

**Az alapvető jogok biztosának
Jelentése
az AJB-3312/2013. számú ügyben**

Előadó: dr. Bogárdi Dóra
dr. Kozicz Ágnes
dr. Ottrok Viktória

Az eljárás megindítása

A 2013. évben indított „Méltó kezdet – A fiatalok foglalkoztatási lehetőségei” című munkajogi projekt keretében – számos egyéb kérdés mellett – a fogyatékossgal élő fiatalok munkaerőpiaci esélyeit is vizsgáltam.

Az ifjúság munkanélküliségi rátája általában jóval magasabb más korosztályokhoz képest. 2008 végén a fiatalok munkanélküliségi rátája az Európai Unió 27 tagországában kb. kétszer olyan magasra nőtt, mint a teljes lakosság körébe, elérve ezzel 2008 első negyedévének minimális értékét (18,1%). Úgy tűnik azonban, hogy a gazdasági válság a fiatalokat jobban sújtotta, mint más korcsoportokat. A 2009 elejétől a fiatalok és a teljes lakosságra vonatkozó munkanélküliségi ráta között folyamatosan nőtt a szakadék; a 2012. év végére a munkanélküli fiatalok aránya pedig 2,6-szorosa volt az unió teljes lakossága értékének. A 27 tagállam munkanélküli fiataljainak száma állandó jelleggel magasabb volt, mint az euró övezetben 2000 és 2007 közepe között. A 2012 közepére az euró övezetben élő fiatalok munkanélküliségi rátája megelőzte a 27 tagállam fiataljainak arányát, és ez a különbség az év végéig növekedett.

A fiatalok magas munkanélküliségi rátája tükrözi azokat nehézségeket, amelyekkel a fiatalok a munkaerőpiacon szembesülnek. Ez azonban nem feltétlenül jelenti azt, hogy a 15 és 24 év közötti munkanélküli fiatalok csoportja kiterjedt, mivel sok fiatal tanul teljes munkaidőben, így nem dolgoznak, és munkát sem keresnek, tehát a munkaerőpiac számára láthatatlanok, a munkanélküliségi rátában sem jelennek meg.¹ (Lásd. 1. számú melléklet)

Hazánkban a fiatalok munkanélküliségi rátája 2012 negyedik negyedévében 28,8 % volt európai uniós viszonylatban.

Tekintettel az európai és nemzetközi foglalkoztatás helyzetére, a fogyatékossgal élő pályakezdő fiatalok esélyegyenlőségének előmozdítására napjainkban még nagyobb hangsúlyt kell fektetni. A tavalyi évben a „Munka Méltósága” elnevezésű projekt keretében az AJB-2618/2012. számú, a fogyatékossgal élő személyeknek a munkaerőpiacra való bejutási esélyeinek vizsgálatára vonatkozó megállapításokat összefoglaló jelentés feltárta, hogy a fogyatékossgal élő emberek nagyobb bizalommal fordulnak a civil szervezetekhez, mint a munkaügyi központokhoz a hivatalokban és az eljárásokban való igazodási nehézségektől tartva.

E tapasztalat alapján kifejezetten az egyes fogyatékossgai csoportokba tartozó fiatalok oktatását, képzését ellátó és pályakövetési tevékenységet is folytató intézményeket, valamint civil szervezeteket kerestem meg annak érdekében, hogy a kérdéskörrel kapcsolatos gyakorlatukat és észrevételeiket, javaslataikat megismerhessem.

A vizsgálat eredményes lefolytatása érdekében írásbeli megkereséssel fordultam a Mozgásjavító Általános Iskola, Szakközépiskola, Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény és Diákotthon, az Addetur Alapítványi Gimnázium és Szakképző Iskola, a RIDENS Szakképző Iskola, Speciális Szakiskola és Kollégium, a Pető Intézet Gyakorló Közoktatási Intézmény és Egységes Módszertani Intézet, az Ezredéves Készségfejlesztő Óvoda, Általános Iskola és Speciális Szakiskola, a Klúg Péter Óvoda, Általános Iskola, Szakiskola, és Diákotthon, a Hallássérültek Óvodája, Általános Iskolája, Speciális

¹http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics#Youth_unemployment_trends 2013. november 22.

Szakiskolája, Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézménye és Diákotthona, a Vakok Óvodája, Általános Iskolája, Speciális Szakiskolája, Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézménye, Diákotthona és Gyermekeotthona, a Bárczi Gusztáv Óvoda, Általános Iskola és Készségfejlesztő Speciális Szakiskola (Győr, Budapest, Kaposvár, Nyíregyháza) igazgatójához; az Esélyegyenlőség Alapítvány, az Életet Segítő Alapítvány, a Fogd a Kezem Alapítvány, a Kézen Fogva Alapítvány, a Szimbiózis Alapítvány, a Salva Vita Alapítvány, a Kék Madár Alapítvány, a Mozgáskorlátozottak Egyesületeinek Országos Szövetsége, a Siketek és Nagyothallók Országos Szövetsége, a Magyar Vakok és Gyengénlátók Országos Szövetsége, az Értelmi Fogyatékosokkal Élők és Segítőik Országos Érdekvédelmi Szövetsége, az Autisták Országos Szövetsége, a Motiváció Mozgássérülteket Segítő Alapítvány, a Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Non profit Kft., a Down Alapítvány elnökéhez, illetve valamennyi állami fenntartású felsőoktatási intézmény rektorához.

Alkalmazott jogszabályok

- A fogyatékosokkal élő személyek jogairól szóló ENSZ Egyezmény (Magyarországon kihirdette a 2007. évi XCII. törvény)
- Európai Szociális Charta (Magyarországon kihirdette az 1999. évi C. törvény)
- Az Európai Unió Alapjogi Chartája
- A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény (Fot.)
- A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (Nftv.)
- A megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény (Mmtv.)
- A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.)
- A felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 79/2006. (IV. 5.) Korm. rendelet
- Az akkreditációs eljárás és követelményrendszer részletes szabályairól 24/2004. (VI. 22.) FMM rendelet
- A munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról szóló 30/2000. (IX. 15.) GM rendelet

Érintett alkotmányos jogok és alapelvek

- *A jogállamiság elvéből fakadó jogbiztonság követelménye és a tisztességes eljáráshoz való jog* (Alaptörvény B) cikk (1) bekezdés: „Magyarország független, demokratikus jogállam.”)
- *A nemzetközi jogi kötelezettségek és a belső jog összhangja* (Alaptörvény Q) cikk:
 - (2) Magyarország nemzetközi jogi kötelezettségeinek teljesítése érdekében biztosítja a nemzetközi jog és a magyar jog összhangját.
 - (3) Magyarország elfogadja a nemzetközi jog általánosan elismert szabályait. A nemzetközi jog más forrásai jogszabályban történő kihirdetésükkel válnak a magyar jogrendszer részévé.)
- *Hátrányos megkülönböztetés tilalma* (Alaptörvény XV. cikk (1)-(2)-(5) bekezdés:

A törvény előtt mindenki egyenlő. Minden ember jogképes. Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja.

(5) Magyarország külön intézkedésekkel védi a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket.)

- *A munka szabad megválasztásához való jog* (Alaptörvény XII. cikk: Mindenkinnek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához. Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson.)

A megállapított tényállás

1. Helyzetkép²

2011-ben az 1 millió 472 ezer magánháztartásban élő tartósan fennálló egészségi problémát, betegséget, illetve korlátozottságot jelző 15 – 64 éves személy (685 ezer férfi, illetve 787 ezer nő) 52,1%-a nyilatkozott úgy, hogy a munkavállalásban, illetve munkavégzésben egészségi állapota miatt akadályozva érzi magát. Ez az összességében 767 ezer fő – 354 ezer férfi és 413 ezer nő – tekinthető tulajdonképpen megváltozott munkaképességűnek, hiszen ők azok, akiknek a munkaerő-piaci jelenlétét egészségi állapotuk valamilyen mértékben hátrányosan befolyásolja. Az egészségi problémák, korlátozottságok jelentkezési valószínűségével együtt – attól természetesen nem függetlenül – az életkor előrehaladásával a megváltozott munkaképesség valószínűsége is fokozatosan növekszik. A megváltozott munkaképességűek több mint négyötöde (621 ezer fő) a 45 – 64 éves korcsoportba tartozik, ezen belül mintegy kétharmaduk 55 – 64 éves.

Az alacsony iskolai végzettség önmagában is jelentős hátrányt jelent a munkaerőpiacon. A megváltozott munkaképességűek között a legfeljebb alapfokú végzettségűek aránya 38,2% (ez több mint a másfélszerese az egészségeseket jellemző aránynak), további egyharmaduk pedig szakiskolai, szakmunkásképző iskolai végzettséggel rendelkezik (miközben a változatlan munkaképességűek 24,8%-ának van ilyen végzettsége). Ez tehát azt jelenti, hogy közel háromnegyed részük (71,1%) fokozottan nehéz helyzetben van, amikor munkát kíván vállalni. Érettségije, illetve annál magasabb végzettsége a megváltozott munkaképességűek alig több mint egynegyedének van (szemben a változatlan munkaképességűek 52,9%-ával), és ezen belül is csak minden ötödik potenciális munkaerő-piaci pozícióját erősíti a felsőfokú végzettség (miközben a többiek körében minden harmadikét).

A Közép-Magyarországon élők jóval egészségesebbnek vallották magukat, kisebb arányban jelölték egészségi problémát, korlátozottságot, ezért a megváltozott munkaképességűek 15 – 64 éves népességen belüli aránya is itt a legalacsonyabb (7,3%). Az ország keleti felében, illetve a dél-dunántúli régióban az országos 11,5%-os átlagértéket mintegy 3–5 százalékponttal meghaladó arányban vannak a megváltozott munkaképességűek. Különösen Tolna, Békés és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében magas az arányuk, ahol minden ötödik személy arról számolt be, hogy egészségi állapotából következően akadályozott a munkaerő-piaci részvételben. A lakóhely településtípusa szerinti adatok azt mutatják, hogy a betegségek előfordulása, illetve annak következtében az akadályozottság, vagyis a megváltozott munkaképesség valószínűsége a községekben magasabb, Budapesten alacsonyabb, miközben a városokban jelenlétük népességen belüli arányuknak megfelelően alakul. A 15–64 éves népesség 34,8%-a ugyanis községekben, 17,3%-a Budapesten él, a megváltozott munkaképességűek körében azonban komoly arányeltolódás figyelhető meg. Körükben négyszer annyian (40,4%) vannak a községekben élők, mint a budapestiek (11,1%).

² Megváltozott munkaképességűek a munkaerőpiacon, 2011; Központi Statisztikai Hivatal, 2012. május

A megváltozott munkaképességű személyek munkaerőpiaci helyzete

A megváltozott munkaképességűek gazdasági aktivitási mutatói nagyon kedvezőtlenek, a munkaerőpiacon erősen alulreprezentáltak. A 767 ezer 15–64 éves megváltozott munkaképességűből 185 ezren tartoztak 2011. második negyedévében a gazdaságilag aktívak közé, ebből 139 ezren foglalkoztatottak, 46 ezren pedig munkanélküliek voltak. Aktivitási arányuk 24,1%-ot ért el, amíg a változatlan munkaképességűeké 67,8%-ot, foglalkoztatási arányuk 18,1%, munkanélküliségi rátájuk pedig 24,9% volt, szemben a változatlan munkaképességűeket jellemző 60,8%-os, illetve 10,2%-os értékkel. Ugyanakkor, mivel a megváltozott munkaképesség főként a 45 éves és idősebb korcsoportokra jellemző, a csoportba tartozók igen nagy számossága miatt nem meglepő, hogy kor szerinti megoszlásuk jelentősen eltér a nem megváltozott munkaképességűekétől, bármelyik aktivitási csoportot vesszük is figyelembe. A foglalkoztatás általánosan alacsony szintje mellett azt tapasztaljuk, hogy a megváltozott munkaképesség fiatalabb életkorban aktív munkakereséssel, a munkaerőpiacra be-, illetve visszakerülés erősebb szándékával jár együtt, vagyis munkanélküliségre hajlamosít. Idősebb korban viszont – a lehetőségek reális feltérképezése, a korábbi munkakeresési kudarcok miatt – a munkaerőpiactól való távolmaradásba való beletörődést vonja maga után, gyakran végleges és visszafordíthatatlan munkaerő-piaci kirekesztettséget okozva.

Azok az egészségi problémával, korlátozottsággal élők, akik elhelyezkedési esélyeiket a lokális munkaerőpiac kedvezőtlen volta miatt bizonytalanak, esetleg kilátástalannak tartják, nagyobb valószínűséggel igyekeznek igénybe venni – megromlott egészségi állapotukra hivatkozással – az általában igen szerény összegű társadalmi juttatások számukra elérhető formáit. Nem meglepő tehát, hogy a munkaerő-piaci szempontból hátrányos térségekben az inaktivitás mértéke a megváltozott munkaképességűeket egyébként is jellemző igen magas (75,9%-os) átlagértékét jelentősen (Nógrád megyében például 5,5, Hajdú-Bihar megyében 4,6 százalékponttal) meghaladja. A legmagasabb inaktivitás azonban mégsem ezeket a területeket jellemzi. Veszprém megye megváltozott munkaképességű lakosainak 83,1%-a, Fejér megyében pedig 82,1%-a marad távol a munkaerőpiactól (vagyis nem dolgozik, és munkát sem keres).

Azokon a területeken, ahol nagyobb az állás kínálat, több az álláslehetőség, a megváltozott munkaképességűek is nagyobb eséllyel (re-)integrálódnak a munkaerőpiacra. Foglalkoztatottságuk azonban még a kedvező helyzetű nyugat-dunántúli, illetve közép-magyarországi régióban is rendkívül alacsony; ezekben a régiókban is legfeljebb egyötödüknek van lehetősége jövedelemszerző tevékenységet végezni (miközben az egészségesek háromszor ekkora arányban dolgoznak). A legnagyobb hátrányt az Észak-Magyarországon élőknek kell elszenvedniük, ahol foglalkoztatási rátájuk 13%. Különösen Nógrád és Borsod-Abaúj-Zemplén megye megváltozott munkaképességűinek nehéz a helyzete; az előbbiben minden tízedik, az utóbbiban pedig minden hetedik-nyolcadik dolgozik.

Az, hogy valaki községben, városban vagy a fővárosban él, nagyban meghatározza munkaerőpiaci esélyeit. A Budapesten élő egészségesek 64,8%-os foglalkoztatási rátája 7,1 százalékponttal magasabb a kistelepüléseken élőkénél, és bár közel ugyanennyivel van nagyobb foglalkoztatási esélye a Budapesten élő megváltozott munkaképességűeknek, de ennél jóval alacsonyabb szinten. (A foglalkoztatási ráta Budapesten is csak 21,2%.) Munkakeresési aktivitásuk a fővárosban a legélénkebb, annak ellenére, hogy a munkakeresés során sokszor szereznek negatív tapasztalatokat. Amíg ugyanis az egészségesek körében a fővárosiak munkanélküliségi rátája 8,8%-os értékével a legalacsonyabb, addig a megváltozott munkaképességűek körében 34,5%-os értékével a legmagasabb, szemben a községekben élők 12,1%-os, illetve 22,8%-os értékeivel. Összességében a községekben élő megváltozott munkaképességűek munkaerő-piaci

helyzete a legkedvezőtlenebb, amit leginkább nagyon magas inaktivitásuk jelez. Több mint négyötödük ugyanis sem foglalkoztatottként, sem pedig aktív munkakeresőként nincs jelen a munkaerőpiacon, vagyis ellátásukról a társadalom, illetve családjuk gondoskodik. Az egyéb városokban élő megváltozott munkaképességűek közel háromnegyede, a Budapesten élőknek pedig több mint a kétharmada tartozik az említett kategóriába.

II. A vizsgálat módszere

A középiskolák igazgatóihoz és a felsőoktatási intézmények rektoraihoz intézett írásbeli megkeresésemben a következő konkrét kérdésekre vártam választ:

- Nyilvántartásuk alapján az elmúlt öt évben hány és milyen fogyatékosági csoportba tartozó tanuló/hallgató nyert felvételt az intézménybe? Közülük hányan fejezték be sikeresen a tanulmányaikat?
- Intézményük milyen általános, illetve – a fogyatékosággal élő tanulók/hallgatók igényeihez igazodó – speciális pályaorientációs- és munkaerőpiaci szolgáltatást, tanácsadást nyújt a tanulók/hallgatók számára?
- Van-e tudomásuk arról, hogy az intézményben végzett fogyatékosággal élő tanulók/hallgatók a tanulmányaik befejezését követően mennyi idő alatt találtak munkát?
 - a végzettségüknek megfelelő munkakörben helyezkedtek-e el?
 - mekkora hányadánál jellemző, hogy a korábbi gyakorlati helyet biztosító munkáltató később foglalkoztatta őket?
- Tapasztalataik szerint a munkáltatók nyitottak-e fogyatékosággal élő fiatalok foglalkoztatására?
- Intézményük együttműködik-e olyan civil szervezetekkel, amelyek fogyatékosággal élő fiatalok elhelyezkedését, foglalkoztatását (pl. Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatás) támogatják?

Az érdekképviselői szervezetektől a következő kérdésekre vártam tájékoztatást:

- Nyilvántartásuk alapján az elmúlt öt évben hány és milyen fogyatékosági csoportba tartozó személy vette igénybe a szervezet támogatott foglalkoztatás szolgáltatását?
- Szervezetük milyen a fogyatékosággal élő fiatalok igényeihez igazodó speciális pályaorientációs- és munkaerőpiaci szolgáltatásokat nyújt az Önökhöz fordulóknak számára?
- Az Szervezettel kapcsolatba kerülő fogyatékosággal élő személyek
 - átlagosan mennyi idő alatt találnak munkát?
 - milyen végzettséggel, képesítéssel rendelkeznek?
 - a végzettségüknek megfelelő munkakörben helyezkednek-e el?
- Tapasztalataik szerint a munkáltatók nyitottak-e fogyatékosággal élő fiatalok foglalkoztatására?
- Intézményük együttműködik-e olyan oktatási intézményekkel, illetve munkáltatókkal, amelyek fogyatékosággal élő fiatalok elhelyezkedését, foglalkoztatását támogatják?
- Milyen – állami, illetve egyéb – források állnak a Szervezet rendelkezésére?

A Nemzeti Munkaügyi Hivatal főigazgatójának a következő kérdéseket tettem fel:

- Az illetékes minisztériumok milyen eszközökkel segítik elő a fogyatékosággal élő fiatalok elhelyezkedési esélyeit?

- A munkavédelmi akcióterv keretében a jogalkotó fordított-e kiemelt figyelmet a fogyatékossgal élő fiatalok munkaerőpiaci helyzetének javítására?
- Végeznek-e felméréseket a fogyatékossgal élő fiatalok munkaerőpiaci helyzetére vonatkozóan?
- A jövő évtől esedékes Országos Fogyatékosügyi Program keretében milyen intézkedésekkel tervezik előmozdítani a fogyatékossgal élő fiatalok eredményesebb foglalkoztatását?
- Milyen programokkal szándékoznak feloldani a munkáltatók elzárkózó attitűdjét, ami a fogyatékossgal élő fiatalok munkavállalásának gátját képezik?
- Milyen intézkedésekkel igyekeznek a munkáltatók tudatosságát növelni annak érdekében, hogy valamennyi fogyatékossgal csoportba tartozó munkavállaló számára akadálymentes munkakörnyezetet biztosítsanak?
- Jelenleg milyen útmutató és pénzügyi eszközök állnak a munkáltatók rendelkezésére annak érdekében, hogy akadálymentes munkakörnyezetet alakítsanak ki?

A válaszok egyes kérdésekre adott rövid tartalmát összegezve, az egyes pontoknál részletezem.

II. Az iskolák válaszaiból

*Bárczi Gusztáv Óvoda, Általános Iskola és Készségfejlesztő Speciális Szakiskola (Budapest)*³

A szegregált, bejáró rendszerű intézmény középsúlyos értelmi fogyatékossgal élő gyermekeket oktat, nevel és fejleszt.

A 9. és 10. évfolyamon a szakiskolai előkészítés keretében az általános ismereteket megalapozó oktatás-nevelés, szakma-orientáció, szakmai előkészítő ismeretek és szakmai alapozó oktatás folyik. Mindezeknél lényeges szempont, hogy a tanuló megkedvelje a választott szakot, figyelmének pontossága, terjedelme, tartóssága nőjön, testileg erősödjön, állóképessége megfelelő legyen. A szakmai előkészítő ismeretek tanításával a tanuló betekinthez a szakmák rendszerébe.

Az „egyszerű munkafolyamatok elsajátítása” képzési rendszerben heti egy illetve kétórás elméleti oktatás során – kerámiatárgy készítő, szövött-tárgy készítő, irodatechnikai eszközök használata modulokban – az életben szükséges legfontosabb kompetenciák (kommunikáció, számolás, mérés) szinten tartására, alkalmazásuk gyakorlására fordítanak figyelmet. Munkavállalói, életvitellel és gondozással kapcsolatos ismereteket az osztályfőnöki óra keretében adják át a tanulóknak.

Nagy hangsúlyt fektetnek a 4, illetve 8 órás a kiscsoportokban megszervezett gyakorlati órákra. A „önálló életre felkészítés” képzési rendszerben mézeskalács-sütő, háztartástan-életvitel, rehabilitációs célú munkavégzés tantárgyak oktatásában a jobb képességű tanulók vehetnek részt.

A rehabilitációs munkavégzés tantárgy keretében a valódi munkavégzéssel ismertetik meg a fiatalokat a Salva Vita Alapítvány Munkahelyi Gyakorlat programja alapján. Az elmúlt öt évben a következő munkáltatókkal kötött az Intézmény megállapodást: Fővárosi Állat és Növénykert Élet – halál háza, Margitsziget Vadas-park, ELTE Fűvészkert, Budapesti Gazdasági Főiskola Idegenforgalmi Szakkönyvtár, ELAMEN Zrt. Vasút étterem konyhája, Rózsakert Bevásárló központ Autómosó Tizennégykarátos Kft., Gyermekklinika Tisztaruha raktár, FŐKEFE Non profit Kft., Magyar Természettudományi Múzeum Múzeum pedagógia osztálya.

³ A rendelkezésre álló adatok a 2013. júniusi állapotot tükrözik.

Tanévenként kettő, vagy három végzős csoportjuk van, ez csoportonként átlagosan nyolc tanulót jelent. Sok éves tapasztalat alapján 1-2 tanuló alkalmas integráltan napi 4-6 órát megfelelő minőségben és munkafegyellemmel dolgozni, önállóan munkába járni, elfogadható beszédhibával kommunikálni. Az Intézményt elhagyó tanulókat 3 évig nyomon követik.

*Bárcki Gusztáv Gyógypedagógiai Intézmény és Gyermekotthon (Győr)*⁴

Az Intézmény értelmi fogyatékos gyermekek és fiatalok oktatásával, nevelésével, az életre való felkészítésével foglalkozik. A nyilvántartásuk alapján az elmúlt öt évben 87 fő tanuló került az intézménybe és 30 fő fejezte be tanulmányait. Kifejezetten pályaorientációs szolgáltatást nem nyújtanak a tanulóknak, mivel fogyatékoságuk jellegére (közepesúlyos, súlyos értelmi fogyatékoság) tekintettel nem konkrét szakképzés folyik a szakiskolában. A szakiskola 9-10. évfolyamában szakiskolai előkészítő foglalkozásokat tartanak, a szakképzés pedig két évfolyamos (11-12. évfolyam). Az Intézményben elvégezhető szakképzési modulok között szerepel a kézi rongyszőnyeg - és lábtörlő szövő; konyhai munka, konyhai kisegítő munka; takarítói munka, takarítói kisegítő munka; zöldség- és palántanevelő; számítástechnikai alapismeretek.

A tanulókat a Tanulói Képességeket Vizsgáló Szakértői Bizottság ajánlása alapján iskolázzák be. Az előkészítő évfolyamokon rajzolódik ki, hogy melyik szakképzés felel meg a tanuló képességeinek. Az iskola 2004-ben csatlakozott a Salva Vita Alapítvány által kidolgozott Munkahelyi Gyakorlat programhoz, amely a szakképzési modulokat egészíti ki. A program keretében az elmúlt évek során 13 munkahellyel kötöttek együttműködési megállapodást. Ötéves időintervallumon belül 5-6 tanuló talált munkát, figyelembe véve, hogy a munkaerőpiacon érvényesíthető és alkalmazható szakképesítést az intézményben nem szereznek. Az Intézmény gyakorlati munkahelyei jellemzően addig biztosítják a munkahelyet, amíg a tanulói jogviszony fennáll.

Az Intézmény szintén részt vesz a Salva Vita Alapítvány Támogatott Foglalkoztatás programjában. Győr városában 2005-től a Szent Cirill és Metód Alapítvány végzi a tevékenységet, pályázat alapján. A program kezdetben csak tanulásban akadályozott, illetve értelmi fogyatékos fiataloknak segített munkahelyek keresésében, mára azonban kiterjed a tevékenysége az egyéb megváltozott munkaképességű személyek munkába segítésére is. Az iskola együttműködési megállapodás keretében küldi az iskolából kikerülő fiatalokat az alapítványhoz.

A program elindulása óta 4-5 végzett tanulót sikerült – az alapítvánnyal való együttműködés eredményeként – tartósan, a nyílt munkaerő piacon elhelyezni. A képzési moduloknak nem az a célja, hogy egy bizonyos szakterületen szerzett ismeretek alapján helyezkedjenek el a végzett fiatalok; a modulokban végzett tevékenységek keretében sajátítják el a munkához, munkavégzéshez szükséges képességeket (pl. kitartás, balesetvédelem, főnök-beosztotti viszony megtapasztalása, munkafegyelem, munkakultúra, előírások betartása).

Problémaként merül fel a kizáró gondnokság alá helyezett fiatalok munkavállalása, mivel az aláírásuk semmis, ugyanakkor a Munka Törvénykönyve rendelkezései szerint csak a munkavállaló írhatja alá a munkaszerződését.

Az igazgató tájékoztatása szerint *az értelmi fogyatékosággal élő fiatalok felnőtt képzése megoldatlan*. Az egyes programok és a szakképzés vonatkozásában az utóbbi években finanszírozási gondjaik merültek fel.

*Bárcki Gusztáv Óvoda, Általános Iskola és Speciális Szakiskola, Diákotthon, Módszertani Központ és Nevelési Tanácsadó (Kaposvár)*⁵

⁴ A rendelkezésre álló adatok a 2013. szeptemberi állapotot tükrözik.

⁵ A rendelkezésre álló adatok a 2013. júliusi állapotot tükrözik.

Az iskolában a tanulásban akadályozott tanulók továbbtanulását, szakmaválasztását, életpályaút felépítését az osztályfőnökök mellett a pályaválasztási tanácsadó szakemberei (pszichopedagógus, pszichológus) koordinálják.

A 6. évfolyamon játékos formában ismerkednek meg a tanulók a különféle munkák sajátosságaival. Minderre a 7. osztályban egy pályaválasztási óraterv épül, amelyben a munka fogalmával, önismerettel, képességfejlesztéssel – és a különböző foglalkozásokhoz szükséges érdeklődés felmérésével – segítik a tanulókat az iskola- és pályaválasztásban.

A 8. és a 10. évfolyamon tanulók különféle gyakorlati munkahelyekkel ismerkedhetnek meg. Ezen felül a szakemberek beszélnek a munkaerőpiaci helyzetről, hiányszakmákról, általános pályaeérdeklődési kérdőívet töltenek ki, és önismereti tesztekkel teszik teljessé az iskola és a pályaválasztást segítő munkát. Lehetőség van egyéni tanácsadásra is, ahol a szülő és a tanuló is részletesebb felvilágosítást kap a továbbtanulás, pályaválasztás lehetőségeiről.

Az Intézményben végzett fogyatékossgal élő hallgatók közül nagyon kevésnek sikerül munkát találnia. Csak 1-2 tanuló tud rögtön az iskolai tanulmányok befejezése után elhelyezkedni (többnyire a korábban gyakorlati helyet biztosító munkáltatónál), s azoknak az aránya sem több ennél, akik pár éven belül képesek munkát találni.

A végzett tanulók az álláskeresés során komoly nehézségekbe ütköznek, ezért többen egy újabb szakma elsajátításába vágnak bele. *A legritkább esetben fordul elő, hogy a fiatalok a végzettségüknek megfelelő munkakörben tudnak elhelyezkedni; jellemzően a szakmájuktól független segédmunkát kell végezniük.* Ennek egyik valószínűsíthető oka, hogy az Intézmény csak rész-szakképesítésre állít ki a végbizonyítványt.

Tapasztalataik szerint a munkáltatók csak abban az esetben foglalkoztatnak szívesen fogyatékossgal élő fiatalokat, ha az számukra bizonyos kedvezményekkel vagy egyéb előnyökkel jár.

Bárcki Gusztáv Általános Iskola, Készségfejlesztő Speciális Szakiskola, Kollégium és Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény (Nyíregyháza)⁶

Az Intézményben 2000 óta folyik készségfejlesztő speciális szakiskolai oktatás 2+2 rendszerben – a 9-10. évfolyam alapképzését, szakmai előkészítését követi a 11-12. szakképzési évfolyam.

A készségfejlesztő speciális szakiskola célja a munkára való felkészítés, az önálló életre nevelés. Az „életvitel” szak négy részterületet (lakástextil varró-javító; takarítási munkák, ruházat gondozása; növénytermesztés, gondozás; konyhai tevékenység) foglal magába, amelyekhez elméleti és gyakorlati képzés tartozik. A szakhoz szervesen kapcsolódik a Munkahelyi Gyakorlat program, amelyet 2005-ben vezettek be az iskolába.

A pedagógiai program helyi tantervi részét is módosították, így az Munkahelyi Gyakorlat program a szakképzési oktatás részét képezi, ahol a tanulók a kötelező 20 óra szakmai gyakorlatból 4 órát nem az iskolában, hanem külső munkahelyen teljesítenek. Az elmúlt 8 évben a következő munkáltatók biztosítottak gyakorlati helyet a tanulók számára: Jókai Idősek Klubja, Kálvineum Idősek Otthona, Debrecen – Nyíregyházi Egyházmegyei Karitás, Tulipa Kft., Székelyi Cipőkellégyártó Kft., LEGO Manufacturing Kft., Kelet Coop ABC. Az elmúlt 8 évben a programba 40 tanulót vontak be.

A fogyatékos embereknek a munkahelyeken való megjelenése tapasztalataik szerint nem elutasítást vált ki, hanem sokkal inkább az ismeretlentől való tartózkodás a jellemző. A Program azonban lehetőséget ad arra, hogy a munkáltatók megismerjék a tanulók munkavégző képességét, emberi adottságait anyagi terhek vállalása nélkül. Személyes tapasztalataik alapján felkészültté válnak értelmi fogyatékossgal élő emberek

⁶ A rendelkezésre álló adatok a 2013. júniusi állapotot tükrözik.

alkalmazására. Mivel az iskola megyei beiskolázású, *a Programban részt vevő tanulók a megye egész területéről érkeznek, ezért a tanulmányaik befejezése után Nyíregyházára önállóan nem tudnak bejárni, így egy tanuló sem tudott még elhelyezkedni.*

*Ezredéves Készségfejlesztő Óvoda, Általános Iskola és Speciális Szakiskola (Székesfehérvár)*⁷

Az iskolába az elmúlt 5 évben 6-11 fő közép súlyos értelmi fogyatékos, halmozottan sérült tanulót (látás, hallás, mozgás, beszéd fogyatékos, autista) vettek fel. Az Intézményben SNI-s gyermekek, DOWN szindrómás és egyéb szindrómával élő fiatalok, szegregált nevelése, oktatása is folyik.

A fiatalok 3 éves kortól 23 éves korig tanulnak az iskolában. A közép súlyos értelmi fogyatékos tanulók speciális pályaorientációs és munkaerő-piaci szolgáltatásban részesülnek (*MAP – Munkaerőpiaci alkalmazkodást segítő program*). A tanulók kéthavonta új munkahelyre kerülnek, előtte azonban a korábbi munkahelyen való munkavégzésről értékelő megbeszélést tartanak a kísérők, és a tanulók is elmondják tapasztalataikat.

A tanulók értékelését, valamint az adott munkahelyen végzett munkájukat egyaránt értékeli. A szülővel napi szinten tartják a kapcsolatot, beszámolnak munkájukról, és szülői értekezletet is tartanak a felmerülő problémák megbeszélése céljából. A programnak számos pozitív hatása volt a gyermekekre: segítőkészebbek és kitartóbbak lettek, önállósodtak a közlekedésben, megtanulták és alkalmazzák az illemszabályokat, szókincsük bővült, kifejezőképességük fejlődött, látókörük kiszélesedett és érdeklődőbbek lettek.

Az Intézmény igazgatójának álláspontja szerint *a tanulmányaikat befejező tanulók további helyzete, foglalkoztatása nem megoldott.*

Az Intézményben végzett fiatalok 90 %-a otthon marad, vagy bejárós nappali napközis ellátásban részesül, vagy intézetbe kerül. Szerencsés esetben bekerülnek a Támogatott Foglalkoztatás programba, ahol szakszerű segítséget kapnak a munkába álláshoz.

*Hallássérültek Óvodája, Általános Iskolája, Speciális Szakiskolája, Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézménye és Diákotthona (Budapest)*⁸

Az Intézményben a 2012/2013-as tanévben 101 hallássérült (SNI-s) gyermeket lát el. Az elmúlt 5 évben a tanulók átlagos létszáma 100 fő volt. A Hallásvizsgáló Országos Szakértői és Rehabilitációs Bizottság és Gyógypedagógiai Szolgáltató Központ által kiadott érvényes szakértői véleménnyel rendelkező gyermekek, illetve tanulók járhatnak az Intézménybe.

A tanulók a speciális szakiskolában két szakmából (bőrtárgy készítő, számítógép szerelő, karbantartó) tehettek vizsgát. Ez 5 éves átlagban évi 9 főt jelent.

A szakma elsajátításához a tantárgyak között szerepel a heti 1-1 óra pályaorientáció és társadalomismeret tantárgy. Ezeknek a keretén belül találkoznak a tanulók olyan önismereti, szakmacsoport ismereti, munkaerőpiaci, üzletviteli, vállalkozási, munkajogi fogalmakkal és tudásanyaggal, amelyek elsajátítása nélkülözhetetlen a munkába álláshoz.

Meglátásuk szerint célszerű lett volna az új kerettanterv megírásánál figyelembe venni az érzékszervi fogyatékos gyermekeket tanító szakoktatók véleményét, így nem fordulhatott volna elő, hogy a 2013/2014-es tanévtől csökkentik az indítandó évfolyamok számát. Törölték ugyanis a 10. osztályt, csak egy 9. évfolyam indítható azoknak a

⁷ A rendelkezésre álló adatok a 2013. júniusi állapotot tükrözik.

⁸ A rendelkezésre álló adatok a 2013. májusi állapotot tükrözik.

fogyatékos tanulóknak, akiknek nagy az akadályozottságuk az orális és a jelnyelvi kommunikációban.

A tanulók szakmai gyakorlatát saját forrásból oldották meg, így a tanulmányhelyeket is az épületen belül alakították ki. Ez a megoldás egyrészt védeltséget ad a gyermekeknek, másrészt azonban az önállótlan felé viszi őket. Mindezek következtében külső helyszíneken, a hallók társadalmában nincs tapasztalatuk a munka világáról és a későbbi elhelyezkedés akadályait sem találtak meg. Munkába állásukat mindemellett akadályozza még a nehéz kommunikációs képességük és az orális akadálymentesítés hiánya. Bár a jelnyelvi törvény által biztosított évi 120 óra jeltolmácsi segítség egyre elterjedtebb, a hallássérülésekből eredő szegényes szó és jelkincs azonban ez sem tudja pótolni. A fentiek miatt a tanulók elhelyezése a családra vár, akik – a napi gondok, és problémák mihamarabbi megoldása érdekében – aktívan részt vesznek ebben.

Az Intézmény főszabály szerint közoktatási feladatot lát el, azonban gyógypedagógusi gondolkodásból és az erős érzelmi kötődésből kifolyólag személyre szabottan foglalkoznak a gyermekek problémáinak megoldásával.

Az Intézmény munkatársainak tapasztalata szerint a rokkantsági ellátás, a fogyatékos támogatás, az utazási- és adókedvezmények visszahúzó erővel bírnak. A jó példák – az Intézményben foglalkoztatott hallássérült takarító, konyhai kiegészítő, szakács, tanár, gyermekfelügyelői feladatok ellátása – népszerűsítésével igyekeznek elől járni és ösztönözni tanítványaikat a munkára.

Több civil szervezettel (HARKE, SINOSZ, Munka-Kör Alapítvány) tartanak kapcsolatot, akikkel együttesen próbálnak munkahelyeket felkutatni. A Lelemény Képességfejlesztő Alapítvánnyal 2009 óta folyamatos az együttműködés, különböző pályázatok során.

Klóg Péter Óvoda, Általános Iskola, Szakiskola, és Diákotthon (Szeged)⁹

Az Intézmény 1901 óta foglalkozik hallássérült tanulók oktatásával és nevelésével a Dél-alföld területén. A kilencvenes évek végén Szegeden és a Dél-alföldön jelentős visszaesés történt a könnyűipari termelésben, amellyel együtt a korábbi textilipari, cipőipari elhelyezkedési lehetőségek megszűntek, a tanulók az ilyen irányú továbbtanulási lehetőséget már nem választották.

Az iskola 2002-ben indította el informatikai szakmai alapképzését hallássérültek és tanulásban akadályozott tanulók számára, tekintettel arra, hogy az informatikai jellegű alapismeretek a legtöbb munkakör esetében nélkülözhetetlen; a megszerzett tudás a hallássérültek számára lényegesen értékesebb, mint a hallók számára, hiszen nekik sok más kommunikációs eszköz (telefon) használhatatlan. Az iskolai szakképzést ez idáig azonban a tervezett szintre (évfolyamok, szakképesítések, rész- szakképesítések, infrastruktúra, szaktanárok) kiépíteni nem tudták.

Az Intézmény mind az általános iskolások, mind a szakiskolások számára szakmai, egyénre szabott szakmai segítséget és tanácsadást nyújt; a szülőkkel egyeztetnek, munkaügyi központtal, munkaadókkal, védett munkahelyekkel kapcsolatot tartanak.

A tanulók pályakövetésére vonatkozó teljes körű adatokkal nem rendelkeznek; eseti visszajelzésekből általában arról értesülnek, hogy a megszerzett szaktudást a legtöbb tanuló a hétköznapi életben alkalmazza, így az nemcsak rehabilitációs jellegű, hanem egyben a társadalmi integráció eleme.

2012-ben a Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft. anyagi és szakmai támogatásával indított programjuk keretében személyes pályaaorientációs és önismereti foglalkozásokat tartottak szakiskolások, illetve 7-8. osztályos tanulóik számára.

⁹ A rendelkezésre álló adatok a 2013. júniusi állapotot tükrözik.

A program során szervezett üzemlátogatások szembesítik a tanulókat a realitásokkal, ugyanis a tagintézmény-vezető szerint fontos, hogy lássák mire nem képesek, mely szakmák tekintetében kell belátniuk és elfogadniuk saját egészségügyi alkalmatlanságukat, illetve összegyűjthetik mindazokat a szakmákat, munkahelyeket, kapcsolatokat, amelyek a jövőbeli elhelyezkedésüket segíti. Munkaadókra vonatkozó tapasztalataik alapján arról tájékoztattak, hogy az alkalmazás fő szempontja a költséghatékonyság és a termelékenység, egyes társaságok a gyakorlati képzésre is nyitottak.

Mozgásjavító Általános Iskola, Szakközépiskola, Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény és Diákotthon (Budapest)¹⁰

Az Intézmény kizárólag mozgáskorlátozott tanulók oktatását látja el, 5 éves kortól a tankötelezettség idejére. A szakközépiskola intézményegység első évfolyama a 2010/2011. tanévben indult felmenő rendszerben, nyelvi előkészítő évfolyammal. Ennek értelmében a 2012/2013. tanévben egyelőre 3 osztállyal működik a szakközépiskola, az első érettségire a 2014/2015. tanévben kerül sor. A tanulók mozgáskorlátozottsága, meglévő készségeik, képességeik, funkcióik sajátos feladatokat rónak az Intézményre a pályaválasztás szempontjából is. Az alsó tagozaton szükséges elkezdni azt a munkát, amely a mindennapos tevékenységek és az önállóság, önellátás kialakításával megteremthetik a feltételeit a reális önismeretnek, illetve a reális célkitűzéseknek. A megfelelő fizikai állapot, a saját korlátok felismerése biztos alapot teremthetnek a továbbtanuláshoz, pályaválasztáshoz, a kívánatos életminőség eléréséhez.

Az Intézményben speciális pályaorientációs foglalkozásokat nem tartanak, ugyanakkor a pályaválasztás az osztályfőnöki órák szerves része. *Az Intézmény TÁMOP pályázat keretében egyéni átvezetési tervek fejlesztését és bevezetését kezdheti meg;* a program célja az intézményi és életkori átmenetek támogatása, különös tekintettel a fogyatékkal együtt járó specifikus szempontokra; alapvető feladata a tanulók felkészítése, készség- és képességfejlesztése, a munkába állás támogatása. Ennek részeként különböző civil szervezetekkel (KézenFogva Alapítvány, Motiváció Alapítvány) tervezik a program megvalósítását, esetleg már meglévő jó gyakorlatok adaptálását.

A mozgáskorlátozottság, a sok esetben túlzottan védő család és a bentlakásos intézményi ellátás szükségszerűen eltávolítja a tanulókat az átlagos életvitel megismerésétől és gyakorlásától. Ennek ellensúlyozására lehetőséget kell biztosítani arra, hogy a tanulók jártasságot szerezzenek a mindennapi tevékenységek tervezésében és szervezésében, az ügyintézésben, felkészüljenek a munkaerőpiacon való megjelenésre. Ehhez a középiskolai évfolyamokon külön tantárgy keretében (civil társadalmi ismeretek) biztosít lehetőséget az Intézmény a szükséges ismeretek, tapasztalatok megszerzésére a következő területeken: önismeret, reális énkép és önbizalom kialakítása; alapvető egészségügyi ismeretek nyújtása (a diagnózisból és a társuló egészségügyi problémákból adódó ismeretek nyújtása életkornak és értelmi szintnek megfelelően); szükségletek felismertetése, megértése a különböző szinteken (élettani, biztonsági, szociális, megbecsültség, önmegvalósítás szintjén); kölcsönös segítségnyújtás megtanítása; kommunikációs készségek és képességek fejlesztése; tolerancia, empátia kialakítása; mindennapi háztartási ismeretek; ügyintézés, személyes adatok kezelése, állampolgári-igazgatási ismeretek; fogyatékos emberek társadalmi elfogadtatása és érdekérvényesítése; nemzetközi és európai ügynökségek, szervezeteinek munkája a fogyatékos területein.

RIDENS Szakképző Iskola, Speciális Szakiskola és Kollégium (Balassagyarmat, Nyíregyháza)¹¹

¹⁰ A rendelkezésre álló adatok a 2013. júniusi állapotot tükrözik.

Az intézmény célja a tanulók egyéni képességének fejlesztése, a sérülésekből adódó hátrányaik kompenzálása; felelősségtudattal bíró, reális énképpel rendelkező, a társadalomban, a munka világában eligazodni képes, kiegyensúlyozott fiatalok nevelése.

A balassagyarmati székhelyintézmény befogadóképessége 150 fő, a Nyíregyházi tagintézményé 200 fő; kollégiumi ellátást is nyújtanak.

Az iskolába felveszik a sajátos nevelési igényű,

– testi, érzékszervi, értelmi, beszéd fogyatékos, autista, több fogyatékoság együttes előfordulása esetén halmozottan fogyatékos, a megismerő funkciók vagy a viselkedés fejlődésének organikus okra visszavezethető tartós és súlyos rendellenességével küzdő,

– a megismerő funkciók vagy a viselkedés fejlődésének organikus okra vissza nem vezethető tartós és súlyos rendellenességével küzdő, valamint szociálisan vagy mentálisan hátrányos helyzetű vagy egészségkárosodott, nem fogyatékos tanulókat.

Az elmúlt öt tanévben 593 tanuló nyert felvételt intézménybe. Ebből 16 fő vak és látássérült, 28 fő halláskárosodott, 113 fő mozgássérült, 308 fő tanulásban akadályozott és pszichés fejlődési zavarral küzdő, 43 fő autista, 33 fő értelmileg akadályozott (középsúlyos), valamint 52 fő hátrányos helyzetű nem fogyatékos. Ebből eddig sikeresen levizsgázott 176 fő. jelenleg is az intézményben tanul 274 fő. Többen már a második szakképesítésüket szerzik meg.)

A pályaaorientáció fontos terület, hiszen itt a feladat kettős: igyekezni kell megtalálni azt a szakmát, amely megfelel a tanuló (és a szülő) elvárásainak, valamint teljesíthető a tanuló számára a szakmai vizsgakövetelményekben rögzített követelményrendszer.

A másik fontos tényező a szakma kiválasztása, a szakmakínálat összeállítása, amelyet az intézmény vezetői igyekeznek folyamatosan frissíteni annak érdekében, hogy a végzett tanulónak esélye legyen munkát vállalni a munkaerőpiacon.

Az iskolában jelenleg oktatott szakmák: szakács, népi kézműves, parkgondozó, számítógép szerelő-karbantartó, számítógépes adatrögzítő, irodai asszisztens. Az intézményben szakközépiskolai képzés (informatikai, ügyviteli szakmacsoport) is folyik. Munkaerőpiaci szolgáltatást, tanácsadást a maguk szerény eszközeivel próbálnak nyújtani a tanulóknak; az utóbbi években több próbálkozásuk is volt, annak ellenére, hogy ez nem tartozik az iskolai alapfeladatok közé – adaptáltak, illetve bekapcsolódtak különböző programokba (pl. SZAMSZ -Szakiskolai Alternatív Munkaerőpiaci Szolgáltatás, KOMP – Munkavégzéssel kapcsolatos kompetenciák, Támogatott Foglalkoztatás projekt), amelyek mind részei az iskola által nyújtott szolgáltatásoknak, bekerültek az intézményi alapdokumentumokba, és a jó gyakorlataik közé is.

Az iskolában végzett fogyatékosággal élő tanulók elhelyezkedéséről, munkaerőpiaci helyzetéről sajnos nem rendelkeznek egzakt mérési adatokkal. 2003-ban készült egy pályakövetéses vizsgálat a végzett tanulók vonatkozásában. A vizsgálat eredménye nem túl pozitív; összességében kiderül, hogy *aki talált is munkát, az betanított munkát kapott, nem tudott a saját szakmájában elhelyezkedni, és legfontosabb elem a munkához jutásban a kapcsolati tőke volt.*

Véleményük szerint a munkáltatók abban az esetben nyitottak fogyatékosággal élő fiatalok foglalkoztatására, ha az gazdasági érdekük. Tapasztalataik szerint elvértve fordul elő, hogy humánus szempontok is érvényesülnek a munkaerő felvételénél, hiszen egy fogyatékosággal élő foglalkoztatása általában nagyobb odafigyelést, a munkahely akadálymentesítését igényli.

Álláspontjuk szerint nagyobb állami szerepvállalás nélkül a fogyatékosággal élő emberek eddigieknél nagyobb létszámú integrálása a munkaerőpiacon nem lehetséges. A

¹¹ A rendelkezésre álló adatok a 2013. novemberi állapotot tükrözik.

magas színvonalú képzés sem tudja garantálni azt, hogy a fogyatékos populáció tagjai képességeiknek megfelelő munkát kapjanak. A társadalmi környezet, az nem fogyatékossgal élő emberek magas munkanélküliségi rátája sem kedvező tényező. *Elsősorban a munkáltatók gazdasági érdekeltségének megteremtése, további növelése – erre vonatkozóan azért vannak előremutató kormányzati kezdeményezések – teheti a fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatását rentábilissá a versenyszférában, és garantálhatja a szakképzett fogyatékossgal élő fiatalok bevezetését a munka világába.* Nagyon fontos lenne azonban a befogadó társadalom kialakulása is, ahol a fogyatékossgal élő személyek természetes részt vevői a mindennapoknak.

Vakok Óvodája, Általános Iskolája, Speciális Szakiskolája, Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézménye, Diákotthona és Gyermekotthona (Budapest)¹²

Szakiskolát végzett látássérült személyek hátrányos munkaerőpiaci helyzetének kompenzálását nagymértékben segíti az úgynevezett „kulcskompetenciák” (kommunikáció, szocializáció, egészségmegőrzés, munkajog és a munkahely-keresési technikák) oktatása. A Nemzeti Munkaügyi Hivatal Szak- és Felnőttképzési Igazgatósága által kidolgozott programokat az Intézmény tiflopedagógus (látássérültekkel foglalkozó gyógypedagógus) munkatársai adaptálták a látássérültek személyekre. A rehabilitációs órákon a sérülés specifikus korrekció kap kiemelt jelentőséget a tájékozódástanítás, a mindennapi tevékenységek, a látásnevelés terén.

1998-2012 között a tanulók 34,46%-a továbbtanult, vagy az Intézmény szakiskolájában szegregált oktatás keretében (19,31%) szerzett második szakmáról képesítést, vagy integráltan tanult tovább (15,17%) a dolgozók középiskolájában.

A fiatalok munkába állását a *munkahelyteremtő tanár és a szociális munkás* tanácsadással, illetve ügyintézővel segíti. Segítségükkel minden fiatal, aki dolgozni akart, el tudtak helyezni.

Az Intézménnyel kapcsolatba került tanulók önálló vállalkozóként dolgozhatnak otthon (kosárfonó, szőnyegszövő, önálló adószámmal, szükséges engedéllyel); elhelyezkedhetnek egy célvállalatnál (FŐKEFE Nonprofit Kft., Vakok Állami Intézetének Ida utcai szociális foglalkoztatója, Értelmes Életért Alapítvány); vagy amennyiben a látássérült személy nem tud egyedül közlekedni, vagy egyéb problémák gátolják a közösségben való munkavégzést, a szülő és a fiatal dönthet úgy, hogy otthon végez munkát bedolgozóként. Van rá példa, hogy a fiatal a szülő vállalkozásában foglalkoztatják; leggyakrabban a számítógépes-adatbáziskezelő szakmai bizonyítványt szerzett tanulók segítik a szülői vállalkozásban a nyilvántartások vezetését, az adatbevitelt, a megrendelői, illetve egyéb hivatalos leveleket írnek meg.

Az integrált munkahelyi környezetben a Paradise Solution Kft.-vel való együttműködésnek köszönhetően call center munkakörben több látássérült pályakezdő fiatal talál munkát; eredményesen helyezkedett el látássérült fiatal a Búsuló Juhász étteremnél, a Tesco áruházláncnál, Prohumán Kft. -nél.

Készségfejlesztő szakiskolás tanulóik „munkahelye” többnyire a lakókörnyezethez közel lévő (bentlakásos, vagy bejárásos) szociális foglalkoztató. Amennyiben a halmozottan sérült fiatal a készségfejlesztés után képes egy részmunkafolyamat önálló elvégzésére, a foglalkoztatókban munkarehabilitációs-foglalkoztatásban vehet részt.

Az Intézmény tanárai folyamatosan kutatják és látogatják a foglalkoztatásra szakosodott intézményeket, az adatokat táblázatos formában tárolják és a szülők rendelkezésre bocsátják, szükség esetén közreműködnek a tanuló elhelyezésében.

¹² A rendelkezésre álló adatok a 2013. szeptemberi állapotot tükrözik.

A tanulók munkavállalási esélyeit folyamatos vásárok és kiállításokon történő részvétellel segítik elő. Minden évben a Karácsonyi vásárokon egy hónapig értékesítik, reklámozzák tanulóink kézműves termékeit.

Folyamatos kapcsolatot tartanak fenn a következő szervezetekkel: Értelmes Életért Alapítvány, Motiváció Alapítvány, Salva Vita Alapítvány, Szempont Alapítvány, KézenFogva Alapítvány, Napra – Forgó Kft., MEOSZ, Prohumán munkaerő közvetítő iroda, WorkWay munkaerő közvetítő iroda, Work Force munkaerő közvetítő iroda, Optimál Menedzsment munkaerő közvetítő iroda, DOWN Alapítvány foglalkoztató, Fogyatékosokat segítő Református Központ Filadelfia ház.

Tapasztalataik szerint szükség van a védett munkahelyekre és a szociális foglalkoztatókra, ugyanis tanulóik 13%-a tudott integrált munkahelyen elhelyezkedni.

Véleményük szerint a látássérültek sikeres munkába állításához szükséges a szakképzés folyamán a kulcskompetenciák oktatása, pályairányító, munkahelyteremtő tanár, szociális munkás közreműködése. *A munka elvállalása után pedig kiemelt szükség lenne utógondozó tanárra, aki tartja a kapcsolatot a munkáltatóval és szükség esetén segítséget nyújt, mind a munkafolyamatok betanításában, mind a problémák kezelésében.*

III. A civil szervezetek válaszaiból

Autisták Országos Szövetsége (Budapest)¹³

A Szövetség elnökének tájékoztatása szerint évi kb. 5-10 munkavállalással kapcsolatos megkeresés érkezik hozzájuk tekintettel a szervezet főként jogvédő tevékenységére. Az autizmussal élők kis hányada (kb. 5%) dolgozik csupán.

Alláspontjuk szerint a munkavállalással kapcsolatos probléma, hogy *a rehabilitációs szakigazgatási szervek által lefolytatott komplex vizsgálatoknál nem alkalmaznak autizmusban jártas szakembert, illetve a minősítés során nem érvényesülnek az autizmus specifikus szempontok*, így a vizsgálati eredmények sok esetben tévesek, rosszul ítélik meg az autista személyt. További gondot okoz, hogy – szintén a komplex minősítés jelenlegi rendszerének hiányosságai miatt – az autizmussal enyhébben érintett személyek sok esetben nem minősülnek megváltozott munkaképességű munkavállalónak, így az eddigi ellátástól elesnek, holott szükségük volna támogatásra mind a munkakeresés, mind a munkában való részvétel során.

Az autizmussal enyhébben érintett személyeknek a nyílt munkaerő piacon való elhelyezésére jó esély volna, ám ehhez nem kapják meg az említett segítséget, továbbá a munkáltatók számára sem vonzó az alkalmazásuk, mivel az Mmtv. által előírt, rehabilitációs hozzájárulás fizetési kötelezettsége alóli mentesüléshez szükséges 5%-os kvótába sem számíthatók bele.

Korábban az autista munkavállalók jó munkaerőnek számítottak, viszont amennyiben nem minősülnek megváltozott munkaképességű munkavállalóknak, akkor a költséghatékonyságot szem előtt tartó munkáltató nem fogja alkalmazni.

Sok esetben a megváltozott munkaképességű emberek munkaközvetítését vállaló segítő szervezete, a munkaügyi központok ügyintézői sem rendelkeznek az autizmusra vonatkozó szükséges ismeretekkel. *Az autista személyek eredményes foglalkoztatásának akadálya a felkészültség hiánya, illetve a pályázati keretből való működési rendszer, a szakaszos működés (ha van pályázat, van segítség, pályázat hiányában a támogatott foglalkoztatás megszűnik).*

Ha az autista munkavállaló ezen nehézségek ellenére mégis eljut az állásinterjúig, akkor a leendő munkáltatók humán erőforrás munkatársai nincsenek tisztában azzal, hogy az autizmussal élő jelentkező interjúztatása során mit kell szem előtt tartani. Tapasztalataik

¹³ A rendelkezésre álló adatok a 2013. novemberi állapotot tükrözik.

szerint munkához jutásuk eleve megghiúsul, mivel a nem rájuk szabott interjú során valódi tudásuk, egyéb emberi értékeik nem kerülnek a felszínre. Viselkedésük szokatlan, bizarr módja – mentor hiányában – elriasztja a munkáltatót. *A munkaadók (sajnos a védett foglalkoztatók is) félnék autizmussal élő munkavállalót alkalmazni, mivel nem rendelkeznek megfelelő információval az effajta fogyatékoságot illetően, illetve információik gyakran hiányosak vagy tévesek.* Ennek következménye, hogy a leendő munkavállalók nem vállalják az autista személyek munkáltatásával járó többletmunkát és terheket, nem beszélve arról, hogy a cégek nincsenek tisztában az autizmussal élő munkavállalók foglalkoztatásának feltételeivel, a munkavállalók állapotával járó előnyökkel sem, ezért nem nyitottak foglalkoztatásukra.

Amennyiben az autizmussal élő személy mégis felvételt nyer, mint munkavállaló, akkor sem kapja meg a munkavégzéshez szükséges akadálymentesítést, ennek hiányában pedig munkáját rövid időn belül elveszíti. (Az akadálymentesítés elsősorban olyan autizmusban jártas rehabilitációs foglalkoztatási mentor alkalmazását jelenti, aki a munkavállalót felkészíti a foglalkoztatásra, a munkahelyet információval látja el, folyamatosan rendelkezésére áll mind a munkavállalónak, mind a munkaadónak. A mentor mellett szükséges a munkahelyi mentor megléte is, aki segít a helyi szokások elsajátításában, az esetleges konfliktuskezelésben.)

A szociális, kommunikációs készségek, vagy a túl intenzív ingerekkel telített munkahelyi környezet – pl. zajos munkahely – miatt sok autista ember számára nagy segítség volna, ha a jogszabályok az esetükben *előtérbe helyeznék az atipikus foglalkoztatási formákat, illetőleg a munkáltatók hajlandóságát mutatnának az atipikus (pl. távmunka végzés) foglalkoztatás feltételeinek megteremtésére.*

Down Alapítvány (Budapest)¹⁴

Az Alapítvány Támogatott Foglalkoztatás munkaerőpiaci szolgáltatást nyújt értelmi fogyatékos személyek számára, illetve ezen kívül több foglalkoztatás-formát is gyakorol: intézményen belüli munkarehabilitációs, intézményen belüli fejlesztő-felkészítő, intézménytől független tartós szociális foglalkoztatás, tranzitfoglalkoztatás, valamint támogatás és szolgáltatás nyújtás a nyílt munkaerő-piacon való elhelyezkedés érdekében. *Lépcsőzetes, dinamikus és funkcionális rendszert* építettek ki és tartanak fenn értelmi fogyatékos, egészségkárosodott és halmozottan sérült ügyfelek számára. Ennek szerves részét képezi a *munkapszichológiai laboratórium, gyógypedagógiai tanácsadó szolgálat, pályaorientációs, felnőtt képző és szakképző tevékenységük.* A lépcsőzetesség és a személyközpontúság biztosítja, hogy bármilyen képességű ügyfél beléphet a rendszerbe tudása, felkészültsége aktuális szintjén, ahonnan fejlődése ütemében – személyes foglalkoztatási terv alapján – haladhat tovább, és akár a nyílt munkaerőpiacra is kiléphet. Ezt a lépcsőzetes szakmai megoldást próbálják hozzá illeszteni az Alapítvány munkatársai *az aktuálisan létező jogi keretbe, amelyet nem sok flexibilitás jellemez; az átfedések, a részletekbe menő szabályozás ellentmondásokat eredményez a mindennapi munkában.*

Átlagban évi 50 főnek nyújtanak Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatást 2006 óta, akik közül átlagosan 15 fő elhelyezkedését tudják eredményesen megoldani. Tapasztalataik szerint a hosszútávon stabil elhelyezéshez hosszútávú és intenzív támogatásra van szükség, amíg ezt tudják biztosítani, addig tart a foglalkoztatás.

Munkaerő-piaci szolgáltatásaik között szerepel: munkaerő-piaci információ nyújtása a foglalkoztatást elősegítő állami támogatásokról, a munkanélküli ellátásokról, és a foglalkoztatással összefüggő jogszabályokról; munkatanácsadás; munkapszichológiai és gyógypedagógiai monitoring; munkavállalási, álláskeresési tanácsadás; pályatanácsadás,

¹⁴ A rendelkezésre álló adatok a 2013. májusi állapotot tükrözik.

munkatanácsadás; rehabilitációs tanácsadás; pszichológiai tanácsadás; próbamunkahelyek alapítványon belül és kívül; munkabetanítás, informális képzések és OKJ-s szakképzés; szociális szolgáltatások, támogatás és kísérés; a fogyatékos személy igényeinek megfelelően kialakított munkahely; segítő szolgáltatások a munkahelyen – az egyéni munkavégzéshez szükséges konkrét segítséget nyújtó személy alkalmazása; munkavállalói tréning az alapítványon belül foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalók számára; utánkövetés és értékelés.

Jogi, jogalkalmazói és hatósági tevékenységre vonatkozó problémák kapcsán az Alapítvány elnöke kiemelte, hogy *a vonatkozó rendeletek egymással nem állnak összhangban, merev keretet adnak egy olyan tevékenységhez, amelynek egyénre szabottnak, flexibilisnek és dinamikusnak kellene lennie; jelen helyzetben a jogalkalmazók sem ismerik ki magukat, nincs átlátható eljárásrend. A hatóságok, hivatalok általi megvalósítás nem követi a modern szociális munka alapelveit.*

A finanszírozás nem logikus az eltérő foglalkoztatások és foglalkoztatással kapcsolatos szolgáltatások vonatkozásában. A rehabilitációs (akkreditált) foglalkoztatás például mind a szükséges, mind a korábbi összeghez képest alulfinanszírozott véleménye szerint, és szinte lehetetlen megvalósítani belőle a kitűzött célokat. A foglalkoztató szervezetek energiáját felőrli, hogy a szakmai célok megtartásával próbálnak eleget tenni a jogi, hatósági követelményeknek, amelyek sem szakmailag, sem életszerűségüket tekintve nem igazítottak az értelmi fogyatékosok személyek igényeihez és körülményeihez.

A 2013-ban új alapokon induló rehabilitációs foglalkoztatás állami támogatása csekély, amiből csak 4 órás minimálbért lehet kigazdálkodni; amennyiben kizárólag a bérekre használja fel a foglalkoztató, akkor az 5 órás foglalkoztatás is finanszírozható. A 49.000 Forint bruttó bér – ami kb. nettó 32 000 Forint – szinte a munkába járás költségeinek fedezésére elegendő, nem számolva a napi étkezést, ruházkodást.

A foglalkoztató cégek számára sem kedvező az új rendszer a korábbihoz, hiszen a részmunkaidős béreken és néhány kötelező szakemberen (tanácsadó, mentor, segítő) kívül semmi másra (pl. munkahely akadálymentesítése) nem telik belőle. A vállalkozások továbbá csak a kifizetett bérek 75%-át kapják vissza. *Hosszútávon tehát nem tartható fenn a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása ilyen alacsony szintű finanszírozásból.* Ide tartozik az is, hogy a legtöbb foglalkoztató szervezet nem képes saját bevételt képezni, ugyanis nem tud piacépes termékeket előállítani. Egyes profitorientált vállalkozások pedig csak a támogatás megszerzése érdekében vesznek fel súlyosabban értelmi fogyatékos vagy halmozottan fogyatékos embereket, aminek további súlyos következményei vannak az ügyfelek hozzáállásának alakulásában.

A komplex felülvizsgálatok megszervezésével és irányításával megbízott Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal és a rehabilitációs szakigazgatási szervek tapasztalataik szerint nem rendelkeznek az értelmi fogyatékos személyek igényeit kielégítő szakmai módszerekkel, felkészültséggel. Mechanikusan, orvosi papírok alapján és orvosi szemléletű bizottsági tagok, néhány perces meghallgatása alapján döntenek emberek sorsáról. Véleményük szerint teljességgel hiányzik az értelmi fogyatékos-ság-specifikus szaktudás a rendszerből.

Az Alapítvány jelenlegi legnagyobb gondja, hogy 150 megváltozott munkaképességű foglalkoztatottra nyertek támogatási keretet, mint akkreditált foglalkoztató szervezet, de azt nem tudják kitölteni, ugyanis nincs elegendő komplex felülvizsgálattal rendelkező munkavállaló, aki már rendelkezik ilyen dokumentummal, mert a rehabilitációs szakigazgatási szervek túlterheltek.

Esélyegyenlőség Alapítvány (Székesfehérvár)¹⁵

Az Alapítvány 2004 óta nyújtja a Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatást értelmi fogyatékos személyek számára; ez a személyi kör időközben kiszélesedett a tanulásban akadályozottak és az autisták körével, valamint 2 éve lehetőséget kaptak megváltozott munkaképességű személyek bevonására is.

Az Alapítvány az Ezredéves Készségfejlesztő és Speciális Szakiskolához tartozik. A Támogatott Foglalkoztatás programukban munkavállalási tanácsadó, mint foglalkoztatási tanácsadó, valamint 2 fő gyógypedagógus (oligofrén szakos) és munkapálya szakpszichológus dolgozik. A munkájuk során fontosnak tartják, hogy az ügyfél bizalommal forduljon segítői felé, tudja, hogy nem nézi le senki, nem éri megaláztatás, türelemmel kivárik, amíg elmondja, mit szeretne. Ez csak oly módon érhető el, ha a munkatársak teljes mértékben tájékozottak a sérülési típusok jellemzőiről, iskoláztatásuk, fejlesztésük rendszeréről, szociális ellátásuk lehetőségeiről; így komplex módon tudják felkészíteni a munkavállalásra. Ez a munka olykor olyan kérdéseket is érint, mint személyes higiénia, vagy szexualitás, ami nyilvánvaló, hogy egy munkaügyi központban rendezett álláskeresési tréningen nem megoldható.

A szakember meg tudja ítélni, milyen területen kell segíteni az ügyfelet (kell-e megelőző viselkedéskultúra, személyes higiéniai vagy életvezetési felkészítés vagy rögtön próbamunkával lehet kezdeni) és hozzávetőlegesen fel tudja mérni, hogy ez a felkészítés mennyi időt vesz majd igénybe a munkába helyezéskor. Nagyon fontos momentuma a munkának az utókövetés, amelynek időtartama szintén egyénfüggő.

A munkaadók szempontjából is előnyös az Alapítvánnyal, és hozzá hasonló szervezettel való együttműködés, ugyanis biztos segítő háttérrel rendelkező munkavállalóval kapcsolatos ügyintézéshez, mintát kap a vele való kommunikációra és biztosítékot az utógondozás során az esetlegesen fellépő problémák közös megoldására. Ennek következtében nyitottá válhat a munkahely több fogyatékos személy számára is, mert a későbbiekben már nem ismeretlen területtel áll szemben a munkáltató.

A Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatás iránti igény és érdeklődés nagyon nagy, a program eredményesen működik. Fontos megemlíteni azonban, hogy biztos bázison, hosszútávra tervezhetően, stabil munkavállalói státuszokkal még hatékonyabban működne.

A fogyatékossgal élő személy munkába állásának gazdasági és társadalmi haszna, hogy nem, vagy kevésbé szorul rá a szociális háló nyújtotta lehetőségek igénybevételére; családtagjai, akik eddig az ő gondozását, felügyeletét látták el, szintén elhelyezkedhetnek. A munkaadók visszajelzései alapján a fogyatékossgal élő munkatárs jelenléte közösségépítő erővel bír.

Az elmúlt öt évben a Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatást során elsősorban az enyhe, a középsúlyos és halmozottan sérült fiatal, az autizmussal élő, illetve autisztikus, down szindrómás ügyfelekre terjesztették ki. Az elmúlt öt évben 3 pályázati időszak volt, a koordinátor a Zala Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja. Pályázatonként általában 50 fővel kötöttek szolgáltatási szerződést, és részükre munkaerőpiaci szolgáltatást nyújtottak.

A fejlesztés a megváltozott munkaképességű ügyfeleknél a kommunikációjukra, önismeretükre, az alkalmazkodási készségek alkalmazására, önéletrajz, illetve motivációs levél megírására irányul.

A fogyatékossgal élő ügyfelek tekintetében a fejlesztés igényeikhez igazítva a következő területekre összpontosul: szociális beilleszkedést befolyásoló készségek fejlesztése különböző helyzetekben, az önmagukról való tudás, fogyatékossguk ismerete,

¹⁵ A rendelkezésre álló adatok a 2013. júniusi állapotot tükrözik.

meglévő képességeikkel való szembesítés, kommunikáció, az élethelyzetekben előforduló problémák kezelése (pl. haláleset, válás, szakítás, végrehajtás, otthon elvesztése).

Az egyéni utógondozás mellett az Alapítvány munkatársai csoportfoglalkozásokra is bevonták az ügyfeleket. Tapasztalataik szerint motivált, dolgozó, élményekkel teli ügyfél jó hatással van csoporttársaira, akik még álláskeresőként vannak jelen a programban.

A tapasztalatuk az, hogy a munkáltatók nem minden esetben nyitottak a fogyatékossgal élő fiatalok foglalkoztatására. Félnék tőlük, nem igazán tudják, hogy kommunikáljanak velük, és a nagyobb munkahelyi, munkaköri odafigyelés is terhes sok esetben.

*Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft. (FSZK, Budapest)*¹⁶

Az FSZK közvetlenül nem nyújt szolgáltatást fogyatékos fiatalok számára, ennek megfelelően támogatott foglalkoztatás szolgáltatást sem. Közvetetten, az FSZK és jogelődjei által fejlesztett pilot projektek közül több is tartalmazott a fogyatékossgal élő fiatalok igényeihez igazodó speciális pályaorientációs- és munkaerőpiaci szolgáltatást (így különösen a SZAMSZ, a KOMP, a Ráhangolás, illetve a Dobbantó program egyes elemei).

A Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatás előzeteseként ismert Munkahelyi Gyakorlat program (annak valamennyi változata - MHGY, Intézményi MHGY, Családban élő fiatalok MHGY-ja) éveken keresztül valósult meg országszerte több speciális szakiskolában, szociális intézményben, az FSZK támogatásával. E programok kapcsán a Társaság számos iskolával és szociális bentlakásos intézménnyel állt kapcsolatban, amelyek a fogyatékos fiatalok, felnőttek munkavállalásra való felkészítését végezték.

Az FSZK Rehabilitáció-Érték-Változás (RÉV) projektirodája egy, a megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci helyzetének elősegítése érdekében történő rendszerszintű képzési és szolgáltatásfejlesztési modellprogram megvalósítását végzi TÁMOP projekt keretében. A projekt célja, hogy a résztvevő kb. 5000 megváltozott munkaképességű munkavállalót olyan tudással vértézzék fel és olyan kompetenciákban erősítsék meg, amely képessé teszi őket a sikeres nyílt munkaerőpiaci szereplésre. Partnereik az ERFO Nonprofit Kft., FŐKEFE Nonprofit Kft., KÉZMŰ Nonprofit Kft. és a Társadalomfejlesztési Módszertani és Szolgáltató Központ Nonprofit Kft.

*Kék Madár Alapítvány (Szekszárd)*¹⁷

Az Alapítvány 1997-ben alakult, speciális munkaerőpiaci szolgáltatásokkal segíti a fogyatékossgal élő személyeket Tolna megyében.

Főtevékenységeik közé tartozik a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű rétegek munkalehetőségének megteremtése vagy felkutatása, a munkára való felkészítés és szükséges ideig tartó pszicho-szociális támasznyújtás. Az Alapítvány társadalmi vállalkozása 2007 óta az *Ízlelő családbarát étterem*, amely fogyatékossgal élő személyek tartós foglalkoztatását biztosítja. Gyermeknek és családjaiknak preventív és korrektív szolgáltatásokat nyújt az optimális családi élet kialakítása érdekében a 2001-ben létrejött *Játékkuckó és Családi napközi*.

A Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatás kapcsán éves szinten 80-90 fogyatékossgal élő személlyel és családjával állnak kapcsolatban. Közülük egy évben 17-20 főnek tudják a tartós elhelyezkedését biztosítani. A célcsoportjaik kibővítése után megnőtt az egészségkárosodott ügyfelek száma. Nyilvántartásuk alapján az elmúlt öt évben összesen 559 ügyféllel kerültek kapcsolatba, ebből mindössze 263 fő tartozik

¹⁶ A rendelkezésre álló adatok a 2013. júniusi állapotot tükrözik.

¹⁷ A rendelkezésre álló adatok a 2013. szeptemberi állapotot tükrözik.

valamely fogyatékosági csoportba. Fogyatékosággal élő ügyfelek közül 194 fő értelmi fogyatékos. Az elmúlt években 14 fő hallássérült, 9 fő látássérült, 21 fő mozgássérült, és 25 halmozottan fogyatékos ügyféllel dolgoztak.¹⁸

A Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatás keretében ügyfelek 76%-a három hónapon belül munkába állt a segítségükkel, ezen belül 29%-uknak egy hónapon belül sikerült elhelyezkednie a nyílt munkaerőpiacon; 22% azoknak az aránya, akiknek 6 hónap és egy év közötti időintervallumon belül találtak üres álláshelyet, és mindössze 2%-ot tesz ki, akiket csak egy évnél hosszabb idő után sikerült álláshoz juttatniuk.

Tranzit típusú programok esetében fél- és egy év közötti a felkészítés időtartama (szakképzés hosszától függően), ezt követően 1 hónapon belül a sikeres képzettséget szerzett ügyfelek 80-85%-ának tudnak segíteni az elhelyezkedésben és 3 hónapon belül további 10-15%-uknak sikerül ezt elérni.

Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatás mellett tranzit típusú foglalkoztatási programokat működtetnek fogyatékosággal élő személyek számára, valamint rehabilitációs foglalkoztatást biztosítanak társadalmi vállalkozásukban, az Ízlelő családbarát étteremben. Emellett felnőttképzési tevékenység keretében működtetnek egy ún. „*Felnőtt-lét Akadémiát*”, amely egy, az önálló életre és munkaerő-piaci integrációra felkészítő képzés. A foglalkozások témái között szerepel a társadalmi kapcsolatok és viselkedési szabályok, álláskeresési technikák, a munkahely írott és íratlan szabályai, a munkáltatók elvárásai, a munkahely megtartása, konstruktív munkahelyi kapcsolatok kialakítása felettesekkel, munkatársakkal, kommunikáció, ügyintézés, háztartási ismeretek.

A Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatás keretében széles iskolázottsági skálán mozgó tartósan akadályozott álláskeresővel találkoznak. A fogyatékosággal élő személyek közül 104 fő speciális általános iskolában 8 osztályt végzett, 57 fő pedig speciális szakiskolában szerzett szakképesítést (gyakori például a szőnyegszövő, a fazekas, a lótenyésztő, a virágkötő, a kosárfonó, a parkgondozó képesítés). Normál tantervű általános iskolában elvégezte a 8 osztályt 11 fő, szakiskolában szakmát szerzett 27 fő, sikeres érettségi vizsgát tett 6 fő. Nyilvántartásuk szerint a fogyatékosággal élők közül mindössze 5 fő nem végezte el a 8 osztályt, és 3 fő rendelkezik felsőfokú szakmával, illetve diplomával. A fennmaradó 50 fő pedig OKJ-s szakmát szerzett az Alapítvány tranzit típusú szolgáltatásának köszönhetően szakács, gyorsétkeztetési eladó, bionövény termesztő, zöldség-növény termesztő szakmákban.

Tapasztalataik alapján saját szakmájukban a legritkább esetben, mindössze 2%-ban helyezkednek el ügyfelek. Ennek oka, hogy legtöbbjüknek nincs, vagy elavult szakképesítése van. Ügyfelek jellemzően a következő munkakörökbe tudnak elhelyezkedni: bolti kisegítő, egyszerű szalagmunkás, egyszerű betanított munkás, konyhai kisegítő, parkgondozó, pékségben kisegítő, takarító, udvaros, kézi autómósó, mezőgazdasági munkás.

Az Alapítvány munkatársainak tapasztalata alapján a munkáltatók 20%-a érdeklődését tudják felkelteni befogadó munkahelyi környezet kialakítása iránt, és kb. 5-10% között van azoknak az aránya, akik valóban képesek és hajlandók fogyatékosággal élő munkavállaló alkalmazására. Legrégebbi partnereik véleménye szerint a fogyatékosággal élő munkatársak általánosan motiváltabbnak mondhatók a munkavállalással kapcsolatban, társadalmi beilleszkedésre törekvésük miatt. Pozitív példaként említették, hogy sok fogyatékosággal élő munkatárs monotonitástűrése kiemelkedő, és több, általuk elhelyezett dolgozó teljesítménye fémmegmunkálási betanított munkában meghaladja a nem megváltozott munkaképességű kollégáit.

¹⁸ A nyílt munkaerőpiacon elhelyezett ügyfelek egyharmada munkaviszonyának megszűnése után ismét álláskereső ügyfélüké válik, így az éves statisztikákban átfedések keletkeznek, mivel egyes személyek többévi kimutatásban is szerepelhetnek.

Az elmúlt évben 210 új munkahelyet kerestek fel. Szervezetük több mint egy évtizede szorosban együttműködik Tolna megye minden olyan oktatási intézményével, amely támogatja a fogyatékossgal élő fiatalok integrációját. Közülük fontos képzési partnerük Szekszárdi Kolping Katolikus Szakképző Iskola és Alapfokú Művészeti Iskola, BONI Vörösmarty Mihály Általános Iskola, Baka István Általános Iskola, VM Dunántúli Agrár-szakképző Központ, Csapó Dániel Középiskola, Mezőgazdasági Szakképző Iskola és Kollégium, Szekszárd és Kereskedők, Vállalkozók Tolna Megyei Egyesülete.

KézenFogva Alapítvány (Budapest)¹⁹

Az Alapítvány 2005-ben kezdett dolgozni az intézményi értelmi fogyatékossgal élő emberek intézményi foglalkoztatásának elősegítésén. 2010-ben nyitottak a nyílt munkaerőpiac felé, miután az illetékes munkaügyi központtól megkapták az engedélyt munkaerő-közvetítési tevékenységre. Ekkor bővítették célcsoportjukat, kiterjesztve a megváltozott munkaképességű munkavállalókra.

Az Alapítvány saját szolgáltatás csomagot dolgozott ki mind a leendő munkavállalók, mind a munkáltatók számára. Ezek alapvető célja megegyezik a Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatásainak céljával: mind a munkavállalót, mind a munkáltatót felkészíteni a tartós és sikeres foglalkoztatásra. Ugyanakkor néhány területen, – a munkavállalók és a munkakörök felmérése, a munkavállalók felkészítő képzése, a munkáltatók érzékenyítése – részben saját újításuk, részben külföldi módszerek adaptálása révén egyedi szolgáltatásokat alkalmaznak.

A munkavállalók munkaképességének, és a betölteni kívánt munkakörigényeinek megállapításához a spanyol eredetű Lantegi módszert használják. A felmérés során az egyes munkához szükséges készségeket, képességeket 1-től 5-ig értékelik mind a munkavállaló, mind a munkakör esetében, így a kialakult profilok könnyen összemérhetőek, és eldönthető, hogy a munkavállaló és a munkakör megfelelnek-e egymásnak, vagy sem.

A munkavállalók felkészítése egy 9 hetes általános munkára felkészítő képzés keretében zajlik, ahol a 3 fős képzési csoport, képző vezetésével adott munkahelyeken adott munkaköröket próbál ki, miközben a résztvevők a következő témaköröket járják körül: alapvető munkavállalói ismeretek, munkahelyi kommunikáció, munkahelyi szocializáció-beilleszkedés.

A munkáltatók felkészítése a fogyatékossgal élő munkatárs fogadására speciális érzékenyítő tréningen történik. A program során személyes találkozásra van lehetőség különböző fogyatékossgal élő tapasztalati szakértőkkel, ahol közös feladatok megoldása a cél.

Eddig mintegy 500 megváltozott munkaképességű embernek nyújtottak különböző foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokat, ebből 261 főnek a nyílt munkaerőpiacra való jutás érdekében segítettek. Közvetlenül, a közvetítésük által 62 fő helyezkedett el, döntő részben értelmi fogyatékossgal élő emberek, rajtuk kívül 6 látássérült, 4 mozgássérült, 2 hallássérült, és 7 más típusú megváltozott munkaképességű munkavállaló. Ebből következően magas az alacsony (speciális szakiskola, vagy annál alacsonyabb) iskolai végzettségük aránya. 2 fő mozgássérült, illetve 3 fő látássérült elhelyezkedett ügyfelük rendelkezik felsőfokú végzettséggel.

Általában elmondható, hogy a munkára jelentkezők a képzettségüknél alacsonyabb követelményeket támasztó munkakörökben kapnak ajánlatot. Ennek oka, hogy a munkaadók még nem rendelkeznek tapasztalattal a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazása terén, így először egy „kockázatmentesebb”, kisebb

¹⁹ A rendelkezésre álló adatok a 2013. júniusi állapotot tükrözik.

felelősséggel járó pozíciót kínálnak fel, de szerepet játszik az is, hogy ügyfeleik sem szívesen vágnak bele komolyabb kihívásokat támaztó feladatokba, különösen, ha hosszú idő után tudnak újra dolgozni.

Az Alapítvány a tavalyi év őszén kutatást végzett a munkáltatók körében, amelynek eredményeképpen elmondható, hogy a munkaadók egyre növekvő számban érdeklődnek a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazása iránt, amelyben a fő motiváció a költségtakarékosság, ugyanakkor hangsúlyos szempont a megfelelő színvonalú munkavégzés.

Szolgáltatásaik sikere érdekében folyamatos kapcsolatban állnak a Fővárosi Munkaügyi Központ kirendeltségeivel. Az újonnan létrejött Fővárosi Kormányhivatal Rehabilitációs Szakigazgatási Szervével mindennapos az információcsere, és a kölcsönös szolgáltatások nyújtása. A hozzájuk hasonló civil fenntartású alternatív munkaerőpiaci szolgáltatók egy részével formális megállapodásokat is kötöttek, rendszeresen konzultálnak szakmai kérdésekben.

Több speciális szakiskolával folytatnak rendszeres megbeszéléseket; az Újbudai Speciális Szakiskolával közös képzési anyagot dolgoztak ki, személyesen tájékoztatták a tanulókat szolgáltatásaikról, illetve segítik komplex vizsgálataik lebonyolítását.

A nagyobb akkreditált foglalkoztatók szinte mindegyikével kötöttek együttműködési megállapodást, és segítik őket a toborzásban.

Tapasztalataik szerint a fogyatékossgal élő fiatalok oktatási hálózata hazánkban magas színvonalon végzi a munkáját, és számos civil szervezet nyújt jó minőségű szolgáltatást a sikeres és tartós elhelyezkedés érdekében. Azonban a tanulás és a munka világa közti rés átlépéséhez hiányos a szolgáltatási paletta, pedig itt – tekintettel a speciális célcsoportra – nagy az igény a segítségre mind a fogyatékossgal élő fiatalok, mind hozzátartozóik irányából. Ausztriában e hiányosság leküzdésére dolgozták ki a *Clearing Szolgáltatást*, amelyben személyes mentor koordinálásával segítik a fiatalokat az utolsó iskolaév záró hónapjaitól a tényleges munkába állásig. A KézenFogva Alapítvány munkaerőpiaci szolgáltatás vezetője részt vett a Szolgáltatás elsajátítására indított képzésen, és sikeresen alkalmazták az elsajátított módszereket, a szolgáltatás országos szintű elterjesztését még nem sikerült elérniük. Nemcsak az osztrák tapasztalatok, de ügyfeleik visszajelzései is azt erősítik meg, hogy *a személyes sorskövetés, figyelem, a személyre szabott szolgáltatások biztosítása a sikeres segítségnyújtás legfontosabb összetevője.*

Magyar Vakok és Gyengénlátók Országos Szövetsége (Budapest)²⁰

A Szövetség ernyőszervezet, többnyire jogi személyiségű tagjai vannak, ezek a megyei egyesületek az MVGYOSZ tagegyesületei. Ezért a kérdésekre adott válaszok a megyei egyesületek álláspontját és a megyei sajátosságokat tükrözik, ugyanis a természetes személy tagokkal ők állnak kapcsolatban.

Vakok és Gyengénlátók Jász-Nagykun-Szolnok Megyei Egyesülete

Az egyesületnél 9 fő fogyatékossgal élő, illetve megváltozott munkaképességű személy dolgozik. Közülük 2 fő cukorbeteg, látási problémákkal küzd, de még nem súlyosan látásfogyatékosok, 1 fő hallássérült és 6 látássérült személy van.

Az egyesület több sorstársuk munkába helyezésében vett részt. *Tagjaik nagyobb bizalommal fordulnak az egyesülethez, mint a munkaügyi szervezetekhez. Ennek egyik oka az a fajta személyes kapcsolat, amely a munkaügyi szervezeteknél nem lehetők fel.*

²⁰ A rendelkezésre álló adatok a 2013. júniusi állapotot tükrözik.

A szervezet kapcsolatot tart fenn munkaügyi szervezetekkel, munkáltatókkal, munkaközvetítő (nem állami) szervezettel és a munkára váró személyekkel.

A munkába kerülés időtartama változó, függ az adott személy képességeitől, végzettségétől, illetve attól, hogy a munkáltató milyen munkakörre keresi a munkavállalót. Gyakran nem a végzettségüknek megfelelő munkakörben tudnak csak elhelyezkedni, de az is igaz, hogy sokan vannak azok is, akik nem rendelkeznek semmilyen szakképesítéssel. A 8 általánostól a diplomásig minden végzettség fellelhető. *A munkáltatók hozzáállása, nyitottsága az elmúlt években kis mértékben javult. Ez valószínűleg a támogatási rendszernek és annak a többéves kétoldalú jó kapcsolatnak köszönhető, amely az egyesület és az érintett munkáltatók között kialakult.* A megyében az elmúlt 5 évben a tagjaik 20-28 %-át sikerült elhelyezni. Ez az országos átlaghoz képest nagyon jónak mondható.

Véleményük szerint még nagyobb hangsúlyt kellene fektetni a nyilvánosságra. Még mindig kevesen jutnak el a fogyatékosügyi civil szervezetekhez.

Az egyesület elnöke hasznosnak tartana egy olyan kiadványt, illetve akadálymentes honlapot, ahol valamennyi fogyatékosági csoportról található információkat a fogyatékos személyek, a képzők, a munkáltatók, a szakmai munkaügyi szervezetek és civil szervezetek egyaránt. A papíralapú kiadványban elsődlegesen a fogyatékos személyekkel foglalkozó civil szervezeteket kellene összegyűjteni, hiszen a fogyatékosággal élő személyek elsődleges kiindulási pontjai ezen szervezetek szoktak lenni. A kiadványokat terjeszteni kellene a kórházakban, háziorvosi és szakorvosi rendelőkben, védőnői szolgálatoknál. A fogyatékoságot megállapító határozatok kiértesítő leveléhez is lehetne egy-egy összefoglaló kiadványt mellékelni, hogy az érintettek első kézből jussanak a megfelelő információkhoz.

Látássérültek Észak-Alföldi Regionális Egyesülete

Az elnök tájékoztatása szerint az egyesületnek nincs információja a fogyatékosággal élő fiatalok munkavállalási lehetőségeiről. Ez a feladat a megyében a Fehér Bot Alapítvány tevékenységi körébe tartozik, amellyel együttműködési megállapodásuk van. Ennek megfelelően az egyesület minden munkát keresőt az alapítványhoz irányít.

Vakok és Gyengénlátók Békés Megyei Egyesülete

Az Egyesület a fiatalok körében nem végez a foglalkoztatással, pályaorientációval kapcsolatos tevékenységet, azonban hatodik éve akkreditált foglalkoztató. Ennek keretében 4 fő közép- és idősebb korú személyt foglalkoztatnak. Az első négy évben ezen foglalkoztatás keretében három látássérült, és egy hallássérült személyt alkalmaztak. Jövőbeni céljuk a foglalkoztatottak körét bővíteni elsősorban fiatal látássérült személyekkel.

Vakok és Gyengénlátók Zala Megyei Egyesülete

Az Egyesület taglétszáma 386 fő. Nagy része időskorú, 12 fő 18-30 év közötti tagot tartanak nyilván. Végzettségüket tekintve bolti eladók, virágkötők, gyögmasszőrök, közgazdászok. Három fő felsőfokú tanulmányokat folytat. Öt fő alapfokú végzettséggel rendelkezik, munkakörüket tekintve banki ügyintéző, gyögmasszőr, számítógépes adatfeldolgozó és bedolgozó. Nem mindig a végzettségüknek megfelelő munkakörben tudnak elhelyezkedni.

Bedolgozói tevékenységre a FŐKEFE Savaria Nett-Pack Kft. által van lehetőségük tagjaiknak. Éves szinten mintegy 10-12 fő érdeklődik az Egyesületnél munkalehetőséggel kapcsolatban.

Tapasztalataik szerint a munkáltatók nagy része nem szívesen alkalmaz fogyatékkal élő fiatalokat. Kapcsolatban állnak viszont olyan munkáltatókkal, akik támogatják, és lehetőségeikhez mérten foglalkoztatják is a fiatalokat (pl. könyvtárban számítógépezés). A kórház és a gyógyfürdő masszöröket alkalmaz.

Munkavállalási, képzési lehetőséggel kapcsolatban a szervezet minden esetben megpróbál segíteni a hozzájuk fordulóknak. Folyamatos kapcsolatban vannak a megyében működő munkaügyi központokkal, egyéb megváltozott munkaképességű személyek munkavállalásával foglalkozó szervezetekkel, például a 4M-el.

Vakok és Gyengénlátók Heves Megyei Egyesülete

Az Egyesület kommunikációs és informatikai oktatást szervez tagjai számára.

Arra a kérdésemre, hogy az Egyesülettel kapcsolatba kerülő fogyatékkal élő személyek átlagosan mennyi idő alatt találnak munkát az elnök tájékoztatása szerint ez személyenként változó, van aki folyamatosan keres munkát, van aki jelentkezésére sem kap választ, más pedig rövid idő alatt elhelyezkedett.

Az Egyesület tagjai közül többen szakmunkás végzettséggel és informatikai ismerettel rendelkeznek. Általában végeztséget nem igénylő munkakörben helyezkednek el (pl. szövegszűrés, lábtörlő készítés, ajándéktáska készítés, szórólapok hajtogatása).

Tapasztalataik szerint a munkáltatók elsősorban az adókedvezmények és az olcsó munkaerő miatt foglalkoztatják őket.

Az Egyesület az Észak- Magyarországi Látássérült Rehabilitációs Központtal áll kapcsolatban, akik felmérték a munkát keresők igényeit és segítik elhelyezkedésüket megfelelő munkakörben.

Vakok és Gyengénlátók Veszprém Megyei Egyesülete

Az Egyesület tagjai közül 5 fiatal áll munkaviszonyban, akik az elmúlt öt évben helyezkedtek el a nyílt munkaerőpiacon, informatikusként. A FŐKEFE Savaria Nett-Pack Kft. által foglalkoztatott dolgozók száma egyre csökken, mivel a munkáltató a nyugdíjkorhatárt betöltött dolgozókat nyugdíjba bocsátja, és újabb felvételre nem ad lehetőséget. Jelenleg már több mint egy hónapja nem tudja ellátni a dolgozókat munkával. 32 fő áll velük munkaviszonyban.

Tapasztalatuk az, hogy a munkáltatók nem nyitottak a látássérült emberek foglalkoztatására még akkor sem, ha van látásmaradványuk. Az a néhány ember, aki el tudott helyezkedni rokon, ismerősi kapcsolatai segítségével járt sikerrel. Jellemző, hogy aki elhelyezkedik, az saját szakterületén kap állást (számítástechnikus, gyögmasször, mentálhigiénikus, közgazdász, jogász), *a szakmai végzettséggel nem rendelkezők számára marad a betanított munka (pl. árufeltöltő).*

Vannak fiatal jogi, nyelvtanári, gyógytornászi végzettséggel rendelkező látássérült fiatalok az Egyesület látókörében, akik évek óta nem találnak munkát a szakmájukban sem. Együttműködnek a munkaügyi központtal, a különböző civil szervezetekkel, hogy megfelelő információkhoz juthassanak. A látássérült fiatalok és a középkorú korosztály munkára való felkészítése érdekében programokat és állásbörzét szerveznek.

Motiváció Sérülteket Segítő Alapítvány (Budapest)²¹

Az Alapítvány 1992 óta foglalkozik munkaerőpiaci szolgáltatásokkal, amelyek fiatalokra, fiatal felnőtteknek és felnőttekre irányulnak. A 2000-es évek eleje óta saját modell és módszertan alapján *komplex munkaerőpiaci szolgáltatást* biztosítanak az Alapítványhoz forduló bármely fogyatékosági csoportba tartozó személynek. A komplex

²¹ A rendelkezésre álló adatok a 2013. májusi állapotot tükrözik.

szolgáltatás lényege, hogy a szolgáltatást igénybe vevő személyek személyre szabottan, az önrendelkezés elveit figyelembe véve, lehetőleg olyan szolgáltatást kapjanak, amelyben messzemenően figyelembe veszik a munkahellyel összefüggő egyéni igényeiket.

A szolgáltatásnak hangsúlyos eleme, hogy a munkaközvetítés folyamatában felkutatják azt a munkahelyet, amely a fogyatékos fiatal igényeihez igazodik, majd a sikeres kiválasztást követően a lehető legteljesebb körben felkészítik a munkaadót a befogadásra.

A komplex munkaerőpiaci szolgáltatás további elemei a kapcsolatfelvétel, amelynek keretében felvilágosítást, állapot-, igény-, szükségletfelmérést követően az ügyféllel közösen elkészítik az *egyéni fejlesztési tervet*, ezt egyéni felkészítéssel és csoportos tréningekkel valósítják meg (munka-, pálya-, rehabilitációs-, álláskeresési-, pszichológiai, és jogi tanácsadás, vagy tréning). Kiegészítő szolgáltatásként biztosítják a személyi segítséget, a jelnyelvi tolmácsolást, ergonómiai és környezeti tanácsadást

A fiatalok munkaerő-piaci szolgáltatásának eredményességét segíti elő, hogy integrált iskoláknak is biztosítanak *Esélyórákat* és számos iskolával együttműködnek annak érdekében, hogy a végzős hallgatók számára még a tankötelesség időtartama alatt személyre szabott munkahelyet találhassanak.

A tapasztalataik szerint a munkáltatók általában a pályakezdő fiatalokkal kapcsolatban kevésbé nyitottak, függetlenül attól, hogy fogyatékos-e vagy sem, elsősorban a munkatapasztalat hiánya miatt.

A fogyatékos fiatalokkal az Alapítvány külön szervezeti egysége foglalkozik, amelynek feladata a képzésekkel kapcsolatos információk gyűjtése is. A képző intézményeken kívül számos munkaadóval szoros együttműködést alakítottak ki. Az Alapítvány munkaadói kapcsolattartójának eredményes munkájának köszönhetően folyamatosan érkeznek az Alapítványhoz a munkaa ajánlatok, amelyben elvélve akad pályakezdőre vonatkozó igény.

Az Alapítvány nyilvántartása szerint 2008 és 2012 között a foglalkozási rehabilitációs szolgáltatásukba 77 fő 25 év alatti, 109 fő 26 és 29 év közötti, 275 fő 30 és 39 év közötti személyt vontak be. Ebben az időszakban összesen 1264 fő vette igénybe a szolgáltatást. 2010 és 2012 között 75 fő nyílt munkaerőpiacra való elhelyezése valósult meg; 2012-ben 18-29 év közötti 7 fiatal, 26 fő 30-39 év közötti ügyfél kereste fel az Alapítványt.

2012. február 1. és 2013. január 1. között 327 főt vontak be, és 53 személyt helyeztek el a nyílt munkaerőpiacon.

Munka-Kör Alapítvány (Budapest)²²

Az Alapítvány munkatársai egyet értenek Dr. Kósa Ádám szakmai álláspontjával²³, miszerint Magyarországon a mai napig az auditív-verbális oktatási módszert használják a hét, csak siketeket és egy, csak nagyothallókat oktató iskolában, szegregált oktatási keretek között, *miközben a siket gyermekek szülei számos országban évtizedek óta egyidejűleg több oktatási modell közül választhatnak.*

A siket gyerekek jelentős része ugyanakkor integráltan tanul, halló gyerekek között. Ezt már önmagában sikernek tartja a siketeket oktató szurdopedagógusok közössége annak ellenére, hogy itt sem használhatják a gyerekek a magyar nyelvet. A hallók közt a gyerek nem ért semmit, szájról olvasás segítségével próbálja értelmezni az elhangzottakat. Ez már egy óra elteltével is rendkívül fárasztó, s a halló társakkal szemben mindez a tananyaghoz való igen korlátozott hozzáférést jelent. Jó esetben a lemaradást a diák otthon, többnyire a

²² A rendelkezésre álló adatok a 2013. júniusi állapotot tükrözik.

²³ <http://www.sinosz.hu/sites/default/files/hirek/hirek/sinosz-valaszciikk/sinosz-valaszciikk-nepszab2013majus13.pdf> letöltés: 2013. november.19.

szülők segítségével, komoly erőfeszítések árán, minden egyes iskolai anyagot újra véve kísérli meg behozni.

A 2011-es országos népszámlálás adatai szerint a siketek mindössze 4,15%-a felsőfokú végzettségű (összehasonlításként: a vakok esetében 8,15%, a mozgássérültek esetében 9,03% ez az arány, vagyis több mint kétszerese a siketek átlagának). Ami még tragikusabb: érettségije is csak 11,65 százalékuknak van! Számos kutatás (a legkorábbiak az 1960-as évekből – pl. az amerikai K. Meadow, 1968) azt igazolja, hogy a módszer nem váltja be a hozzá fűzött ígéreteket, és a siketek jelentős része azért nem integrálódik a társadalomba, mert nem tud szert tenni megfelelő nyelvi kompetenciákra, ami biztosíthatná számukra a tananyaghoz való hozzáférést. Ilyenformán a továbbtanulási lehetőségeik minimálisak, munkaerő-piaci helyzetük is katasztrofális. *A szegregált, csak siketeket oktató iskolákban tapasztalható alacsony színvonalú oktatás nem a gyermekek állapota miatt alakult ki, hanem a gyenge színvonalú, csökkentett tartalmú oktatási tananyagok és a csak beszédfejlesztésre koncentráló hozzáállás miatt.* Ezt felismerve a szülők többsége arra kényszerült, hogy az egyetlen alternatív lehetőséget válassza, s az integrált oktatásba vigye gyermekét. (...)

A siket gyerek szülőjének végre valódi választási lehetőséget kellene felkínálni, s bárhogy is döntsön, elengedhetetlen a háttér, a lehetséges módszerek, modellek még ma sem teljes körűen és kiegyenlítően biztosított megismertetése.

Életet Segítő Alapítvány (Veszprém)²⁴

2008-2012 közötti időszakban összesen 308 fő kapcsolódott be az Alapítvány Támogatott Foglalkoztatás programjába.²⁵ Speciális pályaorientációs- és munkaerő-piaci szolgáltatásként a szervezet munkatársai felméri az ügyfél intelligenciáját, munkaképességét, egészségi állapotát, szociális körülményeit, motivációját, érdeklődését, megfigyelik szociális alapkészségeit, családi vagy intézményes háttérét. Ezt követően egyéni munkavállalási stratégiát készítenek, amelyben összegzik közép- és hosszú távú célokat, átbeszélik a releváns tényezőket, rögzítik a terveket, meghatározzák a feladatokat és azok teljesítésének időpontjait, időközben folyamatosan aktualizálják a stratégiát.

Az illeszkedés vizsgálat keretében egyénileg felkészítik az ügyfelet a munkavállalásra hivatalos iratait beszerzik, önéletrajzot, motivációs levelet készítenek, erősítik a munkavállalási alapkészségeit, lehetőség nyílik munkapróbára, csoportos felkészítésre, a munkahely feltárására; a vizsgálat kiterjed a munkavállalói és a munkáltatói profil megfigyelésére.

A szolgáltatás kiterjed a munkahelyen való betanításra, a munkahelyi közösségbe való beilleszkedés elősegítésére, a csoportos tájékoztatásra, a (munkahelyre, munkahelyen való) önálló közlekedés, az utókövetésre, a munkáltatóval való rendszeres kapcsolattartásra.

A szolgáltatások igénybevétele alatt a szervezet munkatársai az adatvédelem és az esélyegyenlőség biztosítására törekednek, illetve adott esetben az ügyfeleket a szociális- és érdekvédelmi szervezetekhez, partner intézményekhez közvetítik.

2008-2012 közötti időszakban a Támogatott Foglalkoztatást igénybevevő ügyfelek iskolai végzettsége a következőképpen alakult: 1 fő 8 általános iskolai végzettségnél alacsonyabb végzettséggel, 73 fő általános iskolai, 31 fő kisegítő iskolai, 4 fő foglalkoztató iskolai, 75 fő speciális szakiskolai, 65 fő szakiskolai/szakmunkás, 43 fő középfokú (érettségi/technikum), 16 fő felsőfokú végzettséggel rendelkezett.

²⁴ A rendelkezésre álló adatok a 2013. októberi állapotot tükrözik.

²⁵ A Támogatott Foglalkoztatás Szolgáltatás a speciális szakiskolai végzettséggel élő álláskeresőkre számára nyújt munkaerőpiaci szolgáltatást. 2010. évtől kibővült célcsoporttal dolgoznak, így a fogyatékossgal élőkön túl egészségkárosodással élők is igénybe veszik a szolgáltatásaikat.

A speciális szakiskolai végzettséggel élő álláskeresők jellemzően iskolai végzettséget nem igénylő munkaköröket keresnek, hiszen képezésük (pl. virágkötő, szőnyegszövő) önmagában nem elégséges szakmai munkakörhöz. A szakiskolák, szakmunkásképzők egykori tanulói gyakran elavult képezéssel rendelkeznek (pl. szövő), vagy egészségkárosodásuk miatt a rokonterületeken sem tudnak elhelyezkedni, így ők is elsősorban végzettséget nem igénylő munkakörökben dolgoznak. Ilyen munkakörök lehetnek pl. takarító, konyhai kisegítő, udvaros, gépjárművezető, árufeltöltő, betanított munkás, szobaasszony. Közép- és felsőfokú képezettségrel rendelkező álláskeresők között irodai, kereskedelmi, portaszolgálatos munkakörökben helyezkednek el, irodai asszisztens, orvos-írnok, targoncavezető, pénztáros, eladó, telefonos adatrögzítő munkakörben.

A munkáltatókkal való személyes kapcsolat kialakításán folyamatosan dolgoznak a szervezet munkatársai, a szakmai módszertan részét képezi a munkáltatói érzékenyítés. Részükre szükség esetén jogszabályi tájékoztatást tartanak, továbbá az utókövetések is a befogadói szemlélet kialakítását segítik elő. *A jogszabályi környezet munkáltatói igényeket generál, azonban sok esetben olyan munkakörök betöltésére, vagy olyan munkakörülményekhez keresnek munkavállalót, amely nincs tekintettel a fogyatékosra, egészségkárosodásra.*

Együttműködnek civil szervezetekkel, oktatási intézményekkel, érdekképviselői szervezetekkel, szociális és egészségügyi intézményekkel, továbbá az illetékes rehabilitációs szakigazgatási szervvel, munkaügyi központokkal.

Tapasztalataik szerint a fogyatékkal élő és/vagy megváltozott munkaképességű emberek nagyobb bizalommal fordulnak szervezetükhöz, mint a hivatalokhoz, a hivatali útvesztőktől tartó ügyintézés helyett a problémájukra reagáló, humánusabb bánásmódra hivatkozva.

A munkáltatók egyre nyitottabbak, egyre többször kérnek tájékoztatást. A jogszabályi háttér változásai miatt egyre gyakrabban érdeklődnek a fogyatékossgal élők és/vagy megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának lehetőségei iránt. Egyre többször tapasztalják, hogy nem csak az anyagi támogatások miatt keresik a megváltozott munkaképességű embereket, hanem mert megelégedéssel látják munkavállalói előnyeiket, lojalitásukat, munka iránt érzett elköteleződésüket, és hálájukat.

Salva Vita Alapítvány (Budapest)²⁶

Az Alapítvány 20 éve nyújt fogyatékossgal élő fiatalok (tanulásban akadályozott, értelmileg akadályozott, autizmussal élő, halmozottan sérült személyek) számára a munkavállalási esélyeiket elősegítő szolgáltatásokat. 2012 óta egészségkárosodással élő, megváltozott munkaképességű emberek is igénybe vehetik szolgáltatásaikat.

Az Alapítvány 1996 óta működteti értelmi fogyatékossgal és autizmussal élő fiatalok részére a *Munkahelyi Gyakorlat (MHGY)* programot, amelynek során a munkatapasztalattal nem rendelkező fogyatékos fiatalok elméleti és hangsúlyosan gyakorlati felkészítésben részesülnek a munkavállalás elősegítése érdekében. Az elméleti oktatás keretében a munka világával, munkába állással kapcsolatos általános ismereteket dolgozzák fel interaktív formában, illetve kompetencia és készségfejlesztésen vesznek részt. A gyakorlatok során legalább 3, különböző munkahelyen és munkakörben szereznek gyakorlati tapasztalatot – mindig szakember kíséretében –, így a megfelelő munkahelyi viselkedést, munkavégzést a gyakorlatban is elsajátítják, s ez egyúttal a pályaválasztásban is segíti őket.

2002-ben lehetőségünk nyílt a program széleskörű terjesztésére, amelynek eredményeként a MHGY programot 19 iskola sajátította el és működtette sikeresen

²⁶ A rendelkezésre álló adatok a 2013. júniusi állapotot tükrözik.

országszerte éveken át. Az Oktatási Minisztérium 2006-ban központi programmodullá nyilvánította a programot, vagyis bármely iskola beemelheti azt pedagógiai programjába. *A program stabil finanszírozását nem sikerült megoldani* - habár hatástanulmány is készült róla a tárca megrendelésére, amely javasolta a stabil, normatív finanszírozás bevezetését a korábbi pályázati finanszírozás helyett, mint jóval költséghatékonyabb megoldást -, *pályázati forrás 2010 óta nem áll rendelkezésre, a program jelenleg alig néhány helyszínen működik, ahol az iskolák önerőből oldják meg a működtetést.*

Szintén 1996 óta működik az Alapítványnál a *Támogatott Foglalkoztatás (Supported Employment)*²⁷ szolgáltatás, amelyet amerikai példa alapján a Salva Vita Alapítvány adaptált a magyar viszonyokra, s elsőként vezették be az országban ezt a szolgáltatást, amelyet a későbbiekben számos más civil szervezet átvett.

Mindkét módszertan esetében kidolgozták a módszertani kézikönyvet, szakmai sztxenderdeket, etikai kódexet, képzési programot a szakemberek számára, módszertani filmeket és tájékoztató kiadványokat.

Az Alapítvány célcsoportjainak tagjai széles spektrumon mozognak intellektuális képességeiket illetően, többségük speciális szakiskolában végzett és ott is szerzett szakmát. A szakmák között szerepel többek között bolti eladó, dísznövénykertész, varrónő, szőnyegszövő, virágkötő. Ezen kívül jellemző még az alternatív pedagógiai módszereket alkalmazó iskolákban (pl. Waldorf) avagy az eltérő tanrendű, régen kisegítő iskolának nevezett általános iskolákban a 8 osztály, esetleg ezen felül 1-2 felkészítő, előkészítő osztály elvégzése. Ügyfélkörükben azonban akad néhány olyan fogyatékossgal élő ember, akinek 8 általánosnál kevesebb osztálya van, illetve olyan is, aki normál tanrendű általános iskolában, majd esetlegesen normál szakközépiskolában tanult, középfokú végzettséget szerzett. Ritkán, de felsőfokú oklevéllel is jelentkeznek. *Az ügyfelek többsége egyszerű, betanított munkát végez a nyílt munkaerőpiacon. Jellemző, hogy végzettségüknek megfelelő munkát sem ők, sem az Alapítvány munkatársai nem találnak számukra.* Ennek oka általában abban keresendő, hogy napjainkban egy fogyatékossgal élő munkatársnak is több területen kell helyt állnia, az Alapítvány ügyfelei pedig leginkább egy területre, de arra nagyon alaposan, megbízható munkavégzéssel tudnak koncentrálni (pl. egy intézménybe keresnek gondnokot, azonban kertész feladatokat is el kell tudni látnia).

Az ügyfelek számára eltérő időintervallum alatt találnak munkát. Ez függ az ügyfél képességeitől, attól, hogy mennyi munkatapasztalata van és mennyire kell felkészíteni a munka világára, illetve nagymértékben az aktuális munkaerőpiactól, illetve annak felvevőképeségétől.

A 2010-ben megemelt rehabilitációs hozzájárulás aktivizálta a munkaerőpiacot. A munkáltatók sokkal nyitottabbá váltak az előző évekhez képest a fogyatékos személyek foglalkoztatására, de kizárólag azokra, akik rendelkeznek a „megváltozott munkaképességű személy” státusszal. Ez a belépő a munkaerőpiacra. Sokan csak ezt követően veszik számításba a megfelelő végzettséget, a gyakorlati időt. Ugyanakkor bár a munkáltatók ma már pénzügyileg is érdekeltek a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatására, ha alulképzett, hosszú évekig inaktív személyek jelennek meg magas tétszámban az álláskeresők között, a várható problémák miatt a munkáltatók inkább elzárkóznak a foglalkoztatástól. Tapasztalataik szerint *elsősorban a multinacionális nagy vállalatok – ahol a külföldről hozott szervezeti kultúra tartalmazza a hátrányos helyzetű*

²⁷ A Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatás egy nemzetközileg ismert, valamennyi földrészen elterjedt szolgáltatás, amely a fogyatékossgal élő, illetve egyéb hátrányos helyzetű emberek nyílt munkaerő-piaci munkavállalását segíti. A szolgáltatás kulcs eleme, hogy mind a munkavállalót, mind a munkáltatót ügyfélnek és partnernek tekinti; mindkét fél számára személyre szabott és intenzív támogatást nyújt a munkaközvetítés során, és a támogatást a szükséges mértékben és időtartamban biztosítja mindkét fél számára.

csoportok integrációjának elősegítését –, nyitottabbak a foglalkoztatásra. Náluk már a 2010-es rehabilitációs hozzájárulás megemelésé előtt jelen voltak a fogyatékos személyek a foglalkoztatottak körében. Döntően azok a cégek keresnek meg az Alapítványt, akiknek viszonylag nagy a statisztikai létszáma, így a rehabilitációs hozzájárulás komoly anyagi terhet ró a vállalatra.

Tapasztalataik szerint a fogyatékossgal élők azon csoportjának, *akik nem rendelkeznek megváltozott munkaképességű státusszal az elhelyezkedési esélyük az utóbbi évekhez képest is jóval alacsonyabb, a munkaerőpiac ezen csoport előtt szinte teljesen bezárult. Ez számos ügyfelüknek okoz problémát, elsősorban a jobb képességű, értelmi sérült, vagy autizmussal élő ügyfelek között, akik sok esetben nem kapják meg a megfelelő minősítést ahhoz, hogy beleszámítsanak a kvótába (kötelező foglalkoztatási szint).* Ma azonban nem tudnak versenyezni azokkal, akik megváltozott munkaképességű státusszal rendelkeznek, mert a kvótába beszámító munkavállalók lényegesen nagyobb pénzügyi hasznot hoznak egy vállalatnak. E helyzet feloldására, orvoslására már tárgyalásokat kezdeményeztünk az illetékes szaktárcával.

Számos munkáltató van ma már Magyarországon, amelyek különböző programokkal igyekeznek elősegíteni a fogyatékos fiatalok munkavállalását. Ezen munkáltatók döntő többségével az Alapítvány kapcsolatban; adatbázisukban több száz munkáltató szerepel.

Ezen kapcsolatok erősítése céljából kezdeményezték 2010-ben a *Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma (MEF)* egyesület létrehozását. Az egyesület célja a munkaadók részére szakmai támogatást nyújtani az esélyegyenlőség biztosításához; elősegíteni a nemzetközi esélyegyenlőségi alapelvek magyarországi meghonosítását; a munkáltatókat összefogni annak érdekében, hogy együtt léphessenek fel a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok hátrányos megkülönböztetésének visszaszorításáért a foglalkoztatásban; biztosítani a hazai, az uniós és más nemzetközi legjobb esélyegyenlőségi gyakorlatok közötti tudás-transzfert; előmozdítani a munkáltatók közötti tapasztalatcserét; népszerűsíteni a munkahelyi sokszínűség, esélyegyenlőség értékeit.

Ugyancsak 2010-ben indította el az Alapítvány a *Fogyatékossg-barát Munkahely logó* elismerést, amelyet azok a cégek kaphatnak meg, amelyek vállalják a fogyatékos munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatos gyakorlatuk fejlesztését. Az elismerést minden évben az Emberi Erőforrások Minisztériuma, az American Chamber of Commerce in Hungary, a Szövetség a Kiválóságért Közhasznú Egyesület és a Salva Vita Alapítvány közösen adja a pályázati feltételeket sikeresen teljesítő munkáltatóknak. A nyertes pályázó az elismerés megszerzését követően jogosulttá válik a Fogyatékossg-barát munkahely logó használatára. Jelenleg 27 cég rendelkezik ezzel a minősítéssel. *Szomorú tapasztalatuk, hogy az állami, önkormányzati szervek, intézmények nem jelennek meg a pályázók között.*

Siketek és Nagyothallók Országos Szövetsége (Budapest)²⁸

A Szövetség az idei évben indította el az *Irány a munka című projektjét*, amelynek fő célkitűzése egy komplex cselekvési terv kidolgozása a hallássérültek munkaerő-piaci esélyeinek javítása érdekében.

A Szövetség rendszeresen szervez tagjainak álláskeresési és önismereti tréningeket, valamint az álláskeresési technikák ismertetése is folyamatos, gyakori a témát érintő előadás és konferencia is szervezeteiknél. A Szövetségnek közel 13 ezer tagja, 17 megyei szervezete, 3 önálló szervezete és 32 helyi szervezete van. *Emberi erőforrás hiányában azonban nem tudják nyújtani állandó jelleggel valamennyi szervezet tagja számára ezeket az elengedhetetlen szolgáltatásokat, azonban igyekeznek megoldani, hogy a*

²⁸ A rendelkezésre álló adatok a 2013. szeptemberi állapotot tükrözik.

munkaerőpiaci szolgáltatásokat állandó szolgáltatásként tudják igénybe venni tagjaik az ország egész területén, azonos minőségben.

Életkor szerint a tagjaik körülbelül 40%-a tartozik a még aktív korú 30-54 éves korcsoportba. Ugyanekkora a létszáma az 55-70 éves korosztálynak is. Lényegesen kisebb számban van jelen a fiatalabb generáció, a 6-29 évesek kb. 14%-kal. A siketek és a nagyothallók arányát tekintve siket a tagságuk 30%-a és nagyothalló 70%-a.

Iskolai végzettségüket tekintve a legtöbben legmagasabb számban 8 általános iskolai végzettséggel, szakiskolai, illetve szakmunkás végzettséggel rendelkeznek. A valamilyen felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkezők aránya körülbelül 7-8 %.

A hallássérültek között magas az inaktív keresők száma, amely több tényezővel is indokolható. *A hallássérültek iskolázottság tekintetében alatta maradnak a teljes népesség iskolázottsági szintjének. Foglalkoztathatóságuk javítása elsősorban képzésbe történő bevonásukkal érhető el. Ehhez azonban speciális tudású szakemberek, másrészt pedig fokozott személyi, tárgyi és módszertani feltételek szükségesek.*

Egy, az akkreditált felnőttképzési intézményeknek a fogyatékossgal élő hallgatók esélyegyenlőségét biztosító intézkedéseire vonatkozó kutatás²⁹ eredményei szerint a fogyatékossgal élő személyeket potenciális célcsoportként mindössze nyolc intézmény, a megváltozott munkaképességű személyek csoportját pedig tizenöt intézmény jelölte meg. A felnőttképzési intézményeknek ugyanis – amennyiben akkreditáltatni kívánják felnőttképzési programjaikat – egyértelműen nyilatkozniuk kell arról, hogyan biztosítják a fogyatékossgal élő személyek számára a képzésbe való bekapcsolódás feltételeit. A 24/2004. (VI. 22.) FMM rendelet 15.§ 2) bekezdés g) pontja alapján a képzési program akkor akkreditálható – sok más egyéb feltétel mellett – ha a képző intézmény meghatározza a fogyatékossgból eredő speciális igények figyelembevételének módját. Mindez azért figyelemre méltó, mert a vizsgált intézmények mindegyike akkreditált, amelynek feltétele egy sikeresen megvalósított akkreditált képzési program megvalósítása.

A legtöbb esetben a munkáltatók alacsonyán kvalifikált munkaköröket ajánlanak fel, ritkán fordul elő, hogy magas iskolai végzettséggel rendelkező hallássérült munkavállalót fogadnának, azonos teljesítménnyel, azonos bérezéssel. *Legtöbb esetben kiemelten a siketek számára szakmunkát nem igénylő betanított munkát ajánlanak fel.* Felfedezhető napjainkban a pozitív változás, de még mindig elenyésző a számuk. Teljesítményértékelésnél jellemző az az ellentmondásos megoldás, hogy azonos teljesítmény várnak el a fogyatékossggal élő munkatárstól, csökkentett munkaidőben.

Tipikusan előforduló kérdés a hallássérült munkavállalók részéről, hogy miért csupán 4 órában szeretnék őket foglalkoztatni, hiszen a részmunkaidős jövedelem nem elegendő a megélhetésükhöz vagy, mert a hallássérült személy úgy érzi, el tudná látni a munkakört 8 órában is. *A munkáltató azonban mentesül a különböző járulékok fizetése alól már akkor is, ha csupán 4 órában foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű személyeket.*

Azoknak a hallássérült embereknek a munkaerőpiaci (re)integrálása, akiknek sem 8 általános iskolai végzettsége sem munkatapasztalata nincs, sok erőfeszítést és energiát

²⁹ 2012-ben az Szegedi Tudományegyetem Juhász Gyula Pedagógusképző Kar Felnőttképzési Intézetének Andragógiai Kutatócsoportja által folytatott strukturált kérdőíves országos kutatás a felnőttképzési rendszer fejlesztése érdekében. A kutatás teljes körű mintavételen alapult, a mintát az akkor még Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet (jelenleg Nemzeti Munkaügyi Hivatal Szakképzési és Felnőttképzési Igazgatóság) adatbázisában szereplő, érvényes akkreditációval rendelkező, felnőttképzési tevékenységet folytató képző intézmények alkották. A kérdőív 1488 képző intézményhez jutott el. A visszaérkezett 297 kérdőív a tisztított minta 21,2%-a. A teljes kutatás időbeli intervalluma 2011. március -2012. február. Farkas Éva – Farkas Erika – Hangya Dóra – Kovács Anett – Kulcsár Nárcisz - Leszko Hajnalka (2012): Az akkreditált felnőttképzési intézmények működési jellemzői, SZTE JGYPKFI, Szeged.

igényel. Ezekben az esetekben elengedhetetlen, hogy *egyéni fejlesztési tervek* alapján való együttműködés.

Kiemelten fontos lenne a munkáltatók előítéleteinek eloszlatása, a fogyatékossgal élő személyek igényeiről való megfelelő tájékoztatásuk. A munkáltatók kivétel nélkül nagyszabású beruházásra gondolnak a munkahely akadálymentesítésével kapcsolatban. Fontos, hogy ne legyen inkongruencia³⁰ a tanulható szakmák és a leendő potenciális munkahelyek üzemorvosi alkalmassági vizsgálata között, amely a munkavédelem szempontjából releváns (foglalkozás-egészségügy).

A hallássérült munkavállalók iránti kereslet bár mutat pozitív tendenciát, azonban még mindig alacsony, amelynek legfőbb oka, hogy a hallássérült személyek felkészültsége és a munkáltatók által keresett kompetenciák nincsenek összhangban. A rehabilitációs hozzájárulás sem tölti be valódi funkcióját, a vállalati magatartás passzív és több esetben hiányzik az erkölcsi kötelezettség. A munkáltatók foglalkoztatási szándéka mögött sok esetben a költségek csökkentése és a támogatások elnyerése áll, és nem fektetnek kellő hangsúlyt arra, hogy a leendő hallássérült munkavállalók körülményei, munkahelyi környezete, a beillesztés módja megfelelő legyen.

A Szövetség területileg illetékes szervezetei kapcsolatban állnak olyan oktatási intézményekkel és munkáltatókkal, akik kortól függetlenül fogadják a tanulni és dolgozni vágyó hallássérülteket, azonban ezek száma egyelőre még csekély. A Szövetség együttműködést kezdeményezett az EDUTUS Főiskolával annak érdekében, hogy a magyarországi hallássérültek a főiskola hallgatóiként akadálymentesen sajátíthassák el a szükséges ismereteket ahhoz, hogy piacképes diplomát szerezhessenek.

*Szimbiózis Alapítvány (Miskolc)*³¹

Az elmúlt 5 évben 45 fő fogyatékossgal élő fiatal (35 év alatti enyhe értelmi fogyatékos, autista, mozgássérült, skizofrén, daganatos beteg) vette igénybe az Alapítvány speciális munkaerőpiaci szolgáltatását.³²

A Támogatott Foglalkoztatás program alapja a Salva Vita Alapítvány által kidolgozott módszertani kézikönyv. A szervezet a szolgáltatást 2003 óta nyújtja Miskolcon és vonzáskörzetében. A kezdeti célcsoport kör a 2010-es évtől kibővült megváltozott munkaképességű álláskereső személyekkel.

A programba bevont fiatalok többsége a szolgáltatás felkeresését megelőzően nem rendelkezik munkatapasztalattal, így a munkavállalásra való felkészítésük általában több hónapnyi foglalkozással kezdődik.

Nehezíti az alapítvány munkáját, hogy a térség munkaerőpiaci helyzete rendkívül kedvezőtlen. Elenyésző azon munkalehetőségek száma, ahol nem magasan képzett, aktív nyelvtudással is bíró munkaerői keresnek. További nehézséget jelent a munkáltatók motiváltságának felkeltése a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására.

A programban résztvevő fogyatékossgal élő fiatalok a helyi speciális szakiskolában szereznek szakképesítést, ezek a végzettségek azonban a nyílt munkaerőpiaci munkavállalásra nagyon kevés esélyt adnak. A közép-, illetve felsőfokú végzettséggel rendelkező ügyfelek száma elenyésző. A problémára megoldást adhat a továbbképzés lehetősége, a tanfolyamok díjának megfizetésével azonban nem terhelhetőek az egyébként is nehéz anyagi helyzetben élő családok. A célcsoport fiataljait leginkább

³⁰ össze nem illőség, meg nem felelés

³¹ A rendelkezésre álló adatok a 2013. júniusi állapotot tükrözik.

³² Az adatok 2008. december 1-től 2013. március 31-ig tartó időszakot foglalják magukba. Célcsoport: 18-35 év közötti megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő, a Szimbiózis Alapítvány Támogatott Foglalkoztatás szolgáltatását felkereső kliensek

betanított és kiegészítő munkakörökben tudják elhelyezni (pl. gyártósori összeszerelő, konyhai kiegészítő, hajtogató, betanított asztalos). A foglalkoztatások óraszámát tekintve a 4-6 órás munkavégzés a jellemző.

A rehabilitációs hozzájárulás összegének 2010-es évi megemelésékor ugrásszerűen megnőtt azoknak a munkáltatóknak a száma, aki a hozzájárulás miatt alkalmazni akartak/kényszerültek megváltozott munkaképességű és/vagy fogyatékossgal élő személyeket. Ez a folyamat kb. 1-1,5 évig tartott. Az alapítvány munkatársai azt tapasztalják, hogy több cég, vállalat már előre beépíti a költségvetésébe ezt az összeget, és inkább nem foglalkozik a célcsoport alkalmazásával. Mivel a rehabilitációs hozzájárulás nagyobb foglalkoztatotti létszámmal rendelkező cégeket érint (25 főként kell alkalmazni), ezért a szervezet munkáltatói kapcsolatai is ebből a körből kerülnek ki.

Az Alapítvány minden év végén díjazza, kitünteti azokat a munkáltatókat (kis-, közép-, és nagyvállalkozás kategóriában), akik vállalják a célcsoport foglalkoztatását, példaként állva a munkaerőpiac többi szereplője előtt.

A célcsoportba tartozó fiatalok tájékoztatása, szolgáltatásuk bemutatása érdekében az Alapítvány együttműködik a helyi speciális szakiskolával (Martin János Szakképző Iskola).

Az Alapítványnak évente átlagosan 15 új munkáltatóval sikerül kapcsolatot felvennie és együttműködést kialakítania. Az elmúlt 5 évben 29 fiatal fogyatékossgal élő fiatal helyeztek el a nyílt munkaerő-piacon.

Az Alapítvány a Támogató Foglalkoztatás program működtetésén felül széles körű szociális szolgáltatást nyújt a célcsoportnak: nappali, illetve lakóotthoni ellátást két telephelyen, szociális (munkarehabilitációs, illetve fejlesztő- felkészítő), illetve akkreditált foglalkoztatást. Támogató szolgálatot, valamint a Bükk lábánál 5 hektáros területen Rehabilitációs Majorságot működtetnek, ahol a célcsoport tagjai foglalkoztatásával kertészetet, konyhát, asztalos műhelyt, illetve istállóit tartanak fenn.

Nemzetközi jelenlétük az utóbbi években nagy fejlődésen ment keresztül: egyre több Európai Unió pályázatot nyertek el a külföldi partnerekkel való közös együttműködésre, többek között a fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatását illetően.

IV. A felsőoktatási intézmények válaszaiból

Miskolci Egyetem³³

Az egyetem nyilvántartása alapján az elmúlt öt évben összesen 132 fő fogyatékossgal élő hallgatót regisztráltak (mozgáskorlátozott, hallássérült, látássérült, beszéd- és más fogyatékossgal élő személyt). Ezek közül a hallgatók közül 43 fő fejezte be sikeresen tanulmányait, 72 fő még jelenleg is aktív hallgatói jogviszonnyal rendelkezik.

A rektor kifejtette, hogy az egyetemen a Diák Iroda, mint karrieriroda segíti a végzős, illetve a már végzett hallgatók karrierkezdését. Ennek érdekében szakemberek bevonásával folyamatos munkaerőpiaci tanácsadást végez, valamint állásajánlatok, szakmai gyakorlati lehetőségek felkutatásával és meghirdetésével közvetlenül is elősegíti a frissdiplomások elhelyezkedését.

Az elmúlt évek tapasztalatai azt mutatják, hogy a frissdiplomások növekvő versenyhelyzetben vannak egy-egy állás megszerzésében. Emiatt fontos, hogy a fogyatékossgal élő hallgatók is tudatosan tervezzék pályájukat. Ebben segítenek a Diák Iroda karrier-tanácsadó szolgáltatásai. Az információ-szolgáltatás terén a rektor a következőket emelte ki: állásajánlatok, szakmai gyakorlatok, külföldi tanulmányok és ösztöndíjak, munkalehetőségek, nyelvtanulás, hallgatóknak szóló hasznos kiadványok,

³³ A rendelkezésre álló adatok a 2013. júniusi állapotot tükrözik.

magán munkaközvetítés; a cégek számára potenciális munkavállalók ajánlása hallgatói adatbázisukból. Véleménye szerint a „hagyományos” tanácsadó szolgáltatások szintén fontosak: életpálya-tervezés, grafológiai, önéletrajzi, adó- és vállalkozási, jogi, munkajogi, külföldi tanulmányok, ösztöndíjak. Mindemellett komplex hallgatói tanácsadó szolgáltatásokat is biztosítanak (karrier plusz, humán tanácsadó szolgáltatás, életvezetés, személyiségfejlesztés, pályaorientáció). A fenti karrier-tanácsadáshoz kapcsolódó módszerek az online tesztkitöltés, értékelő beszélgetés, személyes tanácsadás, workshopok.

A tanácsadások a témában elismert és tapasztalattal rendelkező szakemberek bevonásával folynak fogadóórák keretében, bejelentkezés alapján. A tanácsadó szolgáltatást az egyetem bármely hallgatója, oktatója és dolgozója térítésmentesen veheti igénybe. A tanácsadások anonim jellegűek. A tanácsadásokra személyesen, telefonon, vagy e-mailben lehet bejelentkezni, s eddigi tapasztalatok alapján a fogyatékossgal élő hallgatóik is élnek a fenti lehetőségekkel.

Intézményük együttműködik olyan szervezetekkel, amelyek fogyatékossgal élő fiatalok elhelyezkedését, foglalkoztatását támogatják. A Szimbiózis a Harmonikus Együtt-létért Alapítvánnyal és a Siketek és Nagyothallók Országos Szövetségével meglévő kapcsolatukat – tájékoztató levél szerint – megállapodással terveznek megerősíteni

A végzett hallgatók elhelyezkedését elemző Diplomás Pályakövetési Rendszer (DPR) jelenleg nem alkalmas a fogyatékossgal élő diplomások külön csoportként történő vizsgálatára. A fogyatékossgal élő hallgatókkal foglalkozó egyetemi szakmai koordinátor elmondása alapján nincs releváns eltérés a fogyatékossgal és a fogyatékossgal nem élő hallgatók munkakereséssel töltött időintervalluma között. Együttműködő partnereikkel tudatosan törekednek arra, hogy a fogyatékossgal élő hallgatók lehetőség szerint olyan gyakorlati helyet biztosító munkáltatóhoz kerüljenek, amely a későbbiekben nyitott a tovább-foglalkoztatásukra.

Tapasztalataik szerint a munkáltatók nem zárkóznak el a fogyatékossgal élő fiatalok foglalkoztatásától, azonban a speciális munkaerő-kereslet és -kínálat nem minden esetben található. E probléma megoldásában jelentős szerepet vállalnak a fent már említett civil szervezetek, valamint a fogyatékossgal élőket tömörítő érdekszervezetek.

Dunaújvárosi Főiskola³⁴

A Főiskola nyilvántartása alapján az elmúlt öt évben (2007-2013) 49 fő fogyatékossgal élő jelentkező nyert felvételt az intézménybe (beszéd fogyatékos, egyéb fogyatékos, érzékszervi fogyatékos, krónikus beteg, megismerés- és viselkedés-fejlődési rendellenességgel élő, testi fogyatékos). A rendelkezésükre álló adatok alapján 2013. június 20-ig a 49 hallgató közül 1 fő fejezte be sikeresen tanulmányait. Ez a hallgató levelező tagozaton folytatta tanulmányait, bejelentett munkaviszonnyal rendelkezik és tudomásuk szerint végzettségének megfelelő munkakört lát el.

A rektorhelyettes tájékoztattott arról, hogy a főiskola integráltan kezeli a különböző fogyatékossgal élő hallgatóit, ezért speciális pályaorientációs és munkaerő piaci szolgáltatást- és tanácsadást ezen csoportok számára nem nyújt. Amennyiben az érintett hallgatók jelzik erre irányuló igényeiket, az egyes szakterületek oktatói és vezetői egyéni konzultációk segítségével folytatják tanácsadó munkájukat (Karrier Iroda, Diáktanácsadó, Esélyegyenlőségi koordinátor).

Az intézményben végzett fogyatékossgal élő hallgatók elhelyezkedését elkülönítetten nem vizsgálják.

³⁴ A rendelkezésre álló adatok a 2013. júniusi állapotot tükrözik.

A Főiskola foglalkoztatóként fontosnak tartja a megváltozott munkaképességű személyek esélyegyenlőségének biztosítását, ezért a még a rendszerben lévő hallgatók közül demonstrátorként foglalkoztat hallgatókat.

A fogyatékos hallgatók szakmai gyakorlatának tanulmányozása kapcsán elmondható, hogy a munkáltatók a gyakorlat ideje alatt pozitívan diszkriminálják az érintett hallgatókat, azonban a végzés utáni elhelyezkedésük bizonytalan.

A Főiskola jelenleg nem áll kapcsolatban olyan civilszervezetekkel, amelyek a fogyatékossgal élő fiatalok elhelyezkedését, foglalkoztatását támogatják.

Széchenyi István Egyetem (Győr)³⁵

Az Egyetemre az elmúlt öt évben (2007. évtől) felvételt nyert fogyatékossgal élő hallgatók száma összesen 42 fő (látássérült, hallássérült, mozgássérült, dyslexia-dysgraphia-dyscalculia). A tanulmányait sikeresen fejezte be összesen 8 fő, akik közül ketten doktori iskolában folytatják tanulmányaikat, 1 fő pedig – a megkeresés időpontjában – közvetlenül a tanulmányai befejezése előtt állt.

Az Egyetem Kommunikációs és Szolgáltató Központjának Karrier Irodája az intézmény hallgatóinak, így a fogyatékossgal élő hallgatóinak is a következő pályaaorientációs- és munkaerőpiaci szolgáltatásokat nyújtja: karrier- és életpálya tervezési-tanácsadás, tréningek (önismeret, kommunikációs ismeretek, álláskeresés-, állásinterjú-motivációs levél és önéletrajzírás témákban), tudatos karriertervezés és munkaerőpiaci ismeretek, valamint fiatalok és munkaerőpiac fél éves kurzusok, állásajánlatok és gyakorlati lehetőségek hirdetése, állásbörze rendezvény szervezése minden félévben, céges szakmai és toborzási napok.

A fogyatékossgal élő hallgatók elhelyezkedését illetően elmondható, hogy műszaki területen végzettséget szerzők esetében közel 40%-ban figyelhető meg, hogy gyakorlati helyükön később főállásban alkalmazzák a hallgatókat, ez az arány az egészségügyi és jogi területen diplomát szerzők esetében 20% körül mozog. Azok körében, akiket nem alkalmaztak korábbi gyakorlati helyükön, a következő elhelyezkedési mutatókkal bírnak az előző években végzett kutatások segítségével kapott eredményeket átlagolva: műszaki pályán 86,5%, egészségügyi területen 87%, jogi területen pedig közel 84% fél éven belül el tud helyezkedni. Az elhelyezkedés szempontjából rendkívül fontos, hogy a műszaki végzettségűek közel 84%-a, egészségügyi területen diplomát szerzettek 76%-a, a jogi diplomával rendelkezők 70%-a szakmájában, illetve ahhoz közel álló területen talál magának munkát.

Tapasztalataik azt mutatják, hogy ma már egyre nyitottabbak a cégek a fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatására, a megfelelő szakmai felkészültség és a végzetek bizonyítási vágya ellensúlyozza fogyatékossgukat, s így maximálisan el tudják látni a rájuk bízott szakmai feladatokat.

Budapesti Gazdasági Főiskola³⁶

Az elmúlt öt évben a Főiskolára felvételt nyert jelentkezők létszáma összesen 209 fő. A felvett jelentkezők közül a beiratkozott és a fogyatékossgukat bejelentő hallgatók létszáma összesen 96 fő (testi-, érzékszervi- és beszéd fogyatékossg, autista, megismerés- és viselkedésfejlődési rendellenesség). Az oklevelet szerzett hallgatók száma pedig összesen 9 fő.

A rektorhelyettes problémaként jelezte, hogy intézményükben általános az a tendencia, hogy a felsőoktatási felvételi eljárás során fogyatékossguk okán többletpontban részesült felvett jelentkezők több esetben a hallgatói jogviszony

³⁵ A rendelkezésre álló adatok a 2013. októberi állapotot tükrözik.

³⁶ A rendelkezésre álló adatok a 2013. júniusi állapotot tükrözik.

létesítésekor, azaz a beiratkozást követően nem jelzik, hogy fogyatékossgal élők és nem élnek a fogyatékossgal élő hallgatókat megillető kedvezményekkel, így az adott évben felvett fogyatékossgal élő jelentkezők létszáma eltér az adott évben beiratkozott fogyatékossgal élő hallgatók létszámától.

Az elmúlt öt évben felvett és hallgatói jogviszonyt létesítő fogyatékossgal élő hallgatók közül 4 hallgató végzett. Külön ezen hallgatói kör elhelyezkedésének nyomon követésére nem került sor.

A korábbi években – 2008 előtt – felvett és tanulmányaikat befejező fogyatékossgal élő hallgatók elhelyezkedési esélyeivel kapcsolatban a Karok fogyatékosügyi koordinátorai és a Karrier Iroda, illetve Diákcentrum tájékoztatása *szerint a munkáltatók nem zárkóznak el a fogyatékossgal élő végzettekől, habár a komolyabb testi vagy érzékszervi fogyatékossgal élő, oklevelet szerzett hallgatók kisebb hátránnyal indulnak a pályakezdés során pl. a megismerés- és viselkedésfejlődési rendellenességű fogyatékossgal csoportba tartozókhoz képest.*

Budapest Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem³⁷

Az Egyetemen az elmúlt öt évben összesen 310 fogyatékossgal élő hallgatót tartottak nyilván (látássérült, hallássérült, testi fogyatékossgal élő, tanulási képesség zavaros, beszéd fogyatékos, autista, tartós beteg). Közülük összesen 50 fő végzett.

A Diákközpont igazgatójának álláspontja szerint az Egyetemen végzettek elhelyezkedési esélyei – az Egyetem által, 1999 óta végzett pályakövetési felmérések alapján – megfelelőek, országos összehasonlításban pedig kiemelkedően jónak mondható. *Az elhelyezkedési esélyek a fogyatékossgal élő hallgatók esetén is alapvetően hasonlóak, mivel az egyetemen végzettek elhelyezkedésének sikeressége elsődlegesen az egyetem által képzett szakok munkaerőpiaci keresettségével áll kapcsolatban.* A fogyatékossgal élő hallgatók munkaerőpiaci sikeressége érdekében az egyetem széleskörű tanácsadási szolgáltatást biztosít ingyenesen a hallgatók részére, ami magában foglalja az elhelyezkedést közvetlenül segítő karrierszolgáltatások mellett a hallgatók önismeretét, problémakezelő képességét javító pszichológiai, mentálhigiénés tanácsadást is. Ezeket a karrierszolgáltatási tevékenységeket a Diákközpont látja el, azon belül pedig a Karrier Iroda.

Az igazgató kitért arra is, hogy az Egyetem nem rendelkezik kutatási eredményekkel az egyetemen végzett fogyatékossgal élők elhelyezkedési tapasztalatait, munkaerőpiaci státuszát illetően, csak az összes egyetemükön végzettekre vonatkozóan ismer ilyen információkat, *mivel az egyetem a diplomás pályakövetési vizsgálatai során nem kérdez rá a válaszadók fogyatékossgára.*

A munkáltatók nyitottságával kapcsolatban tapasztalataik az mutatják, hogy az egyetemen végzett, fogyatékossgal élő fiatalok is el tudnak helyezkedni, sőt *több olyan megkeresés is érkezett már a Diákközpont Karrier Irodához vállalatok részéről, akik kimondottan fogyatékossgal élő munkaerőt szerettek volna foglalkoztatni.*

Az egyetem igyekszik olyan civil és közhasznú szervezettel felvenni a kapcsolatot, amelyek egyrészt az egyetemen tanuló fogyatékos hallgatók tanulmányait, elhelyezkedését segít(het)ik, másrészt a hallgatók között a fogyatékossgal élő személyek elfogadásának előmozdításában tudnak segítséget nyújtani. Az egyetemmel az elmúlt évek során kapcsolatban lévő civil és közhasznú szervezetek közül fontosnak tartják kiemelni a következő szervezeteket: Fogyatékos Személyekért Közhasznú Nonprofit Kft., Szempont Alapítvány, Forrás Consulting Kft., Budapest Esély Nonprofit Kft.,

³⁷ A rendelkezésre álló adatok a 2013. júliusi állapotot tükrözik.

Mozgássérültek Budapesti Egyesülete, Mozgássérült Emberek Rehabilitációs Központja, Motiváció Alapítvány, Felismerés Alapítvány.

*Pannon Egyetem (Veszprém)*³⁸

Az Egyetemre az elmúlt öt évben összesen 89 fő fogyatékossgal élő hallgató (megismerés rendellenességű fogyatékossgal, mozgáskorlátozott, mozgáskorlátozott és súlyos beszédhibás, beszédhibás) nyert felvételt. Ebből összesen 32 fő végzett, 40 fő pedig aktív hallgatói jogviszonnyal rendelkezik.

A Pannon Egyetem Karrier Irodáján keresztül segíti hallgatóinak tanulmányait, elhelyezkedését. A Karrier Iroda a hallgatóknak számos szolgáltatást nyújt: személyes és online tanácsadással, pszichológiai tanácsadás, tréningek szervezése és lebonyolítása (pl. személyes hatékonyság tréning, álláskeresési tréning, időgazdálkodási tréning, önismereti csoport tréning), tanácsadó honlap működtetése, Facebook portálon Karrier Iroda oldal működtetése, Karrier Hírlevél és az „Útravaló” kiadvány megjelentetése.

A fenti általános szolgáltatáson túl a fogyatékossgal élő hallgatóknak külön segítséget nyújt a Sajátos Szükségletű Hallgatókat Segítő Bizottság. A bizottság mentorok segítségével egyéni segítségnyújtással segíti a hallgatók tanulmányait.

A Pannon Egyetem a diplomások elhelyezkedési adatainak és munkaerő-piaci sikerességének, társadalmi helyzetének mérésére az országos pályakövetési módszertanhoz illeszkedő Diplomás Pályakövetési Rendszert működtet, és gyűjt információt végzettjeiről anonim módon a törvényi előírásoknak megfelelően. *A kérdőíves felmérésben a fogyatékossgalra vonatkozó kérdés nem szerepel, ezért a fogyatékossgal élő hallgatók elhelyezkedéséről nem rendelkeznek adatokkal.*

A munkáltatók fogyatékossgal élők fiatalok foglalkoztatására vonatkozó nyitottságáról nincs közvetlen tapasztalatuk.

Az Egyetemnek nincs együttműködése olyan civil szervezetekkel, amelyek fogyatékossgal élő fiatalok elhelyezkedését, foglalkoztatását támogatná.

*Eötvös Loránd Tudományegyetem Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar (Budapest)*³⁹

Az elmúlt 5 tanévben 48 fogyatékossgal élő hallgatót vettek fel a Karra; diplomát szerzett 21 fő (45%), záróvizsgát tett, de nem kapott diplomát 2 fő (4%) és abszolutóriumot szerzett, de nem záróvizsgázott 5 fő (10%); tanulmányait 4 hallgató abbahagyta (8%); 16 hallgató jelenleg is folytatja karon a tanulmányait (33%).

A pályaorientációs és munkaerőpiaci tanácsadást az Egyetem Karrierközpontja és az egyetem fogyatékosügyei koordinátora közös szervezéssel nyújtja minden kar fogyatékos hallgatója számára; ehhez kapcsolódó szolgáltatások: a gyakornoki pozíciók és álláshelyek hirdetése megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő hallgatók számára a Karrierközpont honlapján, munkáltatók által szervezett programok (pl. nyílt napok fogyatékossgal élő hallgatók elhelyezkedési esélyeinek növelésére). Eddig két ilyen célú rendezvényt szervezett az IBM – egy ún. toborzót a Lágymányosi Kampuszon és egy, az IBM esélyegyenlőségi programját bemutató Nyílt Napot az IBM központjában. További szolgáltatás az egyéni pályaorientációs tanácsadás a Karrierközpontban, valamint a speciális karriermenedzsment kurzus hirdetése fogyatékossgal és krónikus betegséggel élő hallgatók számára.

A Kar fogyatékosügyei koordinátora 2013 áprilisában felmérést végzett a 2003/2004-es és a 2008/2009-es tanévek közötti időszakban tanulmányaikat a karon megkezdő fogyatékos hallgatók körében a munkavállalási helyzetükre, tapasztalataikra

³⁸ A rendelkezésre álló adatok a 2013. júniusi állapotot tükrözik.

³⁹ A rendelkezésre álló adatok a 2013. júniusi állapotot tükrözik.

vonatkozóan. A vizsgálat eredményei szerint 23 személy közül a diplomaszerezéstől számított fél éven belül 19 fő talált állást; 6-12 hó alatt talált állást 1 látássérült és 1 diszlexiás személy. Több mint egy évet töltött álláskereséssel 1 látássérült és 1 mozgáskorlátozott fiatal.

Az álláskereséshez mindössze két személy használt munkaügyi szolgáltatást: 1 látássérült fiatal mind a munkaügyi központ segítségét, mind a foglalkozási rehabilitációs szolgáltatást igénybe vette, és 1 szintén látássérült hallgató a munkaügyi központon keresztül próbált állást szerezni. Ők jelenleg is álláskeresők.

A 23 válaszoló volt hallgatóból 2 főnek nincs állása, a többség, 21 fő dolgozik. *A legtöbben személyes ismeretség révén jutottak hozzá jelenlegi állásukhoz, de sokan jelölték be az álláshirdetést is. A 21 munkavállaló közül 16-an teljes munkaidőben, míg 5-en csökkentett munkaidőben dolgoznak.* Csökkentett munkaidőjű foglalkoztatás zömében a mozgáskorlátozott fiatalokra jellemző (5 főből 4 mozgáskorlátozott).

21 főből 16 személy dolgozik pedagógiai-gyógypedagógiai intézményben, amelyek között szerepel óvoda, családi napközi, általános iskola, EGYMI, gyengénlátók, vakok és tanulásban akadályozottak speciális iskolái, elemi rehabilitációs és foglalkozási rehabilitációs intézmények. 1 fő dolgozik érdekvédelmi szervezetnél és 4 fő egyéb, nem a szakterületnek megfelelő munkahelyen. A nem gyógypedagógiai típusú munkahelyeken dolgozók közül egy fő újságszerkesztő (egy látássérült személy), egy fő szemlész (mozgáskorlátozott személy), egy fő ügyvezető titkár (diszlexiás fiatal), egy fő informatikai ügyfélszolgálati tanácsadó (látássérült személy) és egy fő esélyegyenlőségi koordinátor egy nagyvállalatnál. A 16 gyógypedagógiai munkakörben dolgozó volt fogyatékos hallgató 50%-a a korábbi gyakorlóléhelyek egyikén talált munkát.

A kar dékánja a munkáltatók nyitottsága tekintetében megírta, hogy a gyógypedagógiai jellegű munkahelyek szinte mindegyikében dolgoznak fogyatékossgal élő személyek. Tapasztalata szerint *főleg az intézmény profiljával azonos fogyatékossgal élő személyeket foglalkoztatják, míg más fogyatékossgal élő személyeket ritkán alkalmaznak.*

A dékán felhívta a figyelmemet a karon folyamatban lévő kutatásra, amely éppen a felsőoktatásban tanuló, valamint a diplomás fogyatékos munkavállalók munkapiaci helyzetét kívánja kvantitatív és kvalitatív eszközökkel bemutatni. Emellett a dékán azt is fontosnak tartotta kiemelni, hogy a karon egyedülálló módon az országban *Foglalkozási Rehabilitációs Kutatócsoport* működik, támogatva ezzel a téma szakszerű megjelenítését mind az oktatási, mind pedig a kutatási tevékenységekben.

Az alternatív munkapiaci szolgáltatókkal való kari kapcsolatok tekintetében a kar szakirányú továbbképzésként hirdette meg az elmúlt években a *Foglalkozási Rehabilitációs Szaktanácsadás című képzését*, ahol több mint 70 fő szerzett magas szintű ismereteket és végzettséget. A szakirányú továbbképzés célja, olyan foglalkozási rehabilitációs szaktanácsadók képzése, akik a fogyatékossgügyi, rehabilitáció-tudományi, szociál- és foglalkoztatáspolitikai elméletek, hazai és nemzetközi dokumentumok alapján felkészültek a munkaképesség megváltozásának multidiszciplináris értékelésére és mérésére, a megváltozott munkaképességű és a fogyatékossgal élő személyek munkába helyezésének, illetve a munka megtartásának és a munkában való előremenetelnek az irányítására, illetve ezen folyamatok szervezésére, segítésére és támogatására. Képesek a szakképzés és a munka világa közötti átmenet elősegítésére, a fogyatékossgal élő személyek társadalmi integrációját elősegítő komplex rehabilitáció tervezésére és koordinálására, valamint a foglalkozási (képzési) rehabilitációs szolgáltatások nyújtására, különös tekintettel a „Támogatott Foglalkoztatás” szolgáltatásra.

A foglalkozási rehabilitációs szaktanácsadó fontos szereplője lehet a fogyatékos személyek munkapiaci integrálódásának. Hasonló tartalmú szakirányú továbbképzések

léteznek az ország más felsőoktatási intézményeiben is. Nagyon fontosnak tartják, hogy ezek a végzettségek képesítési előírásként megjelenjenek a munkapiaci szolgáltatást nyújtó munkaköröket szabályozó jogszabályokban is; *a jelenlegi előírások ugyanis az azok megalkotásakor jellemző célirányos szakemberképzés hiányában olyan képesítéseket írtak elő, amelyek a fogyatékos emberekkel való munkára nem készítettek fel és azóta sem készítettek fel teljes körűen.*

A Kar régóta szoros szakmai kapcsolatokat ápol azokkal a civil szervezetekkel, amelyek a fogyatékosokkal élő emberek elhelyezkedését támogatják, amelyeknél számos végzett hallgatójuk dolgozik. A civil szervezetek minden évben meghívják az ENSZ Fogyatékos Személyek Napja alkalmából szervezett Kitárt Ajtók Ünnepére.

A Karal együttműködő foglalkozási rehabilitációs civil szervezetek pl. Motiváció Alapítvány, Salva Vita Alapítvány, KézenFogva Alapítvány, Szempont Alapítvány.

Szolnoki Főiskola⁴⁰

A Főiskola nyilvántartása alapján a 2006/2007. tanévtől kezdődően 2013. júniusig – hozzátéve, hogy 2006-tól 2011. májusig a Szenátus Esélyegyenlőségi és Fogyatékosügyi Bizottságának szabályzata alapján a hallgatók csak abban az esetben jelezték a fogyatékosukat, ha arra kedvezményt kívántak igénybe venni – 20 fő fogyatékossgal élő hallgatót vettek fel az intézménybe (mozgássérült, látássérült, hallássérült, diszlexiás, diszgráfiás, diszkalkuliás, autista, 1 fő testi fejlődési rendellenességgel született, 1 fő teljes egészségkárosodást szenvedett). A 20 főből 3 fő végzett, 1 fő abszolvált, 11 fő aktív státuszú, 4 fő törölt, 1 fő passzív státuszú.

A Főiskola minden hallgató számára biztosítja a tanulmányi és életviteli, az életvezetési-mentálhigiénés, a karrier- és az életmód-tanácsadást, önkéntes jelentkezés alapján. A személyes tanácsadás mellett intézményi szintű rendezvényeken (állásbörze, egészségnap), extrakurrikuláris (tanórán kívüli) előadásokon, konzultációkon biztosítják a hallgatóknak a szolgáltatásokhoz való egyenlő esélyű hozzáférést.

Az intézményben végzett fogyatékossgal élő hallgatókra vonatkozóan nincs megkülönböztetett pályakövetés, ők integráltan az adott évben felmért célcsoportban helyezkednek el, anonim módon tölthetik ki a pályakövetési kérdőíveket.

A fogyatékossgal élő hallgatókkal folytatott személyes beszélgetések során kiderült, hogy nem nyilvánvalóan szembetűnő fogyatékossgal esetén (pl. diszlexia) nem közlik a munkáltatóval a fogyatékossgal, hanem többletmunkával igyekeznek megfelelni az elvárásoknak.

A főiskola fejleszti a szociális területet érintő képzéseit (támogató szolgálati minősített képzések, szociális munka alapképzési szak, roma vállalkozási és kommunikációs tanácsadó szakirányú továbbképzési szak), illetve a Nemzeti felsőoktatásról szóló törvény előírásai szerint a hallgatóknak biztosítandó önkéntes tevékenységben való részvételi lehetőségeket. Ennek okán számos olyan megyei szervezettel is felvették a kapcsolatot, amelyek fogyatékossgal élő fiatalok elhelyezkedését támogatják.

Eötvös Loránd Tudományegyetem (Budapest)⁴¹

Az elmúlt 5 évben összesen 1306 fogyatékossgal élő hallgató regisztrált a kari koordinátoroknál, a létszámok minden évben emelkedést mutatnak. Leggyakoribb fogyatékossgal a megismerési és viselkedési fejlődési rendellenesség, amely tartalmazza a diszlexia, diszgráfia, diszkalkulia, diszortográfia és a hiperaktivitás-figyelemzavar kategóriákat. Míg az érzékszervi sérülések és a mozgáskorlátozottság adataiban nem

⁴⁰ A rendelkezésre álló adatok a 2013. júniusi állapotot tükrözik.

⁴¹ A rendelkezésre álló adatok a 2013. júniusi állapotot tükrözik.

történt lényeges változás az elmúlt 5 évben, addig figyelemreméltó, hogy *növekszik az autizmussal élő hallgatók száma*. Az elmúlt 5 évben 463 fogyatékossgal élő hallgató nyert felvételt az egyetem valamelyik szakára. Közülük diplomával végzett 131 fő, és abszolutóriumot, vagy záróvizsgát szerzett 33 hallgató. Mivel a fogyatékossgal élő hallgatók 4 félévvel meghosszabbíthatják az államilag finanszírozott képzést, így érthető, hogy az utolsó 5 évben felvett hallgatók többsége vagy az alapszakon folytatja tanulmányait, vagy mesterszakon tanul tovább. Doktori tanulmányokat folytat jelenleg 5 fogyatékossgal élő hallgató.

Az Egyetem Karrierközpontja és az Egyetem fogyatékosügyi koordinátora közös szervezéssel nyújtja minden kar fogyatékos hallgatója számára a speciális pályorientációs- és munkaerőpiaci szolgáltatást, tanácsadást. *Speciális karriermenedzsment kurzust* hirdettek fogyatékossgal és krónikus betegséggel élő hallgatók számára. Az Egyetem fogyatékos-ügyi koordinátora és a Karrierközpont munkatársai között szoros a szakmai kapcsolat, közösen folytatnak tárgyalásokat azon munkáltatókkal, akik megváltozott munkaképességű diplomás fiataloknak kínálnak állást.

A rektor tapasztalata szerint a nagyobb cégek egyre nyitottabbak a fogyatékos fiatalok alkalmazásában. Az egyetem kapcsolata 2009-ben alakult ki az IBM céggel, amellyel azóta is szoros a szakmai együttműködés. Az IBM 2010-ben gyakornoki programot indított fogyatékossgal élő hallgatóik számára, amely nem korlátozódik az informatikai, vagy természettudományi szakokon tanuló hallgatók fogadására. A legfontosabb szakmai kritérium magas szintű idegen nyelvi kompetenciák és alapvető, felhasználói szintű info-kommunikációs eszközismeret megléte. Az IBM támogatta az egyetemet két olyan nyelvtanulást segítő labor kialakításával, amelyet valamennyi fogyatékossgal csoportba tartozó hallgató akadálymentesen tud használni.

A gyakornoki program sikeressége érdekében a fogyatékossgal élő hallgatók számára *toborzót és nyílt napot* tartottak. Az IBM fogadóképességének javítására pedig az egyetemi fogyatékosügyi koordinátor *egy magyar nyelvű és egy angol nyelvű érzékenyítő kurzust tartott*.

Az IBM-mel közösen egy új program kidolgozása folyik: szeretnének fogyatékossgal élő hallgatóknak lehetőséget adni arra, hogy jobban és közvetlen tapasztalatszerzéssel is megismerhessék a nagyvállalat munkáját és kipróbálhassák tudásukat a munkahelyen. A program része, hogy az IBM egy-egy napra fogadja a fogyatékossgal élő hallgatókat próbamunkára.

A Hungarian Business Leaders Forum (HBLF) 2013 januárjában megkereste az egyetem Esélyegyenlőségi Bizottságát, az egyetemi fogyatékosügyi koordinátort és a Karrierközpontot, az egyetem fogyatékosügyi politikájának megismerése érdekében. A HBLF konferenciának köszönhetően számos új partneri kapcsolat épült ki olyan cégekkel, mint a Magyar Telekom, Vodafone, Morgan Stanley, E.ON Hungária, vagy a MOL Nyrt. A HBLF és az egyetem decemberben gyakornoki és munkapiaci állásbörzét szervez a felsőoktatási intézmények fogyatékossgal élő hallgatói számára.

Az intézmény régóta szoros szakmai kapcsolatokat ápol azokkal a civil szervezetekkel, amelyek a fogyatékossgal élő személyek elhelyezkedését támogatják. 2013 tavaszi szemeszterében részt vettek az AOSZ által szervezett inkubátor programban, amelynek keretében 6 autista fiatal végzett szakmai irányítás és mentorok segítségével 2 hónapig próbamunkát az ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Karán.

*Budapesti Corvinus Egyetem*⁴²

⁴² A rendelkezésre álló adatok a 2013. júliusi állapotot tükrözik.

Az Egyetem nem vezeti nyilvántartásában a fogyatékossgal élő hallgatókat, akik csak ritkán jelzik pályázati anyagaikban hátrányos helyzetüket.

Az egyetem különböző pályaorientációs és munkaerőpiaci szolgáltatásokat biztosít minden hallgató számára, tehát mindezeket a fogyatékossgal élő hallgatók is igénybe vehetik. Ilyen szolgáltatások a karrier-tanácsadás, pályaorientáció, készségfejlesztő tréningek, képzések hallgatók és végzetek számára, munkaerő-közvetítés (hazai és külföldi állások, szakmai gyakorlatok hirdetése online és offline csatornákon). Szerveznek karriertámogató rendezvényeket is (KarrierExpo tavasszal és ősszel, CEMS Career Forum, „Fapados” állásbörze, Szakmai gyakorlati börze), valamint „On Campus” munkaadói toborzási és kiválasztási rendezvényeket egész évben (szakmai napok, cégprezentációk, interjúk, teszttírások). Az egyetem az Alumni (egykori hallgatók) hálózatát is működteti.

Az elmúlt szemeszterben mindössze egy látássérült hallgató jelentkezett, aki először külföldi szakmai gyakorlatot kívánt tenni, majd a kötelező szakmai gyakorlatához kért személyes segítséget. Mindkét problémáját egyedi esetként kezelve személyes online tanácsadáson oldották meg. Az őszi félévben pedig egy mozgáskorlátozott hallgatóval kerültek kapcsolatba, akinek gyakorlati foglalkoztatást szerveztek az egyetemen, a CEMS Career Forum-on teljesíthette előírt tanulmányi kötelezettségét. Összességében nem jellemző, hogy a fogyatékossgal élő hallgatók személyesen az egyetem felé fordulnának karriertámogatásért.

Az egyetem arra vonatkozóan, hogy a fogyatékossgal élők a tanulmányaik befejezését követően mennyi idő alatt találnak munkát, végzettségüknek megfelelő munkakörben, korábbi gyakorlati helyükön dolgoznak-e, a DPR keretében rendszeresen végez felmérést, nem vizsgálja azonban külön a fogyatékossgal élő hallgatók körét, ezért erre vonatkozó adattal nem rendelkeznek.

Az egyetem nem rendelkezik arra vonatkozó adattal sem, hogy a munkáltatók mennyire nyitottak a fogyatékossgal élő fiatalok foglalkoztatására, volt már rá példa azonban, hogy közreműködött fogyatékossgal élő hallgatók elhelyezkedésében. Ez alapján a tapasztalatuk az volt, hogy ugyan nem zárkoznak el a foglalkoztatók a fogyatékossgal élő hallgatók foglalkoztatásától, azonban ez kevésbé általános jelenség, kevésbé felkészültek erre a munkaadók (pl. nem rendelkeznek a látássérült személyek számítógép használatához elengedhetetlen felolvasó programmal) és minél kisebb egy vállalat annál kevésbé nyitott az ilyen jellegű foglalkoztatásra. Továbbá ez a tendencia tapasztalataik szerint épp úgy igaz a külföldi munkaadókra, mint a hazaiakra.

Az intézmény nem működik együtt olyan civil szervezetekkel, amelyek fogyatékossgal élő fiatalok elhelyezkedését, foglalkoztatását támogatják.

Nyíregyházi Főiskola⁴³

A főiskolán a fogyatékossgal élő hallgatók létszáma a 2012/2013-es tanévben 79 fő. A fogyatékossgal élő hallgatók között több súlyos mozgáskorlátozott, hallássérült (siket), illetve látássérült van. Az egyéb fogyatékosok között folyamatosan nő a diszlexiás, diszgráfiás, diszkalkuliás hallgatók száma. A tartós betegek (súlyos cukorbeteg, epilepsziás, szív-, tüdőbeteg) helyzete még mindig tisztázatlan a felsőoktatási rendszerben, pedig az ilyen típusú támogatást igénylő és regisztrált hallgatók létszáma is folyamatosan emelkedik az intézményben. A fogyatékossgal élő hallgatók létszáma – az elmúlt öt évre vonatkozóan – éves bontásban a következő: 2008/2009: 105, 2009/2010: 103, 2010/2011: 72, 2011/2012: 90 és 2012/2013: 79 fő. Ebből összesen 62 fő fejezte be tanulmányait.

A főiskolán a hallgatók tanulmányi és szociális-gondozási tevékenységének egyenlő esélyű hozzáférését a *Fogyatékossgal Élő Hallgatókat Segítő Bizottság (FHS)*

⁴³ A rendelkezésre álló adatok a 2013. júniusi állapotot tükrözik.

és a *Hallgatói Szolgáltató Központ Esélyegyenlőségi Csoportjának munkatársai* látják el. Feladatukat közvetlenül az intézményi koordinátor fogja össze, megbízási szerződés alapján. Felügyeletét az oktatási rektorhelyettes látja el.

Az intézményben a folyamatos érzékenyítő előadásoknak és szemléletformáló programoknak köszönhetően növekedett a hallgatókat speciális formában is oktató és támogató munkatársak, tanárok száma.

Az *Esélyegyenlőségi Csoport* célja, hogy minél biztonságosabb környezetet teremtsen és megvalósítsa az egyenlő esélyű hozzáférést a felvételizők és a beiratkozott főiskolai hallgatók számára. Fontos feladata a leendő hallgatók, felvételizők részére a folyamatos tájékoztatási rendszer kialakítása és fenntartása, valamint a végzett hallgatók pályautjának nyomon követése. A pályázatok jelentős előrelépést, minőségbeli változásokat jelentenek a különböző fogyatékossgal élő hallgatók egyéni tanulmányainak elősegítésében, az infokommunikációs akadálymentesítésében, a tananyagok digitalizálásában, egyenlő esélyű hozzáférésének elősegítésében és a pályaeorientáció megvalósításában. A Csoport működteti a kortárssegítő hálózatot is, amelynek révén a főiskolai hallgatók bevonásával megkönnyíthető a segítségre szoruló fogyatékossgal élő hallgatók mindennapi tanulmányi és életviteli szükségleteinek megoldása. A kortárssegítők részére szükség szerint szakmai előadásokat, szemináriumot és foglalkozásokat tartanak a csoport munkatársai feladataik szakszerű és hatékony végzésének elősegítésére. Ez jó tapasztalati lehetőséget is nyújt a segítő hallgatóknak a későbbi munkavállalással kapcsolatosan.

A Hallgatói Szolgáltató Központ Esélyegyenlőségi Csoportjának szolgáltatásairól a hallgatók az intézményben több helyen elhelyezett plakátok, szórólapok, a főiskola honlapján, illetve az iroda saját fejlesztésű weboldalán tájékozódhatnak pályázatokról, hírekről, aktualitásokról.

Általános tapasztalat, hogy a súlyos fogyatékossgal élő hallgatók közel 100%-a él a törvény adta lehetőségekkel, ami a képzési idő meghosszabbítására vonatkozik. Az államilag támogatott képzési idő felhasználása mellett 10-15% a költségtérítéses finanszírozású plusz féléveket is igénybe veszi. Jellemző továbbá, hogy a felvételt követően a speciális segítség mellett a szakváltóztatás, illetve tagozatváltás lehetőségét is igénybe veszik a hallgatók.

Az enyhébb fogyatékossgal élő és a kommunikációban akadályozott hallgatók tanulmányaikat sikeresen és általában kevesebb segítséggel, a képzési időn belül fejezik be, záróvizsgát tesznek. Nyelvvizsga hiánya miatt akár 70-80%-os gyakorisággal későbbre tolódik az oklevél kiadása (általában 1 évvel). A nyelvvizsgát illetően mentességben részesülő hallgatók időben befejezik tanulmányaikat.

Az intézményben végzett fogyatékossgal élő hallgatók, tanulmányaik befejezését követően hosszabb-rövidebb idő eltelte után találtak munkát. A főiskola munkatársainak kapcsolatrendszere nagymértékben hozzájárult néhány hallgató végzés után történő elhelyezkedéséhez. A megye kedvezőtlen munkaerő piaci helyzete miatt a hallgatók nagy része egy-két év után talál/talált munkalehetőséget. A végzést követően a végzett hallgatók több mint 50%-a dönt úgy, hogy tovább képzzi magát, és végzettségétől, szakképzettségétől eltérő területen keresi a munkalehetőséget. Néhányan mindezt külföldön próbálják meg.

A bölcsész, kommunikáció és média területen végzett hallgatók nehezebben találnak munkát. A szociálpedagógia szakon végzett fogyatékossgal élő hallgatókat a civil szervezeteknél, intézményeknél szívesen fogadják. A mezőgazdasági, műszaki, informatikai és természettudományos szakon végzetteknek pedig nagyobbak az elhelyezkedési esélyeik.

Tapasztalataik szerint a régió munkáltatói abban az esetben nyitottak a fogyatékossgal élő fiatalok foglalkoztatására, ha vezetőik érzékenyek, vagy valamilyen formában érintettek. A rehabilitációs hozzájárulás a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása után szintén növeli hallgatóik elhelyezkedési esélyeit (pl. munkáltató kereste meg a főiskolát, a megváltozott munkaképességű végzett hallgatóknak állást ajánlott).

Közös szakmai munka kapcsán több szervezet kapcsolódik be – együttműködési megállapodások révén – a hallgatók speciális szolgáltatásaiba és képzésébe. Szakmai gyakorlati helyet biztosítanak a főiskola hallgatóinak; mindez a nem fogyatékossgal élő hallgatók számára is lehetőséget biztosít arra, hogy betekintsenek a fogyatékossgal élő személyek mindennapjaiba, és elsajátíthatják a segítség különböző formáit. Az intézmény együttműködési megállapodást kötött a Down Egyesülettel, Vakok és Gyengénlátók Szabolcs - Szatmár - Bereg megyei szervezetével, a Fehér Bot Alapítvánnyal, a Siketek és Nagyothallók Országos Szövetségével, a RIDENS Szakképző Iskola Speciális Szakiskola és Kollégiummal, a MEOSZ Mozgáskorlátozottak Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Egyesületével.

Semmelweis Egyetem (Budapest)⁴⁴

Az egyetemre az elmúlt évek során többségében beszéd fogyatékos hallgatók (diszlexiás, diszgráfiás), illetve a Fogorvostudományi Karra egy, súlyosan halláskárosodott fiatal vettek fel.

A hallgatók főként a vizsgák időtartamának meghosszabbítására vonatkozó kérelmekkel fordultak az egyetemi *Fogyatékos Hallgatók Ügyeivel Foglalkozó Bizottsághoz*.

Fogyatékossgal élő hallgatóik többsége még jelenleg is az intézményben tanul, így munkaerőpiaci helyzetükről nem áll módjukban felvilágosítást adni. A korábbi években is tanultak az egyetemen beszéd fogyatékos és mozgásukban akadályozott fiatalok, de oklevelük megszerzése után semmilyen információval nem rendelkeznek arra nézve, hogy fogyatékossguk miatt nem tudtak volna elhelyezkedni a munkaerőpiacon.

Károly Róbert Főiskola (Gyöngyös)⁴⁵

Az elmúlt 5 évben 123 fő fogyatékossgal élő hallgató (hallássérült, látássérült, mozgáskorlátozott, diszkalkuliás, diszgráfiás, diszlexiás, diszgráfiás és diszlexiás, beszéd fogyatékos) közül 74 fő végzett, 37 hallgatónak jelenleg is fennáll a hallgatói jogviszonya (32 főnek aktív és 5 főnek passzív).

Általánosságban a hallgatók munkaerő-piaci helyzetének javítása érdekében a TÁMOP pályázat keretében előadássorozatokat (Álláskeresés, karriertervezés a XXI. században, Utazás az intelligencia világába), tréningeket (személyiségfejlesztési tréning) szerveztek. Mindemellett állásajánlatok, gyakornoki lehetőségek fogadását, publikálását tették lehetővé a hallgatók, végzett hallgatók részére, valamint jogi tanácsadás és pszichológiai tanácsadás is hozzáférhető.

Az előadások, tréningek, szolgáltatások, állásbörzék a fogyatékossgal élő hallgatók számára is nyitottak voltak.

A főiskola által működtetett Diplomás Pályakövetési Rendszer és Alumni Rendszer adatai segítséget nyújtanak ahhoz, hogy a hallgatók, így a fogyatékossgal élő végzősök elhelyezkedési esélyeit megismerhessék, elemezhessek. Az adatbázisok kitöltése a hallgató diszkrecionális joga, így a 123 hallgatóból – a válaszlevél megírásának időpontjában – összesen 10 fő szolgáltatott adatot. A rendelkezésre álló adatokból megállapítható, hogy a

⁴⁴ A rendelkezésre álló adatok a 2013. júliusi állapotot tükrözik.

⁴⁵ A rendelkezésre álló adatok a 2013. júniusi állapotot tükrözik.

hallgatók már a jogviszonyuk fennállása alatt vagy az oklevél átvételét követően közvetlenül, és többnyire a végzettségnek megfelelő munkakörben helyezkednek el. A fogyatékkal élő hallgatók szakmai gyakorlóhely által történő továbbfoglalkoztatásával és a munkáltatók fogyatékkal élők felé való nyitottságával kapcsolatban jelenleg nincsenek adataik.

*Kaposvári Egyetem*⁴⁶

Az elmúlt öt évben 67 fogyatékos hallgatót vettek fel az Egyetemre. Ők a mozgáskorlátozott, az érzékszervi fogyatékosok, a beszéd fogyatékosok, valamint a megismerés és pszichés fejlődési zavarral élő fiatalok csoportjának valamelyikébe tartoznak. Közülük 2013 májusáig 12 fő fejezte be eredményesen tanulmányait. A többi hallgató még hallgatói jogviszonyban áll intézményünkkel.

Az egyetem kiemelt feladatként kezeli a fogyatékos hallgatók oktatását, felsőfokú tanulmányainak megkezdésétől a diploma megszerzéséig. Az ügyek egységességét a *fogyatékosügyi koordinátor* személye biztosítja, akihez minden kérelem eljut véleményezésre. A fogyatékos hallgatók számára rendelkezésre állnak a karriertervezési szolgáltatások, az életvezetési tanácsadások, a mentálhigiénés szolgáltatások.

Az intézményben a fogyatékkal élő hallgatók érzékenyítő előadásokon, gyakorlati programokban vehetnek részt, továbbá a civil szervezetekkel, munkáltatókkal, alapítványokkal közösen szervezett állásbörzén speciális kérdéseikre is választ kaphatnak. A fogyatékkal élő hallgatókat az egyetemen további szakemberek segítik – a hallgatói önkormányzat munkatársai (kortárssegítők), oktatók, mentálhigiénés szakember, pszichológus valamint a munkaügyi központ munkatársai. Az egyetem jelnyelvi tolmácsot is biztosít a fogyatékkal élő hallgatók részére.

A hallgatói önkormányzat, mint együttműködő partner a hallgatók iránti közös felelősség tekintetében nagy szerepet kap e tevékenységek megszervezésében, lebonyolításában.

Az utóbbi két évben 10 végzett hallgató kapta meg diplomáját a jogszabályban biztosított az előnyben részesítés kapcsán.

A levelező tagozatos hallgatók szinte valamennyien a korábban gyakorlati helyet biztosító munkáltatónál helyezkedtek el, a nappali tagozatosok tekintetében ez az arány közel 50%-os. Ezeket az információkat az egyetemi ALUMNI-n keresztül, tapasztalatcseréken való részvételi lehetőségek alkalmával kapják.

A rektor álláspontja szerint azok a munkáltatók, akik már megadták az esélyt a fogyatékos hallgatóknak a gyakorlatszerzés során, teljes mértékben nyitottak, továbbá szívesen osztják meg pozitív tapasztalataikat más munkáltatókkal.

Tanulmányaik során hallgatóikat folyamatosan tájékoztatják a végzettségek nyújtotta elhelyezkedési lehetőségekről.

*Szent István Egyetem*⁴⁷

Az egyetem hét karára összesen 181 fő fogyatékkal élő hallgatót vettek fel, és összesen 17 fő tett sikeres záróvizsgát (egyres karokon nincs rendelkezésre álló adat).

A képzési helyeken (Békéscsaba, Budapest, Gödöllő, Jászberény, Szarvas, Gyula) Karrier Iroda áll a hallgatók rendelkezésére. Minden hallgató – beleértve a fogyatékkal élőket is – itt kaphat tájékoztatást a munkaerő-piaci lehetőségekről. Amennyiben igény van rá, személyes, egyéni tanácsadás alkalmával segítenek az Irodák munkatársai az álláskeresésben. Speciális segítség kérése nem jellemző, de a kollégák ilyen esetekben is szívesen állnának rendelkezésükre.

⁴⁶ A rendelkezésre álló adatok a 2013. júniusi állapotot tükrözik.

⁴⁷ A rendelkezésre álló adatok a 2013. júniusi állapotot tükrözik.

Az Alkalmazott Bölcsészeti és Pedagógiai Karon (Jászberény) „Karriertervezés” tantárgy keretében készítik fel a hallgatókat a munkavállalói szerepre

A tanulmányok befejezését követően az egyetem jellemzően nem kap tájékoztatást a volt hallgatóktól arra vonatkozóan, hogy hol, milyen területen, illetve egyáltalán találtak-e munkát. Személyes beszélgetésekből rendelkeznek információkkal arra vonatkozóan, hogy a szerencsésebbeknek átlagosan 5-7 hónap után sikerül elhelyezkedni (a nem fogyatékossgal élő hallgatókhoz képest 2-3 hónappal később), de megoszlik annak aránya is, hogy saját szakterületén, vagy más területen áll-e munkába.

A karok igyekeznek állandó és szoros kapcsolatot kialakítani a szakmai gyakorlatot biztosító partnerekkel. Általában azonban a kötelező tapasztalatszerzést követően nincs lehetőség végzett hallgatóik további foglalkoztatásra. Az anyagi források szűkössége miatt nem tudják személyi állományukat bővíteni.

Az egyetem nem áll szerződéses viszonyban olyan civil szervezetekkel, amelyek segítik a fogyatékossgal élők elhelyezkedését, viszont a kari visszajelzésekből kiderült, hogy például a Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar oktatói közül vannak, akik szoros kapcsolatot ápolnak ilyen csoporttal.

Szegedi Tudományegyetem⁴⁸

Az idei tanévben 249 fő fogyatékossgal élő hallgatót regisztráltak. A 2008/2009-es tanévben 143, a 2009/2010-es tanévben 220, a 2010/2011-es tanévben 276, a 2011/2012-es tanévben pedig 281 fő. A végzettekről nem vezetnek nyilvántartást, az után követés rendszere még nem kidolgozott.

Az *Életvezetési Tanácsadó Központ* a hallgatók tanulmányaik sikeres végzése érdekében tanulásmódszertan tréninget tart. Tanévenként nagy túljelentkezés jellemző a tréningre. A fogyatékossgal élő (főleg beszéd fogyatékossgal élők) hallgatók létszáma túlnyomó ezeken a tréningeken. Másik speciális szolgáltatás, a pályaaorientációs tanácsadás, amit főleg végzés előtt álló vagy végzős hallgatók vesznek igénybe.

Az egyetem 2006 óta végez felmérést az intézményben végzett hallgatók körében, amelynek célja többek között az, hogy feltárja, végzősei hogyan tették meg az első lépéseket a munkaerőpiacon: mennyi idő alatt sikerült munkát találniuk, milyen jelenlegi munkapiaci helyzetük, terveznek-e külföldi munkavállalást. Ebben a kutatásban nincs külön a fogyatékossgal élők személyekre vonatkozó adat.

A rektor véleménye szerint még mindig alapvetően az érdekvédelmi szervezeteknél és egyéb civil szervezeteknél jellemző a fogyatékossgal élők foglalkoztatása.

Az egyetemen végzett hallgatók megfelelő szakmai tudással rendelkeznek, de a gyakorlatban nincs lehetőségük, hogy egy munkahelyi struktúrában is kipróbálják magukat.

Az egyetem több szegedi székhelyű civil szervezettel is együttműködik. A tanulmányok kezdése során sok esetben közvetítenek hallgatót olyan érdekvédelmi szervezethez, ami kifejezetten az adott fogyatékossgai típusú személyeket segíti. Minden évben megrendezik a SANSZ napot – esélyegyenlőségi nap –, ami elősegíti ezeknek a szervezeteknek a bemutatkozását. Ezekben a rendezvényeken nemcsak elméleti, hanem gyakorlati lehetőséget is biztosítanak érzékenyítés, szimulációs eszközök, jelnyelvi tolmácsolás területen. Együttműködési megállapodásuk van a Szegedi SZEFO Zrt-vel, amely célja az afázias, megváltozott munkaképességűvé vált emberek munka világába való visszatérésének elősegítése.

Óbudai Egyetem⁴⁹

⁴⁸ A rendelkezésre álló adatok a 2013. júniusi állapotot tükrözik.

⁴⁹ A rendelkezésre álló adatok a 2013. októberi állapotot tükrözik.

Az Egyetem nyilvántartása szerint az elmúlt öt évben összesen 725 fogyatékossgal élő hallgató fordult meg az egyetemen. A fogyatékossgal élő hallgatók többsége, (70%), 554 fő kommunikációs fogyatékossgalban szenvedett, míg a mozgás, hallás és látássérült összesen 163 fő volt.

Az oklevelet szerzett hallgatók aránya fokozatosan csökkent, míg 2008-ban ez az arány nyolcvanegy százalék volt, addig 2012-ben ez tizennégy százalék. A nemzeti felsőoktatásról szóló törvény által biztosított további támogatott félév lehetőségét is igénybe veszik a fogyatékossgal élő hallgatóik, de mindemellett az az általános tendencia, hogy a hallgatók kreditrendszer adta lehetőségeket kihasználják és tanulmányi idejüket 2-4 félévvel meghosszabbítják, ezen hallgatókra is igaz.

A fogyatékossgal élő hallgatók számára a legfontosabb a fokozott figyelem és személyi segítők biztosítása. A kiegészítő normatív támogatásnak köszönhetően ezt eddig még minden segítséget igénylő hallgatónak biztosítani tudták. Az érzékszervi fogyatékossgal élő hallgató esetében a jegyzetelő és együtt tanuló évfolyamtárs működő modellként értékelhető.

Több esetben sikerült ERASMUS tanulmányúttal és állásajánlattal segíteni fogyatékossgal élő kiváló teljesítményű hallgatókat. ERASMUS programban látássérült és mozgássérült hallgató is vett már részt eredményesen.

Az egyetem nagy hangsúlyt fektet az *óbudai Egyetemi Állásbörzére*, ahol nem csak az egyetem hallgatói, hanem az ország bármely más műszaki jellegű felsőoktatási intézményéből várják az érdeklődőket.

A fiatalok elhelyezkedését segítik továbbá az egyetem kiterjedt szakmai kapcsolatai, az iparban elismert, jó szakmai hírneve. Ezek a tényezők biztosítják az alapképzésben résztvevő hallgatók kooperatív képzésének folyamatos meghirdetését és működtetését. A *kooperatív képzés* az egyetem nappali alapképzéséhez kapcsolódó, önkéntes, kiegészítő gyakorlati modul, amelyben az egyetem és valamely gazdasági társaság, vállalat, intézmény együttműködnek annak érdekében, hogy az egyetemi hallgatók – a képzési célban megfogalmazottak szerint – szakmai gyakorlatot szerezzenek. A kooperatív képzés modulja a nappali tagozatos tanterv olyan kiegészítő része, amely egy vagy két félévben valósul meg.

A karrier központok az egyetem képzési profiljához illeszkedő, nagy foglalkoztatókhoz látogatásokat szerveznek, illetve kisebb kiállításokra, tanácsadásra hívják meg ezeket a cégeket.

Az egyetem és jogelődjei felismerték, hogy a fogyatékossgal élő személyek életében - különösen a felsőfokú tanulmányaik sikeres folytatásában - az informatikai jártasság kiemelkedő fontossággal bír, így több mint tíz éve rendszeres és térítésmentes tanfolyamokat szerveznek látássérült és hallássérült hallgatóknak. E célra a Neumann János Informatikai Karon berendezett egy fejlesztő laboratóriumot, ahol a látássérült hallgatókat látássérült tanár, a hallássérült hallgatókat pedig a jelnyelvet és az orális nyelvet párhuzamosan beszélő egyetemi alkalmazott tanítja. A tanfolyamok célja az ECDL vizsgára való felkészítés és a vizsga megszerzése. A tanfolyamokat nem csak az Óbudai Egyetem hallgatóinak, hanem más intézmények hallgatóinak is hozzáférhetők.

Hallgatói visszajelzések alapján kijelenthető, hogy a hallgatók jelentős része helyezkedik el a gyakorlati helyet, illetve diplomaterv témát és konzultációs lehetőséget biztosító munkáltatónál. Mivel a kredit rendszerben a hallgatók tanulmányai elhúzódnak, így gyakran már a diploma megszerzése előtt elhelyezkednek ezeknél a cégeknél.

Az egyetem kifejezetten a fogyatékossgal élő hallgatók elhelyezkedését előmozdító együttműködése a Motiváció Alapítvánnyal valósul meg, amely együttműködés hosszú idő óta kifejezetten eredményes.

*Pécsi Tudományegyetem*⁵⁰

Az Egyetemen jelenleg 382 fogyatékossgal élő hallgató folytatja tanulmányait.

Az egyetem általános pályaorientációs és munkaerőpiaci szolgáltatásokat nyújt, amelyeket speciális képzési igényű hallgatóik is igénybe vehetnek. A PTE Oktatási Igazgatóság Központi Szolgáltató Irodájának (KOSZI) szervezésében jelenleg két ilyen projekt fut - „Karrier-rajtő Program” (hallgatói tanácsadások, akkreditált képzések, kompetenciafejlesztés-tréninek, workshopok), és a „Karrier-híd Program” (a hallgató-egyetem-munkaerőpiac relációjában; szakmai gyakorlati program, állásajánlatok közvetítése, céges kapcsolattartás, karrier nap-állásbörze).

2013 tavaszától TÁMOP pályázat keretében új, országosan egyedülálló szolgáltatás kiépítése kezdődött meg. A tevékenység célja az egyetem fogyatékossgal élő hallgatói támogatási és szolgáltató rendszerének fejlesztése, ezen keresztül elhelyezkedésük segítése a nyílt munkaerőpiacon, továbbá a régióban található vállalatok szemléletváltozásának elősegítése a társadalmi felelősségvállalás terén.

Az intézményben végzett, fogyatékossgal élő hallgatók elhelyezkedéséről jelenleg nincsenek átfogó adataik. A fenti szolgáltatás kiépítésével a jövőben feltehetőleg nagyobb rálátásuk lesz a témakörre.

A munkáltatók attitűdjére sincs egyelőre rálátásuk, azonban az új szolgáltatás indulásával az elkövetkező években feltehetőleg pontos adatok fognak rendelkezésükre állni.

A Pécsi Tudományegyetem Támogató Szolgálatán keresztül több pécsi és budapesti központú, a fiatalok elhelyezkedését támogató civil szervezettel működik együtt: Kerek Világ Alapítvány (Pécs), Fogd a Kezem Alapítvány (Pécs), Special Pécs Alapítvány (Pécs), KézenFogva Alapítvány (Budapest). Az eddigi kooperáció során kölcsönös tapasztalatcserére, közös képzésekre és fogyatékossgal élő hallgató a nyílt munkaerőpiacon történő elhelyezésére került sor.

Az egyetem *Támogató Szolgálatán* keresztül az alábbi, térítésmentes szolgáltatásokat biztosítja speciális képzési igényű hallgatói számára: tanulmányokkal kapcsolatos szolgáltatások, szállítószolgálat (amelynek célja a közszolgáltatásokhoz, illetve az oktatáshoz való hozzájutás megkönnyítése; a Szolgálat akadálymentesített mikrobusza a fogyatékkal élő hallgatók rendelkezésére áll); mentális gondozás, valamint különböző foglalkozások. A Támogató Szolgálat munkatársai szakképzett szociális és egészségügyi dolgozók. Az Egyetem Oktatási Igazgatóságának Támogató Szolgálatánál akadálymentesen megközelíthető helyiségek állnak a hallgatók rendelkezésére. A tárgyi feltételek - számítógép, internet-elérés, nyomtató, egyéb irodai felszerelések biztosítottak.

*Kecskeméti Főiskola*⁵¹

Az egyetem rektora megírta, hogy a beiratkozott, fogyatékossgal rendelkező hallgatóik száma 56 fő (diszgráfia, diszkalkulia, diszlexia, gyengénlátó, mozgáskorlátozott, siket, súlyos beszédhibás, egyéb), jelenleg mindegyik aktív, azaz még egyetlen hallgató sem végzett közülük.

A főiskola *Hallgatói Szolgáltató Központ* tevékenységén támogatja a hallgatók beilleszkedését, álláskeresését (segítő humán szolgáltatások, a karrier-tanácsadás, a tehetséggondozás, Alumni (öregdiák szolgáltatás)).

Ez év elején a főiskolán *intézményi koordinátor* kezdte meg működését azzal a céllal, hogy a fogyatékossgal élő hallgatók beilleszkedésével, előrehaladásával, és karriertervezésével összefüggésben a hallgatók által igényelt esetekben a 79/2006. (IV.5.)

⁵⁰ A rendelkezésre álló adatok a 2013. júniusi állapotot tükrözik.

⁵¹ A rendelkezésre álló adatok a 2013. októberi állapotot tükrözik.

Korm. rendelet 20. §-ában meghatározott feladatokat ellássa.⁵² A Szolgáltató központ kidolgozta a speciális igényű, illetve fogyatékossgal élő hallgatók mentorálásának módszereit, ennek alapján az intézményi koordinátor az Oktatási Irodától megkapja azon hallgatók elérhetőségeit, akik a hallgatói jogviszonyuk létesítésekor (illetve a fogyatékossgal bekövetkezésekor) jelzik, szükség szerint dokumentálják fogyatékossgukat. A koordinátor a beiratkozást követően írásban megkeresi ezen hallgatókat, és tájékoztatja őket mind a jogszabályi kedvezményes lehetőségeikről, mind a Központ nyújtotta szolgáltatásokról. Az intézményi koordinátor egyben „mentor”-ként is működik, aki önálló „jogosítványokkal” nem rendelkezik, de támogató segítségével hozzájárul a felmerülő problémák megoldásához.

A főiskola a jogszabály által előírt DPR működtetésével folyamatosan gyűjti és tárolja az adatokat a végzett hallgatók elhelyezkedésére vonatkozóan. Az Educatio Nonprofit Kft. által rendelkezésre bocsátott központi kérdőív azonban nem tartalmaz csak a fogyatékossgal élő hallgatókra vonatkozó, „beazonosítható” kérdéseket, ebből következően ezen hallgatók elhelyezkedési mutatói nem ismertek. (A 2013-ban lekérdezésre kerülő aktív hallgatói kérdőívet kitöltők között egyetlen hallgató sem jelölte magát fogyatékossgal élőnek).

Arra vonatkozóan, hogy a hallgató a korábbi gyakorlati helyén kerül-e foglalkoztatásra, a DPR kutatás nem alkalmas adatot szolgáltatni, nincs ilyen típusú kérdés. Saját, intézményi kutatásuk tartalmaz erre vonatkozóan kérdést, de ebben a kérdőívben a fogyatékossgal élő hallgatókat a nem fogyatékossgal élő hallgatóktól nem különböztetik meg.

A fogyatékossgal élő hallgatók elhelyezkedésének segítése érdekében az intézmény 2014-től a belső kutatásába beépíti azt a kérdést, amelyből erre vonatkozóan is adatokat tud szerezni.

A főiskola nem működik együtt olyan civil szervezetekkel, amelyek fogyatékossgal élő fiatalok elhelyezkedését foglalkoztatását támogatják, de a koordinátor már megkezdte a kapcsolatfelvételt ilyen szervezetekkel.

*Eszterházy Károly Főiskola (Eger)*⁵³

Az elmúlt öt évben összesen 120 fogyatékossgal élő hallgató nyert felvételt az intézménybe. Közülük 11-en fejezték be sikeresen tanulmányaikat, 79-en jelenleg is aktív hallgatók.

A főiskolán külön szabályzat rendelkezik a fogyatékossgal élő hallgatók tanulmányainak segítéséről, az őket támogató bizottság vezetője a Neveléstudományi Tanszék oktatója. A Hallgatói Szolgáltató Központ nyújt továbbá tanulmányi támogatást valamennyi hallgató számára, bizonyos esetekben – speciális mentálhigiénés – tanácsadásra is lehetőség van.

Az egyetemnek nincs információja a végzett, fogyatékossgal élő hallgatók elhelyezkedéséről, a foglalkoztatásuk munkáltatói hozzáállásról.

⁵² A felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 79/2006. (IV. 5.) Korm. rendelet (3) bekezdése értelmében a koordinátor feladata:

a) részvétel a fogyatékossgal élő hallgatók által benyújtott, a (2) bekezdés a) pontja szerinti kérelmek elbírálásában és nyilvántartásában,

b) kapcsolattartás a fogyatékossgal élő hallgatókkal, azok személyes segítőivel,

c) a fogyatékossgal élő hallgatók tanulmányai, vizsgái során alkalmazható segítségnyújtási lehetőségek biztosítása, illetve szorgalmi időszakban a fogyatékossgal élő hallgatók által igényelt konzultációs lehetőségek megszervezése,

d) javaslattevés a fogyatékossgal élő hallgatók tanulmányainak segítését szolgáló normatív támogatás felhasználására, a segítségnyújtáshoz szükséges tárgyi eszközök beszerzésére.

⁵³ A rendelkezésre álló adatok a 2013. októberi állapotot tükrözik.

Olyan civil szervezetekkel – amely a fogyatékossgal élő fiatalok elhelyezkedését támogatja – az egyetemnek nincs kapcsolata.

Debreceni Egyetem⁵⁴

2009-től a Mentálhigiénés és Esélyegyenlőségi Központ (DEMEK) külön figyelmet fordít a fogyatékossgal élő hallgatók elhelyezkedésének támogatására. A 2008/2009-es tanévben összesen 87 (végzett 6), a 2009/2010-es tanévben 121 (végzett 22), a 2010/2011-es tanévben 99 (végzett 11), 2011/2012-es tanévben 163 (végzett 18), 2012/2013-as tanévben 202 fő (végzett 15) fogyatékossgal élő hallgató szerepelt nyilvántartásukban. A 2013. évben összesen 186 fogyatékossgal élő hallgató iratkozott be (végzett 23) az intézménybe.

2011-ben 18 fogyatékossgal élő hallgató végzett, a DPR adatai alapján a következő módon jutottak munkához: álláshirdetésre jelentkezett 27%; munkáltatónál jelentkezett (pl. elküldte önéletrajzát) 36%; gyakorlati helyén alkalmazták 9%; korábbi munkakapcsolat révén 9%; egyéb személyes ismeretség révén 19%.

Munkaerőpiaci státuszuk a következőképpen alakult: alkalmazott 82%; önfoglalkoztató, önálló vállalkozó (szellemi szabad, egyéni vállalkozó, nincs alkalmazottja) 6%; munkanélküli 6%; GYES-en, GYED-en (GYET-en) van 6%.

2012-ben 15 fogyatékossgal élő hallgató végzett, a DPR adatai alapján a következő módon jutottak munkához munkáltatónál jelentkezett (pl. elküldte önéletrajzát) 57%; korábbi munkakapcsolat révén 28%; egyéb személyes ismeretség révén 15%.

Munkaerőpiaci státuszuk a következőképpen alakult: alkalmazott: 47%; önfoglalkoztató, önálló vállalkozó (szellemi szabad, egyéni vállalkozó, nincs alkalmazottja) 7%; munkanélküli 13%; nappali tagozaton tanuló diák 13%; GYES-en, GYED-en (GYET-en) van 7%; háztartásbeli, egyéb inaktív (eltartott) 13%.

A 2013-ban végzett hallgatókat telefon keresték meg. A 21 végzett fogyatékossgal élő hallgatóból 9 hallgató MA/MSc-én tanul tovább, 5 hallgató elhelyezkedett (2-en a végzettségüknek megfelelően, 3-an más területen); 3 fő pedig bejelentkezett a területileg illetékes munkaügyi központba, mint álláskereső, 4 hallgatót nem tudtak elérni.

Az utóbbi években az egyetemet megkereste a MOL, a TESCO, a LEGO, ugyanis az egyetemen végzett megváltozott munkaképességű hallgatókat szeretnének alkalmazni. Az egyetem tervezi, hogy ezekkel a cégekkel illetve a megváltozott munkaképességű munkavállalókat közvetítő alapítványokkal, egyesületekkel megállapodást köt.

Tapasztalataik szerint ma a munkáltatók többsége nem rendelkezik elegendő információval a megváltozott munkaképességű emberekről. *A munkaadók közül sokan aggódnak, hogy vajon meg tudják-e értetni magukat velük, illetve nem tesznek-e, mondanak-e valami olyat, amivel megbánthatják őket. Ezért szerveztek workshopot az egyetemen az atipikus foglalkoztatással kapcsolatban.*

Az *Esélyháló Mentor Hálózat* programot TÁMOP pályázat keretében valósítja meg az egyetem. A program legfontosabb célja az egyetemen tanuló hátrányos helyzetű, roma és fogyatékossgal élő fiatalok esélyegyenlőtlenségének csökkentése, hogy a hátrányos helyzetű fiataloknak nagyobb esélyük legyen tehetségük kibontakoztatására. A Mentorhálózat működése alkalmas ad a közösségi munka iránti elkötelezettség és a felelősségvállalásra való képességek kialakulására, fejlesztésére. A mentorált első éves hallgatókat személyes segítő (mentor) egy tanéven keresztül támogatja. A mentor azonos karon és szakterületen tanuló felsőbb éves, aki segíti a rá bízott hallgató intézményi és társasági beilleszkedését (tanácsokat ad tanulmányi és oktatási ügyekben, informálja az

⁵⁴ A rendelkezésre álló adatok a 2013. októberi állapotot tükrözik.

aktuális pályázatokról, hallgatói juttatásokról, és ösztöndíjakról; segít jegyzeteket szerezni, tantárgyakat felvenni).

Az intézmény *komplex bio-pszicho-szociális tanácsadást* is biztosít hallgatói számára.

A felsőoktatási intézmények befogadó készségének erősítése új lehetőséget nyújt fogyatékossgal élő továbbtanulni kívánó fiatalok számára. A nyilvántartott integrációba résztvevők száma évről évre emelkedik. *Az inklúzió legnagyobb akadály, hogy a felsőoktatási intézmények oktatói, tanulmányi osztályok munkatársai és hallgatói önkormányzat diákjai nincsenek felkészítve a feladatra. Hiányoznak a fogyatékossgal, az integrációval, az inklúzióval kapcsolatos elméleti ismereteik, a szükséges kompetenciáik, a megfelelő érzékenyítés az attitűdváltozáshoz, ahhoz hogy megfelelően – sztereotípiáktól és előítéletektől mentesen – tudjanak viszonyulni a mássághoz.* Az érzékenyítő tréning lehetővé teszi, hogy a résztvevők érzékenyebbé, attitűdjeikben elfogadóbbá váljanak.

Az egyetem rektora hangsúlyozta, hogy a pályázati támogatással lehetőség nyílik arra, hogy a fogyatékossgal élő hallgatókat az egyetemi tanulmányaik megkezdésétől, a munkaerő piacra való belépésükig komplex támogatásban részesítse az egyetem.

Színház- és Filmművészeti Egyetem (Budapest)⁵⁵

A nyilvántartásuk alapján az elmúlt 5 évben az egyetemen tanuló, felvett fogyatékossgal élő hallgatók száma összesen 5 fő (mozgáskorlátozott, diszgráfiás), ebből egy hallgató már végzett.

A fogyatékossgal élő hallgatóik részére speciális pályaorientációs- és munkaerő-piaci szolgáltatást, tanácsadást az egyetem külön nem szervez, de az érintett hallgatók minden segítséget megkapnak a tanulmányi osztály munkatársaitól és osztályfőnöküktől. A mozgássérült hallgatónak rámpát és fizikai segítséget nyújtanak az osztályterembe való bejutáshoz, a hallgatók számítógépen írhatták a felvételit, képzésük során dolgozataikat. A művészeti képzés sajátosságaiból fakadóan az osztályvezetőnek jóval nagyobb a hallgató szakmai elhelyezkedésben a szerepe, mint más felsőoktatási intézménynél. A kulturális portálokon követni tudjuk a végzett hallgatóik szakmai pályáját, ezt a már végzett fogyatékossgal élő hallgató esetében is megtették.

Az intézmény az FSZK munkatársaival közösen kidolgozta ki az audio-narrátor képzést, amelyen látássérülteket segítő színházi szakembereket fognak képezni

Liszt Ferenc Zeneművészeti Egyetem (Budapest)⁵⁶

Az elmúlt öt évben 3 látássérült és 6 diszlexiás hallgatót vettek fel az egyetemre. A fogyatékossgal élő hallgatók közül két zongoraművész-szakos látássérült hallgató jelenleg is tanulmányait végzi, az egyik MA, a másik BA képzés keretében.

Az egyetem zeneművészeti, zenetudományi, illetve zenetanárképzést folytat, így e sajátos jelleg miatt speciális pályaorientációs szolgáltatást nem nyújt, de a karriertervezésben segíti a hallgatókat. Az intézményben végzett fogyatékossgal élő hallgatókat szakmájuk gyakorlásában, karrierjükben a fogyatékossgal rendszerint nem akadályozza.

Az elmúlt években több olyan diszlexiás hallgatója is volt az egyetemnek, akik a hazai és a nemzetközi zenei életben is kiemelkedő művészi teljesítményt nyújtottak, kimagasló versenyeredményeket értek el. Mozgássérült hallgatójuk az elmúlt öt évben nem volt és jelenleg sincs.

⁵⁵ A rendelkezésre álló adatok a 2013. júniusi állapotot tükrözik.

⁵⁶ A rendelkezésre álló adatok a 2013. szeptemberi állapotot tükrözik.

Külön nyilvántartott információik nincsenek arról, hogy a fogyatékossgal élő végzett hallgatóik a tanulmányaik befejezését követően mennyi idő alatt találtak munkát, illetve, hogy végzettségüknek megfelelő munkakörben helyezkedtek-e el.

Tapasztalataik szerint sem az elhelyezkedés ideje, sem annak tekintetében, hogy a diplomát szerzett hallgató végzettségének megfelelő munkakörben helyezkedett-e el, nincs különbség a fogyatékossgal vagy az azzal nem élő fiatalok között. A munkáltatók a zenei felkészültséget, a hangszeres tudást, a művészi tehetséget vagy a zenetanári készségeket, képességeket veszik figyelembe, az elhelyezkedés során a fogyatékossgal nem szempont. Mindezekből következően az egyetemnek jelenleg nincs együttműködése olyan civil szervezetekkel, amelyek fogyatékossgal élő fiatalok elhelyezkedését, foglalkoztatását támogatják.

Magyar Képzőművészeti Egyetem (Budapest)⁵⁷

Az egyetem oktatási rektorhelyettesének tájékoztatása szerint az intézménybe – tekintettel arra, hogy a képzőművészet műveléséhez a vizuális jelrendszerek és jelentéstani szokásrendszerek magasrendű értése és alkalmazása követelmény – általában diszlexiás-diszgráfiás fogyatékossgal rendelkező hallgatók jelentkeznek.

Az elmúlt öt évben 6 fő fogyatékos hallgató nyert felvételt az egyetemre. Ebből 1 fő nagyothalló és 5 fő diszlexiás-diszgráfiás. Tanulmányaikat 3 hallgató fejezte be sikeresen.

Tekintettel arra, hogy a végzett képzőművészek általában nem a szokásos elhelyezkedési és beilleszkedési stratégiákat követik, hanem „szellemi szabadfoglalkozásúként” érvényesítik érdekeiket, az elhelyezkedésük és szakmai életpályájuk követése statisztikailag szinte lehetetlen. Informálisan és a kapcsolatrendszere révén az egyetemnek van erre vonatkozó tudomása, mindezt viszont adatként vagy táblázatos formában nehéz prezentálni.

Magyar Táncművészeti Főiskola⁵⁸

A Főiskola rektorának tájékoztatása szerint a folyó képzések jellegéből adódóan intézményüket testi és érzékszervi fogyatékossgal élő hallgatók nem látogatják.

A Főiskolának nincs pontos adata arról, hogy az utóbbi öt évben hány, más jellegű (pl. dyslexia, dysgraphia) fogyatékossgal élő személy nyert felvételt valamely képzésükre. Tapasztalatuk szerint a tanulásban, illetve az oklevél kiadásához szükséges nyelvvizsga megszerzésében akadályozott hallgatók fogyatékossgukról csak a tanulmányok végén, a nyelvvizsga-kötelezettség alóli mentesítési eljárás kapcsán nyilatkoznak.

Táncművészként, táncosként végzett egykori hallgatóik sikerei, ill. szakmában való elhelyezkedése szempontjából az esetlegesen fennálló dyslexia, dysgraphia nem akadályozó tényező. Gyakorlati képzés külső helyszínen (gyakorlóiskolában, partnerintézményben) csak a tánc tanár szakos hallgatók esetében van, a későbbi foglalkoztatásra vonatkozóan azonban nem rendelkezünk adattal.

A Főiskola fogyatékossgal élő fiatalok elhelyezkedését, foglalkoztatását támogató civil szervezettel nem működik együtt.

V. Állami szerepvállalás

A Nemzeti Munkaügyi Hivatal (a továbbiakban: NMH) főigazgatójának tájékoztatása szerint szervezeti átalakítások és feladatkör átcsoportosítások következtében

⁵⁷ A rendelkezésre álló adatok a 2013. szeptemberi állapotot tükrözik.

⁵⁸ A rendelkezésre álló adatok a 2013. szeptemberi állapotot tükrözik.

2012. év végén a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ) ügyfelei között maradt mintegy 30 ezer fő különböző mértékben megváltozott munkaképességű ügyfél.⁵⁹

A főigazgató a NFSZ hatáskörébe tartozó kérdéskörökben arról tájékoztatott, hogy a Munkahelyvédelmi Akcióterv keretében *szociális hozzájárulási adó és szakképzési hozzájárulás kedvezményei* a 25 év alatti, legfeljebb 180 napi munkaviszonnyal rendelkezők és a szakképzettséget nem igénylő munkakörben foglalkoztatottak körére irányul, függetlenül az egészségi állapotára. A kedvezmények egyaránt elérhetőek a fogyatékos fiatalok foglalkoztatásához, így az ezen ügyfélkör foglalkoztatásuk védelmét, és az új munkavállalók közötti előnyben részesítésüket egyaránt szolgálja.

Külön felméréseket az NFSZ nem végez a fogyatékossgal élő fiatalok munkaerőpiaci helyzetére vonatkozóan. Nyilvántartásukban a megváltozott munkaképességű álláskeresők (mint nyilvántartott álláskeresők) és közvetítést kérőként a rokkantsági ellátásban részesülő ügyfelek szerepelnek. A rehabilitációs ellátásban és rehabilitációs járadékban részesülők azonban 2012. július elsejétől már a létrejött rehabilitációs szakigazgatási szerv ügyfélkörébe tartoznak, de az NFSZ-nél is megjelenhetnek, mint közvetítést kérők.

A megváltozott munkaképességű álláskeresők száma 2012-ben 31,7 ezer főt tett ki, amely az összes álláskeresőhöz viszonyítva 5,7%-os aránynak felel meg. Létszámuk az elmúlt években az álláskeresők növekedését meghaladó mértékben emelkedett, így arányuk az összes álláskeresőkön belül némileg nőtt (2009-ben még 4,6% volt). A megváltozott munkaképességű álláskeresők között magasabb a nők aránya (56,7%), és hátrányos munkaerő-piaci pozíciójukat erősíti, hogy korösszetételüket és iskolai végzettségüket tekintve is kedvezőtlenebb helyzetben vannak az álláskeresők között. E csoport több mint fele (52,1%-a) tartozik az 50 éven felüliek korosztályába, a 25 évesnél fiatalabb álláskeresők aránya kevesebb, mint 2% a körükben. Iskolai végzettségüket tekintve 48%-uk csak legfeljebb általános iskolai végzettséggel rendelkezik, de emellett még jelentős (33%) a szakmunkás és szakiskolai bizonyítvánnyal rendelkezők aránya is. Körükben igen magas a tartósan állást keresők aránya, 2012. évben 46%-ot tett ki (az összes álláskereső között ez az arány 26% volt). A tartósan állást keresők aránya ráadásul növekvő tendenciájú: arányuk egy év alatt 3 %-ponttal nőtt, miközben az összes álláskereső körében mérséklődő-stagnáló tendencia érvényesült ebben a tekintetben.

A 2011. évi Népszámlálás adatai alapján fogyatékosnak vallotta magát (súlyos egészségkárosodott személyekkel együtt) 456.638 fő. Ebből aktív korú (20-64 éves) 233.519 fő, 15-19 éves (2012-ben még tanköteles) 11.054 fő, 20-29 éves 21.551 fő, azaz az aktív korúak 9,2%-a volt.

A főigazgató kitért arra is, hogy az alacsony álláskeresői létszám okát egyrészt abban látja, hogy a fogyatékos fiatalok egyes csoportjai, a fejlesztő nevelés-oktatásban tanulók annak a tanítási évnél az utolsó napjáig vehetnek részt az oktatásban, amelyben betöltik a huszonharmadik (korábban huszonötödik életévüket) tehát a munkaerő-piaci pályakezdő életkor felső határáig tanulnak. Közülük sokan a szegregált gyógypedagógiai képzésből kerülnek ki.

⁵⁹ A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ) feladatköréből 2011. évben a foglalkozási rehabilitációs feladatok irányítása átkerült a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatalba. Ezzel a változással egyetemben 2012. évben a megváltozott munkaképességű ügyfelek egyes csoportjai, a rehabilitációs ellátásban részesülő és a rehabilitációs járadékban részesülő ügyfelek, (2013. március végéig összesen 22 804 fő) valamint az ellátásukhoz és foglalkoztatási helyzetük kezeléséhez kapcsolódó források is átkerültek a rehabilitációs szakigazgatási szervekhez. A munkafeladatok átcsoportosításával együtt 2012. július 1-jétől átkerült a rehabilitációs szakigazgatási szervekhez 150 fő rehabilitációs munkatárs és szakértő.

Másrészt a fogyatékos pályakezdő álláskeresők létszámát mérséklő szempont pedig az, hogy a fogyatékos gyermekek szülei még mindig a gyermek ellátásba kerülését szorgalmazzák inkább, mint az álláskeresést.

A fogyatékossgal élő fiatalok integrált álláskeresését nehezíti továbbá, hogy a munkaügyi központok rehabilitációs kapacitása és eszköztára leépült, holott az integráltan dolgozni akaró fiatalok a szervezet ügyfelei lehetnek. A rehabilitációs szakigazgatási szervnek a fogyatékos személyek nem ügyfelei, a költségvetési támogatásnak nem kedvezményezettjei. Nem jogosultak továbbá rehabilitációs kártyára sem. Aki a fiatalok munkába állását segítő általános közrendszerrel nem helyezhető el, annak a munkába helyezésének bértámogatással való elősegítése jelenleg megoldatlan.

Mindezek alapján a főigazgató javasolja a különböző mértékű megváltozott munkaképességű ügyfelek intézményi struktúrában való kezelésének felülvizsgálat annak érdekében, hogy a különböző szervezetek és a rendelkezésre álló erőforrások a lehető leghatékonyabban kerüljenek felhasználásra.

A főigazgató arra a kérdésemre, hogy az NMH a jövőben esedékes Országos Fogyatékosügyi Program keretében milyen intézkedésekkel tervezi előmozdítani a fogyatékossgal élő fiatalok eredményesebb foglalkoztatását, kifejtette, hogy csak a jelenleg végrehajtás alatt álló intézkedésekről tud tájékoztatást adni.

A szakképzés és a felnőttképzés minőségének és tartalmának fejlesztése című TÁMOP projekt keretében az Országos Fogyatékosügyi Program végrehajtásából adódó feladataik kapcsán – a szak- és felnőttképzésbe való bekapcsolódásuk elősegítésével – a fogyatékossgal élő személyek munkavállalási esélyeit javító, intézkedéseket valósítanak meg. *A projekt a fogyatékossgal élő fiatalok munkavállalási lehetőségeit közvetve, a szak- és felnőttképzés módszertani fejlesztésén keresztül támogatja.*

A főigazgató tapasztalatai szerint a munkáltatók a fogyatékossgal élő személyekkel szemben elzárkózóak, ezért a rehabilitációs hozzájárulás összegének emelése, a fiatal megváltozott munkaképességű személyek alkalmazását is elősegíti.

A NFSZ honlapján folyamatosan frissítik a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásával kapcsolatos tájékoztatóikat, amelyek útba igazítást adnak a foglalkoztatásukhoz igénybe vehető kedvezményekről is.

A munkáltatói kapcsolattartás területén szeretnék előrelépést elérni. Az NFSZ munkáltatói kapcsolattartói hálózattal rendelkezik, amelynek keretében minden kirendeltségen megtalálható ilyen feladatkörrel megbízott munkatárs. Különös figyelmet kívánnak fordítani arra, hogy a munkáltatói kapcsolattartók munkájuk során a munkáltatókat érzékenyítsék, és meggyőzzék őket a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztathatóságának lehetőségeiről és előnyeiről. A kapcsolattartók, illetve a munkáltatók számára a fontos tudni valókról kiadványt készítenek, hogy ezzel is ösztönözzék a célcsoport foglalkoztatását, és a munkáltatók elzárkózó attitűdjét oldják.

A munkaügyi kirendeltségeken az álláskeresők számára rendszeresen tartott csoportos tájékoztatókat a megváltozott munkaképességű ügyfélkörre vonatkozó naprakész információkkal látják el és rövid ügyfél-tájékoztató kiadványt szerkesztenek az ügyintézők számára.

A kirendeltségi ügyintézők számára képzési tematikát állítanak össze, amelyben a megváltozott munkaképességű ügyfeleikkel kapcsolatos ismereteket szeretnék felfrissíteni, bővíteni. A képzési anyagot a közszolgálati tisztviselők számára a Nemzeti Közszolgálati Egyetem Vezető-, és Továbbképzési Intézet belső képzési programok keretében sajtáthatják el.

Az NMH együttműködési szándékát fejezte ki a TÁMOP RÉV projektben, amelyben a kompetencia-mérés, ügyfélmegismerés és fejlesztés valamint a szolgáltatásfejlesztés- módszertan területeken várható az együttműködés.

Az NMH az új ügyfél-kategorizálás rendszerének 2014-ben történő bevezetésével, az ehhez kapcsolódó egyéni fejlesztési/cselekvési terveken keresztül, valamint a megújított szolgáltatási csomagokkal kívánja a segítségre szoruló ügyfelek elhelyezkedési esélyeit növelni. *Jelenleg a 30/2000. (IX. 15.) GM rendelet alapján nyújtható munkaerő-piaci szolgáltatások képezik a szervezet eszköztárát, amelyek a megváltozott munkaképességű ügyfelek számára - szűkített kapacitásokkal ugyan - de elérhető.*

A NMH 2013. június 14-én együttműködési megállapodást kötött a Tempus Közalapítvánnyal, aminek következtében hatékonyabb együttműködés valósulhat meg a két intézmény között a szakképzésfejlesztés, a foglalkoztatáspolitikai fejlesztés, a pályaorientáció, a szakmai tapasztalatszere és a közös disszemináció területén. Ez elősegítheti a megváltozott munkaképességű fiatalok foglalkoztatását is.

A Nemzeti rehabilitációs és Szociális Hivatal által megvalósuló TÁMOP-1.1.1-12/1 számú, a „Megváltozott munkaképességű emberek rehabilitációjának és foglalkoztatásának segítése” elnevezésű kiemelt projekt célja olyan személyre szabott komplex támogató eszközrendszer működtetése, amelyben a rehabilitációban érintett szervezetek, partnerek által biztosított lehetőségek rendszerbe állításával, a megváltozott munkaképességű ügyfelek egyéni szükségleteinek megfelelően biztosítható a sikeres rehabilitáció, az egyéni sikerek elérése.

A programban azok vehetnek részt egyrészt, akik a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján rehabilitálhatóak, ezen belül foglalkoztathatóságuk rehabilitációval helyreállítható vagy tartós rehabilitációt igényelnek, rehabilitációs ellátásban részesülnek és vállalják az együttműködést a rehabilitációs szakigazgatási szervvel. Másrészt pedig azok, akik rehabilitációs járadékban részesülnek és vállalják az együttműködést a rehabilitációs szakigazgatási szervvel.

A projekt felelőseinek kiemelt célja, hogy az ügyfélközpontúság elve maradéktalanul érvényesüljön, így a tervek szerint minden ügyfél mellé egy támogató személyt (mentor) rendelnek, aki folyamatos kapcsolattartás keretében nyújt segítséget az ellátásban részesülőnek.

A program fontos eleme, hogy új képesítés megszerzésére is lehetőséget biztosít azoknak, akik nem rendelkeznek szakképzettséggel, vagy képzettsége elavult szakmának számít, illetve szakképzettségének és szakmai tapasztalatainak megfelelő munkakört nem talál.

A projekt keretében támogatás azon munkáltatók részére adható, akik a programba bevont megváltozott munkaképességű ügyfeleket tervezik alkalmazni. A támogatás határozott időre szól, amely során a munkabér és az azt terhelő szociális hozzájárulási adó akár 100%-ban is támogatható.

A vizsgálat megállapításai

1. A hatáskör tekintetében

A feladat- és hatáskörömet, valamint ennek ellátásához szükséges vizsgálati jogosultságaimat az Ajbt. határozza meg. A törvény 18. § (4) bekezdése szerint az alapvető jogok biztosa a hatóságok tevékenysége során felmerült, az alapvető jogokkal kapcsolatos visszásság megszüntetése érdekében hivatalból eljárást folytathat. A hivatalból indított eljárás természetes személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját érintő visszásság kivizsgálására vagy egy alapvető jog érvényesülésének átfogó vizsgálatára irányulhat.

Az Ajbt. 1. § (3) bekezdése leszögezi továbbá, hogy az alapvető jogok biztosa tevékenysége során – különösen hivatalból indított eljárások lefolytatásával – megkülönböztetett figyelmet fordít a 2007. évi XCII. törvénnyel kihirdetett, a

fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezmény végrehajtásának segítésére, védelmére és ellenőrzésére.

2. Az érintett alapvető jogok tekintetében

Az alapvető jogok biztos a egy adott társadalmi probléma mögött álló összefüggésrendszer feltárása során autonóm, objektív és neutrális módon, kizárólag alapjogi érvek felsorakoztatásával és összevetésével tesz eleget mandátumának. Az ombudsmanintézmény megalakulása óta az országgyűlési biztos következetesen, zsinórmértékként támaszkodott az Alkotmánybíróság alapvető jogállami garanciákkal és az alapjogok tartalmával kapcsolatos elvi megállapításaira, valamint – az ombudsmani jogvédelem speciális vonásainak megfelelően – alkalmazta az alapjog-korlátozás alkotmányosságát megítélni hivatott alapjogi tesztek.

Az Alkotmánybíróság a 22/2012. (V. 11.) AB határozatában arra mutatott rá, hogy *„az előző Alkotmány és az Alaptörvény egyes rendelkezései tartalmi egyezősége esetén éppen nem a korábbi alkotmánybírósági döntésben megjelenő jogelvek átvételét, hanem azok figyelmen kívül hagyását kell indokolni”*. Ugyanakkor a 13/2013. (VI. 17.) AB határozatának indokolása során azt emelte ki, hogy az adott határozatban vizsgált törvényi rendelkezések esetében már az Alaptörvény negyedik módosítása alapján jár el a korábbi alkotmánybírósági határozatokban foglaltak felhasználhatóságát illetően. A testület ennek kapcsán elvi érveléssel mondta ki azt, hogy *„az Alkotmánybíróság a hatályát veszített alkotmánybírósági határozat forrásként megjelölésével, a lényegi, az adott ügyben felmerülő alkotmányossági kérdés eldöntéséhez szükséges mértékű és terjedelmű tartalmi vagy szövegszerű megjelenítéssel hivatkozhatja vagy idézheti a korábbi határozataiban kidolgozott érveket, jogelveket. Az indokolásnak és alkotmányjogi forrásainak ugyanis a demokratikus jogállamban mindenki számára megismerhetőnek, ellenőrizhetőnek kell lennie, a jogbiztonság igénye az, hogy a döntési megfontolások átláthatóak, követhetőek legyenek. A nyilvános érvelés a döntés indoklásának létalapja. A korábbi határozatokban kifejtett érvek felhasználhatóságát az Alkotmánybíróság mindig esetről esetre, a konkrét ügy kontextusában vizsgálja.”* A fenti elvi jelentőségű tétellel összhangban vizsgálati megállapításaim érvrendszerének megfogalmazása, az egyes alapjogok, alkotmányos elvek értelmezése során – ellenkező tartalmú alkotmánybírósági iránymutatás megszületéséig, az alkotmányszöveg változását, a tartalmi, illetve kontextuális egyezőséget is figyelembe véve – az alapvető jogok biztosaként továbbra is irányadónak tekintem az Alkotmánybíróságnak az Alaptörvény hatályba lépését megelőzően meghozott határozatai indoklásában kifejtett érveket, jogelveket és összefüggéseket.

A jogállamiság elvéből fakadó jogbiztonság követelménye

Az Alaptörvény B) cikk (1) bekezdése szerint a Magyarország *független demokratikus jogállam*. Az Alkotmánybíróság már működése első éveiben elvi érveléssel állapította meg, hogy a jogállam nélkülözhetetlen eleme a *jogbiztonság*. Az Alkotmánybíróság szerint a jogbiztonság az állam kötelességévé teszi annak biztosítását, hogy a jog egésze, egyes részterületei és az egyes jogszabályok is *világosak, egyértelműek*, működésüket tekintve *kiszámíthatóak* és *előreláthatóak* legyenek a norma címzettjei számára.

Az irányadó alkotmánybírósági tézis szerint a jogállamiság elvéből folyó követelmény a közhatalom, a közigazgatás törvény alá rendeltsége: a közhatalommal rendelkező szervek a *jog által megállapított működési rendben*, a polgárok számára megismerhető és kiszámítható módon szabályozott *korlátok között* fejtik ki

tevékenységüket.⁶⁰ A közigazgatás törvényessége akkor valósul meg, ha jogilag szabályozott eljárási keretek között működik, a jogkorlátozásra adott felhatalmazást pedig törvényi szinten pontosan kell meghatározni. Nem hagyható figyelmen kívül továbbá, hogy *a kiszámíthatóság – beleértve az egységes jogalkalmazást – és az eljárási garanciák biztosítása szorosan összekapcsolódik az egyes alanyi alapjogok, szabadságjogok védelmével, mintegy kölcsönösen feltételezik egymást.*

Az emberi méltósághoz való jog

Az Alaptörvény II. cikke alapján az emberi méltóság sérthetetlen, minden embernek joga van az élethez és az emberi méltósághoz. A korábban irányadó és az Alaptörvény hatályba lépését követően is hivatkozási pontot jelentő alkotmánybíróági gyakorlat az emberi méltósághoz való joggal kapcsolatosan arra hívja fel a figyelmet, hogy a méltóság az emberi élettel eleve együttjáró minőség, amely oszthatatlan és korlátozhatatlan, s ezért minden emberre nézve egyenlő.

Az egyenlő méltósághoz való jog az élethez való joggal egységben azt biztosítja, hogy ne lehessen emberi életek értéke között jogilag különbséget tenni. Emberi méltósága és élete mindenkinek érinthetetlen, aki ember, függetlenül fizikai és szellemi fejlettségétől, illetve állapotától, és attól is, hogy emberi lehetőségéből mennyit valósított meg, és miért annyit.⁶¹

A méltósághoz való jognak részét képezi az is, hogy minden embert másokkal egyenlő méltóságú személyként kell kezelni, vagyis az egyes emberek és embercsoportok között tilos indokolatlan, ésszerűtlen különbséget tenni.⁶²

Az I. cikk (3) bekezdése határozza meg az alapjog korlátozás kritériumait, amely szerint arra csak más alapvető jog érvényesülése vagy valamely alkotmányos érték védelme érdekében, a feltétlenül szükséges mértékben, az elérni kívánt céllal arányosan, az alapvető jog lényeges tartalmának tiszteletben tartásával kerülhet sor.

A hátrányos megkülönböztetés tilalma, a fogyatékosokkal élők védelme

Az Alaptörvény XV. cikkének (2) bekezdése tartalmazza a diszkrimináció tilalmát, mely szerint Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja. Az Alaptörvény XV. Cikk (4) bekezdése továbbá előírja, hogy Magyarország az esélyegyenlőség megvalósulását külön intézkedésekkel segíti, a XV. cikk (5) bekezdése emellett külön is kiemeli, hogy Magyarország külön intézkedésekkel védi a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket.

A két évtizedes, töretlen, az Alaptörvény fenti rendelkezése alapján továbbra is irányadónak tekinthető alkotmánybíróági gyakorlat rögzíti, hogy a *hátrányos megkülönböztetés tilalma* arra vonatkozik, hogy a jognak mindenkit egyenlőként, egyenlő méltóságú személyként kell kezelnie, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell a jogosultságok és kedvezmények elosztásának szempontjait meghatározni. A megkülönböztetés alkotmányossága tekintetében az Alkotmánybíróóság két mércét alkalmazott. Az alkotmányos alapjogok tekintetében megvalósuló egyenlőtlen bánásmód esetén annak alkotmányossága az alapvető jogok korlátozására irányadó szükségességi-arányossági teszt alapján ítélt meg. Bár az Alkotmány – ahogyan az Alaptörvény is – szövegszerűen csak az alapvető jogok tekintetében tiltotta a hátrányos

⁶⁰ 56/1991. (XI. 8.) AB határozat

⁶¹ 64/1991. (XII. 17.) AB határozat

⁶² Halmai Gábor és Tóth Gábor Attila (szerk.): i. m. 269. o., Sári János: Alapjogok, Alkotmánytan II. Osiris Kiadó, Budapest 2004. 94. o. és Drinóczi Tímea (szerk.): i. m. 58. o.

megkülönböztetést, az Alkotmánybíróság szerint e tilalom, ha a megkülönböztetés sérti az emberi méltósághoz való alapvető jogot, kiterjed az egész jogrendszerre.

Az egyenlő bánásmóddal és az esélyegyenlőséggel összefüggésben érdemes arra is utalni, hogy az alapvető jogok biztosa számára az ombudsmantörvény immár fontos célként fogalmazza meg a *leginkább veszélyeztetett társadalmi csoportokhoz* tartozó személyek jogainak fokozott védelmét, ugyanakkor eddig az országgyűlési biztosok – külön törvényi felhívás nélkül is – kiemelt figyelmet fordítottak az ebbe a csoportba tartozók alapvető jogainak a védelmére. A töretlen ombudsmani gyakorlat alapján nyilvánvalóan e személyi körbe tartoznak – különböző okok miatt – a *hajléktalanok*, a *fogyatékossgal élő személyek*, a *idősek*, a *betegek*, ezen belül pedig kiemelten a *pszichiátriai betegek*, a *fogvatatottak*, továbbá ide sorolhatóak a 18 év alatti *gyermekek*, sőt a 18 év feletti *fiatal felnőttek* is.

A felsorolt egyes társadalmi csoportok más és más okokból (például az egzisztenciális helyzetük, életkoruk, egészségi vagy mentális állapotuk miatt) minősülhetnek veszélyeztetettnek, a közös pont bennük az, hogy helyzetük miatt egyfelől kiszolgáltatottak valamennyi állami, közhatalmi beavatkozással szemben. Másfelől esetükben súlyos és közvetlen következményekkel járhat az is, ha az állam nem tesz eleget egyes alkotmányos feladatainak, a speciális, rászorultakat segítő szabályozás és gyakorlat kialakításával, fenntartásával kapcsolatos kötelezettségeit nem vagy nem megfelelően látja el. Legyen szó ugyanakkor indokolatlan közhatalmi beavatkozásról, vagy éppen állami feladat, kötelezettség elmulasztásáról, az érintettek jog-, illetve érdekérvényesítő képessége minimális.

A jogegyenlőség, az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülése és az esélyegyenlőség előmozdításának kötelezettsége, az egyes, kiemelten védett csoportok jogainak megfelelő biztosítása kiemelt fontosságú a foglalkoztatás területén, a munka világában. Az alapvető jogok biztosa minderre, valamint a vizsgálati hatáskör terjedelmére tekintettel az egyenlő bánásmód követelményének előmozdítása érdekében, az egyes védett csoportba tartozó személyek munkavállalásával, munkáltatásával összefüggésben több irányban folytat majd átfogó jellegű vizsgálatot.

A munka szabad megválasztásához való jog

Az Alkotmány korábbi rendelkezéseit értelmező, közel két évtizedes alkotmánybírósági gyakorlatban a munkához való jog alkotmányos alapjogként a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jogot jelentette. Erre figyelemmel számos ombudsmani jelentés, valamint éves beszámolók is rögzítették a foglalkoztatáshoz való jog jellegadó sajátosságait.

A második generációs szociális jogok közé sorolható *foglalkoztatáshoz való jog* két elemből áll, az egyik a „jog” a munkához, a munkavégzéshez, amely a munkahelyteremtést és ezek megőrzését, a munkanélküliség kezelését szolgáló állami foglalkoztatáspolitikát foglal magában, a másik pedig a foglalkozás megválasztásának szabadsága (alanyi jellegű jog). A foglalkoztatáshoz való joghoz kapcsolódik a munkahelyi szervezkedés szabadsága, amely arra is kiterjed, hogy a munkavállalók kollektíven, gazdasági és szociális érdekeik érvényre juttatása érdekében sztrájkjogukkal élhetnek. Az Alkotmánybíróság szerint a korlátozás más-más mérce alapján ítélandó meg aszerint, hogy a *foglalkozás gyakorlását* vagy annak *szabad megválasztását* korlátozza-e az állam, s az utóbbin belül is különbözik a megítélés az adott foglalkozásba kerülés szubjektív, illetve objektív korlátokhoz kötésének megfelelően. A munkához való jogot az veszélyezteti a legsúlyosabban, ha az ember az adott tevékenységtől *el van zárva, azt nem választhatja*.

Bár a 2012. január 1-étől hatályos *Alaptörvény* számos alkotmányi elemet átvesz, érintetlenül hagy, a szociális jogokkal, ezen belül a foglalkoztatáshoz való joggal

összefüggésben több figyelemreméltó változtatást hajt végre, ezek jelentősége azonban eltérő lehet. Az Alaptörvény például nem tartalmazza az „egyenlő munkáért egyenlő bért” elvét, azonban az Alkotmánybíróság értelmezésében az Alkotmány 70/B. § (2) bekezdése az általános diszkriminációtilalmat megfogalmazó rendelkezésnek (70/A. §) a munka világára való konkretizálása, így ez elvben nem okoz értelmezési problémát. Az Alaptörvény XII. cikk (1) bekezdése lényegében, kisebb módosítással áttemelte az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdését, de nem tartalmazza annak első fordulatát, vagyis, hogy a „Magyar Köztársaságban mindenkinek joga van a munkához”.

Mindez ugyanakkor nem jelent tartalmi változást, mivel az Alkotmánybíróság gyakorlatában a munkához való jog alkotmányos alapjogként a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jogot jelenti. Az Alaptörvény XII. Cikk (1) bekezdésének második mondata ugyanakkor már egy teljesen új elemet és megközelítést foglal magában: jelentheti egyrészt a munkavégzési kötelezettség előírását a közösség gyarapítása érdekében a *képességek és lehetőségek* függvényében, másrészt a munkavégzéshez kapcsolódó arányos közteherviselés előírását egyaránt. Ezzel együtt államcélként jelenik meg a munkalehetőségek biztosítása. Azt is hozzá kell tenni, hogy ezen a területen (is) az alkotmányos mérce, szemlélet (esetleges) változása komplex csak más alaptörvényi szakasz (pl. emberi méltósághoz való jog, szociális biztonsághoz való jog) értelmezésével együttesen vázolható fel. A kötelező és irányadó majdani alkotmánybírósági határozatok megszületéséig ugyanakkor az európai sztenderdek (különösen a közösségi alapjogi normák) mellett – kizáró rendelkezés hiányában – az ombudsman számára továbbra is használhatóak a korábbi alkotmánybírósági gyakorlat megállapításai.

Az Alaptörvény XVII. cikke ugyancsak kiemelendő rendelkezéseket tartalmaz: rögzíti az együttműködési kötelezettséget, amely szerint a munkavállalók és a munkaadók – a munkahelyek biztosítására, a nemzetgazdaság fenntarthatóságára és más közösségi célokra is figyelemmel – együttműködnek egymással. Az Alaptörvény rendelkezik arról is, hogy minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.

Nemzetközi kötelezettségeink és követendő európai példák

*A fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ Egyezmény*⁶³ 26. Cikke értelmében a részes államok megtesznek minden hatékony és szükséges intézkedést - ideértve a sorstársi segítségnyújtást is - annak érdekében, hogy a fogyatékossgal élő személyek számára az élet minden területén biztosított legyen a legteljesebb függetlenség, a fizikai, mentális, szociális és szakmai képességek, valamint a teljes befogadás és részvétel elérése és megtartása. E célból a részes államok átfogó rehabilitációs és rehabilitációs szolgáltatásokat és programokat hoznak létre, erősítik és kiterjesztik azokat, különös tekintettel az egészségügy, a foglalkoztatás, az oktatás és a szociális szolgáltatások terén, oly módon, hogy a rehabilitációs és rehabilitációs szolgáltatások és programok:

a) a lehető legkorábbi szakaszban kezdődnek, és az egyéni igények és képességek multidiszciplináris értékelésén alapulnak;

b) támogatják a közösségben való részvételt és az abba való befogadást, önkéntes alapon működnek, és a fogyatékossgal élő személyek lakóhelyéhez – a vidéki régiókat is beleértve – a lehető legközelebb vannak.

Az Egyezmény 27. Cikke kimondja, hogy a részes államok elismerik a fogyatékossgal élő személyek munkavállaláshoz való jogát, másokkal azonos alapon; ez magában foglalja egy, a fogyatékossgal élő személyek számára nyitott, befogadó és

⁶³ Kihirdette a 2007. évi XCII. törvény

hozzáférhető munkaerő-piacon szabadon választott és elfogadott munka révén nyerhető megélhetés lehetőségének jogát. A részes államok védik és segítik a munkához való jog érvényesülését - ideértve azokat is, akik a munkavégzés ideje alatt váltak fogyatékosná -, azáltal, hogy megteszik a szükséges lépéseket, akár törvényalkotás útján is, annak érdekében, hogy többek között:

a) megtiltsanak mindennemű, a fogyatékoság alapján történő, a munkavállalás bármely formájával kapcsolatos hátrányos megkülönböztetést, beleértve a munkaerő-toborzás, az alkalmazás és a foglalkoztatás feltételeit, a foglalkoztatás folytonosságát, a szakmai előmenetelt, valamint a biztonságos és egészséges munkakörülményeket;

b) a fogyatékosággal élő személyek méltányos és kedvező munkafeltételekhez való jogát másokkal azonos alapon védjék, beleértve az esélyegyenlőséget és az azonos értékű munkáért járó azonos díjazást, a biztonságos és egészséges munkakörülményeket, beleértve a zaklatás elleni védelmet és a sérelmek orvoslását;

c) biztosítsák, hogy a fogyatékosággal élő személyek másokkal azonos alapon gyakorolhassák munkaügyi és szakszervezeti jogaikat;

d) biztosítsák a fogyatékosággal élő személyek számára, hogy hatékonyan hozzáférjenek az általános szakmai és pályaválasztási tanácsadói programokhoz, a közvetítői szolgáltatásokhoz, valamint a szakképzéshez és továbbképzésekhez;

e) előmozdítsák a fogyatékosággal élő személyek elhelyezkedési és előrelépési lehetőségeit a munkaerőpiacon, valamint segítséget nyújtsanak a munkahely felkutatása, megszerzése, megtartása és a munkához való visszatérés során;

f) támogassák az önfoglalkoztatás, a vállalkozás, a szövetkezetek fejlesztésének és az egyéni vállalkozás elindításának lehetőségeit;

g) fogyatékosággal élő személyeket foglalkoztassanak a közszférában;

h) megfelelő politika és intézkedések révén elősegítsék a fogyatékosággal élő személyek magánszektorban történő alkalmazását, amelybe beletartozhatnak megerősítő programok, ösztönzők és egyéb intézkedések;

i) biztosítsák, hogy a munkahelyen ésszerű elhelyezés legyen biztosítva a fogyatékosággal élő személyek számára;

j) elősegítsék a fogyatékosággal élő személyek munkatapasztalat-szerzését a nyílt munkaerőpiacon;

k) támogassák a fogyatékosággal élő személyeknek szóló szakképzési és szakmai rehabilitációt, a munkában tartási és munkába való visszatérést segítő programokat.

2. A részes államok biztosítják, hogy a fogyatékosággal élő személyeket ne tarthassák rabszolgasorban vagy szolgaságban, valamint hogy - másokkal azonos alapon - részesüljenek a kényszer vagy kötelező munkával szembeni védelemben.

Az Európai Szociális Charta 15. Cikke szerint a fizikailag vagy szellemileg fogyatékos személyek szakmai képzéshez, rehabilitációhoz és újra-beilleszkedéshez való joga tényleges megvalósulásának biztosítása érdekében a Szerződő Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy

1. megfelelő intézkedéseket tesznek a képzési lehetőségek biztosítására, ahol szükséges, ott a köz- vagy magánjellegű speciális intézmények bevonásával is;

2. megfelelő intézkedéseket tesznek a fizikailag fogyatékos személyek munkába állására, mint speciális munkakereső szolgáltatások létrehozása, lehetőségek teremtése a védett foglalkoztatásra és a munkaadók ösztönzése fizikailag fogyatékos személyek alkalmazására.

Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 26. cikke kimondja, hogy az Unió elismeri és tiszteltben tartja a fogyatékkal élő személyek jogát az önállóságuk, társadalmi és

foglalkozási beilleszkedésük, valamint a közösség életében való részvételük biztosítását célzó intézkedésekre.

Az Európai Parlament Foglalkoztatási és Szociális Bizottságának a fogyatékossgal élő személyek mobilitásáról és befogadásáról, valamint a 2010–2020 közötti időszakra vonatkozó európai fogyatékossgügyi stratégiáról szóló jelentése hangsúlyozza, hogy a valamilyen fogyatékossgal élő népesség bevonása nélkül semmiképp sem teljesíthető az Európai Unió Európa 2020 stratégiájának azon célkitűzése, hogy 2020-ra 75%-ra emeljék a 20 és 64 éves életkor közötti népesség foglalkoztatási rátáját.

A jelentés azt is kiemeli, hogy az államháztartási megszorító intézkedések közül nem lehet elfogadni azokat, amelyek célja a fogyatékossgal élő személyeknek nyújtott szolgáltatások, illetve társadalmi befogadásukat elősegítő projektek költségvetésének indokolatlan csökkentése, hiszen ez a fogyatékossgal élő emberek bizonyos alapvető és elidegeníthetetlen jogai biztosításának megszűnését eredményeznék. Ezzel szemben határozottan növelni kell a befektetéseket ezen a téren, és a jelentés leszögezi, hogy az Európai Unióban minden egészségügyi szolgáltatásnak az egyetemesség, a minőségi ellátáshoz való hozzáférés, a méltányosság és a szolidaritás alapvető értékein kell alapulnia.

A stratégia kitér arra is, hogy jelenleg a tagállamokban nem vagy csak korlátozott mértékben állnak rendelkezésre átfogó, nemi szempontú bontás szerinti adatok a fogyatékossgügyi kérdésekről és a fogyatékossgal élő emberekkel kapcsolatos szolgáltatásokról, beleértve a bentlakásos intézmények és lakóotthonok mennyiségére és minőségére vonatkozó specifikus mutatókat és információkat is, valamint hogy az Eurostatnak⁶⁴ több nemi alapú éves adatot kellene nyújtania a fogyatékossgal élő emberekről és gondozóikról. A jelentés szerint csalódottságra ad okot az átláthatóság hiánya és a fogyatékossgal élő emberek korlátozott bevonása az adatgyűjtésbe és a konzultációba. Az Európai Bizottságnak ösztönöznie kell a fogyatékossgal élő emberek konzultációs eljárásokban való részvételét, amelyeknek a nem kormányzati szervek tapasztalatai alapján teljes mértékben hozzáférhetőeknek kell lenniük, és amelyeket úgy kell kialakítani, hogy lehetővé váljon a tényleges véleménynyilvánítás, és hogy hatékony tájékoztató kampányok kísérjék azokat.

Az Európai Parlament felhívja a Bizottságot és a tagállamokat arra, hogy a fogyatékossgal élő személyek nagyobb mértékű munkavállalását elősegítő intézkedések részeként tegyék meg a munka- és lakóhelyek akadálymentesítésének előmozdításához szükséges lépéseket.

3. Az ügy érdeme tekintetében

I. A szakiskolák

Valamennyi szakiskola kiemelt figyelmet fordít arra, hogy a szakmai képzés mellett az önálló, mindennapi életvitelre készítse fel a tanulókat. Az iskolákban elengedhetetlen a személyközpontúság, a fiatalok képességeinek és készségeinek egyéni fejlesztése, valamint a szülőkkel való állandó kapcsolattartás.

A vizsgálat során megkeresett szakiskolák többsége átvette és alkalmazza a Salva Vita Alapítvány által kidolgozott Munkahelyi Gyakorlat és Támogatott Foglalkoztatás programot. Egyes iskolák pedig saját módszereik (pl. osztályfőnöki óra keretében megszervezett pályaorientáció) alapján fejlesztik tanulóik készségeit és készítik fel őket a munka világára.

⁶⁴ Az Európai Unió Statisztikai Hivatala, amely a tagországok nemzeti statisztikai adatait foglalja össze.

A szakiskolák a képzés és a gyakorlati helyek biztosítása érdekében szorosan együttműködnek a célcsoport foglalkoztatását támogató szolgáltatásokat nyújtó civil szervezetekkel, akik a szakiskolai képzést követően a munkahelykeresésben is jelentős segítséget adnak az álláskereső fiataloknak.

Problémaként jelentkezik, hogy egyes szakiskolák együttműködő munkáltatók hiányában és költséghatékonyság miatt intézményen belül alakítják ki gyakorlati helyeiket, amelyek egyrészt védettséget jelentenek a tanulók számára, viszont nem készíti fel őket a nyílt munkaerőpiac kihívásaira, elhelyezkedési esélyeik csökkennek.

A szakiskolákban végzett tanulók pályakövetése – kevés kivételtől eltekintve – nem megoldott, a szakiskolák emberi erőforrás és pénzügyi forrás hiányában nem rendelkeznek az ehhez szükséges kapacitással. Néhány iskola saját kezdeményezés útján felmérést végzett a tanulmányaikat befejezett tanulók elhelyezkedését illetően; folyamatos pályakövetésre van azonban példa. Az eredményes elhelyezkedésüket akadályozza az is, hogy a szakiskolákban végzett tanulók felnőtt képzési rendszere nem biztosított.

A vizsgálat során felmerült, hogy a kizáró gondnokság alatt álló fogyatékossgal élő munkavállalók esetében hátráltató tényező, hogy nem tudnak munkát vállalni, ugyanis a munkaszerződésüket a Munka Törvénykönyve rendelkezései alapján csak a munkavállaló írhatja alá. A Munka Törvénykönyve 20. § (5) bekezdése szerint azonban a cselekvőképtelen személy nevében törvényes képviselője tesz jognyilatkozatot. Így a munkavállaló munkaviszony létesítésére vonatkozó jognyilatkozatát a törvényes képviselő is megteheti, tehát a cselekvőképességet kizáró gondnokság nem lehet akadálya a foglalkoztatásnak.

A szakiskolák tapasztalatai alapján az alacsony iskolai végzettséggel rendelkező fiatalok foglalkoztatására kevésbé nyitottak a munkáltatók, ezért tanulóik számára nagy jelentőséggel bírnak a védett foglalkoztatók.

Amint azt már az AJB-4832/2012. számú jelentés megállapította, az alacsony költségvetéssel rendelkező szakiskolák központi szervezés és irányítás hiányában, a feladatellátás során magukra maradnak, információt civil szervezetektől, társintézményektől, és személyes kapcsolataik révén (például végezett tanulóktól) szereznek. Képzési jegyzékeik kevésbé igazodnak a munkaerőpiac valós igényeihez, így a szakképzést teljesített fogyatékossgal élő fiatalok elhelyezkedési esélyei csekélyek.

II. Felsőoktatási intézmények

A megkeresett felsőoktatási intézmények többsége általános jelleggel nyújt hallgatói számára pályorientációs és munkaerőpiaci szolgáltatást, tanácsadást. Ezeket a szolgáltatásokat minden hallgató – beleértve a fogyatékossgal élő hallgatókat is – igénybe veheti. Számos esetben van azonban arra példa, hogy kifejezetten a fogyatékossgal élő hallgató igényeihez és szükségleteihez igazodó szolgáltatást, tanácsadást biztosítanak (bizottság, mentor, programok, támogató szolgálat, segítő személyzet, koordinátor). Az Óbudai Egyetemen például jegyzetelő és együtttanuló évfolyamtárs modell működik, a Pécsi Tudományegyetem Támogató Szolgálatot tart fenn, a Debreceni Egyetem Esélyháló Mentor Hálózatot működtet.

A vizsgálat feltárta, hogy a fogyatékossgal élő hallgatók élnek a vonatkozó jogszabályokban biztosított kedvezményekkel (pl. tanulmányi félévek meghosszabbítása).⁶⁵

A fogyatékossgal élő hallgatók munkaerőpiacon való eredményesebb elhelyezkedése érdekében az ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kara foglalkozási

⁶⁵ Lásd. AJB 2990/2012. számú jelentés

rehabilitációs szaktanácsadó képzést indított; a Szolnoki Főiskola fejleszti a szociális területet érintő képzéseit (pl. támogató szolgálati minősített képzések, szociális munkaalap képzési szak); a Színház- és Filmművészeti Egyetem pedig az FSZK-val közösen létrehozott egy audio-narrátor képzést, amelyen a látássérült személyeket segítő színházi szakembereket képeznek. Az Óbudai Egyetem az informatikai ismeretek egyenlő esélyű hozzáférése érdekében a látás- és hallássérült hallgatók részére informatikai fejlesztő laboratóriumot alakított ki, ahol térítésmentes tanfolyamokat szerveznek.

A legtöbb felsőoktatási intézmény együttműködik olyan civil szervezetekkel, akik gyakorlati és szakmai tapasztalataikkal a hallgatók elhelyezkedését segítik. Van példa arra is, hogy az oktatási intézmény egy-egy munkáltatóval alakít ki szoros szakmai együttműködést, amelynek keretében gyakorlati helyet, illetve a tanulmányok befejezése után munkalehetőséget biztosítanak a fogyatékossgal élő személy számára (pl. ELTE és az IBM Magyarország Kft.).

A befogadó felsőoktatási környezet kialakítása és a fogyatékossgal élő személyek társadalomba való beilleszkedésének, aktív részvételének előmozdítása érdekében több egyetem, főiskola szervez érzékenyítő programokat, foglalkozásokat (pl. Nyíregyháza, Kaposvár, Szeged, Pécs, Debrecen).

Az felsőoktatási intézmények tapasztalatai alapján az egyes munkáltatók nyitottak a fogyatékossgal élő hallgatók foglalkoztatására, ugyanakkor előfordul az is, hogy pozitív a fogyatékossgal élő személy fogadtatása a szakmai gyakorlat ideje alatt, a tanulmányok befejezését követően azonban elhelyezkedésük bizonytalan a gyakorlati helyet biztosító munkáltatónál.

Az oktatási intézmények azt is tapasztalták, hogy a munkáltatók sem infrastruktúráisan (különösen kis- és középvállalkozások), sem pedig szociális érzékenységüket illetően nincsenek felkészülve a fogyatékossgal élő munkatársak fogadására.

A vizsgálat feltárta azt is, hogy a Diplomás Pályakövetési Rendszer – annak ellenére, hogy a kérdések megválaszolása anonim módon történik – nem terjed ki a fogyatékossgal élő hallgatók pályakövetésére, mivel a rendszer nem tesz különbséget a fogyatékossgal élő és a nem fogyatékossgal élő hallgatók között. Ennek kiküszöbölésére egyes intézmények (Bárczi, Nyíregyháza, Óbuda, Pécs) saját kezdeményezésből végeztek felmérést a fogyatékossgal élő hallgatók pályakövetését illetően.

A fogyatékossgal élő hallgatók pályakövetésére vonatkozó, a valós adatok kimutatását illetve, azt hogy az egyes intézmények célcsoport-specifikus támogató intézkedései a fogyatékossgal élő hallgatót segítsék, hátráltatja, hogy a hallgatók beiratkozásukat követően nem jelzik fogyatékossgukat.

III. Civil szervezetek

A rehabilitációs hozzájárulás⁶⁶ összegének emelését követően ugrásszerűen emelkedett a megváltozott munkaképességű, illetve fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatása iránti munkáltatói kereslet. Egy-két év elteltével azonban a munkáltatók a rehabilitációs hozzájárulás összegét beépítik a költségvetésükbe, és nem fordítanak figyelmet a célcsoport foglalkoztatására.

⁶⁶ Az Mmtv. 23. § (1) bekezdése alapján a munkaadó a megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási rehabilitációjának elősegítése érdekében 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 százalékát (a továbbiakban: kötelező foglalkoztatási szint).

A civil szervezetek kifogásolják, hogy a rehabilitációs szakigazgatási szervek munkatársai nem rendelkeznek az egyes fogyatékosági csoportokra vonatkozó speciális ismeretekkel, így a komplex felülvizsgálatok eredményei nem adnak valós képet a fogyatékosággal élő személy képességeiről, rehabilitálhatóságáról. Több szervezet munkatársa sérelmezi a szakigazgatási szervek elhúzódo eljárását, és a vizsgálatokon tapasztalt, az emberi méltóságot sértő bánásmódot.⁶⁷

A szakigazgatási szervek túlterheltsége, ennek következtében a felülvizsgálati eljárások elhúzódoása miatt a civil szervezetek a rehabilitációs foglalkoztatási kereteiket – kellő számú komplex minősítést igazoló hatósági bizonyítvánnyal rendelkező megváltozott munkaképességű személy hiányában – nem tudják kitölteni.

A szervezetek a nyílt munkaerőpiac aktuális igényeihez igazodó egyénre szabott pályaaorientációs és munkaerőpiaci szolgáltatásokat nyújtanak a fogyatékosággal élő álláskereső fiatalok számára (pl. önéletrajz és motivációs levél megírása, felkészítés állásinterjúra). Mindezek ellenére mégis van egy bizonytalan és átmeneti időszak a fiatalok életében az iskola befejezését követően és a munkába állást megelőzően, amelyet az „átvezetés modell” hivatott áthidalni (lásd. Mozgásjavító Iskola, KézenFogva Alapítvány, Motiváció Alapítvány).

A munkaerőpiaci szolgáltatásokra vonatkozó projektek, programok és kampányok biztos alapú finanszírozásának hiánya bizonytalanná és hosszútávon tervezhetetlenné teszi a célcsoport munkaerőpiacra való visszavezetésének előmozdítását.

Továbbra is kiemelt figyelmet kell fordítani a negatív munkáltatói attitűd megváltoztatására, a fogyatékosággal élő munkatársra vonatkozó előítéletek eloszlatására. Nagyobb hangsúlyt kell fektetni a jó gyakorlatok minél szélesebb körben való megismertetésére, a fogyatékosággal nem élő munkatársak érzékenyítésére, felvilágosítására.

Szükséges lenne a munkáltatók tájékoztatása arra vonatkozóan is, hogy az akadálymentesített munkahelyi környezet nem minden esetben jár többletkiadásokkal, aránytalan teherrel, hanem ésszerű és alternatív megoldásokkal szintén biztosítható az akadálymentes munkavégzés (pl. számítógép alapbeállításainak módosítása látássérült munkatárs esetében).

A fogyatékosággal élő személyek munka világába való be- és visszavezetését hatékonyan és eredményesen előmozdítanak az atipikus foglalkoztatási formák (pl. távmunka) széleskörű alkalmazása.

Összességében elmondható, hogy a fogyatékosággal élő fiatalok alacsony foglalkoztatási rátájának oka az alacsony iskolai végzettség, valamint az, hogy egyes szakiskolák elavult, nem a munkaerőpiac valós igényeihez igazodó szakmákat kínálnak. Ehhez kapcsolódóan problémát jelent az is, hogy a fiatalok többségét nem a végzettségének megfelelő munkakörben foglalkoztatják, amely visszavezethető többek között a munkáltatók tájékozatlanságára, ezáltal bizalmatlanságára.

Megnehezíti a fogyatékosággal élő fiatalok munkába állását az őket körülvevő védő családi környezet, amely a szociális ellátó rendszert és a védett foglalkoztatókat részesíti előnyben szemben a nyílt munkaerőpiaci lehetőségekkel.

A Nemzeti Munkaügyi Hivatal főigazgatójának álláspontja szerint a fogyatékosággal élő fiatalok alacsony foglalkoztatási rátájának egyik oka lehet, hogy a fejlesztő nevelés-oktatásban tanulók annak a tanítási évnél az utolsó napjáig vehetnek részt az oktatásban, amelyben betöltik a huszonharmadik életévüket, tehát a munkaerőpiaci pályakezdő életkor felső határáig tanulnak. Közülük sokan a szegregált gyógypedagógiai képzésből kerülnek ki.

⁶⁷ Lásd. AJB 4860/2012. számú jelentés

Másrészt a fogyatékossgal élő pályakezdő álláskereső létszámát mérséklő szempont az is, hogy a fogyatékos gyermekek szülei még mindig a gyermek ellátásba kerülését szorgalmazzák inkább, mint az álláskeresőt.

A fogyatékos fiatalok integrált álláskeresőt nehezíti továbbá, hogy *a munkaiügyi központok rehabilitációs kapacitása és eszköztára leépült, holott az integráltan dolgozni akaró fiatalok a szervezet ügyfelei lehetnek*. A rehabilitációs szakigazgatási szervezeteknek a fogyatékos személyek nem ügyfelei, a költségvetési támogatásnak pedig nem kedvezményezettjei. Nem jogosultak továbbá rehabilitációs kártyára sem. Aki a fiatalok munkába állását segítő általános eszközrendszerrel nem helyezhető el, annak a munkába helyezésének bértámogatással való elősegítése jelenleg megoldatlan.

Véleménye szerint szükség lenne a különböző mértékű megváltozott munkaképességű ügyfelek intézményi struktúrában való kezelésének felülvizsgálatára, hogy a különböző szervezetek és a rendelkezésre álló erőforrások a lehető leghatékonyabban kerüljenek felhasználásra.

Fentiek alapján megállapítom, hogy a jelenleg hatályos jogszabályi környezet nem felel meg teljes mértékben az Európai Unió által kidolgozott Európa 2020 Stratégiában foglaltaknak. Nem felel meg továbbá a Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ Egyezményben rögzített – és a 2007. évi XCII. törvénnyel kihirdetett – önálló életvitel és társadalmi részvétel normáinak. A jelenlegi kevésbé átlátható, 2013-ban újonnan bevezetett foglalkoztatási és támogatási rendszer továbbra sem kellő hatékonysággal segíti elő a fogyatékossgal élő személyek számára a munka világába való bekapcsolódás és aktív részvétel lehetőségét. Ebből következően sérül a fogyatékossgal élő személyeket megillető emberi méltósághoz és a munka szabad megválasztásához való jog, illetve nem valósul meg az Alaptörvényben deklarált fogyatékossgal élő személyek védelme és az egyenlő bánásmód követelménye sem. Továbbá a feltárt joggyakorlat, a jogalkalmazó szervek munkája során sok esetben felmerülő bizonytalanság a jogállamiság elvéből fakadó jogbiztonság követelményével összefüggő visszásságot okoz az érintettek vonatkozásában.

Intézkedéseim

A vizsgálatom során feltárt alapjoggal összefüggő visszásságok orvoslása és jövőbeni megelőzésük érdekében az Ajbt. 31. § (1) bekezdése alapján felkérem a *nemzetgazdasági minisztert, hogy együttműködésben az emberi erőforrások miniszterével fordítson kiemelt figyelmet a fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatására és kezdeményezzen határozott intézkedéseket – a jelentésben tett megállapítások figyelembe vételével – arra vonatkozóan, hogy a fogyatékossgal élő személyek munkaerőpiaci integrációja minél hatékonyabban valósuljon meg.*

Ennek keretében

- intézkedjenek afelől, hogy a megváltozott munkaképességű státusszal nem rendelkező fogyatékossgal élő személyek egyenlő eséllyel vehessék igénybe az állami szervek munkaerőpiaci szolgáltatásait;
- vizsgálják felül a szakiskolák tanterveit, és igazítsák azokat a munkaerőpiac valós igényeihez;
- terjesszék ki a Diplomás Pályakövetési Rendszert a fogyatékossgal élő hallgatók csoportjára;
- teremtsék meg a pályakövetési rendszer működtetésének feltételeit a szakiskolákban;
- igazítsák a pályázati kiírásokat a célcsoportok igényeihez, valamint biztosítsanak több pályázati lehetőséget a fogyatékossgal élő személyek eredményes munkaerőpiaci integrációjának megvalósítása érdekében;

- tegyenek határozott intézkedéseket annak érdekében, hogy emelkedjen a fogyatékossgal élő foglalkoztatottak száma a közintézményeknél;
- teremtsék meg olyan programok, kampányok szervezésének feltételeit, amelyeknek célja a fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatásától elzárkózó munkáltatói attitűd megváltoztatása, a téves előítéletek és félelmek feloldása, valamint a fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatásának előnyeinek megismertetése.

Budapest, 2013. november

Székely László sk.

Mellékletek:

1. számú melléklet⁶⁸

	Youth unemployment rate				Youth unemployment ratio		
	2010	2011	2012	2012Q4*	2010	2011	2012
EU-27	21.1	21.4	22.8	23.2	9.0	9.1	9.7
Euro area	20.9	20.8	23.0	23.7	8.7	8.7	9.6
Belgium	22.4	18.7	19.8	22.0	7.3	6.0	6.2
Bulgaria	21.8	25.0	28.1	28.4	6.7	7.4	8.5
Czech Republic	18.3	18.1	19.5	19.3	5.7	5.4	6.1
Denmark	14.0	14.2	14.1	14.2	9.4	9.6	9.1
Germany	9.9	8.6	8.1	7.9	5.1	4.5	4.1
Estonia	32.9	22.3	20.9	19.3	12.6	9.1	8.7
Ireland	27.6	29.1	30.4	29.4	12.0	12.1	12.3
Greece	32.9	44.4	55.3	57.9	10.0	13.0	16.1
Spain	41.6	46.4	53.2	55.2	17.8	19.0	20.6
France	23.6	22.8	24.3	25.4	8.9	8.4	9.0
Italy	27.8	29.1	35.3	36.9	7.9	8.0	10.1
Cyprus	16.6	22.4	27.8	31.8	6.7	8.7	10.8
Latvia	37.2	31.0	28.4	24.7	13.9	11.6	11.4
Lithuania	35.3	32.2	26.4	24.2	10.4	9.0	7.7
Luxembourg	15.8	16.4	18.1	18.5	3.5	4.2	5.0
Hungary	26.6	26.1	28.1	28.8	6.6	6.4	7.3
Malta	13.1	13.8	14.2	14.5	6.7	7.1	7.2
Netherlands	8.7	7.6	9.5	9.8	6.0	5.3	6.6
Austria	8.8	8.3	8.7	8.7	5.2	5.0	5.2
Poland	23.7	25.8	26.5	27.5	8.2	8.7	8.9
Portugal	27.7e	30.1	37.7	38.4	8.2	11.7	14.3
Romania	22.1	23.7	22.7	22.2	6.9	7.4	7.0
Slovenia	14.7	15.7	20.6	23.2	5.9	5.9	7.1
Slovakia	33.9	33.5	34.0	35.1	10.4	10.0	10.4
Finland	21.4	20.1	19.0	19.3	10.6	10.1	9.8
Sweden	24.8	22.8	23.7	24.1	12.8	12.1	12.4
United Kingdom	19.6	21.1	21.0	20.7	11.6	12.4	12.4

* The quarterly youth unemployment rate is seasonally adjusted.

e: estimate

⁶⁸http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics#Youth_unemployment_trends 2012. november 22.