

DAJNOKI KRISZTINA\*

**ESÉLYEGYENLŐSÉG ÉS DISZKRIMINÁCIÓ – FOGYATÉKOS  
ÉS MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ SZEMÉLYEK  
A MUNKA VILÁGÁBAN**

*EQUALITY AND DISCRIMINATION – DISABLED AND HANDICAPPED  
PEOPLE IN THE WORLD OF LABOUR*

**ABSTRACT**

All the people should get different, but equal chances to live his privately chosen life meaningfully. Generally existing negative beliefs, prejudices and the discriminate behaviour originated from them also valid for the world of labour, and as a result, an invalid picture develops about the disabled and handicapped people among employers. Considering human resource management equality means that all employees could have the same job possibilities, and their performance and results to be judged in the same way in the aspect of their capabilities. The raised rehabilitation funding from the 1st January, 2010 means a growing number of organisations want to employ disabled people, but in the meantime the employment of these people faces several challenges because of the insufficient information. Our research so called “Equality Human Research Management” aims to reveal the tasks, nature, processes and methods of employing and managing handicapped and changed capability employees. To successfully (re)integrate the disabled and handicapped people, we must be aware of and must consider the chances, the nature of the affected and also the expectations of the employer so that the disabled get really equal opportunities in the workplace.

**1. Bevezetés**

Minden embernek más, mégis egyenjogú lehetőséget kell kapnia arra, hogy a maga választott módon tartalmas életet éljen. 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. A humán erőforrás gazdálkodás esetében az esélyegyenlőség azt jelenti, hogy minden munkaképes állampolgár képességeinek megfelelő lehetőséget kapjon a munkavállalásra és teljesítményeit, eredményeit azonos módon ítélik meg. A 2010. január 1-jétől megemelt rehabilitációs hozzájárulás összeg következtében egyre több szervezet kíván megváltozott munkaképességű munkavállalót alkalmazni, ugyanakkor a szervezetbe való beillesztésük több esetben nehézségekbe ütközik a nem megfelelő információellátás következtében. Az „Esélyegyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment” kutatási program célja, hogy feltárja a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának és menedzselésének feladatait, sajátosságait, eljárásait, módszereit. Annak érdekében, hogy a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyek munkaerőpiacra történő (re)integrációja sikeres legyen, figyelembe kell vennünk, meg kell ismernünk az érintett személyek lehetőségeit, sajátosságait, valamint a munkáltatók igényeit is, hogy a fogyatékos személyek valóban egyenlő esélyekkel rendelkezzenek a munkahelyen.

\* PhD, adjunktus, Debreceni Egyetem Gazdálkodástudományi és Vidékfejlesztési Kar.

## 2. Fogalmi meghatározások – melyik a helyes?

Az ENSZ közgyűlése által 1993. december 20-án elfogadott 48/96 számú határozat alapján: „a fogyatékoság a világ tetszőleges országának bármely népességcsoportjában előforduló különböző funkcionális korlátozottság. A fogyatékoság okozója lehet fizikai, értelmi vagy érzékszervi károsodás, egészségi állapot vagy lelki betegség.”<sup>1</sup> A fogyatékoság olyan állapot, amely mentális vagy fizikai károsodással bír, hosszú távon pedig lényeges hatása van az egyén azon képességeire, amelyek hozzásegítik az általános napi tevékenységek kivitelezéséhez.<sup>2</sup> Fogyatékoság esetében olyan mértékű károsodásról beszélhetünk, amely legszélsebbebb esetben akadályozhatják a személyt az alapvető szükségleteinek kielégítésében. A fogyatékoság mértékétől függetlenül állítható, hogy kiszolgáltatott csoportról van szó, akik kisebb-nagyobb mértékben, de mindenképpen társadalmi gondoskodásra szorulnak.<sup>3</sup> A fogyatékoság egy vagy többirányú funkció elvesztése, képesség csökkenése az embernek. A fogyatékoság károsodásból fakad, de nem minden károsodás vezet fogyatékosághoz. A megváltozott munkaképesség esetében a károsodás miatt bizonyos funkció(k) sérülnek, de más funkciók sértetlenek maradnak. Ez esetben az egyén képes a sértetlen funkcióval összhangban lévő feladatok ellátására, azaz képes munkát végezni. Megváltozik az illető munkaképessége, más feladatok ellátására lesz alkalmas.<sup>4,5</sup>

A fogyatékosággal kapcsolatos fogalmak hétköznapi használatában zavar figyelhető meg. A gyógypedagógiai terminológiában számos újítással lehet találkozni az utóbbi évtizedben.<sup>6</sup> A törvények, tanulmányok jelzőként használják a „fogyatékkal élő”, a „fogyatékos”, valamint a „fogyatékosággal élő” kifejezéseket, ugyanakkor néhol önálló szóként is megjelennek, amit gyakran az érintett csoport tagjai sérelmeznek is. Találkoztam olyan interjú alannal, aki kikérte magának, hogy ő nem fogyatékkal élő. A kifejezést sokan bánatónak érzik, mivel a fogyatékos személyek iránti emberbaráti érzelmeket elhomályosítja, hiszen a fogyatékos szó jelentése: hiányos, csekély, elmaradás. Tapasztalataim és szakemberek ajánlása alapján a fogyatékos személy, fogyatékosággal élő munkavállaló, illetve megváltozott munkaképességű személy kifejezést használom (ajánlom) a továbbiakban.

## 3. Esélyegyenlőség és diszkrimináció

Fogyatékos személyek esetében nem esélyegyenlőségről kellene beszélni, inkább esélybiztosításról. Alapvetően e csoport számára a legfontosabb az életvitelhez szükséges feltételek megteremtése, azonban ennek fedezésére a megfelelő mértékű anyagi források hiányoznak. Az egészséges munkavállalóknak sem könnyű elhelyezkedni, a fogyatékoság pedig szinte nullára csökkenti a munkaerőpiaci esélyeket. Biztosítani kell számukra is a képességeikhez igazodó munkalehetőségeket. A munkában tartás előnyei, hogy a munkabér, illetve az egyéb juttatások által a társadalom aktív, hasznos tagjainak tekinthet magukat.<sup>7</sup> Az Európai Bizottság 2005-ben a 2007. évet az Esélyegyenlőség Évének nyilvánította ki, melynek célja az esélyegyenlőség és a diszkrimináció előmozdítása volt. Az Eurobarométer felmérés az Unió 27 tagállamában vizsgálta a diszkrimináció alakulását, a diszkriminációhoz való viszonyulást és a magatartást, amely alapján minden második európai állampolgár úgy véli, hogy a fogyatékoságon alapuló megkülönböztetés gyakori. Az európai polgárok 79%-a szerint fogyatékosnak lenni hátrányt jelent a társadalomban. A legtöbb európai úgy gondolja, hogy a testi fogyatékoság hátrányt jelenthet a munkakeresésnél, még akkor is, ha az illető rendelkezik a szükséges képesítésekkel.<sup>8</sup>

Az esélyegyenlőség megvalósulásának egyik legfontosabb pontja az oktatási rendszer megteremtése. Az iskola amellet, hogy szocializációs színtér, fontos szerepet tölt be a későbbi



munkaerő-piaci pozíciók megszerzésének szempontjából is.<sup>9,10</sup> Azt lehet mondani, hogy a fogyatékos emberek jelentős iskolázottsági hátrányban vannak a népesség egészéhez képest.<sup>11</sup>

Amikor az esélyegyenlőségről beszélünk, tudnunk kell, hogy az esélyegyenlőség eddig még sehol a világon nem valósult meg teljesen. Így tehát ma is az esélyegyenlőség fejlődésének időszakában élünk. Az esélyegyenlőség csak akkor fog megvalósulni, ha a kirekesztettek, a periférián élők azt kitartó, kemény munkával, nagy elhivatottsággal kiharcolják.<sup>12</sup> Ez a harc akkor vezethet igazán eredményre, ha a társadalom befogadó lesz. A valódi esélyegyenlőség azt jelenti, hogy az adott személy szinte láthatatlanul belesimul a társadalomba, mint annak egyik alkotóeleme: tanul, felnő, dolgozik, eltartja magát, szeret és szeretik, éli az életét, mint mindenki más.<sup>13</sup> A munka világában az esélyegyenlőség azt jelenti, hogy a munkaképes korú egyének képességeinek megfelelő lehetőséget kapjanak munkavállalásra. Kiemelten fontos az egészségkárosodott munkavállalók társadalomba való integrációja, és az arra rászorulókat részére az önálló életvitelhez szükséges segítség megadása, illetve a nyílt munkaerőpiacra kihelyezhető személyek felkészítése. Az emberi erőforrás menedzsment feladatai közé tartozik a megfelelő emberi tőke biztosítása a szervezet számára, illetve a szervezetet működtető egyének igényeinek kielégítése, motiváltságuk, elégedettségük kialakítása. Tehát olyan munkahelyet kell teremteni, amelyben az alkalmazott a tudását, képességeit leginkább kamatoztatni tudja a szervezet számára.<sup>14</sup> A szociális gazdaság 3-400 nonprofit szervezete többé-kevésbé folyamatosan lát el foglalkoztató funkciókat, munkaerőpiaci hátrányokkal küzdők számára kidolgozott foglalkoztatási projekteket menedzsel, munkaerőpiaci szolgáltatásokat nyújt.<sup>15</sup>

Magyarországon a szervezetek többsége jelenleg még vonakodik megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztatni. A munkáltatás szempontjából kulcsfontosságú, hogy az alkalmazás következménye egyáltalán előnynek vagy hátránynak fogható-e fel, vagyis milyen értékkel bír a munkaadó szemszögéből. A megváltozott munkaképességű személyekkel és foglalkoztatásukkal kapcsolatban olyan jellegzetes kérdések merülhetnek fel, mint hogy mennyire tudnak majd teljesíteni, mennyire lehet őket terhelni, milyen gyakran lesznek betegek, vagy hogyan tudnak majd beilleszkedni „egészséges” társaik közé.<sup>16</sup> A fogyatékoság a legtöbb esetben észrevehetően megjelöli az embert. A fogyatékos személyekről elmondható, hogy a szocializációs folyamatban az egyén adottságain és képességein kívül, az egyén és a szociális környezete között kialakult kölcsönhatás is szerepet játszik abban, hogy a személyisége miképpen bontakozik ki. Emiatt lenne fontos, hogy a fogyatékos személy ne csak negatív visszajelzéseket kapjon a viselkedéséről, tevékenységéről környezete felől, mivel ez a fejlődésében, beilleszkedésében akadályozza őt. Ennek ellenére a fogyatékoság észrevehető jegei sajátos társadalmi magatartást váltanak ki, ami általában negatív. A társadalmi megítélésben a tömegkommunikációs öszkép szerepet játszhat a negatív benyomás hosszú távú fennmaradásában.<sup>17</sup> Ez alakítja a fogyatékos személy énképét is, ezért sokkal inkább a pozitív tulajdonságait kellene kiemelni és ezeket kell még jobban fejleszteni. A legtöbbjüknek kisebbségi érzése van, ami a szociális interakciók során tapasztaltak miatt alakult ki bennük, vagyis a társadalmi megbélyegzés, az előítéletek miatt. Ezzel szemben mentális tesztekkel, munkapróbákkal és személyiségvizsgálatokkal bizonyították, hogy a fogyatékos emberek bizonyos foglalkozásokban az „épekkel” egyenértékű – olykor az átlagon felüli – eredményt mutatnak.<sup>18,19</sup>

#### 4. Fogyatékos személyek a munka világában

Az ENSZ megállapítása szerint közel 610 millió fogyatékosággal élő személy van a világon, közülük 386 millió a 15–64 év közötti munkaképes korú polgár.<sup>20</sup> A 2001. népszámlálás alapján Magyarországon 577 006 fogyatékos ember él (1. táblázat). Számuk a



legutóbbi népszámlálás óta csak nőtt, a statisztikai adatok szerint 2004-ben 640 ezer munkaképes korban lévő megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyt regisztráltak.

1. táblázat. Fogyatékos személyek Magyarországon

Table 1. Disabled people in Hungary

Év	Népesség (fő)	Fogyatékos személyek (fő)	Részarány (%)
1990	10 374 820	368 270	3,5
2001	10 198 315	577 006	5,7

Forrás: KSH

Jelenleg hazánkban a munkanélküliség tetőzik, ami a fiatal korosztályokat, a pályakezdőket is jobban sújtja, mint a munkaképes korú népesség egészét.<sup>21</sup> A mezőgazdasági foglalkoztatottak létszáma, illetve aránya az Európai Unióban és Magyarországon is csökkenő tendenciájú.<sup>22</sup> Egy egészséges embernek sem könnyű elhelyezkednie, a fogyatékos személyek pedig még ennél is nehezebb helyzetben vannak. Az unió országaiiban a sérült emberek 30–40%-a dolgozik, Magyarországon ez az arány mindössze 9%, emellett komoly problémát jelent a piacképes és értelmes munkavégzési lehetőségek hiánya.<sup>23</sup>

Az Unió átlaghoz képest Magyarországon kiugróan magas a megváltozott munkaképességűek munkanélkülisége. A munkaügyi központok fizikailag is elérhetetlenek a fogyatékos személyek számára. Amíg az Európai unió államainak átlaga 40 százalékos munkanélküliséget mutat a fogyatékosokkal élő munkaképes korúak körében, addig hazánkban ez az arány 80 százalékos.<sup>24</sup> Az alacsony szintű foglalkoztatásuk ellenére nem a munkanélküliségük, hanem az inaktivitásuk magas. A fogyatékos személyek inaktivitásának aránya kétszerese az épekhez viszonyítva, amely tartós egészségügyi problémákra, az újraintegrálási lehetőségek valamint az oktatás és szakképzettség alacsony szintjére utal.<sup>25,26</sup>

A mai munkaerőpiaci helyzetben, melyre az jellemző, hogy a kínálat meghaladja a keresletet, különösen nagy nehézségekbe ütközik a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása.<sup>27</sup> 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. Félnék a táppénz gyakori igénybevételétől; a speciális munkakörülmények kényszerétől; a munkaszervezési többlet-feladatokról és nem bíznak a teljes értékű teljesítésben.<sup>28</sup>

Az 1990. évi népszámláláshoz képest a fogyatékosokkal élő emberek létszáma és aránya jelentősen emelkedett, ez betudható a fogyatékoság nyíltabb vállalásának, illetve a fogyatékoságok pontosabb meghatározásának is. 1990-ben 16% volt foglalkoztatott, ez 2001-ben felére esett vissza (2. táblázat). Inaktív keresőként 1990-ben a fogyatékos személyek 58%-a élt, ám 2001-re ez az arány 77%-ra nőtt. A gazdaságilag inaktív keresők közül és eltartottakból áll.

2. táblázat. Fogyatékos személyek foglalkoztatottsága (fő)

Figure 2. Employment of disabled people

Év	Fogyatékos személyek	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Inaktív kereső
1990	368 270	61 065	2 655	211 915
2001	577 006	51 806	11 706	442 815

Forrás: KSH



A munkaképes korúak (15–74 év) száma 1990-ben 162 835 fő, 2001-ben 343 469 fő. Az inaktív keresők azok a személyek, akik a felvétel eszmei időpontjában kereső tevékenységet nem folytattak, de keresettel rendelkeztek (saját jogú nyugellátásban részesülő, hozzátartozói jogon folyósított nyugdíjban részesülő, gyermekgondozás nevelésben részesülő, gyermekgondozás címen ellátásban részesülő, a vagyonukból élők). Az adatok alapján megállapítható, hogy a fogyatékos emberek jelentős része ebbe a csoportba tartozik, munkaerő-piaci foglalkoztatottságuk egyértelműen alacsony.

Az egészséges embereknél is lelki sérülést okoz a munkanélküliség. Egyrészt anyagi és önfenntartási nehézségekkel kell megküzdeniük, illetve szociál-pszichológiai ártalom is fel léphet az esetükben. A megváltozott munkaképességű munka nélkül maradt emberek viszont az egészséges embereknél nehezebb helyzetben vannak, súlyos problémákkal kell megküzdeniük.<sup>29</sup> A fogyatékos személyek körében a munkanélküliség majdnem kétszer olyan gyakori jelenség, mint az egészségesek esetében. A lisszaboni stratégiával az EU szeretné elérni, hogy az európai fogyatékos személyek alacsony munkavállalási rátája emelkedjen. Szakpolitikát valósítsanak meg a társadalmi befogadás, az egészségügyi ellátás és a szociális szolgáltatások ügyében. Mindezek hozzájárulnának ahhoz, hogy a fogyatékos emberek nagyobb eséllyel találjanak munkát, és állásukat meg tudják tartani.<sup>30</sup> Az állapot jellemzőitől, a sérülés mértékeitől függetlenül alaposan és pontosan fel kell tártani az eltérő jellegzetességeket. Erre azért van szükség, mert világossá válik az ilyen személyeket foglalkoztató szervezetek számára, hogy szellemi és gyakorlati szempontból felkészülhessenek a foglalkoztatásukra.<sup>31</sup>

A fogyatékos személyeknek Magyarországon alacsony a foglalkoztatása, annak ellenére, hogy alkalmasságuk, rátermettségük és képzettségük a jelenleginél lényegesen nagyobb munkaerő-piaci jelenlétet indokolna. A munkaadó az esetek többségében abból indul ki, hogy mindenre alkalmatlanok. A közvélekedés még a XXI. században sem állt a pártjukra: a legtöbben abban látják a megoldást, hogy megfelelő támogatás mellett maradjanak otthon. Számukra az jelentené az emberhez méltó életet, ha befogadná őket a munkaerőpiac. Gazdasági szempontból pedig nem a szociális segélyben részesítettek táborát gyarapítanák, hanem munkájukkal értéket teremtenének.<sup>32</sup>

A termelési és szolgáltatási tevékenység végzésének technikai és technológiai feltételei lényegesen befolyásolják a fogyatékos személyek foglalkoztathatóságát. A technikai és technológiai fejlődés két egymással ellentétes hatást fejt ki a fogyatékos emberek munkavégzési lehetőségeire. Az egyre korszerűbb eszközök számos olyan munkakör megszűnését eredményezték, amelyben korábban tipikusan fogyatékos személyeket foglalkoztattak. A technikai fejlődés ugyan akkor számos új munka lehetőséget is teremtett. A munkáltatóknak a fogyatékos személyek foglalkoztatásával kapcsolatban mérlegelniük kell, hogy az adott termelési technika, technológia mellett milyen típusú és mértékű fogyatékos-sággal lehet fogyatékos embereket foglalkoztatni. Vizsgálni kell a szükséges szakmai és egyéb felkészültség indokolt és szükséges mértékét, valamint a munkahelyek átalakításának, alkalmassá tételének lehetőségeit.

A köztudatban a fogyatékos-ság, mint egészségügyi probléma van jelen, azonban a fogyatékos-ságot nem lehet elvonatkoztatni a társadalomtól. Az emberek többsége úgy gondolja, hogy a fogyatékos emberek munkavégzési lehetőségei funkcionális korlátokba ütköznek. Az a kérdés, mit tesz a társadalom azért, hogy valaki a fogyatékos-sága miatt ne szoruljon ki a munkaerőpiacról.<sup>33</sup> A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény rehabilitációs hozzájárulásra vonatkozó szabályait módosította a 2010. január 1-jétől hatályos 2009. évi CXXXIV. törvény. A rehabilitációs hozzájárulás mértéke 177 500 Ft-ról 2010-ben 964 500 Ft/fő/év-re emelkedett. A rehabilitációs hozzájárulás mértékét 2011. január 1-jétől az adott naptári évre vonatkozó költségvetési törvény határozza meg. A rehabilitációs hozzájárulás fizetésére kötelezett a munkaadó, ha az általa foglalkoztatottak létszáma a 20 főt meghaladja, és az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű



gű személyek száma nem éri el a létszám 5%-át.<sup>34</sup> Az előbbieik alapján a fogyatékos személyek foglalkoztatásának elősegítése törvényileg szabályozott, ennek ellenére tanulmányok igazolják, hogy a gyakorlatban nem minden esetben hozott változást a kvóta bevezetése.<sup>35</sup>

Egyértelműen megállapítható, hogy a fogyatékos személyek iránti munkaerőpiaci kereslet alacsony. Ez többféle okra vezethető vissza. Egyfelől abból adódhat, hogy a munkaadók nem eléggé informáltak a fogyatékos személyekkel kapcsolatban és ennek okán félelmeik vannak a általuk végzett munkát illetően; vagy meg vannak arról győződve, hogy a fogyatékos munkavállalók feltétlenül alacsonyabb teljesítménnyel végzik a munkát, mint az épek, vagy azt hiszi, hogy csak nagy és speciális beruházások révén hozhatóak létre a hatékony alkalmazásához szükséges munkakörülmények.<sup>36</sup> Közismert a fogyatékos dolgozók hozzájuk méltó foglalkoztatását gátló hiedelmek jelenléte és működése, holott az már régen bizonyított tény, hogy ha elfogadják, megbecsülik őket, mint bármely más embert, ez nemcsak személyiségük fejlődésére, hanem egész életükre pozitív, meghatározó és teljesítménynövelő hatást gyakorol.<sup>37,38</sup>

## 5. A társadalmi (re)integráció

A fogyatékos személyek társadalomba integrálásának sok akadályja van. A munkahelyi integrációt tekintve az alábbiak fogalmazódhatnak meg: kevés az akadálymentes vállalkozás, alacsony iskolai végzettség, diszkrimináció, korlátozott önrendelkezés, közlekedés, félelem a fogyatékos emberektől. Többféle akadállyal kell megküzdeniük, a fizikai akadályokon kívül – rámpa hiánya, hangjelzés hiánya, nem egyértelmű jelölések – mentális akadályok is gátolják őket (kommunikáció hiánya). A 2004. évi adatszolgáltatások alapján az önkormányzatok fenntartásában lévő középületek mintegy 13,3%-a volt akadálymentes. A minisztériumok fenntartásában lévő középületek tekintetében ez az arány átlagosan arány 60–70%-os.<sup>39</sup> Magyarországon a fogyatékoság, mint társadalmi probléma kezelése még hiányosságot mutat. A fogyatékos emberek munkához jutását, önálló életvitelét lehetővé tevő szociális szolgáltató rendszer fejletlen. A munkaadók nem kellően informáltak a fogyatékos emberek alkalmazásával kapcsolatban. Félelmeik között szerepelnek, hogy a fogyatékos személyek alacsonyabb teljesítménnyel végzik a munkát, speciális beruházásokra lenne szükség a számukra megfelelő munkakörülmények kialakításához.<sup>40</sup>

Amikor integrációról beszélünk a fogyatékos emberek énképéről és identitásáról is szót kell ejteni. Fontos, hogy a fogyatékosággal élő emberekről alkotott kép reális legyen és az egyének pozitív énképpel kell rendelkeznie. Sokan azonban előítéleteket és téves elképzeléseket táplálnak a fogyatékos emberekről és arról, hogy mire képesek. Alulértékelik a képességeiket, emiatt nem kapnak ugyanolyan esélyt, mint mások. A kommunikáció is nehézségekbe ütközik esetükben. Olykor az emberek nem értik meg őket, de még csak erőfeszítést se tesznek a megértés érdekében. Nem beszélve arról, hogy van, aki feszélyezve, kényelmetlenül érzi magát a társaságukban. Nem szabad figyelmen kívül hagyni a képességeiket, mert az egyenlőtlen bánásmódot eredményez és hátrányos megkülönböztetéshez vezet.<sup>41</sup> A fogyatékos személyek társadalomba való beilleszkedése kifejezetten nehéz feladat az épeknek létrehozott világban. Az Országos Fogyatékosügyi Program – amelyet 1999-ben fogadott el az Országgyűlés – tartalmazza a fogyatékos személyek esélyegyenlősége megteremtésének feltételeit. A Program a következő elveket tartalmazza: prevenció, normalizáció, integráció, önrendelkezés, hátrányos megkülönböztetés tilalma és előnyben részesítés kötelezettsége, rehabilitáció, személyhez fűződő jogok védelme. Kitér az esélyegyenlőség megteremtéséhez szükséges intézkedésekre és feladatokra olyan területeken, mint pl. egészségügy, oktatás, sport, szociális ellátások, stb. Részletezi a probléma komp-



lex kezeléséhez szükséges tárcaközi feladatokat, és megállapítja az ehhez szükséges pénzügyi forrásokat. Végül pedig a tervezett feladatok időbeli megvalósulásának kereteit.<sup>42</sup>

A megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiacra való integrálása bonyolult folyamat. Fontos hogy az egyén és a munkakörnyezet illeszkedjen egymáshoz, valamint az egyén és a munkatevékenység összhangban legyen, így lesz később a személy a munkahelyén eredményes, motivált, elégedett a munkájával, ekkor lesz biztosítva a pszichés és testi egészsége és a munkaviszony tartóssága. Elsősorban meg kell ismernünk a megváltozott munkaképességű egyének, munkavállalók sajátosságait, így tudunk hatékony megoldást találni a munkaerőpiaci integrálásukra. Fel kell tárnunk az életmódbeli sajátosságait, ismernünk kell a betegségük-ből/sérülésükből adódó fizikai korlátokat, pszichológiai jellemzőjüket. Emellett feltételezhető, hogy speciális előnyös tulajdonságokkal is rendelkeznek. Másrészt a munkaerőpiacon működő szervezeteket, munkáltatókat is meg kell ismerni. Fontos tisztázni, hogy a szervezetek milyen tevékenységi körrel rendelkeznek, iparágak szerint melyek a legjellemzőbb munkakörök, melyek azok a munkakörök ahol a megváltozott munkaképességű emberek megbecsült, értékes munkaerőként dolgozhatnak kisebb-nagyobb munkahelyi módosításokkal, vagy azok nélkül. Ezután össze kell vetni a két fél felől érkező elvárásokat. Mindkét fél fejlesztése esetén serkenthető a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása. Munkavállalási szempontból az egyének fejlesztése magában foglalja a készségek, képességek, ismeretek fejlesztését, az önbizalmi, önértékelési problémák kezelését, a hatékony viselkedés elsajátítását a munkahelyi társas kapcsolatokban, valamint a sikeres álláskeresés fortélyait.<sup>43</sup> A megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiaci integrálása szempontjából fontos lenne az információadás serkentése is, így egyrészt a megváltozott munkaképességű személyek jobban értesülhének a különféle támogatási lehetőségekről. Másrészt a munkáltatók is megértenék, mit takar a megváltozott munkaképesség fogalma, milyen teendőik, lehetőségek vannak a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatban. A mindkét fél által elérhető fórumon olyan információkat találhatnának, amely mindkét fél tájékozottságát növelhetné, sőt általános társadalmi szinten is változtatni lehetne a társadalmi megítélésen.

Farkas Jácint, korábbi fogyatékosügyi miniszteri biztos szerint a fogyatékos személyek helyzete nem annyira kilátástalan, mint azt egyesek lefestik. Esetükben teljes körű társadalmi összefogásra lenne szükség. Legnagyobb probléma, hogy az egészséges emberek számára láthatatlanok. A munkaerőpiacon is ez a helyzet velük, nagyon kevés fogyatékos ember jut el oda, hogy jelentkezni tudjon egy munkahelyre. Jogszabályi szinten jelentős lépések történtek, azonban a szakember úgy látja, hogy a jogszabályokkal kapcsolatos munkánk sem fejeződik be gyakorlatilag soha, mert mindig olyan újítások lesznek, amelyeket be kell iktatni a jogszabályokba.<sup>44</sup>

Összességében azt lehet mondani, hogy a fogyatékosággal élő személyek még mindig hátrányos helyzetben vannak a munkaerőpiacon. Érdemi változásokat akkor lehetne felmutatni, ha képzésük intézményi háttere megerősödne, s ha a munkáltatók érdekeltté válnak foglalkoztatásukban. Valószínűleg a megfelelő jogszabályok és pénzügyi kedvezmények ösztönzően hatnának a cégekre.<sup>45</sup> A spanyol reform is ezt igazolta, ahol, ha egy vállalat mozgássérültet alkalmazott, akkor az alkalmazás első két évében a társadalombiztosítási járulék hatvan százalékát elengedte az állam.<sup>46</sup>

## 6. Megoldás? – EsélyEgyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment (4EM)

Az EsélyEgyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment (4EM) célja, hogy segítse a munkaadókat – függetlenül attól, hogy nagy-, közepes- vagy kis szervezetekről, állami vagy magán szektorról beszélünk – abban, hogy eredményes stratégiát dolgozzanak ki, és



alkalmazzanak a munkahelyeken a fogyatékos emberek alkalmazása során felmerülő kérdések menedzselésére, kezelésére, hogy a fogyatékosokkal élő emberek valóban egyenlő esélyekkel rendelkezzenek a munkahelyen. A fogyatékos személyek hatékony menedzselése a munkahelyen, ami megfelelő elméleti és gyakorlati tapasztalaton alapul, lehetővé teszi a fogyatékos munkavállalóknak, hogy jövedelmezően hozzájáruljanak a vállalat munkájához miközben a szervezet is profitál a munkavállaló munkatapasztalatából. A fogyatékosokkal élő emberek tényleges esélyegyenlőségét az jelenti, hogy a velük szembeni egyenlő munkahelyi bánásmódot célzó intézkedések ne minősüljenek megkülönböztetésnek a többi dolgozóval szemben. A fogyatékosokkal kapcsolatos ügyek menedzselése akkor lehet a legeredményesebb, ha a kormányzat, a munkaadók szervezetei, a munkavállalók és a fogyatékos emberek szervezeteinek szoros együttműködésén alapul.

Az EsélyEgyenlőségi Emberi Erőforrás menedzsment (4EM) 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, melynek projekt koordinátora voltam. A vizsgálatokba olyan vezetőket és humánpolitikai szakembereket vontunk be, akik ezen a területen már rendelkeznek tapasztalatokkal, azaz az általuk képviselt szervezetek foglalkoztatnak fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű alkalmazottakat. A kérdőíves vizsgálatok, valamint mélyinterjúk felvételezése folyamatos, jelenleg is zajlik. Az EsélyEgyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment fő feladata: a fogyatékos emberek hatékony foglalkoztatásának megteremtése olyan módon, hogy a szervezet és a fogyatékosokkal élő munkavállaló elvárásai, céljai is megvalósuljanak. Ez a vezetői tevékenység egyrészt az általános emberi erőforrás gazdálkodási feladatok megvalósítását jelenti, másrészt az általános feladatok mellett jelentkeznek olyan speciális kérdések is, amelyek a fogyatékosokkal élő emberek foglalkoztatásával kapcsolatban merülnek fel. Ezek a speciális feladatok a következőkben foglalható össze:<sup>47</sup>

- fogyatékos személyek munkahelyi esélyegyenlőségének megteremtése,
- a munkahelyi esélyegyenlőség szervezeti kereteinek (funkcióinak) kialakítása,
- a negatív diszkrimináció elkerülésének feladatai,
- a bérezéssel és juttatásokkal kapcsolatos intézkedések,
- munkakörülmények javításának feladatai,
- a szakmai előmenetellel kapcsolatos intézkedések,
- képzésekhez való hozzáféréssel kapcsolatos intézkedések.

Az Európai Tanács irányelveihez igazodva az Új Magyarország Fejlesztési Terv feladatként jelölte meg a rehabilitációs célú egészségügyi intézmények fejlesztését, az integrált foglalkoztatási és szociális szolgáltató-rendszer infrastrukturális feltételeinek megteremtését, az aktív foglalkoztatási eszközök alkalmazásának támogatását, kiemelten segítve a megváltozott munkaképességűeket.<sup>48</sup> A Társadalmi Megújulás Operatív Program keretében is olyan prioritások találhatóak, melyek igazodnak az egyes munkavállalói csoportok sajátos helyzetéhez, speciális szükségleteihez, valamint a helyi munka-erőpiaci sajátosságokhoz.<sup>49</sup>

## 8. Összefoglalás

Minden aktív korú ember számára fontos, hogy legyen munkája. A fogyatékos személyek számára a rehabilitáció egyik kulcs kérdése, hogy sikerül-e visszakerülnie a munkaerőpiacra. Az esélyegyenlőségi emberi erőforrás menedzsment alapkötetelménye, hogy képes legyen figyelembe venni és alkalmazkodni a fogyatékos munkavállalók igényeihez, sajátosságaihoz. Körülményeik, életvitelük, egyenlő esélyeik megteremtéséhez változásokat kell kezdeményeznie és végrehajtania. A munkavégzés nem csak a jövedelem szerzés



szempontjából, hanem az önmegvalósítás és a társadalmi integráció szempontjából is lényeges. A végső cél nem lehet más, mint a nyílt munkaerőpiaci integrált foglalkoztatás elősegítése.

## JEGYZETEK

1. Chikán Csaba (2001): Esélyegyenlőség fogyatékoság. Mozgáskorlátozottak Pest Megyei Egyesülete, Budapest, 11. old.
2. Veress Fruzsina–Kovács Judit (2007): A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási előnyeinek és hátrányainak vizsgálata. In: Münnich Á. (szerk.) Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához. Debrecen. Didakt, 45–99. old.
3. Kovács János (2006): Társadalompolitika – Szociálpolitika. Agroinform Kiadó, Budapest, 267. old.
4. Szabó Miklós–Berde Csaba (2007): Esélyegyenlőség az emberi erőforrás menedzsmentben. In: Berde Csaba–Dajnoki Krisztina (szerk.) EsélyEgyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment. Debrecen, Campus Kiadó, 15–33. old.
5. Chikán Csaba (2001): Esélyegyenlőség, fogyatékoság. Meosz Kiadvány, Budapest, 89 old.
6. Subosits István (2009): Fogyatékkal élő? Fogyatékos? Gyógypedagógiai Szemle. Október–december, 396. old.
7. Kovács Klaudia (2000): Az emberi erőforrás áramlás. In: Bakacsi Gyula - Bokor Attila (szerk.) Stratégiai emberi erőforrás menedzsment. Budapest. KJK KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., 149–179. old.
8. Solymosi Judit (2007): Az esélyegyenlőség európai éve lendületet adhat a sokféleségről szóló vitának. Barátság. (14. évf.) 2. sz. 5292–5294. old.
9. Bertalan Péter (1998): Magyarország EU-s tagságának várható előnyei és lehetséges hátrányai In: Európai Unió-Regionalizmus-Szuverenitás. IV. Országos Politológus Vándorgyűlés Kiadványa, Székesfehérvár, 89–90. old.
10. Bertalan Péter (1996): A cigánykérdés a jog, a sajtó és a közvélemény tükrében In: Magyarország és Észak-Dunántúl fejlődésének fő irányai, sajátosságai az ezredfordulón és a 21. század elején. Veszprém, 244–249. old.
11. Bánfalvy Csaba (1997): Gyors jelentés a fogyatékos emberek helyzetéről. Szociális Szakmai Szövetség, Budapest, 98 old.
12. Chikán Csaba (2001): Esélyegyenlőség és fogyatékoság, Mozgáskorlátozottak Pest Megyei Egyesülete, Budapest
13. Kőnczei György (2002): Hogyan nyilvánítanak valakit rokkanttá? A munkaképesség-csökkenés elbírálása és osztályozása In: Kálmán Zsófia–Kőnczei György (szerk.) A taigetosztól az esélyegyenlőségig. Osiris Kiadó, Budapest, 241–242. old.
14. Szabó Miklós–Berde Csaba (2007): Esélyegyenlőség az emberi erőforrás menedzsmentben. In: Berde Csaba–Dajnoki Krisztina (szerk.) EsélyEgyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment. Debrecen, Campus Kiadó, 15–33. old.
15. Oláh Judit (2008): A szociális gazdaság jellemzői Magyarországon. „Hagyományok és új kihívások a menedzsmentben; 140 éves a vezetés és szervezés oktatása a debreceni gazdasági felsőoktatásban” nemzetközi konferencia, Campus Kiadó, Debrecen, 450–456. old. ISBN: 978-963-9822-08-5
16. Fedor György–Münnich Ákos–Sipos Sándor (2007): Munkaadó szervezetek megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására való felkészültségének feltáró vizsgálata. In: Münnich Ákos (szerk.) Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához. Didakt Kiadó, Debrecen, 25–45. old.
17. Móré Mariann (2008): A magyar agrárgazdaság társadalmi megítélése a sajtó-tartalom elemzés módszerével az Észak-alföldi régióban (1957–2005). In: Baranyi Béla–Nagy János (szerk.): Regionalitás, területfejlesztés és modernizáció az Észak-alföldi régióban. DE AMTC és MTA Regionális Kutatások Központja, Center Print Kft., Debrecen, 243–258. old.
18. Tóth László (2000): Gyógypedagógiai pszichológia. Kossuth Egyetem Kiadó, Debrecen, 39–40. old.

19. Dienesné Kovács Erzsébet–Terjék László (2007): A munkavédelem és a környezetvédelem kapcsolatának néhány eleme. Erdei Ferenc IV. Tudományos Konferencia kiadvány II. kötet, Kecskemét, 1069–1072. old.
20. [www.vakinfo.hu](http://www.vakinfo.hu): Fogyatékosok munkavállalása – Unión innen és túl.
21. Csehné Papp Imola (2007): The link between education and the state of the labour market in Hungary, *Gazdálkodás, english special edition*, pp. 157–163. ISSN 0046-5518
22. Vántus András (2010): A foglalkoztatottság jellemzőinek változása Hajdú-Bihar megyei állattenyésztő gazdaságokban. IV. Régiók a Kárpát-medencén innen és túl konferencia. Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei. II. évf. 2–3. sz. (No. 3–4.) 24–31. old. ISSN: 2062–1396.
23. Brozsek Andrea–Szabó Erika (2007): Problémák a tapasztalatok tükrében – értelmi sérült, látás-sérült, hallássérült munkavállalók a nyílt munkaerőpiacon. In: Münnich Ákos (szerk.) *Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához*. Didakt Kiadó, Debrecen, 357–358. old.
24. [www.vakinfo.hu](http://www.vakinfo.hu): Fogyatékosok munkavállalása – Unión innen és túl.
25. Szekér Ákos (2005): Hátrányos helyzetűek a munkaerőpiacon. In: Kozma Béla (szerk.) *Foglalkoztatáspolitikai*. Comenius Kiadó, Pécs, 81–89. old.
26. [ec.europa.eu/employment\\_social/index/com\\_2005\\_604\\_hu.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/index/com_2005_604_hu.pdf)
27. Funtig Zoltán (2002): *Munkaerőpiaci kézikönyv*. KJK Kerszöv. Kiadó. Budapest, 416 old.
28. [text.disabilityknowledge.org/Gere-Zaro2000-Rov.pdf](http://text.disabilityknowledge.org/Gere-Zaro2000-Rov.pdf)
29. Csillag Sára–Szilas Roland (2009): A valódi integráció nyomában – Megváltozott munkaképességű munkavállalók a munkaerőpiacon. *Munkaügyi Szemle*. 1. 16–23. old.
30. [ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=429&langId=hu](http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=429&langId=hu)
31. Veress Fruzsina–Kovács Judit (2007): A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási előnyeinek és hátrányainak vizsgálata. In: Münnich Ákos (szerk.) *Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához*. Didakt Kft., Debrecen, 45–52. old.
32. [www.egyecseppfigyelem.hu/newsdrops/egy-csepp-hirek/a-fogyatekkal-elok-tarsadalmi-integracioja-a-legfontosabb](http://www.egyecseppfigyelem.hu/newsdrops/egy-csepp-hirek/a-fogyatekkal-elok-tarsadalmi-integracioja-a-legfontosabb)
33. Bánfalvy Csaba (1997): *Gyors jelentés a fogyatékos emberek helyzetéről*. Bp. Szociális Szakmai Szövetség, 98 old.
34. [www.apeh.hu/print/adoinfo/egyebkot/rehab\\_stat\\_allomany.html](http://www.apeh.hu/print/adoinfo/egyebkot/rehab_stat_allomany.html)
35. Dióssi Katalin (2011): A fogyatékosok munkáltatásának szabályozása. Valós eredményt hoz-e a kvótarendszer szigorítása? In: Munkácsy Ferenc (főszerk.) *Munkaügyi Szemle* 55. évf. 2011/IV., *Struktúra Munkaügy Kiadó és Tanácsadó Kft.*, 95–102. old.
36. Dömötör Sándor (2007): A fogyatékosok integrációja a szakképzésen keresztül In: Szretykó Gy. (szerk.) *A szegénység, az egészség és a társadalmi kirekesztettség – A roncsársadalom szociológiai és társadalomgazdaságtani dimenziói*. Comenius Kft. Kiadó, Pécs, 385–386. old.
37. Lasden, Martin (1982): In: Kálmán Zsófia–Könczei György: *A Taigetosztól az esélyegyenlőségig*. Osiris Kiadó, Budapest, 2002.
38. Juhász Csilla–Vántus András (2007): Fogyatékos munkaerő teljesítményértékelési vizsgálatok vezetők szintje és gyakorlata alapján. Erdei Ferenc IV. Tudományos Konferencia kiadvány II. kötet, Kecskemét, 1065–1068. old.
39. [www.liganet.hu/files/9/3174/fogyatekosok\\_helyzete\\_magyarorszagon.ppt](http://www.liganet.hu/files/9/3174/fogyatekosok_helyzete_magyarorszagon.ppt)
40. Csereklei Gábor–File Szabolcs (2007): Egyenlő jogok, egyenlő esélyek – Gyorsjelentés a fogyatékosok helyzetéről. *Mozgó Világ*. 5. 17–21. old.
41. Glautier, Natacha (2004): *Fogyatékoság, identitás és befogadás*. Kézénfogva Alapítvány, Budapest, 84–91. old.
42. Forgó Györgyné (2000): A fogyatékosok esélyegyenlőségéért. *Munkaügyi Szemle*. 3. 35–36. old.
43. Münnich Ákos–Csizik Tímea (2006): A megváltozott munkaképességűek munkaerőpiaci integrációjának komplex megközelítése. In: Münnich Ákos (szerk.) *Pszichológiai szempontok a megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiaci integrációjának elősegítéséhez*. Didakt Kft., Debrecen, 8–16. old.



44. [www.egycseppfigyelem.hu/newsdrops/egy-csepp-hirek/a-fogyatekkal-elok-tarsadalmi-integracioja-a-legfontosabb](http://www.egycseppfigyelem.hu/newsdrops/egy-csepp-hirek/a-fogyatekkal-elok-tarsadalmi-integracioja-a-legfontosabb)
45. a-munkaado-lapja.cegnet.hu/2002/12/fogyatekkal-elok-a-munkaeropiacon
46. Gulyás László (2007): A munkaerőpiac rugalmassá tételének eszközei, különös tekintettel a munkaidő rugalmasítására. In: Farkas B. (szerk.) A lisszaboni folyamat és Magyarország. SZTE Gazdaságtudományi Kar Közleményei, JATEPress, Szeged, 200–214. old.
47. [www.pestesely.hu/doc/Biztajek-esegyzs\\_06.doc](http://www.pestesely.hu/doc/Biztajek-esegyzs_06.doc) Tájékoztató a Fővárosi Önkormányzat fenntartásában, illetve többségi tulajdonában álló gazdálkodó szervezetek, intézmények hátrányos helyzetű csoportjaik esélyegyenlőségének elősegítéséért tett lépéseiről (2006).
48. [www.magyarorszag.hu/ShowBinary/repo/root/mohu/hirkozpont/hatteranyagok/asz20071003](http://www.magyarorszag.hu/ShowBinary/repo/root/mohu/hirkozpont/hatteranyagok/asz20071003)
49. [www.nfu.hu/doc/336](http://www.nfu.hu/doc/336)

## FELHASZNÁLT IRODALOM

- a-munkaado-lapja.cegnet.hu/2002/12/fogyatekkal-elok-a-munkaeropiacon
- Bánfalvy Csaba (1997): Gyors jelentés a fogyatékos emberek helyzetéről. Szociális Szakmai Szövetség, Budapest, 98 old.
- Bertalan Péter (1998): Magyarország EU-s tagságának várható előnyei és lehetséges hátrányai In: Európai Unió-Regionalizmus-Szuverenitás. IV. Országos Politológus Vándorgyűlés Kiadványa, Székesfehérvár, 89–90. old.
- Bertalan Péter (1996): A cigánykérdés a jog, a sajtó és a közvélemény tükrében In: Magyarország és Észak-Dunántúl fejlődésének fő irányai, sajátosságai az ezredfordulón és a 21. század elején. Veszprém, 244–249. old.
- Brozsek Andrea–Szabó Erika (2007): Problémák a tapasztalatok tükrében – értelmi sérült, látássérült, hallássérült munkavállalók a nyílt munkaerőpiacon In: Münnich Ákos (szerk.) Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához. Didakt Kiadó, Debrecen, 357–358. old.
- Chikán Csaba (2001): Esélyegyenlőség fogyatékoság. Mozgáskorlátozottak Pest Megyei Egyesülete, Budapest, 11., 89. old.
- Csehné Papp Imola (2007): The link between education and the state of the labour market in Hungary, Gazdálkodás, english special edition, pp. 157–163. ISSN 0046-5518
- Csereklei Gábor–File Szabolcs (2007): Egyenlő jogok, egyenlő esélyek – Gyorsjelentés a fogyatékosok helyzetéről. Mozgó Világ. 5. 17–21. old.
- Csillag Sára–Szilas Roland (2009): A valódi integráció nyomában – Megváltozott munkaképességű munkavállalók a munkaerőpiacon. Munkaügyi Szemle. 1. 16–23. old.
- Dienesné Kovács Erzsébet–Terjék László (2007): A munkavédelem és a környezetvédelem kapcsolatának néhány eleme. Erdei Ferenc IV. Tudományos Konferencia kiadvány II. kötet, Kecskemét, 1069–1072. old.
- Dióssi Katalin (2011): A fogyatékosok munkáltatásának szabályozása. Valós eredményt hoz-e a kvótarendszer szigorítása? In: Munkácsy Ferenc (főszerk.) Munkaügyi Szemle 55. évf. 2011/IV., Struktúra Munkaügy Kiadó és Tanácsadó Kft., 95–102. old.
- Dömötör Sándor (2007): A fogyatékosok integrációja a szakképzésen keresztül In: Szretykó Gy. (szerk.) A szegénység, az egészség és a társadalmi kirekesztettség – A roncsársadalom szociológiai és társadalomgazdaságtani dimenziói. Comenius Kft. Kiadó, Pécs, 385–386. old.
- [ec.europa.eu/employment\\_social/index/com\\_2005\\_604\\_hu.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/index/com_2005_604_hu.pdf)
- [ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=429&langId=hu](http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=429&langId=hu)
- Fedor György–Münnich Ákos–Sipos Sándor (2007): Munkaadó szervezetek megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására való felkészültségének feltáró vizsgálata. In: Münnich Ákos (szerk.) Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához. Didakt Kiadó, Debrecen, 25–45. old.
- Forgó Györgyné (2000): A fogyatékosok esélyegyenlőségéért. Munkaügyi Szemle. 3. 35–36. old.
- Funtig Zoltán (2002): Munkaerőpiaci kézikönyv. KJK Kerszöv. Kiadó. Budapest, 416 old.
- Glautier, Natacha (2004): Fogyatékoság, identitás és befogadás. Kézenfogva Alapítvány, Budapest, 84–91. old.



- Gulyás László (2007): A munkaerőpiac rugalmassá tételének eszközei, különös tekintettel a munkaidő rugalmasítására. In: Farkas B. (szerk.) A lisszaboni folyamat és Magyarország. SZTE Gazdaságtudományi Kar Közleményei, JATEPress, Szeged, 200–214. old.
- Juhász Csilla–Vántus András (2007): Fogyatékos munkaerő teljesítményértékelési vizsgálatok vezetők szintje és gyakorlata alapján. Erdei Ferenc IV. Tudományos Konferencia kiadvány II. kötet, Kecskemét, 1065–1068. old.
- Kovács János (2006): Társadalompolitika – Szociálpolitika. Agroinform Kiadó, Budapest, 267. old.
- Kovács Klaudia (2000): Az emberi erőforrás áramlás. In: Bakacsi Gyula–Bokor Attila (szerk.) Stratégiai emberi erőforrás menedzsment. Budapest. KJK KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., 149–179 old.
- Könczei György (2002): Hogyan nyilvánítanak valakit rokkanttá? A munkaképesség-csökkenés elbírálása és osztályozása In: Kálmán Zsófia–Könczei György (szerk.) A taigetosztól az esélyegyenlőségig. Osiris Kiadó, Budapest, 241–242. old.
- Lasden, Martin (1982): In: Kálmán Zsófia–Könczei György: A Taigetosztól az esélyegyenlőségig. Osiris Kiadó, Budapest, 2002.
- Móré Mariann (2008): A magyar agrárgazdaság társadalmi megítélése a sajtó-tartalomelemzés módszerével az Észak-alföldi régióban (1957–2005). In: Baranyi Béla–Nagy János (szerk.): Regionális, területfejlesztés és modernizáció az Észak-alföldi régióban. DE AMTC és MTA Regionális Kutatások Központja, Center Print Kft., Debrecen, 243–258. old.
- Münnich Ákos–Csizik Tímea (2006): A megváltozott munkaképességűek munkaerőpiaci integrációjának komplex megközelítése. In: Münnich Ákos (szerk.) Pszichológiai szempontok a megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiaci integrációjának elősegítéséhez. Didakt Kft., Debrecen, 8–16. old.
- Oláh Judit (2008): A szociális gazdaság jellemzői Magyarországon. „Hagyományok és új kihívások a menedzsmentben; 140 éves a vezetés és szervezés oktatása a debreceni gazdasági felsőoktatásban” nemzetközi konferencia, Campus Kiadó, Debrecen, 450–456. old. ISBN: 978-963-9822-08-5
- Solymosi Judit (2007): Az esélyegyenlőség európai éve lendületet adhat a sokféleségről szóló vitának. Barátság. (14. évf.) 2. sz. 5292–5294. old.
- Subosits István (2009): Fogyatékkal élők? Fogyatékos? Gyógypedagógiai Szemle. Október–december, 396. old.
- Szabó Miklós–Berde Csaba (2007): Esélyegyenlőség az emberi erőforrás menedzsmentben. In: Berde Csaba–Dajnoki Krisztina (szerk.) Esélyegyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment. Debrecen, Campus Kiadó, 15–33. old.
- Szekér Ákos (2005): Hátrányos helyzetűek a munkaerőpiacon. In: Kozma Béla (szerk.) Foglalkoztatáspolitikai. Comenius Kiadó, Pécs, 81–89. old.
- [text.disabilityknowledge.org/Gere-Zaro2000-Rov.pdf](http://text.disabilityknowledge.org/Gere-Zaro2000-Rov.pdf)
- Tóth László (2000): Gyógypedagógiai pszichológia. Kossuth Egyetem Kiadó, Debrecen, 39–40. old.
- Vántus András (2010): A foglalkoztatottság jellemzőinek változása Hajdú-Bihar megyei állattenyésztő gazdaságokban. IV. Régiók a Kárpát-medencén innen és túl konferencia. Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei. II. évf. 2–3. sz. (No. 3–4.) 24–31. old. ISSN: 2062-1396
- Veress Fruzsina – Kovács Judit (2007): A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási előnyeinek és hátrányainak vizsgálata. In: Münnich Á. (szerk.) Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához. Debrecen. Didakt, 45–99. old.
- [www.apeh.hu/print/adoinfo/egyebkot/rehab\\_stat\\_allomany.html](http://www.apeh.hu/print/adoinfo/egyebkot/rehab_stat_allomany.html)
- [www.egyecseppfigyelem.hu/newsdrops/egy-csepp-hirek/a-fogyatekkal-elok-tarsadalmi-integracioja-a-legfontosabb](http://www.egyecseppfigyelem.hu/newsdrops/egy-csepp-hirek/a-fogyatekkal-elok-tarsadalmi-integracioja-a-legfontosabb)
- [www.liganet.hu/files/9/3174/fogyatekosok\\_helyzete\\_magyarorszagon.ppt](http://www.liganet.hu/files/9/3174/fogyatekosok_helyzete_magyarorszagon.ppt)
- [www.magyarorszag.hu/ShowBinary/repo/root/mohu/hirkozpont/hatteranyagok/asz20071003](http://www.magyarorszag.hu/ShowBinary/repo/root/mohu/hirkozpont/hatteranyagok/asz20071003)
- [www.nfu.hu/doc/336](http://www.nfu.hu/doc/336)
- [www.pestesely.hu/doc/Biztajek-esegyzs\\_06.doc](http://www.pestesely.hu/doc/Biztajek-esegyzs_06.doc) Tájékoztató a Fővárosi Önkormányzat fenntartásában, illetve többségi tulajdonában álló gazdálkodó szervezetek, intézmények hátrányos helyzetű csoportjaik esélyegyenlőségének elősegítéséért tett lépéseiről (2006).
- [www.vakinfo.hu](http://www.vakinfo.hu): Fogyatékosok munkavállalása – Unión innen és túl.