



Munkakörtervezés az esélyegyenlőségi emberi erőforrás menedzsmentben

Dajnoki K.¹, Vörös P.², Bodor M.²

¹Debreceni Egyetem, 4032 Debrecen, Böszörményi u. 138.

²Kaposvári Egyetem, 7400 Kaposvár, Guba S. u. 40.

ÖSSZEFOGLALÁS

Magyarországon közel egymillió megváltozott munkaképességű és fogyatékos ember él, akiknek az aktív foglalkoztatása elenyésző. Ennek a munkaerő-forrásnak az aktivizálása az elkövetkező években, évtizedekben nagyon fontos gazdasági kérdéssé válik. A megváltozott munkaképességű emberek helyzetét nagymértékben meghatározza, hogyan gondolkodnak róluk, milyen szemléletmód alapján, s milyen mennyiségű és minőségű információkkal rendelkezik egy társadalom élethelyzetükről, képességeikről, céljaiukról. Mivel életünk jelentős részét munkavégzéssel töltjük, ezért fontos, hogy az olyan legyen, ami az elvárások többségének megfelel. Így az elvégzett munka nem csak alapvető biztonságérzetünk kialakításához járul hozzá, hanem hozzásegít önmagunk megvalósításához is. Továbbá a gazdaság és társadalom fejlődésének szempontjából is fontos, hogy a dolgozók számára megfelelő számú és minőségű munkahely biztosításán túl az egyéni igényeiket kielégítő munkavégzést is lehetővé tegyünk. Az általunk „Esélyegyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsmentnek” nevezett kutatási tevékenység célja, hogy feltárja a fogyatékosok foglalkoztatásának és menedzselésének feladatait, sajátosságait, eljárásait, módszereit. A cikk célja, hogy bemutassa, melyek azok a tényezők, amelyeket egy fogyatékos, vagy megváltozott munkaképességű személy munkakörének kialakításakor figyelembe kell venni. (Kulcsszavak: megváltozott munkaképesség, fogyatékos, munkakör, esélyegyenlőség)

ABSTRACT

Shaping Scope of Activities in Equal Opportunity Human Resource Management

K. Dajnoki¹, P. Vörös², M. Bodor²

¹University of Debrecen, H-4032 Debrecen, Böszörményi str. 138.

²Kaposvár University, H-7400 Kaposvár, Guba S. str. 40.

There are one million changed capacity and handicapped people in Hungary, their active employment is really low. The mobilization of this labour source will be of great importance in the following years, decades. Working chances of changed capacity persons are largely determined by how they are treated, by which aspect, and what kind of information a society access about their life, capacities and objectives. We spend most of our lifetime working, so it is vital to have such a job which meets all of our expectations. Working this way contributes not only to the creation of our security feeling, but helps to realize ourselves. Moreover, considering the development of economy and society, it is important that we let people work and meet their individual needs through securing adequate number and quality positions. The research objective of the dedicated „Equal Employment Opportunity Human Resource Management” is to reveal employment and

management tasks, characteristics, processes, methods. This article aims to introduce those factors, which should be taken into consideration at shaping scope of activities of a changed capacity or handicapped person.

(Keywords: changed capacity, handicapped person, scope of activities, equal opportunity)

BEVEZETÉS

Az évek előrehaladtával az egészségünk megromolhat vagy baleset érhet bennünket. A megváltozott munkaképességet okozó betegségek és sérülések sokféle formában befolyásolják az érintett személyek életét és ezzel együtt munkavégzésüket is. Ez a megváltozott élethelyzet számos esetben a munkahely elvesztésével jár, azonban, miután a betegség vagy sérülés miatti állapot már lehetővé tenné az újbóli munkába állást, a munkakeresés komoly nehézségekbe ütközik.

Magyarországon a szervezetek többsége jelenleg még vonakodik megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztatni. Ennek legfőbb oka, hogy az alkalmazás következménye egyáltalán előnynek vagy hátránynak fogható-e fel, vagyis milyen értékkel bír a munkaadó szemszögéből. *Fedor et al. (2007)* alapján olyan jellegzetes kérdések merülhetnek fel, hogy mennyire tudnak majd teljesíteni, mennyire lehet őket terhelni, milyen gyakran lesznek betegek, vagy hogyan tudnak majd beilleszkedni „egészséges” társaik közé. *Csízik és Schmotzer (2006)* szerint a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását akadályozhatják az előítéletek, valamint a negatív attitűdök, melyek legtöbbször a tudatlanságból, a fogyatékosokra vonatkozó információk és tapasztalatok hiányából, az ismeretlentől való félelemből fakadnak.

A mai munkaerőpiaci helyzetben, melyre az jellemző, hogy a kínálat meghaladja a keresletet, különösen nagy nehézségekbe ütközik a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása (*Funtig, 2002*). A foglalkoztatási lehetőségek beszűkülése mellett a megváltozott munkaképességűek sokkal inkább az alacsony, de biztos ellátás igénybevételében motiváltak. A jól felkészült, rugalmas, egészséges munkaerővel szemben a ma munkát vállalni kívánó megváltozott munkaképességű személyek ritkán felelnek meg a munkaerőpiac mai követelményeinek. A munkáltatókban pedig komoly előítéletek és fenntartások élnek az egészségkárosodott dolgozók értékeivel szemben. Félnek a táppénz gyakori igénybevételétől; a speciális munkakörülmények kényszerétől; a munkaszervezési többlet-feladatoktól és nem bíznak a teljes értékű teljesítésben (*Gere, 2000*)

A megváltozott munkaképesség és a munkába való visszatérés témája iránt egyre növekvő az érdeklődés a vezetők részéről. *Putz (2007)* szerint az egyik legnagyobb kihívás az, hogy a vezetők megértsék, elfogadják és támogassák azt a szemléletet, ami a munkahelyre is komoly felelősséget helyez a megelőzés, a beavatkozás, a munkába való visszatérés segítségével, és egy sajátos viszonyulásmódot kíván a munkahely egészétől a megváltozott munkaképességű dolgozóval szemben. Úgy tűnik, a helyzet egyáltalán nem reménytelen, hiszen a vezetők belátják, hogy saját érdekük is a korai visszatérés és a dolgozó támogatása. A megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiaci integrációjával foglalkozó vizsgálatok egyik leghangsúlyosabb megoldási javaslata a munkaköri, munkahelyi módosítások megvalósítása, amelyek lehetővé teszik a megváltozott munkaképességű emberek elhelyezkedését olyan munkakörökben, amelyekben foglalkoztatásukra a módosítások nélkül nem lenne lehetőség (*Sipos és Csízik, 2007*).

Munkakör alatt olyan személyorientált feladatkomplexumot kell érteni, amely független a személyi változásoktól. A szervezeti felépítés kialakításánál az embert, mint munkaerőt meghatározott feladatokkal bízzák meg, feladatai ellátásához megfelelő eszközökkel látják el. A munkakör létrehozásához szükséges a vezető tervező munkája,

vagyis azon feladatok ellátása, amelyek az adott munkakör célját adják (Dienesné, 2007). Általánosságban elmondható, hogy egy megváltozott munkaképességű ember minden olyan tevékenységet el tud látni, ahol a képességeit, szaktudását, tapasztalatait fel tudják használni, ahol figyelembe veszik fogyatékoságából adódó korlátait, és emiatt nem kerül balesetveszélyes helyzetbe (Juhász és Minya, 2007).

Annak érdekében, hogy megváltozott munkaképességű munkavállalót tudjunk foglalkoztatni, pontos munkaköri elemzést kell végezni. A munkakörelemzés elvégzése után lehetőség nyílik arra, hogy a szervezet a céljainak elérése és a dolgozók igényeinek kielégítése érdekében a munkakör tartalmát, funkcióit és kapcsolatait áttervezze (Gyökér, 1999). Így megtudjuk, milyen munkára lehet megváltozott munkaképességűt alkalmazni, illetve rávilágítunk a módosításra szoruló területekre. A fogyatékos személyeket foglalkoztató munkáltatónál fontos, hogy a munkakört gazdagítani, illetve szűkíteni lehessen, legyen testre szabható a munkakör. A változtatásokon túl a munkakörök időnkénti elemzése és aktualizálása is előrelépést jelent. Az egyén képességei, adottságai, igényei határozzák meg, hogy milyen munkakörbe, milyen rendszerességgel, milyen időtartamban végezzen munkát. Ha a megváltozott munkaképességű munkavállaló rendelkezik valamilyen iskolai végzettséggel, akkor érdemes ennek a képzettségnek megfelelő munkakörben elhelyezni (Juhász és Minya, 2007). A munkaköri leírás általában az alábbiakat tartalmazza (Morvay és Börzseiné, 2008):

1. A munkakör megnevezése.
2. Szervezeten belüli elhelyezkedése.
3. Közvetlen felettes.
4. A munkakör célja: rövid összegzés a munkakör lényegéről, funkciójáról, elsődleges eredményéről.
5. Feladatkör és hatáskör: a munkakör feladatai, illetve a végrehajtáshoz nélkülözhetetlen hatásköri illetékesség. Például döntési, javaslattevési, véleményezési, rendelkezési jogok. A munkaköri leírásban utalás történhet az időráfordítás arányára is.
6. Felelősség: mindazon feladatok ellátására kiterjed, amelyre a megbízás szól, illetve aminek végrehajtásához a hatásköri illetékesség felhatalmazást ad. Ez a számonkérhetőség alapja.
7. Egyéb fontos tényezőként kiemelhető:
 - munkakapcsolatok: utal más munkakörökkel való együttműködésre,
 - irányítottak köre: a szervezeti struktúrában szereplő alárendelt munkakörök megnevezése,
 - fő kihívások: kiemelt, speciális feladatok,
 - fő sikermutatók: teljesítményértékelés szempontjai,
 - mennyiségi jellemzők: elvárt teljesítmények,
 - munkavégzés helye: a konkrét munkavégzés helyi pontosítása,
 - bérezési forma: a kompenzáció főbb elemei,
 - munkaidő, munkarend: egy vagy többműszakos, kötött, kötetlen munkaidő beosztás,
 - munkakör környezete: a munkacsoport pontosítása,
 - munkakörülmények: kezelt munkaeszközök, pihenési rend, tevékenység veszélyessége, stb.

A munkaköri leírás záradéka rögzíti a tudomásulvételt, amelyet a munkáltató és a munkavállaló is kézjegyével hitelesít. Sajnos Magyarországon az az általános gyakorlat, hogy a munkaköri leírások hiányosak, röviddek, és még a CSR és CG stratégiában az esélyegyenlőséggel foglalkozó szervezetek sem kellően körültekintőek a megváltozott munkaképességű személyek speciális munkakörének – rájuk, képességeikre jellemző – elkészítését illetően.

Csízik (2007) szerint a megváltozott munkaképességűek esetében majdnem minden esetben változtatni kell a munkakörökön, ezen belül elsősorban a munkarend és a munkaidő flexibilitását kell biztosítanunk. A munkaidő módosításáról akkor beszélünk, ha a beavatkozások a dolgozó rendszeres napi, heti vagy havi munkaidő mennyiségét érintik. Ez a módosítás elsősorban munkaidő csökkentést jelent, mellyel lehetővé válik, hogy a megváltozott munkaképességű személyek esetleges alacsonyabb terhelhetőségük ellenére munkát vállalhassanak. Ha a munkarendet módosítjuk, akkor ezzel a munkaidő nem változik, csak a munkaidő elrendezését érintik a változások. Ezek a változtatások érinthetik a műszakok számát, a munkakezdési és befejezési időpontok eltolódását, vagy a munkaközi szünetek elrendezését. A munkahely átalakításával lehetőség nyílik arra, hogy valamennyi tér megközelíthető és akadálymentesített legyen. A funkciócsökkenés kompenzálása érdekében pedig beszerezhetünk speciális kialakítású munkaeszközöket, munkaruhákat, vagy erre a célra kifejlesztett szoftvert.

Egy humánpolitika területén dolgozó szakember hibásan gondolkodik akkor, ha általánosít megváltozott munkaképességű munkavállaló esetén, és azt gondolja, hogy a fogyatékos ember csak egyfajta munkát képes ellátni (Juhász és Minya, 2007). Ugyanúgy vannak egyéni eltérések és különbözőségek a fogyatékos emberek között is, mint a többi embernél. Fontos, hogy a munkakör specifikációt lehessen variálni, pl. nem elég ügyes, valamilyen munkaművelet elvégzéséhez, de az alapanyag előkészítésében, munkahelyre vitelében segíthet. 50 dolgozó esetén már lehet variálni a munkakörökkel, kisebb cégeknél ez azonban problémákat vet fel. Merev munkakör esetén kevesebb fogyatékos tudnak alkalmazni.

ANYAG ÉS MÓDSZER

A 2001. népszámlálás alapján, Magyarországon 577 ezer fogyatékos ember él (Dömötör, 2007). Azonban, ha alaposabban áttanulmányozzuk a rokkantnyugdíjasok és megváltozott munkaképességűek számára vonatkozó statisztikai információkat, akkor arra a megállapításra juthatunk, hogy jelenleg Magyarországon közel egymillió megváltozott munkaképességű és fogyatékos ember él, akiknek az aktív foglalkoztatása elenyésző. Ennek a munkaerő-forrásnak az aktivizálása az elkövetkező években, évtizedekben nagyon fontos gazdasági kérdéssé válik.

Brozsek és Szabó (2007) alapján az unió országaiban a sérült emberek 30–40%-a dolgozik, Magyarországon a megváltozott munkaképességűek esetében ez az arány mindössze 9%, emellett komoly problémát jelent a piacképes és értelmes munkavégzési lehetőségek hiánya.

A kutatást a Debreceni Egyetem Agrárgazdasági és Vidékfejlesztési Kara ezen belül a Vezetési és Munkatudományi Tanszék indította el a Fogyatékosok Esélye Közalapítvány támogatásával elnyert pályázat kapcsán 2006-ban. A vizsgálatok keretében elméleti és irodalmi feldolgozás révén a fogyatékosok menedzselésében használható ismeretek adaptáltuk, majd egy pilot oktatási program keretében teszteltük, és korrigáltuk az általunk elképzelt irányvonalakat, szemléletmódokat a képzésen résztvevők tapasztalatai, véleményei és elvárásai alapján. Ezután önálló kutatási program keretében kérdőíves vizsgálatokat végeztünk.

A kérdőíves vizsgálatok a program befejezése után jelenleg is folytatódnak, a kérdőívet további három kérdéssel bővítettük, lefedve így a humán erőforrás menedzsment valamennyi tevékenységterületét. A cikk az eddig összegyűlt, összesen 130 kérdőív kutatási eredményeit ismerteti. A vizsgálatok interjúalanyai két csoportba sorolhatóak. Egyrészt olyan vezetők, humánpolitikai szakemberek, akik ezen a területen

már rendelkeznek tapasztalatokkal, azaz az általuk képviselt szervezetek foglalkoztatnak fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű alkalmazottakat. A másik csoportot a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkották.

EREDMÉNY ÉS ÉRTÉKELÉS

A munkakörtervezés során a szervezet úgy alakítja a munkakör tartalmát, a munka körülményeit, hogy biztosítsa az optimális teljesítményt és a dolgozók megelégedését. A fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztató szervezetek vezetőivel folytatott interjúk tapasztalatai alapján a munkakörök tervezésénél általánosságban az alábbi szempontokat célszerű figyelembe venni:

1. *Mi a feladat, amit el kell végeznie az adott embernek?*

- Milyen embereket várnak erre a munkakörre?
- Milyen fogyatékosággal rendelkező személy felelhet meg erre a munkakörre?
- Fogyatékos személy alkalmazása esetén milyen feladatokat nem tud esetleg ellátni, vagy el tud látni, de csak bizonyos feltételek mellett?
- Ezek a feltételek világosan kerültek megfogalmazásra?
- Ezek a feltételek teljesíthetőek?
- Mennyire tekinthető állandónak a munkafeladat?
- A munkafeladat esetleges változtatása/változása hogyan érinti a megváltozott munkaképességű munkavállalót?

2. *Ki teljesítheti ezt a munkakört?*

- Fogyatékos személyek esetében az elvárt követelmények megfogalmazása fogyatékoságuk figyelembe vételével történt?
- Milyen fejlődési lehetőségek vannak a munkakör betöltése során a fogyatékos személynek?
- A fejlődési lehetőségek a fogyatékos személyek számára a biztonság, a „fontos vagyok a munkaközösségnek” elve alapján kerülnek kialakításra?
- A munkakörben milyen kommunikációs feladatokat kell megoldani?
- Ezekre a fogyatékos személy alkalmas, vagy szükség van speciális kommunikációs eszközökre, platformokra?
- A munkavégzéssel kapcsolatos felelősség: a megváltozott munkaképességű személy (különösen mentális problémák esetén) képes megfelelő felelősséggel ellátni az adott munkakört?
- A munkacsoport felelősséget tud vállalni a megváltozott munkaképességű munkatársáért?

3. *Munkavégzés helye*

- A munkavégzés helye a megváltozott munkaképességű személy igényeinek megfelelően lett-e kialakítva?
- A megváltozott munkaképességű személy képes akadálymentesen megközelíteni az üzemegységen belül a munkavégzés helyét, illetve képes-e megközelíteni a kiegészítő helyeket (pl.: raktár)?
- A munkavégzés helyének környezete is akadálymentesített-e (pl.: mosdók, öltöző, zuhanyzó)?
- A munkavégzés helye rögzített, vagy változó?
- Ha ez utóbbi, akkor körültekintően járt-e el a munkaadó az akadálymentesítést illetően?

4. *Munkavégzés módja 1. (technológia)*

- A technológiai folyamat a megváltozott munkaképességű személy számára a munkája sikeres végzése szempontjából megismerhető?

- Készült-e a technológiai leírásról a látássérült, értelmi sérült (esetleg hallássérült) munkavállaló számára megfelelő változat?
- Szükség esetén van-e olyan személy, aki a technológiai folyamatot elmagyarázza a megváltozott munkaképességű munkavállalónak?
- Távmunka esetén milyen módon történik a fogyatékos személy felkészítése a munkára?

5. *Munkavégzés módja 2. (típus)*

- A munkakör típusa szerint vannak monoton, egyhangú, hosszan tartó munkakörök. Az ilyen munkaköröknél a megváltozott munkaképességű személy képes megfelelő teljesítményt nyújtani, illetve egy átlagteljesítményt tartani? (Megjegyzés: értelmi sérült munkavállalók egy részének sokkal nagyobb a monotóniatűrőse, így számukra ezek a munkakörök ideálisak lehetnek.)

6. *Munkavégzés módja 3. (munkamegosztás)*

- Munkakör gazdagítás: a korábbi munkával azonos nehézségi fokú feladatot adunk, csak egy kicsit más jellegűt (semmilyen új készséget nem követel meg a megváltozott munkaképességű személytől, ugyanaz a kompetenciaszint elegendő).
- Munkakörbővítés: a bővítéssel állandó jellegű feladatot adunk a korábbi feladatok mellé, itt is elegendő ugyanaz a kompetenciaszint, újabb segédeszközt kap.
 - A megváltozott munkaképességű személy képes az újabb segédeszközt használni?
 - A munkakör bővítése nem fárasztja-e ki jobban, mint az eredeti munkaköre?
- Munkaköri rotáció: új munkakör betöltéséről van szó, vagy nehéz fizikai munka van, vagy kényelmetlen testhelyzetben kell végezni az adott munkát, az emberek időnként cserélik egymást.
 - A megváltozott munkaképességű személy az új munkakörben is megfelelő teljesítményt tud nyújtani?
 - Az új munkakör kialakításánál figyelembe vették fogyatékoságát? (akadálymentesítés, akadálymentesített munkakörnyezet)
 - Az ilyen munkacsoportokban a csoport vezetője fel van készítve arra, hogy milyen speciális igényei lehetnek a fogyatékos személynek, illetve milyen korlátai lehetnek munkavégzésének?
 - Ezekre figyelemmel van akkor, amikor kialakítja a csoporton belül a munkaköri rotációt?

7. *Munkaidő*

- A munkaidő rögzítése a fogyatékos személy képességeit, lehetőségeit, igényeit figyelembe véve került kialakításra (fix, rugalmas, kötetlen, keretmegállapodás)?
- Melyek azok a munkaértekezletek, amelyeken a fogyatékos személynek – függetlenül időbeosztásától – részt kell venni?
- Az ilyen értekezletek helyszíne a megváltozott munkaképességű személy igényeinek és szükségleteinek megfelelően került kialakításra?

Az általunk összeállított kérdőíves interjú harmadik kérdése foglalkozott a munkakör kialakítást befolyásoló tényezőkkel, amit a válaszadónak 1-5-ig kellett minősíteni a különböző típusú fogyatékos munkaerő alkalmazása kapcsán (1. ábra). A vizsgált szervezetek munkavállalói között voltak látássérült, hallássérült, mozgássérült és a halmozottan sérült személyek is. Az összesített átlageredmények alapján megállapítható, hogy a munkakört kialakító tényezőket az elvártaknak megfelelően a halmozottan sérült munkavállalók esetében minősítették a legmagasabbra a válaszadók. Ezt követi a látás-,

majd a mozgássérült munkavállalókkal kapcsolatos minősítés, míg a legalacsonyabb átlagértékek a hallássérült személyek esetében tapasztalhatunk, vagyis általánosságban elmondható, hogy ez utóbbi munkavállalói csoport munkakörének kialakításával van a legkevesebb probléma.

1. ábra

Munkakör kialakítás tényezőinek vizsgálata megváltozott munkaképességű munkavállalók esetében

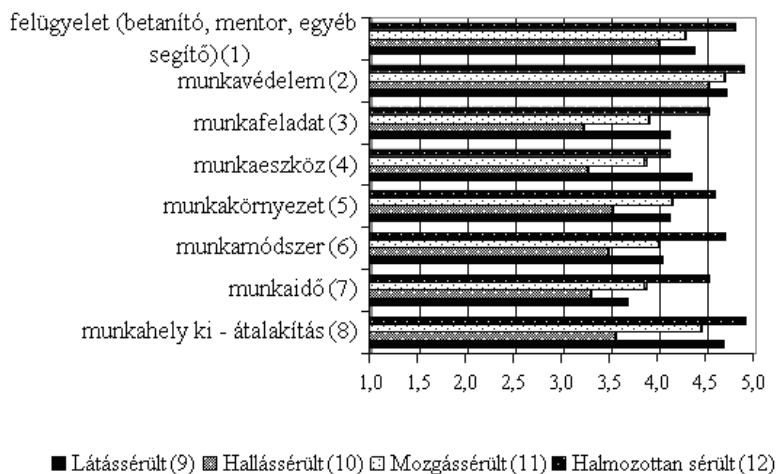


Figure 1: Examining the considerations during scope of activities planning in case of employees with reduced ability to work

Supervision (trainer, mentor, other assistant)(1), Safety measures at work(2), Job(3), Work instruments(4), Work environment(5), Method of work(6), Work hours(7), Workplace arrangement(8), People with visual impairment(9), Hearing-impaired people(10), People with motor skill dysfunctions(11), People with multiple disabilities(12)

A rangsorvizsgálat alapján megállapítható, hogy valamennyi munkavállalói csoportnál a legmagasabb átlagértéket a munkavédelem kapta. Az interjúk tapasztalatai alapján ugyanannyi baleset történik egészséges munkavállalóval, mint egy fogyatékos, vagy megváltozott munkaképességű személlyel, ennek ellenére valamennyi munkáltató fokozottabb figyelmet fordít a munkavédelemre.

A látás-, mozgás- és a halmazottan sérült munkavállalói csoport esetében is a második legmagasabb átlagértéket a munkahely ki- és átalakítás tényező mutatja, mivel az ő esetükben kiemelt fontosságú az épület egyes részeinek megközelíthetősége, illetve azok biztonságos, akadálymentes kialakítása.

A hallássérült munkavállalóknál a második legmagasabb minősítést a felügyelet biztosítása tényező kapta, amit végezhet mentor, segítő, vagy akár a csoportvezető is.

A fenti tényező a halmazottan sérült munkavállalók esetében is kiemelt szereppel bír. Ez utóbbi csoportnál minősítették a legmagasabb átlagértékkel a munkamódszer és a munkaidő szerepét, mivel ez esetben fontos, hogy olyan munkamódszert válasszanak,

ami a halmozottan sérült munkavállaló képességeinek megfelelő, illetve ezzel összhangban indokolt lehet a rugalmas munkaidő biztosítása is.

A látássérült munkavállalóknál a felügyelet mellett a munkaeszköz kívánhat nagyobb odafigyelést, mivel ezek gondos megválasztásával elérhető a hatékony és biztonságos munkavégzés. A kapott kérdőíves vizsgálati eredmények alátámasztják Fótiné, (é.n.) megállapítását, miszerint általánosan elfogadható tény, hogy például a mozgáskorlátozott ember is csak bizonyos élethelyzetekben kerül hátrányos helyzetbe, azaz akkor, amikor az egyéni teljesítőképességei és a vele szemben támasztott követelmények, társadalmi elvárások nincsenek összhangban. Amennyiben a mozgáskorlátozott személy számára ideális környezetbe, megfelelő körülmények közé kerül, ha képességeit, lehetőségeit figyelembe veszik, és az elvárásokat ennek megfelelően alakítják ki, nem alakul ki szükségszerűen a képességek és az elvárások közötti konfliktus, azaz nem feltétlenül válik a sérült ember akadályozottá, másokra utalttá és kiszolgáltatottá.

A vezetőkkel folytatott interjúk tapasztalatai alapján elmondható, hogy nincs olyan szervezet, ahol ne tudna megváltozott munkaképességű személy értékes és a szervezet számára hasznos munkát jól elvégezni, csak meg kell találni a megfelelő munkakört. A munkáltatók körében elterjedt nézetek alapján – ami gyakran információhiányból ered – azt gondolják, hogy sokkal nehezebb megfelelő munkakört találni egy fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű munkavállalónak, ugyanakkor a kérdőíves interjú eredményei is alátámasztják, hogy a munkakör tervezése nem igényel sokkal több feladatot, mindössze egy kis odafigyelést és szakértelmet.

KÖVETKEZTETÉSEK

A társadalomban általánosan jelen lévő negatív hiedelmek, előítéletek és az ezekből táplálkozó diszkrimináció sajnos a munka világában is megtalálható, s ennek következtében a foglalkoztatók körében is a valóságnak nem megfelelő kép alakult ki a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyekkel kapcsolatban. Pedig a munkavállalás szempontjából nem az a fontos, hogy kinek milyen betegsége van, hanem hogy milyen munkát szeretne és milyen munkát képes elvégezni. Mivel a fogyatékos, megváltozott munkaképességű emberek a munkavállalók egy speciális csoportját képezik, bizonyos sajátosságaik, igényeik várhatóan eltérnek a teljesen egészséges munkavállalókéétól. Emiatt a foglalkoztatási folyamatukban résztvevő vállalati szakembereknek érdemes felkészülniük a speciális problémahelyzetekre, illetve azok lehetséges megoldásaira, valamint az érintettek irányába kifejezendő megfelelő bánásmódra. Ezen tényezők mentén kialakíthatóak a humán erőforrás gazdálkodás azon jellemzői, melyek serkentik a megváltozott munkaképességű emberek befogadását, tartós foglalkoztatását és munkateljesítményük növelését.

IRODALOM

- Brozsek A., Szabó E. (2007): Problémák a tapasztalatok tükrében- értelmi sérült, látássérült, hallássérült munkavállalók a nyílt munkaerőpiacon In: Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához (szerk: Münnich Á.), Didakt Debrecen, 357-358.
- Csizik T., Schmotzer K. (2006): Szemelvények a fogyatékkal élők életvitelére és helyzetére vonatkozó nemzetközi tapasztalatokból. In: Pszichológiai szempontok a megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiaci integrációjának elősegítéséhez. (szerk.: Münnich Á.) Didakt Kiadó, Debrecen, 19-68.

- Csízik T. (2007): Munkahelyi módosítások a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása érdekében. In: Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához. Didakt Kiadó, Debrecen, 219-253.
- Dienesné K. E. (2007): Munkakörök elemzése és értékelése. In: Humán erőforrás gazdálkodás és vezetés. Szaktudás Kiadó Ház, Budapest, 17-28.
- Dömötör S. (2007): A fogyatékosok integrációja a szakképzésen keresztül. In: A szegénység, az egészség és a társadalmi kirekesztettség – A roncsársadalom szociológiai és társadalomgazdaságtani dimenziói. Comenius Kft Kiadó, Pécs, 385-386.
- Fedor Gy., Münnich Á., Sipos S. (2007): Munkaadó szervezetek megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására való felkészültségének feltáró vizsgálata. In: Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához. Didakt Kiadó, Debrecen, 25-45. p.
- Fótiné, H.E. (é.n.): Mozgáskorlátozott hallgatók a felsőoktatásban. In: Fogyatékos hallgatók a felsőoktatásban Útmutató (szerk: Csányi Y.) ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Főiskolai Kar, 23-36. p.
- Funtig Z. (2002): Munkaerőpiaci kézikönyv. KJK Kerszöv. Kiadó, Budapest, 416 p.
- Gere I. (2000): A megváltozott munkaképességű emberek bekapcsolása a munka világába [online] <http://text.disabilityknowledge.org/Gere-Zaro2000-Rov.pdf>
- Gyökér I. (1999): Humán erőforrás-menedzsment. Műszaki könyvkiadó, Budapest 186 p.
- Juhász Cs., Minya G. (2007): Munkakör kialakítás, munkaköri követelmények. In: Esély- Egyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment. Campus Kiadó, Debrecen, 39-52. p.
- Morvay L., Börzseiné Z.M.: Munkakörelemzés és értékelés. In: Emberi erőforrás gazdálkodás. Szaktudás Kiadó Ház, Budapest, 2008.
- Putz G. (2007): Megváltozott munkaképesség, munkába való visszatérés In: Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához. Didakt Kft., Debrecen, 321-354.
- Sipos S., Csízik T. (2007): A megváltozott munkaképességű emberek pályorientációjához, elhelyezkedéséhez és sikerességéhez szükséges kompetenciák vizsgálata. In: Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához. Didakt Kft., Debrecen, 149-189.

Levelezési cím (*Corresponding author*):

Dajnoki Krisztina

Debreceni Egyetem, Agrár- és Műszaki Tudományok Centruma

Gazdálkodástudományi és Vidékfejlesztési Kar

Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet

Humán Erőforrás Menedzsment Tanszék

4032 Debrecen, Böszörményi u. 138.

University of Debrecen, Centre for Agricultural Sciences and Engineering

Faculty of Applied Economics and Rural Development

Institute of Management and Organization

Department of Human Resource Management

H-4032 Debrecen Böszörményi str. 138.

Tel./Fax: +36-52-508-365

e-mail: dajnoki@agr.unideb.hu