

# **DIPLOMADOLGOZAT**

**KOZÁR GÁBOR**

**Vezetés és szervezés**

**Budapest**

**2022**



**Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem**

**Budai Campus**

**Vezetés és szervezés szak**

**MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰEK  
HELYZETE A HAZAI MUNKAERŐPIACON**

**Belső konzulens:** Dr. Kolta Dóra  
egyetemi docens

**Készítette:** **Kozár Gábor**  
OWW1Y7  
levelező

**Intézet/Tanszék:** Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet  
Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

**Budapest**

**2022**

# TARTALOMJEGYZÉK

<b>1. BEVEZETÉS</b> .....	3
<b>2. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS</b> .....	5
2.1. Alapfogalmak és jogszabályi környezet .....	5
2.2. Megváltozott munkaképességűek megoszlása.....	7
2.2.1. <i>Megváltozott munkaképességűek arányának alakulása korcsoportonként</i> .....	7
2.2.2. <i>Megváltozott munkaképességűek arányának alakulása iskolai végzettség szerint</i> .....	9
2.2.3. <i>Megváltozott munkaképességűek arányának alakulása régiók szerint</i> .....	10
2.3. Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási helyzete az Európai Unióban.....	12
2.4. A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási helyzete hazánkban .....	14
2.4.1. <i>Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási és munkanélküliségi rátájának alakulása régiók szerint</i> .....	14
2.4.2. <i>Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának aránya gazdasági ágak szerint</i> ...	15
2.4.3. <i>Foglalkoztatási ráta alakulása a megváltozott és változatlan munkaképességűek körében</i> .....	17
2.5. A megváltozott munkaképességűek munkaerőpiaci részvételét akadályozó tényezők.....	18
2.6. Megváltozott munkaképességűek alkalmazásával járó vállalati feladatok .....	19
2.7. Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának támogatása .....	20
2.7.1. <i>Támogatott foglalkoztatás</i> .....	20
2.7.2. <i>Kvóta rendszer</i> .....	21
2.7.3. <i>Pénzügyi támogatás</i> .....	22
<b>3. SAJÁT VIZSGÁLAT</b> .....	24
3.1. Kutatási célok, kutatási kérdések és hipotézisek.....	24
3.2. A vizsgálat körülményei és helyszíne .....	24
3.3. Kutatás módszerek és minta bemutatása.....	25
3.4. Eredmények .....	27
3.4.1. <i>Leíró statisztika</i> .....	27
3.4.2. <i>A hipotézisek tesztelése</i> .....	43
<b>4. KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK</b> .....	48
<b>5. ÖSSZEFOGLALÁS</b> .....	52
<b>IRODALOMJEGYZÉK</b> .....	54
<b>MELLÉKLETEK</b> .....	57
<b>FÜGGELÉKEK</b> .....	78

## 1. BEVEZETÉS

Szorosan kapcsolódik a megváltozott munkaképesség a munkaerőpiachoz, mely a foglalkoztathatóság szempontrendszerén keresztül minősíti az egyént. Napjainkban mind nagyobb figyelmet kap ennek a társadalomban hátrányos helyzetű csoportnak a munkaerőpiaci foglalkoztatási lehetősége. Pozitív tendenciaként egyre több munkahely ismeri fel azt, hogy ezeket a hátrányos helyzetben lévő embereket is érdemes és szükséges foglalkoztatni, valamint ebben az esetben a munkáltató is nyer a megváltozott munkaképességűek alkalmazásával, elsősorban azért, mert az állam különféle támogatási formákat biztosít számukra (pályázati lehetőségek, pénzübeli juttatások), másrészt társadalmi felelősségvállalásuknak is eleget tudnak tenni. Utóbbin belül nagyban hozzá tudnak járulni a fogyatékos emberek elfogadásához, az érzékenyítéshez, miközben nem hagynak veszni kis változtatásokkal, de munkára képes aktív korú csoportot.

A témaválasztásomat amellet, hogy a munkaerőpiacon folyamatosan aktuális kérdéstről és problémáról van szó, szakmai érdeklődés és személyes tapasztalatok is motiválták. Míg 5-10 évvel ezelőtt nem igazán tapasztalták az emberek a hétköznapokban a megváltozott munkaképességűek alkalmazását, ma már az ezzel kapcsolatos igények az álláshirdetésekből is rendre visszaköszönnék a munkáltatók adott munkavállalók után igénybe vehető kedvezményekre történő erőteljes fókuszálása következményeként. Jó magam is az elmúlt években ennek tanúja voltam, valamint a kereskedelmi foglalkoztatásban, áruházakban, boltokban tapasztaltam az érintett személyek foglalkoztatásának növekvő tendenciáját.

A dolgozatomban elsősorban azt vizsgálom meg, mi jellemzi itthon a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását, történt-e jelentősebb változás az elmúlt évekhez képest. Arra keresem a választ, hogy az érintett munkavállalók munkahelytalálása mennyire biztosított, illetve rendelkezésükre állnak-e azok a feltételek a munkahelyükön, melyek megléte mellett hatékonyan és az igényeiknek megfelelő módon tudják feladataikat ellátni.

A dolgozat elméleti részében a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásával kapcsolatban felmerülő fogalmakat és a kapcsolódó jogszabályok rendelkezéseit járom körül. Emellet a megváltozott munkaképességű személyek demográfiai adatait ismertetem, valamint a foglalkoztatással kapcsolatos mutatóikat a 2020. II. negyedév tekintetében. Összegyűjtöm azokat a tényezőket, melyek megnehezítik a

foglalkoztatásukat, és az alkalmazásukkal járó vállalati feladatokat is ismertetem. Emellett a foglalkoztatásukkal kapcsolatos állami felelősségvállalás és a különféle támogatások, ösztönzők is bemutatásra kerülnek.

A dolgozat elméleti részére épül rá a primer kutatás. A primer adatgyűjtés során kvantitatív adatgyűjtést, ezen belül kérdőívezést végzek. Az alapsokaság a megváltozott munkaképességűek, akik jelenleg aktívak a hazai munkaerőpiacon, azaz van munkahelyük. 250 fős minta segítségével három hipotézist vizsgálók:

H1: A megváltozott munkaképességűek végzettsége meghatározza, hogy milyenek ítélik a foglalkoztatásuk akadályozóit.

H2: Az, hogy a megváltozott munkaképességűek melyik régióban élnek, meghatározza, hogy milyenek látják a lehetőségeiket a munkaerőpiacon.

H3: Az, hogy a megváltozott munkaképességűek melyik gazdasági szektorban illetve ágazatban dolgoznak, meghatározza, hogy milyenek látják a lehetőségeiket a munkaerőpiacon.

## 2. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

### 2.1. Alapfogalmak és jogszabályi környezet

A megváltozott munkaképesség fogalmi meghatározása a különféle jogszabályokban alapvetően a foglalkoztathatóság szempontja alapján történik. Ebből a szempontból kiindulva a jogszabályok a fogyatékos és/vagy egészségkárosodás miatti akadályozottságot írják le. Ebből a megközelítésből kiindulva az a személy megváltozott munkaképességű, akinek csökkent a munkavállalási és munkahely-megtartási esélye, illetve az azzal kapcsolatos előrehaladási esélye köszönhetően testi/szellemi állapotváltozásának, funkcióvesztésének vagy rendellenességének. Ez a meghatározás arra utal, hogy csak az aktív korúak esetében lehet megváltozott munkaképességről beszélni. Ennek megfelelően ebbe a kategóriába nem lehet besorolni azt a munkaképesség-csökkenést, ami időskori egészségkárosodás vagy egészségromlás következménye. (Jakab, 2014)

Eltérő tartalommal fogalmazzák meg a különböző támogatáshoz kapcsolódó jogszabályok a megváltozott munkaképességű személy fogalmát, annak megfelelően, hogy a támogatásokra és szolgáltatásokra jogosultak körét tágítani vagy szűkíteni akarják.

Megváltozott munkaképességű személynek tekintendő A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991.évi IV. törvény (Flt.) 58. §-a szerint az a testi vagy szellemi fogyatékos személy, akinek testi vagy szellemi károsodása miatt csökkennek a munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei az orvosi rehabilitációt követően. (Pulay, 2009) A munkaügyi központok ezt a törvényi meghatározást veszik alapul az ügyfelek nyilvántartásával kapcsolatban. Nem kerül kiemelésre ebben a megközelítésben, hogy aktív korúnak kell lennie az érintettnek. Ebben a jogi szabályozásban az orvosi modell érvényesül, mert a meghatározás középpontjában olyan munkaképesség-csökkenés áll, ami valamilyen orvosilag meghatározható ok következménye. Itt jegyezném meg, hogy a célcsoport valós integrációjának gátja ez a szemlélet, addig ugyanis nem várható el a munkáltatói körtől befogadó magatartás, amíg a környezet felelősségét és saját szerepét nem ismeri fel az állami szabályozás.

A megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásáról és szociális ellátásáról szóló 8/1983. (VI. 29.) EÜM-PM együttes rendelet azokat a személyeket sorolja ebbe a csoportba, akik eredeti munkakörükben és rehabilitációs intézkedés nélkül az egészségi állapotuk romlásából eredően tartósan alkalmatlanná válnak a teljes értékű munka végzésére.

Továbbá olyan személyeket ért alattuk, akik nem részesülnek

- baleseti rokkantsági nyugdíjban,
- munkaképtelenségi vagy öregségi járadékban,
- baleseti járadékban, üzemi baleset vagy foglalkozási betegség következtében,

emellett valamilyen oknál fogva munkáltatójuknál tartósan alkalmatlanná váltak arra, hogy őket az eredeti munkakörükben foglalkoztassák, illetve teljes értékű feladatokat lássanak el (például jogszabályi tilalom miatt gümőkóros betegség miatt az adott személy nem foglalkoztatható a munkáltatójánál). (Öry, 2005)

A megváltozott munkaképességűek munkavállalókhöz kapcsolódott a szakmai munkaképesség fogalma, ugyanakkor nem a veleszületett fogyatékosággal élők munkaképességének mérésére szolgált. A rehabilitációs járadékról szóló 2007. évi LXXXIV. törvény 1. §-ának indoklásában szerepelt ez a fogalom. A meghatározás szerint olyan foglalkoztatásra való alkalmasságot jelent, ami a szakmai munkaképesség jelenlegi vagy az egészségkárosodást megelőző munkakörben, illetőleg más, a képzettségnek megfelelő munkakörben történhet. A jelenlegi szabályozásban ez a fogalom már nem kerül meghatározásra, ugyanakkor új koncepció ismerhető fel benne, mert a szabályozás az egészségi állapot méréséből indul ki. A megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és az egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény (Mmtv.) a 22. §-ban határozza meg a megváltozott munkaképességű személy fogalmát. Az a személy tekinthető ez alapján megváltozott munkaképességűnek, aki

- megváltozott munkaképességűnek minősül a a 2.§ (1) bekezdése alapján (jogosult rehabilitációs vagy rokkantsági ellátásra),
- legalább 40 százalékos egészségkárosodással bír, az ezt megállapító szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás időbeli hatálya alatt,
- 50-100 százalékos mértékű munkaképesség-csökkenést szenvedett az ezt megállapító szakvélemény időbeli hatálya alatt,
- részesül vakok személyi járadékában vagy fogyatékosági támogatásban és napi munkaideje eléri a 4 órát munkaszerződése szerint.

Fentieket összefoglalva a fogyatékosággal élő személyekhez képest szűkebb kategória a megváltozott munkaképességűek fogalma, ami a már a munkaerőpiacon lévő fogyatékos emberekre vonatkozik. A hatályos jogszabályok szerint a munkaképesség nem a munkavégző képességet jelöli.

Sok esetben itthon keveredik a megváltozott munkaképesség fogalma a rokkant és a fogyatékos fogalmával. Az értelmi és mozgás-, a látás- és hallássérültek, az autisták, a pszichoszociális és ritka betegségekkel élők tartoznak a fogyatékos fogalmába, míg a rokkantak, megváltozott munkaképességűek azok a személyek, akik olyan súlyos és krónikus betegségben szenvednek korábbi egészségi állapotukhoz képest, ami jelentősen lecsökkentette a munkaképességüket. (Kálmán és Könczei, 2002) A már említett Ft. 58. § (5) bekezdés m) pontja mind a rokkantakat, mind a fogyatékosokat a megváltozott munkaképességűek kategóriájába sorolja, ezért együtt szükséges őket tárgyalni.

Minden olyan személyt megváltozott munkaképességű munkavállalónak (worker with disabilities) kell tekinteni az EU Bizottság 651/2014/EU rendelete szerint, aki

- megváltozott munkaképességű munkavállaló a nemzeti jog szerint,
- olyan hosszantartó fizikai, szellemi értelmi vagy érzékszervi károsodással él, ami az adott személy teljes, hatékony és más munkavállalókkal egyenlő szerepvállalását korlátozhatja a különböző akadályok fellépése mellett a munkakörnyezetben.

Az Unióban különbségek tapasztalhatók a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásában, ami annak is a következménye, hogy a tagállamok eltérően határozzák meg a fogyatékos és a megváltozott munkaképesség kritériumait. A különféle állami szabályozások között a magyar és a német jogszabályok szigorúbbnak tekinthetők, ugyanakkor Németországban hiába hasonlóak a kritériumok a megváltozott munkaképességre vonatkozóan, ott mégis több szolgáltatást nyújtanak a fogyatékkal élő munkavállalóknak, például képviselőt biztosítanak nekik a munkahelyen és munkavállalásukat komplexebb támogatási rendszerrel biztosítják. Alkalmazásukat követően emellett 6 hónap felmondási védelem vonatkozik rájuk. (ÁSZ, 2019)

## **2.2. Megváltozott munkaképességűek megoszlása**

### *2.2.1. Megváltozott munkaképességűek arányának alakulása korcsoportonként*

2022. II. negyedében Magyarországon a megváltozott munkaképességűek száma a gazdaságilag aktív személyek tekintetében 139 796 fő volt. Közülük 126 106 fő volt foglalkoztatva, a többiek (13 690 fő) munkanélküliek voltak. A gazdaságilag aktív megváltozott munkaképességűek között több volt a férfi (75 820 fő), mint a nő (63 976 fő). A férfiaknál 66 445 fő volt foglalkoztatva, 9 375 fő pedig munkanélküli volt. A nők között 59 661 fő foglalkoztatott volt, 4 315 főnek nem volt munkája. Az inaktív megváltozott



munkaképességük<sup>1</sup> száma 318 888 fő volt. Hazánkban így összesen 458 684 fő tartozott a megváltozott munkaképességűek csoportjába. A megváltozott munkaképességűek munkaerőpiaci helyzetére utal, hogy csak 30,5 százalékuk aktív egyáltalán gazdaságilag (27,49 százalék van foglalkoztatva), míg 69,5 százalékuk inaktív.

A megváltozott munkaképességűek korcsoportonkénti megoszlását a gazdaságilag aktív személyek esetében az 1. táblázat ismerteti.

**1. táblázat: A gazdaságilag aktív megváltozott munkaképességűek megoszlása korcsoportonként 2020. II. negyedévben**

KORCSOPORT	FOGLALKOZTATOTT	MUNKANÉLKÜLI	ÖSSZESEN
19–24	587	801	1 388
25–29	2 818	516	3 333
30–34	5 482	258	5 740
35–39	7 972	517	8 489
40–44	15 700	2 641	18 341
45–49	18 123	2 452	20 576
50–54	22 918	3 581	26 498
55–59	28 095	2 171	30 266
60–64	24 411	754	25 165

**Forrás: Saját szerkesztés (KSH STADAT 9.16.1. alapján)**

A gazdaságilag aktív személyek közül a foglalkoztatottak száma szinte végig az életkorral nő (a 60-64 év közötti foglalkoztatottak száma egy kicsit visszaesik, 24 411 főre), így a legkevesebben a 19-24 év közötti korosztályból (587 fő), míg a legtöbb a 55-59 év közötti korosztályból vannak foglalkoztatva (28 095 fő). A munkanélküliek számának alakulásában ilyen szabályszerűség nem fedezhető fel. A legkevesebb munkanélküli a 30-34 év közötti korosztályban (258 fő), míg a legtöbb az 50-54 év közötti (3 581 fő) korosztályban van. Hasonlóan magas a 40-44, a 45-49 és az 50-59 év közöttiek között a munkanélküliek száma (2 641, 2 452 és 2 171 fő).

**2. táblázat: Az inaktív megváltozott munkaképességűek korcsoportonkénti megoszlása 2020. II. negyedévben**

KORCSOPORT	INAKTÍV SZEMÉLYEK SZÁMA
19–24	9 709
25–29	11 445
30–34	11 194

<sup>1</sup> Inaktív személyeknek tekintendők azok a személyek, akik nincsenek aktívan jelen a munkaerőpiacon, nem keresnek munkát, például a még tanulmányaikat folytatók, nyugdíjasok (ebben az esetben rokkantnyugdíjban részesülők).

35–39	11 442
40–44	17 112
45–49	30 559
50–54	37 672
55–59	67 321
60–64	122 434

**Forrás: Saját szerkesztés (KSH STADAT 9.16.1. alapján)**

Az inaktív megváltozott munkaképességűek száma is a korrrel folyamatosan nő, ugyanakkor 25 és 39 év között korosztályonként hasonló eredmények vannak az inaktívok számát tekintve. A legkevesebb inaktív személy 19-24 év közötti (9 709 fő), míg a legtöbb 60-64 év közötti (122 434 fő).

### 2.2.2. Megváltozott munkaképességűek arányának alakulása iskolai végzettség szerint

A megváltozott munkaképességűek esetében az iskolai tanulmányok is akadályozottabbak, többük esetében az őket korlátozó egészségi tényezők miatt jellemző lehet, hogy alacsonyabb végzettséggel hagyják el az oktatási rendszert. Értelmi akadályozottság esetén ez különösen igaz. Ezzel szemben a minél magasabb végzettség lehetővé teheti, hogy olyan munkahelyen tudjanak dolgozni, ahol megfelelőbb körülményeket tudnak számukra biztosítani. Például egy irodai környezetben, számítógéppel, saját asztalnál/irodában végzett tevékenység során könnyebb a körülményeket biztosítani, mint egy boltterben vagy egy gyártósoron. Kérdéses azonban, hogy a munkáltatókban meg van-e a hajlandóság a magasabb végzettséggel rendelkező megváltozott munkaképességűek alkalmazására. A gazdaságilag aktív megváltozott munkaképességűek iskolai végzettség szerinti megoszlását a 3. táblázat tartalmazza.

### 3. táblázat: A gazdaságilag aktív megváltozott munkaképességűek megoszlása legmagasabb iskolai végzettségük szerint 2020. II. negyedévben

LEGMAGASABB ISKOLAI VÉGZETTSÉG	FOGLALKOZTATOTT	MUNKANÉLKÜLI	ÖSSZESEN
Legfeljebb alapfok	30 928	4 810	35 738
Középfok érettségi nélkül szakképesítéssel	44 550	5 239	49 790
Középfok érettséggel szakképesítés nélkül	10 405	592	10 997
Középfok érettséggel és szakképesítéssel	24 008	2 253	26 261
Felsőfok	16 214	796	17 010

**Forrás: Saját szerkesztés (KSH STADAT 9.16.1. alapján)**

A táblázat adataiból kiderül, hogy a gazdaságilag aktív megváltozott munkaképességű személyek közül a többség középfokú iskolai végzettséggel rendelkezik szakképesítéssel (49 790 fő) vagy legfeljebb alacsony fokú végzettséggel (35 738 fő). A legkisebb számban felsőfokú végzettséggel rendelkező munkavállalókat találunk közöttük (17 010 fő). Ennek ellenére azok tudnak könnyebben elhelyezkedni, akiknek magasabb a végzettségük. A foglalkoztatottság a felsőfokú végzettséggel rendelkezőknél 95,32 százalék, az érettségizettek körében 94,62 százalék. Az érettségivel és szakképesítéssel is rendelkezők 91,42 százalékát foglalkoztatják.

A munkaerőpiacon meg nem jelenő inaktív megváltozott munkaképességűek megoszlását legmagasabb iskolai végzettségük alapján a 4. táblázat mutatja be.

**4. táblázat: Az inaktív megváltozott munkaképességűek megoszlása legmagasabb iskolai végzettségük szerint 2020. II. negyedévben**

LEGMAGASABB ISKOLAI VÉGZETTSÉG	INAKTÍVAK SZÁMA
Legfeljebb alacsony fokú	133 558
Középfok érettségi nélkül szakképesítéssel	98 493
Középfok érettségivel szakképesítés nélkül	23 573
Középfok érettségivel és szakképesítéssel	44 496
Felsőfok	18 768

**Forrás: Saját szerkesztés (KSH SADAT 9.16.1. alapján)**

Az inaktív megváltozott munkaképességűek között a legtöbben legfeljebb alacsony fokú végzettséggel (133 558 fő) vagy középfokú szakképesítéssel rendelkeznek érettségi nélkül (98 493 fő). Az ő csoportjukban is a felsőfokú végzettséggel rendelkezők (18 768 fő) vannak a legkevesebben. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők az inaktívok között többen vannak, mint az aktív munkavállalók között (17 010 fő).

#### 2.2.3. Megváltozott munkaképességűek arányának alakulása régiók szerint

A megváltozott munkaképességűek közül a gazdaságilag aktív személyek száma jelentős eltérést mutat régiónkénti elosztásban (5. táblázat).

**5. táblázat: A gazdaságilag aktív megváltozott munkaképességűek régiónkénti megoszlása 2020. II. negyedévben**

RÉGIÓ	FOGLALKOZTATOTT	MUNKANÉLKÜLI	ÖSSZESEN
Budapest	14 835	1 146	15 981
Pest	12 981	984	13 966
Közép-Magyarország	27 817	2 131	29 947

Közép-Dunántúl	11 633	178	11 811
Nyugat-Dunántúl	13 560	-	13 560
Dél-Dunántúl	13 580	944	14 523
Észak-Magyarország	17 238	2 078	19 316
Észak-Alföld	26 797	3 714	30 511
Dél-Alföld	15 481	4 646	20 128

**Forrás: Saját szerkesztés (KSH SADAT 9.16.1. alapján)**

A legtöbb megváltozott munkaképességű aktív munkavállaló az Észak-Alföld (30 511 fő) és Közép-Magyarország régióban (29 947 fő) volt. A legkevesebb aktív munkavállaló 2020. II. negyedévben Közép-Dunántúlon (11 811 fő) volt. A foglalkoztatottak száma tekintetében a Közép-magyarországi régió (27 817 fő) megelőzte az Észak-alföldi régiót (26 797 fő). A legkevesebb foglalkoztatott személyt Közép-Dunántúlon (11 633 fő) regisztráltak. A munkanélküliek száma a Dél-alföldi régióban és az Észak-alföldi régióban volt a legmagasabb. A Nyugat-dunántúli régióban nem volt munkanélküli, valamint számuk a Közép-Dunántúlon (178 fő) volt a legalacsonyabb.

Az inaktív megváltozott munkaképességűek számának alakulását a 6. táblázat ismerteti.

**6. táblázat: Az inaktív megváltozott munkaképességűek régiónkénti megoszlása 2020. II. negyedévben**

RÉGIÓ	INAKTÍVAK SZÁMA
Budapest	34 926
Pest	37 085
Közép-Magyarország	72 011
Közép-Dunántúl	30 792
Nyugat-Dunántúl	23 141
Dél-Dunántúl	45 539
Észak-Magyarország	46 630
Észak-Alföld	54 689
Dél-Alföld	46 085

**Forrás: Saját szerkesztés (KSH SADAT 9.16.1. alapján)**

Jócskán magasabb volt Közép-Magyarország régióban (72 011 fő) az inaktív megváltozott munkaképességűek száma. Ezt a régiót magas értékek tekintetében Észak-Alföld (54 689 fő), Észak-Magyarország (46 630 fő) és Dél-Alföld (46 085 fő) követte. Tőlük nem sokkal maradt el Dél-Dunántúl (45 539 fő). A legkevesebb inaktív megváltozott munkaképességű személy Nyugat-Dunántúl régióban (23 141 fő) került regisztrálásra.

### **2.3. Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási helyzete az Európai Unióban**

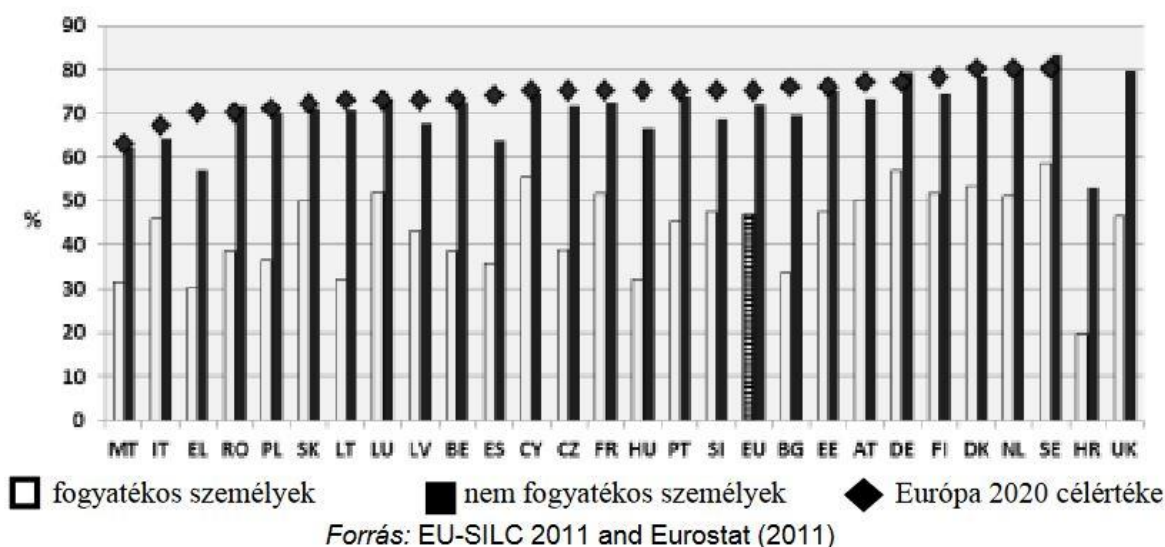
A megváltozott munkaképességűek és fogyatékosok foglalkoztatásának Unión belüli vizsgálata előtt szükséges kiemelni, hogy nincsen egységes gyakorlat ezen a téren, ami annak a következménye, hogy egységes terminológia sem áll rendelkezésre a fogyatékoság és a megváltozott munkaképesség értelmezésével kapcsolatban. Ennek következményeként tagországokként eltérő törvényalkotás történt, az érintett személyek foglalkoztatására eltérő jogszabályi környezet van hatással. A közös terminológia hiánya és az eltérő problémakezelés miatt nem áll rendelkezésre egyértelmű mérési módszer, korlátozottan lehet összehasonlítani a különböző mérésekből származó adatokat és a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatási helyzetét is nagyon nehezen lehet értékelni az egész Unióra kivetítve. (Balázs-Földi és Dajnoki, 2016)

A munkaerőpiacon marginális helyzetben lévő csoportok foglalkoztatása a 21. században egyre nagyobb figyelmet kap az Európai Unió politikájában. Balázs-Földi Emese (2015) szerint ez a figyelem két okra vezethető vissza, az Unióban jelentkező gazdasági nehézségek megoldására tett kísérletekre és az emberi jogok, valamint az esélyegyenlőség fejlődésének folyamatára. Előbbivel kapcsolatban a II. világháború után megváltozott gazdasági környezet gyakorolt hatást. Kezdetben egy gazdasági növekedés volt tapasztalható folyamatos munkahelytöbblettel, illetve a megváltozott munkaképességű nagymértékű szociális támogatásával. Ezt a kedvező folyamatot az 1974-es olajválság törte meg, ami munkanélküliséget, illetve a szociális juttatások mérséklődését eredményezte. Emellett a negatív folyamat mellett a társadalom folyamatos előregedése is tapasztalható volt. A nyolcvanas évektől a gazdaság egyre inkább a szolgáltató, terciér ágazatok felé tolódott el, valamint mind nagyobb mértékben fejlődtek az információs és a kommunikációs technológiák, melyek kedvezőtlenül hatottak az alacsony végzettségű, illetve kevésbé szakképzett munkavállalók, így például a megváltozott munkaképességűek munkaerőpiaci státuszára és foglalkoztatására. A munkaerőpiacon az esélyegyenlőség megvalósulásához arra volt szükség, hogy Uniós szinten felismerjék, hogy a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának legnagyobb gátját az előítéletek jelentik. A felismerést követően jött lére egy új foglalkoztatáspolitikai szemlélet az EU-n belül az essen-i csúcs-lisszaboni, amszterdami és luxemburgi folyamat eredményeként. A munkanélküliség visszaszorítása mellett a kérdésben különösen hátrányosan érintett támogatása, így a megváltozott munkaképességűek gazdasági aktivitásának növelése is mind nagyobb figyelmet kapott.

Ezzel kapcsolatban olyan fogalmak születtek meg, mint a diszkriminációs és az egyenlő bánásmód, illetve a mindenki számára nyitott munkaerőpiac.

A fogyatékos személyek foglalkoztatási arányának felmérésére legutóbb 2011-ben történt átfogó, valamennyi tagországra kiterjedő kísérlet (1. ábra).

**1. ábra: A fogyatékos személyek (20-64 év) foglalkoztatási rátája az EU tagországaiban (2011)**



**Forrás: Balázs-Földi, 2015: 182.**

A diagramon látszik, hogy hazánk a fogyatékos személyek foglalkoztatása tekintetében a mezőny hátsó felében foglal helyet, bár 2016 óta folyamatosan tudott növelni a foglalkoztatáson. A kérdést mindenképp időszerűvé teszi, hogy napjainkban a WHO becslése szerint a tagországok összes lakosságának körülbelül 10 százaléka megváltozott munkaképességű, ami számszerűsítve 24-36 millió embert jelenthet. A fogyatékkal élő munkavállalási korú népesség a társadalom többi tagjához viszonyítva minden korcsoportban idősebb képet mutat. Esetükben a képzettség szintjét tekintve valamennyi tagországban azonos képpel szembesülünk: a fogyatékos személyek alacsonyabb iskolai végzettségűek. Munkaerőpiaci helyzetét tekintve a legtöbb fogyatékos személy (52 százalék) inaktív, a többiek aktívak, de 5,6 százalékuk munkanélküli. Az Egyesült Államokból indult védett foglalkoztatás mind nagyobb szerepet kap. A megváltozott munkaképességűek munkahelyre bejutása terén nemek közötti egyenlőtlenség figyelhető meg, a dolgozók 60-70 százaléka férfi. A legnagyobb arányban Svájcban figyelhető meg eltolódás a férfi munkavállalók irányába (foglalkoztatottak 80 százaléka férfi). Viszonylag vegyes kép alakult ki a fogyatékosok két típusába (szellemi és testi) eső személyek foglalkoztatása tekintetében. Ausztriában a foglalkoztatott fogyatékosok 85 százaléka

szellemi fogyatékos, a svédeknél már csak 33 százalékuk, a norvégoknál 26 százalékuk. (Komáromi, 2003)

A munkavállalók és munkaadók közötti kapcsolat három típusa alakult ki az Unióban. Az első esetben a fogyatékos személyek nem mint tényleges munkavállalók, hanem mint kliensek vannak kezelve. Ez a gyakorlat figyelhető meg Németországban és Görögországban. A legtöbb tagországban a megváltozott munkaképességű munkavállaló több mint kliens, de kevesebb mint a többi munkavállaló a kezelését tekintve. Belgiumban és Svédországban azonban ezeket a munkavállalókat ugyanúgy kezelik mint a többi munkavállalót, és a velük kötött munkaszerződés is ugyanolyan, mint a nem fogyatékos személyeké. A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását különféle módokon támogatják, például a munkáltató vagy a munkavállaló pénzügyi támogatásával, például utóbbi esetében bérkiegészítéssel vagy képzési támogatással (például Hollandiában), illetve kvóta-rendszerrel történik, például Ausztriában, Franciaországban, Olaszországban és Németországban<sup>2</sup>. (Komáromi, 2003)

## 2.4. A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási helyzete hazánkban

### 2.4.1. Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási és munkanélküliségi rátájának alakulása régiók szerint

A megváltozott munkaképességűek régiónkénti foglalkoztatási rátáját a 7. táblázat ismerteti.

**7. táblázat: A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási aránya régióként 2020. II. negyedévben**

RÉGIÓ	FOGLALKOZTATÁSI ARÁNY (%)
Budapest	29,1
Pest	25,4
Közép-Magyarország	27,3
Közép-Dunántúl	27,3
Nyugat-Dunántúl	36,9
Dél-Dunántúl	22,6
Észak-Magyarország	26,1
Észak-Alföld	31,5
Dél-Alföld	23,4

**Forrás: Saját szerkesztés (KSH SADAT 9.16.1. alapján)**

<sup>2</sup> A kvóta-rendszerről a hazai rendszer ismertetésénél részletesen szólok.

A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási rátája a Nyugat-dunántúli régióban (36,9 százalék), az Észak-alföldi régióban (31,5 százalék) és a fővárosban (29,1 százalék) volt a legmagasabb. A legalacsonyabb foglalkoztatási ráta a Dél-dunántúli régióban realizálódott (22,6 százalék). A megváltozott munkaképességűek átlagos foglalkoztatási rátája Magyarországon 2020. II. negyedévben 27,73 százalék volt.

A munkanélküliségi ráta alakulását régiós bontásban a 8. táblázat tartalmazza.

**8. táblázat: A megváltozott munkaképességűek munkanélküliségi rátája régióként 2020. II. negyedévben**

RÉGIÓ	MUNKANÉLKÜLISÉGI RÁTA (%)
Budapest	7,2
Pest	7,0
Közép-Magyarország	7,1
Közép-Dunántúl	1,5
Nyugat-Dunántúl	-
Dél-Dunántúl	6,5
Észak-Magyarország	10,8
Észak-Alföld	12,2
Dél-Alföld	23,1

**Forrás: Saját szerkesztés (KSH SADAT 9.16.1. alapján)**

A legnagyobb munkanélküliségi ráta Dél-Alföldön és Észak-Alföldön realizálódott 23,1 és 12,2 százalékos értékekkel. A Nyugat-dunántúli régióban a regisztrált álláskeresők között nem volt munkanélküli, ezen túl a legkisebb munkanélküliségi ráta a Közép-dunántúli régióban (1,5 százalék) volt.

#### *2.4.2. Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának aránya gazdasági ágak szerint*

A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásához szükséges körülmények megteremtése a munkáltató részéről fontos elvárás. Ezzel kapcsolatban a gyakorlat és a hajlandóság eltérő lehet gazdasági ágak szerint. További kérdés, hogy szektoronként milyen eltérés tapasztalható a foglalkoztatás volumene tekintetében (9. táblázat)



**9. táblázat: A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása gazdasági ágak szerint 2020. II. negyedévben**

GAZDASÁGI SEKTOROK ÉS ÁGAK	FOGLALKOZTATOTTAK SZÁMA	ARÁNYUK AZ ÖSSZES FOGLALKOZTATOTTON BELÜL (%)
Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	8 793	4,33
Ipar	42 762	3,09
Feldolgozóipar	33 919	3,62
Szolgáltatások	74 551	2,74
Kereskedelem, gépjárműjavítás	13 449	2,51
Szállítás, raktározás	7 563	2,68
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	3 045	2,02
Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	6 290	4,88
Közigazgatás, védelem; kötelező társadalom-biztosítás	10 401	2,68
Oktatás	6 247	1,91
Humán-egészségügyi, szociális ellátás	15 345	4,95
Egyéb tevékenység	3 935	4,35

**Forrás: Saját szerkesztés (KSH SADAT 9.16.2. alapján)**

A megváltozott munkaképességűeket a legnagyobb mértékben a szolgáltató szektorban (74 551 fő) alkalmazzák, legkisebb mértékben a mezőgazdaság, erdőgazdálkodás és halászatban (8 793 fő). Ennek ellenére a nem megváltozott munkaképességű alkalmazottak számával összevetve szektorokon belül a legnagyobb mértékbe a mezőgazdaságban alkalmaztak megváltozott munkaképességű munkavállalókat (4,33 százalék).

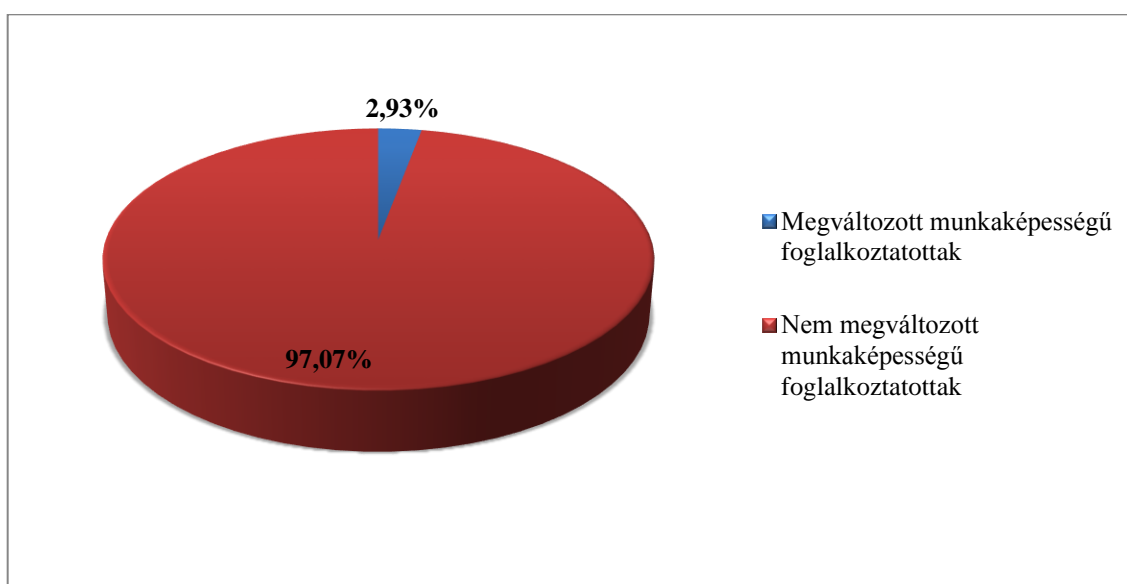
A szolgáltató szektoron belül a legtöbb munkavállalót a humán-egészségügyi és szociális ellátás területén (15 345 fő) és a kereskedelem, gépjárműjavításban (13 449 fő) foglalkoztatták. A nem megváltozott munkaképességű munkavállalókhöz viszonyítva arányuk az adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység területén (4,88 százalék) volt a legmagasabb, míg az oktatásban (1,91 százalék) a legalacsonyabb.

Az iparban foglalkoztatottak száma a megváltozott munkaképességűek között 42 762 fő volt a vizsgált év II. negyedévében. Az iparon belül a többségét az érintett csoport tagjainak a feldolgozó iparban (33 919 fő) foglalkoztatták.

### 2.4.3. Foglalkoztatási ráta alakulása a megváltozott és változatlan munkaképességűek körében

2020. II. negyedévében az összes foglalkoztatott száma hazánkban 4 310 278 fő volt. A foglalkoztatottak száma kis mértékben csökkenést mutatott 2019. II. negyedévéhez képest, akkor az összes foglalkoztatott száma 4 422 028 fő volt. A foglalkoztatottak megoszlását megváltozott munkaképességűek és nem megváltozott munkaképességűek tekintetében az 1. diagram szemlélteti.

**1. diagram: A megváltozott munkaképességű és a nem megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak aránya 2020. II. negyedévében**



**Forrás: Saját szerkesztés (KSH SADAT 9.16.2. alapján)**

2020. II. negyedévben az előző év hasonló időszakával szemben a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak száma 117 957 főről 126 106 főre nőtt, míg a nem megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak száma 4 304 071 főről 4 184 172 főre csökkent. 2020. II. negyedévében az összes foglalkoztatotton belül a megváltozott munkaképességű munkavállalók csak 2,93 százalékos arányt képviseltek. Mindez nehéz munkaerőpiaci helyzetükre utal. A foglalkoztatottak 97,07 százaléka nem megváltozott munkaképességű munkavállaló volt.

## 2.5. A megváltozott munkaképességűek munkaerőpiaci részvételét akadályozó tényezők

A megváltozott munkaképességű személyek nagyon nehéz helyzetben vannak a munkaerőpiacon, ami azon legfőbb, a csoport tagjaira jellemző tulajdonság miatt áll fenn, miszerint vagy tartósan fennálló egészségi problémájuk, betegségük, funkcionális zavaruk van, vagy csak szimplán nem tudnak olyan életvitelt folytatni valamilyen egészségbeli korlátozottságuk miatt, mint azok az egészséges társaik, akik hozzájuk hasonló demográfiai ismérvekkel rendelkeznek. Hogy milyen módon és mértékben vannak akadályozva a munkavégzésben, kihat arra, hogy a munkaerőpiac szereplőivé vagy kirekesztetteivé váljanak-e. Sajnos az akadályozottságuk jellemzői meghatározzák, hogy lehetséges-e őket integrálni a munkaerőpiacon, illetve mennyire nehézkes számukra biztosítani azokat a körülményeket, melyek segítik a foglalkoztatásukat. (KSH, 2012) Egy példával élve egy enyhe beszéd fogyatékos ember esetében az őt alkalmazó munkahelynek csak apróbb változtatásokkal kell élnie ahhoz, hogy az adott személyt alkalmazni tudja, míg egy magasan funkcionáló autista ember foglalkoztatása már sokkal nagyobb körültekintést és empátiát igényel. Az Auchan hipermarketekben már jó ideje alkalmaznak a pénztárakban enyhén hallássérült és beszéd fogyatékos munkavállalókat. Az alkalmazott fogyatékoságára tábla figyelmeztet a kasszáknál, felhívva arra a vásárlók figyelmét, hogy az adott kolléga esetleg lassabban értheti meg a kérésüket a hallásproblémájából kifolyólag, beszéde esetleg a vásárlók számára nehezebben lehet érthető. Az autizmussal élők esetében nem arról van szó, hogy egy megfelelő értelmi készségekkel rendelkező munkavállaló ne tudná elvégezni a rá bízott feladatokat (sok esetben még egyes feladatokat magasabb színvonalon és gyorsabban is el tud végezni). Esetükben azonban a berögződött szokások és a szociális készségek sérülése jelenthet problémát. Utóbbi esetben az adott munkavállaló olyan munkakörben tud hatékonyabban dolgozni, ahol kevésbé kell társas, kolléga-kolléga, munkavállaló-ügyfél, stb. interakciókban részt venni. Mivel az autizmus még hazánkban a közéletben kevésbé van jól, és megfelelő szakmaisággal kommunikálva, így értelmezése a munkaadóknak is nehézkes, bár az utóbbi 5 évben egyre több fórumon igyekeznek ezen a téren az elfogadás irányába elmozdulni áruházak, különféle cégek is, például az ügyfeleik, a fogyasztók irányába (a Decathlon sportáruházakban hétfőnként csendes órák kerültek bevezetésre<sup>3</sup>

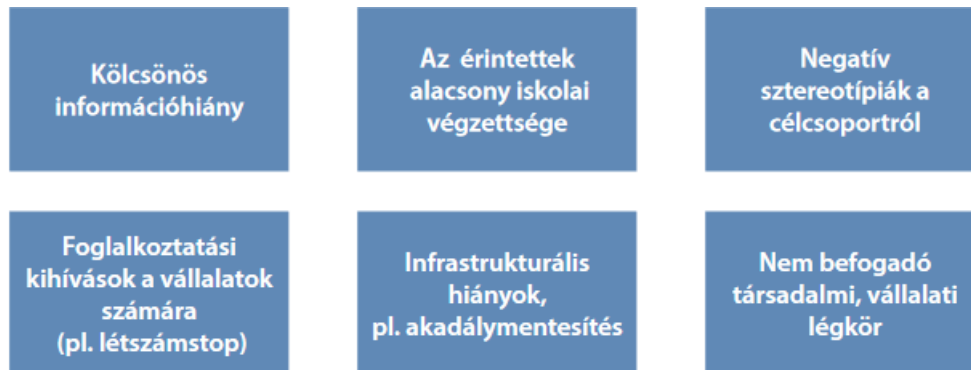
---

<sup>3</sup> A csendes nyitva tartás minden hétfőn 14 órától zárásig tart. Ezzel az időszakkal elsősorban autista vásárlóknak és családjaiknak kívánunk kedvezni. Ezalatt az idő alatt a fényeket tompítják és a zenét halkabbra veszik, illetve a többi vásárlót is arra kérik, hogy halkabban vásároljanak (sok autista ember érzékeny a hangokra és fényekre).

([https://www.decathlon.hu/landing/csendes-nyitvatartas/\\_/R-a-a130019v](https://www.decathlon.hu/landing/csendes-nyitvatartas/_/R-a-a130019v)). Innen már csak egy lépés lehetne az alkalmazás megfelelő körülményeinek biztosítása.

A megváltozott munkaképességű munkavállalók integrált foglalkoztatásának legnagyobb gátját a tévhit, negatív sztereotípiák jelentik, ugyanakkor egyéb problémák is felmerülnek. (2. ábra).

## 2. ábra: A megváltozott munkaképességűek integrált foglalkoztatásának legfőbb akadályozói



**Forrás: Soltész, 2015: 27.**

Ahhoz, hogy a megváltozott munkaképességű emberek hatékonyan és igényeiknek megfelelően tudjanak dolgozni, szükséges van a munkáltató megfelelő informáltságára foglalkoztatásukra vonatkozóan és a vállalati légkörnek befogadónak kell lennie. Ezek hiánya jelentős gátja a foglalkoztatásnak, csakúgy, mint a vállalatok foglalkoztatással kapcsolatos kihívásai, például létszámstop, illetve az érintettek alacsony iskolai végzettsége (jellemző erre a csoportra, hogy kevésbé iskolázottak az átlagnépességhez képest (Balázs-Földi, 2016). Az olyan infrastrukturális hiányosságok mint a nem megfelelő akadálymentesítés is gátló tényező. Emellett problémát jelent, hogy a fogyatékos, egészségkárosodott embereket hajlamosak vagyunk bizonytalanabbnak, aggodalmaskodóbbnak és kockázatkerülőbbnek tekinteni mint az egészséges munkavállalókat, emellett alacsonyabb munkamorált és rosszabb képességeket tulajdonítunk nekik. (Cseh, 2014)

### 2.6. Megváltozott munkaképességűek alkalmazásával járó vállalati feladatok

A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása csak akkor lehet eredményes, ha olyan munkahelyi környezet és munkafeltételek vannak biztosítva a foglalkoztató részéről, melyek támogató jelleggel és elfogadást gyakorolva figyelembe

veszik és alkalmazkodnak az egyén tartós egészségi problémájához, betegségéhez, korlátozottságához, fennálló fogyatékoságához. A megfelelő munka- és környezeti feltételek nem csak könnyebbé teszik az adott munka elvégzését, hanem ezek megléte nélkül az érintett munkavállaló nem is tud dolgozni, szempontjából alapvető szükségletként jelentkeznek.

A nemzetközi szakirodalom a következő segítségfajtákat nevezi meg:

- emberi segítség,
- speciális eszközök és technikai segítség biztosítása (megfelelő környezet kialakítása),
- személyre szabott egyedi munkaidő és munkarend, illetőleg teljesítmény-követelmény meghatározása. (KSH, 2012)

## **2.7. Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának támogatása**

A megváltozott munkaképességűek munkaerőpiaci hátrányainak leküzdéséhez mindenképp kormányzati beavatkozás szükséges. A hátrányok csak így leküzdhetők, miközben különféle ösztönzőkkel gazdasági aktivitásuk növekedését lehet biztosítani.

A magyar kormány többféle módon is támogatta 2006-tól a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását. Mindez összhangban áll az Unió fogyatékoságügyi stratégiájával. A stratégia fő célja az, hogy a nyílt munkaerőpiacon minél több fogyatékos személy kerüljön fizetett munkaviszonyba. 2012-ben jelentősen átalakult a 2006-tól működő egészségi állapothoz kapcsolódó szociális ellátások rendszere hazánkban. Ezzel kapcsolatban a megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiacra történő visszahelyezését vizsgálták meg, miközben maradványképességeik, azaz rehabilitálhatóságuk is felmérésre került.

A bekövetkezett változások és a jelenlegi helyzet szerint a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását többféle módon ösztönzi a Kormány. Egyrészt támogatott foglalkoztatás keretében, kvóta rendszer alkalmazásával, valamint pénzügyi támogatásokkal. (ÁSZ, 2019)

### *2.7.1. Támogatott foglalkoztatás*

Hazánkban természetesen hasonlóan más országokhoz nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatás a cél, ugyanakkor az a legfontosabb feladat, hogy mindenki azt a munkahelyet találja meg, ami a leginkább megfelel az elvárásainak és a kompetenciáinak. Ezzel

kapcsolatban az akkreditált foglalkoztatás a nyílt munkaerőpiacra készít fel a szükséges képességek munkaköri fejlesztése által. Egyre több munkahely válik akkreditálttá, ami a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása esetében is alternatívaként jelentkezik. (Pulay, 2010) Ez már egy integrált foglalkoztatási forma és védettebb forma a nyílt munkaerőpiachoz viszonyítva. Napjainkban egyre több munkahely akkreditált. Ez a forma átmeneti foglalkoztatást tenne lehetővé, de sokan benn ragadnak a rendszerben. Sokan kifogásolják ugyanakkor, hogy a tényleges munkától elvonja az energiát a túlzott adminisztráció, ami ezzel a formával együtt jár. Emiatt a munkáltatók az akkreditációs tanúsítvány elérésében kevésbé érdekeltek, és az is visszas helyzetet eredményez, hogy a néha túlságosan bőkezű a támogatás, míg a fontos támogatások elérése sokszor hiányzik vagy túlságosan nehezített. (Pulay, 2009) A munkáltatók érzékenyítésére az elmúlt években különféle módszereket és eszközöket dolgoztak ki szakemberek, például akkreditált és fejlesztő foglalkoztatás. A támogatott foglalkoztatás is ide sorolandó, melynek rendszerét az 1970-es évek végén dolgozták ki az Egyesült Államokban. Ennek célja a fogyatékosokkal élők hasznosságtudatának és önbecsülésének, valamint emberi jogaik gyakorlásának segítése. A rendszer segítségével a munkáltató felkészített, megbízható és értékes munkavállalóhoz jut, miközben társadalmi felelősségvállalásának is eleget tesz. A sikeres munkaállás érdekében a munkavállalói és a munkáltatói profil egyeztetése történik meg. Ezzel kapcsolatban nagy figyelmet fordítanak az érintett munkavállaló betanítására, segítik a beilleszkedését és utókövetéssel is támogatják. Ennek egyik példája a Fogyatékosbarát munkahely minősítés, melyet 2010-ben vezettek be azoknak a nyílt- munkaerőpiacon részt vevő munkáltatóknak, akik csoport toborzással, foglalkoztatással és megtartással kapcsolatos gyakorlataikat folyamatosan fejlesztik. A nyílt munkaerőpiacon való megváltozott munkaképességűek jelenlétének növelését segítette 2012 és 2015 között a RÉV projekt. (Tardos, 2013) Kiemelendő még a Neked MUNKA, nekem ÁLOM! program, mely során a fogyatékos munkavállaló lehetőséget kap arra egy fél napos munkaidőn keresztül, hogy nyílt napon vegyen részt az őt érdeklő munkahelynél. Ez egy lehetőség a munkáltató számára is, aki így megismerheti a hozzá érkezők személyiségét és képességét, nyitottabbá válhat. (Horváth, 2018)

### *2.7.2. Kvóta rendszer*

A kvóta rendszer egy olyan, tradicionális, egyszerű szabályozási filozófiára épülő direkt eszköz, melyet sok ország alkalmaz és elsődleges célja javítani a fogyatékos, illetve

megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatási helyzetét. Az uniós tagországok több, mint fellelhető valamilyen formában. (Szellő, 2013)

Itthon minden eszközt szükséges alkalmazni annak érdekében, hogy minél több megváltozott munkaképességű személy térhessen vissza a munka világába, mert ahogy arra Vitányi (2013) felhívja a figyelmet, a legtöbb munkáltató még mindig sztereotípiákban gondolkodik, ha ezekről az emberekről, munkavállalókról van szó. Ha kifejezetten keresnek is megváltozott munkaképességű munkavállalót, leginkább portás és takarítói pozíciót hirdetnek meg. (Vitányi, 2013)

A kötelező foglalkoztatási kvóták előírása a fogyatékos emberek foglalkoztatási helyzetének javítására a törvényhozói politika egyik jellemző eszköze. Ennek lényege, hogy úgy motiválja a fogyatékosággal élők alkalmazását, hogy arra bizonyos arányban kötelezi a munkáltatókat. Ha ezt a munkaadók nem teljesítik, akkor kompenzációs adót kell fizetniük. Az így befolyt adókból rendelkezésre álló összeget az állam rehabilitációs tevékenységek finanszírozására tudja fordítani (a befolyt összeg a Rehabilitációs alapba kerül). (Gere, 2001; Szellő, 2013)

Hazánkban a kvóta rendszer 1987 óta működik, de a foglalkoztatásra kötelezett munkavállalók köre és a kvóta mértéke többször változott azóta. Valamennyi 20 főnél nagyobb létszámot foglalkoztató munkáltatónak a statisztikai állomány 5 százalékáig kell megváltozott munkaképességű munkavállalót alkalmaznia. (Gere, 2001)

### *2.7.3. Pénzügyi támogatás*

A munkáltatók számára anyagi, pénzügyi előnyökkel jár, ha megváltozott munkaképességű munkavállalót alkalmaznak. Az egyik ilyen előny a már említett kvótarendszerhez kapcsolódik. A feltételeket teljesítő munkáltató mentesül a rehabilitációs hozzájárulás megfizetése alól, melynek összege 2022-ben 1 800 000 Ft, 12 hónapos foglalkoztatási időszakra kivetítve. A rehabilitációs hozzájárulás összege 2021. január 1-jétől kiváltható a rehabilitációs mentor munkakörben dolgozó munkatársak foglalkoztatásával, a Mmtv-ben meghatározott mértékben. Ennek az a feltétele, hogy a jogszabályban meghatározottak alapján lásjon el rehabilitációs mentori tevékenységet a mentor a munkaszerződésének megfelelően és napi munkaideje érje el a 4 órát.

Teljes körű járulék (SZOCHO) kedvezmény vehető igénybe minden munkaadó számára megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása esetén, a komplex minősítésről szóló érvényes dokumentum vagy az ellátásról szóló határozat alapján. Emellett

a munkavállalók után adókedvezmény is igénybe vehető a megállapított adóalap – de legfeljebb a minimálbér kétszeresének – 15,5 százaléka erejéig.

Azoknál a vállalkozásoknál, akiknél az átlagos állományi létszám nem haladja meg a 20 főt, társasági adóalapot csökkentő tételként alkalmazható a megváltozott munkaképességű személyek alkalmazása. Ebben az esetben az adózás előtti eredmény személyenként csökkenthető, havonta a megváltozott munkaképességű munkavállalónak kifizetett munkabér, de legfeljebb az adóév első napján érvényes minimálbér összegéig (bruttó 161.000 Ft jelenleg).

Az 50 százalékban megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztató egyéni vállalkozók a vállalkozói bevételt csökkenthetik a vállalkozói adóalap meghatározásánál, az alkalmazottnak fizetett bérrel (Ft/hó/fő) vagy legfeljebb az adott hónap első napján érvényes minimálbér összegével.

Fentiekén túl igénybe vehetők foglalkozási rehabilitációs projektek támogatásai és különféle foglalkoztatást bővítő támogatások. Utóbbiak új megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatásához nyújtanak bér jellegű támogatást olyan munkavállalóknak, akik megfelelnek a támogatási feltételrendszernek. (<https://ertekvagy.hu/hu/-/els-c5-91dleges-munkaer-c5-91-piaci-munkaad-c3-b3k>)



### **3. SAJÁT VIZSGÁLAT**

#### **3.1. Kutatási célok, kutatási kérdések és hipotézisek**

Kutatásom célja, hogy megismerjem, hogyan látják a foglalkoztatási helyzetüket a megváltozott munkaképességűek. A kutatásom során arra a kérdésre keresem a választ, hogy mi jellemzi hazánkban a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását, történt-e jelentős változás az elmúlt évekhez képest. Vizsgálom továbbá, hogy az érintett munkavállalók munkahelytalálása mennyire biztosított, illetve rendelkezésükre állnak-e azok a feltételek a munkahelyükön, melyek mellette mellett hatékonyan és az igényeiknek megfelelő módon tudják feladataikat ellátni. Kutatási kérdéseim tehát az alábbiak:

- Mi jellemzi hazánkban a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását?
- Történt-e jelentős változás a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását tekintve az elmúlt évekhez képest?
- Mennyire biztosított a megváltozott munkavállalók munkahelytalálása?
- A megváltozott munkaképességűeknek rendelkezésükre állnak azok a feltételek a munkahelyükön, melyek mellette mellett hatékonyan és az igényeiknek megfelelő módon tudják feladataikat ellátni?

A kvantitatív kutatás során az alábbi hipotéziseket teszteltem:

H1: A megváltozott munkaképességűek végzettsége meghatározza, hogy milyenek ítélik a foglalkoztatásuk akadályozóit.

H2: Az, hogy a megváltozott munkaképességűek melyik régióban élnek, meghatározza, hogy milyenek látják a lehetőségeiket a munkaerőpiacon.

H3: Az, hogy a megváltozott munkaképességűek melyik gazdasági szektorban illetve ágazatban dolgoznak, meghatározza, hogy milyenek látják a lehetőségeiket a munkaerőpiacon.

#### **3.2. A vizsgálat körülményei és helyszíne**

A vizsgálatot online végeztem el. Annak érdekében, hogy elérjem az alapsokaság tagjait, a közösségi médiához fordultam: a Facebookon a „Megváltozott munkaképességűek (MEM)” csoportban osztottam meg a diplomadolgozatom célját valamint a kérdőívem

linkjét, és arra kértem a csoport tagjait, hogy akik megfelelnek az alapsokasággal szemben támasztott kritériumoknak – azaz legalább 16 évesek, megváltozott munkaképességűek, valamint aktívak a munkaerőpiacon –, hogy segítsék kutatásomat a kérdőív kitöltésével. A csoport 11.800 tagot számlál, a kérdőívet 2022 augusztusának végén osztottam meg a csoportban. A kérdőívhez tartozó link 2022 október elejéig volt elérhető, ekkor lezárásra került.

### **3.3. Kutatás módszerek és minta bemutatása**

Diplomadolgozatomban primer és szekunder kutatást végeztem. A témával kapcsolatos elméleteket szekunder adatgyűjtés révén elemeztem: bemutattam a megváltozott munkaképességgel kapcsolatos alapfogalmakat és jogszabályi környezetet, a megváltozott munkaképességűek megoszlását korcsoportonként, iskolai végzettség szerint, valamint régiók szerint, a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási helyzetét régiók szerint, gazdasági ágak szerint, valamint a foglalkoztatási ráta alakulását. Szekunder adatgyűjtés segítségével kerültek ismertetésre a megváltozott munkaképességűek munkaerőpiaci részvételét akadályozó tényezők, a megváltozott munkaképességűek alkalmazásával járó vállalati feladatok, valamint a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának támogatása, ezen belül a támogatott foglalkoztatás, a kvóta rendszer, valamint a pénzügyi támogatás. A szekunder kutatás során hazai és külföldi forrásokat is használtam, annak érdekében, hogy minél pontosabb és átfogóbb képet nyújthassak az elméleti háttérrel: könyveket, jogszabályokat illetve szakcikkeket tanulmányoztam, valamint a foglalkoztatási adatokkal kapcsolatban a KSH adatbázisából dolgoztam.

Annak érdekében, hogy a kutatási kérdést megválaszolhassam, a szekunder kutatás mellett fontosnak tartom primer kutatás alkalmazását is, hogy megismerjem, hogyan vélekednek az érintettek, azaz a megváltozott munkaképességűek a foglalkoztatási helyzetükkel kapcsolatban. A megfelelő primer kutatási módszer kiválasztása előtt megvizsgáltam a rendelkezésre álló lehetőségeimet. Elsőként a megfigyelést vizsgáltam, mint lehetséges módszer, azonban ez a jelen helyzetben nem megvalósítható, egyrészt a téma jellege miatt a célcsoport nehezen lenne elérhető, másrészt pedig a megfigyelés nagyszámú minta esetén nem alkalmazható. (Dancey és Reidy, 2011) A netnográfia alkalmazását azért vettem el, mert a segítségével az online világgal kapcsolatban történik vizsgálat az entográfia technikái segítségével, azonban kutatásom nem az online világra összpontosít,

hanem a foglalkoztatást vizsgálom, ezért esetemben a netnográfia nem alkalmazható. (Kozinets, 2015)

A kvalitatív kutatást azért vettem el, mert nagyszámú minta válaszai alapján terveztem megválaszolni a kutatási kérdést, valamint a primer kutatás eredményeivel kapcsolatban a számszerűsítés volt a célom, hogy következtetéseket vonhassak le, ez azonban kvalitatív kutatás segítségével nem megvalósítható, ugyanis a kvalitatív kutatást csak kisszámú mintán végezzük, valamint az eredmények sem számszerűsíthetők. Ezen célokra a kvantitatív kutatás a megfelelő, így ezt választottam primer kutatásomhoz. (Malhotra és Simon, 2009)

A kvantitatív adatgyűjtésen belül kérdőívezést végeztem, mégpedig online. Azért esett erre a választásom, mert a kérdőív révén széles körben elérhetem a célcsoportot. A kérdőívet a Google űrlapszerkesztő segítségével állítottam össze, így ugyanis a kitöltés mellett az eredmények feldolgozása is egyszerűbbé válik. A Google űrlapszerkesztő diagramokat készít a válaszokból, azonban én ezeket nem használtam az eredmények feldolgozásához, mert SPSS-ben dolgoztam fel a válaszokat. Az űrlapszerkesztőből csv formátumban töltöttem le a válaszokat, és ezeket dolgoztam fel SPSS-ben.

Primer kutatásom során az alapsokaság a megváltozott munkaképességűek, akik jelenleg aktívak a hazai munkaerőpiacon, azaz van munkahelyük. Abból adódóan, hogy a foglalkoztatási helyzetet vizsgálom, a 16 év felettiiek tartoznak a kutatásom célcsoportjába. Az volt a célom, hogy a kvantitatív kutatás során legalább 200 fős minta válaszait kapjam. Az alapsokaság kritériumainak 250 fő felelt meg, az ő válaszait dolgoztam fel, így a minta 250 fős volt.

A kérdőív a felépítését tekintve összesen 23 kérdésből áll. A kérdőív elején szerepelnek a demográfiai kérdések, összesen hét darab. A kérdések típusát tekintve, zárt kérdéseket alkalmaztam, ezen belül egyszeres választás, többszörös választás és négyfokozatú Likert-skála típusúakat. A kérdőív során az alábbi területeket vizsgáltam:

- a megváltozott munkaképességűek csoportjába tartozás oka és a fogyatékoság típusa,
- a jelenlegi munkahelyen való elhelyezkedés módja,
- a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatos nehezítő tényezők,

- a saját foglalkoztatással kapcsolatos nehezítő tényezők,
- az integrált foglalkoztatás feltételei és ezek megléte az aktuális munkahelyen,
- munkahellyel kapcsolatos preferenciák és ezek megléte az aktuális munkahelyen,
- a szociális ellátások rendszerének változása,
- a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának ösztönzése,
- a munkaerőpiaci lehetőségek értékelése.

### 3.4. Eredmények

Ebben az alfejezetben elsőként leíró statisztika segítségével ismertetem a primer kutatás eredményeit, ezt követően pedig tesztelem a hipotéziseket.

#### 3.4.1. Leíró statisztika

A kérdőív elején helyeztem el a demográfiai kérdéseket. Elsőként a válaszadók nemét vizsgáltam: többségében nők alkották a mintát, 84%-a a válaszadóknak nő, míg mindössze 16%-uk férfi.

**10. táblázat: A válaszadók neme**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	férfi	40	16,0	16,0	16,0
	nő	210	84,0	84,0	100,0
Total		250	100,0	100,0	

**Forrás: saját kutatás, n=250**

Életkor alapján a legtöbben, a válaszadók valamivel több mint fele (52%) a 43-57 éves korosztályba tartozik, az 58-65 éves korosztály a válaszadók 24-át adja, a 28-42 évesek 20%-át, a 16-37 évesek 3,2%-át, míg a 65 év feletti mindössze 0,8%-át.

**11. táblázat: A válaszadók életkora**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16-27 éves	8	3,2	3,2	3,2
	28-42 éves	50	20,0	20,0	23,2
	43-57 éves	130	52,0	52,0	75,2
	58-65 éves	60	24,0	24,0	99,2
	65 év feletti	2	,8	,8	100,0
Total		250	100,0	100,0	

**Forrás: saját kutatás, n=250**

A harmadik kérdésben a lakóhelyükről kérdeztem a kutatás résztvevőit. Valamennyi településtípust nagyjából azonos arányban képviseltek a mintában: a válaszadók 22,4%-a kisvárosban lakik (20 ezer fő alatt), 21,6%-uk községben, 19,2%-uk nagyvárosban (100 ezer fő felett), míg 18,4-18,4%-uk a fővárosban illetve középvárosban (20-100 ezer fő között).

**12. táblázat: A válaszadók lakóhelye**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Főváros	46	18,4	18,4	18,4
	Nagyváros (100 ezer fő felett)	48	19,2	19,2	37,6
	Középváros (20-100 ezer fő)	46	18,4	18,4	56,0
	Kisváros (20ezer fő alatt)	56	22,4	22,4	78,4
	Község	54	21,6	21,6	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

**Forrás: saját kutatás, n=250**

Azt is megvizsgáltam, hogy a kutatás résztvevői melyik régióban élek. A Budapesten élők aránya 19,2%, a Dél-Alföldön élőké 18,4%. Közép-Magyarországon a válaszadók 16,0%-a él, Észak-Magyarországon 14,4%-uk, Észak-Alföldön 11,2%-uk, Közép-Dunántúlon és Nyugat-Dunántúlon 7,2-7,2%-uk, míg Dél-Dunántúlon 6,4%-uk.

**13. táblázat: A válaszadók régiója**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Budapest	48	19,2	19,2	19,2
	Közép-Magyarország	40	16,0	16,0	35,2
	Közép-Dunántúl	18	7,2	7,2	42,4
	Nyugat-Dunántúl	18	7,2	7,2	49,6
	Dél-Dunántúl	16	6,4	6,4	56,0
	Észak-Magyarország	36	14,4	14,4	70,4
	Észak-Alföld	28	11,2	11,2	81,6
	Dél-Alföld	46	18,4	18,4	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

**Forrás: saját kutatás, n=250**

A legmagasabb végzettségükről is megkérdeztem a minta tagjait. A legtöbbeknek szakközépiskola illetve gimnázium a legmagasabb végzettsége, ők nagyjából a válaszadók egyharmadát teszik ki (33,6%). A minta tagjainak nagyjából egynegyede (26,4%) szakmunkásképzőben végzett, 19,2%-uk főiskolai, egyetemi alapképzést végzett, míg

12,0%-uk általános iskolai végzettséggel rendelkezik. Ezeknél magasabb végzettséggel kevesebb, mint a válaszadók egytizede rendelkezik: 5,6%-uk főiskolai illetve egyetemi mesterképzésen végzett, míg 3,2%-uk magasabb egyetemi kérdésen.

**14. táblázat: A válaszadók legmagasabb iskolai végzettsége**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Általános iskola	30	12,0	12,0	12,0
	Szaktanácsképző	66	26,4	26,4	38,4
	Szakközépiskola/Gimnázium	84	33,6	33,6	72,0
	Főiskolai, egyetemi alapképzés	48	19,2	19,2	91,2
	Főiskolai, egyetemi mesterképzés	14	5,6	5,6	96,8
	Magasabb egyetemi képzés	8	3,2	3,2	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

**Forrás: saját kutatás, n=250**

A következő, amit vizsgáltam, hogy melyik szférában dolgoznak a kutatás résztvevői: a legtöbben a közszférában tevékenykednek, arányuk a minta tagjainak közel fele, 49,6%. A versenyszférában dolgozók aránya 30,4%, míg a magánszférában dolgozóké 20%.

**15. táblázat: Melyik szférában dolgozik?**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Közszféra	124	49,6	49,6	49,6
	Versenyszféra	76	30,4	30,4	80,0
	Magánszféra	50	20,0	20,0	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

**Forrás: saját kutatás, n=250**

Ezt követően arról kérdeztem a minta tagjait, hogy milyen területen dolgoznak. A legtöbben fizikai, segéd, illetve betanított munkát végeznek, arányuk 23,2%, azaz a kutatásban résztvevők közel egynegyedét teszik ki. Nagyjából a minta tagjainak egyötöde végez adminisztrációs illetve irodai munkát. A többi megadott területen dolgozók aránya az alábbiak szerint alakul: 7,2%-uk dolgozik ügyfélszolgálati illetve vevőszolgálati területen, 6,4% a gyártás, termelés területén, 5,6% a kereskedelemben, 4,8-4,8-4,8% szaktanácskás, illetve a HR, munkaügy vagy az oktatás, kutatás, tudomány területén dolgozik. 2,4% a

vendéglátás, idegenforgalom területén, míg a pénzügy, könyvelés, az egészségügy, gyógyszeripar, a közigazgatás, a marketing, média, PR, valamint a mérnök területeken dolgozók aránya egyaránt 1,6%. A legkevesebben a szállítás, beszerzés, logisztika, a bank, biztosítás, bróker, a cégvezetés, menedzsment, valamint az építőipar, ingatlan területén dolgoznak, arányuk 0,8-0,8-0,8%. Azok aránya pedig 10,4%, akik valamilyen egyéb területen dolgoznak.

**16. táblázat: Milyen területen dolgozik?**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Szakmunka	12	4,8	4,8	4,8
	Fizikai, segéd, betanított munka	58	23,2	23,2	28,0
	Gyártás, termelés	16	6,4	6,4	34,4
	Értékesítés, kereskedelem	14	5,6	5,6	40,0
	Pénzügy, könyvelés	4	1,6	1,6	41,6
	Adminisztráció, irodai munka	48	19,2	19,2	60,8
	Ügyfélszolgálat, vevőszolgálat	18	7,2	7,2	68,0
	Szállítás, beszerzés, logisztika	2	,8	,8	68,8
	Bank, biztosítás, bróker	2	,8	,8	69,6
	Cégvezetés, menedzsment	2	,8	,8	70,4
	Egészségügy, gyógyszeripar	4	1,6	1,6	72,0
	Építőipar, ingatlan	2	,8	,8	72,8
	HR, munkaügy	12	4,8	4,8	77,6
	Közigazgatás	4	1,6	1,6	79,2
	Marketing, média, PR	4	1,6	1,6	80,8
	Mérnök	4	1,6	1,6	82,4
	Oktatás, kutatás, tudomány	12	4,8	4,8	87,2
	Vendéglátás, idegenforgalom	6	2,4	2,4	89,6
	Egyéb	26	10,4	10,4	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

**Forrás: saját kutatás, n=250**

A demográfiai kérdéseket követően elsőként azt vizsgáltam, hogy milyen ok miatt tartoznak a válaszadók a megváltozott munkaképességűek csoportjába. A legtöbben, a

válaszadók nagyjából háromnegyede (76,0%) munkaképesség-csökkenés (egészségkárosodás miatt) tartozik a megváltozott munkaképességűek csoportjába, 23,2% a fogyatékkal élők aránya, míg 0,8% egyéb okot jelölt meg.

**17. táblázat: Milyen ok miatt tartozik a megváltozott munkaképességűek csoportjába?**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Munkaképesség-csökkenés (egészségkárosodás miatt)	190	76,0	76,0	76,0
	Fogyatékkal élő	58	23,2	23,2	99,2
	Egyéb	2	,8	,8	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

**Forrás: saját kutatás, n=250**

Azt is megvizsgáltam, hogy milyen fogyatékossgal élnek a kutatás résztvevői. a legtöbben mozgási fogyatékossgal élnek, arányuk 38,4%, míg a munkaképesség-csökkenéssel (egészségkárosodás miatt) élők aránya 34,4%. Látási fogyatékossgal a kutatásban résztvevők 8,8%-a él, 7,2-7,2% a hallási fogyatékosok, valamint a halmozottan súlyos fogyatékosok aránya, míg a legkevesebben az értelmileg akadályozottak találhatók meg a minta tagjai között, arányuk 4,0%. Az értelmileg akadályozottak alacsony arányának oka a kérdőív kitöltésének nehézsége is lehet, ugyanis súlyosabb akadályoztatás esetén a kérdőívet nem tudják kitölteni egyedül illetve gyakran segítség nélkül sem.

**18. táblázat: Milyen fogyatékossgal él?**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Látási	22	8,8	8,8	8,8
	Hallási	18	7,2	7,2	16,0
	Mozgási	96	38,4	38,4	54,4
	Értelmileg akadályozott	10	4,0	4,0	58,4
	Halmozottan súlyos	18	7,2	7,2	65,6
	Munkaképesség-csökkenés (egészségkárosodás miatt)	86	34,4	34,4	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

**Forrás: saját kutatás, n=250**

A következő kérdésben arról kérdeztem a kutatás résztvevőit, hogy hogyan helyezkedtek el jelenlegi munkahelyükön. A válaszadók közel fele, 47,2%-a önálló



álláskeresőként helyezkedett el jelenlegi munkahelyén, 27,2%-uk esetén személyes kapcsolat segített az elhelyezkedésben, míg 9,6% munkaközvetítő segítségével találta jelenlegi munkáját. A válaszadók 16,0%-a azonban valamilyen egyéb módon helyezkedett el.

**19. táblázat: Hogyan helyezkedett el jelenlegi munkahelyén?**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Önálló álláskeresőként	118	47,2	47,2	47,2
	Munkaközvetítő segítségével	24	9,6	9,6	56,8
	Személyes kapcsolat révén	68	27,2	27,2	84,0
	Egyéb	40	16,0	16,0	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

**Forrás: saját kutatás, n=250**

A következő kérdésben azt vizsgáltam, hogy érte-e már negatív diszkrimináció a kutatás résztvevőit munkakeresés során azért, mert a megváltozott munkaképességűek közé tartoznak. Ez a kérdés négyfokozatú Likert-skála típusú kérdés volt, ahol az 1 az egyáltalán nem ért egyet, míg a 4 a teljes mértékben egyetért. A kérdés jellegéből adódóan lehetőségem volt az alábbi statisztikai mutatók kiszámítására: az átlag 2,6720, ami azt jelenti, hogy a válaszadókat összességében inkább érte már negatív diszkrimináció azért a munkakeresés során, mert megváltozott munkaképességűek. A módusz értéke 4,00, ami a leggyakrabban előforduló válasz, tehát a legtöbb válaszadó teljes mértékben egyetért azzal a kijelentéssel, hogy érte már negatív diszkrimináció a munkakeresés során azért, mert a megváltozott munkaképességűek közé tartozik. A medián a helyzeti középérték, melynek értéke 3,00, ez azt jelenti, hogy a sokaságot a 3,00 osztja két egyenlő részre. A szórás, az átlagtól való átlagos eltérés pedig 1,17285, ami egy négyfokozatú skála esetén elég magas.

**20. táblázat: Érte már Önt negatív diszkrimináció munkakeresés során azért, mert a megváltozott munkaképességűek közé tartozik? 1.**

N	Valid	250
	Missing	0
Mean		2,6720
Median		3,0000
Mode		4,00
Std. Deviation		1,17385

**Forrás: saját kutatás, n=250**

Részletesebben is megvizsgáltam az erre a kérdésre kapott válaszokat: a kutatás résztvevőinek valamivel több, mint fele találkozott már negatív diszkriminációval azért, mert megváltozott munkaképességű: azok, akik teljes mértékben így gondolják, a minta tagjainak 33,6%-át alkotják, míg 24%-uk inkább így gondolja. Azok aránya, akik úgy érzik, inkább nem találkoztak negatív diszkriminációval, 18,4%, míg azok aránya, akik egyáltalán nem találkoztak negatív diszkriminációval, mindössze 24,0%.

**21. táblázat: Érte már Önt negatív diszkrimináció munkakeresése során azért, mert a megváltozott munkaképességűek közé tartozik? 2.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	egyáltalán nem	60	24,0	24,0	24,0
	2,00	46	18,4	18,4	42,4
	3,00	60	24,0	24,0	66,4
	teljes mértékben	84	33,6	33,6	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

**Forrás: saját kutatás, n=250**

Azt is megkérdeztem a minta tagjaitól, hogy véleményük szerint a munkáltatók mennyire tájékozottak a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására vonatkozó jogszabályokkal, a pályázatokkal, illetve az igénybe vehető támogatásokkal kapcsolatban. A válaszadók négyfokozatú Likert-skála segítségével válaszoltak erre a kérdésre. Az átlag 2,2480, ami azt jelenti, hogy a kutatás résztvevői úgy látják, hogy a munkáltatók inkább nem tájékozottak ezekben a témákban. A módusz értéke 2,0, ami azt jelenti, hogy a legtöbben úgy gondolják, hogy inkább nem tájékozottak a munkáltatók. A medián értéke is 2,0, tehát ez az érték osztja két egyenlő részre a minta tagjait a válaszaik alapján. A szórás 0,98771, ami alacsonyabb, mint az előző kérdésnél, azonban még így is relatíve magas, tehát van eltérés a válaszok között.

**22. táblázat: Véleménye szerint a munkáltatók mennyire tájékozottak a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására vonatkozó jogszabályokkal, a pályázatokkal, illetve az igénybe vehető támogatásokkal kapcsolatban? 1.**

N	Valid	250
	Missing	0
Mean		2,2480
Median		2,0000
Mode		2,00
Std. Deviation		,98711

**Forrás: saját kutatás, n=250**

Az erre a kérdésre adott válaszokat részletesebben vizsgálva látható, hogy mindössze a minta tagjainak 13,6%-a gondolja úgy, hogy a munkáltatók teljes mértékben tájékozottak a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására vonatkozó jogszabályokkal, a pályázatokkal, illetve az igénybe vehető támogatásokkal kapcsolatban. Azok aránya pedig, akik inkább tájékozottnak gondolják a cégeket, 23,2%. A kutatásban résztvevők többsége tehát nem gondolja tájékozottnak a cégeket: 37,6%-uk inkább nem, míg 25,6%-uk egyáltalán nem.

**23. táblázat: Véleménye szerint a munkáltatók mennyire tájékozottak a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására vonatkozó jogszabályokkal, a pályázatokkal, illetve az igénybe vehető támogatásokkal kapcsolatban? 2.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	egyáltalán nem	64	25,6	25,6	25,6
	2,00	94	37,6	37,6	63,2
	3,00	58	23,2	23,2	86,4
	teljes mértékben	34	13,6	13,6	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

**Forrás: saját kutatás, n=250**

A következő kérdésben arról kérdeztem a kutatás résztvevőit, hogy véleményük szerint egyes tényezők mennyire akadályozzák a megváltozott munkaképességűek integrált foglalkoztatását általánosságban. Arra kértem a válaszadókat, hogy az általam felsorolt hat tényező (kölsönös információhiány, az érintettek alacsony iskolai végzettsége, negatív sztereotípiák a célcsoportról, foglalkoztatási kihívások a vállalatok számára, infrastrukturális hiányok, nem befogadó társadalmi, vállalati légkör) vonatkozásában jelöljék egy négyfokozatú Likert-skálán, hogy mennyire gondolják úgy, hogy az egyes tényezők akadályozzák a megváltozott munkaképességűek integrált foglalkoztatását általánosságban. A válaszadók véleménye szerint a célcsoportról alkotott negatív sztereotípiák akadályozzák leginkább a megváltozott munkaképességűek integrált foglalkoztatását, ugyanis ehhez a tényezőhöz tartozik a legmagasabb átlag, 2,7760. Ez az egyetlen olyan tényező ráadásul, ahol a módusz 4,00, ami azt jelenti, hogy a legtöbb válaszadó úgy látja, hogy a célcsoportról alkotott negatív sztereotípiák határozottan akadályozzák az integrált foglalkoztatást a megváltozott munkaképességűek esetén. a második helyet a nem befogadó társadalmi, vállalati légkör áll, ez esetben az átlag 2,6960 volt, azonban a módusz 2,00 volt, azaz a legtöbben úgy gondolják, hogy a nem befogadó társadalmi, vállalati légkör inkább nem akadályozza a megváltozott munkaképességűek integrált foglalkoztatását.

A vizsgált hat tényező közül öt esetén gondolják úgy a kutatás résztvevői, hogy inkább akadályozzák a megváltozott munkaképességűek integrált foglalkoztatását: a célcsoportról alkotott negatív sztereotípiákon, valamint a nem befogadó társadalmi, vállalati légkörön kívül a kölcsönös információhiány, a foglalkoztatási kihívások a vállalatok számára, illetve az infrastrukturális hiányok. Az egyetlen tényező, amivel kapcsolatban összességében inkább nem gondolják úgy, hogy akadályozó tényező, az érintettek alacsony iskolai végzettsége – habár a módusz ennél a tényezőnél is 3,00, ami azt jelenti, hogy a minta tagjai közül legtöbben úgy gondolják, hogy inkább akadályozza az integrált foglalkoztatást. A szórás is az érintettek alacsony iskolai végzettségével kapcsolatban a legmagasabb, ami azt jelenti, hogy ezzel a tényezővel kapcsolatban nem igazán van egyetértés a válaszadók között. A legalacsonyabb szórás pedig az infrastrukturális hiányokhoz tartozik (0,91867), és három olyan további tényező van, ahol a szórás értéke 1,00 alatti: a foglalkoztatási kihívások a vállalatok számára, a kölcsönös információhiány, valamint a nem befogadó társadalmi, vállalati légkör.

**24. táblázat: Véleménye szerint az alábbi tényezők mennyire akadályozzák a megváltozott munkaképességűek integrált foglalkoztatását általánosságban?**

	Véleménye szerint az alábbi tényezők mennyire akadályozzák a megváltozott munkaképességűek integrált foglalkoztatását általánosságban? [Kölcsönös információhiány]	Véleménye szerint az alábbi tényezők mennyire akadályozzák a megváltozott munkaképességűek integrált foglalkoztatását általánosságban? [Az érintettek alacsony iskolai végzettsége]	Véleménye szerint az alábbi tényezők mennyire akadályozzák a megváltozott munkaképességűek integrált foglalkoztatását általánosságban? [Negatív sztereotípiák a célcsoportról]	Véleménye szerint az alábbi tényezők mennyire akadályozzák a megváltozott munkaképességűek integrált foglalkoztatását általánosságban? [Foglalkoztatási kihívások a vállalatok számára]	Véleménye szerint az alábbi tényezők mennyire akadályozzák a megváltozott munkaképességűek integrált foglalkoztatását általánosságban? [Infrastrukturális hiányok]	Véleménye szerint az alábbi tényezők mennyire akadályozzák a megváltozott munkaképességűek integrált foglalkoztatását általánosságban? [Nem befogadó társadalmi, vállalati légkör]
N	Valid Missing	250 0	250 0	250 0	250 0	250 0
Mean		2,6720	2,4640	2,7760	2,6640	2,6320
Median		3,0000	2,0000	3,0000	3,0000	3,0000
Mode		3,00	3,00	4,00	3,00	3,00
Std. Deviation		,94657	1,02612	1,02078	,93949	,91867

**Forrás: saját kutatás, n=250**

A következő kérdésben tovább vizsgáltam a hat tényezőt, azonban itt már azt kérdeztem a kutatásban résztvevőktől, hogy az ők integrált foglalkoztatásukat mennyire akadályozták. a válaszokat itt is négyfokozatú Likert-skála segítségével mértem fel. Az átlag valamennyi esetben kisebb, mint 2,5, amit azt jelenti, hogy egyik tényező sem akadályozta

igazán a válaszadók integrált foglalkoztatását. A legmagasabb átlag a nem befogadó társadalmi, vállalati léghöz tartozik, ez 2,3920, azonban ez is azt jelenti, hogy inkább nem akadályozta ez a tényező a válaszadók integrált foglalkoztatását. A második legmagasabb átlag 2,28, ez tartozik a kölcsönös információhiányhoz, valamint a negatív sztereotípiákhoz is, és az átlag alapján ezek a tényezők is inkább nem akadályozták a kutatás résztvevőinek integrált foglalkoztatását. A foglalkoztatási kihívások a vállalatok számára tényező átlaga 2,2240, azaz ezzel kapcsolatban is elmondható, hogy inkább nem akadályozta a foglalkoztatásukat, ugyanúgy, ahogy az infrastrukturális hiányok sem, melynek átlaga 2,2080. Egy olyan tényező van, amelynek átlaga 2,00 alatti: az alacsony iskolai végzettség átlaga 1,5600, ami azt jelenti, hogy ez a tényező egyáltalán nem akadályozta a válaszadók integrált foglalkoztatását – az ehhez a tényezőhöz tartozó módusz 1,00, azaz a legtöbb válaszadó úgy nyilatkozott, hogy az integrált foglalkoztatásukat egyáltalán nem akadályozta alacsony iskolai végzettségük. A szórás az alacsony iskolai végzettség esetén volt a legalacsonyabb, mindössze 0,83498, míg a legmagasabb a nem befogadó társadalmi, vállalati léghöz (1,06719) esetén.

**252. táblázat: Önnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását?**

		Önnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását? [Kölcsönös információhiány]	Önnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását? [Alacsony iskolai végzettség]	Önnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását? [Negatív sztereotípiák]	Önnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását? [Foglalkoztatási kihívások a vállalatok számára]	Önnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását? [Infrastrukturális hiányok]	Önnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását? [Nem befogadó társadalmi, vállalati léghöz]
N	Valid	250	250	250	250	250	250
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		2,2800	1,5600	2,2800	2,2240	2,2080	2,3920
Median		2,0000	1,0000	2,0000	2,0000	2,0000	2,0000
Mode		3,00	1,00	2,00	2,00 <sup>a</sup>	1,00	2,00
Std. Deviation		,97024	,83498	1,01079	,91277	1,03199	1,06719

**Forrás: saját kutatás, n=250**

A következő kérdésben azt vizsgáltam, hogy a válaszadók szerint mennyire fontos az emberi segítség, a speciális eszközök és technikai segítség, a személyre szabott egyedi munkaidő és munkarend, valamint a személyre szabott egyedi teljesítménykövetelmény meghatározása a megváltozott munkaképességűek integrált foglalkoztatása szempontjából.



A kutatás résztvevői ennél a kérdésnél is négyfokozatú Likert-skálán válaszoltak. Az átlagokat vizsgálva kijelenthetjük, hogy valamennyi tényező biztosítását inkább fontosnak tartják a megváltozott munkaképességűek integrált foglalkoztatásával kapcsolatban. A leginkább fontosnak az emberi segítséget tartják, az ehhez a tényezőhöz tartozó átlag 3,0880, azonban van két további olyan átlag, melynek értéke 3,00 feletti: a személyre szabott egyedi teljesítménykövetelmény meghatározása, valamint a személyre szabott egyedi munkaidő és munkarend. A speciális eszközök és technikai segítség átlaga a legalacsonyabb, azonban ez sem marad el jelentősen a többitől. A módusz mindegyik esetben 4, tehát a legtöbben mind a négy tényezőt teljes mértékben fontosnak tartanak a megváltozott munkaképességűek integrált foglalkoztatásával kapcsolatban.

**26. táblázat: Véleménye szerint mennyire fontos az alábbiak biztosítása a megváltozott munkaképességűek integrált foglalkoztatásával kapcsolatban?**

		Véleménye szerint mennyire fontos az alábbiak biztosítása a megváltozott munkaképességűek integrált foglalkoztatásával kapcsolatban? [Emberi segítség]	Véleménye szerint mennyire fontos az alábbiak biztosítása a megváltozott munkaképességűek integrált foglalkoztatásával kapcsolatban? [Speciális eszközök és technikai segítség]	Véleménye szerint mennyire fontos az alábbiak biztosítása a megváltozott munkaképességűek integrált foglalkoztatásával kapcsolatban? [Személyre szabott egyedi munkaidő és munkarend]	Véleménye szerint mennyire fontos az alábbiak biztosítása a megváltozott munkaképességűek integrált foglalkoztatásával kapcsolatban? [Személyre szabott egyedi teljesítménykövetelmény meghatározása]
N	Valid	250	250	250	250
	Missing	0	0	0	0
Mean		3,0880	2,9920	3,0080	3,0400
Median		3,0000	3,0000	3,0000	3,0000
Mode		4,00	4,00	4,00	4,00
Std. Deviation		1,00613	,98581	1,00996	,99315

**Forrás: saját kutatás, n=250**

Azt is megvizsgáltam, hogy az előző kérdésnél vizsgált tényezők mennyire biztosítottak a kutatásban résztvevők jelenlegi munkahelyén. Ennél a kérdésnél is négyfokozatú Likert-skálán tudják megadni a válaszokat a válaszadók. A legmagasabb átlag az emberi segítséghez tartozik, azonban ez elmarad az előző kérdésnél az ehhez a tényezőhöz tartozó átlagtól: ez azt jelenti, hogy habár az emberi segítség inkább biztosított a válaszadók munkahelyén (a hozzá tartozó átlag 2,8240), azonban nem olyan mértékben, mint ahogy az a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása szempontjából szükséges lenne. A

válaszadók a személyre szabott egyedi munkaidő és munkarend esetén is azt érzik, hogy inkább biztosított a jelenlegi munkahelyükön (az átlaga 2,7040). A speciális eszközök és technikai segítség esetén az átlag 2,5040, ami azt jelenti, hogy ezzel kapcsolatban nem jelenthető ki, hogy összességében inkább biztosított illetve inkább nem biztosított a munkahelyeken. A személyre szabott egyedi teljesítménykövetelmény átlaga 2,4560, így ez inkább nem biztosított a válaszadók szerint a munkahelyükön. A módusz három vizsgált tényezőnél is 4,00: az emberi segítség, a személyre szabott egyedi munkaidő és munkarend, valamint a személyre szabott egyedi teljesítménykövetelmény meghatározása esetén is a legtöbben azt mondták, hogy teljes mértékben biztosítottak a jelenlegi munkahelyükön. A speciális eszközök és technikai segítség esetén azonban 2,00 a módusz, tehát a legtöbben úgy érzik, hogy ezek nem biztosítottak a számukra.

**27. táblázat: Jelenlegi munkahelyén mennyire biztosítottak az alábbiak?**

		Jelenlegi munkahelyén mennyire biztosítottak az alábbiak? [Emberi segítség]	Jelenlegi munkahelyén mennyire biztosítottak az alábbiak? [Speciális eszközök és technikai segítség]	Jelenlegi munkahelyén mennyire biztosítottak az alábbiak? [Személyre szabott egyedi munkaidő és munkarend]	Jelenlegi munkahelyén mennyire biztosítottak az alábbiak? [Személyre szabott egyedi teljesítménykövetelmény meghatározása]
N	Valid	250	250	250	250
	Missing	0	0	0	0
Mean		2,8240	2,5040	2,7040	2,4560
Median		3,0000	2,0000	3,0000	2,0000
Mode		4,00	2,00	4,00	4,00
Std. Deviation		1,09077	1,13097	1,18236	1,18562

**Forrás: saját kutatás, n=250**

A következő kérdésben megadtam öt szempontot (jó kereseti lehetősége, könnyű munkába járás, lehetőség a rehabilitációra, lehetőség a szakmai fejlődésre, megélhetés biztosítása), és arra kértem a kutatás résztvevőit, hogy jelezzék egy négyfokozatú Likert-skálán, hogy mennyire fontosak az egyes szempontok a munkahelyükkel kapcsolatban. Mind az öt vizsgált szempontot inkább fontosnak tartják, és négy olyan szempont van, amelynek az átlaga 3,00 feletti: a legfontosabbnak azt tartják, hogy a munkahelyük biztosítsa a megélhetésüket, majd a jó kereseti lehetőségeket, valamint a könnyű munkába járást, illetve a lehetőséget a szakmai fejlődésre. A legalacsony az átlaga a rehabilitáció lehetőségének van, azonban ennek az átlaga is 2,8240, ami azt jelenti, hogy ez is inkább

fontos a válaszadóknak. Valamennyi vizsgált szempont esetén a módusz 4,00, azaz a legtöbb válaszadó számára teljes mértékben fontos mind a négy szempont a munkahelyükkel kapcsolatban. A szórás a könnyű munkába járás és a jó kereseti lehetőségek esetén a legalacsonyabb, ezek esetén van a legnagyobb egyetértés a válaszadók között.

**28. táblázat: Mennyire fontosak az alábbiak az Ön számára a munkahelyével kapcsolatban?**

		Mennyire fontosak az alábbiak az Ön számára a munkahelyével kapcsolatban? [Jó kereseti lehetőségek]	Mennyire fontosak az alábbiak az Ön számára a munkahelyével kapcsolatban? [Könnyű munkába járás]	Mennyire fontosak az alábbiak az Ön számára a munkahelyével kapcsolatban? [Lehetőség a rehabilitációra]	Mennyire fontosak az alábbiak az Ön számára a munkahelyével kapcsolatban? [Lehetőség a szakmai fejlődésre]	Mennyire fontosak az alábbiak az Ön számára a munkahelyével kapcsolatban? [Megélhetés biztosítása]
N	Valid	250	250	250	250	250
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,3040	3,2800	2,8240	3,1040	3,4160
Median		4,0000	4,0000	3,0000	3,0000	4,0000
Mode		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Std. Deviation		,88924	,88359	1,16897	1,07415	,92432

**Forrás: saját kutatás, n=250**

Azt is megvizsgáltam, hogy az előző kérdésnél vizsgált öt szempont mennyire biztosított a válaszadók jelenlegi munkahelyén. A leginkább a könnyű munkába járást érzik biztosítottnak, ennek átlaga 2,7440, ami azt jelenti, hogy összességében ezt inkább biztosítottnak érzik – a módusz azonban 4,00, ami azt jelenti, hogy a legtöbb válaszadó teljes mértékben biztosítottnak érzi a könnyű munkába járást a munkahelyével kapcsolatban. A másik négy vizsgált tényezőt azonban inkább nem érzik biztosítottnak a válaszadók a munkahelyükkel kapcsolatban: a legkevésbé a jó kereseti lehetőségeket érzik biztosítottnak (2,2160), ezt követően pedig a megélhetés biztosítását (2,3280). A másik két vizsgált tényező átlaga 3,00 felett van, azonban összességében ezeket is inkább nem érzik biztosítottnak: a lehetőségeket a rehabilitációra, valamint a lehetőséget a szakmai fejlődésre. A módusz a lehetőség a rehabilitációra és a lehetőség a szakmai fejlődésre esetén 1,00, azaz a legtöbben ezeket egyáltalán nem látják biztosítottnak jelenlegi munkahelyükön, míg a jó kereseti lehetőségek és a megélhetés biztosítása esetén a módusz 2,00, azaz ezeket a legtöbben inkább nem látják biztosítottnak.



**29. táblázat: Mennyire biztosítottak az alábbi lehetőségek az Ön jelenlegi munkahelyén?**

		Mennyire biztosítottak az alábbi lehetőségek az Ön jelenlegi munkahelyén? [Jó kereseti lehetőségek]	Mennyire biztosítottak az alábbi lehetőségek az Ön jelenlegi munkahelyén? [Könnyű munkába járás]	Mennyire biztosítottak az alábbi lehetőségek az Ön jelenlegi munkahelyén? [Lehetőség a rehabilitációra]	Mennyire biztosítottak az alábbi lehetőségek az Ön jelenlegi munkahelyén? [Lehetőség a szakmai fejlődésre]	Mennyire biztosítottak az alábbi lehetőségek az Ön jelenlegi munkahelyén? [Megélhetés biztosítása]
N	Valid	250	250	250	250	250
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		2,2160	2,7440	2,3760	2,3600	2,3280
Median		2,0000	3,0000	2,0000	2,0000	2,0000
Mode		2,00	4,00	1,00	1,00	2,00
Std. Deviation		1,00268	1,08959	1,15236	1,10784	1,07379

**Forrás: saját kutatás, n=250**

A következő kérdésben azt vizsgáltam, hogy a kutatás résztvevői szerint hogyan változott az egészségi állapothoz kapcsolódó szociális ellátások rendszere 2012-t követően. A válaszok alapján több mint a válaszadók fele úgy gondolja, hogy rosszabb lett: 28,8%-uk szerint sokkal rosszabb, mint 27,2%-uk szerint inkább rosszabb. 10,4%-a a válaszadóknak úgy gondolja, hogy nem változott, míg 19,2%-uk nem tudja megítélni. Mindössze kevesebb, mint a válaszadók 15%-a gondolja úgy, hogy javult a rendszer: 13,6%-uk szerint inkább jobb lett, és mindössze 0,8%-uk szerint lett sokkal jobb.

**30. táblázat: Véleménye szerint hogyan változott az egészségi állapothoz kapcsolódó szociális ellátások rendszere 2012-t követően?**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sokkal jobb lett	2	,8	,8	,8
	Inkább jobb lett	34	13,6	13,6	14,4
	Nem változott	26	10,4	10,4	24,8
	Inkább rosszabb lett	68	27,2	27,2	52,0
	Sokkal rosszabb lett	72	28,8	28,8	80,8
	Nem tudom megítélni	48	19,2	19,2	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

**Forrás: saját kutatás, n=250**

Arról is megkérdeztem a kutatás résztvevőit, hogy mennyire elégedettek a jelenlegi rendszerrel az egészségügyi állapothoz kapcsolódó szociális ellátásokkal kapcsolatban általánosságban. A válaszok alapján négyötödük nem elégedettek: a legtöbben azok a válaszadók vannak, akik egyáltalán nem elégedettek, arányuk 47,2%, illetve további 34,4%

inkább nem elégedett. Inkább elégedettnek érzi magát a válaszadók 14,4%-a, míg azok aránya, akik teljes mértékben elégedettek a jelenlegi rendszerrel az egészségügyi állapothoz kapcsolódó szociális ellátásokkal kapcsolatban általánosságban, mindössze 4,0%.

**31. táblázat: Mennyire elégedett a jelenlegi rendszerrel az egészségügyi állapothoz kapcsolódó szociális ellátásokkal kapcsolatban általánosságban?**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	egyáltalán nem	118	47,2	47,2	47,2
	2,00	86	34,4	34,4	81,6
	3,00	36	14,4	14,4	96,0
	teljes mértékben	10	4,0	4,0	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

**Forrás: saját kutatás, n=250**

A következő kérdésben felsoroltam három lehetőséget, és arra kértem a kutatás résztvevőit, hogy válasszák ki azt, amelyik szerintük nélkülözhetetlen a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának ösztönzése szempontjából. Egyszeres választás típusú kérdést alkalmaztam, így mindenki azt a lehetőséget tudja kiválasztani, amely szerinte a legfontosabb. Két olyan lehetőség van, amelyet nagyjából egyenlő arányban tartanak nélkülözhetetlennek a kutatás résztvevői: a pénzügyi támogatást 49,6%-uk, míg a támogatott foglalkoztatást 47,2%-uk. A kvóta rendszert ugyanakkor a legkevesebben tartják nélkülözhetetlennek, mindössze a kutatásban résztvevők 3,2%-a.

**32. táblázat: Az alábbiak közül melyeket tartja nélkülözhetetlennek a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának ösztönzése szempontjából?**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Támogatott foglalkoztatás	118	47,2	47,2	47,2
	Kvóta rendszer	8	3,2	3,2	50,4
	Pénzügyi támogatás	124	49,6	49,6	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

**Forrás: saját kutatás, n=250**

Ezt követően azt vizsgáltam, hogy a kutatás résztvevői hogyan ítélik meg a lehetőségeiket a munkaerőpiacon. Erre a kérdésre is négyfokozatú Likert-skála segítségével vártam a válaszokat. Az átlag 1,7520, ami azt jelenti, hogy összességében inkább rossznak ítélik meg a válaszadók a lehetőségeiket a munkaerőpiacon. A módusz 1,00, ami azt jelenti, hogy a legtöbb válaszadó nagyon rossznak ítéli meg a munkaerőpiaci lehetőségeit. A medián

pedig 2,00, azaz ez az érték osztja két egyenlő részre a válaszadókat. A szórás 0,75683 ennél a kérdésnél, ami azt jelenti, hogy relatíve kicsi az átlagtól való eltérés.

**33. táblázat: Milyennek ítéli meg a lehetőségeit a munkaerőpiacon? 1.**

N	Valid	250
	Missing	0
Mean		1,7520
Median		2,0000
Mode		1,00
Std. Deviation		,75683

**Forrás: saját kutatás, n=250**

A válaszokat részletesebben tanulmányozva azt látjuk, hogy azok aránya, akik nagyon rossznak ítéli meg a lehetőségeiket a munkaerőpiacon, 43,2%. További 39,2%-a a kutatásban résztvevőknek pedig úgy nyilatkozott, hogy inkább rosszak a lehetőségeik a munkaerőpiacon. Inkább jónak a minta tagjainak 16,8%-a értékeli a munkaerőpiaci lehetőségeit, míg mindössze 0,8%-uk gondolja úgy, hogy nagyon jók a lehetőségei a munkaerőpiacon.

**34. táblázat: Milyennek ítéli meg a lehetőségeit a munkaerőpiacon? 2.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nagyon rossz	108	43,2	43,2	43,2
	2,00	98	39,2	39,2	82,4
	3,00	42	16,8	16,8	99,2
	nagyon jó	2	,8	,8	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

**Forrás: saját kutatás, n=250**

A kérdőív utolsó kérdésében azt mértem fel, hogy a kutatásban résztvevők terveznek-e munkahelyen váltani. A legtöbben, a válaszadó 42,4%-a úgy nyilatkozott, hogy nem tervezi a munkahelyváltást, mert szeret a jelenlegi munkahelyén dolgozni. További 24,0% is úgy nyilatkozott, hogy nem tervezi a munkahelyváltást, azonban ők nem elégedettek a munkahelyükkel, viszont nincs lehetőségük arra, hogy jobbat találjanak. A válaszadók alig egyötöde (18,4%) tervezi, hogy munkahelyet vált, ugyanis olyan munkahelyen szeretne dolgozni, ahol jobbak a megváltozott munkaképességűek lehetőségei. A kutatásban résztvevők 15,2%-a az egyéb válaszlehetőséget választotta.

**35. táblázat: Tervez-e munkahelyet váltani?**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nem, szeretek a jelenlegi munkahelyemen dolgozni	106	42,4	42,4	42,4
	Nem, de nem szeretem a jelenlegi munkahelyemet, viszont nincs lehetőségem jobbat találni	60	24,0	24,0	66,4
	Igen, olyan helyen szeretnék dolgozni, ahol jobbak a megváltozott munkaképességűek lehetőségei	46	18,4	18,4	84,8
	Egyéb	38	15,2	15,2	100,0
	Total	250	100,0	100,0	

**Forrás: saját kutatás, n=250**

### 3.4.2. A hipotézisek tesztelése

#### A H1 hipotézis tesztelése

H1: A megváltozott munkaképességűek végzettsége meghatározza, hogy milyenek ítélik a foglalkoztatásuk akadályozóit.

A H1 hipotézist varianciaelemzés segítségével vizsgáltam, mert ez a statisztikai technika ad arra lehetőséget, hogy egy vagy több független változó hatását vizsgálja egy vagy több függő változóra. Ebben az esetben a függő változó az, hogy milyenek ítélik meg a foglalkoztatásuk akadályozóit a válaszadók, míg a független változó az a végzettség.

A Case Processing Summary táblázat azt mutatja (lásd 2. számú melléklet), hogy a vizsgálat során a 250 válaszadóból mind a 250-et bele tudom vonni a vizsgálatba, ugyanis mindannyian válaszoltak a két vonatkozó kérdésre.

A Report táblázat azt mutatja (lásd 2. számú melléklet), hogy a különböző végzettségűek milyenek ítélik a foglalkoztatásuk akadályozóit:

- kölcsönös információhiány: A legmagasabb az átlag a magasabb egyetemi képzést végzettek esetén, mégpedig 3,50, ami azt jelenti, hogy akadályozta már az integrált foglalkoztatásukat a kölcsönös információhiány. A második legmagasabb átlag a főiskolai, egyetemi mesterképzés esetén, mégpedig 2,5714, azonban ez azt jelenti,

hogy nem igazán volt hatással a kölcsönös információhiány a válaszadók foglalkoztatására. A többi végzettség átlaga nagyjából megegyezik.

- alacsony iskolai végzettség: A legmagasabb átlag a legalacsonyabb iskolai végzettségűek, a legfeljebb általános iskolát végzettek esetén található, mégpedig 2,1333, azonban ez is azt jelenti, hogy inkább nem akadályozta eddig a válaszadókat az alacsony iskolai végzettségük. Az átlag egyre alacsonyabb az egyre magasabb végzettségek esetén, a főiskolai, egyetemi mesterképzést illetve a magasabb egyetemi képzést végzettek 1,00, ami azt jelenti, hogy az ezen végzettséggel rendelkező válaszadóknak egyáltalán nem okozott problémát az iskolai végzettségük az elhelyezkedéskor.
- negatív sztereotípiák: A legmagasabb az átlag a magasabb egyetemi képzést végzettek esetén, mégpedig 2,75, ami azt jelenti, hogy akadályozták már az integrált foglalkoztatásukat a negatív sztereotípiák, ahogy a főiskolai, egyetemi mesterképzést végzettek is tapasztalták már a negatív sztereotípiákat (2,5714) – az egyéb végzettségű válaszadókat azonban inkább még nem akadályozták a negatív sztereotípiák.
- foglalkoztatási kihívások a vállalatok számára: A legmagasabb az átlag a magasabb egyetemi képzést végzettek esetén, mégpedig 3,50, ami azt jelenti, hogy akadályozták már az integrált foglalkoztatásukat a foglalkoztatási kihívások a vállalatok számára, míg a legalacsonyabb átlag az általános iskolát végzettekhez tartozik (1,8667).
- infrastrukturális hiányok: Mindössze a magasabb egyetemi képzést végzettek nyilatkoztak úgy, hogy akadályozták már a foglalkoztatásukat az infrastrukturális hiányok, az egyéb végzettségűeket nem, legkevésbé pedig az általános iskolai végzettségűeket.
- nem befogadó társadalmi, vállalati légkör: A magasabb egyetemi képzést, valamint a főiskolai, egyetemi mesterképzést végzettek számára okozott már inkább problémát a nem befogadó társadalmi, vállalati légkör, az egyéb végzettségűek számára nem.

Ezt követően F próbával vizsgáltam meg az összefüggést (lásd 2. számú melléklet).

Az F próba során alkalmazott nullhipotézisek az alábbiak:

- A végzettség nem befolyásolja, hogy mennyire akadályozta már a válaszadók integrált foglalkoztatását a kölcsönös információhiány: Az F próbához tartozó szignifikanciaszint 0,005, vagyis kisebb, mint 0,05, tehát a nullhipotézist elvetjük, azaz a kategóriaátlagok szignifikánsan különböznek egymástól.
- A végzettség nem befolyásolja, hogy mennyire akadályozta már a válaszadók integrált foglalkoztatását az alacsony iskolai végzettségük: Az F próbához tartozó szignifikanciaszint 0,000, vagyis kisebb, mint 0,05, tehát a nullhipotézist elvetjük, azaz a kategóriaátlagok szignifikánsan különböznek egymástól.
- A végzettség nem befolyásolja, hogy mennyire akadályozták már a válaszadók integrált foglalkoztatását a negatív sztereotípiák: Az F próbához tartozó szignifikanciaszint 0,130, vagyis magasabb, mint 0,05, tehát a nullhipotézist nem utasíthatjuk el, azaz a kategóriaátlagok nem különböznek egymástól szignifikánsan.
- A végzettség nem befolyásolja, hogy mennyire akadályozták már a válaszadók integrált foglalkoztatását a foglalkoztatási kihívások a vállalatok számára: Az F próbához tartozó szignifikanciaszint 0,000, vagyis kisebb, mint 0,05, tehát a nullhipotézist elvetjük, azaz a kategóriaátlagok szignifikánsan különböznek egymástól.
- A végzettség nem befolyásolja, hogy mennyire akadályozták már a válaszadók integrált foglalkoztatását az infrastrukturális hiányok: Az F próbához tartozó szignifikanciaszint 0,247, vagyis magasabb, mint 0,05, tehát a nullhipotézist nem utasíthatjuk el, azaz a kategóriaátlagok nem különböznek egymástól szignifikánsan.
- A végzettség nem befolyásolja, hogy mennyire akadályozta már a válaszadók integrált foglalkoztatását a nem befogadó társadalmi, vállalati léggör: Az F próbához tartozó szignifikanciaszint 0,190, vagyis magasabb, mint 0,05, tehát a nullhipotézist nem utasíthatjuk el, azaz a kategóriaátlagok nem különböznek egymástól szignifikánsan.

Ezt követően megvizsgáltam a változók egymásra gyakorolt hatását az eta-négyzet mutató segítségével. Ennek a mutatónak az értékei 0 és 1 között változhatnak, és minél közelebb áll az érték 0-hoz, annál gyengébb a kapcsolat a vizsgált változók között.

- kölcsönös információhiány: Az eta-négyzet értéke 0,065, ami rendkívül gyenge kapcsolatra utal.

- alacsony iskolai végzettség: Az eta-négyzet értéke 0,229, ami gyenge kapcsolatra utal.
- negatív sztereotípiák: Az eta-négyzet értéke 0,034, ami gyenge kapcsolatra utal.
- foglalkoztatási kihívások a vállalatok számára: Az eta-négyzet értéke 0,107, ami gyenge kapcsolatra utal.
- infrastrukturális hiányok: Az eta-négyzet értéke 0,027, ami rendkívül gyenge kapcsolatra utal.
- nem befogadó társadalmi, vállalati légkör: Az eta-négyzet értéke 0,030, ami rendkívül gyenge kapcsolatra utal.

A varianciaelemzés alapján a H1 hipotézist elvetjük, ugyanis csak az akadályozó tényezők egy része esetén igaz csak az, hogy a végzettség meghatározza, hogy milyenek ítélik a foglalkoztatásuk akadályozóit.

### A H2 hipotézis tesztelése

H2: Az, hogy a megváltozott munkaképességűek melyik régióban élnek, meghatározza, hogy milyenek látják a lehetőségeiket a munkaerőpiacon.

A H2 hipotézis tesztelése során is varianciaelemzést alkalmaztam. A Report táblázat alapján a legjobbnak a Budapesten élő válaszadók ítélik a lehetőségeiket a munkaerőpiacon, míg a legrosszabbnak a Dél-Alföldön élők. A válaszadók valamennyi régióban úgy látják, hogy inkább rosszak a lehetőségeik a munkaerőpiacon.

### 36. táblázat: A H2 hipotézis tesztelése

Report			
Milyenek ítéli meg a lehetőségeit a munkaerőpiacon?			
Melyik régióban él?	Mean	N	Std. Deviation
Budapest	1,9583	48	,79783
Közép-Magyarország	1,7000	40	,79097
Közép-Dunántúl	1,6667	18	,68599
Nyugat-Dunántúl	1,6667	18	,68599
Dél-Dunántúl	1,6250	16	,71880
Észak-Magyarország	1,7778	36	,79682
Észak-Alföld	1,8571	28	,65060
Dél-Alföld	1,6087	46	,77397
Total	1,7520	250	,75683

**Forrás: saját kutatás, n=250**

Ezt követően F próbával vizsgáltam meg az összefüggést (lásd 2. számú melléklet). Az F próba nullhipotézise szerint a régió nem befolyásolja, hogy milyenek ítélik meg a lehetőségeiket a munkaerőpiacon a válaszadók. Az F próbához tartozó szignifikanciaszint 0,443, vagyis magasabb, mint 0,05, tehát a nullhipotézist nem utasíthatjuk el, azaz a kategóriaátlagok nem különböznek egymástól szignifikánsan.

Az eta-négyzet értéke 0,028, ami rendkívül gyenge kapcsolatra utal a két változó között.

A primer kutatás eredményei alapján tehát a H2 hipotézis nem teljesült.

### **A H3 hipotézis tesztelése**

H3: Az, hogy a megváltozott munkaképességűek melyik gazdasági szektorban illetve ágazatban dolgoznak, meghatározza, hogy milyenek látják a lehetőségeiket a munkaerőpiacon.

A H3 hipotézis tesztelése során is varianciaelemzést alkalmaztam. A Report táblázat alapján (lásd 2. számú melléklet) a legjobbnak a bank, biztosítás, bróker területen dolgozók ítélik meg a munkaerőpiaci lehetőségeiket, ők inkább jobbnak ítélik meg. Viszonylag magas az átlag azok esetén is, akik pénzügy, könyvelés, HR, munkaügy, valamint a marketing, média, PR területén dolgoznak. A legrosszabbnak a szállítás, beszerzés, logisztika, valamint az építőipar, ingatlan területén dolgozók érzik a munkapiaci lehetőségeiket.

Ezt követően F próbával vizsgáltam meg az összefüggést (lásd 2. számú melléklet). Az F próba nullhipotézise szerint a gazdasági szektor nem befolyásolja, hogy milyenek ítélik meg a lehetőségeiket a munkaerőpiacon a válaszadók. Az F próbához tartozó szignifikanciaszint 0,000, vagyis alacsonyabb, mint 0,05, tehát a nullhipotézist elvetjük, azaz a kategóriaátlagok egymástól szignifikánsan különböznek.

Az eta-négyzet értéke 0,205, ami rendkívül kapcsolatra utal a két változó között.

A primer kutatás eredményei alapján tehát a H3 hipotézis teljesült.



#### 4. KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK

A primer kutatás eredményeit összevettem a szekunder kutatás eredményeivel. A szekunder kutatás alapján az idei év második negyedében közel 140.000 fő volt a gazdaságilag aktív személyek száma a megváltozott munkaképességűek körében. A KSH adatai szerint a legtöbb megváltozott munkaképességű személy az Észak-Alföldön él, ezt követi Közép-Magyarország, míg a Dél-Alföld van a harmadik helyen. A primer kutatásom mintájának tagjai esetén a legtöbben Budapest élnek, ezt követi a Dél-Alföld, majd Közép-Magyarország – az Észak-Alföld azonban mindössze a ötödik legnépesebb régió a megváltozott munkaképességűek részéről a mintában.

A KSH adatai szerint a legtöbb megváltozott munkaképességű személy középfokú végzettséggel rendelkezik, érettségi nélküli szakképesítéssel, ezt követi a legfeljebb alapfokú végzettségűek csoportja, míg a harmadik legtöbb megváltozott munkaképességű középfokú végzettséggel rendelkezik, érettségivel és szakképesítéssel. A minta tagjai közül a legtöbben szakközépiskolát illetve gimnáziumot, majd szakmunkásképzőt végeztek, míg a harmadik legtöbben főiskolai, egyetemi alapképzésen szerzett végzettséggel rendelkeznek. A KSH adatai alapján a megváltozott munkaképességűek között a felsőfokú végzettséggel rendelkezők vannak a legkevésbben, mindössze alig valamivel több, mint tíz százalékot tesznek ki, azonban a minta tagjainak negyedét a felsőfokú végzettségűek alkotják (az alapképzésen illetve a mesterképzésen végeztek). Fontosnak tartom ezt kihangsúlyozni abból a szempontból, hogy az elhelyezkedésre a végzettség jelentős hatással van, és várhatóan a felsőfokú végzettségűek jobb helyzetben vannak a munkaerőpiacon, több a lehetőség számukra, mint az alacsonyabb végzettséggel rendelkezők.

Primer kutatásomban megvizsgáltam, hogyan helyezkedtek el jelenlegi munkahelyükön a kutatás résztvevői. Habár az önálló álláskeresőként elhelyezkedők aránya a legmagasabb, ugyanis közel a minta felét teszik ki, azonban a kutatás résztvevőinek egynegyedénél személyes kapcsolatra volt szükség az elhelyezkedéshez. A legkevésbé gyakori elhelyezkedési lehetőség a munkaközvetítő segítsége volt, ennek mindössze a résztvevők tizede köszönheti jelenlegi munkahelyét. A válaszok azt mutatják, hogy önálló álláskeresőként is jól boldogulnak a megváltozott munkaképességűek a minta esetén, azonban a személyes kapcsolatnak nagy a jelentősége, hiszen minden negyedik válaszadó ennek köszönheti munkahelyét.

A negatív diszkriminációval a kutatásban résztvevők többsége szembesült, egyharmaduk úgy nyilatkozott, hogy teljes mértékben érte őket negatív diszkrimináció a munkakeresés során azért, mert a megváltozott munkaképességűek közé tartozik – míg mindössze a minta tagjainak alig negyede nem érzékelt soha negatív diszkriminációt. A negatív diszkrimináció elterjedése lehet az egyik lehetséges oka annak a minta esetén, hogy a megváltozott munkaképességűek körében relatíve magas azok aránya, akik végül személyes kapcsolat révén tudtak elhelyezkedni.

A primer kutatásban résztvevők úgy látják, hogy a megváltozott munkaképességűek integrált foglalkoztatását leginkább a célcsoportról alkotott negatív sztereotípiák akadályozzák, míg a második leginkább akadályozó tényezőnek a nem befogadó társadalmi, vállalati légkört látják. Ennek az oka az lehet, hogy a minta tagjainak többsége találkozott már negatív diszkriminációval az állás keresése során, melyek a célcsoportról alkotott negatív sztereotípiáknak köszönhetőek, és a nem befogadó társadalmi, vállalati légkörben meg testet öltenek. A harmadik fő akadályozó tényezőnek a kölcsönös információhiányt gondolják – ez pedig összhangban van azzal, hogy a válaszadók szerint a munkáltatók inkább nem tájékozottak a megváltozott munkavállalókkal kapcsolatos jogszabályokkal, pályázatokkal, és az igénybe vehető támogatásokkal kapcsolatban. A legkevésbé az érintettek alacsony iskolai végzettségét gondolják akadályozó tényezőnek, ami abból adódhat, hogy a minta tagjai között magas a felsőfokú végzettségűek aránya. Megvizsgáltam azt is, hogy a válaszadók integrált foglalkoztatását milyen tényezők akadályozták. Esetükben a nem befogadó társadalmi, vállalati légkör okozta a leginkább az akadályt, ezt követte a kölcsönös információhiány, valamint a negatív sztereotípiák. A két kérdésre adott válasz között tehát megegyezik a három leginkább akadályozó tényező, azonban más tényezőt tartanak a leginkább akadályozónak általánosságban a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatban, és mást érzékelték a leginkább akadályozó tényezőnek a saját integrált foglalkoztatásukkal kapcsolatban. A másik jelentős eltérés a két válasz között az, hogy amíg a vizsgált tényezőkről úgy vélekednek, hogy azok inkább akadályozzák a megváltozott munkaképességűek integrált foglalkoztatását, addig saját maguk esetén valamennyi tényezővel kapcsolatban úgy nyilatkoztak, hogy azok inkább nem (illetve az alacsony iskolai végzettség esetén egyáltalán nem) akadályozták már az integrált foglalkoztatásukat.

A kutatásban résztvevők szerint a legfontosabb az emberi segítség a megváltozott munkaképességűek integrált foglalkoztatásával kapcsolatban, ezt követően a személyre

szabott egyedi teljesítménykövetelmény meghatározás, a személyre szabott egyedi munkaidő és munkarend, valamint a speciális eszközök és technikai segítség – valamennyivel kapcsolatban úgy vélekednek, hogy ezek megléte inkább fontos a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása szempontjából. Ugyanakkor a jelenlegi munkahelyükön csak az emberi segítséggel és a személyre szabott egyedi munkaidő és munkarenddel kapcsolatban nyilatkoztak úgy a válaszadók, hogy ezek inkább biztosítottak a jelenlegi munkahelyükön – a legkevésbé a személyre szabott egyedi teljesítménykövetelmény meghatározását érzik biztosítottnak.

A munkahellyel kapcsolatban a legfontosabb a megélhetés biztosítása a válaszadók számára, ezt követik a jó kereseti lehetőségek, valamint a könnyű munkába járás. Azonban a jelenlegi munkahelyükön a kutatás résztvevői mindössze a könnyű munkába járást érzik biztosítottnak, és a legkevésbé biztosítottnak pedig a számukra két legfontosabb tényezőt látják: a jó kereseti lehetőségeket, valamint a megélhetés biztosítását.

A kutatásban résztvevők közül a legtöbben nagyon rossznak ítélik meg a lehetőségeiket a munkaerőpiacon, illetve rendkívül magas azok aránya is, akik inkább rosszabbnak ítélik meg a munkaerőpiaci helyzetüket. Ez a válasz összhangban van azzal, hogy a válaszadók negyede azért nem tervezi a munkahelyváltást, mert nincs lehetősége jobbat találni, holott nem szereti a jelenlegi munkahelyét, illetve a minta tagjainak közel ötödét az motiválja a munkahelyváltásra, hogy olyan helyen dolgozhassanak, ahol jobbak a megváltozott munkaképességűek lehetőségei. A primer kutatás eredményei alapján a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása szempontjából a pénzügyi támogatásban, valamint a támogatott foglalkoztatásban látják a legnagyobb lehetőséget a válaszadók.

Az alábbiakban összefoglalom a hipotézisek tesztelésének eredményeit:

**H1: A megváltozott munkaképességűek végzettsége meghatározza, hogy milyenek ítélik a foglalkoztatásuk akadályozóit.**

A primer kutatás eredményei alapján a H1 hipotézis megcáfolódott, mert csak az akadályozó tényezők egy része esetén igaz csak az, hogy a végzettség meghatározza, hogy milyenek ítélik a foglalkoztatásuk akadályozóit.

**H2: Az, hogy a megváltozott munkaképességűek melyik régióban élnek, meghatározza, hogy milyenek látják a lehetőségeiket a munkaerőpiacon.**

A primer kutatás eredményei alapján a H2 hipotézis megcáfolódott.

**H3: Az, hogy a megváltozott munkaképességűek melyik gazdasági szektorban illetve ágazatban dolgoznak, meghatározza, hogy milyenek látják a lehetőségeiket a munkaerőpiacon.**

A primer kutatás eredményei alapján tehát a H3 hipotézis beigazolódott.

**A kutatásom eredményei alapján az alábbi javaslatokat fogalmaztam meg:**

A megváltozott munkaképességűek továbbtanulását, önképzésének segítségét tartom az egyik legfontosabbnak, ugyanis a felsőfokú végzettséggel rendelkezők jobb helyzetben vannak a munkaerőpiacon, mint azok, akiknek alacsonyabb végzettsége van.

Fontosnak tartom a társadalom érzékenyítését is a megváltozott munkaképességűek irányába, ugyanis a megváltozott munkaképességűek jelentős többsége tapasztalt már negatív diszkriminációt a munkakeresés során, ami ellen véleményem szerint a társadalmi szinten végzett érzékenyítés lehet a fő megoldás, melynek során a negatív sztereotípiák ellen lépnek fel.

A megváltozott munkaképességűekkel kapcsolatos érzékenyítést a munkahelyeken is fontosnak tartom. Csapatépítésen illetve a munkahelyen is egy feladattal illetve projekttel kapcsolatban kis létszámú vegyes (megváltozott munkaképességűeket is tartalmazó) csapatok létrehozását egy lehetséges megoldásnak tartom, ahol mindenki a saját maga erősségével tudna hozzájárulni a csapat sikeréhez.

A munkahelyeken a megváltozott munkaképességűek mellé fontosnak tartanám egy mentor kijelölését a nem megváltozott munkaképességűek közül, aki segíti a beilleszkedést, és ezáltal fel lehet lépni a nem befogadó vállalati légkör megszüntetése ellen.

## 5. ÖSSZEFOGLALÁS

Diplomadolgozatomban a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával foglalkoztam, arra a kérdésre keresem a választ, hogy mi jellemzi hazánkban a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását, történt-e jelentős változás az elmúlt évekhez képest, hogy mennyire biztosítottak a lehetőségek a munkahelyeken ahhoz, hogy hatékonyan végezhessék a munkájukat.

A kutatási kérdés megválaszolása érdekében szekunder és primer adatgyűjtést végeztem. Szekunder kutatásom során az alábbi témákat vizsgáltam, illetve mutattam be: a megváltozott munkaképességgel kapcsolatos alapfogalmakat és jogszabályi környezetet, a megváltozott munkaképességűek megoszlását korcsoportonként, iskolai végzettség szerint, valamint régiók szerint, a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási helyzetét régiók szerint, gazdasági ágak szerint, valamint a foglalkoztatási ráta alakulását. A megváltozott munkaképességűek munkaerőpiaci részvételét akadályozó tényezőket, a megváltozott munkaképességűek alkalmazásával járó vállalati feladatokat, valamint a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának támogatását, ezen belül a támogatott foglalkoztatást, a kvóta rendszert, valamint a pénzügyi támogatást is szekunder adatgyűjtés révén mutattam be.

Primer adatgyűjtésem során kvantitatív adatgyűjtést, ezen belül kérdőívezést végeztem. Az alapsokaság a megváltozott munkaképességűek, akik jelenleg aktívak a hazai munkaerőpiacon, azaz van munkahelyük. 250 fős minta segítségével három hipotézist vizsgáltam:

H1: A megváltozott munkaképességűek végzettsége meghatározza, hogy milyenek ítélik a foglalkoztatásuk akadályozóit.

A H1 hipotézis nem teljesült, mert csak az akadályozó tényezők egy része esetén igaz csak az, hogy a végzettség meghatározza, hogy milyenek ítélik a foglalkoztatásuk akadályozóit a válaszadók.

H2: Az, hogy a megváltozott munkaképességűek melyik régióban élnek, meghatározza, hogy milyenek látják a lehetőségeiket a munkaerőpiacon.

A H2 hipotézis nem teljesült, mert a varianciaelemzés alapján nincs jelentős különbség a kategóriaátlagok között.

H3: Az, hogy a megváltozott munkaképességűek melyik gazdasági szektorban illetve ágazatban dolgoznak, meghatározza, hogy milyenek látják a lehetőségeiket a munkaerőpiacon.

A primer kutatás eredményei alapján a H3 hipotézis teljesült.

További kutatási irányként érdemes kvalitatív kutatással vizsgálni a megváltozott munkaképességűek helyzetét. Lehetséges kutatási irány továbbá a megváltozott munkaképességűek szegmentációja valamilyen demográfiai tulajdonságuk alapján; valamint más európai országok foglalkoztatási adataival javasolt összevetni megváltozott munkaképességűek hazai helyzetét, hogy fejlesztési javaslatokat tegyünk a foglalkoztatási helyzetük javítása érdekében a pozitív külföldi tapasztalatok alapján.

## Irodalomjegyzék

1. ÁSZ (2009): A megváltozott munkaképességű személyek támogatási rendszere társadalmi-gazdasági hatékonyságának vizsgálata. Tanulmány, Budapest
2. ÁSZ (2019): Elemzés az alacsony gazdasági aktivitású társadalmi csoportok aktivitási rátája növelésének lehetőségeiről. Budapest
3. Balázs-Földi E. (2015): Gazdasági növekedés és esélyegyenlőség az Európai Unióban. TAYLOR, 7(3-4): 178-186.
4. Balázs-Földi E. (2016): Fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek alkalmazási gyakorlatai a nyílt munkaerőpiacon. Debreceni Egyetem Gyermekevelési- és Felnőttképzési Kar
5. Balázs-Földi E. – Dajnoki K. (2016): Sajátosságok a fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásában. Gradus, 3(1): 313-318.
6. Cseh J. (2014): A megváltozott munkaképességű személyek nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásának munkáltatói aspektusai. Doktori Értekezés, PTE, Pécs
7. Gere, I. (2001): A megváltozott munkaképességű emberek bekapcsolása a munka világába. [http://3sz.hu/sites/default/files/uploaded/gere\\_ilona\\_-\\_a\\_megvaltozott\\_munkakepessegu\\_emberek\\_bekapcsolasa\\_a\\_munka\\_vilagaba.pdf](http://3sz.hu/sites/default/files/uploaded/gere_ilona_-_a_megvaltozott_munkakepessegu_emberek_bekapcsolasa_a_munka_vilagaba.pdf) (Utolsó megtekintés: 2022. 04. 18.)
8. Horváth P. L. (2018): Felnőttek pedagógiai kísérése. Tanórai diasor, ELTE-BGGYK
9. Jakab N. (2014): A munkavállalói jogalanyiség munkajogi és szociális jogi kérdései, különös tekintettel a megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyekre. Bíbor Kiadó, Budapest
10. Kálmán Zs. – Könczei Gy. (2002): A Taigetosztól az esélyegyenlőségig. Osiris Kiadó, Budapest
11. Komáromi R. (2003): A megváltozott munkaképességű és fogyatékos munkavállalók munkaerő-piaci integrációjáról. Esély, 14(5): 27-59.
12. KSH (2012): Megváltozott munkaképességűek a munkaerőpiacon, 2011. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/megvaltmunkakep.pdf> (Utolsó megtekintés: 2022. 05. 08.)

13. Óri M. (2005): Hátrányos helyzetű csoportok helyzete a munkaerőpiacon. NFI, Budapest
14. Pulay GY. (2009): A megváltozott munkaképességű személyek támogatási rendszere társadalmi-gazdasági hatékonyságának vizsgálata. Állami Számvevőszék Kutatóintézete, Tanulmányok, Budapest
15. Pulay, Gy. (2010): Hatékony-e a megváltozott munkaképességűek támogatási rendszere? Polgári Szemle, 6(1): 270-288.
16. Soltész A. (szerk.) (2015): Munkavállalók és munkáltatók a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási lehetőségeiről, esélyeiről. proAbility, Budapest
17. Szellő J. (szerk.) (2013): A rehabilitációs kvóta és hozzájárulás hatása a munkáltatók befogadói magatartására Magyarországon. Kutatási zárótanulmány. PTE, Pécs
18. Tardos, K. (2013): Jó gyakorlatok a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására. Kultúra és Közösség, 4(1): 69-81.
19. Vitányi F. (2013): A fogyatékosok munkaerő-piaci helyzete, lehetőségei Berettyóújfaluban. Kultúra és Közösség, 4(4): 117-121.
20. Dancey, C. P. és Reidy, J. (2011): Statistics without maths for psychology. 5th Edition. Pearson, Harlow.
21. Kozinets, R. V. (2015): Netnography: Understanding Networked Communication Society. York University, Toronto.
22. Malhotra, N. K. és Simon J. (2009): Marketingkutatás. Akadémiai Kiadó, Budapest.

### **KSH táblák**

*9.16.1. 19–64 éves megváltozott és nem megváltozott munkaképességű népesség demográfiai jellemzői gazdasági aktivitás szerint*  
[https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_evkozi/e\\_megvamk9\\_16\\_01j.html](https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_megvamk9_16_01j.html) (Utolsó megtekintés: 2022. 05. 09.)

*9.16.2. 19–64 éves megváltozott és nem megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak munkaerő-piaci jellemzői*  
[https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_evkozi/e\\_megvamk9\\_16\\_02b.html](https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_megvamk9_16_02b.html) (Utolsó megtekintés: 2022. 05. 09.)



## **Jogszabályok**

8/1983. (VI. 29.) EÜM-PM együttes rendelet  
<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=98300008.EUM&txtreferer=99500014.NM> (Utolsó megtekintés: 2022. 04. 20.)

1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról  
<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99100004.tv> (Utolsó megtekintés: 2022. 04. 20.)

2007. évi LXXXIV. törvény a rehabilitációs járadékról  
<https://mkogy.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0700084.TV> (Utolsó megtekintés: 2022. 04. 21.)

2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100191.tv> (Utolsó megtekintés: 2022. 04. 20.)

## **Internetes források**

[https://www.decathlon.hu/landing/csendes-nyitvatartas/\\_/R-a-a130019v](https://www.decathlon.hu/landing/csendes-nyitvatartas/_/R-a-a130019v)

<https://ertekvagy.hu/hu/-/els-c5-91dleges-munkaer-c5-91-piaci-munkaad-c3-b3k>

# **MELLÉKLETEK**

# Megváltozott munkaképességűek helyzete a hazai munkaerőpiacon

Üdvözlöm!

Kozár Gábornak hívnak. Szakdolgozatom témája a Megváltozott munkaképességűek helyzete a hazai munkaerőpiacon. Kérdőíves kutatás segítségével annak a felmérése a célom, hogy a megváltozott munkaképességűek milyenek ítélik meg a helyzetüket és a lehetőségüket a munkaerőpiacon. Kérem, a kérdőív kitöltésével segítse szakdolgozatom elkészítését! Előre is köszönöm a válaszadást!

---

\*Kötelező

1. **1. Neme? \***

*Soronként csak egy oválist jelöljön be.*

Férfi

Nő

2. **2. Életkora? \***

*Soronként csak egy oválist jelöljön be.*

16 év alatti

16-27 éves

28-42 éves

43-57 éves

58-65 éves

65 év feletti

3. **3. Lakóhelye? \***

*Soronként csak egy oválist jelöljön be.*

- Főváros
- Nagyváros (100 ezer fő felett)
- Középváros (20-100 ezer fő)
- Kisváros (20 ezer fő alatt)
- Község
- Egyéb: \_\_\_\_\_

4. **4. Melyik régióban él? \***

*Soronként csak egy oválist jelöljön be.*

- Budapest
- Közép-Magyarország
- Közép-Dunántúl
- Nyugat-Dunántúl
- Dél-Dunántúl
- Észak-Magyarország
- Észak-Alföld
- Dél-Alföld

5. **5. Melyik a legmagasabb végzettsége? \***

*Soronként csak egy oválist jelöljön be.*

- Általános iskola
- Szakmunkásképző
- Szakközépiskola/Gimnázium
- Főiskolai, egyetemi alapképzés
- Főiskolai, egyetemi mesterképzés
- Magasabb egyetemi képzés

6. **6. Melyik szférában dolgozik? \***

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- Közsféra
- Versenyszféra
- Magánszféra

7. **7. Milyen területen dolgozik? \***

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- Szakmunka
- Fizikai, segéd, betanított munka
- Gyártás, termelés
- Értékesítés, kereskedelem
- Pénzügy, könyvelés
- Adminisztráció, irodai munka
- Ügyfélszolgálat, vevőszolgálat
- Szállítás, beszerzés, logisztika
- Üzleti támogató központok
- IT programozás, fejlesztés
- Bank, biztosítás, bróker
- Cégvezetés, menedzsment
- Egészségügy, gyógyszeripar
- Építőipar, ingatlan
- HR, munkaügy
- Jog
- Közigazgatás
- Marketing, média, PR
- Mérnök
- Mezőgazdaság, környezet
- Oktatás, kutatás, tudomány
- Vendéglátás, idegenforgalom
- Egyéb: \_\_\_\_\_

8. **8. Milyen ok miatt tartozik a megváltozott munkaképességűek csoportjába?**

*Soronként csak egy oválist jelöljön be.*

- Munkaképesség-csökkenés (egészségkárosodás miatt)
- Fogyatékkal élő
- Egyéb: \_\_\_\_\_

9. **9. Milyen fogyatékosággal él? \***

*Soronként csak egy oválist jelöljön be.*

- Látási
- Hallási
- Mozgási
- Értelmileg akadályozott
- Halmozottan súlyos
- Nem élek fogyatékosággal

10. **10. Hogyan helyezkedett el jelenlegi munkahelyén? \***

*Soronként csak egy oválist jelöljön be.*

- Önálló álláskeresőként
- Munkaközvetítő segítségével
- Érdekvédelmi szervezeten keresztül
- Személyes kapcsolat révén
- Egyéb: \_\_\_\_\_

11. **11. Érte már Önt negatív diszkrimináció munkakeresés során azért, mert a megváltozott munkaképességűek közé tartozik? (1-4, 1: egyáltalán nem, 4: teljes mértékben)** \*

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. **12. Véleménye szerint a munkáltatók mennyire tájékozottak a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására vonatkozó jogszabályokkal, a pályázatokkal, illetve az igénybe vehető támogatásokkal kapcsolatban? (1-4, 1: egyáltalán nem, 4: teljes mértékben)** \*

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. **13. Véleménye szerint az alábbi tényezők mennyire akadályozzák a megváltozott munkaképességűek integrált foglalkoztatását általánosságban? (1-4, 1: egyáltalán nem, 4: teljes mértékben)** \*

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

	1	2	3	4
Kölcsönös információhiány	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Az érintettek alacsony iskolai végzettsége	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Negatív sztereotípiák a célcsoportról	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Foglalkoztatási kihívások a vállalatok számára	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Infrastrukturális hiányok	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nem befogadó társadalmi, vállalati légkör	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. **14. Önnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását? (1-4, 1: egyáltalán nem, 4: teljes mértékben)** \*

*Soronként csak egy oválist jelöljön be.*

	1	2	3	4
Kölcsönös információhiány	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alacsony iskolai végzettségem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Negatív sztereotípiák	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Foglalkoztatási kihívások a vállalatok számára	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Infrastrukturális hiányok	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nem befogadó társadalmi, vállalati légkör	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. **15. Véleménye szerint mennyire fontos az alábbiak biztosítása a megváltozott munkaképességűek integrált foglalkoztatásával kapcsolatban? (1-4, 1: egyáltalán nem, 4: teljes mértékben)** \*

*Soronként csak egy oválist jelöljön be.*

	1	2	3	4
Emberi segítség	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Speciális eszközök és technikai segítség	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Személyre szabott egyedi munkaidő és munkarend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Személyre szabott egyedi teljesítménykövetelmény meghatározása	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



16. **16. Jelenlegi munkahelyén mennyire biztosítottak az alábbiak? (1-4, 1: egyáltalán nem, 4: teljes mértékben)** \*

*Soronként csak egy oválist jelöljön be.*

	1	2	3	4
<b>Emberi segítség</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Speciális eszközök és technikai segítség</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Személyre szabott egyedi munkaidő és munkarend</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Személyre szabott egyedi teljesítménykövetelmény meghatározása</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. **17. Mennyire fontosak az alábbiak az Ön számára a munkahelyével kapcsolatban? (1-4, 1: egyáltalán nem, 4: teljes mértékben)** \*

*Soronként csak egy oválist jelöljön be.*

	1	2	3	4
<b>Jó kereseti lehetőségek</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Könnyű munkába járás</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Lehetőség a rehabilitációra</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Lehetőség a szakmai fejlődésre</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Megélhetés biztosítása</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. **18. Mennyire biztosítottak az alábbi lehetőségek az Ön jelenlegi munkahelyén? (1-4, 1: egyáltalán nem, 4: teljes mértékben)**

\*

*Soronként csak egy oválist jelöljön be.*

	1	2	3	4
Jó kereseti lehetőségek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Könnyű munkába járás	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lehetőség a rehabilitációra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lehetőség a szakmai fejlődésre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Megélhetés biztosítása	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. **19. Véleménye szerint hogyan változott az egészségi állapothoz kapcsolódó szociális ellátások rendszere 2012-öt követően**

\*

*Soronként csak egy oválist jelöljön be.*

- Sokkal jobb lett
- Inkább jobb lett
- Nem változott
- Inkább rosszabb lett
- Sokkal rosszabb lett
- Nem tudom megítélni

20. **20. Mennyire elégedett a jelenlegi rendszerrel az egészségügyi állapothoz \* kapcsolódó szociális ellátásokkal kapcsolatban általánosságban? (1-4, 1: egyáltalán nem, 4: teljes mértékben)**

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. **21. Az alábbiak közül melyeket tartja nélkülözhetetlenek a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának ösztönzése szempontjából? \***

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- Támogatott foglalkoztatás
- Kvóta rendszer
- Pénzügyi támogatás

22. **22. Milyennek ítéli meg a lehetőségeit a munkaerőpiacon? (1-4, 1: nagyon \* rossznak, 4: nagyon jónak)**

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. **23. Tervez-e munkahelyet váltani? \***

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- Nem, szeretek a jelenlegi munkahelyemen dolgozni
- Nem, de nem szeretem a jelenlegi munkahelyemet, viszont nincs lehetőségem jobbat találni
- Igen, olyan helyen szeretnék dolgozni, ahol jobbak a megváltozott munkaképességűek lehetőségei
- Igen, olyan helyen szeretnék dolgozni, ahol több megváltozott munkaképességű alkalmazott dolgozik
- Egyéb: \_\_\_\_\_

## 2. sz. melléklet – Hipotézisek tesztelése

### Means

#### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Önnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását? [Kölcsönös információhiány] * Melyik a legmagasabb végzettsége?	250	100,0%	0	0,0%	250	100,0%
Önnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását? [Alacsony iskolai végzettségem] * Melyik a legmagasabb végzettsége?	250	100,0%	0	0,0%	250	100,0%
Önnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását? [Negatív sztereotípiák] * Melyik a legmagasabb végzettsége?	250	100,0%	0	0,0%	250	100,0%
Önnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását? [Foglalkoztatási kihívások a vállalatok számára] * Melyik a legmagasabb végzettsége?	250	100,0%	0	0,0%	250	100,0%
Önnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását? [Infrastrukturális hiányok] * Melyik a legmagasabb végzettsége?	250	100,0%	0	0,0%	250	100,0%
Önnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását? [Nem befogadó társadalmi, vállalati légkör] * Melyik a legmagasabb végzettsége?	250	100,0%	0	0,0%	250	100,0%

## Report

Melyik a legmagasabb végzettsége?		Önnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását ? [Kölcsönös információhiány]	Önnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását ? [Alacsony iskolai végzettségem]	Önnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását ? [Negatív sztereotípiák]
Általános iskola	Mean	2,1333	2,1333	1,8667
	N	30	30	30
	Std. Deviation	,89955	1,10589	,89955
Szakmunkásképző	Mean	2,2121	1,9697	2,2424
	N	66	66	66
	Std. Deviation	,88605	,94413	1,02373
Szakközépiskola/Gimnázium	Mean	2,3095	1,4524	2,3095
	N	84	84	84
	Std. Deviation	,99367	,66595	,96912
Főiskolai, egyetemi alapképzés	Mean	2,1250	1,0833	2,3750
	N	48	48	48
	Std. Deviation	,93683	,27931	1,08422
Főiskolai, egyetemi mesterképzés	Mean	2,5714	1,0000	2,5714
	N	14	14	14
	Std. Deviation	1,22250	,00000	,93761
Magasabb egyetemi képzés	Mean	3,5000	1,0000	2,7500
	N	8	8	8
	Std. Deviation	,53452	,00000	1,16496
Total	Mean	2,2800	1,5600	2,2800
	N	250	250	250
	Std. Deviation	,97024	,83498	1,01079

## Report

Melyik a legmagasabb végzettsége?		Önnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását ? [Foglalkoztatási kihívások a vállalatok számára]	Önnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását ? [Infrastrukturális hiányok]	Önnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását ? [Nem befogadó társadalmi, vállalati légkör]
Általános iskola	Mean	1,8667	1,9333	2,2000
	N	30	30	30
	Std. Deviation	,73030	,78492	1,06350
Szakmunkásképző	Mean	2,2121	2,3030	2,3333
	N	66	66	66
	Std. Deviation	,92012	1,03730	1,01274
Szakközépiskola/Gimnázium	Mean	2,3571	2,2857	2,4524
	N	84	84	84
	Std. Deviation	,95240	1,03634	1,07999
Főiskolai, egyetemi alapképzés	Mean	2,1667	2,0417	2,2917
	N	48	48	48
	Std. Deviation	,85883	1,11008	1,03056
Főiskolai, egyetemi mesterképzés	Mean	1,7143	2,1429	2,5714
	N	14	14	14
	Std. Deviation	,46881	,86444	1,34246
Magasabb egyetemi képzés	Mean	3,5000	2,7500	3,2500
	N	8	8	8
	Std. Deviation	,53452	1,38873	,88641
Total	Mean	2,2240	2,2080	2,3920
	N	250	250	250
	Std. Deviation	,91277	1,03199	1,06719

### ANOVA Table

			Sum of Squares	df
Őnnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását? [Kölcsönös információhiány] * Melyik a legmagasabb végzettsége?	Between Groups	(Combined)	15,272	5
		Linearity	5,213	1
		Deviation from Linearity	10,059	4
	Within Groups		219,128	244
	Total		234,400	249
Őnnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását? [Alacsony iskolai végzettségem] * Melyik a legmagasabb végzettsége?	Between Groups	(Combined)	39,718	5
		Linearity	35,816	1
		Deviation from Linearity	3,902	4
	Within Groups		133,882	244
	Total		173,600	249
Őnnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását? [Negatív sztereotípiák] * Melyik a legmagasabb végzettsége?	Between Groups	(Combined)	8,681	5
		Linearity	7,319	1
		Deviation from Linearity	1,362	4
	Within Groups		245,719	244
	Total		254,400	249
Őnnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását? [Foglalkoztatási kihívások a vállalatok számára] * Melyik a legmagasabb végzettsége?	Between Groups	(Combined)	22,150	5
		Linearity	3,572	1
		Deviation from Linearity	18,578	4
	Within Groups		185,306	244
	Total		207,456	249
Őnnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását? [Infrastrukturális hiányok] * Melyik a legmagasabb végzettsége?	Between Groups	(Combined)	7,104	5
		Linearity	,500	1
		Deviation from Linearity	6,604	4
	Within Groups		258,080	244
	Total		265,184	249
Őnnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását? [Nem befogadó társadalmi, vállalati légkör] * Melyik a legmagasabb végzettsége?	Between Groups	(Combined)	8,463	5
		Linearity	3,646	1
		Deviation from Linearity	4,817	4
	Within Groups		275,121	244
	Total		283,584	249



### ANOVA Table

			Mean Square	F
Őnnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását? [Kölcsönös információhiány] * Melyik a legmagasabb végzettsége?	Between Groups	(Combined)	3,054	3,401
		Linearity	5,213	5,805
		Deviation from Linearity	2,515	2,800
	Within Groups		,898	
	Total			
Őnnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását? [Alacsony iskolai végzettségem] * Melyik a legmagasabb végzettsége?	Between Groups	(Combined)	7,944	14,477
		Linearity	35,816	65,275
		Deviation from Linearity	,975	1,778
	Within Groups		,549	
	Total			
Őnnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását? [Negatív sztereotípiák] * Melyik a legmagasabb végzettsége?	Between Groups	(Combined)	1,736	1,724
		Linearity	7,319	7,268
		Deviation from Linearity	,341	,338
	Within Groups		1,007	
	Total			
Őnnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását? [Foglalkoztatási kihívások a vállalatok számára] * Melyik a legmagasabb végzettsége?	Between Groups	(Combined)	4,430	5,833
		Linearity	3,572	4,703
		Deviation from Linearity	4,644	6,115
	Within Groups		,759	
	Total			
Őnnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását? [Infrastrukturális hiányok] * Melyik a legmagasabb végzettsége?	Between Groups	(Combined)	1,421	1,343
		Linearity	,500	,473
		Deviation from Linearity	1,651	1,561
	Within Groups		1,058	
	Total			
Őnnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását? [Nem befogadó társadalmi, vállalati légkör] * Melyik a legmagasabb végzettsége?	Between Groups	(Combined)	1,693	1,501
		Linearity	3,646	3,233
		Deviation from Linearity	1,204	1,068
	Within Groups		1,128	
	Total			



### ANOVA Table

			Sig.
Önnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását? [Kölcsönös információhiány] * Melyik a legmagasabb végzettsége?	Between Groups	(Combined)	,005
		Linearity	,017
		Deviation from Linearity	,027
	Within Groups		
	Total		
Önnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását? [Alacsony iskolai végzettségem] * Melyik a legmagasabb végzettsége?	Between Groups	(Combined)	,000
		Linearity	,000
		Deviation from Linearity	,134
	Within Groups		
	Total		
Önnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását? [Negatív sztereotípiák] * Melyik a legmagasabb végzettsége?	Between Groups	(Combined)	,130
		Linearity	,008
		Deviation from Linearity	,852
	Within Groups		
	Total		
Önnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását? [Foglalkoztatási kihívások a vállalatok számára] * Melyik a legmagasabb végzettsége?	Between Groups	(Combined)	,000
		Linearity	,031
		Deviation from Linearity	,000
	Within Groups		
	Total		
Önnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását? [Infrastrukturális hiányok] * Melyik a legmagasabb végzettsége?	Between Groups	(Combined)	,247
		Linearity	,492
		Deviation from Linearity	,185
	Within Groups		
	Total		
Önnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását? [Nem befogadó társadalmi, vállalati légkör] * Melyik a legmagasabb végzettsége?	Between Groups	(Combined)	,190
		Linearity	,073
		Deviation from Linearity	,373
	Within Groups		
	Total		

### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Önnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását? [Kölcsönös információhiány] * Melyik a legmagasabb végzettsége?	,149	,022	,255	,065
Önnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását? [Alacsony iskolai végzettségem] * Melyik a legmagasabb végzettsége?	-,454	,206	,478	,229
Önnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását? [Negatív sztereotípiák] * Melyik a legmagasabb végzettsége?	,170	,029	,185	,034
Önnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását? [Foglalkoztatási kihívások a vállalatok számára] * Melyik a legmagasabb végzettsége?	,131	,017	,327	,107
Önnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását? [Infrastrukturális hiányok] * Melyik a legmagasabb végzettsége?	,043	,002	,164	,027
Önnek mennyire akadályozták már az alábbi tényezők az integrált foglalkoztatását? [Nem befogadó társadalmi, vállalati légkör] * Melyik a legmagasabb végzettsége?	,113	,013	,173	,030

```
MEANS TABLES=k22_lehetoseg BY k4_regio
/CELLS=MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS ANOVA LINEARITY.
```

## Means

### Case Processing Summary

	Included		Cases Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Milyennek ítéli meg a lehetőségeit a munkaerőpiacon? * Melyik régióban él?	250	100,0%	0	0,0%	250	100,0%

### Report

Milyennek ítéli meg a lehetőségeit a munkaerőpiacon?

Melyik régióban él?	Mean	N	Std. Deviation
Budapest	1,9583	48	,79783
Közép-Magyarország	1,7000	40	,79097
Közép-Dunántúl	1,6667	18	,68599
Nyugat-Dunántúl	1,6667	18	,68599
Dél-Dunántúl	1,6250	16	,71880
Észak-Magyarország	1,7778	36	,79682
Észak-Alföld	1,8571	28	,65060
Dél-Alföld	1,6087	46	,77397
Total	1,7520	250	,75683

### ANOVA Table

			Sum of Squares	df
Milyennek ítéli meg a lehetőségeit a munkaerőpiacon? * Melyik régióban él?	Between Groups	(Combined)	3,950	7
		Linearity	1,021	1
		Deviation from Linearity	2,929	6
	Within Groups	138,674	242	
Total			142,624	249

### ANOVA Table

			Mean Square	F
Milyennek ítéli meg a lehetőségeit a munkaerőpiacon? * Melyik régióban él?	Between Groups	(Combined)	,564	,985
		Linearity	1,021	1,781
		Deviation from Linearity	,488	,852
	Within Groups	,573		
Total				

### ANOVA Table

			Sig.
Milyenek ítéli meg a lehetőségeit a munkaerőpiacon? * Melyik régióban él?	Between Groups	(Combined)	,443
		Linearity	,183
		Deviation from Linearity	,531
	Within Groups		
	Total		

### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Milyenek ítéli meg a lehetőségeit a munkaerőpiacon? * Melyik régióban él?	-,085	,007	,166	,028

```
MEANS TABLES=k22_lehetoseg BY k7_terulet
/CELLS=MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS ANOVA LINEARITY.
```

### Means

#### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Milyenek ítéli meg a lehetőségeit a munkaerőpiacon? * Milyen területen dolgozik?	250	100,0%	0	0,0%	250	100,0%

## Report

Milyennek ítéli meg a lehetőségeit a munkaerőpiacon?

Milyen területen dolgozik?	Mean	N	Std. Deviation
Szakmunka	1,5000	12	,52223
Fizikai, segéd, betanított munka	1,5517	58	,72963
Gyártás, termelés	1,6250	16	,50000
Értékesítés, kereskedelem	1,5714	14	,75593
Pénzügy, könyvelés	2,5000	4	,57735
Adminisztráció, irodai munka	1,8750	48	,84110
Ügyfélszolgálat, vevőszolgálat	1,7778	18	,80845
Szállítás, beszerzés, logisztika	1,0000	2	,00000
Bank, biztosítás, bróker	3,0000	2	,00000
Cégvezetés, menedzsment	2,0000	2	,00000
Egészségügy, gyógyszeripar	2,0000	4	,00000
Építőipar, ingatlan	1,0000	2	,00000
HR, munkaügy	2,5000	12	,52223
Közigazgatás	1,5000	4	,57735
Marketing, média, PR	2,5000	4	,57735
Mérnök	2,0000	4	1,15470
Oktatás, kutatás, tudomány	2,3333	12	,49237
Vendéglátás, idegenforgalom	1,3333	6	,51640
Egyéb	1,4615	26	,64689
Total	1,7520	250	,75683

## ANOVA Table

			Sum of Squares	df
Milyennek ítéli meg a lehetőségeit a munkaerőpiacon? * Milyen területen dolgozik?	Between Groups	(Combined)	29,278	18
		Linearity	1,206	1
		Deviation from Linearity	28,072	17
	Within Groups		113,346	231
Total		142,624	249	

### ANOVA Table

			Mean Square	F
Milyennek ítéli meg a lehetőségeit a munkaerőpiacon? * Milyen területen dolgozik?	Between Groups	(Combined)	1,627	3,315
		Linearity	1,206	2,457
		Deviation from Linearity	1,651	3,365
	Within Groups		,491	
	Total			

### ANOVA Table

			Sig.
Milyennek ítéli meg a lehetőségeit a munkaerőpiacon? * Milyen területen dolgozik?	Between Groups	(Combined)	,000
		Linearity	,118
		Deviation from Linearity	,000
	Within Groups		
	Total		

### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Milyennek ítéli meg a lehetőségeit a munkaerőpiacon? * Milyen területen dolgozik?	,092	,008	,453	,205

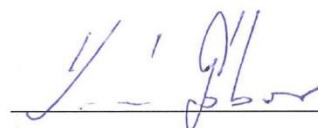
# FÜGGELÉKEK

### NYILATKOZAT

Alulírott **Kozár Gábor**, a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem, **Budai Campus**, **Vezetés\_és\_szervezés** szak nappali/levelező\* tagozat végzős hallgatója nyilatkozom, hogy a dolgozat saját munkám, melynek elkészítése során a felhasznált irodalmat korrekt módon, a jogi és etikai szabályok betartásával kezeltem. Hozzájárulok ahhoz, hogy Diplomadolgozatom egyoldalas összefoglalója felkerüljön az Egyetem honlapjára és hogy a digitális verzióban (pdf formátumban) leadott dolgozatom elérhető legyen a témát vezető Tanszéken/Intézetben, illetve az Egyetem központi nyilvántartásában, a jogi és etikai szabályok teljes körű betartása mellett.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem\*

Kelt: Budapest, 2022. 10. 27.



Hallgató

### NYILATKOZAT

A dolgozat készítőjének konzulense nyilatkozom arról, hogy a Diplomadolgozatot áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A Diplomadolgozatot záróvizsgán történő védésre javaslom / nem javaslom\*.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem\*

Kelt: Gödöllő, 2022. 10. 27.



Belső konzulens

**\*Kérjük a megfelelőt aláhúzni!**



---

## DIPLOMADOLGOZAT TARTALMI KIVONATA

### Megváltozott munkaképességűek helyzete a hazai munkaerőpiacon

**Kozár Gábor**

Vezetés és szervezés szak, MSc, levelező

Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet / Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

*Belső témavezető: Dr. Kolta Dóra, egyetemi docens (MATE)*

Diplomadolgozatomban a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával foglalkozom, arra a kérdésre keresem a választ, hogy mi jellemzi hazánkban a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását, történt-e jelentős változás az elmúlt évekhez képest, hogy mennyire biztosítottak a lehetőségek a munkahelyeken ahhoz, hogy hatékonyan végezhessek a munkájukat.

Szekunder kutatásom során az alábbi témákat vizsgálom, illetve mutatom be: a megváltozott munkaképességgel kapcsolatos alapfogalmakat és jogszabályi környezetet, a megváltozott munkaképességűek megoszlását korcsoportonként, iskolai végzettség szerint, valamint régiók szerint, a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási helyzetét régiók szerint, gazdasági ágak szerint, valamint a foglalkoztatási ráta alakulását. A megváltozott munkaképességűek munkaerőpiaci részvételét akadályozó tényezőket, a megváltozott munkaképességűek alkalmazásával járó vállalati feladatokat, valamint a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának támogatását, ezen belül a támogatott foglalkoztatást, a kvóta rendszert és a pénzügyi támogatást is szekunder adatgyűjtés révén mutatom be.

Primer adatgyűjtésem során kvantitatív adatgyűjtést, ezen belül kérdőívezést végzek. 250 fős minta segítségével három hipotézist vizsgálok:

**H1:** A megváltozott munkaképességűek végzettsége meghatározza, hogy milyenek ítélik a foglalkoztatásuk akadályozóit.

**H2:** Az, hogy a megváltozott munkaképességűek melyik régióban élnek, meghatározza, hogy milyenek látják a lehetőségeiket a munkaerőpiacon.

**H3:** Az, hogy a megváltozott munkaképességűek melyik gazdasági szektorban illetve ágazatban dolgoznak, meghatározza, hogy milyenek látják a lehetőségeiket a munkaerőpiacon.