

Diplomadolgozat

Név: **Sztankovics Krisztina**

Budapest

2023



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Budai Campus

Vidékfejlesztési és Fenntartható Gazdaság Intézet

Emberi erőforrás mesterképzési szak

**Megváltozott munkaképességű személyek a
munkaerőpiacon**

Készítette: **Sztankovics Krisztina**

Neptun kód: DI48LR

Tagozat: levelező

Belső konzulens: **Dr. Suhajda Csilla Judit** egyetemi docens

Intézet/Tanszék: Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet
Humántudományi és Szakképzési Tanszék

Budapest

2023

Tartalom

Tartalom.....	1
1 Bevezetés.....	2
2 Szakirodalmi áttekintés.....	4
2.1 Mi az egészség?.....	4
2.2 A fogyatékkal élő személy meghatározása.....	5
2.3 A megváltozott munkaképességű munkavállalók meghatározása és helyzetük a munkaerőpiacon	6
2.4 Mi a komplex minősítés célja?	6
2.5 Amit a számok mutatnak	9
2.6 Nemzetközi és magyarországi törvényi háttér.....	13
2.7 Foglalkoztatáspolitikai	18
2.8 Covid-19 és annak hatása a munkaerőpiacra.....	20
3 A vizsgálat bemutatása.....	22
3.1 Kutatási célok, kérdések.....	22
3.2 Hipotézisek.....	22
3.3 A kutatás körülményei.....	22
3.2.1 A kérdőíves kutatás körülményei	22
3.2.2 Az interjúk és a tartalomelemzés körülményei.....	23
3.3 Kutatás módszerei	23
3.3.1 Kérdőíves kutatás részletei	23
3.3.2 Az interjúk módszere, minta.....	24
3.3.3 Honlapelemzés módszere, minta	24
3.4 Eredmények.....	25
3.4.1 A kérdőíves kutatás eredménye	25
3.4.2 Az interjúk eredménye	37
3.4.3 A tartalomelemzés eredménye	40
4 Következtetések és javaslatok	45
5 Összefoglalás	50
Felhasznált irodalom.....	52
Ábrák és táblázatok jegyzéke	54
Mellékletek	55

1 Bevezetés

A témaválasztásomat a COVID – járvány okozta munkavállaláshoz kötődő megváltozott helyzet indokolja. Ez a helyzet nagymértékben a megváltozott munkaképességű munkavállalóknak is hátrányt okozott. Azt mutatom be a következő oldalakon, hogy a tárgyalt munkavállalók a munkaerőpiac minden szegmensében jelen vannak, természetesen legnagyobb mértékben az atipikus foglalkoztatásban.

Az elmúlt időszakban a megváltozott munkaképességű munkavállalók visszavezetése a munkaerőpiacra kulcsfontosságúvá vált, részben az általuk biztosított rejtett munkaerő tartalékok, részben pedig az önfinanszírozás megteremtésének lehetősége miatt, mely révén aktív részesei lesznek a gazdaságnak, életszínvonaluk növekszik.

Kíváncsi lennék, hogy a foglalkoztatásuk a normál foglalkoztatásban résztvevőkhöz viszonyítva növekedjen, erre tett lépés kormányzati szinten, hogy az őket a foglalkoztatás megvalósulásában segítő szervezetek támogatása is növekedett, például 2010 – ben 522 millió forintról, 1,3 milliárd forintra. (Web1).

A dolgozat témáját Saját munkahelyem ihlette. A munkahelyemen nagyon sok megváltozott munkaképességű személy dolgozik. Így mindennap látom testközelből, hogy mire lenne olykor szükségük. A téma aktualitását, még az esélyegyenlőségre való törekvés, illetve az egyenlő bánásmód minél nagyobb körben való elterjedése indokolja.

Dolgozatom első felében azt kívánom tisztázni, hogy kit is nevezünk megváltozott munkaképességű munkavállalónak. Majd bemutatom a Covid-19 járvány hatását a munkaerőpiacra, ezen belül is a megváltozott munkaképességű munkavállalókra tett impresszióra térnék ki. Hipotézisemben választ keresek arra, hogy a munkáltatók a járvány ideje alatt inkább elbocsájtották a megváltozott munkaképességű munkavállalókat, vagy sem? A feltevéseim és kérdéseim megválaszolása érdekében több megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatását segítő szervezet humánerőforrásért felelős vezetőjével beszélgetek a Covid-19 hatásáról. Bemutatok olyan interjúalanyokat, akik megváltozott munkaképességű munkavállalók. Hogyan élték/élik meg ők a vírus okozta problémákat a munkahely megtartása kapcsán. Milyen nehézségekbe ütköztek e-területen a járvány miatt.

A COVID pandémia nemcsak a munkaerőpiacon jelentett kihívást. Teljesen átalakította az egészségügyet a gazdasági összeomlás elkerülése érdekében, mind a munkavállalók és a munkáltatók részéről olyan változtatásokat követelt, amire nem volt még példa. A munkanélküliek száma megemelkedett, mindennapossá vált a home office, ami a járvány előtt jóval kisebb mértékben volt jellemző a munkaerőpiacon. Nőtt a pályaelhagyók száma, ugyanakkor csökkent a külföldön munkát vállalók száma.

Hipotéziseim a következők: A megváltozott munkaképességű emberekben rejlő potenciál kihasználása egyrészt nem hatékony, a hatékonyságot növelni kell, a megváltozott munkaképességű személyek életvitelét, mentális egészségét javítja, ha foglalkoztatva vannak, a probléma orvoslása csökkenti az államháztartás hiányát, állampolitikai szinten is mérhető, érezhető a pozitív változás. A COVID járvány mindezt negatív irányba vitte, a folyamatot újra

kell indítani, sőt gyorsítani szükséges. A KKV szektorban inkább az anyagi vonzat motiválja (rehabilitációs járadék) a munkáltatókat a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására, míg a multiknál inkább az állami támogatás és a munkaerőhiány. A pandémia alatti megváltozott munkafeltételeket nem szeretnék megtartani a munkavállalók, a cégek viszont inkább megtartanák.

Dolgozatom alapján remélem, képet kaphatunk arról, hogy hogyan vélekednek a munkaerőpiac szereplői a megváltozott munkaképességű munkavállalókról, és feltárhatjuk, hogy az érintetteknek milyen motivációjuk és jövőképük van a munkavállalással kapcsolatban.

2 Szakirodalmi áttekintés

2.1 Mi az egészség?

1948.04.07-én lépett életbe a WHO (World Health Organization) magyarul Egészségügyi Világszervezet alapokmánya, amelyben így definiálták:” Az egészség a teljes fizikai, mentális és szociális jólét állapota, nem csupán a betegség vagy fogyatékosság hiánya. Az elérhető legmagasabb színvonalú egészség megőrzése minden ember alapvető joga, faji, vallási, politikai meggyőződés, gazdasági vagy társadalmi helyzet nélkül ”(Web2).

Az egészség meghatározásának több fajta dimenziójáról beszélhetünk. Ilyen például a biológiai, lelki, mentális, emocionális, szociális egészség, hogy csak néhányat említsünk. A szervezetünk megfelelő működése, lelki békénk, tiszta és következetes gondolkodásra való képességünk, érzéseink megfelelő képességének kifejezése, másokkal való kapcsolat kialakítása mind-mind hozzátartozik az egészséges személyhez. Ezek kívül személyes egészségünket meghatározza a társadalom berendezkedése, szociális érzékenysége, makro-mikrokörnyezetünk, egyéni kapcsolatrendszerünk, magunkkal hozott tulajdonságaink. Mik lehetnek a közvetlen egészségbefolyásoló tényezők? Környezeti ártalmak, fertőző betegségek, az emberi magatartás és tevékenység miatt létrejövő egészségkárosító hatás. Ilyen például az egyes országokban az élelmezési, higiéniai ártalmak, vagy a drog a dohány és az alkoholfogyasztás. A megváltozott munkaképességű emberek számára, az érzés, hogy társadalmilag hasznos tevékenységet folytathatnak, hogy alkalmasak a munkavégzésre kiemelten fontos az egészségük megőrzésében.

Az ENSZ (Egyesült Nemzetek Szövetsége) definíciója lényege, hogy az egészségmegőrzés jóval túlmutat a klasszikus értelemben vett értelmezésen, valójában az életmód, a társadalmi, gazdasági, környezeti és személyes tényezők összességének kontextusában tudjuk teljes mélységében megérteni a lényegét. Az ENSZ szöveg két nagy területet határoz meg ennek kapcsán:

- Egyénileg (tanácsadás, nevelés klinikai beavatkozás)
- Közösségi szempontból (társadalmi, kulturális, természeti és technikai feltételek javítása)

A mai világban elfogadott alapelv, hogy az életminőség az ember saját szubjektív érzete. A WHO megfogalmazásában az életminőség leírása, egy sokdimenziós fogalmi rendszer, amely az egyén szubjektuma szerinti életérzést, a kulturális helyzetét, érték és normarendszerét, célkitűzéseit, kapcsolati hálójának minőségét, emeli a fókuszba. Nem csak a fizikai állapotot szükséges figyelembe venni, hanem a pszichés terhelést is. Fontos az egyén függetlenségének elérése. Társadalmi kapcsolatainak milyensége, személyes hite, meggyőződése, reményei, kétségei. Ugyanakkor a magyarországi 2011. évi CXCI. törvény alapján a megváltozott munkaképességű munkavállalók ellátásáról szóló szabályozás alapján az egészség nem más, mint:”*az egyén fizikai, mentális, szociális jóllétének betegség, illetve sérülés után kialakult vagy veleszületett rendellenesség következtében fennálló tartós vagy végleges kedvezőtlen változásait (a továbbiakban: egészségkárosodás) figyelembe véve*

meghatározott állapot” (2011.évi CXCL törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények változtatásairól).

2.2 A fogyatékkal élő személy meghatározása

„Az a személy, aki tartósan vagy véglegesen olyan érzékszervi, kommunikációs, fizikai, értelmi, pszicho-szociális károsodással - illetve ezek bármilyen halmozódásával - él, amely a környezeti, társadalmi és egyéb jelentős akadályokkal kölcsönhatásban a hatékony és másokkal egyenlő társadalmi részvételt korlátozza vagy gátolja” Ez a meghatározás az 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékkal élő személyek jogairól és az esélyegyenlőségük biztosításáról jelent meg. A társadalmi keretben új gondolatként jelenik meg emberi jogi kérdésként a fogyatékoság. Már nem úgy tekintünk rá, mint veleszületett szerencsétlenségre, vagy csupán orvosi feladatként látva, hanem a különbözőség, a másság bemutatásával a társadalom részeként való helyzetükre. Erre utal az Egészségügyi Világszervezet 1980-ban létrejött meghatározása is. E-meghatározás szerint a fogyatékoság három különálló, de bizonyos esetekben összefüggő egységre tagolható, amelyek egyenként is meghatározásra kerülhetnek. E-három elkülönítés a következő:

- betegség sérülés, károsodás (impairment)
- fogyatékoság, funkciózavar (disability)
- akadályozottság, hátrány (handicap)

Impairment: a szervezet normál működésében bekövetkezett negatív változás, ami lehet sérülés, betegség.

Disability: a funkciózavar a meglévő képességekben okoz funkciózavart, általában pszichés háttért detektálnak.

Handicap: Az akadályozottság olyan hátrány, ami a társadalom szintjén jelenik meg, korlátozza az egyént abban, hogy betöltse a mindennapi szerepét korától, nemétől, társadalmi és kulturális helyzetétől függően.

„Az akadályozottság ily módon a károsodás és a fogyatékoság társadalmivá válása.” Az ebben a helyzetben lévő személyt érintő hátrányok mértéke, valamint társadalmi megítélése attól is függ, hogy maga a társadalom milyen mértékben képes elfogadni és adaptálni önmagába a hátrányban levőt, mekkora a mozgástér, ami még a tűrőképesség határán belül van. Milyen lehetőségek kínálóznak a hátrány csökkentésére.

Leggyakoribb fogyatékoságok:

- Mozgássérült
- Látássérült
- Hallássérült
- Értelmi fogyatékoság
- Beszéd fogyatékoság
- Autizmus
- Siketvaktság
- Súlyosan-halmozott fogyatékoság (Sarodi Tibor, 1995)

2.3 A megváltozott munkaképességű munkavállalók meghatározása és helyzetük a munkaerőpiacon

A megváltozott munkaképesség fogalmi meghatározása elég nehéz, függ attól is, hogy milyen kontextusban használjuk. A sokszori változások ellenére megpróbáltam a mindenkor használatos jogszabályok alapján leírni. Az egyik legfontosabb társadalmi szerep, hogy a humán szolgáltatás területén működő segítő embereknek differenciáltan kell látniuk ezt a célcsoportot a megfelelő, leghatékonyabb segítség nyújtás lehetősége érdekében. (Kenderfi, 2011.)

A fogalom maga az egyéneket a foglalkoztathatóság szempontrendszerén keresztül monitorozza. Vizsgálja, hogy a károsodás, rokkantság, fogyatékoság, hogyan befolyásolja az egyén munkavállalását, munkahelyének megtartását. A megváltozott munkaképességű személyek jogállását a 2011. évi CXCI. Törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló jogszabály tartalmazza. *„Ezen jogszabály kimondja, hogy megváltozott munkaképességű, aki fizikailag, vagy értelmileg akadályozott, és akinek az orvosi rehabilitációt követően munkavállalási és munkahely megtartási esélyei csökkennek. A törvény hatálya kiterjed minden megváltozott munkaképességű személyre függetlenül attól, hogy egészségügyi állapota alapján ellátásban részesül-e vagy sem. „* Hat besorolási osztály szerint állapítják meg a rokkantság mértékét. Amennyiben a megváltozott munkaképességű munkavállaló megmeredt egészségügyi állapota meghaladja a 60%-ot, nem lesz jogosult a megváltozott munkaképességűek ellátására. Aki igényelheti a 2011-es törvény alapján:

- 15 életévet betöltötte
- egészségügyi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60%-os vagy annál kisebb mértékű.

A fogyatékkal élő munkavállalók, mint megváltozott munkaképességű munkavállalók jelennek meg a munkaerőpiacon. Bár dolgozatomnak nem célja a munkaerőpiac részletes jellemzése a tények bemutatása feltétlenül szükséges a konzekvenciák levonásához. A pandémia előtti időszakot a munkaerő túlkínálata jellemezte, de a világijárvány kitörése előtt már érezhető volt, hogy a modernizáció elérte azt a fejlettségi fokot, hogy csak a jól képzett munkaerő biztosítja a gazdaságnak a tartalékot (Dabasi Halász, 2011). Ugyanakkor 2020-ra a munkaerőpiac természetes működési folyamataiba maga az állam tett szabályzókat, mert politikai célként tűzte maga elé a teljes foglalkoztatás elérését. A bővíthető munkaerő csökkent, az állomány mobilizálása drágult.

2.4 Mi a komplex minősítés célja?

Az ellátást igénylő személy komplex vizsgálata, melynek keretében megvizsgálják a kérelmező egészségügyi állapotának százalékos mértékét, az egyén rehabilitálhatóságát és az ehhez szükséges időtartalmat. A szakértői bizottság komplex minősítése során a cél személyre

szabott és több szakterület szempontjait figyelembe vevő vélemény kialakítása. A vizsgálatokat szociális és rehabilitációs szakemberek végzik egyéni kérelem alapján. Ezután a szakértők véleményezése alapján megszületik a komplex bizottsági döntés. Amennyiben ez a komplex minősítés megállapítja, hogy a kérelmező egészségügyi állapotának mértéke 60 százalékos vagy ennél kisebb mértékű, megváltozott munkaképességűnek minősül.

Jelen állapot szerint hat minőségi besorolást különböztetünk meg:

- „B1” rehabilitációja javasolható, egészségügyi állapota 51-60% között van
- „B2” foglalkozási vagy szociális szempontból rehabilitációja nem javasolt egészségügyi állapota szintén 51-60 % között van
- „C1” foglalkoztatási szempontból rehabilitációja javasolható, egészségi állapota 31-50 % között van
- „C2” egészségügyi helyzete alapján tartós rehabilitációt igényel, azonban egyéb körülményei miatt nem foglalkoztatható, foglalkoztatási rehabilitációja nem javasolt, egészségügyi állapota 31-50% között van
- „D” csak folyamatos támogatással foglalkoztatható munkavállaló egészségügyi állapota 1-30% közötti
- „E” egészségkárosodása jelentős, önmaga ellátására részben, vagy egyáltalán nem képes (www.rehabportal.hu)

Tehát a minőségi kategóriák függvényében, azok a személyek minősülnek megváltozott munkaképességűeknek, akik a megállapításhoz szükséges feltételekkel rendelkeznek. Ezáltal vagy rehabilitációs járadékra, vagy rokkantsági ellátásra válnak jogosulttá.

Magyarországon egészen az utóbbi évtizedig alig történt előrelépés a megváltozott munkaképességű emberek munkaerő piaci hátrányának csökkentésében. A kilencvenes években sem átfogó rendelet, sem szabályozó jogi háttér nem került megfelelő kidolgozásra. Nem épült ki foglalkoztató rehabilitációs intézményrendszer, sem ehhez tartozó módszertani háttér. Integrációjukat elősegítő intézmények hiányában, védtelenül a munkaerő piaci trendekkel szemben az egyetlen megoldás a jogosultság megszerzése volt a megváltozott munkaképességű emberek számára. Ugyanakkor a Normalizációs Terv viszonylag korán, az 1970-es években megszületett. E-szerint a fogyatékos emberek életkörülményeit a kultúra átlagos, elfogadott normáihoz kell közelíteni a hazai vizsgálatok alapján. (Engelmayer, 1976) Jelenleg a megváltozott munkaképességű emberek sokkal rosszabb elhelyezkedési eséllyel indulnak a munkaerőpiacon, mint épp társaik. Ahol megjelenhetnek:

- nyílt munkaerőpiac
- önfoglalkoztatás
- védett munkahely
 - akkreditált tranzit vagy tartós foglalkoztatást biztosít és a munkavállalóinak száma legalább 30%-a megváltozott munkaképességű személy
 - működésének fő célja a hátrányos helyzetű munkavállalók

Jelenleg a foglalkoztatásuk több módszerrel valósulhat meg. Esetükben a munkavégzés helye, körülménye igen eltérő lehet. Nem mindegy például, hogy az ellátása a fogyatékos személynek önállóan, vagy bentlakásos intézményben valósul meg. Tanulmányai

során (formális, informális, non-formális) milyen kompetenciákat sajátított el. Számukra az intézmény jelenleg két fajta foglalkozást biztosít:

- Munka-rehabilitációs
- Fejlesztő-felkészítő

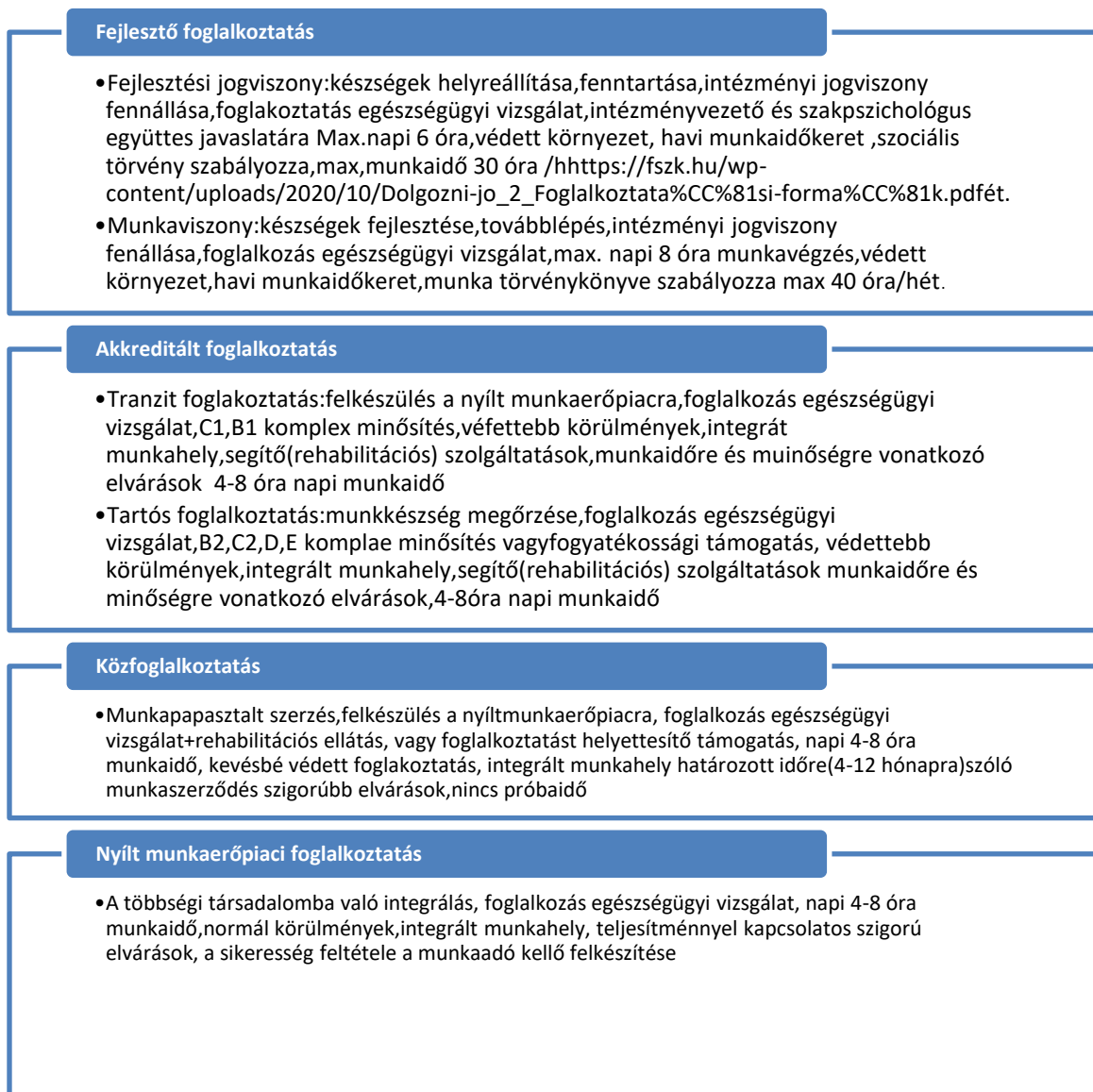
Ezek a programok az intézményekben egyéni gondozási, fejlesztési, rehabilitációs tervekben leírtak szerint valósulnak meg az egyes személyek esetében. A munka –rehabilitációs foglalkozás célja az egyén munkakészségének testi és szellemi képességeinek munkavégzéssel történő megőrzése, fejlesztése valamint a fejlesztő előkészítő csoport foglalkozásaira való előkészítés. A fejlesztő- felkészítő foglalkozás célja a védett illetve a nyílt munkaerőpiacra történő visszavezetés az önálló munkavégző képesség kialakítása, munkafolyamatok betanítása által (Web3)

Az intézményi foglalkoztatásnak vannak alapelemei melyek a következők:

- Egyenlő hozzáférés elve (az aktív korúak foglalkoztatási lehetőségeinek megteremtése)
- A foglalkoztatási szint növelése (a munkaerőpiacról tartósan kiszoruló hosszú távú foglalkoztatása)
- A munkaerő piaci integráció és rehabilitáció támogassa a társadalmi integrációt (a munkaerő piaci integráció feltétele a társadalmi integráció)
- Rehabilitáció, készségek, képességek fejlesztése (a munkavállaló korának, képességének, egészségügyi állapota melletti fejlesztés)
- Értékteremtő munkavégzés (az előállított termékek és/vagy szolgáltatások a közösség számára elérhető legyen)

Tehát az intézményen kívül a foglalkoztatásuk megvalósulhat még akkreditált foglalkoztatás által. Az akkreditált foglalkoztatók azok a szervezetek melyek 327/2012.(XI.16.) Korm. rendelet által lefolytatott eljárás alapján kiadott rehabilitációs akkreditációs tanúsítvánnyal rendelkeznek. Ez a tanúsítvány akkor adható ki a cégnek, ha Központi Statisztikai Hivatal létszámszámítása által a havi átlagos statisztikai állományi létszám a 30 főt eléri, vagy az aránya az összes munkavállalóhoz képest a 25%-ot meghaladja. Általában elmondható, hogy az akkreditált foglalkoztatást végző cégek non-profit kft-ben működnek, foglalkozási, rehabilitációs szakmai programmal rendelkeznek, vállalják a személyes rehabilitációs program elkészítését. Biztosítják a személyre szabott rehabilitációs tervbe foglalt meghatározott segítő szolgáltatások igénybevételének lehetőségét, rehabilitációs mentort, tanácsadót foglalkoztatnak. Képzési lehetőséget ajánlanak fel ahhoz, hogy a tranzitfoglalkozás megléte révén a nyílt munkaerő piaci visszatérés megvalósuljon. A 327/2012. XI.16 kormányrendelet, ami a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásról szól, tartalmazza az irányelveket.

Tranzitfoglalkoztatás megvalósulásáról akkor beszélhetünk, ha a megváltozott munkaképességű munkavállaló a tranzit foglalkoztatást követően minimum 6 hónap folyamatos foglalkoztatás mellett a nyílt munkaerőpiacon képes munkát vállalni.



1. ábra Foglalkoztatási Formák Saját készítésű ábra

Forrás: https://fszk.hu/wp-content/uploads/2020/10/Dolgozni-jo_2_Foglalkoztata%CC%81si-forma%CC%81k.pdf (2022.08.28)

2.5 Amit a számok mutatnak

A népszámlálás adatai alapján elmondható, hogy Magyarország lakossága egyre fogyatkozik. Míg 2001-ben 10 198 315 fő volt, 2011-ben 9 937 628, addig 2022-ben 9 603 634 fő a lakosság létszáma. Nemek szerint pedig a nők vezetnek 2022-ben 4 982 788 szemben a 4 620 846 főt számláló férfikkal. A nemek eloszlása az évek során nem változott. A kormánynak az a politikája miszerint a gyermekvállalási kedvet ösztönözze, sajnos láthatjuk, hogy 2022-re nem vezetett sikerre. 2022-ben 88 400 gyermek született, ennél csak egy évben születtek kevesebben 2011-ben. Miért is nem szeretnék a magyarok több gyermeket vállalni? Ennek az oka véleményem szerint a politikában és a hozzáfűződő gazdaságban

keresendő. A lakások egyre drágábbak lettek, építőanyag árak az egekbe szöktek, hitelhez is nehezebb hozzájutni. A korábbi fix szocpol rendszert felváltotta szocpol+hitel konstrukció. Ezáltal több pénz került be lakásokra a gazdaságba, ami felhajtotta ezeknek az értékét. Ugyanakkor infláció felhajtó erő volt 2021-ben a gyermekes adófizetők adójának visszafizetése. Ezután az otthon felújítási támogatás sem hozta el a várt eredményt. Ugyanis a 2022-ben Magyarországon a legjobban dráguló szolgáltatás a lakásfelújítás és lakáskarbantartás lett.

A foglalkoztatottak száma ugyanakkor 2001-2022 között nőtt. 2001-ben 3 690 269 fő, 2011-ben 3 942 723 fő míg 2022-ben 4 718 660 fő volt. A munkanélküliek és az ellátásban részesülő inaktívak száma csökkent. Míg munkanélküli 2011-ben 568 497 fő volt addig 2022-ben 237 055 fő. 2 949 727 fő volt 2011-ben 2022-ben pedig 2 264 545 az ellátásban részesülő inaktívak száma. A munkanélküliek száma 2001-2011-2022-ben az északalföldi régióban (Hajdú-Bihar, Jász-Nagykun-Szolnok, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyék) kiemelkedő. Ebben nincs változás, ezt követi Budapest. A foglalkoztatottak száma Budapesten a legnagyobb 2022-ben 913 266 fő. Az ellátásban részesülő inaktívak száma is Budapesten vezető értékű 354 212 fő, 2022-ben. Ebben nagy segítség volt az új munkahelyek létrejötte, ami az utóbbi évben 12 ezer volt.

Úgy tűnik, kezd a pandémia után a munkaerőpiac helyreállni. A piaci szereplők a bevált munkaerő megtartásra törekednek, nem tudják, hogy a távozó munkaerő helyett kapnak-e másikat? A kormány víziója miszerint 2030-ig még fél millióval növelné a foglalkoztatottak számát Magyarországon. Bár ezt igyekeznének, belső munkaerővel megoldani a számok tükrében látszik, hogy egyre több Magyarországon a külföldi munkavállaló. A KSH adatai szerint tavaly 14 százalékkal, 81 ezerrel nőtt a külföldi munkavállalók száma Magyarországon.

A 4 718 660 fő foglalkoztatottból 4 119 547 fő alkalmazott. 154 493 fő társas vállalkozás dolgozó tagja 405 134 fő egyéni vállalkozó és 39 486 segítő családtag, vagy szövetkezeti dolgozó tagja. A három kategória közül 2011-ről 2022-re a társas vállalkozás dolgozó tagjainak száma csökkent. 13,3%-al. Ugyanakkor a segítő családtagok száma pedig 108%-al nőtt. Míg 2011-ben a foglalkoztatottak legnagyobb száma 35-39 éves korosztályból került ki 618 718 fő addig, 2022-ben ez a szám eltolódott a 45-49 éves korosztály felé ahol 716 211 fő. 2011-ben. az általános iskola 8.-dik osztályánál kevesebb végzettsége 20191 főnek volt, akik városokból és községekből kerültek ki. 2022-ben ez a szám növekedett összességében 28170 fő, akik szintén a városokból és községekből kerültek ki. 2011.-ben ez a korosztály a 35-39 évesek közül került ki, az 2022-re bekerült a 45-49 éves korcsoportba. Érettségivel 2011-ben 1 381 968 fő rendelkezett, míg egyetemi főiskolai oklevéllel ugyanakkor 994 337 fő rendelkezett. A mostani népszámláláskor mindkét csoport száma növekedett. Míg érettségivel 708 792 fő rendelkezett, oklevéllel pedig 1 400 895 fő. A honlapról leolvasható, hogy a 20-24 év közöttiek száma, akik diplomát szereztek 10000 fővel növekedett az utóbbi 10 évben.

Megvizsgálva ezeket a számot a megváltozott munkaképességűek tükrében, 270 003 fő válaszolta, hogy valamilyen fogyatékosságban szenved. 131 940 fő férfi és 138 063 fő nő.

Ebből 15 719 fő aki 15 év alatti, akik véleményem szerint valamilyen nem szerzett, hanem veleszületett korlátozással élnek. A 65-74 éves korosztályban nyilatkozták a legtöbben, hogy fogyatékoságuk van, 55 716 fő. Ez a szám egybevág azzal a ténnyel, hogy az idő múlásával az ember jobban ki van téve a betegségeknek. Kialakulhatnak különböző fogyatékoságok. 41180 fő mondta ezzel kapcsolatban, hogy ismeretlen fogyatékosággal él.

A legtöbben a mozgáskorlátozottságot, mint fogyatékoságot jelölték meg 112 273 fő. Értelmi fogyatékosággal 40517 fő él, míg gyengén vagy aliglátó 34247 fő. Őket a nagyothallók követik. 2 468391 fő nyilatkozta, hogy valamiben korlátozott. Ebből súlyosan 639450 fő, mérsékelten 1 828 941 fő. A Fogyatékosággal küzdők legmagasabb iskolai végzettsége az érettségi amelyet 57730 fő tett le sikeresen. A 270 003 fő fogyatékosággal élő közül 59224 fő a foglalkoztatott, 3893 fő munkanélküli, 170225 fő az ellátásban részesülő inaktív és 20912 fő az eltartott, amelyből a 15 évnél fiatalabb személy 15719 fő. 2 719 209 fő nem válaszolt a fogyatékoságra feltett kérdésekre. Ugyan akkor arra a kérdésre, hogy van-e valamilyen problémája a mindennapi életben, sokkal több válasz érkezett. Itt például a mozgásban akadályozott 434 172 fő volt. 1620964 fő férfi és 271 208 fő nő. Ők a 65-74 éves korosztályból kerültek ki és a legmagasabb iskolai végzettségük 8 általános.

Ebből is látszik, hogy főleg a nyugdíjasok küszködnek mozgási akadályozottságban, ők a munkaerőpiaci folyamatokba már kevésbé szólhatnak bele. Nem úgy, mint például a gyengénlátó, aliglátó fogyatékosága van, vagy súlyosan korlátozott 194 214 fő, akikből 39632 fő foglalkoztatott. A nagyothalló fogyatékosága van, vagy súlyosan korlátozott kategóriában a 154279 fő mondta magát sérültnek, akikből 24776 fő dolgozik. Ugyanakkor mindkét kategóriában több mint száz ezret tesz ki az ellátásban részesülő inaktívak száma. Úgy gondolom, ők azok, akik nem tudnak, megjelteni betegségük folytán a munkaerőpiacon. 2 654 582 fő nem válaszolt a fogyatékosági és a korlátozottsági kérdésekre. Ezekre a kérdésekre a válaszadás önkéntes volt. Tartós betegsége 1 713311 főnek van. Ez a kategória mely már gyermekkorban is megjelenik 5-14 éves korban 35 210 fő. Ugyanakkor az évek előrehaladtával ez a szám is emelkedik a 65-74 éves korosztályban 459 141 fő. A tartósan betegek közül 1 713311 fő gazdaságilag aktív, amelyből 613087 fő a foglalkoztatott. 32008 fő a munkanélküli és 947284 fő az ellátásban részesülő inaktív. Tartós betegek esetén az eltartottak száma 990142 fő, amelyből 15 évnél fiatalabb 929992 fő.

Összességében tehát elmondható hogy a 2011-es népszámlálás óta bár a népesség csökkent, az érettségit szerzettek száma 200 ezerrel növekedett, míg az oklevelet szerzőké 400 ezerrel nőtt meg. A foglalkoztatottak száma, melybe beletartoznak a megváltozott munkaképességűek is, majdnem 1 millió fővel emelkedett. A munkanélküliek száma 568 497 főről 237055 főre csökkent. Míg az ellátásban részesülők száma 2 949 727 főről 2 264 545 főre csökkent. Az egészségi állapotra vonatkozó önkéntes kérdésekben sokkal többen vallották magukat valamely kategóriában akadályozottnak, mint fogyatékosnak. Amint láthatjuk, hogy ez az akadályozottság a kor előrehaladtával nő.

Ugyanakkor a Gazdaság- és Vállalkozás Kutató Intézet 2022-es kutatásából kiderül, hogy a nyílt munkaerőpiacon milyen a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása. A kutatás során 1017 hazai, legalább 10 főt foglalkoztató céget kérdeztek meg arról, hogy foglalkoztatnak-e a cégüknél, megváltozott munkaképességű munkavállalót. Amennyiben nem, akkor milyen ösztönző intézkedések segítenének elő a foglalkoztatásukat. A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának aránya az összes foglalkoztatott munkavállalóhoz képest átlagban: 0,8%. A legmagasabb a külföldi érdekeltségű 26-49 fő közötti dolgozót foglalkoztató kereskedelmi ágazatú cégeknél az arány: 2,7%. Legalacsonyabb arányt a 250 fő feletti tisztán magyar tulajdonú szolgáltatóiparban találjuk: 0,4%. Ez után megkérdezték a cégeket, hogy mi volt a motiváló tényező a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásában. A válaszok között a társadalmi felelősségvállalás, a mentesség a rehabilitációs hozzájárulás alól, a szociális hozzájárulási adókedvezmények érvényesítése, és az érzékenyítő tréningeken való részvétel szerepelt. A kutatásból kiderült, hogy míg a 26-49 főt foglalkoztató cégeknél inkább a pénz volt a motivációs erő, a rehabilitációs hozzájárulás alóli mentesség, és az adókedvezmény érvényesítése, addig a 250 főt meghaladó cégeknél a társadalmi felelősségvállalás és a motivációs tréningeken való részvétel számított nagyobb százalékban.

Ezt az is magyarázhatja, hogy az ilyen nagy létszámot foglalkoztató munkaadók az elért gazdasági eredményük mellett kevésbé érzékenyebbek a befizetendő rehabilitációs hozzájárulás összegére. Ezáltal a magasabb bevételek mellett a befizetendő adó súlya jóval alacsonyabb a vállalat számára ezért könnyebben döntenek az megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása helyett az adófizetés mellett.

Az összes válaszadó több mint fele értett azzal egyet, hogyha a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása után járó adókedvezményt és a mentorállásukra illetve a megfelelő munkakörülményekre való bér és költségátogatást növelnék, akkor nagyobb mértékben tudnának részt venni a rehabilitációs foglalkoztatásban. Ezt azonban jelentősen hátráltathatja, hogy mindösszesen a cégek 6 százaléka rendelkezik megváltozott munkaképességű munkavállalók kiválasztására és foglalkoztatására kialakított belső eljárásrenddel. Ugyanakkor a megváltozott munkaképességű személyeket egyáltalán nem foglalkoztató cégeknél 44% nyilatkozott arról, hogy elképzelhető, hogy részt vennének rehabilitációs foglalkoztatásban. Sajnos a belső eljárási rend itt csupán 4%-nál található meg, ami szintén nagyon kevés. Ugyanakkor még azok a cégek, akik részt vesznek a rehabilitációs foglalkoztatásban közülük is csak 9% rendelkezik ilyen eljárási renddel (Web4).

A 250 fő feletti vállalkozások ennyire alacsony megváltozott munkaképességű személyek iránti gyakorlatát, a munkavállaláshoz szükséges kevésbé optimális tisztán piaci alapú foglalkoztatási rendszerét a következők miatt nehezen tudják áthidalni:

- 3 műszak, teljes 8 órás foglalkoztatás
- gyártási jellegű, ipari munkakörülmények
- magas felvételi elvárásokat meghatározó szellemi munkakörök
- magas mennyiségi és minőségi elvárások a teljesítmény menedzsmentben
- az egészségi állapotnak megfelelő egyéni munkakörülményeket jelentő munkakörülmódosításokat kevésbé engedő

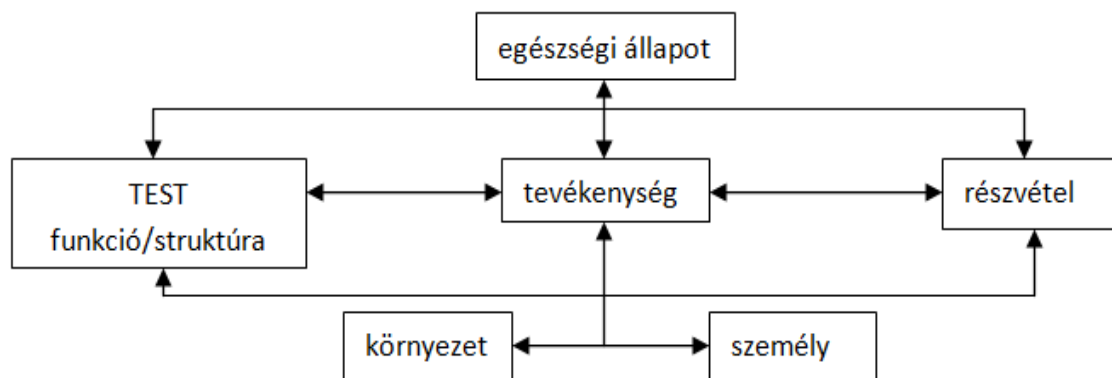
- a rugalmatlanabb, megfelelő embert a megfelelő helyre foglalkozási rehabilitációs elv érvényesülését támogató gyakorlatok hiánya

2.6 Nemzetközi és magyarországi törvényi háttér

1980.-ban az ENSZ egészségügyi világszervezete (WHO) adta ki azt a dokumentumot amelyben a károsodások, fogyatékoságok, rokkantságok nemzetközi osztályozása található meg. Ebben a dokumentumban jól elkülönítve jelenik meg a három tartalmilag és fokozatban is eltérő fogalom. E szerint megjelenik a károsodások (impairment), a fogyatékoság (disability), és a hátrány (handicap). Ezek közül a legsúlyosabb a hátrány, ahol az elszenvedő személy a károsodást és a fogyatékoságot a való életben, "gyakorlatban" éli meg. Itt már szerepet kap a külső környezet is.

A hátrány kifejezése tehát a károsodás, vagy fogyatékoság szocializációjára utal. A fogyatékoság kulcsdimenziói: orientáció, a fizikai függetlenség, mobilitás, foglalkoztatás, társadalmi integráció, gazdasági kiteljesedés. Belicza és munkatársai helyzetfeltáró tanulmánya alapján (2007). Az egyes felhasználók azonban több kritikát fogalmaztak meg azzal kapcsolatban, hogy a „hátrányos helyzet” megfogalmazása túl orvosi, esetenként csak az egyénre koncentrál, és nem tisztázza megfelelő módon a társadalmi viszonyok, vagy elvárások és az egyén képességeinek összefüggéseit. Végül 1993-ban a WHO ezekre hangokra hallgatva elfogadta az első, majd 2001.-ben a második kódrendszert, mely az egyén funkcióképességét figyeli, vizsgálja és a Funkcióképesség, fogyatékoság, és egészség nemzetközi osztályozása nevet viseli (a továbbiakban FNO). (WHO, 2004)

Az FNO meghatározza az egészség összetevőit és a jóllét néhány egészséghez kapcsolódó alapfogalmát. Ilyen például az oktatás és a munkavégzés is. Új szemléletű alapfogalmakat ismerhetünk meg: testi funkciók és struktúrák, tevékenység és részvétel. Alapesetben károsodhatnak a testi funkciók, a tevékenységek akadályozottá válhatnak a részvétel a társadalom pedig korlátozottá. Ezeket az ENSZ gyűjtőfogalomként fogyatékoságnak hívja, amire élettapasztalatként tekint, mely az életünk folyamán bármikor megjelenhet. Kontextuális tényezőként megjelenik maga a környezet illetve a személyes tényezők is. Ez azt jelenti, hogy nem csak a személynek, magának az egészségkárosodása határozza meg a fogyatékoságát, hanem a közvetlen környezete is mellyel érintkezik, hiszen ez a környezet befolyással van a megítélésére. A személyes tényezők az egyén létezésének és életének különleges hátterét adják és az egyén olyan jellemzőit foglalják össze melyek nem részei egy kóros egészségi állapotnak. Mind a négy összetevő kifejezhető pozitív és negatív fogalmakkal. A WHO nemzetközi osztályozásaiban a kóros egészségügyi állapotokat a BNO-10 kóddal sorolhatók be. Ezt hívatott kiegészíteni az FNO, amellyel a BNO kód diagnózisának tartalmát lehet kiegészíteni az FNO funkcióképességeivel melyek így árnyaltabb képet adnak a személyről.



2. ábra Az FNO alkotóelemeinek kölcsönhatásai

Forrás:<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42407/9632428382-hun-LR.pdf?sequence=124&isAllowed=y>(18.o.2022.11.02)

Bár a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására támogatásának formáira nincs egységes gyakorlat az EU tagállamaiban, a rendező elvek, a prioritások minden országban érvényesülnek.

Minden ország számára követendő célkitűzés például:

- az aktív programok ráfordításainak növelése az ellátásokkal szemben,
- az integrált foglalkoztatás támogatásának prioritása,
- a foglalkoztatás-vesztés elkerülése,
- az egyén foglalkoztathatóságának növelése,
- a korai rehabilitáció megvalósítása,
- az egyéni igényekre és szükségletekre épített rehabilitációs szolgáltatások, programok hozzáférhetőségének biztosítása (Pulay, 2009). Az író Általános és rehabilitációs, magyar és nemzetközi munkaerő-piaci ismeretek című könyve, amit az Eötvös Lóránd Tudományegyetem Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar vett gondozásba, részletesen taglalja a kérdéskört.

Az Európai Unió tagállamaiban sokféle, különböző finanszírozású program működik. Ezeknek célja elsősorban a munkáltatók és a munkavállalók ösztönzése, a rehabilitáció elősegítése.

Ezek a támogatások általában kettős irányúak, egyfelől a munkaadók, másfelől a munkavállalók ösztönzését célozzák. Kiemelten támogatják azokat a munkáltatókat, akiknél a foglalkoztatás ideje alatt következett be a képességváltozás. Az állami beavatkozások célja elsősorban, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók ne kerüljenek ki a munkaerőpiacról.

A foglalkoztatási támogatások meghatározó részét – a legtöbb országban – a nyílt munkaerőpiacon működő gazdálkodó szervezetek kapják, s jóval kisebb arányban részesednek ebből a védett szervezetek. A személyre vonatkozó támogatások mindenekelőtt a munkahely megtartását, ezt követően a nyílt foglalkoztatás megvalósítását célozzák, s csak

ezen sikertelensége esetén szolgálják a védett foglalkoztatást. A támogatások nagy része mindenkire vonatkozó munkaerőpiacon realizálódik, ugyanakkor minden országban léteznek speciális programok is.

Ilyenek:

- alacsonyabb termelékenységet kompenzáló bértámogatás
- munkahelyi környezet kialakításának támogatás
- építési megoldások támogatása
- képzések támogatása
- próba, tranzitfoglalkoztatás
- speciális foglalkoztatók támogatása
- önálló egzisztencia megalapozása, vállalkozóvá válás támogatása

A tagállamok egy részénél adminisztratív támogatásokat is alkalmaznak a munkavállalók ösztönzésére és a tartósan akadályozott munkaerő védelmére. Ilyen például a határozatlan munkaszerződés és az elbocsátás elleni védelem támogatása. Fontos az állami szektor példamutatása a megváltozott munkaképességű emberekkel kapcsolatban. Bizonyos előnyök biztosítása a közbeszerzési eljárások és az üzemen belüli továbbképzések esetén. Az aktív beavatkozások hatására ellenére ma még mindig nagyobb összegeket fordítanak passzív ellátásokra, mint aktív eszközökre az Unióban. Bár a 90-es évek közepe óta folyamatosan nő a ráfordított összeg nagysága is.

Fogyatékossgal élők Európában

- az EU-ban a becslések szerint mintegy 87 millió fogyatékossgal élő ember él
- a 20-64 év közötti fogyatékossgal élők körében a foglalkoztatási ráta 50,8%, míg a nem fogyatékossgal élők esetében 75% ez a szám
- a fogyatékossgal élők 28%-a van kitéve a szegénységnek, míg a teljes népesség esetében ez a szám 17,8% Hírek az európai parlamentből (Web5)

1948.december 10.-én született meg Párizsban az Emberi Jogok Egyetemleges Nyilatkozata az ENSZ által. Ez a nyilatkozat magában foglalja a világszervezet álláspontját a minden embert megillető alapvető jogokról. A nyilatkozatot a második világháború borzalmait ihlették. 1950-óta minden évben megünnepelik ezt a napot, mint az emberi jogok napját. Ugyanakkor jól látható, hogy vannak olyan hátrányos helyzetben lévő csoportok, melyek számára nem elegendő az Emberi Jogok Egyetemleges Nyilatkozata és olyan nemzetközi egyezményekre van szükség, amik ezeknek a csoportoknak a jogait támogatják és védik. A megváltozott munkaképességű személyek számára kiemelt fontosságú az esélyegyenlőség, és az egyetemleges jogok diszkriminációmentes biztosítása. Az ENSZ közgyűlése 2006.12.13.-án fogadta el a Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló Egyezményt, (Convention on the Rights of Persons with Disabilities) melyet Magyarország 2007-ben hirdetett ki. „Az Egyezmény célja valamennyi emberi jog és alapvető szabadság teljes és egyenlő gyakorlásának előmozdítása, védelme és biztosítása valamennyi fogyatékossgal élő személy számára, és a velük született méltóság tiszteletben tartásának előmozdítása”.

Az Egyezmény alapelvei a következők:

- a) a veleszületett méltóság, az egyéni autonómia tisztelete, beleértve a saját döntés meghozatalának szabadságát és a személyek függetlenségét;
- b) a hátrányos megkülönböztetéstől való mentesség;
- c) teljes és hatékony társadalmi részvétel és befogadás;
- d) a fogyatékossgal élő személyek különbözőségének tisztelete és elfogadásuk az emberi sokszínűség, valamint az emberiség részeként;
- e) esélyegyenlőség;
- f) hozzáférhetőség;
- g) a nők és férfiak közötti egyenlőség;
- h) a fogyatékossgal élő gyermekek formálódó képességeinek tisztelete, és a fogyatékossgal élő gyermekek identitásuk megőrzéséhez fűződő jogának tiszteletben tartása.” (ENSZ Egyezmény, 2007)

Magyarországon az 1998-as évi XXVI-os törvény a fogyatékosok személyiségi jogairól és az esélyegyenlőségük biztosításáról rendelkezik.” *E törvény célja a fogyatékos személyek jogainak, a jogok érvényesítési eszközeinek meghatározása, továbbá a fogyatékos személyek számára nyújtandó komplex rehabilitáció szabályozása és mindezek eredményeként a fogyatékos személyek esélyegyenlőségének, önálló életvitelének és a társadalmi életben való aktív részvételének biztosítása.*”

Ugyanakkor a 2003 évi CXXV. törvény kimondja, hogy mindenkinek joga van az egyenlő bánásmódhoz és az esélyegyenlőséghez, ami elsősorban állami kötelezettség. Utalva az Alaptörvényre és II. és XV. cikkére a Köztársaság nemzetközi kötelezettségeire és az európai közösségi jog vívmányaira. Az ENSZ egyezmények elvei mentén mely az Európai Unió Chartájára (Web6) és a Lisszaboni szerződésre épül. 2021 márciusában az Európai Bizottság elfogadta a fogyatékossgal élő személyek jogainak 2021-2030 közötti stratégiáját, mely tartalmazza a parlament fő állításait:

- a fogyatékossgal élők jogait érvényesíteni kell minden területen és szakpolitikában
- a Covid19-járvány utáni helyreállítás során kiemelt figyelmet kell szentelni a fogyatékossgal élőknek, hogy ne érintse őket a válság aránytalanul rosszul
- egyenlő hozzáférést kell biztosítani a fogyatékossgal élők számára az egészségügyi ellátáshoz, a foglalkoztatáshoz, a tömegközlekedéshez és a lakhatáshoz
- az Európai Fogyatékosági Igazolvány projektjét tovább kell fejleszteni, ez segíti, hogy a tagállamok kölcsönösen és önkéntesen elismerjék az egy másik tagországban megállapított fogyatékosági jogállást
 - A fogyatékossgal élők, családjaik és szervezeteik részt vettek a párbeszédben, és részesei lesznek a végrehajtás folyamatának. Európai hírek (Web7) A Bizottság támogatni fogja a tagállamokat nemzeti stratégiáik és cselekvési terveik alakításában, hogy elősegítse a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény és az e területre vonatkozó uniós jogszabályok eredményes végrehajtását. Az

Európai Bizottság felszólítja a tagállamokat, hogy működjenek közre az új és megerősített stratégia megvalósításában. Ez a stratégia keretként szolgál az uniós fellépésekhez és a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény végrehajtásához. Ez szerepel a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló 2021 és 2030 közötti időszakra szóló stratégiában (Web8).

A nemzetközi irányelvek, nagyon fontosak, kijelölik a lehetséges útvonalat a fogyatékossgal élő személyek számára, hogy nemzeti szinteken is gyakorolhassák a jogaikat. Ugyanakkor az államoknak külön kell a saját szakmapolitikai terveiket megvalósítani, érvényesíteni.

Magyarországon a legfontosabb az Alaptörvény mely a társadalom tagjainak jogait fogalmazza meg. *„Mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához. Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson. Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.”* (Magyarország Alaptörvénye 2011). A szakmapolitikai intézkedések célja a törvényalkotás.

Az esélyegyenlőség területén létrehozta a kormány 2010-ban a fogyatékossgal élő személyek helyzetének előmozdítása, a fogyatékossgüggyel kapcsolatos feladatok ellátásának elősegítése, továbbá a fogyatékos személyek érdekében működő civil szervezetekkel történő együttműködés erősítése céljából az Országos Fogyatékossgügyi Tanácsot. A Tanács azóta már újjá alakult, kevesebb kormánytisztviselő és több szakmai szervezet (14 db) vesz részt a munkájában. A Tanács tagja a Fogyatékos Emberek Szervezetinek Tanácsa, amelyen a kérdéseket össz-fogyatékossgai szinten képviseli. A Tanács feladatai: véleményezni a fogyatékossgügyet érintő jogszabályok tervezeteit, javaslatokat fogalmaz meg a fogyatékossgügyet érintő jogszabályok és közjogi szervezetszabályozó eszközök megalkotására, módosítására, részvétel a fogyatékossgal élő személyek esélyegyenlőségének megteremtését célzó Országos Fogyatékossgügyi Program és Intézkedési Terv előkészítésében, végrehajtásában és ellenőrzésében.

Az állam és intézményrendszereinek kapcsolatait 2015-2025 között az országos Fogyatékossgügyi Program határozza meg. A fogyatékos emberek életkörülményeinek javítását, társadalmi befogadását és esélyegyenlőségük biztosítását célul kitűző stratégiához középtávú intézkedési tervek tartoznak, melyek meghatározzák a célok eléréséhez szükséges lépéseket, határidőket, erőforrásokat. A program társadalmi befogadás, önálló életvitel, egészségügy, oktatás, foglalkoztatás és nem utolsósorban a szociális ellátás témaköréhez kapcsolódóan – fogalmaz meg feladatokat. A dokumentum többek között az intézményi férőhely-kiváltás folytatását, a közösségi alapú szolgáltatások erősítését, a támogatott lakhatási férőhelyek számának növelését is célul tűzte ki. A program tematikus céljai között szerepel a komplex rehabilitáció és a foglalkoztatás támogatása. A program célzottan támogatná a foglalkoztatási, támogatási rendszer átalakítása után a teljes körű rehabilitációt, a nyílt-munkaerőpiacon a foglalkoztatást növelné, ugyanakkor a munkaadókat érdekeltté tenné a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásában. A munkaadók szempontjából

a gazdasági ösztönzőkön túlmutatva, szemléletváltásra, motiváció javítására illetve a befogadó munkahely fejlesztésére van szükség. A program elkötelezett törekvése a megváltozott munkaképességű személyekkel kapcsolatos ismeretek, információk terjesztése, beépítése a meglévő képzési programokba. A munkavállalás előzetes feltételeként a program célja a speciális szakiskolák fejlesztése és pedagógusainak felkészítése és a gazdálkodó szervezetek érdeklteté tétele a sajátos nevelési igényű tanulók gyakorlati képzésének és esetleges tovább foglalkoztatásának biztosításában. Mint tudjuk az elhelyezkedés esélyeit növeli a magasabb iskolai végzettség, ezért a fogyatékkal élő hallgatók számára is a felsőoktatáshoz való hozzáférést. (1187/2020/Kormányhatározat)

2.7 Foglalkoztatáspolitikai

A foglalkoztatáspolitikai olyan külső munkaerő piaci eszköz, amely szabályozza a munkaerő piaci keresletet-kínálatot. A hangsúly főleg a munkaerőpiac keresleti oldalán van, a kereslet megteremtésével a foglalkoztatás bővítésére irányul. Ezek az eszközök lehetnek aktív, vagy passzív. Aktív eszközök, amelyek a foglalkoztatottság növelését, a munkaerőpiacra történő visszavezetést célozzák, míg a passzív eszközök a munkanélküliek pénzbeli ellátását jelentik, azokat az eszközöket, amelyek nem tudják közvetlenül befolyásolni a foglalkoztatást. A passzív juttatások alatt az adófizetők kiesnek a járulékkötelezettség, adófizetés alól a folyósítás alatt és termelő tevékenységet sem végeznek. Az aktív juttatásokkal a munkaerőpiacról kiszorult személyek képessé tehetők az újbóli munkavégzésre ez által bekapcsolódhatnak a gazdaságtermelő tevékenységébe. Hozzájárulhatnak a közös kasszához, járulék illetve adó fizetésükkel.

A foglalkoztatási rehabilitáció hazai rendszere sok átalakuláson ment keresztül az utóbbi évtizedekben. Mely érintette nemcsak a szabályzókat, hanem a szemléletet, a minősítést, az ellátási formákat, a támogatási rendszereket és az intézményi rendszer változását is. Magyarországon a foglalkozási rehabilitációs rendszer kiépülésének kezdete az 1990-es évekre tehető. 1997-ben két megyei munkaügyi központban rehabilitációs kísérleti program indult, majd megkezdődött a rehabilitációs szolgáltatások rendszerének kiépítése. 2012-ben a reform a foglalkozási rehabilitáció állami ellátórendszerének teljes átalakítását eredményezte. Jelenleg a megyei kormányhivatalok megyeszékhely szerinti járási hivatalai, a fővárosban pedig a Budapest Főváros Kormányhivatala III. kerületi Hivatala alatt működik tovább az I. fokozatú eljáró rehabilitációs hatóság, akinek a feladata a komplex minősítést koordinálása, a rehabilitációs szolgáltatás megszervezése, munkaközvetítés és a foglalkoztatáshoz kapcsolódó támogatások folyósítása.

Az EMMI közreműködésével az a magyarországi szervezet, amely akkreditációval rendelkezik, pályázhat idén megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási támogatására tartós, vagy tranzitfoglalkoztatás esetén. Támogatható költség típus bérköltség és többletköltség alapján igényelhető (Pályázati felhívás azonosítószám: REHAB-22-TTF). A támogatás célja a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának elősegítése, egészségügyi állapotuknak, képzettségüknek megfelelő munkavégzés feltételeinek biztosítása.

Készségeik fejlesztése, az állapotukból adódó hiányosságok elsimítása, tranzit illetve tartós foglalkoztatás esetében.

A költségvetési támogatás a munkaadó és a munkavállaló számára egyaránt nyújtható támogatás. A munkavállaló számára egyéni támogatás formájában rehabilitációs, vagy rokkantsági járulék formájában. A munkaadó esetében munkahely teremtetési támogatás, vagy a munkahely rehabilitációs célú átalakításához vehető igénybe.

A rehabilitációs támogatás, mint foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerőpiaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról szóló 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet szerint a Munkaerőpiaci Alap rehabilitációs alaprészéből támogatás nyújtható megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását elősegítő beruházáshoz, valamint a fenti rendeletben meghatározott, beruházásnak nem minősülő bővítéshez, egyéb fejlesztési célú kifizetéshez. Tehát mint láthatjuk a kvótarendszer már 1996-ban megjelent Magyarországon. A törvényhozó egyértelmű szándéka az volt, hogy a megváltozott munkaképességűeket a munkaerőpiacra visszavezesse. A munkaadókat szerette volna ösztönözni arra, hogy felülvizsgálják saját körülményeiket és talán a megváltoztatott környezet elősegítheti a megváltozott munkaképességű személyek integrációját. A kvótarendszerrel kapcsolatban számos ellenérv fogalmazódott meg az idők folyamán többek között az, hogy bár a cégek formálisan teljesítik, a kvótát érdemi változás nem történik.

Ugyanakkor erősíti, hogy, minden ilyen beavatkozás stigmatizáló, erősíti a megváltozott munkaképességűekkel szemben való előítéleteket. hazánkban 2009.-ig folyamatosan emelkedett a hozzájárulás mértéke, majd 2010.-ben drasztikusan 5,5-szörösére nőtt a mértéke. A megemelkedett járulék hozamát több vizsgálat is elemezte. Ilyen hazai vizsgálat: (Tardós, 2011) esélyegyenlőség és sokszínűség a munkahelyeken. A vizsgálat kimutatta, hogy a nyilatkozó cégek esetében kétötöddel nőtt a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak száma ugyanakkor még mindig több mint kétharmada fizet a munkáltatóknak, az államnak rehabilitációs hozzájárulást.

A megváltozott munkaképességű személy Rehabilitációs kártyára jogosult, ha a komplex minősítés alapján foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, vagy tartós foglalkozási rehabilitációt igényel. A munkaadó az őt foglalkoztató Rehabilitációs kártyával rendelkező adófizetési kötelezettséggel rendelkező munkaviszonyra számított adóból kedvezményt vehet igénybe. Mértéke az adó alapjának megállapításánál figyelembe vett a munkavállalót közterhekkel és egyéb levonásokkal nem csökkentett (bruttó), munkabér, de legfeljebb a minimálbér kétszeresének 27 százaléka (Web9).

A közfoglalkoztatás átalakítása miatt 2011-től megszűnt a közmunkaprogram, a közcélú munka és a közhasznú munkavégzés, melyet az egységes közfoglalkoztatás rendszere váltott fel.” A közfoglalkoztatás a munkaviszony egy speciális formája, támogatott „tranzitfoglalkoztatás”, amelynek célja, hogy a közfoglalkoztatott sikeresen vissza-, illetve bekerüljön az elsődleges munkaerőpiacra. A közfoglalkoztatás átmeneti munkalehetőséget

biztosít azok számára, akiknek az önálló álláskeresése hosszú ideig eredménytelen.” Írja a közfoglalkoztatási portál (Web10).

A közfoglalkoztatás számottevő lehetőséget jelent a halmozottan hátrányban lévő, foglalkoztatást helyettesítő támogatásban (a továbbiakban: FHT) részesülő, illetve álláskeresői vagy szociális ellátásra nem jogosult álláskeresők (kiemelten a megváltozott munkaképességűek, a hajléktalanok, menekültek, roma nemzetiségű álláskeresők) átmeneti jellegű, határozott időtartamú foglalkoztatására.

2.8 Covid-19 és annak hatása a munkaerőpiacra

Magyarországon a járvány 2020 márciusában jelentkezett először. A pandémia kezdetén megfigyelhető volt, hogy a hazánk és a többi ország is rövidebb-hosszabb várakozás után ismerték el a világméretű krízis meglétét. Amint viszont ezt felismerték azonnal cselekedtek. A különböző országok kormányai, köztük hazánké is hamar felismerte, hogy ez a világjárvány elsősorban a munkavállalókat, szegényeket és a kevésbé iskolázottakat fogja súlytani. A világjárvány első hulláma az egész bolygón hatalmas gazdasági visszaesést okozott, ugyanakkor ez a visszaesés sürgős intézkedési tervet igényel. 2020 előtt a HR témája főként a munkaerőhiány volt. Többek között demográfiai és migrációs okok miatt hiányoztak sokan a munkaerőpiacról. Ekkor a cégek fő profilja a munkaerő megszerzésére, megtartására irányult. Ezt írta felül gyökeresen a világjárvány. A járvány megjelenésével és a zárlati intézkedésekkel párhuzamosan a cégek megrendelése is csökkenni kezdtek. Ezáltal tavasszal és nyáron munkanélküliek ezrei tűntek fel a munkaerőpiacon. Időközben az egyes vállalatok vezetői rájöttek, hogy a pandémia a humántőkét veszélyezteteti leginkább, így annak védelme az elsődleges prioritás. Ezzel együtt a HR vezetők kerültek a középpontba vezetési terveikkel a humántőke megtartása érdekében. A vállalatok többsége először is különböző megszorításokkal reagált az ismeretlen helyzetre. Ilyenek voltak például a különböző juttatások befagyasztása, átütemezése, bér befagyasztás. Ugyanakkor szerették volna a munkavállalókat is megtartani. Különböző cégeknél, eltérő üzletmenetek kialakításához eltérő stratégiákra volt szükség. Megjelentek az új munka, egészségvédelmi intézkedések, a munkavállalók kommunikációja és nem utolsósorban a digitalizáció.

A Covid-19 járvány jelentős kihívás elé állította a vezetőket és rengeteg rugalmasságot igényelt. A napról napra változó környezetben kellett a vállalatoknak talpon maradni. Az egészség megővése érdekében is születtek természetesen intézkedések a vállalatoknál. Ilyen volt például a társas érintkezések korlátozása, fokozott higiénia és egészségtudatosság, szabályok fokozott betartása. Az új helyzet egyéni szintén új kompetenciák kialakulását, egyes meglévők magasabb szintre való emelését sürgette. A helyzetnek köszönhetjük a home-office nagymértékű megjelenését. Ez az otthonról végezhető távmunka a vezetők részéről óriási bizalmat jelent. A bizalom a munkáltató részéről és a munkavállaló részéről való elköteleződés jelentette végső soron a munkavállalók cégnél maradását. Ugyanakkor az otthonról, megvalósítható távmunka az informatikai rendszerek és az ehhez tartozó biztonság rendszerek kiépítését követelte meg. Azok a cégek, akik már jelentős digitalizációval rendelkeztek, jelentős előnyben voltak a többi céggel ellentétben. A Covid-19 mindenesetre jelentősen felgyorsította a digitalizáció folyamatát, mely a cégektől új, konstruktív, biztonságos megoldási folyamatokat kívánt. „A digitalizáció jelentős mértékben javíthatja

speciális, hátrányokkal rendelkező csoportok munkaerőpiaci lehetőségeit és esélyeit is: *„digitális kompetenciák esetén a határok egyre inkább elmosódnak a hátrányos helyzetű és más csoportok munkavégző képessége között, ráadásul a digitális munkavégzés például azok számára is lehetővé teheti a munkaerőpiacon történő megjelenést, akik mozgásukban korlátozott munkavállalóként korábban csak nagy nehézségek árán végezhettek munkát”* vehetnek. (SZILVIA, 2020/3)

Általánosságban elmondható, hogy a válságkezelés és túlélés érdekében tett lépések nem kedveznek a hátrányos helyzetű csoportoknak, a prioritások átértékelődése miatt e hátrányos helyzetű csoportok munkaerőpiaci esélyegyenlőségének fenntartása alapvetően akkor valósulhat meg, ha következetesen érvényesülnek az esélyegyenlőséghez, az egész életen át tartó tanulás elveihez kapcsolódó, meghatározó, nemzeti szakpolitikai támogatások a krízishelyzet alatt és után is. A munkáltatók részéről rendszeresen merülnek fel olyan negatív attitűdök, hogy például a hátrányos helyzetben lévő munkavállalók kevésbé képzettek, kevésbé termelékenyek, nehezen tudnak hatékony munkát végezni, sokszor többletköltséget jelentenek a cégeknek. A megfelelő, befogadó munkahely megteremtése a negatív attitűdök megváltoztatásán és a kollégák érzékenyítésén is múlik. Azonban a célok a korábban említett prioritások mellett háttérbe szorulnak. A valós vírusválság valamint a krízishelyzetek nem kedveznek a másság, hátrányos helyzetelfogadásának. Ennek ellenére hogy ez a helyzet nem kedvez a másság elfogadásának, a sokszínűség mégis számít a vírushelyzet utáni fellendülésben foglalkoztatás újra gondolásában, képességük fokozásában.

3 A vizsgálat bemutatása

3.1 Kutatási célok, kérdések

Miért pont ez a terület? A vállalatnál, ahol dolgozom egyre több a megváltozott munkaképességű kolléga. Innen eredt az ötlet, hogy szeretném a munkaerőpiacnak e szegmensét jobban megismerni. Dolgozatomban mindkét félnek helyt adok a véleménynyilvánításra, akár munkavállaló, akár munkáltató. Érdekel, hogy miért annyira alul reprezentált még mindig a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása Magyarországon, az egyre növekvő támogatások ellenére is. Ugyanakkor a befogadó munkáltatói hozzáállás elengedhetetlen lenne a megváltozott munkavállalók szempontjából. A törvényi háttér valóban megfelelően szabályoz, biztosít feltételeket? Megfelelő szakmai és szociális kompetenciákkal vannak felvértezve a megváltozott munkaképességű személyek? Az is érdekes, hogy hogyan hat a megváltozott munkaképességű munkavállalókra egy világválság kibontakozása

3.2 Hipotézisek

A szakirodalom megvizsgálása és a saját véleményem alapján a következő hipotéziseket állítottam fel:

H1: Első hipotézisem szerint feltételeztem, hogy a KKV szektorban inkább az anyagi vonzat motiválja (rehabilitációs járadék) a munkáltatókat a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására, míg a multiknál inkább a társadalmi felelősségvállalás és a munkaerőhiány.

H2: Második hipotézisem szerint feltételeztem, hogy a multi szektorban nagyobb a megváltozott munkaképességű munkavállalókat érintő rehabilitációs járulék, adókedvezmény visszaforgatása, mint a KKV-knál.

H3: Harmadik hipotézisem szerint feltételeztem, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók esetében a pandémia alatti megváltozott munka feltételeit szeretnék megtartani a cégek, illetve a munkavállalók.

3.3 A kutatás körülményei

3.2.1 A kérdőíves kutatás körülményei

A kutatást három fő részre osztottam. Az egyik jelentős részt a kérdőíves kutatás tette ki a másik felét pedig a személyes interjúk adták, végül tartalomelemzés módszerét használtam. A kérdőíves adatgyűjtés során sok ember elérhető térben és időben egyaránt az internet segítségével. Utólagosan statisztikai módszerek segítségével objektív mintákat nyerhetünk az adatokból. Kérdőívemet a Google Drive Űrlapkészítő használatával készítettem el. A felhasznált kérdőív a mellékletben található.(1. sz.melléklet)

A kérdőívet elsősorban a közösségi médiában szerepeltettem, de a munkahelyemen lévő HR-s kollégák is nagy segítségemre voltak a továbbküldések során. Viszonylag hamar,

körülbelül két hét alatt összegyűlt az elvárt mennyiség. Összesen 122 válasz érkezett az online kérdőívemre.

3.2.2 Az interjúk és a tartalomelemzés körülményei

A személyes interjúk elkészítését a covid járvány nagyban befolyásolta. Volt olyan interjú melyet csak telefonon tudtunk lebonyolítani. Sokat köszönhetek az interjúk létrejöttében a Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma titkárának. 5 fővel sikerült interjút készítenem.

A tartalomelemzésnek célja az volt, hogy megvizsgáljam az interneten elérhető információkat a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásával kapcsolatban. Egyszerű internetesen keresés alapján az elsőként elérhető webes információk tartalmára voltam kíváncsi. A lekérdezés 2023 őszén történt.

3.3 Kutatás módszerei

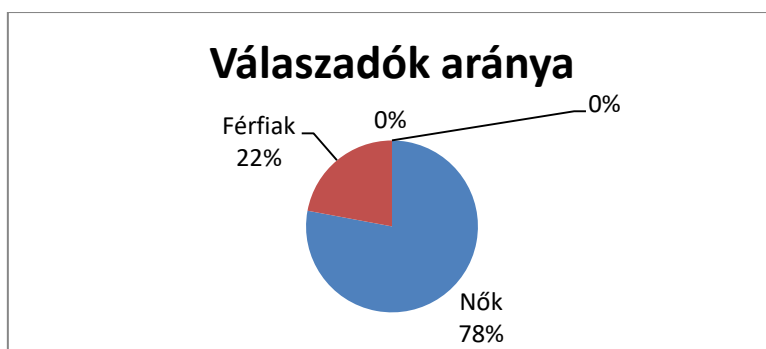
3.3.1 Kérdőíves kutatás részletei

A kvantitatív módszer során kérdőíves vizsgálatot végeztem, melyre 122 válasz érkezettbe. A kérdőívem zárt illetve nyitott kérdéseket egyaránt tartalmazott. A kérdőív négy részre osztható.

1. Legfőképpen a válaszadók demográfiai adataival foglalkozik. Nemük, iskolai végzettségük.
2. A kérdőív második részében az egészségügyi állapotukra kérdeztem rá.
3. A Covid hatására voltam kíváncsi a munkahelyükkel kapcsolatban.
4. A szerintük ideális munkavégzési körülmények érdekeltek.

A kutatás alapsokasága 2022-ben a megváltozott munkaképességűek voltak.

Hólabda módszer alapján a kérdőívet 122 megváltozott munkaképességű személy töltötte ki. Mivel a kérdőívek válaszából adódóan a minta nem reprezentatív, azért támpontot szolgáltat a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásáról. A kitöltéseket Excel táblában elemeztem.



3.ábra A válaszadók aránya a mintában. Saját készítésű ábra.

Ugyanakkor jól látszik, a KSH adataiból, hogy 2022-ben 270 ezren éltek valamilyen fogyatékkal és ebből 138.063 fő nő és 131.940 fő férfi volt. Mint a mintából látszik itt is több volt a női válaszadó.

3.3.2 Az interjúk módszere, minta

Az interjúkat 5 fővel készítettem. Elkészítésükben nagy segítségemre volt a Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fórumának titkára. Az ő segítségével jutottam el a cégekhez, akik az interjú alanyaim voltak. Az interjúk személyesen illetve telefonon zajlottak. A személyes interjúkat azért szerettem volna elkészíteni, mert sokkal több minden megtudható általuk, sokkal jobban fókuszba lehet kerülni a témával kapcsolatban. Az interjúalany ott ül velünk szembe, nyíltan fel lehet tenni olyan kérdéseket is melyeket esetleg a kérdőíves elemzésben nem használhattunk. Ugyanakkor szerettem volna, megismeri a munkaadói oldalt is. Válaszaik során sok egyedi információhoz jutottam, ugyanakkor nagyon időigényes volt, több partner elérésére számítottam és volt olyan kérdés, amire nem szívesen válaszoltak a munkáltatók. Az interjú nyílt kérdéseket tartalmazott.(2. számú melléklet.)

Az interjúk során négy nagyrészt érintettünk a HR illetve a cégvezetőkkel. Első nagy részben megkértem őket, hogy mutassák be a cégüket, kapcsolatukat a megváltozott munkaképességűekkel. Második részben a cégek pénzügyeit vettük górcső alá illetve a megváltozott munkaképességükre szánt összegre tértünk rá. Harmadik nagy részben érdekelt, hogy az eddigi talán legnagyobb válság a Covid, hogyan érintette ezeket a cégeket, munkavállalókat. Negyedik részben pedig kértem őket, hogy mondják el víziójukat, jövőképüket a megváltozott munkaképességű munkavállalókról a cégüknél.

3.3.3 Honlapelemzés módszere, minta

„A tartalomelemzés egy olyan kutatási technika, amely szövegekből (és egyéb, jelentéssel bíró alanyanyagokból) megismételhető és érvényes következtetéseket von le azok használatának kontextusára vonatkozóan” állítja az egyik legnagyobb tartalomelemző Klaus Krippendorff. (Zsuzsanna, 2014/1)

A tartalomelemzés tehát egy komplex és komplett kutatási technika A tartalomelemzés modern definíciói egységesek abban, hogy a kvalitatív és kvantitatív módszertant összefüggésükben kezelik, és a vizsgálatokban a két elem együttes, ill. összekapcsolt megjelenését fogalmazzák meg. (Móré, 2010).

A kutatás alapján 5 lépést különböztetünk meg egymástól:

a, Kutatási kérdés

b, mintaválasztás

c, az elemzési egységek és kódolási kategóriák definiálása

d, kódok képzése, kódolás

e, elemzés és értelmezés.

A weblapelemzés a tartalomelemzés egyik válfaja, azonban a web-tartalomelemzésnek vannak sajátosságai. Mérete és megjelenése folytán új lehetőségeket és nehézségeket okozott az elemzőknek. Itt ugyanis különböző alapanyagok egyszerre, egy lapon szerepelnek. Ilyenek például a szöveg és az audiovizuális tartalmak.

A honlapelemzés módszerének mintáját, mint említettem a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása adta. Kíváncsi voltam, hogy ezt a szöveget beütve a világhálóra, hány oldal és milyen minőségben foglalkozik a témával. Ezeknek az oldalaknak az összehasonlítását végeztem különböző szempontok alapján. Az egyik legnagyobb keresőportál a Google 15800 találatot talált 0,30 másodperc alatt a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása kifejezésre.

3.4 Eredmények

3.4.1 A kérdőíves kutatás eredménye

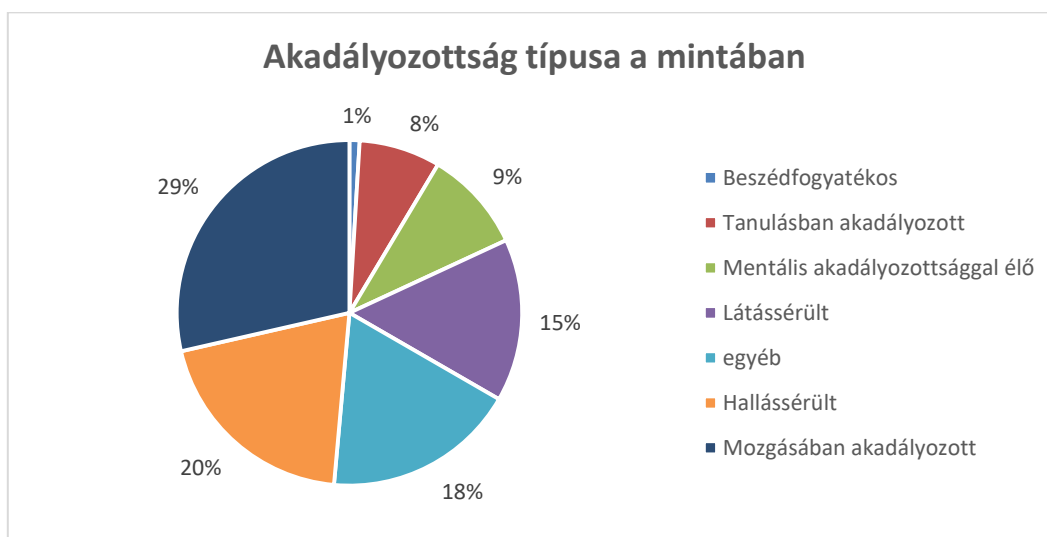
A válaszadók akadályozottságával és a munkahelyükkel kapcsolatos fő adatok.

A demográfia tényezőkön túl a válaszadók akadályozottságát vizsgáltam illetve a munkahelyükkel kapcsolatos kérdéseket tettem fel. Elsőként azt elemeztem, hogy a személyek miben akadályozottak. Az erre a kérdésre adott válaszok alapján a válaszadók közül 4 fő nem számít akadályozottnak, valamint megváltozott munkaképességű személynek sem, így ezeket a személyeket a további elemzésekre kizártam a mintából. Így az akadályozottságra vonatkozóan 118 személy adatait vizsgáltam. Közülük a legtöbben mozgásukban akadályozottak (36 fő), ezt követik a hallássérültek száma (21 fő), valamint az „Egyéb” választ adók száma (19 fő). 16 fő a mintában látássérült, 14 fő mentális akadályozottsággal élő, 11 fő tanulásban akadályozott, míg 1 fő beszédfigyatékos.

Ezt követően az arra a kérdésre adott válaszokat elemeztem, hogy jelenleg dolgozik-e a válaszadó munkaszerződés, megbízási szerződés, stb. alapján. Az erre a kérdésre adott válaszok szerint 105 fő dolgozik, 10 fő nem, míg 3 fő a „Nem tudom” válaszlehetőséget jelölte meg. Mivel a további kérdések a jelenlegi munkahelyre, munkakörülményekre és a foglalkoztatásra vonatkoznak, azokat a személyeket szintén kizártam a mintából a további elemzések kapcsán, akik erre a kérdésre a „Nem” vagy a „Nem tudom” válaszlehetőséget jelölték meg. A továbbiakban így összesen 105 fő adatai kerültek elemzésre, akik mind megváltozott munkaképességű munkavállalók, akik jelenleg dolgoznak.

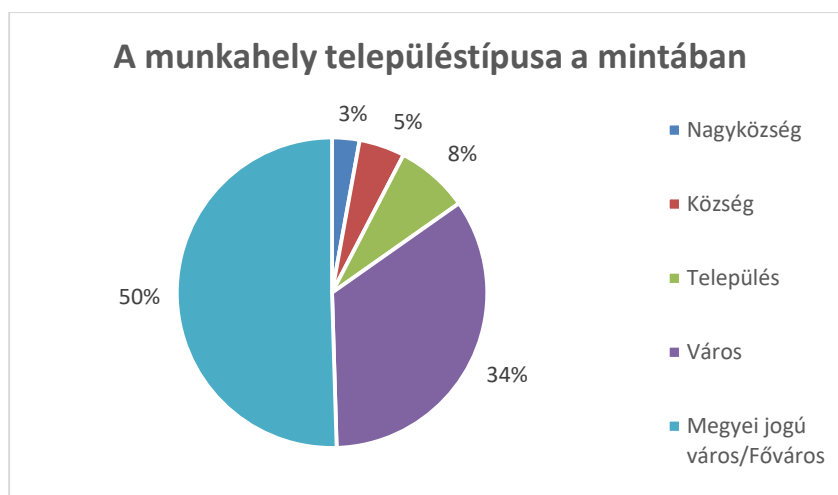
Bár csak viszonylag kevés válaszadó került kizárásra a mintából, a nagyon pontos elemzések miatt fontosnak tartottam újra vizsgálni, hogy a végleges mintában szereplő személyek milyen akadályozottsággal bírnak, így erre vonatkozóan ismét elvégeztem a szükséges elemzést. Az erre vonatkozó adatok szerint hasonló arányok maradtak a különböző akadályozottsággal élők között. 30 fő mozgásában akadályozott, 21 fő hallássérült, 19 fő

egyéb akadályozottsággal rendelkezik, 16 fő látássérült, 10 fő mentális akadályozottsággal él, 8 fő tanulásban akadályozott, míg 1 fő beszéd fogyatékos. Az adatokat a 4. ábra mutatja be.



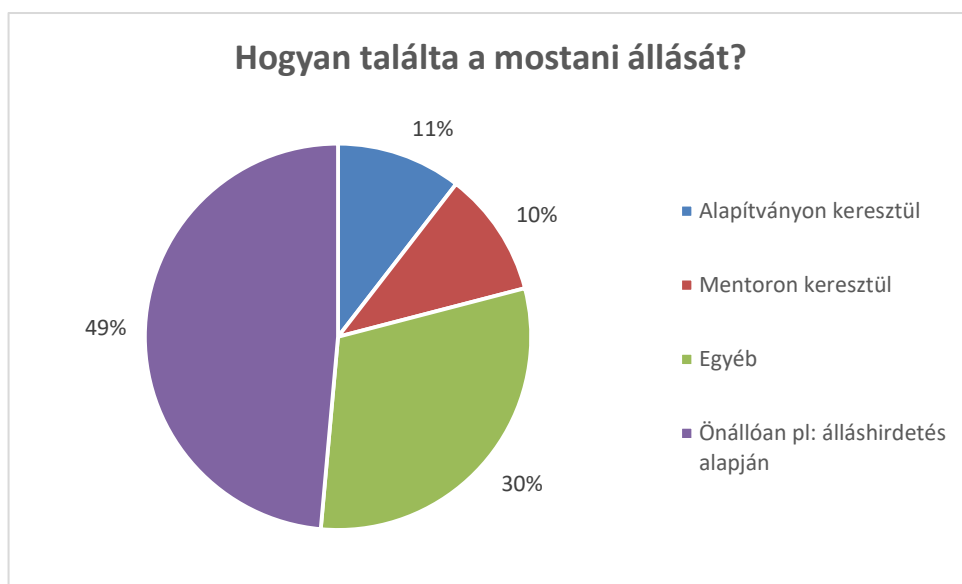
4. ábra: A különböző típusú akadályozottság aránya a mintában. Saját készítésű ábra.

Azt vizsgálva, hogy hol dolgoznak a személyek, a legtöbben megyei jogú városban vagy fővárosban (53 fő), valamint szintén nagy arányban városban dolgoznak (36 fő). 8 fő a „Település” válaszlehetőséget jelölte meg, 5 fő községben, míg 3 fő nagyközségben dolgozik. Az erre vonatkozó adatokat a 5. ábra szemlélteti



5. ábra: A válaszadók munkahelyének településtípusa a mintában. Saját készítésű ábra.

A legtöbben jelenlegi állásukat önállóan, pl. álláshirdetés alapján találták: 51 fő jelölte ezt a válaszlehetőséget. 32 fő az „Egyéb” válaszlehetőséget jelölte meg, míg egyaránt 11-11 fő alapítványon keresztül, illetve mentoron keresztül találta jelenlegi állását. Az ezzel kapcsolatos adatokat az 6. ábra szemlélteti.



6. ábra: A különböző típusú állástalálások aránya. Saját készítésű ábra.

Összességében tehát a mintában sokféle akadályozottsággal élő személyek válaszoltak a kérdésekre, de a legtöbben a látássérültek, hallássérültek és beszéd fogyatékosok képviselték magukat. A legtöbben fővárosban, megyei jogú városban, valamint városban dolgoznak, míg az állás megtalálása túlnyomó többségében önállóan történt, jóval kevesebb az alapítványon, illetve mentoron keresztül történő álláskeresés.

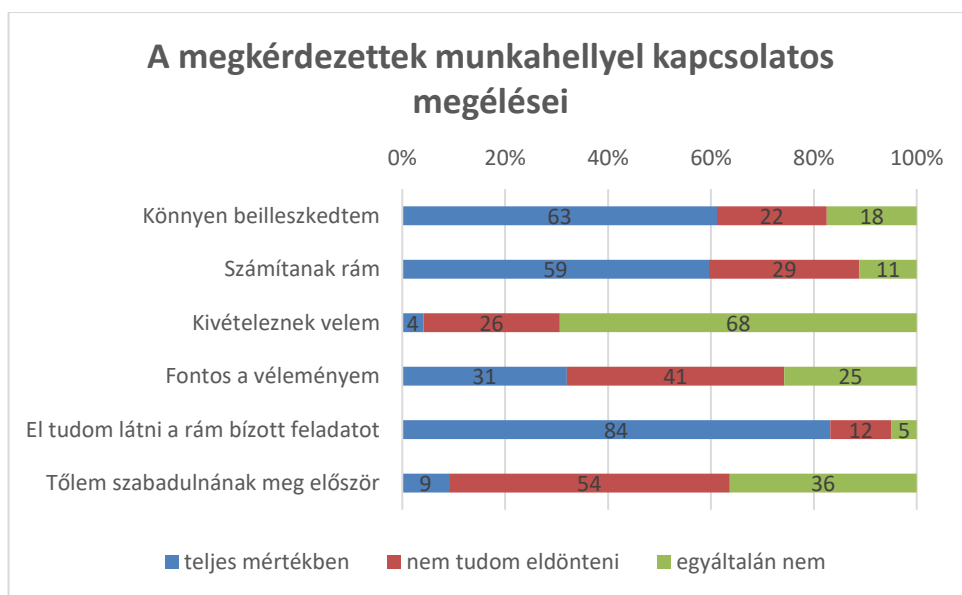
A munkahellyel kapcsolatos megélések és a munkahelyen kapott segítség

A következő kérdések a válaszadó saját magáról alkotott képét vizsgálták jelenlegi munkahelyén, például azt, hogy mennyire kivételeznek vele, mennyire fontos a véleménye. E kérdésekre nem volt kötelező válaszolni, emiatt néhány kitöltő esetében nem ismert az erre vonatkozó vélemény.

A válaszadók valamivel több, mint fele úgy látja, könnyen beilleszkedett: 63 fő teljes mértékben így érzi, míg csak 18 fő egyáltalán nem érzi így, 22 fő pedig nem tudja eldönteni a kérdésre a választ. Közel hasonló arányban érzik úgy a megkérdezettek, hogy munkahelyükön számítanak rájuk: 59 fő teljes mértékben így érzi, míg csak 11 fő az, aki egyáltalán nem így látja, 29 fő viszont nem tudja eldönteni a választ a kérdésre vonatkozóan. Ezzel szemben meglehetősen alacsony azok aránya, akik úgy vélik, kivételeznek vele a munkahelyén: mindössze 4 fő érzi úgy teljes mértékben, hogy kivételeznek vele, miközben 68 fő egyáltalán nem látja így. 26 fő nem tudja eldönteni a kérdésre adott választ. A korábbi kérdésekhez képest sokkal inkább eltér a válaszadók körében annak megítélése, hogy fontos-e a véleménye a munkahelyén. 31 fő teljes mértékben így érzi, 25 fő egyáltalán nem látja így, míg 41 fő nem tudja eldönteni. Ennél jóval inkább egy irányba mutatnak a válaszok arra a kérdésre vonatkozóan, hogy a személy el tudja-e látni azt a feladatot, amivel megbízzák: 84 fő teljes mértékben így gondolja, míg csak 5 fő látja úgy, hogy ez egyáltalán nincs így. 12 fő nem tudja eldönteni a választ erre a kérdésre. Végül, annak kapcsán, hogy probléma esetén a válaszadó lenne-e az a személy, akitől először megszabadulnának a munkahelyen, 36 fő

egyáltalán nem így látja, míg 9 fő teljes mértékben így érzi, 54 fő pedig nem tudja eldönteni, hogyan válaszoljon a kérdésre. Az erre vonatkozó adatokat a 7. ábra szemlélteti.

Tehát elmondható pozitívumként, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók többsége szerint számít a véleménye, akkor is, ha korlátozott valamiben, viszont a beállítódáson, hogy én is fontos vagyok és értéket tudok nyújtani egy feladat ellátásában még mindig csak 84 fő gondolja. Arra pedig, hogy 54 fő nem tudja eldönteni, hogy őt bocsátaná el a cég először a munkáltatók visszajelzésén kellene javítani a munkavállalók felé.



7. ábra: A munkahellyel kapcsolatos megélések különbségei. Saját készítésű ábra.

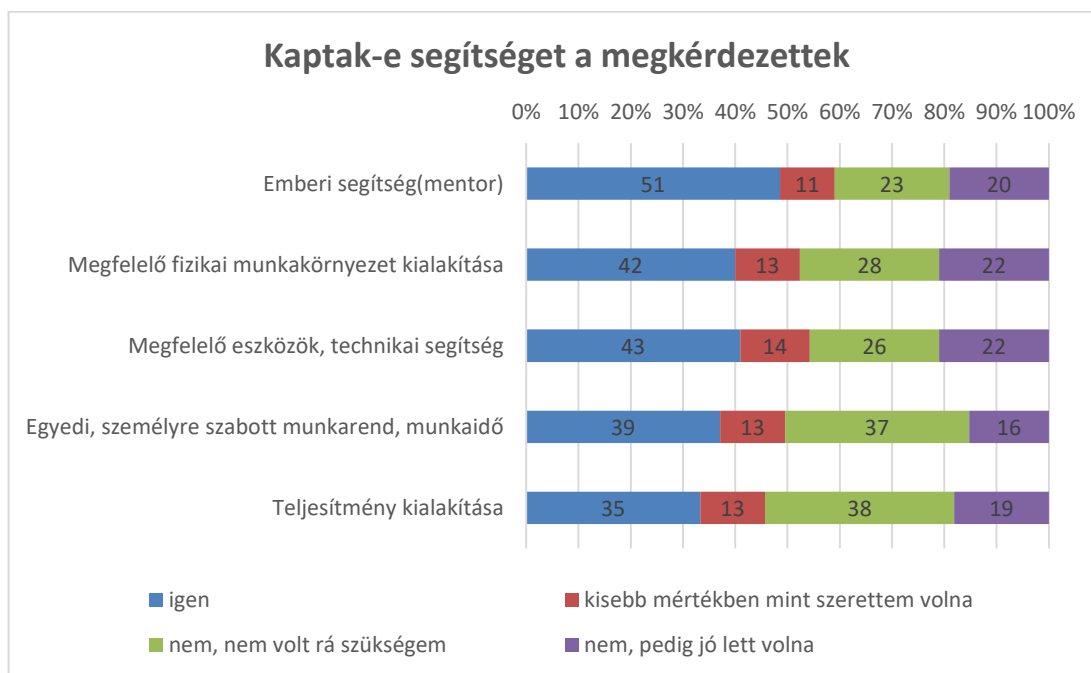
További öt kérdés arra vonatkozott a kérdőívben, hogy mennyire kaptak segítséget, illetve pontosan milyen formában a válaszadók a munkavállalás, munkavégzés kapcsán. Emberi segítséget (mentort) 51 fő kapott, 11 fő kisebb mértékben, mint szeretne volna, 23 fő nem, de nem is volt rá szüksége, míg 20 fő nem kapott ilyen jellegű segítséget, pedig jó lett volna számára.

Közel hasonló arányú válaszok születtek annak kapcsán is, hogy a személyek mennyire kaptak segítséget a megfelelő fizikai munkakörnyezet kialakítása kapcsán. 42 fő kapott ilyen jellegű segítséget, 13 fő kisebb mértékben, mint szeretne volna, 28 fő nem kapott, de nem is volt rá szüksége, míg 22 fő nem kapott, pedig jó lett volna. Szintén hasonlóak az arányok a megfelelő eszközök, technikai segítség kapcsán is: 43 fő kapott ilyen típusú segítséget, 14 fő kisebb mértékben, mint szeretne volna, 26 fő nem kapott, de nem is volt rá szüksége, míg 22 fő nem kapott, pedig jó lett volna.

Én ebben is a kommunikáció hiányát vélem felfedezni. Összesen 36 fő azok száma melyek a kisebb mértékben, vagy egyáltalán nem kaptak segítséget a munkáltatóktól.

Azt vizsgálva, hogy a személyek kaptak-e egyedi, személyre szabott munkarendet, munkaidőt, 39 fő kapott ilyen jellegű segítséget, 13 fő kisebb mértékben, mint szeretne volna, 37 fő nem, de nem is volt ilyenre szüksége, míg 16 fő nem kapott, pedig jó lett volna számára.

Végül, a teljesítmény kialakítása kapcsán 35 válaszadó kapott segítséget, 13 fő kisebb mértékben, mint szeretne volna, 38 fő nem kapott, de nem is volt rá szüksége, míg 19 fő nem kapott, pedig jó lett volna számára. Az ezzel kapcsolatos adatokat a 8. ábra szemlélteti.



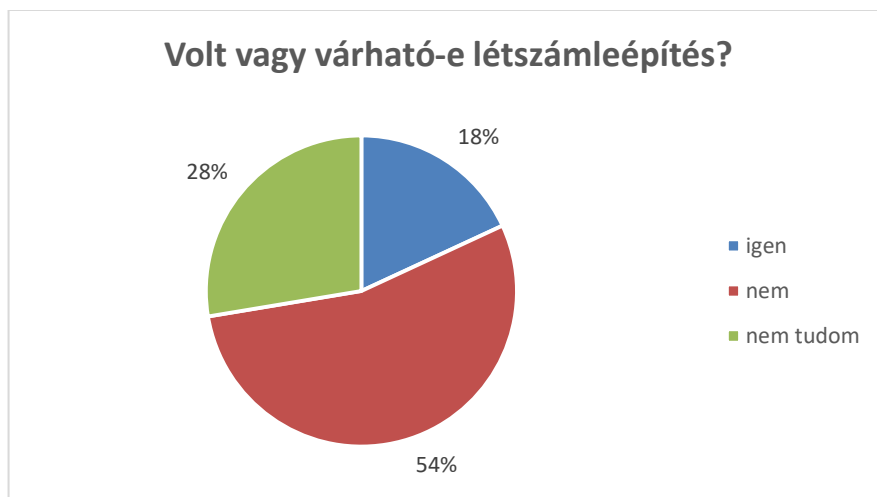
8. ábra: A különböző típusú munkahelyi támogatások aránya a válaszadók körében. Saját készítésű ábra.

A kérdéskör kapcsán tehát elmondható, hogy a személyek munkahellyel kapcsolatos megélései változatos képet mutatnak: a legtöbben úgy érzik, hogy könnyen beilleszkednek és számítanak rájuk, ennél azonban kisebb arányban érzik fontosnak saját véleményüket, míg túlnyomó többségben úgy érzik a személyek, hogy képesek ellátni a rájuk bízott feladatokat. A munkahely nyújtotta különböző támogatási formák esetében pedig az látható, hogy összességében sokféle segítségben részesültek a válaszadók, azonban ezekre érdemes lenne még nagyobb hangsúlyt helyezni, hiszen sokan kisebb mértékben kaptak segítséget, mint szerettek volna, illetve egyáltalán nem kaptak segítséget bizonyos területeken, annak ellenére, hogy erre érzésük szerint szükségük lett volna.

A járványhelyzet és azokra hozott intézkedések

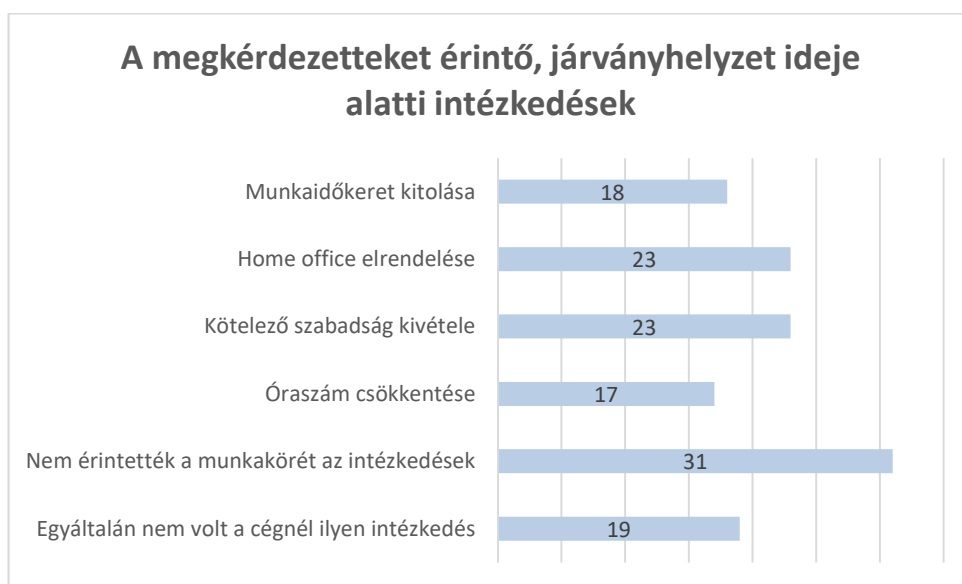
Az elemzés következő szakaszában már konkrétan a járványhelyzettel kapcsolatos kérdésekre adott válaszok kerültek elemzésre. Elsőként arra válaszoltak a megkérdezettek, hogy mennyire veszélyezteteti, veszélyeztetheti a munkájukat a járványhelyzet. Ennek kapcsán egy 1-től 10-ig terjedő skálán adhatták meg válaszaikat a kitöltők, a magasabb érték nagyobb mértékű veszélyeztetést jelentett. Az ezzel kapcsolatos válaszok átlagértéke 5,02. 26 fő az 1 értéket, 5 fő a 2 értéket, 7 fő a 3 értéket, 6 fő a 4 értéket, 13 fő az 5 értéket, 12 fő a 6 értéket, 8 fő a 7 értéket, 10 fő a 8 értéket, 7 fő a 9 értéket, míg 11 fő a 10 értéket jelölte meg válaszádkor.

A válaszadók arról is nyilatkoztak, hogy volt-e vagy várható-e létszámleépítés a munkahelyükön a járványhelyzettel kapcsolatban. 19 fő esetében volt vagy várható létszámleépítés, 57 fő esetében azonban nem, míg 29 fő úgy válaszolt, hogy nem tudja. Ezen adatokat a 9. ábra mutatja be.



9. ábra: A létszámleépítés aránya a megkérdezettek munkahelyén. Saját készítésű ábra.

A járványhelyzet alatti intézkedések kapcsán is vizsgáltam a kitöltők által adott válaszokat, ami alapján úgy tűnik, változó mértékben voltak bevezetve bizonyos különböző intézkedési formák, illetve ezek eltérő mértékben érintették a különböző válaszadókat. A munkaidőkeret kitolása 18 válaszadó munkahelyén történt meg, 87 válaszadó esetében nem volt ilyen intézkedés. Home office elrendelésére 23 fő munkahelyén került sor, míg 82 válaszadó esetében nem történt ilyen a munkahelyen. A kötelező szabadság kivételét 23 fő munkahelyén rendelték el, míg 82 fő esetében nem került erre sor a munkahelyen. Az óraszám csökkentése 17 válaszadó munkahelyén történt meg, míg 88 fő esetében nem volt ilyen intézkedés a munkahelyen. 31 válaszadó úgy nyilatkozott, hogy az ő munkakörét nem érintették a járványhelyzet alatti intézkedések, miközben 74 fő nem jelölte be ezt a válaszlehetőséget, így őket vélhetően valamilyen intézkedés érintette a járványhelyzet ideje alatt. Végül, 19 válaszadó nyilatkozott úgy, hogy egyáltalán nem volt a járványhelyzet ideje alatt a cégnél az említett intézkedések bármelyike, míg 86 fő nem jelölte meg ezt a válaszlehetőséget, így esetükben valószínűsíthető, hogy valamilyen intézkedésre sor került a járványhelyzet ideje alatt a munkahelyen. Az adatokat a 10. ábra szemlélteti.



10. ábra: A járványhelyzet ideje alatti intézkedések előfordulása. Saját készítésű ábra.

A járványhelyzet ideje alatt tehát változó mértékben tapasztaltak különböző intézkedéseket a megkérdezettek, egy-egy konkrét intézkedést viszonylag alacsony arányban éltek meg a válaszadók, illetve nem tekinthető túlnyomó többségnek a létszámleépítés sem a megkérdezettek körében. Az azonban elmondható, hogy az egyes intézkedések közül sokfélélt éltek meg a megkérdezettek.

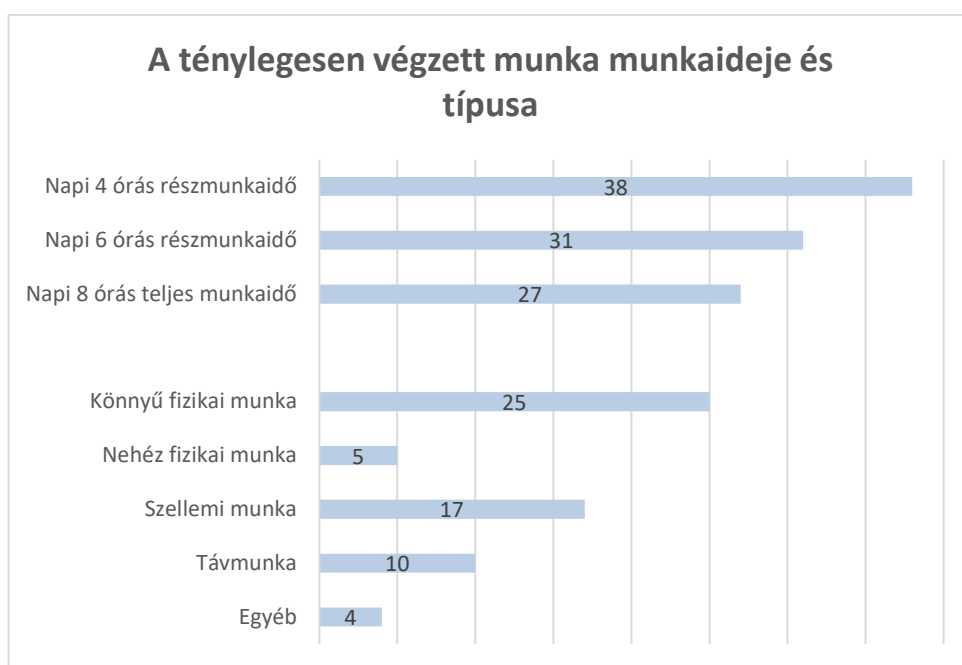
A tényleges és az ideálisnak vélt munkavégzés

A kérdőív utolsó részében arra kerestem a választ, hogy jelenleg milyen munkát végeznek a válaszadók, illetve, hogy szerintük mi lenne az optimális munka, amit el tudnának vállalni és ez a kettő mennyire fedi egymást. A munkavégzést két szempontból vizsgáltam: a munkavégzési idő, valamint a munkavégzés típusa (szellemi, fizikai) szerint. Mivel a válaszadók minden esetben többszörös válaszadással élhettek, minden vizsgált tényező kapcsán elemeztem, hányan jelölték meg az adott válaszlehetőséget és hányan hagyták azt jelöletlenül.

A napi 4 órás részmunkaidő esetében 38 fő jelölte meg ezt a válaszlehetőséget, míg 67 fő jelöletlenül hagyta. Hasonló arány mutatkozik a napi 6 órás részmunkaidőben történő munkavégzés esetében is: 31 fő megjelölte ezt a válaszlehetőséget, míg 74 fő jelölés nélkül hagyta. Szintén hasonló arányban jelölték meg a napi 8 órás, teljes munkaidőben történő munkavégzést a válaszadók: 27 fő dolgozik így a kitöltések alapján, míg 78 fő nem jelölte be ezt az opciót. A munkavégzés idejét tekintve tehát a legtöbben napi 4 órás részmunkaidőben dolgoznak, ennél valamivel kevesebben napi 6 órában, szintén részmunkaidőben dolgoznak, míg ennél szintén valamivel kevesebben dolgoznak napi 8 órás, teljes munkaidőben. A jelölések közötti különbség azonban elhanyagolható, tehát összességében az a következtetés

vonható le, hogy közel hasonló arányban dolgoznak a megkérdezettek napi 4, 6 vagy éppen 8 órában.

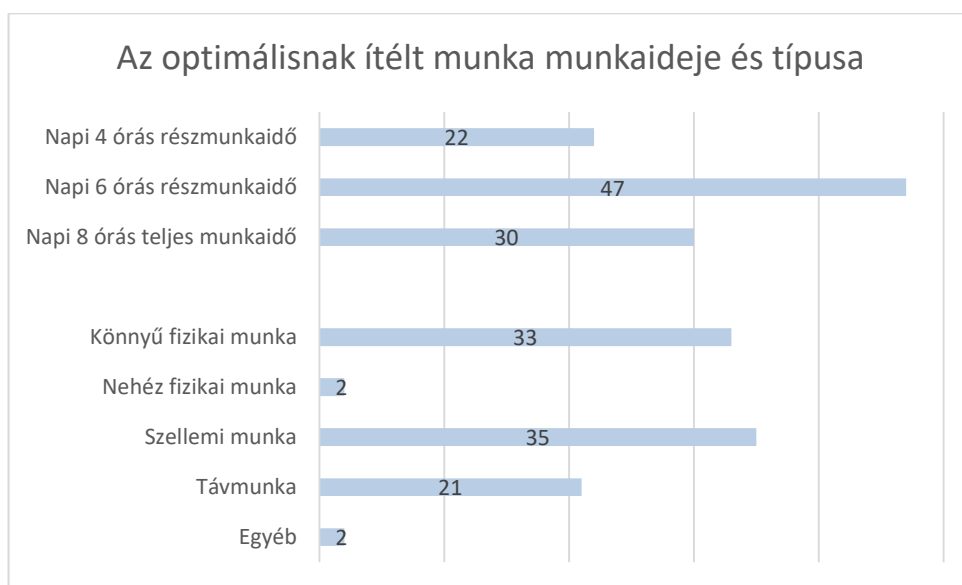
A munkavégzés típusát tekintve, 25 fő könnyű fizikai munkát végez, míg 80 fő nem végez ilyen jellegű munkát munkavégzése során. Jóval kisebb arányban, mindössze 5 fő végez nehéz fizikai munkát, amivel szemben 100 válaszadó nem végez ilyen típusú munkát, míg szellemi munkát 17 fő végez, 88 fő pedig nem jelölte meg ezt a típusú munkavégzést. 10 fő távmunkát végez munkavégzése során, míg 95 főre nem jellemző ez a munkavégzési forma. Végül, 4 fő az „Egyéb” válaszlehetőséget jelölte meg a munkavégzés típusa kapcsán. Összességében tehát a válaszadók körében a legtöbben könnyű fizikai munkát végeznek, őket követik a szellemi munkát végzők, majd a távmunkát végzők aránya, míg a nehéz fizikai munkát végző személyek aránya a legkisebb a vizsgált mintában. Az adatokat a 11. ábra ismerteti.



11. ábra: A munkavégzés ideje és típusa ténylegesen. Saját készítésű ábra.

Következő lépésben azt vizsgáltam, mi lenne az optimális munka, amit el tudnának végezni a válaszadók. 22 fő a napi 4 órás részmunkaidőt jelölte meg, míg 83 személy jelölés nélkül hagyta ezt az opciót. 47 fő a napi 6 órás részmunkaidőt jelölte meg, 58 válaszadó pedig nem jelölte meg ezt az opciót. A munkaidőt tekintve végül, 30 fő a napi 8 órás teljes munkaidőt jelölte meg mint az optimális munkavégzést, 75 fő pedig jelöletlenül hagyta ezt az opciót. A válaszok alapján tehát valamivel nagyobb arányban tartják optimálisnak a napi 6 órás részmunkaidőt a megkérdezettek a többi opciónál, ennél kevésbé népszerű a napi 8 órás teljes munkaidő, a legkevesebben pedig a napi 4 órás részmunkaidőt vélik optimálisnak a munkavégzési idő szempontjából.

A munkavégzés típusát vizsgálva, 33 fő a könnyű fizikai munkát tartaná optimálisnak, 72 fő pedig nem jelölte meg ezt a válaszlehetőséget. A nehéz fizikai munkát rendkívül kevesen tartják optimális munkavégzési típusnak: mindösszesen 2 fő jelölte meg ezt a lehetőséget, miközben 103 fő jelöletlenül hagyta. A szellemi munka 35 fő számára optimális, 70 fő nem jelölte meg ezt az opciót mint optimális munkavégzési formát. 21 fő szerint a távmunka az optimális munkavégzési forma, 84 fő viszont nem jelölt meg ezt a munkavégzési formát. Végül, 2 fő az „egyéb” válaszlehetőséget jelölte meg mint optimális munkavégzési típust. A válaszok alapján tehát a legtöbbször a könnyű fizikai munka a leginkább optimális, melyeket a távmunka követ népszerűségben. Nehéz fizikai munka csak kirívóan alacsony számú megkérdezett számára optimális. Az erre vonatkozó adatokat a 12. ábra ismerteti.



12. ábra: A munkavégzés ideje és típusa – optimálisan. Saját készítésű ábra.

Ezt követően összevettem, hogy mennyire áll összhangban, hogy a válaszadók milyen munkát végeznek ténylegesen, illetve, hogy mi lenne számukra az optimális munkavégzés meglátásuk szerint. Ez esetben az „Egyéb” válaszlehetőséget – annak kisszámú megjelölése miatt – nem vizsgáltam.

A napi 4 órás részmunkaidőt tekintve, az adatokból levonható legfőbb következtetés, hogy azok közül, akik ilyen időtartamban végeznek munkát, többek számára nem ez lenne az optimális munkavégzési idő, míg azok közül, akik számára ez lenne az optimális, közel fele-fele arányban végzik ténylegesen ilyen időtartamban a munkájukat, illetve végzik más időtartamban munkájukat. Arányaiban viszont azok vannak a legtöbben a mintában, akik számára nem ez az optimális munkavégzés és nem is így végzik munkájukat. Az adatokat az 1. táblázat ismerteti.

1. táblázat: A tényleges és optimális munkavégzés közötti átfedés: napi 4 óra részmunkaidő esetében

Tényleges: napi 4 óra részmunkaidő	Optimális: napi 4 óra részmunkaidő		
	igen	nem	Összesen
igen	12	26	38
nem	10	57	67
Összesen	22	83	105

Forrás: A kérdőív alapján, saját készítésű táblázat.

A napi 6 órás munkavégzést tekintve, valamivel kevesebben végzik így a munkájukat, mint amennyien ezt optimálisnak tartják, illetve arányaiban többen nem végzik így a munkájukat, akik viszont ezt tartanák az optimálisnak. Kevésbé kimagaslóan, de itt is a legnagyobb számban azok vannak, akik nem is ezt tartják az optimális munkavégzésnek és nem is így végzik munkájukat. Az erre vonatkozó adatokat a 2. táblázat mutatja be.

2. táblázat: A tényleges és optimális munkavégzés közötti átfedés: napi 6 óra részmunkaidő esetében

Tényleges: napi 6 óra részmunkaidő	Optimális: napi 6 óra részmunkaidő		
	igen	nem	Összesen
igen	13	18	31
nem	34	40	74
Összesen	47	58	105

Forrás: A kérdőív alapján, saját készítésű táblázat

A napi 8 órás, teljes munkaidőt vizsgálva van a leginkább párhuzamban a tényleges és az optimálisnak vélt munkavégzés: többen végzik így a munkájukat azok közül, akik ezt találják optimálisnak, valamint a legmagasabb arányban azok vannak, akik nem ezt találják optimálisnak és nem is így dolgoznak. Az ezzel kapcsolatos adatokat a 3. táblázat ismerteti.

3. táblázat: A tényleges és optimális munkavégzés közötti átfedés: napi 8 óra teljes munkaidő esetében

Tényleges: napi 8 óra teljes munkaidő	Optimális: napi 8 óra teljes munkaidő		
	igen	nem	Összesen
igen	17	10	27
nem	13	65	78
Összesen	30	75	105

Forrás: A kérdőív alapján, saját készítésű táblázat

A könnyű fizikai munka tekintetében szintén viszonylag kiegyensúlyozottnak tekinthető a tényleges munkavégzés és az optimálisnak vélt munkavégzési típus közötti összhang. A legtöbben azok vannak a mintában, akik számára nem ez az optimális munkavégzési típus és nem is ilyen jellegű munkát végeznek, azonban azok közül, akik

számára ez az optimális munkavégzési forma, kevesebben végzik ténylegesen ezt a munkát, mint akik nem. Az erre vonatkozó adatokat a 4. táblázat ismerteti.

4. táblázat: A tényleges és optimális munkavégzés közötti átfedés: könnyű fizikai munka esetében

Tényleges: könnyű fizikai munka	Optimális: könnyű fizikai munka		
	igen	nem	Összesen
igen	14	11	25
nem	19	61	80
Összesen	33	72	105

Forrás: A kérdőív alapján, saját készítésű táblázat

A nehéz fizikai munka esetében van meg a legkevésbé a párhuzam az optimálisnak ítélt munkavégzési típus és a ténylegesen végzett munka jellege között. Sajnálatos módon egyetlen válaszadó sincs a mintában, aki számára ez lenne az optimális munkavégzési forma és ténylegesen is ezt a munkát végezné, ezzel szemben aki ezt ítéli optimálisnak, nem ezt a munkát végzi, miközben, aki ténylegesen ezt a munkatípust végzi, az nem véli ezt optimálisnak. A legmagasabb azok száma ebben az esetben is, akik nem ezt a típust látják optimálisnak és nem is ezt végzik, ennek ellenére itt a legélesebb az ellentét a tényleges és optimálisnak vélt munkavégzés között. Az ezzel kapcsolatos adatokat az 5. táblázat ismerteti.

5. táblázat: A tényleges és optimális munkavégzés közötti átfedés: nehéz fizikai munka esetében

Tényleges: nehéz fizikai munka	Optimális: nehéz fizikai munka		
	igen	nem	Összesen
igen	0	5	5
nem	2	98	100
Összesen	2	103	105

Forrás: A kérdőív alapján, saját készítésű táblázat

A szellemi munkát vizsgálva, a ténylegesen ezt a munkát végzők között nagy arányban ezt a formát találják optimálisnak is, azonban azok közül, akik optimálisnak vélik ezt a munkavégzési formát, sokan ténylegesen nem ezt a típust végzik. Ez alapján tehát nagyobb igény lenne a munkavállalók részéről a szellemi munkavégzésre, mint arra jelenleg lehetőség van. Az adatokat a 6. táblázat ismerteti.

6. táblázat: A tényleges és optimális munkavégzés közötti átfedés: szellemi munka esetében

Tényleges: szellemi munka	Optimális: szellemi munka		
	igen	nem	Összesen
igen	14	3	17
nem	21	67	88
Összesen	35	70	105

Forrás: A kérdőív alapján, saját készítésű táblázat

Végül, a távmunkára vonatkozó adatokat elemezve, épp fele-fele arányban vélik ezt az optimális munkavégzésnek azok közül, akik ténylegesen ilyen típusú munkát végeznek, miközben jóval többen vélik ezt az optimálisnak, mint akik ténylegesen ezt végzik, erre a típusú munkavégzésre is nagyobb igény lenne tehát a munkavállalók oldaláról, mint ahogyan arra ténylegesen lehetőségük van. A vonatkozó adatokat a 7. táblázat ismerteti.

7. táblázat: A tényleges és optimális munkavégzés közötti átfedés: távmunka esetében

Tényleges: távmunka	Optimális: távmunka		
	igen	nem	Összesen
igen	5	5	10
nem	16	79	95
Összesen	21	84	105

Forrás: A kérdőív alapján, saját készítésű táblázat

A fentiek alapján tehát jól látható, hogy a megkérdezettek többféle különböző időtartamban dolgoznak, illetve különböző típusú munkát is végeznek és hasonló sokféleség tárható fel abban is, hogy milyen lenne megítélésük szerint a számukra ideális munkavégzés (annak időtartamát, illetve típusát tekintve). Az adatokat valamivel mélyebben elemezve az is látszik, hogy több ponton is érdemes lenne javítani azt, hogy az adott személy a leginkább számára megfelelő időtartamú, illetve típusú munkát tudja végezni, ezzel kapcsolatosan ugyanis szintén meglehetősen sokszínű az átfedés mértéke az egyes kérdések kapcsán.

Bár csak viszonylag kevés válaszadó került kizárásra a mintából, a nagyon pontos elemzések miatt fontosnak tartottam újra vizsgálni, hogy a végleges mintában szereplő személyek milyen akadályozottsággal bírnak, így erre vonatkozóan ismét elvégeztem a szükséges elemzést. Az erre vonatkozó adatok szerint hasonló arányok maradtak a különböző akadályozottsággal élők között. 30 fő mozgásában akadályozott, 21 fő hallássérült, 19 fő egyéb akadályozottsággal rendelkezik, 16 fő látássérült, 10 fő mentális akadályozottsággal él, 8 fő tanulásban akadályozott, míg 1 fő beszéd fogyatékos.

3.4.2 Az interjúk eredménye

Az interjúalanyok közelebről

Mint említettem az interjúk 5 fővel készültek. A piackülönböző szegmenseiről kerültek ki a válaszadók. Három fő a kereskedelembe, egy fő a szolgáltatások, míg egy fő az élelmiszeriparban érdekelt. Az interjú során 8 kérdést tettem fel mindenkinek, ami négy fő szegmens érintett. Ezek alapján a válaszok után történt a feldolgozás.

Az első kérdésekre, ami a cégek bemutatására illetve a megváltozott munkaképességű, munkavállalókra vonatkozott szinte mindenki elmondta, hogy új versenypiaci kihívások elé kerültek, szükségessé vált addicionális munkaerő a cégüknél. Ebben mindannyian egyetértettek. Ugyanakkor A interjúalanyom a non-profit cég aki újonnan létesült elmondta, hogy csak ezekkel a munkavállalókkal számított.

A megkérdezettek közül három cég országos, míg kettő budapesti székhelyű volt. A legrégebben alkalmazott cég mely a szolgáltatóiparban tevékenykedett megváltozott munkaképességűekkel a foglalkozást 2003-ban kezdte, míg az újak 2018-ban csatlakoztak.

Ezzel összhangban elmondható, hogy az utóbbi 10 évben a megváltozott munkaképességűek aránya 18%-ról 44 százalékra nőtt, ugyanakkor még mindig elmarad az 50%-os uniós átlagtól. A megkérdezettek közül négy cég van amely több száz embert foglalkoztat, ezek közül van ahol épen csak meghaladja a foglalkoztatás az 5%-os kvótát, van ahol 11% és van az interjúalanyok között ahol 80% a megváltozott munkaképességű munkavállaló. Egy cég pedig a foglalkoztatottak arányában a 25 főt sem éri el. Az összes cég válaszából kiderül, egyhangúan hogy társadalmat szeretnének formálni a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával. Véleményem szerint a munkaerőpiac elég sokfajta szereplőjével sikerült beszélnem. Alapítvánnyal szintúgy, mint országos munkáltatók HR vezetőivel. Ebből is látszik, hogy a nyílt munkaerőpiacon mindenféle munkáltató megjelenik létszámtól és tevékenységi körtől függetlenül, aki megváltozott munkaképességű munkavállalókat tud alkalmazni.

A megkérdezett munkáltatók és a megváltozott munkaképességűek kapcsolata

Arra a kérdésekre, hogy mióta és hogyan vannak jelen a cégüknél a megváltozott munkaképességű munkavállalók, két cég válaszolta, hogy a cégüknél vannak célzott nevesített programok, összhangban az országos Fogytékosságügyi Programmal, segítve ezzel a megváltozott munkaképességűek beilleszkedését. Ilyen ennél a cégnél például:

- az egyénre szabott munkarendek kialakítását,
- az akadálymentes felvételi eljárást,
- az egyetemes tervezés és a „Semmit rólunk nélkülünk!” elvének megfelelően kialakított értékesítési pultjainkat,
- az akadálymentes munkahelyeket,
- szakmai belső képzésekkel a munkavállalók munkahelymegtartó hatásának erősítését,

- a „Semmit rólunk nélkülünk!” elv érvényesülését a munkakört érintő fejlesztésekben,
- a vállalati életben történő részvétel önrendelkezésen alapuló feltételeit.

Három munkáltató nyilatkozta ezzel a kérdéssel kapcsolatban, hogy még nincs a cégükönél dedikált beilleszkedést elősegítő program, ugyanakkor bizonyos részei a programnak náluk is elérhetőek. Mindhárom munkáltató egyetértett abban, hogy szükség lenne dedikált kidolgozott programra ezzel kapcsolatban.

Annak ellenére, hogy van ahol nincs ilyen jellegű program nem gátolta a munkáltatókat különböző elismerések elnyerésében. Három cég köztük egy nem is egyszer nyerte el a Fogyatékos-barát munkahely címet, melyet a Salva-vita alapítvány ítél oda a díjazottaknak. Ezt a díjat 2010-ben alapította az alapítvány azzal a céllal, hogy a megváltozott munkaképességű emberek és foglalkoztatásukra nyitott munkavállalók egymásra találjanak. Abban az összes válaszadó megegyezett, hogy, ezt a díjat tudatosan használják brand építésükre a marketingjükben a társadalmi felelősségvállalás részeként.

Az egyetlen non-profit szervezet vezetője pedig elmondta: *„Nem a díjak számítanak, hanem a cselekedet.”* Ez az egyetlen szervezet, amely vezetője saját maga is megváltozott munkaképességű, gyakorlati tudását a KÉZMŰ.-ERFO.-FŐKEFE Közhasznú Nonprofit kft.-nél szerezte, mielőtt a saját cégét elindította. Az hogy mi befolyásolta a cégeket a megváltozott munkaképességű emberek alkalmazásakor nagyon különböző válaszokat kaptam. Négy cég válasza megegyezett abban, hogy a társadalmi felelősségvállalás és a megnövekedett munkavállalói létszám vezetett az alkalmazásukhoz. Egy cég pedig úgy gondolja: *„Álszent dolog lenne, ha csak a társadalmi felelősségvállalást mondaná és a pénzt nem emlitené meg.”* Egyébként az érdekes, hogy ennél a munkavállalónál a foglalkoztatás 2018-ban kezdődött el, amikor is a minimálbér változásával változott a rehabilitációs hozzájárulás mértéke is.

A legmeggyőzőbb, leghitelesebb számomra a non-profit cég vezetője volt. Itt nem volt kérdéses az, hogy nem mernek nyitni a megváltozott munkaképességű munkavállaló felé, hiszen a cég vezetője maga is megváltozott munkaképességű. Ugyanakkor arra vonatkozólag nem találtam semmilyen információt, hogy vajon hány cég vezetője lehet megváltozott munkaképességű. A megkérdezett öt interjúalany közül négy mondta el, hogy voltak fenntartásaik a megváltozott munkaképességűekkel kapcsolatban. Ezek a fenntartások a cégnél minél több időt töltött el a megváltozott munkaképességű munkavállaló úgy változtak meg.

Pénzkeretek az MMK-sok foglalkoztatására

Arra a kérdésemre, hogy van-e dedikált pénzkeret az MMK-sok foglalkoztatására, két helyről kaptam érdemleges választ. A másik három interjúalany erre a kérdésre nem kívánt válaszolni. Az egyik interjúalany elmondása szerint: *”non profit szervezetként céljuk minél több üzlet nyitása, ezért minden pénzt visszaforgatnak a pékségeikbe.”* A

másik válaszadó pedig elmondta, hogy náluk dedikált pénzkeret van a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására. Három válaszadó pedig azt mondta, hogy nincs erre külön keretük. Még tervük sincs arra vonatkozólag, hogy miben kéne egyáltalán fejlődniük. Itt utalnék a kérdőívben leírtakra, hogy mennyire nem tudják a munkáltatók, hogy mire van szüksége egy megváltozott munkaképességű munkavállalónak.

Ugyanakkor mindegyik cég együttműködik nagy szervezetekkel, alapítványokkal, akik ebben segítségükre lehetnek. Ilyen például: Kézenfogva alapítvány. Véleményem szerint nem mindig kerülnek pénzbe ezek a fejlesztések. Apró lépésenként elindulva, legyen szó például a munkahelyen belüli érzékenyítő programokról, vagy a cég belső kommunikációjának megreformálásáról is célt lehet érni. Ugyanakkor nem zárkoznék el különböző pályázati forrásoktól sem. Véleményem szerint az anyagi terhek csökkentése és a vállalati attitűdök megváltoztatása együttesen tudná a megváltozott munkaképességűek számát növelni a cégeknél.

Covid járvány hatása a szervezetekre

Arra a kérdésemre, hogy hogyan érintette a cégeket illetve a dolgozókat a Covid járvány illetve, milyen szankciókat hoztak ezzel kapcsolatban a következőket mondták el: A Covid járvány a cégek működését nagyban befolyásolta. A járvány melyet a WHO 2020.03.11-én világjárvánnyá nyilvánított alapjaiban rengette meg a gazdaságot. Olyan módszerekkel kellett dolgozni, amikről addig álmodunkban sem gondoltuk volna. Minden cég egytől egyig féltette a dolgozóit. Minden válaszadóm egytől egyig úgy gondolta, hogy nagy nehézséget jelentett a cégüknek a járvány és az azzal járó korlátozások. Az egyik interjúalanyom **B**, megfogalmazása szerint: ” *a nagyfokú érintettség miatt a ,megváltozott munkaképességűek munkáját beszüntette az árusítóhelyeken, fizetésüket megtartva.*” Általánosságban jellemző volt a megkérdezett cégekre a nyitva tartás rövidítése, szabadságok kiadása, távmunka alkalmazása (ahol lehetett), műszakok elcsúsztatása, munkaidőkeret kibővítése, home office bevezetése. **C** interjúalanyom a kereskedelemben és a házhozszállításban érdekel cég elmondta:” *kiszállításra állt át és a megnövekedett lakossági igények miatt még alkalmi munkavállalókat is toborozniuk kellett.*” Megkérdezésemre elmondták, hogy nagyobb figyelemmel voltak a megváltozott munkavállalók felé ugyanakkor nekik nem voltak semmilyen különleges kívánságaik. Egy-egy helyzetben a siketek esetében a maszk használat jelentett a kommunikációban akadályt.

Véleményem szerint ez a pandémia világított rá, hogy lehetnek az atipikus munkaformáknak előnyei is. Például a megváltozott munkaképességű munkavállalónál stressz, maga a felvételi eljárás, munkába járás. Ezt mind meg lehet oldani távmunkával, ezt segítette elő a digitalizáció is. Erre az állításomra világított rá, hogy a cégek elképzelése, hogy a nem jelenléti munkakörökre megtartják a home officet. Megmaradt a rugalmasság a távmunka alkalmazása. A jelenléti munkavégzésben pedig megtartották a sűrűbb fertőtlenítéseket, plexi falak alkalmazását.

A válaszadók jövőképe

Az utolsó kérdésemre, hogy mi a cég álláspontja, víziója a megváltozott munkaképességűekkel kapcsolatban a következő válaszokat kaptam: Annak ellenére, hogy a megkérdezettek 90%-a nem rendelkezik dedikált pénzüsszeggel a megváltozott munkaképességűek alkalmazására jövőképük abszolúte pozitív. Abban mindannyian megegyeztek, hogy szeretnék minél több megváltozott munkaképességű munkavállalót alkalmazni. Vannak, akik a munkakörök átszukturálásával szeretnék megoldani, míg máshol olyan külön gyáregységeket hoztak létre, ahol csak ilyen munkavállalók dolgozhatnak. A legnagyobb munkavállalónál pedig két éve digitális felkészülési tréningeket tartanak segítve az átállást. Az egyik helyen új munkatársak kiválasztását rehabilitációs mentor segíti, aki velük marad hetente egy-egy alkalommal. Így megválaszolatlan kérdés nem marad. Amennyiben jobban megvizsgáljuk ezt a kérdéskört, láthatjuk, hogy a munkaerőpiac kieső szegmense a megváltozott munkaképességű személyek. Foglalkoztatásuk jelentős hozzáadott értéket képviselne a cégeknek ugyanakkor, mint kommunikációs tartalomjelentős hatással van a brand (szervezet) értékére. A Hr-es munkatársakat időben fel kell készíteni a változásra, mert ezek a személyek nem csak toborzáskor jelenhetnek meg, hanem az aktív munkaviszony alatt is válhatnak dolgozók megváltozott munkaképességűvé. Ezek az emberek, ha tartós betegségükből felépülnek, el kell gondolkodnunk, hogy a munkaerejük hogyan használható majd a továbbiakban.

3.4.3 A tartalomelemzés eredménye

A források kiválasztásánál, mint a korábbiakban leírtam a goggle keresőjén keresztül a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása szóösszetételt vizsgáltam meg. Ebből is öt címét emeltem ki a vizsgálatomhoz. Az oldalak letölthetősége/elérhetőségét 2023.11.11.-én vizsgáltam.

A saját koncepcióm alapján vizsgáltam a honlapok:

- designját
- frissítés dátumát
- a lap hozzáférhetőségét
- biztonságosságát
- funkcióját
- szolgáltatások
- reklámok
- közösségi média jelenléte
- megtalálható a tulajdonos bemutatása rajta

Nagyjából 15800 találat jelenik meg ebben az időben a Goggle honlapján 0,30 másodperc alatt.

Az általam vizsgált honlapok:

<https://ertekvagy.hu/hu/-/a-megv-c3-a1ltozott-munkak-c3-a9pess-c3-a9g-c5-b1-szem-c3-a9lyek-foglalkoztat-c3-a1s-c3-a1nak-c3-a1lta-c3-a1nos-el-c5-91nyei>

<https://www.viapan.hu/hu/munkaltatoknak/szolgaltatasok/megvaltozott-munkakepesseguek-foglalkoztatasa>

<https://www.kezmu.hu/megvaltozott-munkakepessegu-munkavallalok-foglalkoztatasa/>

<https://kezenfogva.hu/munkakozvetites>

<https://www.profession.hu/hrfeed/megvaltozott-munkakepessegu-emberek-foglalkoztatasa-ertek-es-lehetoseg/>

13. A mintába került honlapok. Saját készítésű ábra.

Vizsgált adatok	Érték Vagy!	Viapan	Kézmű	Kézenfogva	Profession
Design	Új, felhasználó-barát, intelligens	Újszerű, kiemelve a fontosabb adatokat	Újszerű, kiemelve a fontosabb adatokat	Hagyományos	Modern, újszerű
Frissítés Dátuma	2023.11.02	2023.11.03	2023.11.08	2023.11.02	2022.04.28
Lap hozzáférhetősége	Elérhető	Elérhető	Elérhető	Elérhető	Elérhető
Biztonságos sága	Adatvédelmi tájékoztató	Adatvédelmi tájékoztató	Adatvédelmi tájékoztató	Adatvédelmi tájékoztató	Adatvédelmi tájékoztató
Funkciója	Tájékoztatás, állás keresés	Teljes körű munkaerő szolgáltatás	Magyarország legnagyobb megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató vállalat csoportja.	Fogyatékos emberek segítése minden szinten	Mo. piacvezető állásportálja
Szolgáltatások	Kalkulátorok, Online mentor	Alap megbízási díjért, tréningek, fejlesztések	Websop	Adományozás	Komplett csomagok
Reklámok	Nem tartalmaz reklámot, csak a Kiemelt Partnereket	Nem tartalmaz reklámot	Nem tartalmaz reklámot, csak a kiemelt referenciákat, saját készítésű termékeket.	Nem tartalmaz	Nem tartalmaz hirdetést
Közösségi média jelenléte	Facebook, Youtube	Facebook	Webshop: facebook, youtube	Facebook, Youtube, Instagram	Facebook, Instagram, twitter, linkedin
Megtalálható a tulajdonos	Igen.	Igen	Igen	Igen	Igen

Vizsgált adatok	Érték Vagy!	Viapan	Kézmű	Kézenfogva	Profession
bemutatása					

Forrás: Saját összeállítás

Az Érték Vagy! Honlapja úgy is hirdeti magát, mint intelligens rehabilitációs álláskereső platform. Jelszava, hogy hidat épít az álláskereső megváltozott munkaképességű és a munkáltató közé. Honlapja abszolúte újszerű, csempékből áll. Könnyű tájékozódás, hatalmas felületek. Bárki számára elérhető a felület. Regisztrációt is tehet, az a munkavállaló, aki állást szeretnének találni illetve a munkáltató, aki munkavállalót keres. Természetesen a kötelező adatvédelmi tájékoztató itt is megtalálható. Rengeteg szolgáltatást nyújt a honlap mind a álláskeresők mind a munkáltatók számára:

- Rehabilitációs hozzájárulás kalkulátor
- Munkaképességi index kalkulátor
- Foglalkozások egészségügyi tényezői
- Munkaadói jó gyakorlat adatbázis
- BNO kalkulátor
- Legjellemzőbb munkakörök adatbázis
- Online mentori tevékenység
- Statisztikák
- Szakmai Anyagok

A Viapan oldalán teljes körű munkaerő-szolgáltatást találunk. Nem specializálódott csak a platform a megváltozott munkaképességűekre. Széles palettát és emberközpontúságot kínál, odafigyelést, minden partnernél külön projektvezetőt, aki segíti a kommunikációt. Oldalán leírja információként, hogy miért érdemes a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztatni. Leírják, hogy rehabilitációs foglalkoztatás során, van olyan személy, aki gond nélkül integrálható illetve olyan is akinek speciális feltételekre körülményekre van szüksége.

A Kézmű Magyarország legnagyobb megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató vállalat csoportja. % fő üzletágban főképp bérnyújtással foglalkoznak. Non-profit szervezet. Az ipari összeszerelés csomagolás révén számtalan nemzetközi márká partneri. A megrendelőik kiveszik részüket a társadalmi felelősségvállalásból. A kézmű non-profit kft célja a rehabilitációs foglalkoztatáson túl a munkavállalók sikeres és tartós nyílt-munkaerőpiaci elhelyezkedésének támogatása. Ezért négy fő szempont szerint segítik a munkavállalókat:

- Integrált foglalkoztatás
- Rehabilitációs szakemberekkel, személyre szabott mentorálás, tanácsadás
- Szükségletek szerint akadálymentes munkakörnyezet
- Társadalmi szemléletformálás

A honlapon még szerepel az összes nemzetközi szabvány, amit betartanak a cégnél. Az általuk készített termékekből pedig webshoppot üzemeltetnek, ami szintén a weblapon

elérhető. A honlap a Kézenfogva Alapítvánnyal működik együtt, a munkavállalók elhelyezkedésében esetleges szállás találásában. Külön kiemelném, hogy az oldal teljesen akadálymentesített. Oldalt kis ikon jelzi, hogy hogyan tudja az oldalt használni a megváltozott munkaképességű személy. Az interjúalanyom között szerepel egy olyan személy, aki a Kézmű Kft után saját üzletet nyitott és nem feledkezett el a kollégáiról.

A Kézenfogva Alapítvány honlapja kicsit eltér a többitől. Mind tartalmában, mind megvalósításában. Elsősorban, nem, mint munkaközvetítő vannak jelen a piacon, hanem alapítványként rengeteg programjuk van a megváltozott munkaképességű emberek számára. Sőt a honlapján le is írják, hogy ők nyílt- munkaerő piaci szolgáltatók, de manapság nagyon kevés hely van a nyílt-munkaerőpiacon és azokra a már meglévő ügyfeleit szeretné beajánlani. Adatbázisba lehet bekerülni a megváltozott munkaképességűeknek, ha rajtuk keresztül szeretnének munkát találni. Az első felméréstől a munkahelyi beilleszkedésig, külön mentor koordinálja a folyamatot. Az általunk is használt spanyol Lantegi módszer ötfokú skálán értékeli az egyes személyek részképességeit, és a munkakörök ugyanezen dimenziók mentén felosztott elvárásait. A két oldal összeillesztésével kiderül, hogy az érintett milyen munkakör betöltésére alkalmas. Honlapjukon szerepelnek szolgáltatásaik:

- Családtámogató szolgáltatások
- Esély a munkára
- Közvélemény-formálás
- Nemzetközi programok
- Szakmai fejlesztések
- Képzések szakembereknek

Az Alapítvány oldalán a szolgáltatásokhoz hozzá lehet járulni adomány formájában. Erre ösztönzik a munkáltatókat. Nekem volt részem két napos érzékenyítő tréningen részt venni a Kézenfogva alapítvány jóvoltából feledhetetlen volt.

A Professional Magyarország piacvezető állásportálja. Ő sem specializálódott kimondottan a megváltozott munkaképességű munkavállalókra, habár értéket és lehetőséget lát ebben a kicsi szegmensben. Februárban ezért létrehozta a Kézenfogva Alapítvánnyal közreműködve Az „emberi oldal” nevű kezdeményezésüket. A Profession.hu ez év februárjától hasznos tartalmak biztosítása mellett jelképes 1 forintért feladható álláshirdetési lehetőséggel is támogatja a megváltozott munkaképességű emberek és a munkaadók közös ügyét. Azoknak a munkavállalóknak vagy cégeknek, akiknek segítségre, egyénre szabott tanácsadásra vagy egyéb információra van szükségük, partnerünk, a KézenFogva Alapítvány áll a rendelkezésükre. A linkre kattintva, egyből átvisz minket a Kézenfogva Alapítvány és a Pofession.hu együttes honlapjára. Itt találhatók munkavállalók és munkáltatók számára megfelelő információk, illetve a valid álláshirdetések a megváltozott munkaképességűek számára.

A lapok vizsgálata során nem meglepő, hogy a beírt kulcsszóra, ami a megváltozott munkaképességűek volt, átfedések találhatóak. Mindegyik oldalról, elmondhatjuk, hogy fontos számukra a megfelelő információ nyújtása mind a munkáltatók, mind a munkavállalók részére. A vizsgált oldalak között szerepel alapítvány, non-profit szervezet, és munkaerő

szolgáltató is. A legrégebben frissítettnek az „emberi oldal”-t találtam, ami a Kézenfogva Alapítvány és a Proffesional.hu közös kezdeményezése.

A Design a legújabb és felhasználóbarát az Érték Vagy oldalon. Egyedi mezőket, szövegeket tartalmaz az oldal. Felhasználóbarát, ami azt jelenti, hogy három kattintásból minden elérhető. Kiemelve vannak az újdonságok. A Kézenfogva Alapítvány oldala tűnik nekem kicsit a leg lemaratottabbnak a többtől.

Reklámot és hirdetést egyik oldal sem tartalmaz. Az elkészült termékeiket a Kézmű Kft webshopjában tudjuk megvásárolni. Itt szó esik a saját márkákról is, amelyeket ők gyártanak. Az Érték Vagy illetve a Kézmű Kft honlapján szerepelnek a kiemelt partnereik, akikkel együtt dolgoznak.

A szolgáltatások nagyon különbözőek, mindegyik oldalon. Ezek között szerepelnek, különböző online kalkulátorok, mentori, alapítványi segítségek, 1 forintos álláshirdetések. Ugyanakkor szerepelnek fizetős szolgáltatások is a piaci lapoknál. Például komplett hirdetési csomagokat vehetnek a munkáltatók és alap megbízási, közvetítői díj is szerepel egyes oldalon.

A közösségi média jelenléte minden oldalon megtalálható, a legtöbbfajta a piaci Professional.hu oldal használja.

4 Következtetések és javaslatok

Első hipotézisem szerint feltételeztem, hogy a KKV szektorban inkább az anyagi vonzat motiválja (rehabilitációs járadék) a munkáltatókat a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására, míg a multiknál inkább a társadalmi felelősségvállalás és a munkaerőhiány.

A hipotézis elemzése kapcsán az interjúk során nyert adatokat vizsgáltam. Összesen öt interjúalanyom közül két személy válaszolta, hogy inkább az anyagi megfontolások vezették, vezetik döntéseiket, amikor megváltozott munkaképességű dolgozók alkalmazása mellett döntöttek, döntenek. Abban a cégben, amely 13 áruházzal szolgál országsszerte kereskedelmi és gasztronómiai tevékenységekhez megoldással, tehát viszonylag nagyobb cégnek tekinthető, az interjúalany szerint álszent lenne azt mondani, hogy nem a rehabilitációs járadék fizetésének elkerülése, hanem a társadalmi felelősségvállalás áll a megváltozott munkaképességű munkavállalókkal kapcsolatos döntése mögött. Egy másik interjúalany úgy fogalmazott, profitorientált szervezet révén döntöttek úgy, hogy nem befizetik a törvényben előírt adót, amennyiben nem foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű munkavállalókat, hanem inkább felhozták az ilyen dolgozók arányát 5%-ra. Fontos azt is megjegyezni, hogy ugyanez a szervezet ugyanakkor tudatosan használja a Fogytékosság-barát Munkahely brandet mint a társadalmi felelősségvállalás fontos részét, de látható, hogy végső soron profitorientált szempontok mentén. Utóbbi interjúalany egy áruházláncról nyilatkozott így, mely szintén nagyobb szervezetnek tekinthető. Ez alapján tehát a nagyobb, akár multinacionális szervezeteknél éppen inkább a profitorientált gondolkodás dominál, előnyben részesítik az elérhető anyagi támogatást, míg a társadalmi felelősségvállalás és a munkaerőhiány kevésbé befolyásoló esetükben.

Ezzel szemben, a másik három általam megkérdezett személy nem elsődlegesen anyagi háttérrel említett, sőt, ezzel ellentétes tényezők játszanak szerepet esetükben a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása kapcsán. A munkaerő-közvetítő céget képviselő interjúalany, akinek munkahelye fogyatékkal élőket közvetít, kimondott céllal társadalmat is formálva ezzel, elmondta, hogy kis cégméretükből adódóan ők nem kötelezettek a rehabilitációs járulék megfizetésére, így nem ennek elkerülése érdekében alkalmaznak megváltozott munkaképességű munkavállalókat. Legnagyobb motivációjuk a társadalmi felelősségvállalás, valamint az interjúalany elmondta, hogy akkor vesznek fel megváltozott munkaképességű munkatársat, amikor új munkaerőre van szükségük, tehát ilyen értelemben a munkaerőhiány is hatást gyakorolhat ilyen típusú döntéseikre. Ehhez nagyon hasonlóan érvelt az a személy is, aki kizárólag megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztat sorsjegy árusítási tevékenységre. Az ő elmondása szerint őket szintén nem a rehabilitációs hozzájárulás megfizetésének elkerülése motiválta, hanem a társadalmi felelősségvállalás és a megnövekedett munkavállalói létszám betöltésének szükségessége. Végül, az általam megkérdezett nonprofit szervezet tulajdonosa szintén egyértelműsítette, hogy számára is a társadalmi felelősségvállalás az elsődleges szempont a megváltozott munkaképességű személyek alkalmazása során, főként, mivel ő maga is ebbe a csoportba tartozik.

Az adatok összességében tehát nem támasztják alá előzetes feltételezésemet, **a hipotézis teljesülése nem bizonyított.**

Második hipotézis vizsgálata

Második hipotézisem szerint feltételeztem, hogy a multi szektorban nagyobb a megváltozott munkaképességű munkavállalókat érintő rehabilitációs járulék, adókedvezmény visszaforgatása, mint a KKV-knál.

Második hipotézisemet szintén az interjúk során nyert válaszok elemzésével vizsgáltam. A 13, kereskedelmi és gasztronómiai tevékenységhez kötődő áruházat üzemeltető szervezet válaszadója elmondása szerint nincs erre fordítandó dedikált pénzösszeg a kasszában, míg a másik áruházláncához tartozó interjúalany egyáltalán nem válaszolt az erre vonatkozó kérdésre.

Az általam megkérdezett munkaerő-közvetítő cég munkatársa szintén nem adott választ az erre vonatkozó kérdésre, míg a sorsjegyárusítással foglalkozó, csak megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató cég esetében az derül ki a válaszokból, hogy mivel nyíltpiaci foglalkoztatókról van szó, dedikált bérkerettel rendelkeznek a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására. A nonprofit szervezet tulajdonosa pedig arról nyilatkozott, hogy minden lehetséges pénzt visszaforgatnak az üzletekbe, ezért is tudnak újakat nyitni.

Összességében tehát, bár több válaszadó esetében sem kaptam választ a konkrétan erre vonatkozó kérdésemre, előzetes feltevésemet szintén nem nyert alátámasztást, **a hipotézis teljesülése nem bizonyított.**

Harmadik hipotézis vizsgálata

Harmadik hipotézisem szerint feltételeztem, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók esetében a pandémia alatti megváltozott munka feltételeit szeretnék megtartani a cégek, illetve a munkavállalók.

A hipotézist szintén az interjúk során nyert adatok vizsgálatával elemeztem. Ennek kapcsán fontosnak tartom nemcsak a megtartásra vonatkozó terveket, hanem azt is bemutatni, hogy egyáltalán milyen intézkedések bevezetésére került sor a járványhelyzet alatt.

A munkaerő-közvetítő cég esetében, ahol a munkakör megengedte, ott távmunkára álltak át a dolgozók, de sajnálatos módon leállásra, fizetés nélküli szabadságok kiadására, valamint a műszakok óraszámának csökkentésére is sor került. A céget képviselő interjúalany elmondása szerint a megváltozott munkakörülmények közül azokat szeretnék megtartani, melyek a rugalmasságot erősítik, valamint egyes esetekben továbbra is a távmunka alkalmazását tervezik.

A kizárólag megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató, sorsjegyárusítással foglalkozó szervezet esetében egyértelmű nehézséget jelentettek a

járványhelyzet ideje alatti lezárások, azonban nem csupán emiatt, hanem a dolgozók egészségének védelme érdekében is az első intézkedések között felfüggesztették az értékesítő hálózat működését, miközben mind az alapfizetést, mind a cafeteria juttatást folyósították a dolgozók részére a szüneteltetés ideje alatt is. Amikor ismét elkezdődhetett a munkavégzés, akkor pedig a védekezést támogató eszközöket biztosítottak a munkatársaknak: plexi védőfalat, törlőkendőt, kesztyűt és fertőtlenítőszert, a kiemelten veszélyeztetett munkatársak pedig saját kérésre továbbra is otthon maradhattak. Az említettek közül a plexi védőfal, valamint a higiéniai eszközök biztosítása jelenleg is megtörténik, a védekezés támogatása tehát továbbra is jelen van a szervezet életében a munkavégzéshez kapcsolódóan.

A 13. kereskedelmi és gasztronómiai tevékenységhez kötődő áruházat üzemeltető cég képviselőjének válaszai alapján, a pandémia alatt bevezették a home office-t, kiadták a szabadságokat, kibővítették a munkaidőkeretet, valamint elcsúsztatták a műszakokat annak érdekében, hogy minél kevesebb legyen az érintkezés a munkavállalók között. Összességében szigorú egészségvédelmi intézkedéseket vezettek be: kesztyűt, fertőtlenítőszert és szájmascotot biztosítottak a munkatársak számára, az áruházak bejáratánál, a pultoknál és a kasszáknál folyamatosan biztosították a kézfertőtlenítés lehetőségét, plexi védőfalakat húztak fel, minimálisra szűkítették a műszakok közötti átfedést, radikálisan lecsökkentették az áruházak közötti utazást, fokozott hangsúlyt fektettek az áruházakban a higiénés szabályok betartására, a bevásárlókocsikat és a kasszazónát mindennap fertőtlenítették, a mosdókban a szappanokat fertőtlenítő hatású kézmosókra cserélték, a vásárlók várakozási helyét a pénztáraknál felragasztott sávokkal jelezték. Mindezekből a plexi védőfalakat csak nemrég bontották le, a home office lehetőségét pedig megtartották és a jövőben is szeretnék, ha ez így maradna.

A másik áruházlánc esetében az interjúalany elmondása szerint a pandémia alatt igyekeztek a kiszállításra fókuszálni, betartották a kötelező nyugdíjassáv vásárlásokat, miközben ideiglenes munkavállalókat kellett toborozniuk, hogy a megnövekedett lakossági igényeket ki tudják szolgálni. Korlátozták továbbá a nyitvatartást, valamint kiadták a szabadságokat. Értelemszerűen, ezek az intézkedések szigorúan a járványhelyzet ideje alatt érintették a vállalatot, azóta megszüntetésre kerültek.

Végül, az általam megkérdezett nonprofit szervezet tulajdonosa annyit mondott el a kérdés vonatkozásában, hogy a pandémia ugyanúgy érintette őket, mint minden más céget, valamint úgy nyilatkozott, a pozitív változásokat természetesen szeretnék megtartani: például a back office rendszer home office-ban történő munkavégzését a jövőben is fenntartani tervezik.

A hipotézissel kapcsolatos elemzés alapján tehát az látszik, hogy összességében szeretnék megtartani a cégek a pandémia során bevezetett, munkafeltételekre, munkakörülményekre vonatkozó intézkedéseket, legalább részben, az ezzel kapcsolatos **hipotézis tehát részben bizonyított.**

A saját kutatás eredményeit elemezve két szempontból láthatunk rá a megváltozott munkaképességű munkavállalók helyzetére: egyrészt maguk a munkavállalók, másrészt a munkáltatók, vállalatok szemszögéből. Az általam vizsgált munkavállalók válaszai alapján, sokszínű akadályozottsággal élő személyek egyaránt jelen vannak a munkaerőpiacon, akik

legtöbbször önállóan, például álláshirdetés alapján talált munkát, amivel szemben kevesen mentor vagy alapítvány segítségével helyezkedtek el. A munkavállalók megbecsültsége, munkahelyi elégedettsége még fejleszthető a válaszok alapján: a megkérdezettek valamivel több, mint fele érzi teljes mértékben, hogy könnyen beilleszkedett, hogy számítanak rá, miközben ennél is kevesebben érzik azt, hogy fontos a véleményük, annak ellenére, hogy nagy arányban úgy látják, el tudják végezni a rájuk bízott feladatokat. Szintén a válaszadók közel fele bizonytalan abban, vajon őt építenék-e le elsőként probléma esetén, ami szintén arra ad megerősítést, hogy javasolt lenne a megváltozott munkaképességű munkatársak helyzetén javítani a munkahelyeken. Ezt szintén alátámasztja az, hogy relatíve sokan csak kisebb mértékű támogatást kaptak, mint szerettek volna, illetve egyáltalán nem kaptak támogatást, pedig szerettek volna, a munkába állás, munkavégzés kapcsán, különböző területeket vizsgálva. A megkérdezettek átlagosan közel felének lett volna több segítségre szüksége, ennek kapcsán szintén érdemes nagyobb támogatást nyújtaniuk a munkáltatóknak.

A járványhelyzet kapcsán nyert adatokat vizsgálva, egészen különböző mértékben érzik veszélyeztetve munkahelyüket a megkérdezettek, valamint a pandémia ideje alatt bevezetett általánosnak tekinthető intézkedések átlagosan kis arányban érintették a megkérdezetteket, ez alapján további adatgyűjtés lenne szükséges annak megválaszolása kapcsán, vajon milyen mértékben érintette és érinti a járványhelyzet annak minden hozadékával együtt a megváltozott munkaképességű munkavállalókat.

Szintén változatos képet mutatnak kérdőíves felmérésem eredményei abból a szempontból, hogy napi hány órában, valamint milyen jellegű munkát végeznek a megkérdezettek: egyaránt dolgoznak ugyanis napi 4, 6, illetve 8 órában, valamint végeznek könnyű vagy nehéz fizikai munkát, szellemi munkát vagy éppen távmunkát. Azt vizsgálva, hogy mennyire van összhangban, hogy a személyek ténylegesen milyen munkát végeznek és milyen lenne számukra az optimális, változó arányú párhuzam fedezhető fel. A munkaidő tekintetében a legnagyobb összhang ebben a napi 8 órás teljes munkaidő tekintetében mutatkozik, miközben az is látható, hogy a nehéz fizikai munkát végzők számára nem ez lenne az optimális, a szellemi munka és távmunka végzésére pedig nagyobb igény lenne munkavállalói oldalról, mint amire jelenleg ténylegesen lehetőség nyílik.

Kutatásom másik részében munkáltatókat vizsgáltam három hipotézis mentén, mely eredmények tovább árnyalják a megváltozott munkaképességű munkavállalók helyzetét, más szempontból megvilágítva azt. Az első hipotézis kapcsán elemzett, interjúból nyert adatok alapján hipotézisem összességében egyáltalán nem nyert alátámasztást, sőt, annak ellentmondó eredményeket kaptam: éppen a kisebb, akár nonprofit cégek esetében jellemző, hogy a társadalmi felelősségvállalás és a munkaerőhiány vagy megnövekedett munkaerőigény a fő motivációs szempontok a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása kapcsán, míg a valamivel nagyobb, akár multinacionális cégek esetében nagyobb súllyal dominálnak az ezzel kapcsolatos döntésekben az anyagi szempontok, a rehabilitációs járadék megfizetésének elkerülése.

Hasonlóan ehhez, második hipotézisem szintén nem nyert alátámasztást, valamint kevés ide vonatkozó eredmény értelmezésére volt lehetőségem, ugyanakkor a kapott

válaszokból nem látszik az előzetesen feltételezett összefüggés, miszerint a nagyobb, multinacionális cégek nagyobb összeget forgatnak vissza a megváltozott munkaképességű munkatársak irányába, sőt, a legegységesebb ilyen visszaforgatás éppen az általam vizsgált nonprofit szervezet esetében kimutatható.

Az interjúk során nyert válaszokból az is jól látható, hogy összességében a pozitív változásokat hozó, a rugalmasságot, akár dolgozói szabadságot, önállóságot képviselő intézkedések megtartására nyitottak a vállalatok, míg az értelemszerűen a szigorú, járványhelyzethez kapcsolódó intézkedések, megkorítások nagyrészt már megszűntek. Van olyan szervezet is ugyanakkor, ahol a plexi védőfal és a higiéniai eszközök biztosítása továbbra is fennál, ami úgy gondolom, fontos a munkatársak egészségmegőrzése szempontjából akkor is, ha éppen nem egy súlyos COVID-hullám idején vagyunk, hiszen mind a COVID fertőzések enyhébb lefolyású változatai, mind más, cseppfertőzéssel könnyen terjedő betegségek továbbra is velünk lesznek, így általánosságban, főleg a szezonálisan több betegséggel járó időszakokban az egészségvédelem különböző formáinak továbbra is helye van és a válaszok alapján úgy tűnik, hogy bár kis arányban, de van olyan szervezet, mely továbbra is figyelmet tervez erre fordítani.

A tartalomelemzés során, amit elvégeztem kiderült, hogy az oldalak többsége segítőszándékkal, információk átadására jött létre, mind a munkáltatók, mind a munkavállalók szempontjából. Van köztük nyílt piaci szolgáltató, alapítvány és non-profit szervezet is. Azt azonban mindegyik honlap kiemeli, hogy fontos a cégeknek a társadalmi felelősségvállalása szempontjából a megváltozott munkaképességű munkaerő alkalmazása. Ehhez ezek a honlapok megfelelő segítséget nyújthatnak. Ugyanakkor a munkaerő toborzása mellett a megtartása is komoly cél illetve a munkavállaló elköteleződése a munkáltató irányába. Ezek véleményem szerint a munkahelyi szociális ügyeket való támogatással, vállalati kultúra gazdagításával ez emberi erőforrás tanácsadónak megfelelő feladat.

5 Összefoglalás

Dolgozatomban a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának körülményeit, munkaerőpiaci helyzetüket, a munkavállalók és a munkáltatók témával kapcsolatos megéléseit, tapasztalatait vizsgáltam. Kiemelten fókuszáltam a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának háttérében álló motivációkra, valamint a COVID okozta járványhelyzet munkaerőpiacra és munkahelyekre gyakorolt hatásaira, vizsgálva, hogy ez milyen mértékben és pontosan hogyan érinti a megváltozott munkaképességű munkavállalókat.

A témával kapcsolatosan elsőként áttekintettem a releváns szakirodalmat: vizsgáltam a megváltozott munkaképesség fogalmát, e személyek munkaerőpiacon betöltött szerepét hazánkban és nemzetközi viszonylatban egyaránt, a törvényi háttérrel, a jogszabályi környezetet, a hazai foglalkoztatáspolitikát, valamint a COVID okozta járványhelyzet munkaerőpiacra gyakorolt hatását is.

Saját kérdőíves, valamint interjúk kutatásom keretében pedig egyaránt vizsgáltam megváltozott munkaképességű munkavállalókat, valamint őket foglalkoztató vállalatokat. Az így nyert adatok, válaszok alapján elmondható, hogy a megváltozott munkaképességű személyek változatos módon, helyen, munkavégzési típusban és foglalkoztatási időben vannak jelen a munkapiacra, ahogy az is változatos esetekben, hogy hogyan érintették őket a pandémiával járó intézkedések, esetleges megszorítások. Megélésük szerint ugyanakkor általánosságban elmondható, hogy fejlesztésekre lenne szükség annak érdekében, hogy még inkább megbecsülve érezzék magukat munkahelyükön, valamint, hogy a nekik leginkább megfelelő típusú munkát, a nekik leginkább megfelelő munkaidőben tudják elvégezni. A megkérdezett vállalatoknál megerősítést nyert, hogy mind társadalmi felelősségvállalási kérdések, mind anyagi szempontok szerepet játszanak a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásában, a pandémiához kötődő intézkedések közül pedig a pozitív hatásúakat kívánják megtartani, ami mindenképpen javasolt, kiegészítve az egy-egy helyen megjelenő, további egészségmegőrzésre irányuló intézkedésekkel.

A honapelemzésből kiderül, hogy az internet nagyon hasznos fórum lehet, mind az információszerzés, mind a munkáltató és munkavállaló egymásra találásában. Az oldalakon az információkon kívül rengeteg a támogató lehetőség. Például mentor programok, megfelelő önéletrajz készítése, nem utolsósorban állásajánlatok. Abban az általam elemzett honlapok összessége megegyezik, hogy a megváltozott munkaerők kiaknázása a cél, és erre minden segítséget megpróbálnak megadni. A cégek szerint most jött el az idő a társadalmi felelősségvállalás magmutatására.

Összességében tehát levonható az a következtetés, hogy a munkáltatók, vállalatok oldaláról érdemes további lépéseket tenni annak érdekében, hogy a megváltozott munkaképességű személyek még inkább ki tudjanak teljesedni munkahelyükön, hiszen ezzel a vállalat és egyben a társadalom még nagyobb hasznára tudnak lenni, saját képességeik kibontakoztatása által.

Felhasznált irodalom

BELICZA Rózsa – Dankó Ágnes – Halmai Réka – Szerepi Anna (2007). *A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŐ ÉS FOGYATÉKOSSÁGGAL ÉLŐ EMBEREK TÁRSADALMI ÉS JOGI HELYZETE A VILÁGBAN ÉS MAGYARORSZÁGON*. Debrecen.

TIBOR BORS, Borbély-Pecze (2020. 01). *A MAGYAR MUNKAERŐPIAC ÉS A FÓKUSZVÁLTÁS ESÉLYEI*, 2020. Letöltés dátuma: 2022. 08 01, forrás: Munkaügyi szemle online http://real.mtak.hu/106221/10/Borb%C3%A9ly_2020_1.pdf.

Zuzsanna Davasi Halász (2011). *Munkaerőpiac és Foglalkoztatáspolitikai*. In D. H. Zsuzsanna, *Munkaerőpiac és Foglalkoztatáspolitikai* (old.: 13-31). Miskolc: Miskolci Egyetemi Kiadó.

Ágnes, Engelmayer L. d. (1976). *A gyógypedagógiai pszichológia korszerű szemléleti kérdései*. Budapest: Medicina Könyvkiadó.

Judit,Cseh (2014 15. évf. 1. sz.). *A rehabilitációs hozzájárulás foglalkoztatási*. Tudásmenedzsment , 1-17.

Miklós, Dr.Kenderfi (2011.). *Foglalkozás speciális helyzetű csoportokkal*. Szent István Egyetem.

Mariann, Dr.Móré (2010). *A tartalomelemzés, mint a szakdolgozatírásban alkalmazható kutatási módszer*. Debrecen.

Poór József – Dajnoki Krisztina – Jarjabka Ákos – Pató Gáborné Szűcs Beáta –. (2021). *KORONAVÍRUS-VÁLSÁG KIHÍVÁSOK ÉS HR-VÁLASZOK*. Gödöllő: Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem.

Tibor, Sarodi (1995). *A FOGYATÉKOSSÁGGAL ÉLŐ EMBEREK ESÉLYEGYENLŐSÉGEK ALAPVETŐ SZABÁLYAI*. Magyarország: Mozgáskorlátozottak Egyesületeinek Országos Szövetsége megbízásából és gondozásában készült. .

Zsuzsanna, Géring (2014/1). *TARTALOMELEMZÉS: A VIRTUÁLIS ÉS A 'VALÓS' VILÁG HATÁRÁN*. *Kultúra és közösség* , 9.

Egyéb irodalom

Web1: <https://www.parlament.hu/irom40/05954/adatok/fejezetek/63.pdf>. (2022.10.10). Forrás: Parlament.hu

Web2: www.WHO.int Letöltés dátuma: 2023.10.26.

Web3: www.docplayer.hu/szakmai_iranyelv-intezmenyen-beluli-foglalkoztatas.html). Letöltés dátuma: 2022.08.20

Web4: https://gvi.hu/files/researches/664/rehab_elemz%C3%A9s_220211.pdf. (2022. 02).
Letöltés dátuma: 2022.08.31, forrás:
https://gvi.hu/files/researches/664/rehab_elemz%C3%A9s_220211.pdf.

Web5: www.europaparl.europa.eu Letöltés dátuma: 2022.09.01.

Web6: www.eur-lex.europa.eu Letöltés dátuma: 2022.09.01.

Web7: www.europaparl.europa.eu Letöltés dátuma: 2022.09.01.

Web8: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people_hu Letöltés dátuma: 2022.09.01.

Web9: www.hitelforum.hu Letöltés dátuma: 2022.10.01.

Web10: www.kozfoglalkoztataskormany.hu 2022.10.02

1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról
Megtekintés dátuma: 2022.11.10

2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásáról és egyes törvények módosításáról

Megtekintés dátuma: 2022.11.10

327/2012(XI.16) Korm.rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásról.

Megtekintés dátuma: 2022.12.12

Magyarország Alaptörvénye 2011. április 25.

Megtekintés dátuma: 2022.11.10

Ábrák és táblázatok jegyzéke

1. ÁBRA FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK SAJÁT KÉSZÍTÉSŰ ÁBRA	9
2. ÁBRA AZ FNO ALKOTÓELEMEINEK KÖLCSÖNHATÁSAI	14
3. ÁBRA A VÁLASZADÓK ARÁNYA A MINTÁBAN. SAJÁT KÉSZÍTÉSŰ ÁBRA.	23
4. ÁBRA: A KÜLÖNBÖZŐ TÍPUSÚ AKADÁLYOZOTTSÁG ARÁNYA A MINTÁBAN. SAJÁT KÉSZÍTÉSŰ ÁBRA.....	26
5. ÁBRA: A VÁLASZADÓK MUNKAHELYÉNEK TELEPÜLÉSTÍPUSA A MINTÁBAN. SAJÁT KÉSZÍTÉSŰ ÁBRA.....	26
6. ÁBRA: A KÜLÖNBÖZŐ TÍPUSÚ ÁLLÁSTALÁLÁSOK ARÁNYA. SAJÁT KÉSZÍTÉSŰ ÁBRA.	27
7. ÁBRA: A MUNKAHELLYEL KAPCSOLATOS MEGÉLÉSEK KÜLÖNBŐSÉGEI. SAJÁT KÉSZÍTÉSŰ ÁBRA.....	28
8. ÁBRA: A KÜLÖNBÖZŐ TÍPUSÚ MUNKAHELYI TÁMOGATÁSOK ARÁNYA A VÁLASZADÓK KÖRÉBEN. SAJÁT KÉSZÍTÉSŰ ÁBRA.	29
9. ÁBRA: A LÉTSZÁMLEÉPÍTÉS ARÁNYA A MEGKÉRDEZETTEK MUNKAHELYÉN. SAJÁT KÉSZÍTÉSŰ ÁBRA.....	30
10. ÁBRA: A JÁRVÁNYHELYZET IDEJE ALATTI INTÉZKEDÉSEK ELŐFORDULÁSA. SAJÁT KÉSZÍTÉSŰ ÁBRA.....	31
11. ÁBRA: A MUNKAVÉGZÉS IDEJE ÉS TÍPUSA TÉNYLEGESEN. SAJÁT KÉSZÍTÉSŰ ÁBRA.	32
12. ÁBRA: A MUNKAVÉGZÉS IDEJE ÉS TÍPUSA – OPTIMÁLISAN. SAJÁT KÉSZÍTÉSŰ ÁBRA.	33
13. A MINTÁBA KERÜLT HONLAPOK. SAJÁT KÉSZÍTÉSŰ ÁBRA.....	41
2. TÁBLÁZAT: A TÉNYLEGES ÉS OPTIMÁLIS MUNKAVÉGZÉS KÖZÖTTI ÁTFEDÉS: NAPI 6 ÓRA RÉSZMUNKAI DŐ ESETÉBEN	34
3. TÁBLÁZAT: A TÉNYLEGES ÉS OPTIMÁLIS MUNKAVÉGZÉS KÖZÖTTI ÁTFEDÉS: NAPI 8 ÓRA TELJES MUNKAI DŐ ESETÉBEN	34
4. TÁBLÁZAT: A TÉNYLEGES ÉS OPTIMÁLIS MUNKAVÉGZÉS KÖZÖTTI ÁTFEDÉS: KÖNNYŰ FIZIKAI MUNKA ESETÉBEN.....	35
5. TÁBLÁZAT: A TÉNYLEGES ÉS OPTIMÁLIS MUNKAVÉGZÉS KÖZÖTTI ÁTFEDÉS: NEHÉZ FIZIKAI MUNKA ESETÉBEN.....	35
6. TÁBLÁZAT: A TÉNYLEGES ÉS OPTIMÁLIS MUNKAVÉGZÉS KÖZÖTTI ÁTFEDÉS: SZELLEMI MUNKA ESETÉBEN	35
7. TÁBLÁZAT: A TÉNYLEGES ÉS OPTIMÁLIS MUNKAVÉGZÉS KÖZÖTTI ÁTFEDÉS: TÁVMUNKA ESETÉBEN.....	36

Mellékletek

1. számú melléklet: Felhasznált kutatási kérdőív

Kedves Kitöltő!

A Magyar Agrár és Élettudományi Egyetem Emberi erőforrás szakos hallgatója vagyok. Diplomadolgozatom célja a megváltozott munkaképességű munkavállalók aktuális munkaerőpiaci helyzetének bemutatása a pandémia tükrében. Dolgozatom részét képezi egy reprezentatív felmérés melyhez az Ön segítségére is szükségem van. A kérdőív kitöltése önkéntes és anonim. A kérdőív megválaszolása nagyjából 10 percet vesz igénybe. Köszönöm!

Sztankovics Krisztina

*Kötelező Mező

1. Az Ön neme?*

☐ férfi

☐ nő

2. Az Ön kora?*

☐ 20-29

☐ 50-59

☐ 30-39

☐ 60+

☐ 40-49

3. Az Ön családi állapota?*

☐ Egyedülálló

☐ Elvált

☐ Élettársi kapcsolatban él

☐ Özvegy

☐ Házas

4. Az Ön legmagasabb iskolai végzettsége?*

☐ Általános iskola 8. osztályánál kevesebb

☐ Általános iskola 8 osztálya

☐ Középfokú végzettség érettségi nélkül, szakmai végzettséggel

☐ Középfokú végzettség érettségivel

☐ Középfokú végzettség érettségivel, szakmai végzettséggel

☐ Főiskolai vagy alapképzés

☐ Egyetem vagy mesterképzés

5. Rendelkezik-e Ön szakértői véleménnyel, vagy komplex minősítéssel?*

☐ Igen komplex minősítés alapján 60%, vagy kisebb az egészségi állapot romlásom

☐ Igen orvos szakértői vélemény alapján legalább 40%-os egészségkárosodásban szenvedek

☐ Igen 50-100% közötti a munkaképesség csökkenésem

- ☐ Nem a fentiek közül egyik sem
- ☐ Nem tudom biztosan

6. Miben akadályozott Ön?*

- ☐ Látássérült
- ☐ Hallássérült
- ☐ Mozgásában akadályozott
- ☐ Tanulásában akadályozott
- ☐ Mentális akadályozottsággal élő
- ☐ Egyéb....

7. Jelenleg Ön dolgozik munkaszerződés, vagy megbízási szerződés alapján?*

- ☐ Igen
- ☐ Nem
- ☐ Nem tudom

8. Ahol Ön dolgozik jelenleg...?*

- ☐ Megyei jogú város/Főváros
- ☐ Város
- ☐ Nagyközség
- ☐ Község
- ☐ Egyéb település

9. hogyan találta Ön a mostani állását?*

- ☐ Alapítványon keresztül
- ☐ Mentoron keresztül
- ☐ Önállóan pl. Álláshirdetés alapján
- ☐ Egyéb...

10. A munkahelyén Ön?*

	egyáltalán nem	nem tudom el dönteni	teljes mértékben
Könnyen beilleszkedtem			
Számítanak rám			
Kiviteleznek velem			
Fontos a véleményem			
Amivel megbíznak, el tudom látni azt a feladatot			
Probléma esetén én lennék az első, akitől megszabadulnának			

11. Kapott-e Ön a munkavégzéséhez/munkavállalásához bármilyen segítséget?*

	Igen	Nem, pedig jó lett volna	Nem, nem volt rá szükségem	Kisebb mértékben, mint szerettem volna
Emberi segítség/mentor				
Megfelelő fizikai környezet kialakítása				
Megfelelő eszközök/technikai segítség				
Egyedi személyre szabott munkarend/munkaidő				
Egyedi teljesítmény kialakítása				

12. Milyen segítség lett volna fontos Önnek?*

Hosszú szöveges válasz volt adható

13. Az Ön munkáját mennyire veszélyeztetheti/veszélyeztethette a járványhelyzet kialakulása?*

1-Egyáltalán nem10-Nagyon

14. A járványhelyzettel kapcsolatban volt-e/várható-e az Ön munkahelyén létszámleépítés?*

- ☐ Igen
- ☐ Nem
- ☐ Nem tudok róla

15. Az Ön munkahelyén történtek-e bármilyen munkakörét érintő intézkedések a járványhelyzet alatt?*

- ☐ Igen, home office elrendelése
- ☐ Igen, munkaidőkeret kitolása
- ☐ Igen kötelező szabadságok kivétele
- ☐ Igen, óraszám csökkentése
- ☐ Nem, az én munkakörömet nem érintették a z intézkedések
- ☐ Egyáltalán nem volt intézkedés a cégnél

16. Önnek mi jelent/jelentett nehézséget ebben a járványhelyzetben a munkahelyén?*

Rövid szöveges válasz volt adható

17.Ön milyen munkát végez jelenleg?* (jelölje be az összes állítást, ami igaz Önre)

- ☐ Teljes munkaidő (Napi 8 óra)
- ☐ Részmunkaidő (Napi 6 óra)
- ☐ Részmunkaidő (Napi 4 óra)
- ☐ Távmunka
- ☐ Könnyű fizikai munka
- ☐ Nehéz fizikai munka
- ☐ Szellemi munka
- ☐ Egyéb...

18.Ön szerint mi lenne az optimális munka, amit el tudna végezni?* (jelölje be az összes állítást, ami igaz Önre)

- ☐ Teljes munkaidő (Napi 8 óra)
- ☐ Részmunkaidő (Napi 6 óra)
- ☐ Részmunkaidő (Napi 4 óra)
- ☐ Távmunka
- ☐ Könnyű fizikai munka
- ☐ Nehéz fizikai munka
- ☐ Szellemi munka
- ☐ Egyéb...

2. számú melléklet: **Interjúkérdések**

- Kérem, mutassa be a céget vagy foglalkoztatót néhány szóban!
- Mióta foglalkoznak megváltozott munkaképességű emberekkel a cégnél?
- Befolyásolta a céget a megváltozott munkaképességű dolgozók alkalmazásakor a rehabilitációs járadék fizetése vagy a társadalmi felelősségvállalás, illetve a munkaerőhiány?
- Milyen összeget tudnak/hajlandóak visszaforgatni a cégnél az előbbiekből megtakarított összegből a MMK felé?
- Hogyan érintette a céget a Covid járvány?
- Milyen megszorításokat alkalmaztak a járvány alatt?
- Szeretnék-e megtartani a megváltozott munkakörülményeket, amik bevezetésre kerültek a Covid alatt?

A DIPLOMADOLGOZAT TARTALMI KIVONATA

Megváltozott munkaképességű személyek a munkaerőpiacon és a covid

Sztankovics Krisztina Hajnalka

Emberi erőforrás mesterképzési szak

Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Vidékfejlesztési és Fenntartható Gazdaság Intézet

Humántudományi és Szakképzési Tanszék

Belső konzulens: **Dr. Suhajda Csilla Judit** egyetemi docens

Dolgozatomban a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának körülményeit, munkaerőpiaci helyzetüket, a munkavállalók és a munkáltatók témával kapcsolatos megéléseit, tapasztalatait vizsgáltam. Kiemelten fókuszáltam a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának háttérében álló motivációkra, valamint a COVID okozta járványhelyzet munkaerőpiacra és munkahelyekre gyakorolt hatásaira, vizsgálva, hogy ez milyen mértékben és pontosan hogyan érinti a megváltozott munkaképességű munkavállalókat.

A témával kapcsolatosan elsőként áttekintettem a releváns szakirodalmat: vizsgáltam a megváltozott munkaképesség fogalmát, e személyek munkaerőpiacon betöltött szerepét hazánkban és nemzetközi viszonylatban egyaránt, a törvényi háttérrel, a jogszabályi környezetet, a hazai foglalkoztatáspolitikát, valamint a COVID okozta járványhelyzet munkaerőpiacra gyakorolt hatását is.

A szakirodalom vizsgálata után, saját kérdőíves kutatást illetve interjúkat végeztem. Ezek a vizsgálatok adták a hipotézisem alapjaira a választ.

Érdeemes, tehát további lépéseket tenni annak érdekében, hogy a megváltozott munkaképességű személyek még inkább ki tudjanak teljesedni munkahelyükön, hiszen ezzel a vállalat és egyben a társadalom még nagyobb hasznára tudnak lenni, saját képességeik kibontakoztatása által.

NYILATKOZAT

a záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió¹ nyilvános hozzáféréseiről és eredetiségéről

A hallgató neve: Sztankovics Krisztina Hajnalka
A Hallgató Neptun kódja: DI48LR
A dolgozat címe: A megváltozott munkaképességű munkavállalók a munkaerőpiacon és a covid 2023
A konzulens intézetének neve: Vidékfejlesztési és Fenntartható Gazdaság Intézet
A konzulens tanszékének a neve: Emberi Erőforrás Tanácsadó

Kijelentem, hogy az általam benyújtott záródolgozat/szakdolgozat/diplomadolgozat/portfólió² egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, és az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

Ha a fenti nyilatkozattal valótlant állítottam, tudomásul veszem, hogy a záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkor szellemitulajdon-kezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem könyvtári repozitori rendszerébe. Tudomásul veszem, hogy a megvédett és

- nem titkosított dolgozat a védést követően
- titkosításra engedélyezett dolgozat a benyújtásától számított 5 év eltelte után

nyilvánosan elérhető és kereshető lesz az Egyetem könyvtári repozitori rendszerében.

Kelt: Budapest év 2023. 11. hó 09. nap

Hallgató aláírása

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

² A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

NYILATKOZAT

Sztankovics Krisztina Hajnalka (név) (hallgató Neptun azonosítója:DI48LR)

Konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfóliót¹ áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfóliót a záróvizsgán történő védésre javaslom / nem javaslom².

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem^{*3}

Kelt: 2023 év 11 hó 10 nap

M. Lili Zolt

belső konzulens

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

² A megfelelő aláhúzendő.

³ A megfelelő aláhúzendő.