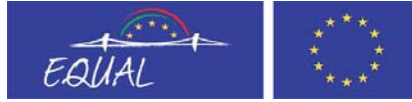




UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo



ESF-EQUAL II

Access²Work



KORLÁTOK



Final Documents of Access to Work Project

Final Documents of



KORLÁTOK

Bevezetés

Az Access to Work program 2. munkacsoportjának elsődleges feladata azon korlátok és okainak feltárása, melyek a hátrányos helyzetű munkavállalókat sújtják a tartós foglalkoztatottság elérésében. A magyar partnerség a munkacsoport munkájához a FACT Intézet által végzett komplex kutatás eredményeivel tud hozzájárulni.

A FACT Intézet 2006. március-április-májusban komplex kutatást végzett a munkaerőpiaci diszkrimináció témakörében. A komplex felmérés keretében szakirodalom-elemzés és kérdőíves kutatás is készült.

A diszkriminációra fókuszáló szakirodalom-elemzés részletesen tárgyalja a diszkrimináció szociálpszichológiai és szociológiai, valamint jogi hátterét. Külön fejezeteket szentel a hátrányos helyzetű munkavállalók 3 csoportjával szemben tanúsított diszkrimináció jelenségének. Az elemzés a különböző projektekben elért eredményeket is bemutatja.

A specifikus kérdőívekkel lefolytatott vizsgálat célcsoportjai következők voltak:

- Hátrányos helyzetű munkavállalók:
 - ~ Roma emberek (53 fő)
 - ~ Fogyatékkal élő és megváltozott munkaképességűek (100 fő)
 - ~ GYES/GYED-en lévő, vagy annak lejártával elhelyezkedni szándékozó nők (56 fő)
- Munkaadók: dél-dunántúli székhelyű vállalatok vezetői vagy humán menedzsmenttel foglalkozó dolgozói (100 munkaadó)
- Az EQUAL TE-IS partnerséget alkotó szervezetek dolgozói (178 fő)
 - ~ Baranya Megyei Munkaügyi Központ
 - ~ Pécsi Regionális Képző Központ
 - ~ Pécs-Baranyai Kereskedelmi és Iparkamara
 - ~ Kerek Világ Jóléti Szolgálat Alapítvány
 - ~ Siklós és Vidéke Cigányokért Érdekvédelmi Szervezet

A különböző munkavállalói csoportok vizsgálata során feltárták, hogy a kérdezettek milyen okok miatt nem tudnak, vagy nehezen tudnak elhelyezkedni, érzékelnek-e hátrányos megkülönböztetést a munkaerőpiacon csoportjukkal szemben, hallottak-e diszkriminációs esetekről, illetve a kérdezettekkel előfordult-e, hogy nem vették fel őket egy munkahelyre, vagy ott másképpen bántak velük csak azért, mert egy bizonyos csoport tagjai.

Mindhárom válaszadói csoportból csak olyan személyek kerülhettek a mintába, akik vagy munkanélküliek voltak az adatfelvétel idején, vagy az azt megelőző időszakban hosszabb ideig nem találtak állást, annak ellenére, hogy szerettek volna elhelyezkedni.

A munkaadók körében készült kutatás célja annak felmérése volt, hogy véleményük szerint van-e – a romákat, a megváltozott munkaképességűeket, a gyesről/gyedről visszatérő nőket sújtó – munkaerő-piaci diszkrimináció ma Magyarországon. Felmérésre került, milyen feltételek mellett alkalmaznának a munkaadók a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokba tartozó személyeket, véleményük szerint milyen előnyök és hátrányok származnak foglalkoztatásukból, valamint hogy mely eszközökkel lehetne hatékonyan csökkenteni a hátrányos megkülönböztetést.

A partnerszervezetekkel kapcsolatos felmérés során a vizsgálat célja az volt, hogy az ott dolgozók véleménye, illetve tapasztalatai alapján létezik-e, és milyen mértékű a hátrányos megkülönböztetés az egyes munkavállalói csoportok irányában, melyek a megkülönböztetés okai, milyen előnyei és hátrányai vannak a romák, a megváltozott munkaképességűek, a gyesről/gyedről visszatérő nők alkalmazásának.

Ebben a jelentésben mind a szakirodalmi, mind a kérdőíves felmérés eredményeit bemutatjuk a munkavállalói célcsoportokra fókuszálva.

A romák munkaerő-piaci diszkriminációja

A romák problémái, helyzete élesen elkülöníthető az egyéb magyarországi nemzetiségek körülményeitől és a romák társadalmi problémáit a kisebbségi törvény hatókörén belül nem lehet megoldani. A cigányságot ugyanis elsősorban az oktatás, a foglalkoztatás, a szociális és egészségügyi ellátás, valamint a hatósági és igazságszolgáltatási gyakorlatban sújtják a hátrányos megkülönböztetés különböző formái.¹

¹Beszámoló a nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosának tevékenységéről, Bp., 1998

A roma népesség hátrányos helyzete a munkaerő-piacon

A teljes népességhez viszonyítva a romák körében lényegesen magasabb a munkanélküliek részaránya. Az e témában végzett magyarországi kutatások a munkaképes korú cigány népesség rossz munkaerő-piaci helyzetét alapvetően négy okra vezetik vissza:²

Alacsonyabb szintű iskolázottság

Az aktív korú roma lakosság magas munkanélküliségének egyik leggyakrabban említett oka az alacsony fokú iskolázottság. A 2001. évi népszámlálás adatai szerint a 15 éves és idősebb roma népesség 61%-a, a nem roma népesség 90%-a végezte el legalább az általános iskolát. 2003-ban a huszoneves roma fiataloknak már 81-82%-a végezte el az általános iskola mind a nyolc osztályát.³

A roma népességnek a többségi társadalom tagjaihoz viszonyított iskolázottságbeli hátránya a munkaerő-piaci viszonyok, a munkaerő kereslet jellemzőinek ismeretében válik igazán jelentőssé, a képezettség ugyanis döntően befolyásolja a munkához jutás esélyeit.

Területi eloszlás

A foglalkoztatás terén jelentősek a regionális és településtípus szerinti különbségek. A cigányság területi elhelyezkedése kifejezetten kedvezőtlen az álláshoz jutási esélyek szempontjából, mert a magas munkanélküliséggel sújtott régiókban, megyékben, körzetekben és a községekben szignifikánsan nagyobb arányban lakik roma népesség, mint más területeken.

Ágazati átrendeződés a gazdaságban

A romák nagyarányú munkanélküliségének harmadik oka, hogy elsősorban azokban az iparágakban dolgoztak, melyek a rendszerváltás éveiben hamar tönkrementek.⁴

²Kertesi 2000; Kemény 2003; Kemény-Janky 2003

³ESZCSM 2003; Zádori 2004

⁴Kertesi 2000

Diszkrimináció, hátrányos megkülönböztetés

A romák drámai mértékű társadalmi kiszorítottságára következtethetünk abból, hogy foglalkoztatásuk sajátosságai nem jellemzőek a teljes népesség hasonlóan alacsony – nyolc osztálynál nem magasabb – iskolázottságú csoportjának foglalkoztatására. Ez utóbbi csoport foglalkoztatási aránya csaknem kétszerese a romákénak, és foglalkoztatási instabilitásuk is messze (több mint 50 százalékkal) alatta marad a roma népességben mért instabilitásnak. A romák munkaerő-piaci kirekesztődésének hátterében elsősorban a velük szemben érvényesülő diszkrimináció, valamint a roma lakosság alacsony iskolai végzettsége és kedvezőtlen területi eloszlása áll.⁵

A romákat érintő diszkrimináció

Ökonómiailag racionális statisztikai diszkrimináció

Az egyéni szelekció módszerével lebonyolított felvételi eljárás igen költséges a munkaadók számára, ezért alacsonyabb iskolai végzettséggel betölthető, beosztotti munkakörök esetén nem alkalmazzák. Nemcsak a munkáltató személyes rokonszenvén vagy ellen-szenvén múlik az – bár olykor az sem elhanyagolható –, hogy alkalmaz-e cigány dolgozókat, hanem az etnikai hovatartozás, mint csoportszintű felvételi szűrő relatív olcsóságán is. A „statisztikai” diszkrimináció ugyanis költségcsökkentő hatású, s ezért – bár erkölcsileg és jogilag elítélendő – a munkaadó szemszögéből ökonómiailag racionális. Még az előítéletektől leginkább mentes munkaadónak is meg kell fontolnia, megéri-e számára drága munkaügyi apparátust működtetni, ha egyszer meglehetősen biztonsággal képes külsőleg megfigyelhető jelek (például nem, életkor, etnikai hovatartozás) alapján a jelentkezőket előzetesen megszünteni. Így nehéz érvényt szerezni az egyenlő bánásmódhoz fűződő jognak, mert konfliktusban áll egymással a gazdasági racionalitás és a méltányos munkaügyi gyakorlat.⁶

A munkaadók ilyen jellegű statisztikai ítéleteiben elválaszthatatlanul keverednek a valós megfigyelések, a sztereotipizálás és az előítéletek. Nyilvánvaló tény, hogy még azonos iskolai végzettség, szakmai jártasság stb. mellett is nagy különbségek lehetnek a munkavállalók között. Ezek a különbségek összefüggnek az iskolai pályafutással: feltételezhetően rosszabb (tanult) képességekkel, kevesebb tudással, kevesebb jártassággal rendelkezik az, aki túlkorosan, évisméltéssel, gyenge eredménnyel végezte iskolai tanulmányait. Az pedig, hogy a romák iskolai pályafutását a magyar oktatási rendszerben ilyen buktatók

⁵Fazekas 2006

⁶Kertesi 2000

jellemzik, közismert tény és elegendő alapot szolgáltat a romák egészével szembeni előítéletek kialakulásához és fennmaradásához.

Azokon a területeken, ahol a helyi munkanélküliségi ráta alacsony, nagyjából azonos foglalkoztatási esélyei vannak a cigány és a nem cigány munkavállalóknak. A helyi munkanélküliség ráta emelkedésével azonban ez az esélykülönbség sokszorosára nő.⁷

„A foglalkoztatási diszkrimináció az ország azon körzeteiben erős, ahol nagy a verseny az alacsony iskolázottságot feltételező állások iránt, és ahol az alacsony iskolázottságú többség foglalkoztatási gondjai legkönnyebben a cigány álláskereső rovására enyhíthetők.”⁸

Nyílt diszkrimináció⁹

A roma munkavállalók nyílt elutasítása annak ellenére előfordul, hogy a média gyakran ad hírt diszkriminációs esetekről és az ezek következményeként indított perekről. Az elfogadó attitűd sem jelenti azonban azt, hogy „éles” szituációban is elfogadják a roma jelöltet. A rejtőzködő előítélet, illetve a nyílt elutasítás következményeként indított perek miatt a munkaadók gyakran nem vállalják, hogy az álláskereső roma származása a probléma, hanem más kifogásokat keresnek. Az olyan megnyilatkozások, mint például a „nem hiszem, hogy ez gond lenne” már utalnak arra, hogy a roma kisebbséghez tartozás lehet „gond”, vagy a „gond” esélye felmerülhet.

Roma munkanélküliség az üzleti élet szemszögéből¹⁰

Az üzleti világban elterjedt nézet, hogy a roma munkaerő foglalkoztatása több költséggel jár, mint haszonnal és ez rontja a romák foglalkoztatásának esélyeit. A 2005-ben lebonyolított ENSZ kutatás arra irányult, hogy a piaci alapon működő vállalkozások vezetőit kérdezzék meg arról, milyen előnyeit, illetve hátrányait tapasztalták a roma munkaerő alkalmazásának, és milyen tényezőkön kellene változtatni ahhoz, hogy a cégeknek megérje roma munkavállalókat foglalkoztatni.

⁷Kertesi-Ábrahám 1996, Kertesi 2005

⁸Kertesi 2000

⁹FACT Intézet és Szocio-Gráf Intézet közös kutatása a „Roma-diszkrimináció-ellenes akcióorozat – Összetartó társadalom megteremtése” c. Phare program keretében (2005)

¹⁰Mélyinterjú vizsgálat olyan munkaadók megkérdezésével, akik alkalmaznak roma munkavállalót, ENSZ program (Ernst & Young, 2005) A kutatásban részt vett országok: Magyarország, Szlovákia, Csehország és Spanyolország.

A munkáltatók a romák alkalmazásával kapcsolatban a következő előnyöket említették.

- A „széles látókör” jelentősége: át kell látni a helyzetet
A kutatásban résztvevő országok mindegyikében jelentős számú roma lakosság él, és az össznépességen belüli arányuk növekszik. A romák többsége ugyanakkor szegény és magas körökben a munkanélküliség. Ez a helyzet komoly következményekkel jár a gazdasági és társadalmi stabilitás terén egyaránt. A cégvezetők közül sokan már felismerték, hogy a társadalmi felelősségvállalás nem kizárólag kormányzati feladat, hanem hosszú távon a cégek érdekeit is szolgálja.
- Helyi roma munkaerő-kínálat
A cégek esetében a romák alkalmazásának fő motiváló tényezője az, hogy a romák teszik ki a munkaerő-kínálat jelentős hányadát és gyakran akkor is rendelkezésre állnak, amikor munkaerőhiány van. A romák olcsó munkaerőt jelentenek és a cégek kormányzati támogatásokra is számíthatnak, amikből fedezni tudják a képzési és egyéb többletköltségeket.
- Magasabb termelékenység, jobb minőség
A megkérdezett munkáltatók mindegyike jelezte, hogy a megfelelő képzést követően a roma dolgozók termelékenysége nem tér el a nem roma dolgozókéétól²⁰. Többen kiemelték azt is, hogy a roma alkalmazottak gyakran motiváltabbak, mert bizonyítani akarják, hogy ők is dolgoznak olyan jól, mint a nem roma munkavállalók. A roma dolgozók pedig arról számoltak be az interjúk során, hogy a munkalehetőségek szűkös volta és a munkanélküliségtől való félelem fontos ösztönző erő számukra, hogy jól teljesítsenek a munkahelyükön.
- Állami támogatások
Az állam sokféle módon segíti a roma munkanélkülieket. (A támogatások egy része nem kifejezetten a romák, hanem a tartós munkanélküliek foglalkoztatását célozza.) A legtöbb munkáltató véleménye szerint azonban ezek az állami támogatások nem célravezetők és további problémaként említették a túlzott bürokráciát. Néhány munkaadó rámutatott arra is, hogy a szociális segélyezés rontja a roma lakosság munkavállalási hajlandóságát és aláássa a romák elhelyezkedését célzó támogatási rendszert. Meg kell jegyezni, hogy a kutatók ellenpéldát is találtak: az egyik magyarországi vállalkozás esetében például fontos szerepet játszott az állami támogatások igénybevételenek lehetősége.

A munkaadók az előnyök mellett számos olyan problémát felsoroltak, amelyek akadályozzák a roma munkaerő alkalmazását.

- A megfelelő iskolázottság és képzettség hiánya
A vizsgálatban résztvevő munkáltatók mindegyike az alacsony iskolázottságban és a képzettség hiányában látta a romák foglalkoztatásának legfontosabb korlátját. Az alacsony iskolázottság miatt a romák képzése, betanítása többletköltségekkel jár és a cégek tapasztalatai szerint a roma munkaerő megtartása is többletköltségeket jelent. A roma munkaerő nagyarányú fluktuációja pedig csökkenti a munkáltatók azon hajlandóságát, hogy képezzék roma dolgozóikat.
- A „munkaerkölcs” hiánya – előítélet és mindennapi tapasztalat
A romák „munkaerkölcs” a legtöbb vizsgált cégnél problémát jelentett. A „munkaerkölcs” alatt a munkaadók a dolgozók pontos, megbízható munkavégzésre való hajlandóságát és képességét értették, valamint a munkakör betöltésével összefüggő egyéb tényezőket (pl. 8 órás munkaidő, műszakok vállalása stb.). A munkaadók tapasztalatai szerint a roma dolgozók körében gyakori a hiányzás és a rendszertelen munkavégzés, a több műszakos beosztás pedig különösen a roma nők számára okoz gondot.
- Előítéletek
A mélyen gyökerező előítéletek akadályozzák a romák foglalkoztatását. Az előítéletesség nemcsak a cégen belül a vezetők, munkatársak körében jelenhet meg, hanem az ügyfelek részéről is. A munkatársak és a vezetők előítéletessége alááshatja a munkahelyi morált és csökkentheti a termelékenységet. Az ügyfelek előítéletessége üzleti veszteségekhez is vezethet. Az egyik magyarországi munkáltató az interjú során elmondta: ha az ügyfelek megtudják, hogy a cég romákat foglalkoztat, a kedvező ár és a garantált minőség ellenére is gyakran elállnak a szerződéskötéstől.
- Kevés roma jelentkezik az állásokra
Visszatérő probléma a romák munkavállalásával kapcsolatban, hogy a roma lakosság olyan területeken él, ahol kevés a munkalehetőség, illetve távol laknak a munkalehetőségeket nagyobb arányban kínáló területektől. A földrajzi elszigeteltség nemcsak a közlekedés, a munkahelyre való eljutás nehézségei miatt gátolják az elhelyezkedést, hanem az „információs elszigeteltség” miatt is: az álláskeresők nem szereznek tudomást a munkaerő-felvételekről.
- Szociális támogatások rendszere
A megkérdezett munkaadók véleménye szerint a szociális segélyezés csökkenti a

romák munkavállalási hajlandóságát. Mivel a roma munkavállalók többnyire képzetlenek, ezért a cégek alacsony iskolai végzettséggel betölthető állásokat kínálnak számukra. Ezekben a munkakörökben azonban a bérek is alacsonyak. Az alacsony bérek és a munkavállalással járó költségek (pl. utazás, napközi a gyerekeknek stb.) együttesen azt eredményezik, hogy a sokak számára nem éri meg munkát vállalni.

A romákkal kapcsolatos attitűdök

Általános attitűdök

Az etnikai attitűdökkel kapcsolatos vizsgálatok szerint Magyarországon a cigányság a legelutasítottabb etnikai kisebbség, a romák esetében a legnagyobb a többségi társadalom és a kisebbség közötti társadalmi távolság.¹¹

A kutatási adatok szerint 2004-ben a felnőtt magyar lakosság 23%-a mutatott elfogadó attitűdöt a romákkal szemben, 53%-ukat semleges, 24%-ukat azonban diszkriminatív beállítódás jellemezte. 2005-ben – a médiakampány és a kedvező társadalmi környezet hatására – az elfogadó attitűdöt mutatók részaránya növekedett, a diszkriminatív beállítódásúaké pedig csökkent.¹²

A romák munkával kapcsolatos feltételezett attitűdjei

A többségi társadalom tagjai elsősorban a munkához való viszonyuk alapján ítélik meg a romákat. A romákra pedig a munkához való viszonyukat tekintve jellemzőnek tartott tulajdonságok nagy része olyan, amely sérti a többség társadalom alapvető érdekeit.¹³

A Fact Intézet és a Szocio-Gráf Intézet 2004. és 2005. évi vizsgálataiban is szerepeltek a romák munkavállalásával kapcsolatos kérdések. A kutatási eredmények szerint a roma kisebbség jelenlétét problémának érző válaszadók a romák munkavállalását, illetve munkanélküliségét, a közbiztonságot, a szociális problémákat és a szociális segélyezést emelték ki fő problémaként. A romákra jellemzőnek tartott rossz tulajdonságok között is mind 2004-ben, mind 2005-ben a második helyen szerepelt a „munkakerülés”.

A többségi társadalom elutasítja a társadalmi környezeti tényezők meghatározó szerepét a roma munkanélküliségben. Az etnikai tényezők szerepét hangsúlyozó nézetekkel kapcsolatos egyetértés viszont magas. A romák szegénysége esetében lényegesen kisebb a

¹¹Magyar Gallup Intézet 2003

¹²Fact Intézet – Szocio-Gráf Intézet 2004, 2005

¹³Lázár 1989

többségi társadalom empátiája, mint a nem roma szegények esetében, hiszen a többségi társadalom nagy része a romák szegénységében megérdemelt sorsot lát.

Az EQUAL projekt kérdőíves helyzetfelmérésének eredményei

Munkaerő-piaci problémák

Roma emberek

A kutatásban szereplő roma emberek 83%-a úgy véli, hogy azért talál nehezen munkát, mert roma. A második legnagyobb gyakorisággal elhangzott ok a munkahelyek hiánya. Közel ötödük említette a közlekedési nehézségeket a munkahely és a lakóhely között. A szükséges szakképzettség hiánya és az alacsony iskolai végzettség szintén a romák elhelyezkedését nehezíti. A munkaadói előítéleteket mindössze 13,2%-uk említette.

Munkaadók és partnerszervezetek

A munkaadók és a partnerszervezetek munkatársai szerint a legfőbb probléma a gazdaság rossz helyzete, a munkaerőpiac szűkülése, azaz a kevés munkahely, illeszkedve a roma emberek véleményéhez. Szintén nagy problémát jelent a gazdasági adottságokhoz nem illeszkedő képzettségi-szakképzettségű struktúra. További nehézségeket okoznak az infrastruktúra munkaerőpiac szempontjából releváns problémái: a rossz közlekedés, a rossz utak és más infrastrukturális hiányok, amit a roma emberek is felhoztak munkanélküliségük okaként. Az alacsony munkabérek, és a fekete gazdaság terjedése szintén nehezíti a „legális” elhelyezkedést.

Elhelyezkedési esélyek, munkakereséssel kapcsolatos jellemzők

Elhelyezkedés, munkavállalási hajlandóság

A roma emberek több mint fele törekszik az elhelyezkedésre, viszont nem bíznak abban, hogy ez sikerülni is fog. Közel 40 %-uk tesz meg mindent az elhelyezkedés érdekében. A teljesen reményt vesztettek aránya viszonylag alacsony (6,5%).

A roma emberek alig több mint 15%-ával fordult elő, hogy lehetősége nyílt betölteni egy állást de azt különböző okok, mint például kiskorú gyerek, közlekedési nehézségek, betegség miatt nem tudta elvállalni.

A megkérdezett munkaadók átlagosan a legkisebb esélyt az elhelyezkedésre a roma munkavállalóknak adták. A munkavállalási hajlandóságukat értékelve a véleményük nem tekinthető pozitívnak, hiszen többségük szerint a romák legfeljebb közepes mértékben akarnak munkát szerezni, ugyanígy vélekedik kétharmaduk a romák munkában való együttműködési készségéről.

A munkaadókéhoz hasonló eredménnyel szolgált a felmérés a partnerszervezetek dolgozói körében. A vélemények szerint a roma emberek elhelyezkedési esélyei meglehetősen kedvezőtlenek, a relatív többség szerint „szinte esélytelenek”. Ennek okait elsősorban a munkavállalók „jellemzői” nehezítik, értve ez alatt az alulképzettséget, a munkához való hozzáállásukat, a rossz tapasztalatokat, a megbízhatatlanságot, a sajátos hagyományokat, életvitelüket, beilleszkedési nehézségeiket stb. A nehezítő tényezők második csoportja a romákkal szemben meglévő tévhitekre, előítéletekre, diszkriminációra utalt.

A romák munkavállalási hajlandóságát a munkaadókhöz hasonlóan szintén közepesre, vagy annál alacsonyabb intenzitásra értékelték a munkaerő-piaci szervezetek dolgozói, és így jellemzik a munkahelyen való helytállást is.

Partnerszervezetek segítségének igénybe vétele

A roma válaszadók többsége a legutóbbi munkakeresés során igénybe vette a munkaügyi központ szolgáltatásait. Többségük kedvesnek tartja az ügyintézőket, ugyanígy vélekednek a segítőkészségükről, valamint többnyire vagy nagyon megértőnek tartják a munkatársakat. Mindeközben 11,1%-uk nem értette a kapott információkat. Nyolcan említettek problémát az ügyintézőkkel kapcsolatban, például a velük szemben nem megfelelő viselkedés okán, illetve legtöbb esetben a határidők betartásának elmulasztását rótták fel nekik.

Figyelemre méltó, hogy a kérdésben tapasztalatokkal rendelkező válaszadók közel ötöde tapasztalatai/véleménye szerint a roma munkavállalók együttműködési készsége még a közepesnél is „rosszabb”, ugyanakkor alacsony azok aránya, akik ezt a készséget jónak (18,6%), illetve nagyon jónak (10,7%) értékelték. A munkatársak hátrányos megkülönböztetéssel történő megvádolása a relatíve legmagasabb gyakorisággal a roma munkavállalók részéről történt. A válaszadók 25,3%-át legalább egy alkalommal vádolták már meg. (Roma munkavállalók a válaszadók 15,7%-át többször is megvádolták hátrányos megkülönböztetéssel.)

A romák szerint nehézséget okoz az elhelyezkedésben az is, hogy a munkaügyi központ munkatársainak nagyon kevés vagy nincs lehetősége figyelembe venni a romák sajátosságait. A megkérdezettek 37%-a úgy gondolja, hogy az ügyintézők valószínűleg vagy biztosan tudtak volna többet tenni az elhelyezkedésük érdekében, például több munkalehetőséget kellett volna ajánlani, bővebb tájékoztatást és időben kellett volna kapniuk stb.

A kutatásban résztvevő szervezetek munkatársainak 28,7%-a véli úgy, hogy a roma emberek foglalkoztatásának elősegítése érdekében „valószínűleg”, vagy „biztosan” többet is tudna tenni, azonban véleményük szerint az alkalmazás sikere elsősorban a munkaadókon, másodsorban a munkavállalókon múlik.

Munkaerő-piaci diszkrimináció

A felmérésben résztvevő romák magas arányban vélekedtek úgy, hogy a saját csoportjukba tartozó munkavállalókat hátrányos megkülönböztetés éri ma Magyarországon, közel 90%-uk szerint ez inkább vagy teljesen rejtetten történik. Azonos arányban hallottak olyan esetről, hogy valakit azért nem vettek fel mert roma, negyedük tapasztalt már a munkahelyre való jelentkezés során őt érő negatív diszkriminációt, 11,3%-uk érezte már valamikor úgy, hogy a munkahelyén másként bántak vele azért mert roma.

A munkaadók 82%-a szerint éri a romákat diszkrimináció és leginkább őket sújtja a hátrányos megkülönböztetés, amelyet nagymértékűnek értékeltek és burkoltnak minősítettek. Rendkívül alacsony (3%) azon kérdezettek aránya, akik szerint a munkaadók előítéletei, viszont 49% azoké, akik szerint a korábbi rossz tapasztalatok nehezítik a romák elhelyezkedését.

A roma kérdezettek 61,1%-a válaszolta, hogy a diszkrimináció egyáltalán nem szegi kedvüket és ugyanolyan lendülettel folytatják tovább az álláskeresést. Negyedük kedvét kissé elveszi a hátrányos megkülönböztetés, és egy ideig nem is tesznek semmit annak érdekében, hogy el tudjanak helyezkedni. Csupán tizedük válaszolta, hogy emiatt nagyon hosszú időre felhagynak az álláskereséssel.

A romák elfogadása a partnerszervezetek munkatársai körében

Önmagáról mindenki inkább feltételezi, hogy „biztosan” elfogadna roma munkavállalókat munkatársként, míg a „többiek” esetében a „biztos” állítást megfogalmazó vélemények gyakorisága relatíve alacsonyabb. A saját attitűd vizsgálata azt mutatja, nincs, vagy csak alig és enyhe ellenérzések jellemzik a válaszadókat. Megjegyzendő, hogy a személyes érintettség a romák tekintetében a legalacsonyabb (30%).

A válaszadók véleménye szerint a „többi embert” a legkedvezőtlenebb viszonyulás a romákkal kapcsolatban jellemzi, relatív többségük úgy véli, hogy a „többi embernek” általában erős, nagyon erős ellenérzéseik vannak a romákkal szemben. Mindössze a válaszadók 1,7%-a gondolja azt, hogy e csoport tagjaival szemben másoknak semmiféle ellenérzése nincsen. A romákkal kapcsolatos ellenérzésekre adott válaszok értékelésének eredménye „címkézve” úgy interpretálható, hogy a viszony „a közepesnél erősebb ellenérzésekkel terhelt”.

A vizsgálatban résztvevő szervezetek vizsgálatba bevont munkatársai alapvetően egyet értenek a romák munkába állását támogató pozitív diszkrimináció alkalmazásával akkor, ha saját munkához jutásuk érdekében a támogatott csoport tagjai is „sokat tesznek”. Azaz a pozitív diszkrimináció tényleges megvalósulásának előfeltételei a kedvezményezettek körében is megnyilvánuló erőfeszítések.

A pozitív diszkriminációnak – legalábbis az állításokkal való egyetértés alapján – még a munkavállalás előtt kell megvalósulnia, mivel a kérdezett személyek már elutasítják az alkalmazás során megnyilvánuló megkülönböztetést.

Megosztottak a válaszadók abban a kérdésben – és ez ambivalens tudattartalmakra utal –, hogy egy-egy munkáltatónak van-e joga dönteni romák alkalmazásáról, vagy sem. (Ez utóbbi kérdés felvetése amúgy is erősen hipotetikus, mivel a piacgazdaságban nehezen korlátozható a gazdálkodó szervezetek döntési jogosultsága-e területeken.)

Munkaadói vélemények a romák elhelyezkedését elősegítő tényezőkről

A munkaadók fele szerint alig vagy egyáltalán nem segítené elő a törvényi szabályozás a romák elhelyezkedését. A cégek dolgozóinak szemléletformáló képzéséről úgy gondolják, hogy csak kismértékben járulna hozzá a romák alkalmazásához. Véleményük szerint a „legnagyobb” hozadéka az érdekeltségi viszonyok alakításának lenne.

A munkaadók negyede úgy nyilatkozott, hogy cégük többet tudna tenni a romák elhelyezkedése érdekében. 61%-uk szerint a kollégáik elfogadnának, 17%-uk szerint nem fogadnának el roma munkatársat.

Az emberek romákhoz való általános viszonyulásáról sokkal negatívabban nyilatkoztak a kérdezettek. A válaszadók fele gondolja úgy, hogy az emberek erős vagy nagyon erős ellenérzésekkel viseltetnek a romák iránt, 35,0%-uk pedig nem tudta határozottan eldönteni a kérdést. A kérdezettek 52%-ának egyáltalán nincs ellenérzése a romákkal szemben.

A romák foglalkoztatásának munkaadói feltételei

A legtöbb munkaadó a munkavállalók fizikai alkalmasságával, szakképzettségével, tulajdonságaival és munkavégzésével kapcsolatban fogalmazott meg feltételeket (36 említés), de különböző támogatások és „szükség esetén” is többen alkalmaznák ezen munkavállalói csoport tagjait. Voltak a kérdezettek között, akik nem adtak meg különösebb feltételt (18 említés), és olyanok is, akik semmilyen feltétel mellett nem akarnak roma munkavállalókat foglalkoztatni a cégnél (6 említés). 17 fő nem tudott a kérdésre választ adni.

A romák foglalkoztatásának előnyei

Roma válaszadók

Azzal kapcsolatban, hogy milyen előnyei vannak a roma munkavállalók alkalmazásának, a roma kérdezettek negyede nem tudott állást foglalni, fele viszont úgy gondolja, hogy nem jár semmilyen előnnyel foglalkoztatásuk. Tízen válaszolták, hogy a romák alkalmazásának előnye, hogy támogatást vagy járulékkedvezményt kapnak a munkaadók, egy fő szerint pedig a munkalehetőséget azzal hálálják meg a roma dolgozók, hogy jó munkát végeznek.

Munkaadók

Arra a kérdésre, hogy milyen előnyökkel járhat roma munkavállalók alkalmazása, a válaszadók többsége (62) nem tudott semmilyen előnyt említeni. A romák foglalkoztatásának előnyeivel kapcsolatban a kérdezettek említették a cégek számára ebből származó anyagi előnyöket (9 említés), illetve a romák jobb terhelhetőségét és nagyobb elkötelezettségét (1-1 említés). A kérdésre kilenc fő nem adott választ.

Partnerszervezetek

A roma munkavállalók alkalmazása a vizsgálatba került munkatársak 41,6%-a szerint nem jár semmiféle előnnyel a munkaadók számára. (A roma munkavállalók alkalmazásához kapcsolódó előnyökre vonatkozó kérdésre összesen 190 említésben válaszoltak.)

A roma munkavállalók alkalmazásában rejlő előnyök egyik csoportja, amelyre az említések 27,4%-a utal, a munkaadók számára a támogatásokhoz való hozzájutásban, az alacsonyabb bérben stb. megnyilvánuló anyagi előnyöket jelenti. A roma munkavállalók alkalmazásához fűződő további előnyök relatíve nagyobb súlyú csoportja nem megfogható hasznokra utal. Ilyen nem megfogható hasznok például a megélhetés biztosítása, a romákkal szembeni ellenérzés csökkenése, a tolerancia erősödése stb. Az említések e csoportjának súlya 17,9%. Az említések harmadik csoportja, melynek súlya még meghaladja a 10,0%-ot, a munkavállaló „sajátosságaiból” adódó előnyöket tartalmazza. Ilyenek lehetnek a válaszadók szerint például: a romák az alulfizetett munkákat is elvégzik, bizonyítani akarnak, jobban megbecsülik a munkahelyüket stb.

A romák foglalkoztatásának hátrányai

Roma válaszadók

A romák alkalmazásának hátrányaival kapcsolatban a kérdezettek negyede nem tudott válaszolni, kétharmada szerint pedig semmilyen hátránnyal nem jár, ha egy munkaadó roma munkavállalót foglalkoztat. Összesen négyen adtak konkrét választ, és ebből ketten-ketten utaltak olyan hátrányra, ami a munkaadót, illetve a munkavállalót érinti. A munkavállalót érintő hátránnyal kapcsolatban egy-egy kérdezett válaszolta, hogy az előítéletek, illetve az, hogy a munkaadók szigorúbbak a romákhoz, megnehezítik a roma munkavállalók helyzetét. Egy-egy fő válaszolta, hogy munkahelyi feszültségeket okoz, ha valaki roma személyt foglalkoztat, és hogy a munkaadók hanyag munkavégzést feltételezhetnek, de a kérdezett azt is hozzátette, hogy ez bármelyik munkavállalóra igaz lehet.

Munkaadók

Arra a kérdésre, hogy milyen hátrányokkal járhat, ha egy munkaadó roma munkavállalót alkalmaz, 11 kérdezett nem válaszolt, a többi válaszadó összesen 97 említést tett. A munkaadók többségében úgy nyilatkoztak (54 említés), hogy nem jár semmilyen hátránnyal a roma munkavállalók foglalkoztatása, s 18 fő nem tudott állást foglalni a kérdésben. Szintén 18-an olyan problémát említettek, melyek a munkavállalók vélt vagy valós tulajdonságaiból fakadnak. Öt-öt válaszadó gondolta úgy, hogy a roma munkavállalóknak rossz a munkamoráljuk, illetve hogy nincs meg a megfelelő szakképzettségük. Hárman úgy vélték, hogy a roma munkavállalók megbízhatatlanok, ketten pedig úgy, hogy nehe-

zen illeszkednek be. Egy-egy fő válaszolta, hogy sokat hiányoznak indokolatlanul, illetve hogy higiéniai és beszéddel kapcsolatos problémák adódnak esetükben. Heten említettek olyan választ, amely a munkaadókat érintő hátránnyal kapcsolatos, például hogy a többi dolgozó nehezen fogadja be őket, anyagi kár érheti a céget azáltal, hogy megrendelőket veszíthet el, hogy magasabb lesz a fluktuáció a vállalatnál stb.

Partnerszervezetek

A romák alkalmazásából a válaszadók 38,1%-a szerint nem fakad semmiféle hátrány. A kérdésre összesen 184 említést tettek a vizsgálatba bevont munkatársak.

A „konkrét” hátrányokat tartalmazó említése egyik csoportja, melynek súlya az összes említésen belül 35,3%, a romáknak, mint munkavállalóknak a munkavállalás szempontjából hátrányos tulajdonságaira vonatkoznak. Ilyenek például: a megbízhatatlanság, a rossz munkamorál, a beilleszkedési problémák stb. A romák alkalmazásának hátrányaira vonatkozó másik említés-csoport (súlya 26,6%) a válaszadók szerint a munkaadókat érő hátrányokat tartalmazza. Ilyen hátrányok lehetnek például: a többi dolgozó ellenszenvé, illetve a romák alkalmazásából adódó munkahelyi konfliktusok, a romák alkalmazása miatt bekövetkező megrendelésvesztés, a csökkenő forgalom, a fluktuáció emelkedése stb.

A megváltozott munkaképességűek és fogyatékkal élők munkaerő-piaci diszkriminációja

A megváltozott munkaképességűek csoportjába tartozó munkavállalók nem alkotnak homogén csoportot. E kategóriába tartoznak a súlyos testi és értelmi fogyatékkal élők csakúgy, mint az „alacsony százalékkal” leszázalékoltak. Még a fogyatékkal élők csoportja is heterogén, azaz nagyon sokféle fogyatékos-sággal élnek emberek (látható és rejtett, komoly vagy enyhébb, egyféle vagy többféle, krónikus vagy eseti stb.). Így a fogyatékos-ság korlátozottságot jelenthet a mozgásban, felfogásban, hallásban, beszédben vagy látásban.

A fogyatékkal élők legnagyobb csoportját (43,6%) a mozgássérültek és a testi fogyatékkal élők adják. Vak vagy gyengénlátó 14,4%-uk, míg értelmi fogyatékos megközelítőleg 10%-uk. A nagyothallók aránya 7,7%, siket, siketnéma vagy néma 1,5, beszédhibás 1,3%-uk. A fogyatékkal élők nemenkénti aránya kiegyenlített, 51%-uk nő, 49%-uk férfi.

A megváltozott munkaképességűek és fogyatékkal élők hátrányos helyzete a munkaerő-piacon

Magyarországon a fogyatékkal élők körében kb. 85 százalékos a munkanélküliség¹⁴, míg az Európai Unióban 40 százalék.

Rossz egészségi állapot

A fogyatékoság hagyományos felfogása az egyénre, az egyéni funkciók hiányára mutat, ebből adódik az a szemlélet, hogy maga a fogyatékkal élő személy a probléma, ő az, aki a rossz egészségi állapota miatt nem tud munkát vállalni, alkalmatlan arra, és ezért állandó ellátásban, gondoskodásban kell részesíteni. Pedig természetesen a fogyatékoság jellege, súlyosságának foka erőteljesen befolyásolja a munkavállalás lehetőségét. A munkát kereső fogyatékos személyek olyan fogyatékosok közül kerülnek ki, akiknek fogyatékosága kevésbé súlyos, és úgy gondolják, hogy még ilyen nehéz egészségi állapot mellett is tudnának dolgozni. 15

A foglalkoztatás területén meglévő egyenlőtlenségek miatt a fogyatékkal élők és a megváltozott munkaképességűek társadalmi csoportját nagyobb kockázattal érinti a munkanélküliség és a rossz egészségi állapotból következő megváltozott munkaképesség.

Általában azok válnak munkanélküliekké vagy lesznek megváltozott munkaképességűek, akik iskolai végzettségük, szakképzettségük hiányosságai miatt nehéz munkát végeznek, rossz, balesetveszélyes munkakörülmények között dolgoznak, és egészségi állapotuk romlása ezek miatt következik be. A beteg munkanélküliek nagyobb valószínűséggel válnak tartósan munkanélküliekké, a tartós munkanélküliek egészségi állapota pedig tovább romlik. A megváltozott munkaképességűek, a „leszállékosok” helyzete csak látszólag kedvezőbb. A járadékosok, a rokkantnyugdíjasok egészségi állapota is tovább romlik, amely rehabilitálhatóságukat még elvi szinten is kétségessé teheti. A végeredmény – a foglalkoztatás szempontjából – mindkét esetben ugyanaz: a munkaerőpiacról való végleges kiszorulás, annak összes egyéni és társadalmi következményeivel együtt.¹⁶

Alacsonyabb szintű iskolázottság

A 2001. évi népszámlálás adatai szerint a fogyatékkal élők iskolai végzettsége jóval alacsonyabb a társadalom egészénél. Közel harmaduk (31,6%) nem végezte el a 8 osztályt,

¹⁴2001. évi népszámlálási adatok alapján (EFOP 2006)

¹⁵Dézsai 2004

¹⁶Tardos 1993, 1995

további 38,8%-uk befejezett általános iskolai végzettséggel rendelkezik. Középiskolai (nem érettségit adó) oklevele 10,3%-uknak van, 14,3%-uk érettségivel rendelkezik. Felsőfokú végzettsége 5%-uknak van.¹⁷ A mozgássérültek iskolai végzettségét tekintve hasonló arányokat találunk: alig magasabb az érettségivel, illetve felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya, mint a fogyatékkal élők csoportátlaga.

A 15 éves és idősebb fogyatékos személyek iskolai végzettségét vizsgálva, elmondható, hogy az értelmi fogyatékosok 60 százaléka alapfokú iskolai végzettséggel sem rendelkezik. Ugyanakkor az adatok arra utalnak, hogy az értelmi fogyatékos emberek fogyatékoságának súlyossága is különböző lehet, mivel egyharmaduk rendelkezik befejezett általános iskolai végzettséggel és csekély hányaduk még ennél is magasabb iskolai végzettséggel. A vak emberek helyzetét megkönnyíti, hogy körükben viszonylag jelentős azoknak az aránya, akiknek van alapfokú vagy annál magasabb iskolai végzettségük.¹⁸

A célszervezeteknél végzett kutatás szerint a megváltozott munkaképességű dolgozók közel kétharmada legfeljebb általános iskolát végzett, alig több mint 20%-uk rendelkezik szakmunkás bizonyítvánnyal és kevesebb, mint hetedüknek van középiskolai végzettsége. A felsőfokú oklevéllel rendelkezők aránya két százalék alatti.¹⁹

Területi eloszlás

A településtípus szerinti népszámlálási adatok azt mutatják, hogy a fogyatékkal élők magasabb arányban élnek községekben és kisebb arányban a fővárosban, valamint más városokban, mint a nem fogyatékos népesség. Így társadalmi hátrányaikat a települési egyenlőtlenségekből adódó hátrányok tovább súlyosbítják.²⁰

¹⁷Tausz-Lakatos 2004

¹⁸Dézi 2004

¹⁹A célszervezetek körében végzett felmérés eredményei 2004.

²⁰Tausz-Lakatos 2004

Támogatási rendszer

A rokkantakat és a megváltozott munkaképességűeket ellátó jelenlegi rendszer a pénzbeli ellátásra koncentrál, miközben háttérbe szorul a rehabilitáció és a munkavállalás ösztönzése. A probléma kezelése elsősorban egészségbiztosítási kérdésként jelenik meg, a komplex társadalmi kezelés gyakorlata jelenleg még nem alakult ki. A jogi szabályozás és a finanszírozás rendszere egyaránt újragondolásra, illetve reformokra szorul.²¹

A fogyatékkal élőkkel és a megváltozott munkaképességűekkel szembeni diszkrimináció

Fizikai és kommunikációs korlátok

„A fogyatékkal élő személyek hátrányos megkülönböztetése abban áll, hogy az egészséges többség által és a számára kialakított tárgyi környezetben valamilyen akadály merül fel számukra, amely korlátozza, vagy egyenesen lehetetlenné teszi egyes alapvető jogaik gyakorlását. A legegyszerűbb példa erre az, hogy megfelelő megközelítési és bejutási lehetőség híján a legtöbb középületbe lehetetlen az önálló bejutás egy kerekesszékekben közlekedő mozgássérült számára, amely mozgás-szabadságát nyilvánvalóan korlátozza, egyéb jogainak (például az emberi méltósághoz való jogának) és érdekeinek (például a hivatalos ügyek személyes intézéséhez fűződő érdekeinek) nyilvánvaló sérelme mellett.”²²

Nyílt diszkrimináció

„A fogyatékkal élők olyan formában is jogsérelmet szenvedhetnek el, hogy a többség előítéletes magatartása miatt nem jutnak hozzá olyan lehetőségekhez, jogokhoz, amelyek megilletnék őket, és amelyek gyakorlása, illetőleg kötelezettségek teljesítése során nem jelentkezik fogyatékoságuk. Ilyen lehet például egy mozgássérült személy elutasítása egy állás betöltésekor, noha a személy rendelkezik a munkakör ellátásához szükséges képzettséggel és egyéb szempontból is megfelel a munkáltató által szabott kritériumoknak.”²³

A foglalkoztatás gazdaságossága

A megfelelő helyen foglalkoztatott, kiképzett, rehabilitált dolgozó a saját területén mindenképpen teljes értékű munkaerőnek tekinthető. A munka iránti jó motivációval komoly fizikai fogyatékoság is eredményesen leküzdhető. Az azonos teljesítményre való képesség tézisének – melyet a szakirodalom általánosan elfogad – példák végtelen sorával lehetne igazolni. Foglalkoztatásuk a szakirodalom tanúsága szerint sok járulékos előnnyel

²¹Füzesi és munkatársai 2004

²²Szalai 2004

²³Szalai 2004

is jár a munkáltató számára: igen ritka kivételektől eltekintve munkafegyelmük például meghaladja az átlagos szintet, és vállalatukhoz hűségesen ragaszkodnak.²⁴

Közismert a fogyatékos dolgozók hozzájuk méltó foglalkoztatását gátló hiedelmek jelenléte és működése. Természetesen nagyon sok múlik a munkahelyi közösségen, az egészséges munkatársakon is, de ha tudják, hogy egy megfelelően kiképzett, szakmailag megalapozott tudású fogyatékos ember nem szorul megkülönböztetett odafigyelésre, külön segítségre kollégái részéről, kisebb az ellenállás a munkába helyezés során.

A gazdasági vezetők gyakran már a felvételt célzó interjú során háttérbe szorítják a rehabilitált dolgozókat, s végül két, a munkafeladat szempontjából egyenlő értékű jelentkező közül a nem sérültet veszik fel. Több ország tapasztalata azt bizonyította, hogy – bár a munkáltatók kétségkívül előítéletesek a fogyatékos és sérült dolgozókkal szemben és keresetük is messze alatta maradt az átlagosnak, előmeneteli lehetőségeik is rosszak voltak –, a munkáltatók velük kapcsolatos elégedettsége a vállalatnál munkával eltöltött idejük arányában növekedett.

A fogyatékkal élőkkel és a megváltozott munkaképességekkel szembeni attitűdök

Elismert az a megközelítés, hogy a külső környezetből (például oktatási intézmények megközelítésének nehézsége), illetve a társadalmi előítéletekből adódó korlátok jóval nagyobb akadályt jelentenek a fogyatékkal élők számára a társadalomban való részvétel tekintetében, mint a fogyatékoságból eredő tényleges funkcionális korlátozottságok.

A hátrányos helyzetűek vizsgálata c. kutatási jelentés beszámol egy mélyinterjú vizsgálatról, amely alapján megállapítható, hogy sok fogyatékkal élő érezte úgy, hogy számukra a távmunka az egyedüli munkavállalási lehetőség. Sokan sérelmezték, hogy a fogyatékkal élők többségében nem kapnak lehetőséget arra, hogy szellemi munkát végezzenek, hanem szinte csak arra van esélyük, hogy alacsony bérezésű, otthon végezhető fizikai munkát lássanak el, pedig a fogyatékkal élők között is lenne kvalitás otthon végezhető szellemi távmunkára (a távmunka keretében is többnyire adatbevitelt, vagy hasonló alacsony kvalifikációt igénylő munkát végezhetnek).²⁵

²⁴Lasden-Martin 1982

²⁵Melles 2001

A lakosság fogyatékkal élőkkel kapcsolatos véleményét tükrözi egy 2003-ban végzett kutatás eredménye, miszerint a lakosság 70 százaléka úgy gondolja, hogy a fogyatékosokról családjuknak kell gondoskodniuk. 60 százalékuk egyáltalán nem hallott az esélyegyenlőségi törvényről, és 69 százaléka szerint nem várható el a fogyatékosoktól, hogy dolgozzanak. E negatív vélekedések ellenére azonban munkaadóként a válaszadók 60 százaléka alkalmazott volna sérült embert.²⁶

A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának előnyeit egy 2003-ban végzett kutatás szerint a megkérdezett munkáltatók jellemzően az igénybe vehető támogatásokban és a rehabilitációs járulék elkerülésében látták. A hátrányokkal kapcsolatban domináns volt az a vélemény, hogy ha az adott személy alkalmas a munka elvégzésére, akkor a munkaképesség-csökkenés nem jelent hátrányt. A vállalkozások 83%-a egyetértett azzal is, hogy a megváltozott munkaképességűeket integráltan, a többi munkavállalóval együtt kell foglalkoztatni. A cégek többsége tehát - elméletben - toleráns, a kutatás során azonban az is kiderült, hogy a munkáltatók gyakran félnek a táppénz gyakori igénybevételétől és nem bíznak a dolgozók teljesítményében.²⁷

A fogyatékkal élők és a megváltozott munkaképességűek munkavállalási lehetőségei

Számos kutatást, vizsgálatot folytattak az elmúlt években a fogyatékkal élők és a megváltozott munkaképességűek munkához jutásának lehetőségeivel, foglalkoztatásukkal kapcsolatban.

A Magyarországon működő, 200 legnagyobb árbevételű cég 58,1%-a foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalókat. A megváltozott munkaképességű dolgozókat foglalkoztató vállalatok legnagyobb arányban mozgásszervi fogyatékosokkal rendelkezőket alkalmaztak, a második legnagyobb csoportot pedig a hallássérültek jelentették. Halmozottan fogyatékosokat a cégek 10%-a foglalkoztatott. Az értelmi fogyatékosok jelentették az összes fogyatékos csoport közül a leginkább perifériális csoportot.

A megváltozott munkaképességűek és a fogyatékkal élők foglalkoztatásában jelentős regionális különbségek voltak tapasztalhatóak, a nemek szerinti egyenlőtlenségek azonban még erősebben jelentkeztek. E munkavállalók között csak 39%-ot tettek ki a nők, 61%-ot a férfiak.

²⁶A fogyatékkal élők egyenlőséget remélnék az EU-tól, 2003

²⁷Horváth-Póla-Vincze 2004

A legtöbb megváltozott munkaképességű munkavállalót a szakmájának megfelelő munkakörben alkalmazták a vizsgálatba bevont munkáltatók. A megváltozott munkaképességű munkavállalókra a szellemi jellegű munkavégzés volt inkább jellemző: átlagosan 70%-uk végzett szellemi munkát. Képzettség tekintetében a felsőfokú végzettséggel rendelkező munkavállalók alulreprezentáltak, az alapfokú végzettségűek pedig felülreprezentáltak voltak a teljes foglalkoztatott létszámhoz viszonyítva.

A megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató cégek, az alternatív foglalkoztatási formák közül leginkább a részmunkaidős foglalkoztatást preferálták. A szóban forgó célcsoportot foglalkoztató cégek 43,5%-ánál létezik részmunkaidős foglalkoztatás a megváltozott munkaképességű munkavállalók számára. Ettől elterjedtségét tekintve messze elmaradt a szezonális foglalkoztatás, ami a cégek 9,3%-ára volt jellemző, távmunkát pedig mindössze a cégek 4,9%-ánál alkalmaztak.

A nagyvállalatok humán szakemberei a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazása kapcsán legnagyobb problémának a munkakör hiányát értékelték, a legkisebb problémát pedig a dolgozók félelme jelentené a fogyatékos személyek alkalmazásával kapcsolatban – állították a HR szakemberek. A fogyatékos személyek foglalkoztatásával kapcsolatban a legfontosabb előnyként a lojalitást értékelték a vállalatok humán vezetői. Ezt követte a pontos munkavégzés, mint foglalkoztatási előny. Ezzel szemben a vizsgálat fókuszcsoportjában résztvevő munkaviszonnyal rendelkező, illetve munkanélküli státuszú megváltozott munkaképességű munkavállalók többségének közérzete nem volt jó. A rossz közérzet legfőbb okozói: a félelem attól, hogy meddig tudnak munkát végezni, a munka hiánya, és a nehéz anyagi körülmények. Ehhez járultak még a negatív tapasztalatok a munkahelyi kollégák hozzájuk való viszonyulásával kapcsolatban, a kötelező egészségügyi vizsgálat megalázó volta, továbbá az, hogy úgy érezték: nincs szervezet, amely segítené őket. Azok a résztvevők, akik csak alkalmi munkákat végeztek, illetve munkanélküliek voltak, elmondásuk szerint mindannyian szerettek volna dolgozni, legfőképpen anyagi okok miatt, de a hasznos időtöltés miatt is. A fókuszcsoport résztvevői nagy nehézségekről számoltak be mind az álláskeresés, mind a munkavégzés területén. A résztvevők leginkább távmunkát vagy könnyebb megterhelésű négy-hat órás állást szeretnének végezni, de ezek kínálata rendkívül ritka. Az idősebb résztvevők elmondása szerint a kor is szerepet játszott a munkakeresés kudarcában.²⁸

²⁸Keszi-Komáromi-Könczei-Vicsek 2002

A Dél-Dunántúlon 2003-ban folytatott munkaadói vizsgálatban résztvevő 213 cég alig egyharmada foglalkoztatott megváltozott munkaképességű dolgozót és 61%-uk még nem is gondolt erre az eshetőségre. A vállalkozások többsége úgy vélte, hogy a vállalat tevékenysége nem engedi a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatását. Azok a vállalkozások, amelyek foglalkoztattak megváltozott képességű munkavállalót, elsősorban azért tették ezt, mert a munkavállalót alkalmasnak tartották az adott feladat elvégzésére, vagy a megváltozott munkaképességű dolgozó korábban is a cég munkatársa volt és a munkaképesség-csökkenés ellenére továbbra is képes volt ellátni munkáját.

A megkérdezett válaszadó vállalkozások 84%-a szerint vannak olyan tipikus munkakörök, amelyekben megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztathatók (pl. irodai munka, adminisztráció, gépkezelő, űr- és portaszolgálat, takarító, gondnok, karbantartó stb.). A vizsgált cégek közül a megváltozott munkaképességűeket alkalmazó vállalatok e munkakörökben alkalmazták a célcsoporthoz tartozó dolgozókat.

A munkáltatók érdekeltségének növelési lehetőségeivel kapcsolatban a megkérdezettek a támogatásokat, kedvezményeket említették a leggyakrabban.

Rehabilitáció: képzés és foglalkoztatás

A rehabilitáció iránti igények növekedtek az elmúlt években. Ennek oka részben a megélhetést nem biztosító pénzbeli ellátás, másrészt az az igény, hogy a munkaképességét részben elveszített ember is szeretne hasznos lenni, tudni, „hogy még szükség van rá.” A fiatalok körében különösen komoly feszültségekkel jár az a tudat, hogy nekik még 30-40 aktív évük van, s azt munka nélkül, alacsony színvonalú ellátások mellett (vagy anélkül) eltölteni nem túl biztató perspektíva.

Az állami dotációban részesülő, többségében megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató szervezetek vezetői szerint a megváltozott munkaképességű dolgozók átlagosan kevesebb mint hetede alkalmas a nyílt foglalkoztatásra, fejlesztéssel további egytizedük felkészíthető az ezzel kapcsolatos nehézségekre.²⁹

A megváltozott munkaképességűek és a fogyatékkal élő személyek munkaerő-piaci esélyegyenlőségének előmozdítását hosszútávon befolyásolja a képzések mennyisége és minősége.

Egy Heves megyében végzett vizsgálat eredményei szerint a képzések nem igazodnak kellőképpen a munkaerő-piaci igényekhez. A megkérdezett megváltozott munkaképességű személyek 47%-a egyáltalán nem, 26%-a csak részben tudta alkalmazni a tanultakat

²⁹A célszervezetek körében készült kérdőíves felmérés eredményei, 2004

későbbi munkahelyén. Mindössze a válaszadók 28%-a tudta nagymértékben vagy teljes egészében hasznosítani a képzés tudásanyagát. Sok ember számára a megfelelő közlekedés és a rendszeres utazáshoz szükséges anyagi források hiányában a képzés nem is járható út.³⁰

A főként megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkahelyeken eltérő az egyes rehabilitációs elemek alkalmazásának elterjedése.³¹ A betanító képzés, az áthelyezés magasabb szintű munkakörbe és a munkahely, környezet adaptálása jelentik a legtöbb szervezetnél előforduló rehabilitációs elemeket – ezeket több mint a szervezetek felében alkalmazzák. A gyakorlati képzés a szervezetek több mint felénél jellemző, a többi rehabilitációs elem a szervezetek kevesebb, mint a felénél van jelen. Különösen kis arányban fordulnak elő azonban a nyílt foglalkoztatáshoz kapcsolódó rehabilitációs elemek. Ennek oka, hogy a célszervezetek nem érdekeltek a tranzit foglalkoztatásban: a jól teljesítőtől nem kíván megválni, a gyengén teljesítő pedig nem tranzitálható.³²

Az EQUAL projekt kérdőíves helyzetfelmérésének eredményei

Munkaerő-piaci problémák

Fogyatékkal élők és megváltozott munkaképességűek

A megkérdezettek 77%-a szerint csökkent munkaképességük, fogyatékuk miatt találnak nehezen állást, azaz csakúgy, mint a roma emberek, többségük is saját specifikus helyzetükben látják az álláskeresés nehézségeit. A második legnagyobb gyakorisággal elhangzott ok a munkanélküliségükre a munkahelyek hiánya, a kevés álláslehetőség volt. A megváltozott munkaképességűek közel ötöde nehézségként említette a munkahely és a lakóhely közötti közlekedési nehézségeket. Szintén problémát jelent számukra az alulképzettségük. A munkaadók előítéleteit a munkanélküliségük okaként 39%-uk említette meg spontán módon.

³⁰Galambos-Estefánné-Vargáné 2002

³¹A célszervezetek körében készült kérdőíves felmérés eredményei, 2004

³²Horváth-Póla-Vincze 2004

A megváltozott munkaképességűek csoportjába tartozók tizede az életkorra hivatkozott, néhányan pedig arra, hogy rossz az információáramlás, és emiatt nehezen talál egymásra a munkaadó és a munkavállaló. Csupán egy-egy válaszadó hivatkozott arra, hogy nincsenek felkészülve a munkaadók az ő speciális helyzetükre, illetve arra, hogy a munkaadók nem érdekeltek az alkalmazásukban, és hogy az állami szerepvállalás nem megfelelő. Szintén egy-egy kérdezett válaszolta, hogy túl nagy az elvárás a munkahelyeken, a munkaidő nem rugalmas, és hogy teljesen kiszolgáltatottak a munkavállalók.

Munkaadók és partnerszervezetek

A munkaadók és a partnerszervezetek munkatársai azonos véleményen vannak a fogyatékkal élők és megváltozott munkaképességűek munkanélküliségét okozó legfőbb problémát illetően: elsősorban a rossz gazdasági helyzet és a beszűkült munkaerő-piac, másodsorban a képzettségi/szakképzettségi anomáliák, a kereslet és kínálat közötti eltérés a felelős e réteg alulfoglalkoztatottságáért. Szintén említették a nem megfelelő infrastruktúrát, az alacsony munkabérek és a fekete gazdaság terjedését.

Elhelyezkedési esélyek, munkakereséssel kapcsolatos jellemzők

Elhelyezkedés, munkavállalási hajlandóság

A megváltozott munkaképességű kérdezettek 22,8%-a tesz meg mindent az elhelyezkedés érdekében, 68,4%-a pedig próbál ugyan munkahelyet találni, de kevés esélyt lát rá. Közel tizedük reménytelennek tartja az elhelyezkedést, ezért nem keres mindenáron állást.

A megváltozott munkaképességű kérdezettek közül 29-en nem fogadtak el valamilyen felkínált munkalehetőséget. Közülük 11-en hivatkoztak közlekedési nehézségekre, illetve arra, hogy fizikai adottságaik miatt nem tudták volna ellátni feladatukat. Egy-egy fő fogalmazta meg az elutasítás indokaként, hogy a felajánlott állás „feketemunka” lett volna, hogy előnytelen szerződést akartak kötni vele, illetve hogy „nem tudott azonosulni a cég profiljával”. Egy kérdezett azzal indokolta az állás visszautasítását, hogy nagy kockázatot vállalt volna azzal, ha lemond a rokkant nyugdíjról, mert szerinte úgyis csupán néhány hónapra alkalmaznák a megváltozott munkaképességűeket. Egy válaszadó azért lépett vissza egy állásajánlattól, mert „a cigány kisebbség közepén kellett volna boltot vezetni”, további egy fő az akadálymentesítés hiánya miatt nem tudta elfogadni a felkínált lehetőséget.

A munkaadók a megváltozott munkaképességűek elhelyezkedési esélyeit jobbra értékelték, mint a roma emberekéit. A megváltozott munkaképességű és fogyatékkal élő szemé-

lyek munkavállalási hajlandóságával kapcsolatban a megkérdezettek döntő többsége úgy gondolja, hogy az említett munkavállalói csoport tagjai legalább közepes mértékben el akarnak helyezkedni, és meglehetősen vagy nagyon együttműködők a munkahelyen.

A partnerszervezetek dolgozóinak relatív többsége szerint „szinte esélytelen” az elhelyezkedésre a megváltozott munkaképességűek és fogyatékkal élők csoportjába tartozó személy.

A megváltozott munkaképességűek esetében az elhelyezkedés nehézségeit elsősorban a munkaerőpiachoz köthető problémák okozzák. Ilyenek például: kevés a munkahely, mások sem találnak munkát, minimálisra csökkent a megváltozott munkaképességűeket foglalkoztatni tudó cégek, munkakörök száma stb. A következő problémacsoport tényezői a munkavállalókhöz köthető, például teljesítményük nem megfelelő, több odafigyelést igényelnek, sokat hiányoznak a munkából. Az akadálymentesítésnek a munkaadók számára költséges volta, illetve az akadálymentesítettség hiánya az említések 14,1%-ában szerepelt, míg a diszkriminációra, az előítéletességre az említések 8,4%-a utalt.

A megváltozott munkaképességűek elhelyezkedését azonban bizonyos tényezők akár meg is könnyíthetik. Erre utal az összes említés 10,3%-a, amelynek tartalma szerint például a támogatás, vagy a megváltozott munkaképességűek alkalmazására szakosodott cégek stb. a munkahelykeresését eredményessé tehetik.

A partnerszervezeti dolgozók szerint a csoport tagjait komoly munkavállalási hajlandóság jellemzi. A kérdésben tapasztalatokkal rendelkező válaszadók döntő többsége a fogyatékkal élő, illetve megváltozott munkaképességű emberek együttműködési készségét jónak, nagyon jónak tartja.

Partnerszervezetek segítségének igénybe vétele

A megváltozott munkaképességűek és fogyatékkal élők döntő többsége legutóbbi munkakeresése során igénybe vette a munkaügyi központ szolgáltatásait. Csaknem mindegyikük kedvesnek tartja az ügyintézőket, hasonlóan ítélték meg segítőkészségüket és megértő magatartásukat. Csak alig több mint 6%-uk számára volt nem érthető az ügyintézői tájékoztatás. A megkérdezettek közül 7-en említettek problémát az ügyintézőkkel kapcsolatban, döntően a nem megfelelő hangnem és magtartás okán. Ezzel összhangban áll az a tény, hogy a megváltozott munkaképességűek részéről az ügyintézőknek csak 5,1%-át érte már legalább egy alkalommal hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó vád.

A megváltozott munkaképességűek és fogyatékkal élők csupán 6,3%-a gondolja, hogy egyáltalán nincs mód sajátosságaik figyelembevételére, míg 77,5%-uk válaszolta, hogy kis lehetőség adódott erre. A megkérdezettek egynegyede véli úgy, hogy az ügyintézők tud-

tak volna többet tenni az elhelyezkedésük érdekében, például több munkalehetőség ajánlásával. Négyen kifogásolták, hogy az ügyintézők nem voltak tisztában a megváltozott munkaképességűeket érintő jogszabályokkal, lehetőségekkel. Többen megemlítették továbbá, hogy a közlekedési nehézségeiket sem a munkaközvetítés, sem a munkába helyezésnél nem veszik kellő mértékben figyelembe.

A kutatásban résztvevő szervezetek munkatársainak 28,1%-a véli úgy, hogy a fogyatékkal élők és megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának elősegítése érdekében „valószínűleg”, vagy „biztosan” többet is tudna tenni, azonban véleményük szerint az alkalmazás sikere elsősorban a munkaadókon, másodsorban a munkavállalókon múlik.

Munkaerő-piaci diszkrimináció

A fogyatékkal élő és megváltozott munkaképességű válaszadók magas arányban vélekedtek úgy, hogy a saját csoportjukba tartozó munkavállalókat hátrányos megkülönböztetés éri Magyarországon és több mint kétharmaduk szerint inkább, vagy teljesen nyíltan történik diszkriminációjuk a munkaerőpiacon és közel ennyien hallottak már ilyen esetről. 13%-uk tapasztalt már a munkahelyre való jelentkezés során öt érő negatív diszkriminációt, 3%-uk számolt be arról, hogy a munkahelyén másként bántak vele egyéni jellemzői miatt.

A munkaadók háromnegyede szerint éri diszkrimináció a megváltozott munkaképességűeket és fogyatékkal élőket, de ez alacsonyabb mértékű, mint a romák esetében és véleményük szerint inkább burkolt a hátrányos megkülönböztetés. A megváltozott munkaképességű munkavállalók elhelyezkedését a kérdezettek 21,0%-a szerint inkább az előítéletek, 30,0%-a szerint pedig inkább a rossz tapasztalatok nehezítik.

A romáktól eltérő módon a megváltozott munkaképességűek és fogyatékkal élők alacsonyabb arányban válaszolták, hogy hasonló intenzitással keresnek munkát a diszkriminációs tapasztalatok ellenére is, de arról is alacsonyabb arányban számoltak be, hogy hosszú időre visszavonulnak a munkahely-kereséstől.

A fogyatékkal élők és megváltozott munkaképességűek elfogadása a partner-szervezetek munkatársai körében

Önmagáról mindenki inkább feltételezi (78,7%), hogy „biztosan” elfogadna megváltozott munkaképességű és/vagy fogyatékkal élő munkavállalókat munkatársként, míg a „többiek” esetében a „biztos” állítást megfogalmazó vélemények gyakorisága relatíve alacsonyabb (64,6%). A saját attitűd vizsgálata azt mutatja, hogy nincsenek ellenérzéseik a válaszadóknak. Személyes érintettség a válaszadók felét jellemzi. A megváltozott munkaképességűek esetében a „többiek” viszonylatában a válaszadók szerint „alig vannak ellenérzések” e csoporttal szemben.

Munkaadói vélemények a megváltozott munkaképességűek és fogyatékkal élők elhelyezkedését elősegítő tényezőkről

Csakúgy, mint a romák esetében a munkaadók a megváltozott munkaképességűek és fogyatékkal élők esélyeinek növelését inkább az érdekeltségi viszonyok alakításában látja, nem pedig a törvényi szabályozás módosításában, illetve a szemléletformáló képzésben.

A munkaadók harmada gondolja úgy, hogy cégük többet tudna tenni a nevezett munkavállalói csoport tagjainak elhelyezkedése érdekében. 71%-uk szerint kollégáik elfogadnának, és csak 4%-uk szerint nem fogadnának el megváltozott munkaképességű és/vagy fogyatékkal élő személyt munkatársként.

A válaszadók relatív többsége (39,0%) nem tudja határozottan eldönteni, hogy milyen mértékű ellenérzéseik vannak az embereknek a megváltozott munkaképességűekkel kapcsolatban. A mintában szereplő cégek képviselőinek 45,0%-a szerint az embereknek legfeljebb kismértékben vannak ellenérzéseik ezen munkavállalói csoporttal szemben.

A válaszadók többségének (59,0%) egyáltalán nincsenek ellenérzéseik a megváltozott munkaképességűekkel kapcsolatban, további 25,0%-uknak pedig csak kismértékben vannak ellenérzéseik az említett munkavállalói csoportot illetően.

A megváltozott munkaképességűek és fogyatékkal élők foglalkoztatásának munkaadói feltételei

A legtöbb munkaadó a munkavállalók fizikai alkalmasságával, szakképzettségével és munkavégzésével kapcsolatban tett említést (29 említés), de különböző támogatások és szükség esetén is többen alkalmaznák ezen munkavállalói csoport tagjait. Voltak a kérdezettek között, akik nem adtak meg különösebb feltételt (5 említés), és olyanok is, akik nem tudnak vagy semmilyen feltétel mellett nem akarnak megváltozott munkaképességűeket foglalkoztatni a cégnél (13 említés). 26 fő nem tudott a kérdésre választ adni.

A megváltozott munkaképességűek és fogyatékkal élők foglalkoztatásának előnyei

A megváltozott munkaképességű és fogyatékkal élő válaszadók

A megkérdezettek negyede nem tudott válaszolni az alkalmazásukkal járó előnyöket érintő kérdésre, és hárman válaszolták, hogy az nem jár semmilyen előnnyel. A kérdezettek 60,0%-a szerint alkalmazásukból származó haszon, hogy a munkaadó támogatást vagy járulékkedvezményt kap. 11-en válaszolták, hogy a munkavállalónak az az előnye, hogy megélhetését biztosítani tudja, jövedelmet szerez. Hat-hat fő említette, hogy a megváltozott munkaképességű alkalmazottak jobban teljesítenek, jobban megbecsülik a munkahelyüket, illetve, hogy a munkaadó emberi értékei nőhetnek, megismerhet egy másfajta világot. Szintén hatan válaszolták, hogy a munkavállalónak előnye származik a foglalkoztatásból, mert egy közösség tagja lehet, és négyen említették, hogy a munkaadó számára előny, hogy kevesebb bért kell fizetnie a megváltozott munkaképességű dolgozóknak. Továbbá megemlítették megbízhatóságukat, lojalitásukat.

Munkaadók

A cégek számára általánosságban a megváltozott munkaképességűek és fogyatékkal élők foglalkoztatásából eredő anyagi előnyök a vonzóak. Sokak szerint (37 említés) ezen munkavállalói csoport alkalmazása semmilyen előnnyel nem jár, a nagyobb lojalitást pedig mindössze egy fő említette. Hat fő nem válaszolt a kérdésre.

Partnerszervezetek

A partnerszervezetek munkatársainak 17%-a szerint a fogyatékkal élők és megváltozott munkaképességűek alkalmazása nem jelent semmiféle előnyt a munkáltatók számára. (A kérdésre érdemben válaszolók összesen 209 választ adtak.)

A megváltozott munkaképességűek és fogyatékkal élők alkalmazása esetében a leggyakrabban említett előnyök a munkaadók számára jelentkező anyagi előnyöket jelentik. Ilyen tartalmú volt az említések 69,8%-a. Példaként néhányat kiemelünk az ebbe a csoportba tartozó említések közül: pályázati pénzekhez való hozzájutás lehetősége, adókedvezmények, a munkáltatói járulék csökkenése stb. Az említések második legnagyobb súlyú csoportja a munkavállalóhoz kapcsolódó előnyöket tartalmazza, melynek aránya 15,3% volt. Ebbe a csoportba soroltuk például: jobban megbecsülik a munkájukat, lojálisabbak, szorgalmasabbak, motiváltak, megbízhatóak stb.

A megváltozott munkaképességűek és fogyatékkal élők foglalkoztatásának hátrányai

A megváltozott munkaképességű és fogyatékkal élő válaszadók

A megkérdezettek harmada nem tudott válaszolni a foglalkoztatásának hátrányaira vonatkozó kérdésre, és 22%-uk szerint nincsen az alkalmazásukkal járó hátrány. Az 56 releváns válaszból 32 arra irányult, hogy milyen hátránya származhat egy munkavállalónak abból, ha foglalkoztatják, és csupán 24 említés irányul a munkaadókat terhelő negatívumokra. Összesen két kérdezett említette meg például, hogy a munkaadóknak többletköltséggel, illetve energiaráfordítással járhat az akadálymentesítés. A munkaadók oldalán jelentkező hátrányként említették, hogy nem lehet a megváltozott munkaképességűeket teljes munkaidőben foglalkoztatni (7 említés), hogy rosszabb a teljesítményük (6 említés), hogy nem érnek be időben a munkahelyükre a közlekedési nehézségek miatt (1 említés), valamint hogy plusz benzinköltséget jelent, hogy kiviszik házhoz a munka alapanyagát (1 említés). Elhangzott továbbá az is, hogy sok adminisztrációval jár alkalmazásuk, és hogy egy bizonyos létszám alatt nem kapnak támogatást, valamint egy kérdezett azt említette, hogy „sok probléma van” a megváltozott munkaképességűekkel.

Munkaadók

Arra a kérdésre, hogy milyen hátrányokkal járhat, ha egy munkaadó megváltozott munkaképességű és/vagy fogyatékkal élő munkavállalókat alkalmaz, 18 kérdezett nem válaszolt, a többi válaszadó összesen 96 említést tett. A munkaadók fele úgy nyilatkozott, hogy nem jár semmilyen hátránnyal e munkavállalói csoport tagjainak foglalkoztatása. 19 kérdezett válaszában a megváltozott munkaképességű munkavállalók vélt vagy valós tulajdonságaiból, jellemzőiből fakadó problémát említett. Ezek között szerepelt, hogy a vizsgált csoport tagjainak teljesítménye rosszabb, kevésbé terhelhetőek (9 említés), nem tudnak minden feladatot ellátni (7 említés), balesetveszély lehetősége áll fenn (2 említés) egészségi problémák léphetnek fel (1 említés). 12 említést regisztráltunk a munkaadókat érő hátrányokkal kapcsolatban, például, hogy több odafigyelést igényelnek (4 említés), nem foglalkoztathatóak teljes munkaidőben (3 említés), a munkaadót a támogatás fejében foglalkoztatási kötelezettség terheli (2 említés), többletköltséget és energiaigényt jelent az akadálymentesítés (1 említés), több adminisztrációval jár alkalmazásuk (1 említés).

Partnerszervezetek

A partnerszervezetek munkatársai szerint a megváltozott munkaképességűek alkalmazásának vannak hátrányai is. Erre vonatkozóan a munkatársak 181 említést tettek.

A válaszadók véleményeit csoportosítva a legfontosabb (legnagyobb gyakorisággal említett) hátrányok a munkavállalók sajátos helyzetéhez köthető problémákban nyilvánulnak meg, ilyenek például a sok hiányzás, az alacsony terhelhetőség, alacsonyabb teljesítmény stb. A problémák második csoportja, a munkaadókat érő hátrányokat fogalmazza meg. Ilyen hátrányok például a megváltozott munkaképességűek esetében az esetleg szükséges akadálymentesítés költségei, a megnövekedő szervezési, ellenőrzési feladatok stb. A válaszadók 38,7%-a véleménye szerint a megváltozott munkaképességűek alkalmazása nem jelent semmiféle hátrányt a munkaadók számára.

A gyesről, gyedről visszatérő nők munkaerőpiaci diszkriminációja

A 21. század elején a magyar nők egyik legfontosabb kérdése még mindig a munka és/vagy a család közötti döntés, illetve e területek kihívásaira adott válasz. A kisgyermekes nők kedvezőtlenebb munkaerőpiaci helyzete rendszerint a foglalkoztatási adatok elemzésével és magyarázatával, a különböző célból kidolgozott foglalkoztatási programokkal, valamint a változó nemi szerepekkel és a nemek közötti esélyegyenlőség problémájával, illetve az esélyegyenlőségi programokkal kapcsolatban merül fel.³³

Magyarországon az 1970-es, 1980-as években a gazdasági aktivitás, valamint a gyermekvállalás és gyermeknevelés szempontjából leginkább érintett 25-54 éves női korosztály foglalkoztatottsága 80% felett volt, egyes korcsoportokban pedig a 90%-ot is meghaladta.³⁴ Az 1990-es évek azonban a munkaerőpiac radikális összeszűkülésének időszakát jelentették, a piacgazdaságba való átmenet következményeként a foglalkoztatottak száma több mint egynegyedével, közel másfélmillió munkavállalóval csökkent. 1996-ban a férfiak körében már csak 64,2%,

a nők körében 54,1% a foglalkoztatottak aránya.³⁵

³³Zöldyné 2002

³⁴Pongrácz 2002

³⁵Spéder 2002

Nemek közötti esélyegyenlőség a munkaerőpiacon

A nők hátrányos megkülönböztetésének a munka világában és azon kívül is sajnálatosan mélyen gyökerező hagyományai vannak. A magyar jogi szabályozás „papírforma” szerint összhangban áll ugyan az európai gyakorlattal, de a létező jogszabályok ellenére azonban a nemek közötti esélyegyenlőség nem valósult meg, a pozitív intézkedéseket támogató politikák bevezetése nem hozott jelentős eredményeket. A 2001. évi Magyarországi helyzetelemzés c. dokumentum öt olyan kulcskérdést nevez meg, amely a nők helyzetében fontos szerepet játszik, ezek pedig a következők:

- a nők horizontális és vertikális munkaerő-piaci szegregációja,
- a családbarát politikák hiánya,
- a hátrányos foglalkoztatási gyakorlat és alacsony keresőképesség,
- a munkaerőpiac által igényelt versenyképes készségek hiánya vagy elégtelensége,
- a nemek közötti esélyegyenlőség politikájának nem kielégítő érvényesülése.

A nők hátrányos helyzete különösen a munkaerő-piacra való belépésben és a munka világában nyilvánvaló. A nők munkaerő-piaci hátrányait tovább fokozza a háztartási és családi kötelezettségek egyenlőtlen megoszlása is (ez ráadásul a gyermeküket egyedül nevelő nők esetében fel sem merül), valamint az a tény, hogy Magyarországon a nőknek csak kis hányada dolgozik részmunkaidőben, és az egyéb rugalmas munkavégzési lehetőségek is ritkák.

Magyarországon a statisztikai adatokban megragadható munkaerő-piaci esélyhátrányok mellett a nők bizonyos csoportjai esetében közvetett diszkrimináció is kimutatható. Leggyakrabban a kisgyerekes anyák, valamint a gyermekgondozás vagy egyéb ok miatti távollét után ismét elhelyezkedni kívánó nők esetében tapasztalható a hátrányos megkülönböztetés.

Gyermekvállalás esetén a nők szempontjából „a keresetkiesés mellett az sem elhanyagolható, hogy az otthon maradt anyák munkaerőpiac által értékelt „humán tőkéje” a feltételezések szerint devalválódik, hiszen az érintettek „kiesnek” szakmájukból, nem tudnak továbbképzési programban részt venni, vagyis a feltételezések szerint szakmai tudásuk, képességeik elértéktelenednek.³⁶ Ehhez járul hozzá az is, hogy a munkaadók nem szívesen foglalkoztatnak (kis)gyermekes anyákat, mivel feltételezéseik szerint családi kötelezettségeik miatt gyakrabban hiányoznak, a váratlan helyzetekhez, a túlórázással kapcsolatos igényekhez rugalmatlanabban tudnak alkalmazkodni. A gyermekvállalás tehát a jövőbeli

³⁶Nagy 2004

újbóli munkavállalás korlátját is jelentheti. A statisztikai mutatók szerint a foglalkoztatott nők gyermekvállalási hajlandósága egyértelműen csökkent, ami arra utal, hogy a mai munkaerő-piaci körülmények között sokkal több a gyermekvállalás ellen ható tényező, mint a rendszerváltás előtt. A nők gyermekvállalását egyre nagyobb valószínűséggel előzi meg egy stabil foglalkoztatottként eltöltött időszak.³⁷ A nők munkavállalásában lényeges szerepet játszik az anyagi kényszer. Értékvizsgálatok bizonyítják azonban, hogy a kereső szerep a nők körében internalizált értéké vált, ami azt jelenti, hogy a az anyák döntő többsége anyagi kényszer nélkül is fontosnak tarja a háztartáson kívüli munkavállalást.³⁸

A gyermekvállalás és a munkavállalás konfliktusa

A munkaerő-piacon különösen nehéz azoknak a nőknek a helyzete, akiknek kisgyermekük van vagy még gyermekvállalás előtt állnak. „A piacgazdaság, a versenyszféra „kikezdte“ azokat a családpolitikai kedvezményeket, amelyek korábban még bizonyosfajta biztonságot jelentettek, mivel a gyermekvállalás, illetve a kisgyermekgondozás időszakában nem fenyegette a nőket a munka elvesztése, vagy a gyermek miatti munkaerő-piaci diszkrimináció. A jelek ugyanis arra vallanak, hogy a munkaadók - különösen a versenyszférában - megtalálják azokat a kibúvókat, kikapukat, amelyek révén jogi szankciók nélkül is lehetőség nyílik a fiatal, családalapítás előtt álló, vagy kisgyermekes női munkaerő alkalmazásával kapcsolatos negatív megkülönböztetésre.”³⁹

A gyermeknevelés miatti hosszú távollét a munkáltató és a munkavállaló közötti kapcsolatot fellazítja, esetleg teljesen formálissá teszi. Ebben közrejátszik az a tény, hogy a munkaviszonnyal rendelkezők csupán háromnegyedének maradt fenn változatlan formában a munkahelye a gyermekgondozási támogatások igénybevétele alatt. Ez az arány a gyeden lévőek körében a legmagasabb, a gyesen lévőek között 77,4%, a gyeten lévőek esetében pedig 49%.

2002-ben azok egyharmada, akik nem szándékoztak visszatérni munkahelyükre, újabb gyermek vállalását tervezték. A másik harmad esetében a fő visszahúzó erőt a munkahely taszító hatása jelentette. Ezek közül a legnagyobb súllyal a több műszak esett latba, fontos szerepet játszott továbbá a hosszú utazási idő, a tömegközlekedés hiánya és a ritka járatszám is. Emellett fontos tényezőként említették az anyák, hogy esetenként az alacsony keresetek miatt nem is érte meg dolgozni vagy az újbóli munkavállalást a gyermekek életének megszervezésével összefüggő feladatok ellátása nehezítette. Pedig az adatok szerint a gyesen, gyeden, gyeten lévőek egyre nagyobb arányban akarnak visszatérni a

³⁷Spéder 2002

³⁸Pongrácz 2002

³⁹Pongrácz 2002

munkaerőpiacra a gyermekgondozási idő lejárta után (2002-ben 69,9%). Az adatok abban nem mutatnak változást 1999 óta, hogy a nők munkába állási szándéka az eltartott gyermekek számának növekedésével arányosan csökken. A fővárostól a vidék felé haladva csökken a munkahelyre való visszatérés lehetősége és szándéka, amit a szülés előtt még vállalt, de a kisgyermek mellett már megoldhatatlan utazási nehézségek okoznak. A községekben – helybeli elhelyezkedési lehetőség híján – a városiaknál jóval többen látják az újabb gyermekgondozási támogatás igénybevételében az egyetlen kiutat.⁴⁰

Az esélyegyenlőség elérését célzó programok, intézkedések

Az esélyegyenlőség támogatása a családpolitikán keresztül

A dolgozó apák fokozottabb családi szerepvállalásának (növekvő tendencia) magyarázata számos EU-tagállamban a család-, pontosabban a szülőközpontú szociálpolitikai szemlélet, amelynek lényege a nemek közötti egyenlőség elvének szem előtt tartása. A gyakorlatban attól működik sikeresen ez az újfajta szemlélet, hogy a szülői szabadság időtartamát szakaszokra osztják, s bizonyos periódusokat kifejezetten csak az egyik gondozó fél (vagy az apa vagy az anya, ha nem egyedülálló szülőkről van szó) vehet igénybe. Magyarországon ezzel szemben a munkavállaló férfiaknak kevesebb mint 2%-a marad otthon gyeseen.

Részmunkaidős foglalkoztatás

Kutatási adatok szerint tíz kisgyermekes munkavállaló anya közül kilenc igényelne segítséget a gyermekfelügyelet megoldásához. A legnagyobb érdeklődés a részmunkaidő és a rugalmas munkaidő iránt mutatkozik, melyek „elméleti népszerűségét” évek óta az összes, hasonló tárgyban végzett felmérés kimutatta. Magyarországon azonban az atipikus foglalkoztatási formáknak nincs nagy múltja, így nem elég csak a kínálati oldalt ösztönözni a munkavállalásra, a munkáltatókat is érdekeltté kell tenni a fogadókészség biztosításában.⁴¹

⁴⁰Frey 2005

⁴¹Frey 2005

Magyarországon a munkáltatók többsége kizárólag a teljes állású munkaerő alkalmazásában érdekelt. Mivel a magyar munkaerőpiacot a túlkínálat jellemzi, a munkaadók könnyen kielégíthetik munkaerő szükségleteiket olcsó és teljes munkaidős munkaerő alkalmazásával. Ebből adódóan nem motiváltak a részmunkaidős dolgozók foglalkoztatásában, ami többlet munkaszervezéssel és adminisztrációval jár.⁴²

Mindezek mellett fontos tényező, hogy a nők jelentős része csak elméletben választaná a részmunkaidős foglalkoztatást. Ennek nemcsak az az oka, hogy a bérek a teljes idős munkavállalás mellett is jelentősen elmaradnak az EU-s átlagtól, s ezt a részmunkaidős tovább rontja, hanem hozzájárulnak a hazánkban kialakult speciális körülmények is. Magyarország egyes területein a nők munkanélküliségi rátája alacsonyabb volt, mint a férfiaké és a magas férfi munkanélküliség miatt nem ritkán a nők váltak családfenntartóvá. A munkalehetőségek bizonytalansága miatt, főleg az alacsony összkeresetű családok nagy része nem is engedheti meg magának, hogy az egyik fél, akár csak részben is lemondjon a munkalehetőségről. Kutatások szerint „csak akkor dolgoznak a nők részmunkaidőben, ha teljes állású foglalkoztatásra nincs lehetőség.” Egyes szakemberek szerint a nők tartós részmunkaidős foglalkoztatása hosszú távon a nők elszegényedéséhez vezet.⁴³

Mindenképpen fontos előnye azonban a részmunkaidős foglalkoztatásnak, hogy „aki a munkaerőpiacon belül van, az folyamatosan karbantartja munkavégző képességét, s ha akarja, részmunkaidejét előbb vagy utóbb teljes munkaidőre változtathatja, – jóval könnyebben, mint aki ezzel a munkaerőpiacon kívülről próbálkozik.”⁴⁴

Magyarországon nemcsak a részmunkaidős foglalkoztatás, hanem a rugalmas munkaidő tekintetében is rosszabb a helyzet, mint az Európai Unióban. Egy 2002-ben végzett EU felmérés szerint Magyarországon a legrugalmatlanabb az alkalmazottak munkaidő-beosztása a 25 EU tagállam közül. A munkavállalók – legyen szó nőkről, vagy férfiokról – több mint 90%-a fix kezdési és befejezési idővel dolgozik a munkahelyén. A fennmaradók felének a munkaidő-beosztása a munkáltató és munkavállaló kölcsönös megállapodásának tárgya, a másik fele pedig önmaga határozhatja meg, hogy mikor dolgozik.⁴⁵

⁴²Nagy 2004

⁴³Nagy 2004

⁴⁴Frey 2005

⁴⁵Frey 2005

Családbarát munkahelyek

A családbarát munkahelyek a munka és a családi élet összhangjának megteremtésére törekednek. A családbarát munkahelyek felismerték, hogy könnyebb az alkalmazottak toborzása, megtartása, a hatékonyság növelése, ha a vállalat tekintettel van munkatársai magánéletére és egyúttal a családjára. A családbarát szemlélet érvényesítésében külföldön elsősorban a nagyvállalatok, a bankok, a biztosítótársaságok és a magasan képzett munkaerőt igénylő szektorok járnak az élen, céljuk pedig a nehezen pótolható munkatársak megtartása.⁴⁶ A szakképzettséget nem igénylő szektorokban lényegesen kedvezőtlenebb a helyzet, mivel a dolgozók könnyebben pótolhatóak, a kisebb és kevésbé tőkeerős vállalatoknak pedig kevesebb anyagi lehetőségük van a családbarát szempontok figyelembe vételére.

„A magyarországi vállalatok jelenleg még elenyésző arányban segítik a gyermeknevelést, azonban sok pozitív példával is találkozhatunk, gondoljunk csak azon munkaadókra, akik a „Családbarát Munkahely” díjazásban részesültek az utóbbi években.” A családbarát elvek érvényesítése azonban Magyarországon nehezebb, ugyanis sem a társadalom, sem a foglalkoztatási helyzet nem kényszeríti a cégeket arra, hogy figyelembe vegyék dolgozóik ilyen irányú érdekeit. Ha az a kérdés merül fel, hogy mitől családbarát egy munkahely, a magyar nők azt tekintik a legfontosabb szempontoknak, hogy a beteg gyerekek ápolásához sikerül-e szabadságot kivenni. A második fontos szempont, hogy szülés után visszaveszik-e a nőket a munkahelyre. Ha ez a két feltétel teljesül, a magyar nők szerint a munkahely már családbarát.⁴⁷

A munka és a család összehangolását célzó programok

A munkavállalás, a szakmai karrier és a családi élet összehangolása mindenki számára felelősséget jelent, ugyanakkor az ezzel járó feladatokat a társadalom elsősorban a nőkre hárítja. Az esélyegyenlőség jegyében számos olyan program indult az EU-ban, amelyek a családi élettel és a gyermekneveléssel járó feladatok kiegyensúlyozottabb megosztása és a nemi szerepekkel kapcsolatos szemléletváltozás révén kívánja elősegíteni a nők munkaerő-piaci esélyegyenlőségét.

⁴⁶Inotai 2004

⁴⁷Debreceni-Komka 2004

Komplex programok

A gyesről, gyedről visszatérő nők munkavállalását célzó programok többsége lokális szinten működik, de komplex módon közelíti meg a problémát, többféle szolgáltatást és lehetőséget kínál – különböző kombinációkban – a kisgyermekes anyák számára, pl. jogi tréning, jogsegélyszolgálat, gazdasági-üzleti tanácsadás, vállalkozói tréning, személyiség-fejlesztés, álláskereső tréning, állásközvetítés, önszorgító csoportok szervezése, gyermek-felügyelet szervezése stb. A helyi igényekre reagáló programok mellett azonban „globális” programokra is szükség van.

A nők foglalkoztatási helyzete és a nők foglalkoztatási esélyegyenlőségét célzó aktivitások a fővárosban c. dokumentum⁴⁸ például olyan javaslatokat tartalmaz, amelyek a fővárosi munkaerő-piac nemek szerinti különbségeinek kiegyensúlyozását célozzák, és több fontos területet is érintenek. E javaslatok a következők:

- Gender Mainstreaming koncepció érvényesítése a főváros közpolitikájában.
- Családbarát munkahelyi és közszolgáltatói környezet kialakítása: az önkormányzatok és az önkormányzati tulajdonban lévő munkahelyek családbarát módon történő megszervezése; az önkormányzati közszolgáltató vállalatok, intézmények működési rendjének átalakítása oly módon, hogy ahhoz a munkába járó gyerekes szülők is hozzáférjenek, különös tekintettel az atipikus foglalkoztatási formák egyre szélesebb elterjedésére.
- Az élethosszig tartó tanulás fontossága a nők munkaerő-piaci esélyeinek javításában.
- Kampány a szülői szerep harmonikusabb megosztására. A munkaerőpiactól való tartós távollét elértékteleníti a korábban megszerzett tudást, ami a szülés és gyermekgondozás miatt elsősorban a nőket érinti. Ez a hátrány mérsékelődhetne, ha a gyermekgondozói támogatások igénybevétele nem korlátozódna szinte csak a nőkre.

⁴⁸Debreceni-Komka 2004

- Női munkaerő-piaci szolgáltató központ létrehozása. „Azok a kisgyermekes anyák, akik a szülést megelőzően nem rendelkeztek munkavisztonnyal, vagy a gyermekgondozási szabadság alatt szűnt meg az állásuk, szintén sokféle képzési programba kapcsolódhatnak be, vagy vállalhatnak munkát akár a gyes vagy gyet időtartama alatt, a munkavállalónak és munkáltatónak egyaránt vonzó feltételekkel. A probléma az, hogy az érintettek nincsenek tisztában azokkal a lehetőségekkel és jogokkal, amelyek munkaerő-piaci kötődésük erősítését, és visszatérésüket lennének hivatottak elősegíteni a munka világába.

A közelmúltban Magyarországon több intézkedés is született a gyermeknevelés és munkavállalás összehangolásának megkönnyítésére (pl. támogatás az iskolarendszerű vagy munkaerő-piaci képzéshez a gyermekgondozási szabadság ideje alatt; a „nagyszülői gyes” bevezetése a szülők kapacitásának munkavégzés céljából történő felszabadítására, a gyes, gyet és ápolási díj melletti munkavállalás esetén járulékkedvezmény a munkáltatók számára stb.) A kisgyermekes nők munkavállalása szempontjából azonban a gyermekintézményi rendszer megléte, elérhetősége és megfizethetősége is kiemelkedően fontos lenne. „A családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolását megkönnyítené, ha a gyermekintézmények nyitva tartása igazodna a munka világához. A gyermekintézmény-hálózat fejlesztése, rugalmasabb nyitvatartási rend kialakítása, alternatív gyermekgondozói szolgáltatások, mint a családi napközi, vagy házi gyermekfelügyelet működtetése és igénybevételének elérhetővé tétele hozzájárulhatna ahhoz, hogy minél kevesebb kisgyermekes nő adja fel a munkavállalást, a gyermekfelügyelet megoldatlansága miatt, és válassza kényszerből a gyermekgondozási szabadság meghosszabbítását.”⁴⁹

⁴⁹Frey 2005

Az EQUAL projekt kérdőíves helyzetfelmérésének eredményei

Munkaerő-piaci problémák

Gyesről, gyedről visszatérő nők

A megkérdezettek 82%-a véli úgy, hogy azért nincs vagy nem volt hosszabb ideig lehetősége dolgozni, mert gyesen/gyeden volt, illetve mert kisgyereke van, azaz csakúgy, mint a másik két csoportba tartozók, többségük is saját specifikus helyzetükben látják az állás-keresés nehézségeit. A második legnagyobb gyakorisággal elhangzott ok a munkanélküliségükre a munkahelyek hiánya, a kevés álláslehetőség volt. A munkaadók előítéleteit a munkanélküliségük okaként 16,1%-uk említette meg spontán módon.

A gyesről/gyedről visszatérő nők közül néhányan a nehéz álláshoz jutás magyarázataként említették az életkort és a bölcsődei elhelyezés nehézségeit.

Munkaadók és partnerszervezetek

A munkaadók és a partnerszervezetek munkatársai azonos véleményen vannak a gyesről, gyedről visszatérő nők munkanélküliségét okozó legfőbb problémát illetően: elsősorban a rossz gazdasági helyzet és a beszűkült munkaerő-piac, másodsorban a munkaerő kereslet és kínálat közötti eltérés a felelős e réteg alulfoglalkoztatottságáért. Szintén említették a nem megfelelő infrastruktúrát, az alacsony munkabérek és a fekete gazdaság terjedését.

Elhelyezkedési esélyek, munkakereséssel kapcsolatos jellemzők

Elhelyezkedés, munkavállalási hajlandóság

A gyesről/gyedről visszatérő nők harmada (30,3%) nagyon igyekszik elhelyezkedni, kétharmada (63,8%) pedig törekszik ugyan arra, hogy találjon állást, de nem igazán bízik annak sikerében, és 6,1%-uk reménytelennek ítéli ezt a vállalkozást.

A gyesen/gyeden lévő, illetve annak lejártával elhelyezkedni szándékozó nők közül 16-an utasítottak vissza valamilyen álláslehetőséget, zömében (13 fő) amiatt, hogy a munkaidő-beosztás nem volt összeegyeztethető a gyermek gondozásával. Egy-egy válaszadó említette azt, hogy közlekedési nehézség, bölcsődei férőhely-hiány vagy a három műszakos munkarend miatt nem vállalt el egy állást.

A munkaadók a gyesről, gyedről visszatérő nők elhelyezkedési esélyeit, hasonlóan a megváltozott munkaképességűekéhez, jobbra értékelték, mint a roma emberekéét. A gyesről, gyedről visszatérő nők munkavállalási hajlandóságával kapcsolatban a megkérdezettek kétharmada úgy gondolja, hogy az említett munkavállalói csoport tagjai meglehetősen vagy nagyon el akarnak helyezkedni, és meglehetősen vagy nagyon együttműködők a munkahelyen.

A partnerszervezetek dolgozóinak relatív többsége szerint a gyesről, gyedről visszatérő nőknek a romákhoz és a megváltozott munkaképességűekhez képest több esélyük van az elhelyezkedésre.

A nők munkaerőpiacra való visszatérésének nehézségeit elsősorban a munkavállalókhöz köthető problémákkal hozták kapcsolatba a válaszadók, pl.: a szakmai lemaradás, a gyakorlatból való kiesés a gyes/gyed alatt, a túlmunka vállalásával kapcsolatos problémák, a visszailleszkedési problémák stb. A foglalkoztatottság elérését gátló problémákat másodszorban a munkaerő-piaci túlkínálatban látják.

A válaszadók egy része úgy véli, a gyesről/gyedről visszatérő nők elhelyezkedését bizonyos tényezők segítik is. Ilyen tartalmat az említések 10,6%-ában találhattunk. Ilyen elhelyezkedést segítő tényezők például: a munkavállalók „oldalán” meglévő rugalmasság, a nagy ambíciók, a magas iskolai végzettség stb.

A partnerszervezeti dolgozók szerint a csoport tagjait komoly munkavállalási hajlandóság és elhelyezkedési motiváció jellemzi. A partnerszervezetek munkatársainak tapasztalatai szerint a leginkább a gyesről/gyedről visszatérő nők állják meg a helyüket ismételt elhelyezkedésüket követően munkahelyükön

Partnerszervezetek segítségének igénybe vétele

A gyesről, gyedről visszatérő nőknek csak az 58,5%-a vette igénybe legutóbbi munkakeresése során a munkaügyi központ szolgáltatásait. Döntő többségük kedvesnek tartja az ügyintézőket, hasonlóan ítélték meg segítőkészségüket és megértő magatartásukat. A megkérdezettek közül mindössze hárman említettek problémát az ügyintézőkkel kapcsolatban: egy-egy kérdezett említette problémaként, hogy nem sikerült munkát találnia, illetve azt, hogy az ügyintézők nem segítőkészek. Egy válaszadó azt kifogásolta, hogy amikor német tanfolyamra szeretett volna menni, azt mondta az egyik ügyintéző, hogy csak később mehet, később pedig közölték vele, hogy már nincs hely. A megkérdezett partnerszervezeti munkatársak válaszai alapján a legalacsonyabb gyakorisággal a gyesről/gyedről visszatérő nők részéről érték hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos vádak a kérdezett személyeket, és ezek is legfeljebb egy alkalommal fordultak elő.

A gyesről/gyedről a munka világába visszatérni szándékozó nők közel azonos aránya (40-43%) véli, hogy egyáltalán nincs, illetve, hogy kevés lehetőségük van az ügyintézőknek figyelembe venni csoportjuk specifikumait, valamint, hogy az ügyintézők többet tudtak volna tenni az elhelyezkedésük érdekében, például több álláslehetőség ajánlásával, jobb, teljesebb tájékoztatással és aktuálisabb információk közlésével.

A kutatásban résztvevő szervezetek munkatársainak 28,1%-a véli úgy, hogy a gyesről/gyedről visszatérő nők foglalkoztatásának elősegítése érdekében „valószínűleg”, vagy „biztosan” többet is tudna tenni, azonban véleményük szerint az alkalmazás sikere elsősorban a munkaadókon, másodsorban a munkavállalókon múlik.

Munkaerő-piaci diszkrimináció

A gyesről/gyedről visszatérő nők többsége szerint van a csoportjukkal szembeni diszkrimináció Magyarországon – bár másik két csoportnál alacsonyabb arányban választották, hogy van hátrányos megkülönböztetés – tízedük szerint egyáltalán nem éri, közel harmaduk szerint kismértékű, míg 56,4%-uk szerint nagymértékű hátrányos megkülönböztetés sújtja ennek a csoportnak a tagjait. Fele-fele arányban gondolják, hogy teljesen vagy inkább rejtetten, illetve hogy teljesen vagy inkább nyíltan történik a diszkrimináció. 70%-uk hallott már a csoportját érintő diszkriminációs ügyről és több mint 40%-ukat tapasztalta a hátrányos megkülönböztetést, 5,4% válaszolta, hogy „speciális helyzete” miatt bántak vele másként a munkahelyén.

A munkaadók közel kétharmada szerint éri diszkrimináció a gyesről, gyedről visszatérő nőket, de ez alacsonyabb mértékű, mint a romák és a megváltozott munkaképességűek és fogyatékkal élők esetében és véleményük szerint inkább burkolt a hátrányos megkülönböztetés. A nők elhelyezkedését a kérdezettek 22%-a szerint inkább az előítéletek, 30,0%-a szerint pedig inkább a rossz tapasztalatok nehezítik.

A megváltozott munkaképességűek és fogyatékkal élőkhez hasonlóan a nők alacsonyabb arányban választották, hogy hasonló intenzitással keresnek munkát a diszkriminációs tapasztalatok ellenére is, de arról is alacsonyabb arányban számoltak be, hogy hosszú időre visszavonulnak a munkahely-kereséstől.

A gyesről/gyedről visszatérő nők elfogadása a partnerszervezetek munkatársai körében
Önmagáról szinte mindenki azt feltételezi, hogy „biztosan” elfogadna gyesről, gyedről visszatérő nőt munkatársként, míg a „többiek” esetében a ”biztos” állítást megfogalmazó vélemények gyakorisága relatíve alacsonyabb. A saját attitűd vizsgálata azt mutatja, hogy nincsenek ellenérzések a válaszadóknak. Személyes érintettség a válaszadók közel 60%-át jellemzi. A nők esetében a „többiek” viszonylatában a válaszadók szerint szinte egyáltalán nincsenek ellenérzések e csoporttal szemben.

Munkaadói vélemények a gyesről/gyedről visszatérő nők elhelyezkedését elősegítő tényezőkről

Csakúgy, mint a másik két csoport esetében a munkaadók a gyesről/gyedről visszatérő nők elhelyezkedési esélyeinek növelését inkább az érdekeltségi viszonyok alakításában látja, nem pedig a törvényi szabályozás módosításában, illetve a szemléletformáló képzésben.

A munkaadók negyede gondolja úgy, hogy cégük többet tudna tenni a nevezett munkavállalói csoport tagjainak elhelyezkedése érdekében. 73%-uk szerint kollégáik elfogadnának, és csak 5%-uk szerint nem fogadnának el gyesről/gyedről visszatérő nőt munkatársként.

A gyesről/gyedről visszatérő nők foglalkoztatásának munkaadói feltételei

A válaszadók többsége, akik megfogalmaztak valamilyen feltételt, a munkavállalók fizikai alkalmasságával, szakképzettségével, tulajdonságaival és munkavégzésével kapcsolatban tettek említéseket (12 említés), de a különböző támogatásokkal, munkaidővel, gyerekekkel kapcsolatos feltételekről is beszámoltak. Munkaerő szükséglet esetén is többen alkalmaznák ezen munkavállalói csoport tagjait (7 említés). Voltak a kérdezettek között, akik nem adtak meg különösebb feltételt (15 említés), és olyanok is, akik semmilyen feltétel mellett nem vennének fel gyesről/gyedről visszatérő nőt a céghez (6 említés). 37 fő nem tudott a kérdésre választ adni.

A gyesről, gyedről visszatérő nők foglalkoztatásának előnyei

A gyesről/gyedről visszatérő nők válaszai

A gyesről/gyedről visszatérő nők negyede nem tudott válaszolni a foglalkoztatásukkal járó előnyökkel kapcsolatos kérdésre, és kevéssel több mint a válaszadók fele szerint nincs előnye annak, ha gyesről/gyedről visszatérő nőt alkalmaznak a munkaadók. Összesen 11-en válaszoltak valamilyen konkrétummal a kérdésre, és 16 említést tettek. Hárman-hárman sorolták fel az előnyök között, hogy megbízhatóak és nagyobb a felelősségérzetük azoknak a nőknek, akiknek van gyermekük. Két-két válaszadó említette, hogy jobban megbecsülik a munkahelyüket, hogy jobban be tudják osztani az idejüket és hogy türelmesebbek, mint más alkalmazottak.

Munkaadók

A mintába került cégek képviselői közül nyolc fő nem válaszolt a gyesről, gyedről visszatérő nők foglalkoztatásának előnyeivel kapcsolatos kérdésre. Sokak szerint (60 említés) semmilyen előnnyel nem jár ezen munkavállalói csoport alkalmazása. A kérdezettek e vizsgált csoport esetében is említették a cégek számára származó anyagi előnyöket (3 említés), illetve a gyesről/gyedről visszatérő nők szorgalmát, tapasztaltságát és szakképzettségét (3 említés).

Partnerszervezetek

A gyesről/gyedről visszatérő nők alkalmazásának előnyeire vonatkozóan összesen 181 említést tettek a partnerszervezeti válaszadók. Az említések 41,5%-a szerint ilyen munkavállalók alkalmazása nem jár semmiféle előnnyel a munkaadók számára. Az említések második legnagyobb súlyú (23,2%) csoportja a munkaadók számára jelentkező, anyagi természetű (vagy annak tartott) előnyöket tartalmazza. Ennek az említés-csoportnak a súlya 23,2%. Ilyen előnyök például: a megszerezhető támogatások, a részmunkaidő lehetősége stb. A gyesről/gyedről visszatérő nők alkalmazásából fakadó előnyök harmadik csoportja a munkavállalókhöz kapcsolódó előnyöket tartalmazza. Ilyen előnyök a válaszadók véleménye szerint például: a gyesről/gyedről visszatért nők aktívabbak, szorgalmasabbak, tapasztaltak, fiatalok, agilisak stb. 11,0%-os súllyal említettek még a kérdezett személyek olyan előnyöket, amelyek nem anyagi természetűek, de hasznosak lehetnek a munkaadó cégek számára. Példaként idézhetjük: lojalitás, hosszú távon tervezhető munkaerő, a képzésekben szívesen részt vesznek.

A gyesről, gyedről visszatérő nők foglalkoztatásának hátrányai

A gyesről/gyedről visszatérő nők válaszai

A gyesről/gyedről visszatérő nők alkalmazásának hátrányaival kapcsolatban nem tudott állást foglalni a nők 16,0%-a, és 7,0%-uk semmilyen – a foglalkoztatásukból következő – hátrányt nem tudott említeni. 31 fő hátrányként sorolta fel, hogy a gyermek(ek) betegsége miatt többet vannak táppénzen, és öt válaszadó említette, hogy időbeosztásuk nem rugalmas: nem tudnak túlórárt vállalni, hétvégén vagy három műszakban dolgozni. Hárman válaszolták, hogy a munkaadók nem szeretik a gyerekes anyákat, továbbá egy válaszadó említette, hogy kevésbé lehet számítani rájuk, mint más foglalkoztatottakra.

Munkaadók

Összesen 95 említést tettek a munkaadók azzal a kérdéssel kapcsolatban, hogy milyen hátránnyal járhat a gyesről/gyedről visszatérő nők foglalkoztatása. Ezek közül 36 vonatkozott arra, hogy semmilyen hátránnyal nem jár alkalmazásuk, és 25-en nem tudtak állást foglalni a kérdésben. A legtöbb választ a munkaadókat érő hátrányokkal kapcsolatban adták a kérdezettek: 23-an említették, hogy a gyesről/gyedről visszatérő nők sokat hiányoznak a munkahelyükről gyermekük betegsége miatt, azaz sokat vannak táppénzen. Négy válaszadó utalt arra, hogy munkaidővel kapcsolatos konfliktusok lehetnek: a munkavállaló nem fog túlórázni, hétvégén nem dolgozik, esetleg nem tud alkalmazkodni a több műszakos munkarendhez. Egy fő azt említette, hogy nem lehet rájuk számítani. További 3 említés irányult arra, hogy “kiestek” a gyakorlatból, 2 arra, hogy nehezen illeszkednek vissza a munka világába, egy pedig arra, hogy kevésbé terhelhetőek. A kérdésre nyolc fő nem válaszolt

Partnerszervezetek

A gyesről/gyedről visszatérő nők alkalmazásának hátrányaira vonatkozó kérdésünkre összesen 186 említést tettek a vizsgálatba bevont munkatársak.

Ezeknek az említéseknek a 34,4%-a arra vonatkozott, hogy e munkavállalók alkalmazása nem jár semmiféle hátránnyal. Az említések relatíve legnagyobb súlyú csoportja a munkaadókat érő hátrányokat tartalmazza. Ennek a csoportnak a súlya 57,0%. Ilyen lehetséges hátrányok a válaszadók véleménye szerint például: a munkából való hiányzás/a táppénzes napok magas száma, a munkaidő korlátos volta, a helyettesítéssel járó problémák stb.

A munkavállalókat jellemző probléma-említések súlya nem éri el a 10,0%-ot, és például az ismeretek elavulását, a gyakorlatból való kiesést és dekoncentrálttságot említettek meg.

A munkaadók és a munkaügyi központ kapcsolata

A vizsgált munkavállalói csoportok tagjainak elhelyezkedését befolyásolja a munkaadók és munkaközvetítő szervezetek kapcsolata, együttműködése is, ezért a kutatás kiterjedt ennek vizsgálatára is.

A megkérdezett munkaadók fele jelenleg is kapcsolatban áll a munkaügyi központtal, az ötödük viszont már megszüntette korábbi kapcsolatát a szervezettel.

A munkaadók elégedettek vagy nagyon elégedettek a munkaügyi központ szolgáltatásaival. 70%-uk hasznosnak ítélte az együttműködést. Az együttműködés hasznosságát közepesre vagy annál rosszabbra értékelő munkaadók a következő válaszokat adták:

Négyen kifogásolták, hogy a kiközvetített munkavállalók nem vállalták el a munkát, ketten pedig, hogy nem megfelelő potenciális alkalmazottakat közvetített ki a munkaügyi központ. Egy-egy fő indokolta – nem kedvező – értékelését azzal, hogy a szervezetnek rossz a kiválasztási rendszere, hogy nincs is „igazi” munkaerő-piaci szolgáltatásuk, inkább csupán a munkanélküliek ellátásával foglalkoznak, hogy a kiközvetített munkavállaló nem jelent meg, illetve, hogy nem volt alkalmas a felkínált munkára, vagy valójában nem is akart dolgozni. Szintén egy-egy fő érvelt azzal, hogy a közvetítés ellenére nem jött létre munkaszerződés (ennek okát nem fejtette ki a válaszadó), a támogatás mértéke nem azonos, illetve hogy a munkaügyi központ rugalmatlansága nehezíti az együttműködést. Két fő nem tudta indokolni az együttműködés minősítésére vonatkozó válaszát.

Hungarian Partnership of Access to Work Project

Pécsi Regionális Képző Központ

H-7634 Magyarország Pécs, Bázis út 10.

Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ

H-7621 Magyarország Pécs, Király utca 46.

Kerek Világ Alapítvány

H-7627 Magyarország Pécs, Gesztenyési u. 2.

Pécs-Baranyai Kereskedelmi és Iparkamara

H-7627 Magyarország, Pécs Majorossy I. u. 22.

Siklós és Vidéke Cigányokért Érdekvédelmi Szervezet

H-7800 Magyarország Siklós, Szent István tér 8.

OFA EQUAL Nemzeti Programiroda

1037 Magyarország Budapest, Lajos utca 80. II. emelet

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség**Humán Erőforrás Programok Irányító Hatósága**

1133 Budapest, Pozsonyi út 56.

 equalhungary.hu



Netherlander Partnership of Access to Work Project

Kenteq Service bv

Postbus 81 1200 AB Hilversum

Cedris

Postbus 8151 3503 RD Utrecht

Centrum voor Werk en Inkomen

Naritaweg 1 1043 BP Amsterdam

Kenniscentrum EVC

Goldebaldkwartier 42 3511 DX Utrecht

Syntens/ Investors in People

Hogeweg 137 5301 LL Zaltbommel



Spanish Partnership of Access to Work Project

Gobierno Del País Vasco

C/ Donostia - San Sebastián, 1 1010 Vitoria-Gasteiz

Agrupación De Interés Económico Lantzen (AIE LANTZEN)

Iruña, 17 48014 Bilbao

Asociación De Personas Sordas De Bilbao Y Bizkaia

Santo Domingo de Guzmán 11, bajo 48006 Bilbao

Asociación De Esclerosis Múltiple De Vizcaya

Ibarrekolandia 17 Trasera 48015 Bilbao

Asociación De Municipios Vascos (EUDEL)

Plaza del Ensanche, Nº 5 48009 Bilbao

Asociación De Padres De Afectados De Autismo Y Otras Psicosis Infantiles De Vizc (APNABI)

pintor antonio guezala, 1-2 bajo 48015 Bilbao

Asociación Para El Progreso En Tecnología Social (APTES)

Pº Mikeletegi, 2 20009 San Sebastian

Asociación Vizcaina De Familiares Y Enfermos Psíquicos

Barriada Sarrikue s/n 48007 Bilbao

D.F. Gipúzcoa

Plaza de Gipuzkoa, s/nº 20004 DONOSTI

D.F. Vizcaya

Obispo Orueta, s/nº 48001 Bilbao

D.F. Álava

General Alava, 10, 5º 1005 VITORIA

Ehlabé

ARTXANDA KALEA, 7 48160 DERIO

Elkar Lan Promocion De La Economía Social S.L.

Gurutxegi 16 20018 San Sebastián

Elkar-Lan S.Coop. (ELKAR-LAN)

Camino de Uba 43 20014 San Sebastián

Federación Vasca De Asociaciones De Sordos Euskal Gorrak

Francisco Masia 4, 4º 48014 Bilbao

Federación Vasca De Asociaciones De Sordos Euskal Gorrak

Francisco Masia 4, 4º 48014 Bilbao

Fundación Eragintza

Iruña 17 48014 Bilbao

Fundación Fatronik

Pol. Ibaitarte 1 20870 Elgoibar

Fundación Inasmet

Mikeletegi 2 20009 San Sebastián

Fundación Ingema

Usandizaga 6 20870 San Sebastián

Fundación Lantegi Batuak

Txorierri Etorbidea, 12 48180 LOIU

Fundación Social Emaus (EMAUS)

Camino de Uba, 37 28014 DONOSTI

Katea Legaia S.L.L.

Pol. Ind. Txirrita Maleo, 1, 1º 20100 RENTERIA

Servicio Vasco De Salud (Gobierno Del País Vasco)

Alava, 45 1006 Vitoria

Sociedad Vasca De Minusválidos Bidaideak

Lehendakari Aguirre 5, 7 bajo 48014 Bilbao

Talleres Protegidos Gureak S.A.

Illara Bidea, 4 20018 Donosti

Usoa Lantegia S.A. (USOA)

ZUMALAKARREGI, 10 48903 Barakaldo

