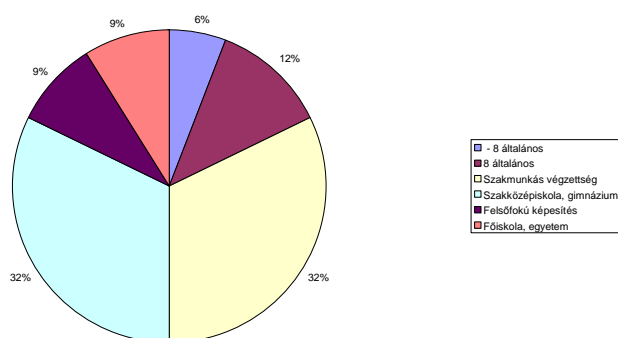
A Nyugat-dunántúli régióban az alábbi diagram mutatja az arányokat.



Az adatokból látható, hogy a régióban megkérdezettek 30%-a rendelkezik legalább érettségivel és további 25% szakmával. Nagyon magas (45%) az általános iskolai végzettségűek aránya, ami tulajdonképpen azt is jelenti, hogy nekik nem sok esélyük van jó piaci pozíció elérésére. 55%-nak azonban lenne esélye, mégis az eddigi adatok azt mutatják, hogy biztos eséllyel a munkaerő-piaci szolgálatok a jelentkezők 25 - 30%-át tudják elhelyezni.

Az Észak-magyarországi régióban az iskolai végzettség megoszlása azt mutatja, hogy a megkérdezettek több, mint 70%-a rendelkezik szakmával, érettségivel, vagy annál magasabb végzettséggel.

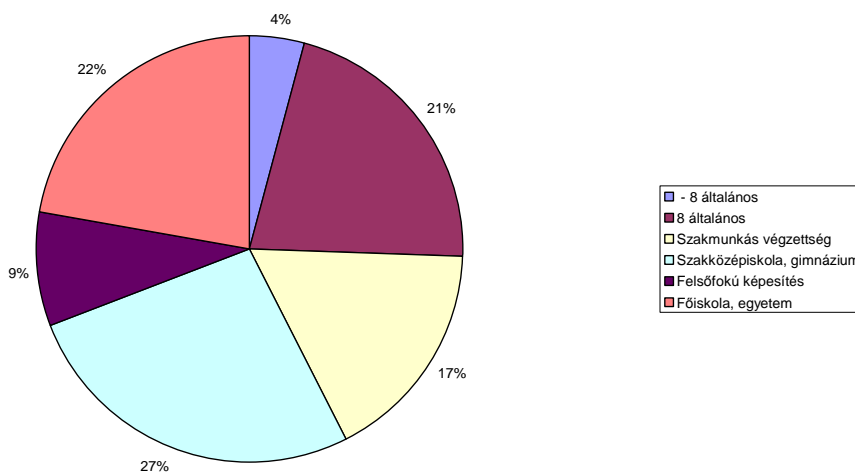
Iskolai végzettség szerinti megoszlás (Észak-magyarországi Régió)



Tehát ebben a régióban is elmondható, hogy az iskolai végzettségfoka nem eredményezheti az elhelyezések alacsony arányát.

Az összesített adatok, is hasonló arányokat mutatnak.

Iskolai végzettség szerinti megoszlás (mind a három régió)



Az összesítés szerint a három régióban a megkérdezetteknek a negyede rendelkezik rossz piaci pozícióval az iskolai végzettség szerint.

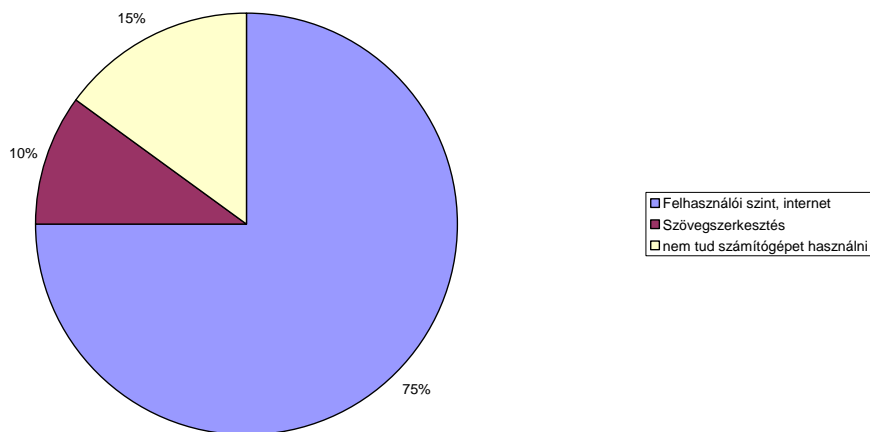
A tanulmány elején azonban már említettük a piaci szerkezet átalakulásának problémáját. Az iskolai végzettség nem feltétlenül jelent jó pozíciót a munkaerőpiacon. Vannak olyan kulcskompetenciák, amelyekkel ma egy munkavállalónak rendelkeznie kell ahhoz, hogy megfelelő álláshelyet kapjon. Ezek a következők:

- Megfelelő szintű iskolai végzettség (Közép-Magyarországon ez érettségi)
- Stabil felhasználói szintű számítástechnikai ismeretek
- Nyelvtudás

A következőkben a megkérdezettek számítás technikai ismereteit elemezzük egy kicsit. Azért választottuk ezt a változót, mert a nyelvtudás országos szinten, minden társadalmi csoportban probléma, ezért ez nem feltétlenül magyarázná a rossz piaci pozíciókat.

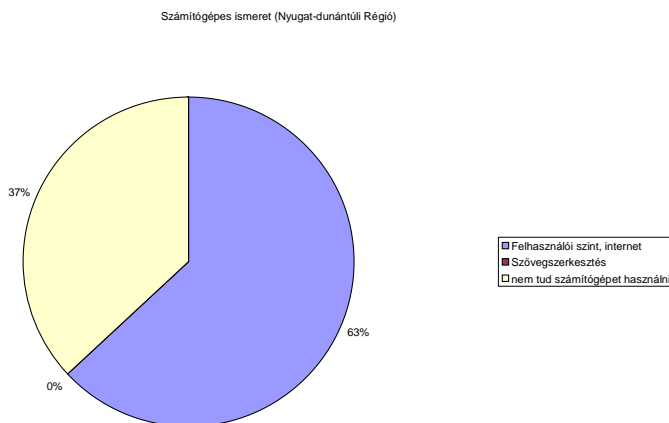
A Budapesten megkérdezettek esetében a következőt tapasztaltuk.

A Budapesten megkérdezettek számítógépes ismerete



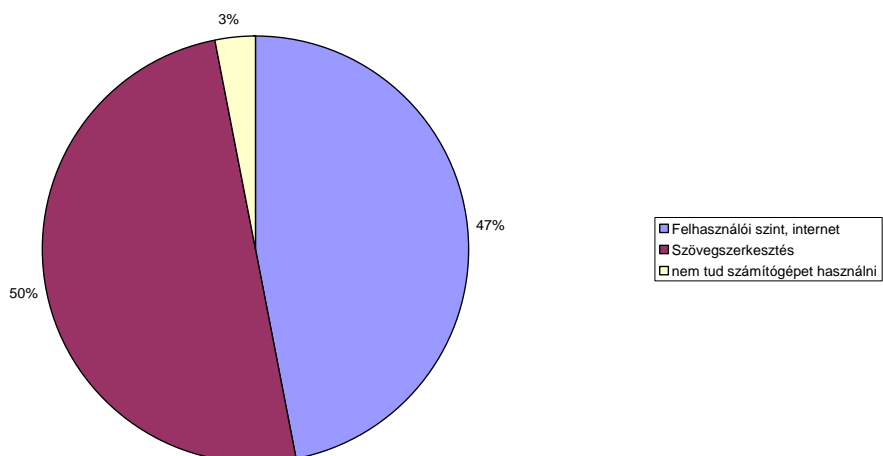
A számítástechnikai ismeretei a megkérdezetteknek kifejezetten jók a régióban, valószínűleg ez köszönhető a magasabb iskolai végzettségeknek is. Ezeket az eredményeket látva, az mondható, hogy a nyelvtudás jelentheti a problémát, hiszen a régió álláshirdetéseinek egy jó része érettségit számítástechnikai tudást és nyelvismeretet vár el. Ez az adat nagy segítség lehet a munkaerő-piaci programok tervezésénél.

A Nyugat-dunántúli régióban is hasonló a helyzet. A megkérdezettek több, mint 60%-a tud számítógépet használni.



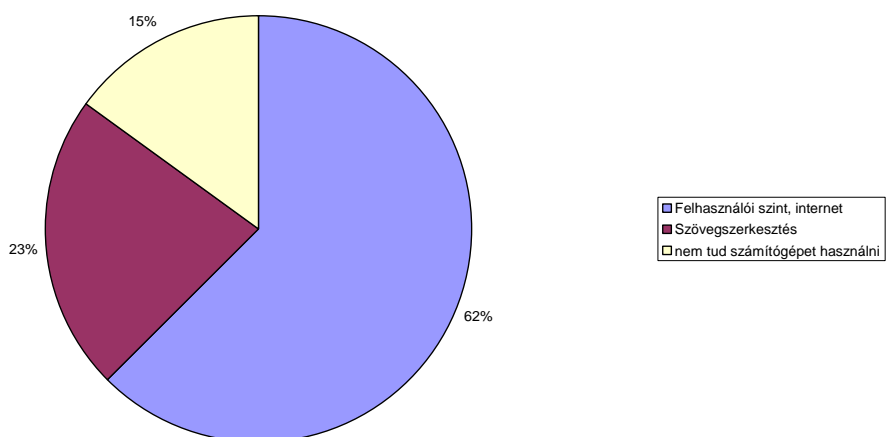
Az Észak-magyarországi régióban már más a helyzet. Itt a megkérdezetteknek mindössze 47%-a tud stabilan számítógépet használni. 50% csak szövegszerkesztésre használja az eszközöket, ami ma már elégtelen tudásnak számít. Az esetek több, mint felében érzékelhető a kompetencia hiánya.

Számítógépes ismeret (Észak-magyarországi Régió)



A régiós összesítést tekintve a következő következtetésekre jutottunk.

Számítógépes ismeret (mind a három régió)



Az, hogy az emberek több, mint 60%-a tud számítógépet használni a következőket jelentheti:

- A hiányzó kompetenciák közül a nyelvtudás jelenti komolyabb problémát
- A megkérdezettek, valóban tudnak számítógépet használni, de ez a tudás nem olyan stabil, ami megfelelne a munkáltatóknak
- A cégeknél használt döntéstámogató (SAP) rendszerek használata, olyan tudást feltételez, amellyel nem rendelkeznek.
- A cégek több olyan fiatal munkavállaló közül válogathatnak, akik rendelkeznek stabil számítástechnikai ismeretekkel és ugyanakkor nyelvtudással is.

Hozzá kell tennünk, hogy a nagyobb cégekkel sok egyeztetést kezdeményeztünk erről a kérdéstről, és pozitív elmozdulásnak értékeltük, hogy megpróbálnak változtatni a munkakörök szerkezetén annak érdekében, hogy azok is, akik kevésbé erős kompetenciákkal rendelkeznek elérhessék az álláshelyeket. Persze kérdés az is, hogy egy magyarországi KKV, amelyek a legtöbb embert foglalkoztatják, a piaci racionalitás figyelembe vételével ezt megtehetik -e?

A válasz egyértelmű volt a részükről, nem!

Úgy látjuk, hogy a központi döntéshozatali rendszernek ezt a problémát figyelembe kell venni. A projekt szinten működő munkaerő-piaci programok mellett, amelyek a projekt megvalósítását akár közel egy évvel azelőtt megtervezett programok alapján hajtják végre, stabilan működő biztos támogatással rendelkező, az aktuálisan szükséges, elhelyezkedésre nagyobb esélyt kínáló képzésekre hangsúlyt helyező szolgáltatásokat is kellene működtetni.

A felmérés konklúzióin gondolkodva, úgy láttuk, hogy az eredeti hipotéziseink igazolódtak be.

Konklúziók

A kutatás eredményeképpen azt mondhatjuk, hogy az eredeti hipotéziseink igazolódtak. A legfőbb eredménye ennek munkának az volt, hogy megtudtuk, a különböző régiókban egy -két változó mentén való eltéréstől eltekintve a fő vonulatok mentén hasonlóak a tendenciák

- A diszkrimináció és az alacsony szintű integráció oka az ismerethiány, amelynek kompenzálására az érintettek jellemzően sztereotípiákkal reagálnak
- A sztereotípiák leküzdésének lehetséges módja az ismeretátadás, ismeretszerzés
- Elsősorban a nagyvállalati munkáltatók nyitottabbak a kérdésre, mint néhány évvel ezelőtt, de általánosságban is érvényes a pozitív irányú elmozdulás
- A ma oly divatos CSR egyik fontos célcsoportja lett a fogyatékossgal élő emberek munkahelyi befogadása
- A munkaerő-piaci elhelyezkedés arányainak stagnálása a munkáltató és munkavállaló, elvárás és megfelelés különböző struktúráiban keresendő.

A felmérés több olyan információ és adat birtokába juttatott bennünket, amelyek segítenek a szolgáltatások továbbfejlesztésében és új innovációk bevezetésével, növelhetjük a hatékonyságot is.

Javaslatok

Mindent egybevéve a következő javaslataink vannak:

- A diszkrimináció megelőzésre, felvilágosításra, ismeretterjesztésre kell helyezni a hangsúlyt, hasonló programok segítségével is
- Sokkal nagyobb hangsúlyt kell kapnia az iskolákban és a képzéseket is tartalmazó projektekben a kulcskompetenciák képzésének. Nemcsak az alacsony iskolai végzettségűek esetében, hanem a diplomával rendelkezők esetében is.
- Jobban fel kell készíteni a munkavállalókat, az álláskeresésre, szociális és szakmai kompetenciáik fejlesztésével
- Be kell vonni a piaci szereplőket, a munkaerő-piaci szolgáltatásokat nyújtó szervezetek munkájába, igényeiket folyamatosan megismerésével.
- A fejlesztési projekteket rugalmasabb keretek között kell kezelni (pl. a projektbe toborzott és kiválasztott konkrét személyek ismerete nélkül konkrét képzési terv ne készüljön)
- Projektek és munkaerő-piaci szolgáltatások keretében a kulcsképessegek, személyiségtulajdonságok fejlesztése, adekvát képzések kínálata szükséges.
- Figyelemmel kell lenni a változásokra, átalakulásokra, gyors reagálású válaszok szükségesek, folyamatos egyeztetések a felek között (állami szervek, foglalkoztatók, munkavállalók, munkaerő-piaci szolgáltatások között)
- Megfelelő garántált színvonalú munkaerő-piaci szolgáltatások biztosítása szükséges minden régióban, térségben

- A munkaerő-piaci szolgáltatóknak is át kell tekinteni eddigi szolgáltatásaik módszertanát és struktúráját, és folyamatosan kell fejleszteniük azt.
- Jobban be kell vonni a munkáltatói oldalt a kirekesztés elleni küzdelemről szóló gondolkodásba.

*A tanulmány a pénzügyi válságot megelőző időszakban készült, az aktuális helyzetkép természetesen különbözhet a néhány hónappal azt megelőzőtől (szerzők)