

SZAKDOLGOZAT

Égető-Demeter Nikoletta

Emberi erőforrások

Budapest

2023



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Budai Campus
Emberi erőforrások BSc szak

Megváltozott munkaképességű emberek a munka világában. Különös tekintettel a Covid 19 járvány idején

Belső konzulens: Dr. Suhajda Csilla Judit
egyetemi docens

Készítette: Égető-Demeter Nikoletta
K2L1AD
levelező

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

Budapest
2023

Tartalomjegyzék

1	BEVEZETÉS:	3
2	SZAKIRODALOMI ÁTTEKINTÉS	5
2.1	A megváltozott munkaképesség , mint fogalom tisztázása	5
2.2	Komplex minősítési rendszer és kategóriák	9
2.3	A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatását elősegítő eszközök	10
2.4	A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatási helyzete	15
2.5	Covid 19 és hatása	20
2.6	Jó gyakorlatok a megváltozott munkaképességűek beillesztésére	23
2.7	Nemzetközi kitekintés	28
3	SAJÁT VIZSGÁLAT	33
3.1	Kutatási célok, kutatási kérdések és hipotézisek	33
3.2	A vizsgálat körülményének és helyszíneinek bemutatása.....	34
3.3	A vizsgálati módszerek és a minta bemutatása	36
3.4	Eredmények.....	38
3.4.1	Interjú vizsgálat eredményei.....	38
3.4.1.1	Szervezetre vonatkozó kérdések	38
3.4.1.2	Megváltozott munkaképességű munkavállalók létszáma	38
3.4.1.3	Foglalkoztatási motiváció	39
3.4.1.4	Megváltozott munkaképességű munkavállalók beillesztése	41
3.4.1.5	Covid 19 vírust érintő kérdések	43
3.4.1.6	Tanácsok és jó praktikák munkáltatóktól- munkáltatóknak.....	46
3.4.2	Kérdőíves vizsgálat eredményei.....	48

3.4.2.1	Demográfiai kérdések	49
3.4.2.2	Egészségkárosodásra vonatkozó kérdések	51
3.4.2.3	Munkaviszonyra vonatkozó kérdések	54
3.4.2.4	Munkakörre vonatkozó kérdések	56
3.4.2.5	Munkavégzési formára vonatkozó kérdések	61
3.4.2.6	2021-es törvény módosítást vizsgáló kérdések	62
3.4.3	Hipotézis vizsgálatra irányuló kérdések.....	68
3.4.3.1	Eredmények bemutatása H1 hipotézis kapcsán	68
3.4.3.2	Az interjú alanyok válaszai H1 hipotézis kapcsán	70
3.4.3.3	Eredmények bemutatása H2 hipotézis kapcsán	70
3.4.3.4	Az interjú alanyok válaszai H2 hipotézis kapcsán	71
3.4.3.5	Eredmények bemutatása H3 hipotézis kapcsán	72
3.4.3.6	Az interjú alanyok válaszai H3 hipotézis kapcsán	74
3.4.3.7	Eredmények bemutatása H4 hipotézis kapcsán	74
3.4.3.8	Az interjú alanyok válaszai H3 hipotézis kapcsán	78
4	KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK	79
5	ÖSSZEFOGLALÁS	82
6	IRODALOMJEGYZÉK.....	83
7	MELLÉKLET	87
7.1	1 számú melléklet: Interjú kérdések munkáltatók számára.....	87
7.2	2. számú melléklet : Felhasznált kérdőív megváltozott munkaképességű munkavállalók számára	89
7.3	3. számú melléklet Ábrajegyzék	95
7.4	4. számú melléklet Táblázatok jegyzéke	97
8	FÜGGELÉKEK	98

1 Bevezetés:

Arra vállalkoztam, hogy a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásáról, a munkahelyre történt beilleszkedésükről, a foglalkoztatásuk során munkáltatói és munkavállalói oldalon keletkezett tapasztalatokról, a világjárvány során ért munkaerőpiaci változásokról készítem el a szakdolgozatomat. A témaválasztás oka, azon kívül, hogy társadalmilag fontos kérdésnek tekintem ezen hátrányosan megítélt csoport támogatását, a személyes érintettségem. Ezen kívül az, hogy a pandémia nehezítette a magyar munkáltatók és munkavállalók mindennapjait, főleg olyan helyeken, ahol nem volt elterjedve az otthoni munkavégzés. Ezáltal érdekelt az, hogy egy megváltozott munkaképességű munkavállaló hogyan élte meg ezt az időszakot. Továbbá érdekelt az is, hogy a magyar munkáltatók, hogyan oldották meg egy sérülékeny társadalmi csoport védelmét ebben a vészterhes időben.

A téma aktualitását mutatja még, hogy nyugati jóléti államok már korábban tettek ajánlásokat eme társadalmi csoport integrálására a munka világába. Magyarországon pedig 2021 január elsejétől a Mozgáskorlátozottak Egyesületeinek Országos Szövetsége (Mozgáskorlátozottak Egyesületeinek Országos Szövetsége, 2020.) által is javasolt törvénymódosítás lépett életbe, mely hatályon kívül helyezte a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól szóló azon rendelkezést, mely a rokkantsági vagy rehabilitációs ellátásban részesülő személy keresetének mértékét hivatott szabályozni. Ezen törvénymódosítás egyértelműen pozitív változásokat hozhat a megváltozott munkaképességű munkavállalók „életébe”. Egyfajta hidat képezhet a munkáltatók és a megváltozott munkaképességű munkavállalók között.

A dolgozat elkészítésének fő kutatási irányvonala, hogy feltérképezze, hogyan érzik magukat a munka világában a megváltozott munkaképességű emberek, milyen segítséget kapnak, hogyan történik az ő beillesztésük. A Covid 19 világjárvány munkaerőpiaci hatásai hogyan befolyásolták a munkavállalási kedvüket, és a foglalkoztatási helyzetüket. Dolgozatomban szeretnék kitérni a COVID-19 magyarországi megjelenése előtti munkaerőpiaci helyzetre és bemutatni az akkori vonatkozó szabályozásokat. Valamint bemutatni a COVID 19 járvány hatásait a munkaerőpiacra, különös tekintettel a megváltozott munkaképességű munkavállalókra. Hogy valós képet kapjunk a megváltozott

munkaképességük helyzetéről véleményem szerint meg kell vizsgálni mindkét oldalt. Fel kell térképezni a munkáltatók véleményét, tapasztalatait a megváltozott munkaképességűekkel kapcsolatban. Ehhez szükséges a fogalom tisztázása, a komplex minősítési rendszer ismerete, ezen belül a megváltozott munkaképesség kategóriáinak valamint a helyzetüket segítő és akár akadályozó eszközök ismerete.

A dolgozat várható hozama a munkáltatók figyelmének felhívása a megváltozott munkaképességű munkavállalókban rejlő lehetőségek kiaknázására. Szeretnék rávilágítani arra is, hogy a vizsgált célcsoport tagjai egy adott szervezeten belül, hogyan tudják kamatoztatni a bennük rejlő potenciált és milyen értéket tudnak teremteni a munkájukkal.

A dolgozat hosszú távú várható hozamának tekinteném, ha a kutatás alapján a munkáltatókban és a gyakorló HR munkatársakban kialakult tévhiteket és félelmeket lerombolhatnánk, és ösztönözni tudnám a munkáltatókat, hogy megismerjék, és foglalkoztassák. Amennyiben ezen folyamat elindul a munkáltatók sokkal nagyobb eséllyel találhatnak szinte bármely pozícióra megfelelő szakértelemmel és képesítéssel rendelkező megváltozott munkaképességű alkalmazottat.

2 Szakirodalmi áttekintés

2.1 A megváltozott munkaképesség , mint fogalom tisztázása

Érdeemes tisztázni, hogy mit értünk megváltozott munkaképesség alatt és mit értünk fogyatékoság alatt, tekintettel arra, hogy a szakirodalmak, különböző cikkek és a köznyelv összemosza a két fogalmat. A köztudatban és a köznyelvben rengeteg különböző fogalom keveredik, ami a megváltozott munkaképességhez köthető. Ilyenek például: rokkantság, károsodás, csökkent munkaképesség, fogyatékoság, megváltozott munkaképesség, speciális nevelési igény, hátrányos helyzet, egészségkárosodás. Ezeknek a fogalmaknak a nem tiszta ismerete komoly hátrányt okozhat a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása esetén is.

A jogalkotó a megváltozott munkaképességű személy fogalomkörét az alábbiak szerint definiálja. „ Megváltozott munkaképességű személy: a rehabilitációs hatóság vagy jogelődjei által végzett hatályos minősítés alapján, akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű, aki legalább 40 százalékos egészségkárosodással rendelkezik, az erről szóló szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás, hatósági bizonyítvány, minősítés időbeli hatálya alatt, akinek a munkaképesség-csökkenése 50-100 százalékos mértékű, az erről szóló szakvélemény időbeli hatálya alatt, vagy rokkantsági ellátásban részesül.” *Forrás:* (Magyar Országgyűlés, 2012)

Érdekes továbbá az, hogy megváltozott munkaképesség fogalma a munka világához szorosan kötődik, és azt vizsgálja, hogy az egyén betegsége, illetve károsodása milyen mértékben befolyásolja a munkavégzési képességét, a foglalkoztatás szemszögéből. A fentiekből következtethetünk arra is, hogy a foglalkoztatás szempontjából megváltozott munkaképességű minden olyan munkavállaló, aki testileg vagy értelmileg akadályozott, vagy akinél a rehabilitáció után is csökkentek a munkahely megtartási esélyei. Tisztáznunk kell továbbá, hogy mit jelent a károsodás.

A Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Szolgáltatások Hivatala által kiadott fogalomtár alapján a károsodás fogalma a következő: „ a szervezet alkotóelemeinek (anatómiai struktúráinak), fiziológiai funkcióinak a normális populációs standardoktól eltérő volta: hiánya, csökkenése vagy torzulása. A károsodások közé soroljuk az értelmi (kognitív) és az érzelmi (pszichés) funkciók kedvezőtlen irányú változását is. A károsodás fokát a populációs standardhoz viszonyított eltérés mértékével határozzuk meg. A károsodások veleszületett rendellenesség, betegség vagy sérülés következtében jönnek létre. A károsodások az egyén

képességének csökkenését okozhatják, s akadályozhatják tevékenységeinek kivitelezésében. Ezen belül megkülönböztetünk két fajtáját, melyek a következők.

Strukturális károsodás: a szervezet szubcelluláris¹⁶, celluláris, szöveti, szervi alkotóelemeinek hiánya, csökkenése vagy torzulása.

Funkciókárosodás: a szervezet alkotóelemei által megvalósítandó folyamatok, működések hiánya, csökkenése vagy torzulása.” (Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal, 2011)

A 2013. évi LXII. törvény § (1) törvény megfogalmazza a fogyatékoság fogalmát, mely szerint „az a személy, aki tartósan vagy véglegesen olyan érzékszervi, kommunikációs, fizikai, értelmi, pszichoszociális 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;” (Magyar Országgyűlés, 2013)

Fogyatékosággal élő személy 2007 évi XCII. törvény alapján: „Fogyatékosággal élő személy minden olyan személy, aki hosszan tartó fizikai, értelmi, szellemi vagy érzékszervi károsodással él, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és másokkal egyenlő társadalmi szerepvállalását.”

Csillag Sára és munkatársai egyik tanulmányában kiemelte a főbb fogyatékosági kategóriákat. „A mai magyar gyakorlatban a következő fogyatékosági kategóriákat használjuk: (1) mozgássérültség, (2) látássérültség, (3) hallássérültség, (4) beszéd fogyatékoság, (5) értelmi fogyatékoság, (6) autizmus, (7) pszicho-szociális sérülések.” (Csillag, Toarniczky, & Primecz, Dolgoznánk ha hagynátok, 2018.06.04)

Rokkantságról az NRSZ által kiadott Fogalomtár így vélekedik: „A rokkantságról akkor beszélhetünk, ha az egészségkárosodás, illetve a korábbi minősítési rendszer szerint a munkaképesség-csökkenés mértéke elér egy olyan szintet, amely mellett az érintett személy rendszeres munkavégzésre tartósan nem képes.” (Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal, 2011)

A fenti fogalmak mindegyike kapcsolódik egymáshoz. Kijelenthető, hogy ahogy kialakul egy betegség, az valamiféle károsodást okoz, és a károsodás lehet olyan mértékű, hogy egy fogyatékoság alakuljon ki belőle. Ezáltal valamiféle képességünk megváltozik, például nem tudunk egyedül enni, vagy közlekedni. Az utolsó fogalom, melyet tisztázni kell a hátrány. A hátrány a fogyatékoságból és károsodásból ered, és társadalmi hátrányt okozhat. Ezekben az esetekben előfordulhat, hogy nemtől függetlenül az egyén betöltse a társadalmi szerepét. A hátrányt ezért úgy is megfogalmazhatjuk, hogy a fogyatékoság és a károsodás társadalmivá válása.

A megváltozott munkaképesség fogalmát különböző modellek szemszögéből is érdemes megvizsgálni. Így tett az egyik tanulmányban Csillag Sára – Toarniczky Andrea – Primecz Henriett (Csillag, Toarniczky, & Primecz, Dolgoznánk ha hagynátok, 2018.06.04), akik a megváltozott munkaképességet a foglalkoztathatósághoz és a munkaerőpiaci megjelenéshez kapcsolódóan vizsgálja. Ez a fogyatékoságnál tágabb fogalom, mely az egyén munkavállalási és megtartási képességét befolyásoló egészségkárosodás, testi, vagy szellemi fogyatékoságot foglalja magában. „Ezen belül az egészségkárosodás az emberi szervezet felépítésében, funkcióiban betegség, sérülés vagy veleszületett rendellenesség következtében kialakult, időszakos vagy állandó anatómiai, élettani vagy pszichikai veszteség, vagy rendellenesség (ilyen lehet akár cukorbetegség vagy asztma is).” (Csillag, Toarniczky, & Primecz, Dolgoznánk ha hagynátok, 2018.06.04)

Lényeges, hogy a külföldi források és kutatások nem tesznek különbséget megváltozott munkaképesség és fogyatékoság között. Ennek tükrében a különböző modelleken belüli kategóriák levetíthetők a magyarországi megváltozott munkaképességű munkavállalói csoportra is. A fogyatékosághoz, illetve a megváltozott munkaképességhez kapcsolódva négy ideológiai modellt különíthetünk el. (Könczei & Hernádi, 2011) A legkorábbi a morális modell, mely a keresztény középkori kultúrában volt meghatározó, a fogyatékos emberekről való gondolkodás tekintetében. Ebben a modellben a fogyatékos stigmaként, egyfajta isteni büntetésként írták le, melynek oka valamilyen erkölcsi szempontból elítélendő bűn. Ez a modell a modern korban fokozatosan alakult át orvosi modellé. Nem a hiedelmek, papok, vagy vezetők döntötték el, hogy ki számít fogyatékosnak, hanem az orvosok. A XXI. században jött létre a medikális vagy orvosi modell. A fogyatékoságot orvosi problémaként, az egyént pedig betegként kezeli, aki sajnálatra és gyógyításra szorul. Ezáltal a fogyatékos ember kiszolgáltatottsága miatt a középpontba helyeződik, nem tudja betölteni az átlag állampolgár társadalmi szerepeit. Ez napjainkban is jelentkező megközelítés, mely akadályozza a munkaerőpiaci integrációt. Az 1980-as évektől a társadalmi modell szerepe erősödött. Ez a modell kritikus az orvosi kategorizálással szemben, lényegesnek és lehetségesnek tartja, hogy a munka igényei szerint alakítsuk a munkára alkalmas személy iránti elvárásokat. Felhívja az egyén és a társadalom közötti konfliktusokra a figyelmet. Ezen megközelítés szerint a társadalom működése állít akadályt a fogyatékos személy elé. Ez lehet fizikai akadály, de akár gondolkodásbeli előítéletekből fakadó akadály is. Minden munkához bizonyos képességek szükségesek. Ezekkel a képességekkel egy egyébként fogyatékos ember is rendelkezhet, illetve ezek a képességek hiányozhatnak egy orvosi értelemben vett egészséges emberből is.

Az 1990-es években jelent meg a fogyatékos ember jogi modellje. (Csillag, Toarniczky, & Primecz, Dolgoznánk ha hagynátok, 2018.06.04) Ez a szemlélet a fogyatékos személy esélyegyenlőségével, a megkülönböztetés akadályozásával, és a fogyatékos jogok fejlődésével írható le. A modell kidolgozásában fogyatékosokkal élők is részt vettek. Minden személyt egyedinek tart, eltérő képességekkel, igényekkel és szükségletekkel, ezért a segítségnyújtás területén is az egyéni sajátosságokra kellene fókuszálni. Fontos üzenete ennek a szemléletnek a fogyatékosokkal élők felé, hogy korlátok nélkül érvényesülni tudnak a társadalomban.

A modellek fejlődésével a törvényi szabályozások és a jogi környezet is folyamatosan fejlődik annak érdekében, hogy a fogyatékosokkal és megváltozott munkaképességgel élők a munka világában se legyenek akadályoztatva. A fentiekből látható, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalóknak munkajogi vonatkozásai is vannak. Meglehetősen bonyolult a minősítő rendszer, hogy ki milyen munkát végezhet és milyen szociális támogatásra jogosult. Jelenleg Magyarországon egy szemléletmód váltás indult el, melynek köszönhetően a munkavállalók megmaradt képességeit próbálják meg ösztönözni munkavállalói és munkáltatói oldalról egyaránt. A hatályban lévő minősítési rendszerről a dolgozat későbbi részében bővebben fogok írni.

2.2 Komplex minősítési rendszer és kategóriák

Ma Magyarországon a megváltozott munkaképességű személyeket egészségi állapotuk szerinti kategóriákba sorolják. Az adott kategóriákba való besorolás komplex minősítési rendszeren keresztül történik, mely az egyén egészségi állapotát, valamint az egyén foglalkoztathatóságát és szociális helyzetét vizsgálja. A komplex minősítési rendszer szabályairól a 7/2012.(II. 14.) NEFMI (Magyar Országgyűlés, 2012) rendelet rendelkezik. Ezt követően állapítja meg, hogy az egyén rehabilitálható-e vagy sem. A Foglalkozási rehabilitáció intézményrendszere (TÁRS Projekt Foglalkoztatási Munkacsoportja, 2017) című kiadványban is olvasható, hogy Magyarországon jelenleg hat kategória van érvényben. Amennyiben az egyén rehabilitálható, akkor B1 minősítési kategóriába tartozik, ha az egészségi állapota 51–60% között van és foglalkoztatási szempontú rehabilitációja javasolható. C1” minősítési kategóriába soroljuk, akinek az egészségi állapota 31–50% között van és foglalkoztatási szempontú rehabilitációja javasolható, de foglalkoztathatósága csak tartós rehabilitációval tartható fent.

Amennyiben az egyén nem rehabilitálható, a következő kategóriák egyikébe sorolhatjuk. B2 minősítési kategóriába soroljuk azt a személyt, akinek az egészségi állapota szintén 51–60% között van, de a foglalkoztatási vagy szociális szempontú vizsgálata alapján a rehabilitációja nem javasolt. C2 minősítési kategóriába az a kérelmező sorolható, akinek az egészségi állapota 31–50% között van és a rehabilitálhatóság foglalkoztatási vagy szociális szempontú vizsgálata alapján nem javasolt.

D minősítési kategóriát kap az, akinek egészségi állapota 1–30% között van és orvosszakmai szempontból önellátásra képes.

Végül E minősítési kategóriát kap az a kérelmező, akinek egészségi állapota 1–30% között van és orvosszakmai szempontból önellátásra nem, vagy csak segítséggel képes. Fontos megemlíteni azt, hogy amennyiben az ügyfél megmaradt egészségi állapota meghaladja a 60 százalékot, nem lesz jogosult a megváltozott munkaképességűek ellátásaira. A jelenlegi rendszer a megmaradt egészségi állapot alapján sorolja kategóriákba az egyént, és ezáltal arra próbálja ösztönözni a kérelmezőt, hogy megpróbáljon visszatérni a munkaerőpiacra, mely egyértelműnek tűnhet.

2.3 A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatását elősegítő eszközök

Krékó Judit és Scharle Ágota (Krekó & Scharle, 2019) egyik tanulmánya alapján a megváltozott munkaképességű személyek, de még aktív korú emberek foglalkoztatását különféle keresleti és kínálati tényezők is alakítják, melyek a szerzők szerint magyarázzák az átlagnál alacsonyabb foglalkoztatottságukat. „A klasszikus munkagazdaságtani modellben a munkába állásról lényegében a szabadidő és a fogyasztás értéke alapján dönt az egyén. (Krekó & Scharle, 2019) Ez röviden azt jelenti, hogy amikor az ember munkába lép, akkor a szabadidejéből vesz el, ami egyértelműen kevesebb lesz. Viszont a munkáért kapott bért fogyasztásra tudja költeni. Ezt a döntést még befolyásolhatja a család, a munkáért ajánlott bér és különböző jóléti ellátások is. Egy megváltozott munkaképességű munkavállaló munkába állásakor várhatóan kevesebb óraszámban tud dolgozni, például 8 óra helyett 6 óra, kevésbé terhelhető, több pihenésre van szüksége, munkájáért feltehetően kevesebb bért is kap. Általában valamilyen ellátásban is részesülnek. Egy ilyen jelölt esetében 2021 előtt nem csak a szabadidejéről, hanem az ellátásról is le kellett mondania, ha bizonyos korlátokat túl lépett. Ez viszont sok esetben nem arra motiválta a jelöltet, hogy dolgozzon, hanem pontosan az ellenkezőjére. Így a fentebb felsorolt tényezők a munkába állás ellenében hatnak, mivel a jóléti ellátások szintén minden esetben csökkentik a munkakínálatot. Ez pedig azért van így, mert az ellátások lehetővé teszik a fogyasztás minimális szintjének elérését.

Elmondható tehát, hogy a munkavégzés fontos, még fontosabb, hogy a munkavállaló hasznosnak érezze magát az elvégzett munka által. Így a munka által kapcsolatot teremthetünk, egy csoport részesei is lehetünk a munkavégzés helye által. Ez egy megváltozott munkaképességű ember esetében még fontosabb, de figyelembe kell venni azt is, hogy ez a tényező is két irányba hathat. Ha az adott munkahely elfogadó, vagy a dolgozó így ítéli meg, akkor pozitívan hat, ha viszont a munkavállaló úgy ítéli meg, hogy a munkahely nem befogadó, akkor a munkavállalásra negatívan hat. A munkaerő iránti keresletet meghatározza, hogy az adott vállalat mennyiért tudja termékeit értékesíteni, mekkorák a bérek és milyen a dolgozók termelékenységége, melyet nem tudnak mindig pontosan mérni. Ezért feltételezik azt, hogy a megváltozott munkaképességű dolgozók termelékenységége alacsonyabb, mint az ép dolgozóké. A teljesség igénye nélkül a munkáltató hiedelmei a következők: lassabban dolgoznak, többet hibáznak, gyakrabban betegszenek meg. Jogosan merül fel a kérdés, hogy a munkáltató hiedelmei miből táplálkozhatnak. Több tanulmány is említi, de Krékó Judit és Scharle Ágota

tanulmányában (Krekó & Scharle, 2019) is a következő két dologra hivatkoznak rossz tapasztalatból és egyszerű előítéletből is, vagy a kettő ötvözetéből is jöhetnek a munkáltatók hiedelmei. Sok esetben csökkenti a munkaerő iránti keresletet az is, hogy a munkába állításukhoz munkakör átszervezésekre, vagy éppen akadálymentesítésre lenne szüksége, esetleg valamilyen segítő személyzetre. Ezt nagyon kevés munkáltató vállalja fel a megnövekedett költségekre hivatkozva. Az, hogy egy cég alkalmaz-e megváltozott munkaképességű egyént nagyban függ attól, hogy milyen támogatásokat tud majd igénybe.

Ezek is alátámasztják, hogy az államnak is részt kell vennie abban a munkában, hogy a különböző károsodással élő emberek megtalálják a megfelelő helyet maguknak. Ezen felül az államnak elő kell segítenie a foglalkoztatást, különös figyelemmel és támogató, ösztönző módon. Be kell avatkoznia, hogy a munkaerő kínálatot az ellátások hozzáférése tekintetében ne korlátozza. Véleményem szerint ezért volt jó döntés a kereseti korlát megszüntetése bizonyos ellátások esetében. A fentiek felül különösen fontos, hogy a megjelenő diszkrimináció, „közgazdasági értelemben diszkriminációnak nevezzük azt, ha két egyenlő termelékenységű, de valamilyen adottság alapján megkülönböztethető csoport tagjai eltérő bánásmódban részesülnek” (Lovász & Telegdi, 2009), és előítéletesség ellen is egységes fellépés legyen állami oldalról, mert ezen témák kezelése nem bízható a piaci szereplőkre. Tehát röviden összefoglalva a munkaerőpiaci oldalon a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatását ösztönző eszközök : a pénzbeli ösztönzők, támogatások, kedvezmények, kötelező foglalkoztatási kvóta és a munkahely átalakításához szükséges eszközök. Nem pénzbeli ösztönzők pedig, a diszkriminációjukat csökkentő és az integrációjukat elősegítő programok. Ezen eszközök közös jellemzője, hogy csökkenteni próbálják az úgynevezett relatív munkaköltséget az egészséges munkavállalókéhoz képest. Magyarországon a legnépszerűbb ösztönzési eszköz a kötelező foglalkoztatási kvóta. „A munkaadó a megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási rehabilitációjának elősegítése érdekében rehabilitációs hozzájárulás fizetésére köteles, ha az általa foglalkoztatottak átlagos statisztikai állományi létszáma a 25 főt meghaladja, és az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek átlagos statisztikai állományi létszáma nem éri el a létszám 5 %-át (kötelező foglalkoztatási szint).” (Magyar Országgyűlés, 2011) Ha nem éri el a munkáltató a kötelező foglalkoztatási szintet, akkor a minimálbér kilencszeresével megegyező összeget kell fizetni rehabilitációs hozzájárulás néven. Ez 2022-ben 1800000 Ft/fő / év, . Ez az összeg minden évben a minimálbér növekedésével párhuzamosan nő. A rehabilitációs hozzájárulás már több mint húsz éve létező adó, amely közvetve segíti a foglalkoztatást, s talán a legnagyobb ösztönző erővel bír a munkáltatói oldalon. Továbbá ösztönzőleg hat a munkáltatói oldalra, hogy

a megváltozott munkaképességű munkavállaló után jelentős mértékű adókedvezményben is részesülhetnek. A minimálbér kétszeresének megfelelő bérig teljesen mentesülnek a szociális hozzájárulási adó megfizetése alól. (Magyar Országgyűlés, 2018) Munkajogi szempontból a megváltozott munkaképességű személynek évi öt plusz nap szabadság jár. Ez egy munkáltató bérköltségét növeli. A fentiek alapján elmondható, hogy a legnagyobb ösztönző eszköz a keresleti oldalon a pénzbeli ösztönzők, az adókedvezmény és a kvótarendszer. Véleményem szerint és az olvasottak alapján szintén egy jó eszköz lehet, mely a pénzbeli eszközökkel együttesen segíthet és növeli a megváltozott munkaképességűek iránti keresletet, a különböző érzékenyítő és a feljük irányuló diszkrimináció csökkentő tréningek, programok, valamint a munkáltatók felkészítése. Ezt a törekvést az Országos Fogyatékosügyi Program (2015-2025) is támogatja, mely az „az Európai Bizottság megújított Európai fogyatékosügyi stratégia 2010–2020: célkitűzései alapján készült.” (Kádár, Nagy, & Právitzné, 2019)

Egyre több nagyvállalat HR vezetője nyilatkozik a sokszínűségben rejlő lehetőségről. A vállalatok szívesen vállalnak felelősséget valamely társadalmat érintő problémákért, leginkább környezetvédelmi ügyekben. Balázs-Földi Emese (Balázs-Földi, 2016) tanulmányában így fogalmazza meg a CSR fogalmát: „A vállalati társadalmi felelősségvállalás olyan törekvés, melynek értelmében a vállalatok önkéntes alapon üzleti tevékenységükbe integrálnak társadalmi vagy környezetvédelmi célkitűzéseket, és ezen elvek mentén alakítják kapcsolataikat. A CSR túlmutat a jogi elvárásokon, egy vállalat önkéntesen azért vállal, mert megítélése szerint ez a hosszú távú érdeke. Ennek egyik területe a vállalati esélyegyenlőség biztosítása.” (Balázs-Földi, 2016) Mostanra viszont elindult egy olyan CSR tevékenység, melynek célja, hogy a megváltozott munkaképességű emberek céljai, foglalkoztatásuk és esélyegyenlőségük biztosítva legyen. Az efféle tevékenység hozzájárul a bizalom növeléséhez vállalaton belül és kívül is. Emiatt a munkatársak elkötelezettebbek és motiváltibbak is lesznek. Ezen felül új kapcsolatok alakulhatnak ki az érintettekkel és ez növelheti a vállalat megbecsültségét és akár az innovációra való képességét is. Magyarországon a társadalmi felelősség vállalás szemléletét megerősítik a különböző díjak és állami elismerések. Egyetértek Balázs-Földi Emese tanulmányában leírtakkal, mely szerint a kiosztott díjaknak, vagy nyilvános elismerésnek példaértékű ereje van, más gazdasági társaságok előtt, hiszen a sokszínűség fontosságára és a benne rejlő lehetőségekre hívja fel a figyelmet.

A kínálati oldalon viszont egészen mások az eszközök, amelyek motiválhatnak. Leginkább a pénzbeli ellátások hozzáférhetősége, és ezen keresztül a munkavégző képességek helyre állítása, a meglévő készségeik fejlesztése, vagy esetleg az átképzés lehet egyfajta szakpolitikai eszköz. Hazánkban több olyan program is indult, melyhez az Európa Szociális Alap nyújtott

támogatást. Ilyen volt a TÁMOP-1.1.1-12/1-2012-0001 program is, mely a „Megváltozott munkaképességű emberek rehabilitációjának és foglalkoztatásának segítése” (Igazgatóság, Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal Projekt, 2012) Ez a program egy kiemelt projekt, melyet az Európai Szociális Alap támogat, és fő célja, hogy a megváltozott munkaképességű személyek munkaerőpiaci helyzetét, foglalkoztatási integrációjukat elősegítse. Ezeket a célokat személyre szabott fejlesztésekkel, humánszolgáltatási programmal és képzés fejlesztési lehetőségekkel kívánta elérni. Ezek a lehetőségek segítettek felkészíteni a megváltozott munkaképességű munkavállalót a munkavállalásra és a nyílt munkaerőpiacra történő integrálásra. Ennek a programnak a keretén belül a munkadók bérköltség támogatást kaptak, amennyiben megváltozott munkaképességű munkavállalókat alkalmaztak. Az EFOP 1.1.1 Megváltozott munkaképességű emberek támogatása program, volt, melyet a Slachta Margit Nemzeti Szociálpolitikai Intézet által valósítottak meg. Az EFOP-1.1.1-15 kódszámú „Megváltozott munkaképességű emberek támogatása” elnevezésű kiemelt projekt 2015. december 1-én kezdte meg az eredetileg 25 hónaposra tervezett működését. A program célja „A megváltozott munkaképességű személyek nyílt munkaerő-piaci integrációjának elősegítése, a foglalkoztathatóság javítása és az aktív befogadás, többek között az esélyegyenlőség és az aktív részvétel előmozdítása érdekében.” (Slachta Margit Nemzeti Szociálpolitikai Intézet, 2015.12.01.) Az Európa 2020 stratégia (Európai Bizottság, 2010) kijelölt különböző célokat, mely hazánkra is érvényes volt. Ilyen fő célkitűzés volt a foglalkoztatási ráta növelése is, mely bővebben azt jelentette, hogy a 20 és 64 év közötti személyek foglalkoztatottsága elérje a 75%-ot. Ehhez szükséges, hogy az inaktív csoportok, mint például a fogyatékosok és megváltozott munkaképességűek, foglalkoztatási arányát növeljék. A cél eléréséhez pedig nagyon fontos volt és véleményem szerint most is az, hogy az ügyfeleket egyénileg fejlesszék és a foglalkoztathatóságukat növeljék. A projekt további céljai közé tartozott az is, a megváltozott munkaképességű személyek képzettségi szintjének növelése, ezen felül a megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztatni képes munkaadók szemléletének formálása és ösztönzése a foglalkoztatásra. Ezt a különböző támogatások és a hozzájuk kapcsolódó foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások révén szerették volna elérni. Véleményem szerint mindegyik cél fontos, de a képzettségi szint növelés kiemelten fontos, mert ahogyan Krekó Judit és Scharle Ágota (Krekó & Scharle, 2019) tanulmányaiban olvashattuk, a célcsoport tagjainak az iskolai végzettsége jellemzően alacsonyabb, melynek okát a szerzők annak tulajdonították, hogy az iskolába járás és a tovább tanulás esélyeit csökkentik a már meglévő vagy szerzett betegségek, és a kezelési módjaik. Az idősebb megváltozott munkaképességű emberek pedig gyakran elavult szakmával rendelkeznek. Ebből a két dologból arra is lehet

következtetni, hogy az alacsonyabb iskolai végzettséggel inkább fizikai munkát tudnak vállalni, viszont az egészségkárosodásukkal már nem biztos, hogy azt a fajta munkát el tudják végezni. Ezért az EFOP projekt egyik célja, hogy olyan általános és akár szakmai képzéseket valósítsanak meg, amelyek elősegítik a könnyebb elhelyezkedést. Tehát a fentiek alapján elmondhatjuk, hogy a munkaerőpiac kínálati oldalának legfontosabb szakpolitikai eszközei a munkavégző képességet helyreállító szolgáltatások, ami tulajdonképpen magába foglalja a rehabilitációt, a megmaradt képesség felmérését, a motiválást, az átképzést, valamint a munkavállaló felkészítését a munkaerőpiacra. A fentebb említett programoknál, ami igazán húzóerő tud lenni az a munkaközvetítés. A munkaerőközvetítése nem csak akkreditált foglalkoztatókon keresztül történik, hanem akár a nyílt munkaerőpiacon. Mindkét programot, melyről az előzőekben írtam megelőzte egy munkaerőpiaci helyzetfelmérés, mely azt szolgálta, hogy felkutassák azokat a munkáltatókat a nyílt munkaerőpiacon, akik támogatás ellenében, vagy akár anélkül szeretnének megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztatni. Ezen felül célja volt még, hogy feltárja a foglalkoztatást akadályozó, vélt vagy valós tényezőket is. Tulajdonképpen a prognózis által kapott eredmények lehetőséget teremtettek és megalapozták az EFOP-1.1.1-15 illetve a VEKOP-7.1.3-15 „Megváltozott munkaképességű emberek támogatása” elnevezésű kiemelt projekteket. Illetve a projekten keresztül a munkadóknak nyújtott tanácsadói tevékenységet, és feltárta a megváltozott munkaképességű munkavállalók hiányszakmáit és a munkaadók által keresett szakképzettségeket, vagy munkaköröket. Ezáltal a felmerült igényekere tudták igazítani a projekteket is. „A prognózis eredményeként azonosításra kerültek a munkaerőpiac igényei alapján látható potenciális foglalkoztatási irányok, valamint ezek alapján meghatározhatóvá váltak a kereslethez igazodó képzési szakirányok a megváltozott munkaképességű személyek hatékony munkaerő-piaci (re)integrációja érdekében.” (Daczi, és mtsai., 2016)

2.4 A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatási helyzete

Érdemes megvizsgálni a 2019 előtti időszakot a foglalkoztathatósági számokon és a különböző megváltozott munkaképességűeket segítő programokon keresztül.

2008-tól a szakértői bizottságok a munkaképesség csökkenés helyett, az összeszervezeti egészségkárosodást véleményezik, amely a megmaradt munkaképességet és annak hasznosíthatóságát vizsgálja. A reform célja az volt, hogy a passzív pénzellátás helyett rehabilitációt ajánlottak. A diplomadolgozat terjedelmi korlátjai miatt nem vizsgálom a 2008-as időszakot. A következő jelentősebb reform, ami jelenlegi működést megalapozta 2012-ben látott napvilágot, melyben csökkentették az ellátások összegét és az ellátások hozzáférhetőségét is nehezítették. A pénzhez való hozzájutást teljesen átalakították. A rokkantsági és rehabilitációs juttatásokat kivették a nyugdíjrendszerből és bevezették a rokkantsági és rehabilitációs ellátást. Az ellátások megítélésekor nem csak orvosi, hanem szociális és rehabilitációs szakvéleményt is figyelembe vesznek. Valamint akinél van arra lehetőség, hogy visszatérjen a munka világába, azokat arra próbálják ösztönözni, hogy ezt a lehető leggyorsabban meg is tegye. A rendszer 2012-es átalakítása teljes mértékben eltért a környező országokétól. Ugyanis egy új rendszert is létrehozott, valamint a régebbi ellátásokat is felülvizsgálta. Ezzel csökkentette az új belépők számát és növelte a rendszerből kilépők számát. A rendszerből való kilépők száma még 2016-ban nőtt nagyon, ugyanis ekkor járt le sokuknak a 3 évre megállapított rehabilitációs ellátás. Ezeknek a változtatásoknak köszönhetően, az ellátásokban részesülők száma lecsökkent. A rehabilitációs szolgáltatásokat 2012- és 2015 között a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal látta el. 2016-ban készült el egy úgynevezett Prognózis, ami a megváltozott munkaképességűek munkaerő piaci helyzetét próbálta felmérni. Az előrejelzés a KSH 2015 I. negyedévi adataira támaszkodott, mely szerint a „megváltozott munkaképességű személyek 24,8%-a áll foglalkoztatásban, a nem megváltozott munkaképességű embereket tekintve ez az arány 75,2%.” (Daczi, és mtsai., 2016) Az előző évek adataiból is láthatjuk, hogy még mindig kevesebben dolgoznak megváltozott munkaképességüként, mint a nem megváltozott munkaképességűek. Ha pedig a munkanélküliségi rátájukat nézzük, beigazolódik, hogy a nem megváltozott munkaképességűek közül kevesebben munkanélküliek. A megváltozott munkaképességűeknek 2015-ös adata szerint majdnem 19%-a munkanélküli. A Prognózis 2016 tanulmányban (Daczi, és mtsai., 2016) egy online kitölthető kérdőív segítségével mérték fel a munkaerőpiaci helyzetet.

A kérdőívet összesen 1223 munkaadó töltötte ki, melyekben volt Önkormányzati intézmény, állami intézmény, civil szervezet, nagyvállalat, középvállalkozás, kisvállalkozás, mikrovállalkozás is. A legtöbb megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató terület a feldolgozóipar, az adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység, a humán-egészségügyi, szociális ellátás, a gyűjtőkategóriaként megjelenő egyéb tevékenység és a kereskedelem. A szakképzettséget nem igénylő munkakörök vannak többségben, mint például takarító, vagy egyszerű ipari foglalkozású. Bár elmondható, hogy a képzett munkaerőt hiányolják a piacon, a megváltozott munkaképességű munkavállalókat inkább az egyszerűbb, betanított pozíciókban látják szívesen. Ezt az állítást a 2016-os kutatás is igazolta. A Prognózis (Daczi, és mtsai., 2016) szerint a munkaerőpiacon kialakult munkaerőhiány és az, hogy motiváltabbak a munkaadók arra, hogy megváltozott munkaképességűeket foglalkoztassanak egyfajta kitorési lehetőség is lehet a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásában. Ehhez minden bizonnyal az is hozzájárult, hogy még 2016-ban a rehabilitációs hozzájárulás mértéke 964.500 Ft/fő/ év volt, ami 2017-re 1.147.500 Ft / hiányzó munkatárs / év emelkedett. A foglalkoztatás növelésére, és a piac felmérésére készült a Prognózis 2016 kutatás, melynek eredményei megalapozták az EFOP-1.1.1-15, illetve a VEKOP-7.1.3-15 uniós programokat. Még az előző projekt 2015-ben kezdte meg működését, addig a VEKOP projekt 2016-ban. Eredményeiket tekintve érdemes megemlíteni, hogy az EFOP-1.1.1-15-2015-00001 projekt olyan sikereket ért el, hogy azt az eredetileg 25 hónapig tartó időtartamról meghosszabbították és 2022 nyarán ért véget. A projektek több száz megváltozott munkaképességű emberrel tudtak együtt dolgozni. A pontos számokat a következő táblázat mutatja, a programról szóló beszámoló alapján. (SLACHTA MARGIT NEMZETI SZOCIÁLPOLITIKAI INTÉZET, 2021.)

1. táblázat Szakmai megvalósítás eredményeit bemutató saját szerkesztésű táblázat (<https://nszi.hu/efop-111-15-2015-00001/a-szakmai-megvalositas-eredmenyei>)

	EFOP-1.1.1-15	VEKOP-7.1.3-15	Összesen
A projektekbe bevont ügyfelek száma	18902 fő	1800 fő	20702 Fő
Legalább 3 hónapig foglalkoztatott ügyfelek megoszlása a bevont létszámhoz viszonyítva	68%	47%	
Támogatás nélkül elhelyezkedett ügyfelek száma	4402 fő	311 fő	4713 fő
Támogatással elhelyezkedett ügyfelek száma	8360 fő	499 fő	8859 fő

Ha megnézzük a KSH adatait (KSH, 2017-2020) láthatjuk, hogy 2017 II. negyedévében a megváltozott munkaképességűek száma 555 525 fő volt, melyből gazdaságilag aktív 143 216 fő volt. A foglalkoztatottaknak a népességhez viszonyított számuk, vagyis a foglalkoztatási arányuk 2017-ben 22,1%- mely jóval alacsonyabb, mint a nem megváltozott munkaképességűeké. Ez az arány az évek során folyamatosan nő, de még mindig jóval alacsonyabb, mint a nem megváltozott munkaképességűeké. A KSH 2018. II. negyedévi adatait nézve a megváltozott munkaképességűek száma 511 833 fő volt, amely csökkent 2017 II. negyedéves adataihoz képest, és ez a csökkenés folyamatos volt. 2020. II. negyedévében a megváltozott munkaképességűek száma mindösszesen 458 654 fő volt. Ez a csökkenés abból adódhat, hogy a felülvizsgálatok során vannak olyanok, akik kikerülnek ebből a rendszerből. Ha a foglalkoztatási adataikat nézzük láthatjuk, hogy egy növekedés figyelhető meg. 2019 II. negyedévében 117 957 fő megváltozott munkaképességűt foglalkoztattak, és ebből alkalmazotti jogviszonyban 108 094 fő volt, még nem alkalmazotti jogviszonyban pedig 9863 főt regisztráltak. Feltehetőleg a nem alkalmazotti jogviszonyba beletartozhatnak az egyéni vállalkozók is. 2020-ban pedig 126106 fő dolgozott megváltozott munkaképességüként, melyből 112 567 fő volt alkalmazott, a többi pedig nem alkalmazottként dolgozott. Jellemzően a munkát vállalók többsége határozatlan idejű szerződéssel dolgozott munkáltatójánál. Számokat tekintve ez 87 247 és 97 596 főt jelent. A többiekéről elmondható, hogy azért rendelkeztek határozott idejű szerződéssel, mert előfordult, hogy közmunkában vettek részt,

illetve a szervezetnél ilyen konstrukciót alkalmaztak. 2020 II. negyedében a foglalkoztatási arány 27,5%, addig a másik oldalon 73,1%. Érdekes, hogy a munkanélküliek száma 2017 II. negyedében a legmagasabb. Munkanélkülinek azokat az embereket tekintjük, akik az adott héten amikor az adatfelvétel történt, nem dolgoztak és nem rendelkeztek olyan munkahellyel, amittől átmenetileg távol voltak, vagy az adatfelvételt megelőző négy héten át aktívan kerestek munkát, vagy esetleg találtak munkát és 90 napon belül munkába is álltak. Tehát a munkanélküliek száma 2017-től csökkeni látszott és bár a konkrét okot nem tudni, de szerintem az nem elhanyagolható tény, hogy ebben az időszakban működött mindkét Uniós program, mely a megváltozott munkaképességűek elhelyezkedését is segítette. Statisztikai adatok alapján érdekesnek találtam, hogy 2017-től 2020-ig a megváltozott munkaképességűek többsége teljesmunkaidős állásban dolgozott. Akik pedig részmunkaidőben dolgoztak azok leginkább az egészségi állapotuk miatt tették. A távmunkát tekintve a 2017 második negyedében a megváltozott munkaképességűek közül 3724 fő jellemzően távmunkában dolgozott, ezzel szemben a nem megváltozott munkaképességűek közül 116 781 fő. 2018-ra ez lecsökkent a megváltozott munkaképességűeknél 173 főre. A foglalkoztatottak nagy része viszont nem dolgozott távmunkában még alkalmanként sem. A Covid 19 vírus megjelenése után viszont a távmunkában dolgozók száma megnőtt, 2019-ben 1705 főre, majd 2020-ban pedig 8835 főre. Véleményem szerint ez a drasztikus növekedés a vírus hatására történt. A megváltozott munkaképességűek iskolai végzettségben is alulreprezentáltak, így elhelyezkedésük emiatt is elég nehéz, főként végzettséget nem igénylő egyszerű munkakörökben tudnak elhelyezkedni. A KSH adatai szerint 2017 és 2018 II. negyedében a fizikai foglalkozásban 96 999 fő és 97917 fő megváltozott munkaképességű munkavállaló helyezkedett el. Ezt a megjelenő vírushelyzet befolyásolhatta, ugyanis 2019-ben a számuk csökkent 95 115 főre, majd a fizikai állomány csökkenése 2020-ra elérte a 94 591 főt. A csökkenés oka, hogy a munkáltatók nagy része, akik megváltozott munkaképességű munkavállalókat alkalmaznak leginkább a Szolgáltató iparban tevékenykednek, melyre jelentős korlátozó hatással bírt a COVID 19 járvány. A szellemi foglalkozásúak száma 2018-ban 22082 fő volt, amely 2020-ban 31515 főre nőtt. A növekedés oka lehetett a vírus helyzet által elterjedt távmunka, és a kereseti és munkaidő korlát eltörlése.

Egy hazai kutatás (MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet Munkatársai, 2018) világitott rá arra, hogy a munkaerőpiacon változások mennek végbe. Sokáig kínálati piac volt, majd ez megváltozott és megnöttek az üres álláshelyek számai. A megkérdezett vállalatok 42%-a jelezte, hogy a tevékenységük növekedésében problémát jelent, hogy nem találnak megfelelő szakembert. Ennek kapcsán felmerült és véleményem szerint folyamatosan fel is merül az a

kérdés, hogy megoldást jelenthet-e a megváltozott munkaképességűek alkalmazása. Szintén 2019-ben történt egy konjunktúra felmérés (Bacsák, 2020), melyben felmérték, hogy a hazai vállalkozások foglalkoztatnak-e megváltozott munkaképességűeket. Kutatták továbbá, hogy milyen ösztönzők segítenék a cégeket, hogy foglalkoztassanak megváltozott munkaképességű személyt. A felmérés azt mutatta, hogy 2019-ben megközelítőleg 150 ezer megváltozott munkaképességű személyt foglalkoztattak és ezen felül legalább ennyien vannak, akiket még munkába lehetne állítani, „azaz komoly munkaerő-tartaléknak tekinthető a rehabilitációs foglalkoztatás.” (Bacsák, 2020)

Tény, hogy a COVID 19 vírus érezte hatását, hiszen 2020-ban a munkaerőpiac jelentősen átalakult, és ennek köszönhetően több megváltozott munkaképességű személy vesztette el munkahelyét. A járvány megjelenése nehezítette a megváltozott munkaképességű munkavállalók csoportjának munkaerőpiaci integrációjára létrejött projekteket is, mint például a VEKOP-7.1.3-15 projektet is. A projektben résztvevők, „Magyarország Kormányának a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III.11.) valamint a kijárási korlátozásról szóló 71/2020 (III.27.) és a kijárási korlátozás Budapest fővárosban és Pest megye területen való fenntartásáról szóló 169/2020. (IV. 30.) korm. rendeletei, továbbá a koronavírus elleni védekezésről szóló 2020. évi XII. törvény rendelkezései alapján” (Széchenyi 2020 Európai Unió Európai Strukturális és Beruházási Alapok, 2021), a járvány tekintetében magas rizikófaktorral rendelkeztek. Korlátozták a szociális érintkezést, a mentorok oldaláról is. Ez azt jelentette, hogy a személyes találkozásokat felváltotta a telefonos konzultáció, amely segítségével nem engedték el teljesen az Ügyfelek kezét, mégis más érzetet keltett. Talán még jelentősebb negatívum volt, hogy a Munkaadók a járvány különböző hullámai és a gazdasági hatásai miatt óvatosabbak voltak a létszámgazdálkodással. Másrészt a megváltozott munkaképességű munkavállalók sem mertek munkát vállalni, mert félték a megbetegedéstől. Ennek köszönhetően az EFOP-1.1.1.-15 projekt igyekezett a gazdasági helyzethez rugalmasan állni és létrehozta a Foglalkoztatási Rehabilitációs Outplacement szolgáltatást, mely az elbocsájtott megváltozott munkaképességű emberek számára nyújtott segítséget.

2.5 Covid 19 és hatása

A világszerte megjelenő COVID 19 járvány változásokat hozott az emberek és családok életébe. Hatással volt a gazdaság különböző szegmenseire és a munkaerőpiacra is. Egy 2021-ben íródott tanulmány alapján (Dániel, Molnárné Barna, & Molnár, 2021) az érintett országok, különböző módon és gyorsasággal reagáltak a járvány hatásainak kezelésére, melynek célja az volt, hogy a járványgörbét minél laposabban tartsák, ennek ellenére az országok gazdaságait abszolút negatívan érintette. A tanulmányban (Dániel, Molnárné Barna, & Molnár, 2021) láthattuk, hogy a 2020 őszére prognosztizált számok azt mutatták, hogy az Európai Unió gazdasági teljesítménye visszaesik, továbbá a munkanélküliség nő. Magyarországon a 2019-es évhez képest a gazdaság 5,0 ponttal az ipari termelés 6,0%-al estek vissza még az infláció 3,3%-al növekedett. A KSH 2020-as gyorsjelentése (KSH munkatársai, 2020) szerint a munkanélküliség aránya pedig 4,1 % volt. Még ez a szám 2020 év végén 4,3%-os volt. A KSH adatsorai alapján 2020 II. negyedévében a megváltozott munkaképességűek közül 13690 fő nem dolgozott. 2019-es II. negyedévében 137 131 fő nem dolgozott, megváltozott munkaképességűekkel együtt összesen 15609 fő a munkanélküliségi rátájuk együtt 3,3% volt. Lipták Katalin (Lipták, 2020) írásában olvasható, hogy a járvány munkaerőpiaci hatásait jól kifejezi az állásukat elvesztők száma. A munkahelyek megóvása minden ország elsődleges feladata volt. Magyarországon a kormány, a járvány megfékezése céljából veszély helyzetet hirdetett. A járvány mérséklése érdekében az országok, illetve a cégek által bevezetett intézkedések a piac kereslet és kínálati viszonyait felborították. A termelést leállították, a beszállítói láncok szétszakadtak, a munkaerőt pedig főként egészségügyi okokból haza küldték. A társas érintkezés elkerülése érdekében több cég rákényszerült arra, hogy távmunkában dolgoztassa a munkavállalóit. Bár a távmunka intézménye nem újkeletű, mégis Magyarországon az atipikus foglalkoztatások közül legnépszerűbb elsőként a részmunkaidő és a távmunka. A távmunkáról szóló keretmegállapodás a következő képpen definiál „olyan munkaszervezési és/vagy munkavégzési forma, mely a számítástechnikát egy munkaviszony keretei között veszi igénybe, illetve ahol a munkát, mely a munkaadó telephelyén is végezhető lenne, rendszeresen attól távol végzik.” (Béresné & Maklári, 2021) Herdon István írásában (Herdon, 2020.09.1), azt állítja, hogy a járvány idején még jogi szakcikk is összemoszták a távmunka és home office intézményét. Saját megfogalmazása, szerint a home office „a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen- általában a munkavállaló otthonában-

rendszeretlenül vagy nem rendszeresen folytatott tevékenység.” (Herdon, 2020.09.1) A KSH adatai szerint 2018 I. negyedévében az alkalmazottak 3,6%- dolgozott távmunkában, ami 144 ezer főt jelent. Európai viszonylatban például Hollandiában és Svédországban 36 és 35 % volt a távmunkában dolgozók aránya. Egy európai uniós kutatásból kiderül, hogy 2020-ban az Európai Unió 27 tagállamában kizárólag otthon végzett munkát a munkavállalók 33,7%-a és a munkaidő felét az otthonában, a másik felét pedig a munkáltató által biztosított telephelyen töltötte a munkavállalók 14,2 %-a. Látható a felmérésből ,hogy a 2020-as években otthonról dolgozók aránya 20,6% volt, amely az előző évekhez képest jóval magasabb. Ez valószínűsíthető a Covid-19 járvány hatásának. Lipták Katalin (Lipták, 2020) felmérést készített a távmunka hatásairól, illetve arról, hogy a távmunka és a válaszadók iskolai végzettsége között milyen kapcsolat van. A kapott adatok elemzésekor azt állapította meg, hogy az alacsonyabb iskolai végzettségűek nem dolgozhatnak távmunkában, hiszen a munkaköri feladataikat nem tudnák megfelelően ellátni, míg a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők az adat felvétel idején is távmunkában dolgozott. Az elemzett adatok megerősítették, hogy a magasabb iskolai végzettségűeknek nagyobb az esélye a távmunkára. Lipták Katalin eredményei megegyeznek a Békésné Martha Bernadett és Maklári Eszter (Béresné & Maklári, 2021) tanulmányában található Eurofound kutatási eredményeivel, mely szerint az otthon végzett munka szoros korrelációban áll az iskolai végzettség szintjével.

A KSH 2020 II. negyedévében készült adatai alapján felsőfokú végzettséggel 35778 fő rendelkezett, melyből foglalkoztatott 16214 fő volt. Ennek a csoportnak a munkanélküliségi rátája a legalacsonyabb a végzettségeket tekintve, mindösszesen 4,7%. Feltételezhető, hogy a felsőfokú végzettséggel rendelkező megváltozott munkaképességű munkavállalók egészséges társaikhoz hasonlóan a COVID 19 járvány megjelenésekor tudtak távmunkában dolgozni. Egy 2015-ös KSH kutatás alapján, mely a Megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása távmunkában (Szerepi & Prókai, 2017) című kiadványban olvasható, az atipikus foglalkoztatási forma a megváltozott munkaképességűek csoportjában sokkal elterjedtebb, az egészségi állapotuk miatt. Legtöbb szervezet részmunkaidőben és határozott idejű szerződéssel foglalkoztatja a megváltozott munkaképességűeket. A távmunka ebben a csoportban nem volt túl elterjedt, mivel a legtöbb megváltozott munkaképességű munkavállaló az iskolai képzettség hiányában fizikai munkakört töltött be. Mindazonáltal a távmunka vagy az otthon végezhető munka, és a fizikai állománynak akár a bedolgozás is egy lehetőséget rejthet a munkaerőpiaci integrációra, a 2017-es tanulmány (Szerepi & Prókai, 2017) alapján. A most fennálló munkaerőhiányra megoldást jelenthetnének a megváltozott munkaképességű munkavállalók is, melyet a Budapesti Ipar és Kereskedelmi Kamara is felismert, és létre is hozott egy új

szolgáltatást, mely tanácsadás útján segíti a vállalkozásokat, hogy átvilágítsák saját magukat és a rehabilitációs adó befizetése helyett megváltozott munkaképességűeket alkalmazzanak. A kezdeményezés célja az is, hogy ezen társadalmi csoporttal szemben pozitívan változzon a munkáltatók szemlélete. Gécsek Marcell a Pannon-Work cégcsoport üzletágvezetőjének véleménye szerint a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása egyszerre hozhat gazdasági és humán hasznot is. Véleményem szerint, ahogyan a szervezet hat a munkavállalóira, ugyanúgy hat a munkavállaló is a szervezetre. Gécsek Marcell szerint a megváltozott munkaképességűek atipikus foglalkoztatása ad egyfajta rugalmasságot is, melynek segítségével a kereslet és kínálat kiegyenlíthető a munkaerőpiacon. A vele készült interjúban olvasható (hírszerkesztő, 2022), hogy a tavalyi év elején bevezetett törvény, a megváltozott munkaképességűek költségkorlátját eltörli, így már nem kell ragaszkodni a részmunkaidőhöz. Ha a jelölt egészségi állapota megengedi teljes állásban is foglalkoztatható. Szintén egyetértek azzal, hogy a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása minden szempontból segítség lehet, ugyanis a társadalom hasznos tagjainak érezhetik magukat és a több jövedelem miatt az életminőségük is nő. Továbbá a jelenlétük pozitív hatással van a szervezetre és a gazdaságra is. Egy megváltozott munkaképességű munkavállaló jelenléte a Gécsek Marcell szerint növeli a nem megváltozott munkaképességű munkavállalók szociális érzékenységét, elfogadóbbá válnak és lojálisabbak lesznek.

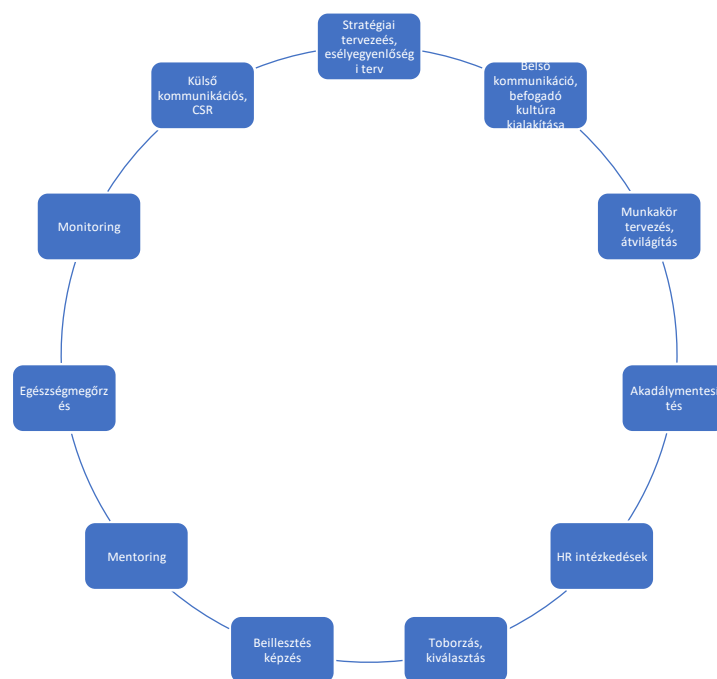
2.6 Jó gyakorlatok a megváltozott munkaképességűek beillesztésére

A megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatása sok pozitív előnyt hoz a munkáltatóknak, de ezen társadalmi csoporttal szemben is jelen van a diszkrimináció a munkaerőpiacon. Általában a következőket gondolják a vezetők a fogyatékos, vagy megváltozott munkaképességű munkavállalókról. „Az egész termék minősége múlhat azon, ha ő hibát vét egy gyártási folyamat során.” „Biztosan sokkal több táppénzt vesz igénybe, mint az egészségesek.” „Sem időm, sem energiám nincs a hosszabb betanításra.” „A többi dolgozó rossz néven veszi, ha neki több szünetet biztosítok, még a végén ők is el fogják várni.” „Veszélyt jelenthet a dolgozókra és a gyártásra is.” (Csákvári, 2014) Az okokat nevezhetjük gyakorlati és mentális gátaknak. Gyakorlati gátak a következő okok: „1) a megfelelő pozíció vagy munkakör hiánya, (2) problémák a munkahely fizikai akadálymentességével, (3) az MMK emberek nem elég mobilak, (4) a fogyatékossgal élő emberek alkalmazása több szervezési feladattal jár, (5) az MMK jelentkezők nem rendelkeznek a szükséges képzettséggel.” (Csillag, Toarniczky, & Primecz, Dolgoznánk ha hagynátok, 2018.06.04) A mentális gátak: „1) az általános információhiány/ alulinformáltság, (2) az a feltételezés, hogy az MMK emberek rosszabbul teljesítenek, (3) a fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatása komoly befektetéseket igényel, (4) a fogyatékossgal élő emberek több balesetet okoznak és gyakrabban mennek betegszabadságra.” (Csillag, Toarniczky, & Primecz, Dolgoznánk ha hagynátok, 2018.06.04) A mentális és a gyakorlati gátak lehetnek elég erősek ahhoz, hogy egy szervezetnél ne foglalkoztassanak megváltozott munkaképességű munkavállalókat. Vannak jó tapasztalatok is munkáltatói oldalról. Csillag Sára és Szilas Roland (Csillag & Szilas, Munkaügyi Szemle, 2009) kutatásából kiderül a munkáltatók véleménye, akik dolgoztak együtt megváltozott munkaképességű munkavállalókkal. A kutatásban résztvevő vezetők és a munkatársak a következőképpen nyilatkoztak. Jellemző rájuk az egymás segítése, a problémákban való megoldás segítése, a munka megbecsülése, ezáltal a lojalitás és megbízhatóság. Olyan feladatokat is szívesen ellátnak, melyet egészséges társaik esetleg lenéznek, vagy nem szeretnek elvégezni. Sokszor motiváltabbak, mint egészséges társaik. A monoton munkavégzés sem jelent számukra problémát. A kutatás alapján volt olyan szervezet, amely vezetője azt nyilatkozta, hogy munkatársai befogadóbbak lettek, megváltozott a szemléletük.

A megváltozott munkaképességű munkavállalók találkozhatnak a belépési és folyamatszintű diszkriminációval is. A belépési diszkrimináció (Csillag, Toarniczky, & Primecz, Dolgoznánk ha hagynátok, 2018.06.04) a következő folyamatoknál jelenik meg, mint például

kapcsolatfelvétel a megváltozott munkaképességű – fogyatékos munkavállalóval, valamint ezeknek a folyamatoknak a megtervezése. Ezek mögött leginkább a munkát végzők egyéni féltételei húzódnak meg, melyek személyes rossz tapasztalatokból, illetve információ hiányból táplálkoznak. A folyamatdiszkrimináció arra vonatkozik, hogy az érintett megváltozott munkaképességű munkavállaló kevesebb esélyt kap, hogy megmutathassa valójában mit tud, vagy kevesebb fejlesztéshez jut hozzá. Ez a fajta diszkrimináció odáig is eljuthat, hogy nem fogadja be az adott személyt a munkacsoport. A diszkrimináció mértéke, a tanulmány (Csillag, Toarniczky, & Primecz, Dolgoznánk ha hagynátok, 2018.06.04) szerint nagyjában függ a fogyatékosaságtól, hogy miképpen befolyásolja az egyént az életében. Például, hogy mennyire visszatartó, vagy éppen mennyire nehezíti meg az egyénnek a vele történő kommunikációt. A belépési és a folyamat diszkrimináció nem különülnek el egymástól, együtt vannak jelen. A belépési diszkriminációt a szervezetek igyekeznek tudatosan csökkenteni, de a folyamat diszkriminációt nehezebben tudják kezelni.

Véleményem szerint ezért fontos a megfelelő információk nyújtása és a jó gyakorlatok kialakítása. A jó gyakorlat kialakításában kutatott Tardos Katalin is, aki szerint csak akkor lehet sikeres egy megváltozott munkaképességű munkavállaló beillesztése, ha az megfelelően meg van tervezve, és folyamatos az utánkövetés. Szerinte az „Integrált folyamatciklus a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására” (Tardos, 2015) egyfajta segítség lehet a szervezet számára.



. 1. Ábra Integrált folyamatciklus a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására

Ahogy a fenti ábrán is látszik mindennek a kiindulópontja a stratégiai tervezés, valamint az esélyegyenlőségi terv kidolgozása. Ez nem csak a megváltozott munkaképességű munkavállalók esetében lehet hasznos, hanem akkor is, mikor a sokszínűsége próbáljuk a hangsúlyt fektetni. Ezt követi a belső kommunikáció és a befogadó kultúra. Mindennek az alapja a kommunikáció, hogy a szervezetnek legyenek információi az érkező megváltozott munkaképességű munkavállalókról, hiszen ez egy fontos eleme az integrációnak. Ennél is fontosabb, hogy a felsővezetés elkötelezett legyen az adott csoport foglalkoztatására. A munkakörök átvilágítása azért fontos, mert a köztudatban él, hogy egy megváltozott munkaképességű munkavállaló csak adott munkakörben dolgozhat, mint például call center, vagy ügyfélközpont, miközben a munkakörök átvilágításával, esetleg átszervezésével több pozíció nyílhat meg számukra. Ezután következik az akadálymentesítés. Szükséges a fizikai akadálymentesítés és a dokumentumok akadálymentesítése, egy vak vagy gyengén látó munkavállaló esetében. Szorosan kapcsolódik az ergonómiai akadálymentesítés is, vagy az, hogy megvizsgáljuk, hogy a munkakör ellátásához milyen speciális segítséget tudunk nyújtani. A következő a HR intézkedések, mely egy gyakorló szakember esetében kiemelten fontosak. Ez alatt érthetjük, a részmunkaidős foglalkoztatást, vagy a távmunkában történő munkavégzést. Érdekes vizsgálati kérdés lehet, hogy vajon a kialakult vírushelyzet több lehetőséget teremtett-e a szervezeteknél ezekre a munkavégzési formákra. Ide sorolja a szakirodalom a juttatási rendszert is, melyet érdemes az adott csoportra szabottan kialakítani.

Toborzás- kiválasztás esetén a szakirodalom szerint a szervezeteknek csak egy nagyon kis része fordul olyan civil szervezetekhez, akik segíthetnek, hogy a kereslet és kínálat találkozzon. Probléma továbbá, hogy sokszor nem is tudnak olyan munkavállalót közvetíteni, akinek megfelelő lenne a képzettsége és a gyakorlata az adott pozícióra. Tardos Katalin (Tardos, 2015) szerint ezt ki lehetne küszöbölni, amennyiben a hátrányos helyzetű csoportokat támogatnák a különböző képzések, végzettségek megszerzésében, munkahelyi gyakorlati programok, és megfelelő ellátások kialakításában, így könnyebben egymásra találhatnának a munkáltatók és munkavállalók. Csillag Sára és munkatársai (Csillag, Toarniczky, & Primecz, Dolgoznánk ha hagynátok, 2018.06.04) tanulmányából kiderül, hogy a fogyatékosok, illetve megváltozott munkaképességűek toborzásában és kiválasztásában két irányzattal lehet találkozni. Az egyik az érintett csoportot szeretné elérni, míg a másik irányzat a folyamat során létrejövő diszkriminációt szeretné kiküszöbölni. A szerzők szerint ez a kettő fedheti egymást, ugyanis az álláshirdetéseket egyértelműen is megfogalmazhatják, melyből rögtön kiderül, hogy várnak-e megváltozott munkaképességű munkavállalótól jelentkezést, illetve a használt toborzási

csatornákat is megnyithatják ezen csoportnak. Véleményük szerint fontos, hogy a munkakörökhöz egyértelműen meg legyenek határozva a szükséges kompetenciák, ezáltal minden jelentkező ugyanolyan eséllyel indulhat. Ehhez szükséges a gyakorló HR szakemberek tudatossága, nyitottsága és a megfelelő informáltsága is.

A Magyarországon működő Auchan évek óta dolgozik együtt megváltozott munkaképességű munkavállalókkal. Toborzásban külső partnerek és civil szervezetek segítségét kérték. Elterjedt a munkaerő piacon, hogy szívesen dolgoznak együtt megváltozott munkaképességű kollégákkal, valamint ezt a tényt reklámjaikban is hirdetik, így a leendő munkavállalók szívesen keresik meg őket közvetlenül is. Ezen kívül a kiválasztásra is nagy hangsúlyt fektetnek. Ahogyan erről a Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fórumának egy szakmai lapjában (Bocsi, 2016) olvasni lehet, a fent említett cég 2016 óta egy speciális kiválasztási lapot használ, melynek lényege, hogy a kiválasztásban résztvevőket újra képezzék. A jelentkezési lapon a résztvevők kérdésekre válaszolnak, melyekből a szakemberek látják, hogy mely munkakör érdekelheti őket. A kiválasztási eljárás további körökből áll, ahol van egy logikai teszt és egy matematikai teszt is, majd megmutatják számukra a munkavégzési helyet. Így a jelölt egy teljes képet kap a munkaköréről.

Nagyon fontos, a kolléga beillesztése, amihez fontos a HR-es kollégák ismeretének bővítése, és a kollégák szemléletének formálása. Tudjuk, hogy egy kolléga szocializációja és beillesztése már a toborzás és kiválasztási folyamattal megkezdődik, erről írnak Csillag Sára és munkatársai is a tanulmányukban (Csillag, Toarniczky, & Primecz, Dolgoznánk ha hagynátok, 2018.06.04), valamint arról is, hogy egy fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű személyt tartósan tudjanak foglalkoztatni, ahhoz szükséges a képzés fejlesztés is. Sokszor a belépés előtt érzékenyítik a kollégákat, hogy megfelelően fogadhassák az új munkatársukat, illetve az is előfordul, hogy ha pályakezdő az új megváltozott munkaképességű kolléga, akkor mentoring formában segítik őket. Ezért fontos lépés a folyamatban a Mentoring. Hiszen egy képzett mentor akár hidat képezhet a fogyatékos és megváltozott munkaképességű, és a nem megváltozott munkaképességű kollégák között. Fontos lépcső az Egészségfejlesztés és ennek ösztönzése. A következő lépcsőfok a Monitoring. Szintén a fentebb nevezett áruházban ez működik és a lényege, hogy a sikeres kiválasztást és a dolgozó beilleszkedését nyomon kövesse, úgy, hogy az új belépők egy mentor mellett tanulhatják meg a szakma alapjait. Továbbá rendelkezésükre áll egy haladási napló, amiben ütemezve van, hogy mikorra kell elsajátítaniuk a különböző tudást, és ezt a folyamatot a közvetlen felettes és a HR vezető is figyelemmel kíséri. Végül de nem utolsó sorban eljutunk a külső kommunikációhoz, vagyis a CSR-hez. Azt, hogy a vállalat nyitott a fogyatékosok, vagy megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására

legjobban úgy kommunikálhatja, ha különböző díjakon, versenyeken indul, vagy bizonyos logókat szerez meg. Ezen felül a kommunikációt támogathatja az is, ha nyílt napokat, állásbörzét szerveznek ezen társadalmi csoportok számára, és hogy a civil szervezetekkel vagy munkaügyi központokkal kapcsolatot tartanak.

2.7 Nemzetközi kitekintés

Az Európai Unióban is kiemeleten fontos a fogyatékosok és megváltozott munkaképességűek helyzete és foglalkoztatása. „Az Európai Unióban (EU) minden hatodik ember fogyatékosággal él” (Európai Bizottság, 2010.11.15) persze az eltérő, hogy milyen mértékű az egyes személyek akadályozottsága. A fogyatékoságot az ENSZ a következőképpen definiálja : „fogyatékosággal élő személy minden olyan személy, aki hosszan tartó fizikai, értelmi, szellemi vagy érzékszervi károsodással él, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és másokkal egyenlő társadalmi szerepvállalását.” (Európai Bizottság, 2010.11.15) A definíció alapján, a megváltozott munkaképességet is fogyatékoságnak lehet tekinteni. A Bizottság nyolc fő területet jelölt ki, melyből az egyik a foglalkoztatás volt. Mindkét csoport esetében a foglalkoztatási rehabilitációt ösztönző rendszerek fő célja az, hogy visszatérhessenek a munka világába. Ezt a célt támogatta az Európai fogyatékosügyei stratégia 2010-2020 is. Külön célkitűzés volt, hogy nyílt munkaerőpiacon történjen a fogyatékosok és megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása, és így a megmaradt képességeikkel teljesértékű munkát végző munkavállalók legyenek. Az eredményeket tekintve a fogyatékos és megváltozott munkaképességűek esetében, a stratégia hatékonyan alkalmazta a foglalkoztatáspolitikai eszközöket és ennek hatására a területen alkalmazott intézkedések „75%-a teljes mértékben, 19%-a részben és 6%-a pedig nem valósult meg” (EUROPEAN COMMISSION, 2020.11.27). A tanulmány szerint, a források felhasználása a fogyatékkal élők foglalkoztatásának támogatására, a magánszektor figyelemfelkeltése a foglalkoztatásról és a fogyatékos személyek jogairól, sokszínűségi charták bevezetése, valamint eszmecsere a munkáltatókkal, és végül a fogyatékosággal élők foglalkoztatásának növelés. Ezekben a területeken sikeresnek bizonyultak az intézkedések. Ha a statisztikai adatokat nézzük láthatjuk, hogy a Stratégia elfogadása óta nőtt a fogyatékosággal élők aktivitási és foglalkoztatási rátája. 2010-ben az EU 28 tagállamát nézve az aktivitási ráta 56,1% volt, mely 2018-ban 62,4%-ra nőtt. A foglalkoztatási ráta pedig 2010-ben 46% , 2018-ban pedig 52% volt. A Tanulmány szerint a 2010-2020 időszakra elfogadott Stratégia és a tagországok kiegészítő intézkedései nem voltak meghatározók a munkaerőpiaci jelenlét növelésében. A társadalmi csoportot képviselő szervezetek, gazdasági szervezetek, a Stratégia foglalkoztatási pontját a legrosszabbul teljesítő területek közé sorolták, ugyanakkor abban egyetértettek, hogy volt figyelem felhívó ereje. Az Európai Bizottság 2019-2020 között egy

kampánysorozatot indított el, melynek lényege, hogy felhívja a figyelmet és tájékoztassa is az EU állampolgárait a hátrányos megkülönböztetés nélküli bánásmódhoz való jogokról. „A megfelelő intézkedések átültetése a gyakorlatba- ígéretes gyakorlatok útmutatója” (Az Európai Unió Kiadóhivatala, 2021) több olyan követendő példát ír le, hogyan alkalmaznak megváltozott munkaképességű, és /vagy fogyatékos személyt az Európai Unió különböző országaiban az állami és magánszektorban. Például Spanyolországba értelmi fogyatékos személyeket alkalmaztak köztisztviselőként. Az említett kormányzatnak viszonylag nagy tapasztalata volt az értelmi fogyatékosok foglalkoztatásában, ám 2017-ben egy újabb felhívást eszközöltek, mi szerint öt fő köztisztviselőt kerestek. A sikerhez szükséges volt a különböző sztereotípiák, előítéletek lerombolása a HR – személyzetnél. Szükséges volt, hogy megértsék az értelmi fogyatékosok szükségleteit. A toborzást is a jelöltekre kellett szabni. A toborzási eljárást a jelöltek szükségleteire igazították és az egész folyamat alatt mentorálást és nyugodt környezetet biztosítottak. Külső szervezetek segítségét is igénybe vették és partnerségi szerződéseket írtak alá, hogy a jelölteknek tanácsadást és mentorálást biztosítsanak. A jelölteknek lehetőségük volt a családtagjaikkal többször ellátogatni a leendő munkahelyeikre, hogy megismerjék a környezetet és a kollégákat is. A magánszektorban is több ország alkalmazott sikeresen megváltozott munkaképességűeket. Spanyolországban van egy szociális vállalkozás, melyet befogadó céggé alakítottak még 1993-ban a fogyatékosokkal élők foglalkoztatása érdekében. Azóta is üzemel, 4500 főt foglalkoztat, 2018-ban Franciaországban megnyílt az első nemzetközi irodájuk is. Az Európai Fogyatékosügyi Stratégia 2010-2020 lezárult, viszont a munka nem állt meg. Az Európai Bizottság következő feladataikat 2021-2030 intervallumra vonatkozóan a fogyatékosokkal élő személyek jogainak érvényre juttatását szolgáló stratégia tartalmazza, mely szorosan épül az előzőre.

Bár az Egyesült Királyság kilépett az Európai Unióból, mégis érdekesnek tartottam a megváltozott munkaképességről szóló hivatalos statisztikai adataikat. A hivatalos statisztikai adatok a következők (Office for National Statistics, 2023) 2022 júliusa és szeptembere között 4,9 millió fogyatékkal élő ember vállalt munkát az Egyesült Királyságban. Ez 240 000 fővel több, mint egy évvel korábban, és összességében 2 milliós növekedést jelent 2013 azonos negyedéhez képest. A fogyatékkal élő polgárok foglalkoztatási aránya 2022 júliusa és szeptembere között 52,6% volt, szemben a nem fogyatékkal élők 82,5%-ával. A fogyatékkal élők esetében ez 0,8 százalékpontos csökkenést jelent az előző évhez képest, és összességében 9,2 százalékpontos növekedést jelent 2013 azonos negyedéhez képest. A rokkantsági munkanélküliek rátája 2022 júliusa és szeptembere között 7,2% volt, míg a nem fogyatékkal élők 3,2%. A fogyatékkal élők esetében ez 0,3 százalékpontos csökkenést jelent az előző évhez

képe, és összességében 7,3 százalékpontos csökkenést jelent 2013 azonos negyedéhez képest. A fogyatékkal élők gazdasági inaktivitási aránya – ahol az érintett saját bevallása szerint munka nélküli, vagy nem keres munkát – 2022 júliusa és szeptembere között 43,3% volt, a nem fogyatékkal élők esetén 14,8%. A fogyatékkal élők esetében ez 1,1 százalékpontos növekedést jelent az előző évhez képest, és összességében 6,0 százalékpontos csökkenést jelent 2013 azonos negyedéhez képest. A fogyatékkal élők foglalkoztatási különbsége 29,8 százalékpont volt 2022 júliusa és szeptembere között. Ez 1,7 százalékpontos növekedést jelent az előző évhez képest, és összességében 4,4 százalékpontos csökkenést jelent 2013 azonos negyedéhez képest. Átlagosan 2014 és 2019 között évente körülbelül 340 000 megváltozott munkaképességű munkavállaló hagyta el a munka világát, és 380 000 fogyatékkal élő került be a munkaerő piacra. Ez a tendencia az elmúlt két évben (2020-ban és 2021-ben) megfordult, átlagosan több fogyatékos munkavállaló távozik a munkaerő piacról (420 000), mint amennyi bekerül (350 000). 2014 és 2021 között a megváltozott munkaképességű munkavállalók átlagosan közel kétszerese (8,9%) lépett ki a munkából, mint a nem fogyatékkal élők (5,1%). A nem fogyatékkal élők közel egyharmada (9,7%) kezdett dolgozni. A megváltozott munkaképességűek számának növekedését (2013 és 2022 között) négy fő összetevő okozta: a rokkantság előfordulása (60%); a nem fogyatékkal élők foglalkoztatási aránya (20%); a fogyatékkal élők foglalkoztatási szakadéka (15%) és a munkaképes korú lakosság (5%). Ezek a statisztikák azt mutatják, hogy: a munkaképes lakosság közül minden ötödik személyt fogyatékosnak minősítettek. Tovább növekszik azoknak a száma is, akik tartós egészségi állapot romlásról számoltak be, vagy rokkantnak vagy fogyatékosnak minősítettek. A növekedést tovább fokozta a mentális egészségi állapot romlásban szenvedők számának növekedése is. Volt olyan év, mely során a korábban fogyatékosnak minősített emberek közül majdnem minden harmadikat a következő évben már nem minősítették rokkantnak. A COVID 19 vírus is hatással volt a fogyatékosok és megváltozott munkaképességűek társadalmi csoportjára. Egy tanulmány (Uldry & Leenknecht, 2021) szerint a COVID 19 járvány feltárta a különböző esélyegyenlőtlenségeket, melyek már évtizedek óta jelen voltak a társadalomban. Az Európai Fogyatékosügyi Fórum Emberi Jogi Jelentése (Uldry & Leenknecht, 2021) az ötödik számban olvasható, hogy a fogyatékosokkal élő személyeket az EU és a tagországok sem vonták be a világjárványra adott válaszaikba. Külön kiemeli a jelentés a leginkább marginalizált és hátrányos helyzetűek helyzetét. A jelentésből csak a foglalkoztatásra vonatkozó fontos információkat fogom megosztani. A Covid 19 válság előtt is a fogyatékkal élők a társadalom peremére szorultak. Egyes statisztikai adatok szerint 2018-ban a fogyatékkal élők 28%-a élt szegénységben és társadalmi kirekesztésben. 2019-ben a fogyatékkal élő férfiak

28,6%-a és a fogyatékkal élő nők 20,7%-a dolgozott teljes munkaidőben. A fogyatékkal, vagy bármilyen károsodással élő emberekre nagyobb veszélyt jelentett a világjárvány. A járványra adott első kormányzati válaszok a különböző fogyatékkal foglalkozó szervezetek számára nem voltak pozitívok, hiszen nem vehettek proaktívan részt a különböző intézkedésekben. A kijárási korlátozások, a családi, baráti kapcsolatok korlátozása, a napi rutin megváltozása, az anyagi helyzet stabilitásának változása stresszel és aggodalommal töltött el mindenkit. A Jelentésből (Uldry & Leenknecht, 2021) kiderül, hogy hátrányt szenvedtek el azok a munkavállalók, melyek az Unió egyes intézményeiben dolgoztak. Az Európai Parlamentben fordult elő, hogy tartós beteg, vagy COVID 19 fertőzésre nagyobb kockázattal rendelkező munkavállalók nem kaptak támogatást. Ezáltal az ésszerű alkalmazkodási intézkedések is korlátozva voltak, pedig egy ilyen esetben véleményem szerint egy távmunka vagy home office lehetősége sokat tudott volna segíteni. Voltak olyan visszajelzések, melyek arról számoltak be, hogy fogyatékkal élő gyermeket nevelő családnak teljes munkaidőben dolgozó szülőnek a COVID 19 megjelenését követően a teljes szabadságát ki kellett vennie a gyermek gondozásához és támogatásához. Véleményem szerint egy ilyen „kényszer” szabadság kivétel hosszan érzékelteti a hatását, és teljesen kiszolgáltatottá teszi az egész családot. Egy franciaországi vizsgálat 4400 embert kérdezett meg a világjárvánnyal kapcsolatban, és a fogyatékkal élő személyek 56%-ának voltak anyagi nehézségei a bezártság miatt. A fogyatékosok munkavégzését nehezítette, hogy az életkoruk vagy egészségi állapotuk miatt veszélyeztetettnek minősültek. Ezáltal jelentős számú személyt tanácsoltak el a munkahelyükről, vagy haza küldték őket. Az otthoni munkavégzést sok állam támogatta, de nem mindenkit köteleztek rá. Egy külföldi tanulmányban (Ms Samantha Pace Gasan, 2020) olvasható, hogy a korlátozások során egy másik hatás a félelem is jelen volt. Egyes fogyatékosokat vagy nem soroltak be, vagy helytelenül soroltak a veszélyeztetettek közé. Emiatt voltak olyanok akiknek rendszeren dolgozniuk kellett annak ellenére, hogy különösen veszélyeztetettek voltak. Liechtensteinben a kormányzat nem akarta előírni az otthoni munkavégzést mindenki számára, viszont ahol lehetséges volt ott javaslatot tett rá. A veszélyeztetett személyeket viszont védelemben részesítette. Egy uniós tanulmányban (Crowther, 2020) Egyes országok jelentései szerint a pandémia hatással volt a fogyatékkal élőkre oly módon, hogy megszűnt a foglalkoztatásuk. Bizonyos adatok arra utalnak, hogy nő munkanélküliség a fogyatékkal élők csoportjában. Erre egy Portugál példát hoz a tanulmány, mely szerint 2020-ban 10 %-al nőtt a fogyatékosok száma a Foglalkoztatási és Szakképzési Intézet nyilvántartó adatbázisában 2019-es globális adatokhoz viszonyítva. A szerzők szerint ez arra utal, hogy a pandémia negatív hatással van a fogyatékkal élőkre. Ezt

támasztja alá egy Spanyolországban végzett kutatás, melyben 12%-ot érintett az állásvesztés, 37%-ukat ideiglenes szabadságra küldték, vagy esetleg csökkentett munkaidőre kerültek, 14%-uknak pedig engedélyezték a távmunkát. Litvániában 2020 végén csökkent a szociális vállalkozások száma. Ennek több oka volt az tanulmány szerint. Az egyik egy törvény változás, mely érintette a szociális vállalkozásokat, a másik fő ok, hogy a létszámhiány miatt kerültek bezárásra ezek a vállalkozások. Mivel az itt dolgozók a karantén időszakban szabadságot vettek ki. Így a szociális vállalkozásban dolgozók száma az év végére 31%-al csökkent, mindeközben pedig a Foglalkoztatási Szolgálatnál nyilvántartott fogyatékkal élők száma 89%-al nőtt. Írországban a fogyatékkal élők közösségében egy félelem jelent meg a jövő munkaerőpiaci jelenlétüket illetően. A legtöbbször a fogyatékkal élőket a kiskereskedelem, a vendéglátásban alkalmazták és persze őket érintette leginkább a járvány mindenhol. Ezért úgy gondolják, hogy a korlátozások megszűnése után rögtön összehangoltan kell fellépniük azért, hogy visszatudjanak térni azokban az ágazatokba ahol dolgoztak a pandémia előtt. A félelem reális lehet, mert fennállhat a veszélye, hogy egyfajta diszkrimináció miatt nem veszik fel őket dolgozni. Ezt fokozhatja az, hogy az ilyen csoport számára védőfelszerelések kiadása növelheti szervezet költségét. Ha ez így történne, akkor véleményem szerint mind az Európai Unióban, mind pedig hazánkban ezt a társadalmi csoportot még inkább a társadalom peremére kényszerítenék, mellyel több feladatot rónánk az államra is. Az országok előbb-utóbb bevezettek szociális védelmi intézkedéseket. Az otthonról dolgozók részére ki kellett építeni a rendszert, vagy ki kellett terjeszteni rájuk, hogy biztonsággal tudják használni, még azoknál is akiktől teljes jelenlétet kívánt meg a munkáltató, minimalizálni kellett a fertőzés átadásának kockázatát. A nehézségek mellett azért pozitívumok is megjelentek. Az otthoni munkavégzést többen kiemelik, mert teret ad a fogyatékkal élők számára. Jó példa erre Franciaország, ahol a járvány első hulláma alatt 1200000 fogyatékkal élő munkavállaló fizetését biztosította a kormány. A munkavállalók itt rugalmasabbá váltak a kevesebb munkaóra és fizetett szabadság kivételére is. A kormány 4000 eurós bónuszt is ajánlott minden olyan vállalkozásnak, aki fogyatékosággal élő személyt vesz fel és foglalkoztat 3 hónapnál hosszabb időre és 5000 és 8000 euró közötti pénzt kaphatnak azok a vállalkozások akik tanulmányi szerződést kötöttek fogyatékos személlyel 2020 július 1. és 2021 február 28. között.

3 Saját vizsgálat

3.1 Kutatási célok, kutatási kérdések és hipotézisek

A kutatásom célja, hogy a releváns szakirodalom alapján adatokat és információkat gyűjtssek arra vonatkozólag, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók, hogyan érzik magukat az adott szervezetben, illetve magán a munkaerőpiacon. Szerettem volna megtudni, hogyan élték meg a pandémia időszakát. Arra is kíváncsi voltam, hogy valóban be tudtak-e illeszkedni a szervezetbe ahol dolgoznak. Szerettem volna valós információt kapni arról is, hogy a munkáltatók, hogyan vélekednek a megváltozott munkaképességű munkavállalókról.

A szakirodalom áttekintése után a következő kérdések fogalmazódtak meg bennem, melyekre szeretnék válaszokat kapni. A kérdéseimet tekintve kíváncsi voltam arra, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók és a munkáltatók, hogyan gondolkodnak ugyanarról a dolgról. Arra voltam kíváncsi, hogy mi a munkáltatói oldalnak a legfőbb ösztönzője, hogy megváltozott munkaképességű munkavállalókat alkalmazzon és mik azok az eszközök amik segíthetnék a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatását. Nagyon érdekelt az is, hogy mennyire sikeres a beillesztésük, hogy milyen hatással van ez a szervezetekre. Végül pedig kérdéseket fogalmaztam meg mind a munkáltató és munkavállalók felé is, hogy a COVID 19 vírus hatására kialakult munkaerőpiaci helyzet, a tartós home office megjelenése valóban teret nyitott a megváltozott munkaképességű munkavállalók nagyobb arányban történő elhelyezkedésére.

Az áttanulmányozott szakirodalom és a kutatási kérdések mentén a következő hipotéziseket fogalmaztam meg.

H1: Feltételezem, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztató szervezetek nem rendelkeznek beillesztési tervvel.

H2: Feltételezem, hogy a szervezetek a rehabilitációs hozzájárulás alóli mentesség miatt foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű munkavállalót.

H3: Feltételezem, hogy a munkáltatók külön védőintézkedéseket hoztak a megváltozott munkaképességű munkavállalók érdekében.

H4: Feltételezem, hogy a Covid 19 vírus hatására a megváltozott munkaképességű munkavállalók könnyebben helyezkednek el távmunkában és home officeból végezhető munkakörökben, továbbá feltételezem azt is, hogy fizikai munkakörökben nehezebben tudnak elhelyezkedni.

3.2 A vizsgálat körülményének és helyszíneinek bemutatása

A kutatásaimhoz a munkáltatói és a munkavállalói oldalról is szeretnék adatokat gyűjteni, és ezért kutatásaimhoz a primer és szekunder módszereket választottam. A primer kutatásomban arra törekedtem, hogy olyan adatokat gyűjtsék ,amelyek még nem voltak publikálva. A felállított hipotézisek bizonyítására a kérdőív módszerét, és a strukturált interjút használtam. A szekunder kutatási módszernek a meglévő adatok elemzését választottam.

Azért ezeket a kutatási módszereket választottam, mert egy kérdőív segítségével rövid idő alatt érhetünk el nagy számú, reprezentatív adatemennyiséget, az adatelemzés esetét választva pedig abban bízok, hogy meg tudja támogatni a primer kutatás során kapott eredményeket.

A kutatási módszer kiválasztásakor figyelembe kellett venni, hogy a következők nagyban befolyásolják a célpopuláció kutatásban való részvételi hajlandóságát. Ezek közé tartozik az egészségügyi állapotból fakadó akadályoztatottság, az anonimitás megtartására való fokozott figyelem, a munkahely szempontjából következmények nélküli őszinte válaszadáshoz szükséges biztonságos légkör megteremtése, a megkülönböztettség érzésének elkerülése a vizsgálat ideje alatt. Az előzőek biztosítása miatt választottam az önkitöltős, internetes kérdezési formát. A kérdőívhez a manapság népszerű Google Űrlapok programot használtam. A kérdőív anonim módon történő kitöltésére 2023 február és március hónapban volt lehetőség. A megfelelő vizsgálati csoport felkutatása során a közösségi médiában megtalálható specifikusan megváltozott munkaképességű embereket összegyűjtő csoportokat kerestem meg, és ezekben a csoportokban került megosztásra a kérdőív. Sajnos a specifikus csoportokban nem nagyon volt aktivitás a kérdőív kitöltésére. Véleményem szerint ez azért is lehetett, mert rossz időpontban osztottam meg először a kérdőívet, másrészt pedig azért, mert a csoportokban való aktív üzenőfal miatt hátrébb sorolódhatott. Emiatt figyelmem kellett arra, hogy egy héten egyszer legalább frissítem a kérdőívet és a csoporttagokat ösztönözsem a kitöltésre. Emellett más módszert is ki kellett találni, ezért felvettem a kapcsolatot a Vesebetegek Csoportjával és a Mozgássérültek Heves Megyei Egyesületével. Az utóbbi készségesen kitette a kérdőívemet az üzenő falukra ezzel is segítve a munkámat. Emellett a munkahelyemen egy hallássérült kolléganőm volt nagy segítségemre a kérdőív kitöltése kapcsán. .

A minél reprezentatívabb minta elérése érdekében számításba kellett vennem a felmerülő torzítási tényezőket. Tekintettel arra, hogy a kérdőívet anonim módon bárki kitöltheti elkerülhetetlen, hogy az eredményeket a következő lehetőségek befolyásolják. Kitöltheti teljesen egészséges munkavállaló, olyan megváltozott munkaképességű munkavállaló, aki még

csak a minősítési folyamat elején jár, és olyan is, aki már rég óta nem aktív megváltozott munkaképességű munkavállaló. Ezen torzítások mérséklésére a kérdőívet úgy alkottam meg, hogy ha valaki a két első kérdésre nemleges választ adott, ott a kérdőív kitöltése számára befejeződött.

Az általam összeállított strukturált interjú kérdéseimmel olyan munkáltatókat szerettem volna interjú keretiben megkérdezni a megváltozott munkaképességű munkavállalókról, akik maguk is foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű személyeket. Ezért a Profession és Érték vagy! álláskeresési portálon célirányosan kerestem meg ezeket a szervezeteket. Ezért húsz olyan szervezetnek írtam, akik jelenleg is aktívan keresnek megváltozott munkaképességű munkavállalókat. Megkerestem 20 munkáltatót, de közülük sajnos csak 10-en válaszoltak, ebből 6 interjú valósult meg, a hetedikre időpontot egyeztettünk, de a rehabilitációs tanácsadó nem jelent meg. A megkérdezett HR vezetők, munkatársak közül voltak, akik a személyes találkozót preferálták és volt olyan is, akivel online formában találkoztunk. Mindenki készségesen válaszolt a feltett kérdésekre, de a szervezetük nevét és saját nevük dolgozatomban való megjelenítéséhez nem járultak hozzá.

3.3 A vizsgálati módszerek és a minta bemutatása

A kutatás módszertanának kiválasztása során arra törekedtem, hogy alapvetően két egymástól teljesen eltérő irányvonalat válasszak ki. Ebben a fejezetben ezek kerülnek most részletes ismertetésre.

Kérdőív: (a kérdőívet az 1. számú melléklet tartalmazza)

A kutatásom első része kvantitatív, kérdőíves megkérdezéssel történt abból a célból, hogy a válaszok elemzésével a hipotéziseim helytállóságát tudjam megvizsgálni. A kérdőívet ahogyan fentebb is írtam több, a megváltozott munkaképességgel foglalkozó specifikus csoportokban osztottam meg. A kérdőívet kitöltők száma 65 fő volt (N=65). Ez a részvételi arány egy általános következtetésre ad majd lehetőséget, illetve abban reménykedem, hogy új vizsgálandó irányt jelöl majd ki. A kérdőívben feltett kérdések a megváltozott munkaképességű munkavállalók véleményét és gondolatait szerette volna feltárni arról, hogyan érzi és érezte magát az őt foglalkoztató szervezetnél, milyen hatással volt rájuk a Covid 19 és a 2021-es kereseti korlát eltörlése. Külön kérdések vonatkoztak arra, hogy a pandémia ideje alatt milyen segítő intézkedéseket tett meg a foglalkoztató szervezet a megvédésük érdekében. A kérdőív 20 fő kérdést tartalmaz, mely a megváltozott munkaképességre vonatkozik. A kérdések között egy elágazó kérdés volt, mely a választól függően új kérdést hozott fel. Illetve két olyan kérdés található benne rögtön az elején, amelyre, ha Nem választ adtak, akkor a kérdőív a kitöltő számára befejeződött. Ezt azért tartottam fontosnak, mert így ki tudtam szűrni azokat a válaszadókat, akik nem megváltozott munkaképességűek, illetve akik nem közölték a munkáltatójukkal megváltozott munkaképességüket. A 20 fő kérdés után pedig, 3 kérdés a demográfiai adatok feltárására vonatkozott, melyben a nemre , életkorra és iskolai végzettségre kérdeztem rá.

A kérdéseket figyelembe véve alkalmaztam a kérdőívben zárt és nyitott kérdéseket egyaránt. A zárt típusú kérdések tekintetében kiválasztós és értékelőskálás kérdéseket tettem fel. A nyitott kérdésekre véleményem szerint azért volt szükség, mert így a kitöltő lehetőséget kapott arra, hogy saját maga szubjektív módon fogalmazza meg a válaszokat. A kérdőív kiértékelését ,az adatok táblázatba rendszerezését és összegzését a Microsoft Excel statisztikai adatfeldolgozó programmal dolgoztam fel, valamint a Cramer mutatót használtam, hogy az asszociációt vizsgáljam. Azért ezt a programot választottam, mert így hasznosíthattam az egyetemen tanultakat és ezáltal még gyakorlati tapasztalatot is szereztem, melyet a munkahelyemen is hasznosítani tudok.

Interjú : (Az interjú kérdéseit a 2. számú melléklet tartalmazza)

A kutatásom második részében egy kvalitatív módszer alkalmazásával , a strukturált interjú vázlat segítségével kérdeztem meg a HR vezetőket arról, hogyan vélekednek a megváltozott munkaképességű munkavállalókról , hogy illesztik be őket a szervezetbe, és a pandémia idején, hogyan védték őket. Külön kérdés irányult arra is, hogy a 2021-es törvény módosítás, melyben eltörölték a megváltozott munkaképességűek kereseti korlátját hozott-e bármi nemű változást számukra . A munkáltatók kiválasztása során segítségemre voltak a jelenleg is élő hirdetések, melyeket a Professionon és az Érték vagy! állás portálokon találtam. Ezután közvetlenül kerestem meg a kiválasztott 20 céget elektronikus levél formájában. A megkeresésre 10 szervezet válaszolt, amelyből 6 interjú készült el. Az interjúkat minden esetben a megváltozott munkaképességet szívügyének tekintő HR vezetővel, munkatárssal készítettem. Az interjúban megkérdezett 6 HR vezető mindegyikével megállapodtunk abban, hogy szervezetük pontos nevét nem említem, és személyazonosságukat sem fedem fel. Így a könnyebb beazonosítás érdekében az A,B,C,D,E,F, interjú alanyak neveztem el őket. „A” interjú alany a szórakoztató iparágban tevékenykedik 780-800 fő munkavállalói létszámmal rendelkezik, és Magyarország 10 legnagyobb vállalata közé tartozik. A „B” vezető szervezete a turizmus, szállodaipar szektorban van jelen. Szolgáltatásaikat 3-4 csillagos szállodákkal nyújtják. „C” munkatárs Kereskedelem- szolgáltatás szektorban van jelen és szintén Magyarország legnagyobb áruházai közé tartozik. Munkavállalói létszámuk tízezer fő körülire becsülhető. „D” munkatárs, Nonprofit szférában van jelen és Magyarország egyik legrégebben működő védett foglalkoztatója. Az „E” HR munkatárs gépjármű kölcsönzéssel foglalkozik. Az „F” tanácsadó munkatárs egy vezető HR szolgáltatónál dolgozik. Minden személy nyitottan és segítőkészen állt az interjúhoz. A velük készült beszélgetésekből rengeteg hasznos információhoz juthattam, nem csak a dolgozat tárgyát, hanem a HR folyamatokat illetően is. Az interjú kérdéseket minden esetben a találkozás előtt elküldtem a vezetők számára. Az interjúk egy részét személyes találkozás keretein belül készítettem el, még 4 esetben online találkozásra került sor, melyet a Teams alkalmazással bonyolítottunk le. Minden beszélgetésnél ugyanazt a 15 kérdést tettem fel.

3.4 Eredmények

3.4.1 Interjú vizsgálat eredményei

A fentebb említett egyezés szerint A,B,C,D,E,F, interjú alanyok neveztem el őket. Mind a hat interjú alanyom kellő tapasztalattal rendelkezik a megváltozott munkaképességű munkavállalókkal kapcsolatosan. Az általános udvariassági kérdések után igyekeztem olyan kérdéseket feltenni, amelyek megvilágítják munkáltatói oldalról, hogy mit gondolnak a megváltozott munkaképességű munkavállalókról, milyen munkaerőnek tartják őket és, hogy a pandémia milyen hatást gyakorolt a szervezetre, milyen járványügyi intézkedéseket hoztak meg a megváltozott munkavállalók érdekében. Kíváncsi voltam arra is, hogy miért foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű munkavállalót, hogy milyen szintről indult el, ki kezdeményezte a szervezeten belül ennek a társadalmi csoportnak a foglalkoztatását. Minden válaszadónak ugyanazt a 15 kérdést tettem fel. A kérdések és az interjú alanyok sokasága miatt csak a hipotéziseket támogató kérdéseket mutatom itt be.

3.4.1.1 Szervezetre vonatkozó kérdések

Első kérdések egyike volt, hogy *Milyen jellegű a szervezet tevékenysége? Mivel foglalkozik?*

„A” interjú alany: A szórakoztató iparban tevékenykedik.

„B” interjú alany: Turizmus – szállodaipar

„C” interjú alany: Kereskedelem

„D” interjú alany: Nonprofit Közhasznú szervezet, szociális ágazatban tevékenykedik

„E” interjú alany: Gépjármű kölcsönzés

„F” interjú alany: Munkaerő kölcsönzés-HR Szolgáltatás

Látható, hogy több szektor képviseltette magát. Ennek legfőbb oka az volt, hogy az interjú alanyok kiválasztása véletlenszerűen történt.

3.4.1.2 Megváltozott munkaképességű munkavállalók létszáma

Következő kérdés azért fontos, mert eltérő munkavállalói létszámmal dolgoznak és nem csak a létszám tér el, hanem az is, hogy hány éve foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű munkavállalókat.

Hány főt foglalkoztatnak? Van-e közöttük megváltozott munkaképességű munkavállaló?

„A” interjú alany: „20 évvel ezelőtt kezdtek el megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztatni. Jelenleg a dolgozók 10 %-a megváltozott munkaképességű munkavállaló, mai azt jelenti, hogy 170 főt foglalkoztatnak.”

„B” interjú alany: „2009 óta foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű munkavállalókat. Jelenleg nagyjából 20 fő megváltozott munkaképességű munkavállaló dolgozik náluk. Jelenleg kaptak arra lehetőséget a tulajdonostól, hogy növeljék a munkavállalók számát, de csak megváltozott munkaképességű munkavállalóval.”

„C” interjú alany: „Kereskedelem- Több ezer főt foglalkoztatnak és eddig mindig volt közöttük megváltozott munkaképességű munkavállaló. Tavaly előtt a megváltozott munkaképességű munkavállalók száma csökkent, ezért kezdték meg tavaly a létszámuk növelését. Pontos számot itt nem tudtam meg.”

„D” interjú alany: „301 fő megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztat. Megváltozott munkaképességű munkavállalók aránya az összes foglalkoztatotthoz viszonyítva mintegy 92,0%.”

„E” interjú alany: „78 főből jelenleg 1 fő megváltozott munkaképességű munkavállaló van.”

„F” interjú alany: „Munkaerő kölcsönzés-HR Szolgáltatás: Külön üzletáguk is van, a rehabilitációs üzletág. Közel 400 fő megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztatnak kölcsönzött és saját állományban is.”

Látható a válaszokból, hogy különböző tapasztalattal rendelkeznek a munkáltatók a megváltozott munkaképességű munkavállalók tekintetében. Van olyan, aki már 20 éve elkezdte foglalkoztatni ezt a csoportot, náluk feltehetőleg kiforrott folyamatok vannak. Látható, hogy a foglalkoztatottak száma is elég széles skálán mozog, az 1 főtől egészen a 400-ig. Ugyan ez igaz a betöltött pozíciók számára is, ugyanis a fizikai pozíciótól, mint például az udvaros, takarító, a betanított és összeszerelő munkás, az irodai adminisztrátor, HR asszisztens betöltenek.

3.4.1.3 Foglalkoztatási motiváció

Következő kérdéssel azt szerettem volna kideríteni, hogy miért foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű munkavállalókat. A feltett kérdés így hangzott *Mely szinteken és miért született meg az igény arra, hogy megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztassanak?* A válaszok a következők voltak :

„A” interjú alany: Az állami tulajdonban lévő nagyvállalatnál, a tulajdonos is egyet értett a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásával. Ugyanakkor a cég 2003-ban a növekedési pályájának azon szakaszában volt, ahol az értékesítési hálózatot kellett bővíteni, ez volt a cél. Tehát egy valós üzletpolitikai igényre tudtak egy valós társadalmilag is elfogadható választ adni azzal, hogy elkezdtek megváltozott munkaképességűeket foglalkoztatni.

„B” interjú alany: A szervezet 2009 óta foglalkoztat megváltozott munkaképességű munkavállalót. A CSR tevékenységük egyik alappillére a megváltozott munkaképességű

munkavállalók integrálása. A kezdeményezést egy francia- magyar szálloda igazgató indította el személyes érintettség miatt. Ezt a tulajdonosok is elfogadták és 2008-as törvény változások is segítették a foglalkoztatást.

„C” interjú alany: Ahogy az előző kérdésnél is látszik, ennél a vállalatnál mindig dolgoztak megváltozott munkaképességűek, viszont az arányuk változó volt. A törekvés arra, hogy foglalkoztassák ezt a társadalmi csoportot, a vállalat minden szintjén jelentkezett. Fontos azonban, hogy az anyacégnek is van erre egy vállalati terve, melyet szépen kiterjesztettek a Közép-Európai régióra, majd ezt lokalizálták Magyarországon a haza piacokra is. A szervezet HR startégiájának kiemelt pontja ennek a társadalmi csoportnak a foglalkoztatása.

„D” interjú alany: „A Mozgáskorlátozottak Egyesületeinek Országos Szövetsége (MEOSZ) azzal a céllal alapította a Társaság jogelődjét, hogy lehetőséget biztosítson fogyatékkal élő személyek védett körülmények közötti foglalkoztatására, ezzel segítve társadalmi integrációjukat.”

„E” interjú alany: A vállalat mindig is foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalókat főként back office pozíciókban. A menedzsment és a HR területen született meg a döntés arra vonatkozóan, hogy megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztassanak. Fontos itt is kiemelni, hogy ez a szervezet is fontosnak tartja a társadalmi felelősségvállalást ezen csoport felé.

„F” interjú alany: Ennél a szervezetnél az irodák működéséhez köthető az első terület, ahol megjelent a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása. Ezek főként kisegítő tevékenységek voltak, melyek nagyban hozzájárultak a különböző irodák hatékony működéséhez. Ilyen segítő munkakör volt például a belső kézbesítő, takarító, karbantartó. A vezetőségben 2019-ben született meg a gondolat, hogy létrehozzanak egy Esélyt teremtő call centert Miskolcon. A gondolatból cselekvés lett és 2021.08.16-án megnyitotta kapuit Miskolcon az intézmény, mely 50 fő megváltozott munkaképességű munkavállalót szeretett volna foglalkoztatni. Az igényt az élet teremtette, ugyanis az irodákban dolgozó munkavállalók annyira leterheltek voltak, hogy nem tudták már a telefonokat kezelni a napi munkafolyamatok mellett. Az itt dolgozó munkatársak telefonos ügyfélszolgálatot, adategyeztetést és toborzási munkát is végeznek.

A fenti válaszokból jól látszik, hogy a szervezetek valóban társadalmi felelősségüknek is érzik, hogy foglalkoztassák ezt a csoportot. Nyilván pénzügyi szempontok is fontosnak bizonyulnak és irányadóak, de a beszélgetésekből az volt leszűrhető, hogy valóban esélyt adnak a szervezetek arra, hogy egy inkluzív munkahelyet biztosítsanak. Továbbá fontos az is, hogy a felső vezetés minden esetben támogatta a foglalkoztatást.

3.4.1.4 Megváltozott munkaképességű munkavállalók beillesztése

Rendelkeznek beillesztési tervvel? Ki koordinálja Önöknél ?

„A” interjú alany: Náluk a beillesztés egy 4 lépcsős 8 hetes folyamat. Az első lépcső az interjú, ami 1,5 órás és kompetencia tesztet is készítenek. Majd ezután a kiválasztottak kapnak tananyagot, melynek az elsajátítására 1 hónap áll rendelkezésükre. Közben orvosi alkalmassági vizsgálaton is részt vesznek. Ezalatt az 1 hónap alatt, konzultációs lehetőséget biztosítanak. Ezt követően, akik sikeresen vizsgáznak kapnak egy tabletet, melyen a munkához szükséges szoftvereket gyakorolhatják 2 héten keresztül. Majd ezután is levizsgáznak. Ezután pedig már teljes értékű kereskedelmi munkatársak. Van lehetőségük arra, hogy eltöltsenek egy pár napot egy régebben dolgozó kollégánál, hogy lássák az egész folyamatot. Majd elkezdhetnek árusítani egyedül. Természetesen nem hagyják egyedül őket, hiszen folyamatos lehetőségük van kérdezni, látogatják is őket. Illetve saját internetes csoportot is létrehozta. Valamint a vezetőt akár este is hívhatják telefonon.

„B” interjú alany: A toborzást már saját maguk végzik, előszűrik a jelölteket, majd HR interjú történik, utána megnézik, hogy az adott személy hová illeszthető be, és ezután a részlegvezetővel is találkozik a jelölt. Szoktak egyszerűsített foglalkoztatást is alkalmazni, de sok esetben erre nincs is szüksége egyik félnek sem. Ezután ajánlatot adnak. A beillesztési terv egy integrált terv náluk. Ez az onboarding folyamat, melyet a Covid 19 kis mértékben átírt, mert akkor minden ilyen online formában történt. Most kezdenek visszatérni a személyes onboardingra, természetesen e-mailben mindenki megkapja az anyagot. Szerveznek a megváltozott munkaképességű kolléga számára is tréningeket, melyeket szintén integrált formában végeznek el. Többször kommunikál a HR munkatárs a részlegvezetővel és az adott munkavállalóval is. Így elmondható, hogy a HR felügyelete alá tartozik a munkavállaló beillesztése.

„C” interjú alany: Minden munkatárs részére van egy onboarding folyamatuk, illetve egy beillesztési tervük. De ezt igyekeznek rugalmasan és egyénileg kezelni, mivel azt tapasztalták, hogy minden kollégának máshogyan van szüksége támogatásra. Ezért létrehozta egy Buddy programot, ami tulajdonképpen egy mentor program, ami azt jelenti, hogy az első három hónapban egy kolléga támogatja az újonnan érkezett kollégát. Hallás sérült munkavállalók esetében pedig a Sinosz-szal működnek együtt.

„D” interjú alany: A rehabilitációs munkatársak a Humánpolitikai osztály munkatársaival és az érintett terület vezetőivel közösen segítik, új dolgozó felvétele esetén a kiválasztást, beléptetést, beilleszkedést, betanulást és a cégen belüli munkakörváltást is. Az üzemek vezetőivel, a csoportvezetőkkel szoros együttműködésben támogatták a foglalkozási

rehabilitáció folyamatát, az egyéni sajátosságokra és a foglalkoztatás tapasztalataira figyelemmel alakítjuk a munkafolyamatokban való elérhető leghatékonyabb részvételt (pl. beilleszkedés, megfelelő részfeladat megválasztása, párok kialakítása, optimális munkakörnyezet, egyéni sajátosságokhoz kapcsolódó szükségletek), az egyéni rehabilitációs tervek megvalósulását.

„E” interjú alany: Rendelkeznek onboarding folyamattal, ami minden új belépőre vonatkozik. Viszont személyre szabják és nem csak a megváltozott munkaképességű munkavállalók esetében. A terv elkészítésekor megvizsgálják, hogy kikkel fog együtt dolgozni, kikkel kerül kapcsolatba, kiknek kell bemutatni és hogy mely területen kell több időt eltöltenie. Ennél a szervezetnél is a HR koordinálja a beillesztést és a terv létrehozását is.

„F” interjú alany: Rendelkeznek beillesztési tervvel, a saját szakmai programjuk szerves része. Külső cégek részére is biztosítják az érzékenyítő szolgáltatást, vagy a beillesztési segédletet. Van egy érzékenyítő tréning tematikájuk, ami tapasztalati úton ismerteti meg a munkavállalókat a fogyatékosági típusokkal. A rehabilitációs mentor is segíti a megváltozott munkaképességű munkavállalók beillesztését az adott szervezetekbe. A beillesztést a Rehabilitációs üzletág koordinálja ennél a szervezetnél.

Hogyan készítik fel a szervezetet/ csoportot egy megváltozott munkaképességű munkavállaló érkezésére?

Erre a kérdésre a válaszadók nagy része hasonló, majdnem ugyanazt a választ adta, ezért nem is emelem ki külön a válaszokat. Mind a hat szervezet úgy gondolja, hogy a károsodás mértékétől függően fel kell készíteni a fogadó közösséget is. Több szervezet kiemelte a siket munkavállalókat. Ebben az esetben segítséget is kérnek akár külső szervezettől, például a SINOSZ-tól. Akik akár egy mini jelnyelvi tanfolyam segítségével, jelnyelvi főbb kifejezéseket összefoglaló dokumentummal segítik a fogadó közösségnek is az új munkavállalók érkezését. Vagyis a fogadó felet igyekeznek érzékenyíteni a szakemberek.

A beillesztésre és munkavállaló fogadására vonatkozó válaszokból láthatjuk, hogy a szervezetek igyekeznek rugalmasan reagálni egy megváltozott munkaképességű munkavállaló érkezésére. Informálják őket a toborzási folyamat során. Azt is megállapíthatjuk, hogy nagy különbség van azok között a szervezetek között akik már évek óta és nagy számban foglalkoztatnak munkavállalókat, azokkal szemben akik most kezdik el feltérképezni az adott területet. A régebb óta foglalkoztatók kialakult folyamatokkal rendelkeznek. Gondoljunk az „A” alany válaszaira. Azonban mindegyik szervezet folyamatosan auditálja magát és igyekszik egy valóban elérhető és inkluzív vállalati légkört létrehozni.

3.4.1.5 Covid 19 vírust érintő kérdések

A Covid 19 vírus, és a pandémia alatt milyen intézkedéseket tettek meg a munkavállalók, köztük a megváltozott munkaképességű munkavállalók védelme érdekében?

„A” interjú alany: „Mindenkinél plexifalat helyeztünk el, ezzel zárttá téve az értékesítő helyet. 21-22-ben 10-12 hétre be is zártuk a hálózatot. Kaptak jövedelmet a kollégák, mert olyan magasak voltak a fertőzött adatok, hogy a vállalat úgy döntött, hogy nem akar kockáztatni, senkit nem akar veszélynek kitenni, hiszen ez egy sérülékeny csoport és senkit nem akart kitenni annak a vállalat, hogy végzetes legyen. Később a kollégákkal együtt kialakítottuk a plexi falat, ami jól védte őket és ma is jól működik.” Természetesen a cég biztosított maszkokat és fertőtlenítőket. „Nem volt haláleset a kollégák között. Ezt figyeltük. Nem kértünk olyat, ami a kockázatokat növeli.”

„B” interjú alany: „All safe volt, komoly szabályokat hoztak, hányan tartózkodhatnak egy irodában. Óránként fertőtlenítés mindenhol, védő plexi a recepción, de ez minden munkavállaló miatt volt, nem csak a megváltozott munkaképességűek miatt. Olyan szigor volt, ami mindenkit védett. Nem tettünk különbséget.”

„C” interjú alany: „a covid során több alkalommal is időszakosan támogattuk a veszélyeztetett csoportba tartozó munkatársainkat annak érdekében, hogy megvédjük őket a fokozottan vírus veszélyes időszakban. A veszélyeztetett csoportba a 65 éves vagy a fölötti munkavállalóink, a várandós kismamák és azok a kollégák is beletartoztak, akik valamilyen súlyos, krónikus betegségben, vagy immunbetegségben szenvednek. Számukra központilag meghatározott időszakban biztosítottuk a lehetőséget, hogy otthon maradhattak fizetett távolléten. A folyamatot egy belső vállalati szabályzat szabályozta.”

„D” interjú alany: „Pandémiás cselekvési tervet készítettünk az esetlegesen felmerülő helyzetek kezelésére, fokoztuk a higiénés szabályok betartását, alkalmazását, lehetőségeinkhez mérten változtattunk a foglalkoztatás körülményein, biztonságosabbá téve a munkavégzést. Kiemelten hangsúlyossá vált a vezető munkatársak közötti kommunikáció, folyamatosan tartottuk a kapcsolatot, megosztottuk egymással a hozott döntések tapasztalatait, alkalmazásuk körülményeit. Átszerveztük a munkaidők kezdésének rendszerét, ezáltal csökkentettük az egy időben egy helyen megjelenő munkavállalók létszámát. Ahol lehetséges volt, ott új munkaterületek megnyitásával, a munkarend átszervezésével kialakítottunk nagyobb távolságokat a munkatársak között. Lehetőséget biztosítottunk arra, hogy akik szorongással, bizonytalansággal voltak a kialakult helyzetben, azoknak kérésükre időarányos szabadságon túli szabadságot adtunk ki. Állásidőt rendeltünk el a szegedi csomagoló üzemrészben, valamint a távmunkás csapatnál. Minden üzemünkben biztosítottuk az érintkezés mentes testhőmérséklet

mérést, a kézfertőtlenítést, a folyamatos felületfertőtlenítést. Lecsökkentettük, vagy teljesen megszüntettük a személyes partnerlátogatásokat, tárgyalásokat. Üzemszervezési intézkedéseink tehát a 2020. évben megváltozott munkaképességű munkatársaink munkahelyének megóvását, egészségük megőrzését, a COVID-19 vírus okozta járványhelyzetben a kontaktusok számának csökkentését célozták.”

„E” interjú alany: Ez a szervezet a Covid alatt nem foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalót. Nem kifejezetten a vírus miatt nem foglalkoztattak így ez a kérdés nem volt rájuk nézve releváns. De mivel azért most is előfordul még COVID vírus, ezért rákérdeztem, hogyan védik meg most a megváltozott munkaképességű kollégáikat. Akinél bármilyen fertőzés gyanúja fenn áll, azoknak nem szabad bemenniük az irodába, addig amíg nem produkál egy negatív gyors tesztet. Megváltozott munkaképességű munkavállalókkal igyekeznek rugalmasan kezelni a felmerülő problémákat. A kolléga részmunkaidőben dolgozik náluk, azért a munkaidőt csúsztatják, ha ez megfelelő megoldás lehet a munkavállaló számára.

„F” interjú alany: Munkaerő kölcsönzés-HR Szolgáltatás

„A felsővezetés részéről indult egy belső szabályozási folyamat, melyet hírlevélben küldtek meg. A cég minden eszközt biztosított. Az interjú irodákba és az ügyfélszolgálatokra plexi védőfalak kerültek. A legtöbb tevékenységet telefonos területre irányítottuk át. Szabályozva volt, hogy mik a teendők , ha valaki beteg stb.”

A kérdésre adott válaszokból látszik, hogy minden szervezett hozott intézkedést a Covid 19 vírussal kapcsolatban. Továbbá az is felismerhető, hogy a szervezetek külön intézkedéseket hoztak a megváltozott munkaképességű munkavállalók érdekében. Ez alól kivételt képez a szállodaipar és gépjárműkölcsönzéssel foglalkozó szervezetek. Ugyanis a szállodaipart súlytotta leginkább a pandémia, az elején szinte végig állásidőn voltak. Emellett ahogy a vezető is elmondta nálunk mindenkit érintő védő intézkedések voltak érvényben. A gépjárműkölcsönzéssel foglalkozó cég (E interjú alany) pedig ahogy említette is nem foglalkoztatott ebben az időben megváltozott munkaképességű munkavállalót.

Mi a véleménye, a COVID 19 során elterjedt Home office/ távmunka és a 2021-es törvénymódosítás által megszüntetett kereseti korlát hatással volt-e a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására? Az Önök szervezeténél több megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztatnak azóta?

A” interjú alany: „A jövedelemkorlát eltörlése pozitív hatással volt erre a foglalkoztatási rétegre. Értelmetlen volt a bért maximalizálni. Amit ellátást kapnak, annak nem jelentős a mértéke, nem is volt értelme, hogy adott esetben választania kellett egy munkavállalónak az ellátás és a munkabér között. Ráadásul az ellátás sokszor a nagybevásárlásra sem elég.”

„B” interjú alany: „Nem vettünk fel több munkavállalót a törvénymódosítás miatt. De 2019-ben olyan forgalmat bonyolítottunk, amikor olyan leterheltség volt, hogy nem foglalkoztunk azzal, hogy plusz megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztassunk, akivel máshogyan kell bánni, akit máshogyan kell terhelni. A Covid hatására szűkíteni kellett a munkaköröket, volt egy kis leépítés is, amiben megváltozott munkaképességű munkavállalók is belekerültek. Nem azért mert megváltozott munkaképességű volt, hanem mert olyan munkakört látott el. Most hasonló forgalmat bonyolítunk kevesebb emberrel, mint 2019-ben. De a bizonytalan környezeti hatások miatt (pl: háború) a tulajdonos és a vezetőség nem akarja visszaépíteni a létszámot. Viszont emiatt elmozdulhattunk a megváltozott munkaképességű munkavállalók felé, de itt is csak engedéllyel vehetünk fel munkavállalókat. Amikor 2021-ben eltörölték a kereseti korlátot, akkor nem fordultak hozzánk munkavállalók azért, hogy szeretnének 4 órából 8 órássá lenni és többet keresni. Lehet nem is tudtak róla.

Mi örültünk neki, nekünk jobb így mert nem kell arra figyelni, hogy beleférjen a bérük és hogy ne veszítsék el az ellátásaikat. Ennek köszönhetően ugyanolyan béremeléseket kapnak mint a többi munkavállaló.”

„C” interjú alany: „Ez nem volt jelentős az iroda számára, a pandémia előtt is kötetlen volt a munkaidő és volt home office is. De lehetőség van a teljes home officra is mondjuk egy kerekesszékes kolléga esetén. A törvénymódosítás alapvetően nem befolyásolt semmit. Ezt megelőzően és azóta is részmunkaidőben dolgoznak a kollégák.”

„D” interjú alany: „Cégünk elsősorban az évenként megpályázott és megítélt rehabilitációs költség támogatásból, másodsorban az árbevétel során elért bevételekből tarja fenn magát. A dolgozóink túlnyomó többsége nem tranzit foglalkoztatható. A támogatás intenzitása a minimálbér és garantált bér növekedésétől elmarad, így a kereseti korlát megszüntetése a jól felkészült, szakmai tapasztalattal rendelkező szakirányú végzettséggel rendelkező megváltozott munkaképességű munkavállalót(kat) érinthetné, de ők általában eleve a nyílt munkaerőpiaci elhelyezkedést részesítik előnyben, így erről kevés információval rendelkezünk.

Létszámhelyzetünket elsősorban az évenként megítélt támogatás, melynek mértéke a foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalók megítélt támogatott létszámától függ – határozza meg. Sajnos előfordul, hogy sikeres, nyertes pályázatot nyújtunk be és mégis kisebb létszámra kapjuk meg a támogatást. Az elmúlt években kétszer fordult elő létszámcsökkentés, ez a 2019. évre és a mostani 2023. évre megítélt támogatott létszámnál fordult elő. Az előző években ez egyáltalán nem fordult elő.

A pandémia valószínűleg a home office és a négynapos munkahét -véleményem szerint elsősorban számítógéphez kötött és otthon elvégezhető munkakörökben – kiterjesztését és bevezetését elterjedtebb mértékben pozitív irányba fogja terelni.”

„E” interjú alany: „Befolyásolhatja, de nálunk az érintettek állapota nem engedi, hogy többet vállaljon és ezért maradnak rész munkaidőben.”

„F” interjú alany: „Nem befolyásolt sokat, inkább az állás keresőknek volt jó irány, akik olyan helyen kezdtek munkát, ahol mozgóbérek vannak. Jó hatással volt összességében, de nem feltétlenül emelte az állás keresői létszámot. Felismertük, hogy a számítógépes feladatok mindegyike átültethető home office-ba. Ez jó volt, viszont a mentális problémákkal küzdők sokkal jobban igényelték a kapcsolatot a bezártság miatt. Emiatt kellett napindító értekezletet tartani online. Emellett nagy igény volt a mentori szolgálatra. Láthatóbbá váltak a jelentkezők, de nem biztos, hogy többen lettek. A jelentléti munka miatt a korlátozottak nem juthattak hozzá bizonyos pozíciókhoz, már ez nem így van a home office miatt. A kereseti korlát eltörlése miatt sok szakképzett vállalt munkát. Nyitottabb lett a piac a munkavállalókkal szemben.”

Látható, hogy a pandémia hatására kialakult otthoni munkavégzés nem minden esetben tartották fontosnak, mert nem mindenkinél volt ez releváns. A fizikai munkakörben dolgozókat nem tudták haza küldeni, ahol pedig irodai munkakörben dolgoztak ott már javarészt az otthonról végezhető munka nem jelentett változást. Ami inkább figyelemfelhívó volt, a pandémiával kapcsolatban, hogy volt olyan szervezet akik felismerték, hogy legtöbb munkakörük folytatható otthoni munkavégzésben, viszont azt is felismerték, hogy ennek milyen pszichés nehézségei lehetnek. Ezáltal érdemes lehetne egy olyan kutatást is készíteni, hogy ezeket a pszichés megterheléseket észlelték-e más szervezetek is és milyen jó gyakorlatokat tudtak kialakítani rá. Ami szintén érdekes volt, hogy inkább a törvény módosításra reflektáltak egyöntetűen. A válaszokból leszűrhető, hogy inkább tartották munkáltatói szemmel jónak a kereseti korlát eltörlését és leginkább azért, mert így a juttatásokat illetően nem kellett félni, hogy túl lépi a munkavállaló a korlátot és esetleg választás elé kerül a munkabér és az ellátás tekintetében. Az viszont szintén elgondolkodtató, hogy nem éreztek a munkáltatók abban változást, hogy bárki magasabb óraszámban szeretne munkát végezni. Ezzel elfogadónak bizonyulnak a munkáltatók, hiszen többen elmondták, hogy „ennyit bír dolgozni”.

3.4.1.6 Tanácsok és jó praktikák munkáltatóktól- munkáltatóknak

Az utolsó kérdésem arra vonatkozott, hogy bármilyen tanáccsal , javaslattal el tudnának-e látni egy olyan céget aki most kezd el megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztatni.

Egyéb információ amit szeretne megosztani a témával kapcsolatban? (javaslat, tanács, pozitív példa más szervezeteknek?)

Ebben a kérdésben hasonlóan gondolkodnak a szervezetek, főleg azok akik már régebb óta foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű munkavállalókat. Összefoglalva a következőket mondták el, a legfontosabb talán az, hogy ha eldöntötte a szervezet, hogy szeretné ezt a társadalmi csoportot foglalkoztatni, akkor el kell dönteni, hogy üzleti alapon vagy szociális alapon szeretné csinálni. Mindenképpen kell egy audit, hogy felmérje a szervezet azt, hogy hol, milyen munkakörben tudnák foglalkoztatni ezt a csoportot. Tisztában kell lenni az adott fogyatékosági csoport tulajdonságaival. Valamint nem szabad félni segítséget kérni szervezetektől.

3.4.2 Kérdőíves vizsgálat eredményei

A kutatásom nem reprezentatív, viszont az eredményekből képet kaphatunk arra vonatkozólag, hogyan érzik magukat a megváltozott munkaképességű munkavállalók a munkaerőpiacon. Megmutatja, hogy mi a véleményük a beillesztésükkel kapcsolatban és, hogyan vélekednek a pandémia idején velük kapcsolatban hozott intézkedésekről és a pandémia rájuk gyakorolt hatásairól is.

A kérdőívet 65 fő kezdte el kitölteni, melyből 11 fő már rögtön az első kérdésnél kiesett, mert nem volt megváltozott munkaképességű. Így 54 fő tudott a második kérdésre ugrani.



2. Ábra A kitöltők közül megváltozott munkaképességű személyek száma (Saját szerkesztés, 2023)

Ennél a kérdésnél szintén kiesett 4 fő, mert nem tájékoztatta a munkáltatóját arról, hogy megváltozott munkaképességű. A kérdésre beérkezett válaszokat a 3. ábra szemlélteti. A kérdőívet összesen 50 fő töltötte ki (N=50).

Célzottan igyekeztem kiszűrni azokat a munkavállalókat, akik nem felelnek meg a célcsoportnak. Erre véleményem szerint azért volt szüksége, hogy valós eredményeket kapjak a felállított hipotézisekre vonatkozóan. Meglepő és mindenképpen tanulságos volt számomra, hogy milyen nehezen sikerült megtalálni azt a 65 főt, aki először kitöltötte a kérdőívet. A dedikált csoportokban többször kellett közzé tennem a kérdőívet, és szinte marketing szöveggel kellett biztatni a kitöltésre a csoporttársakat. Emellett pedig érdekes, hogy bizonyos egyesületek mennyire segítőkészek voltak a kitöltés tekintetében. Felmerült bennem az a kérdés, hogy vajon azért volt ez a passzivitás, mert az elmúlt időben egyre több ilyen kérés érkezett az adott csoportba? Továbbá a második kérdés arra kérdezett rá, hogy tájékoztatta-e a munkáltatót a megváltozott munkaképességével kapcsolatban. Itt 4 fő rögtön nem is tudott tovább lépni.

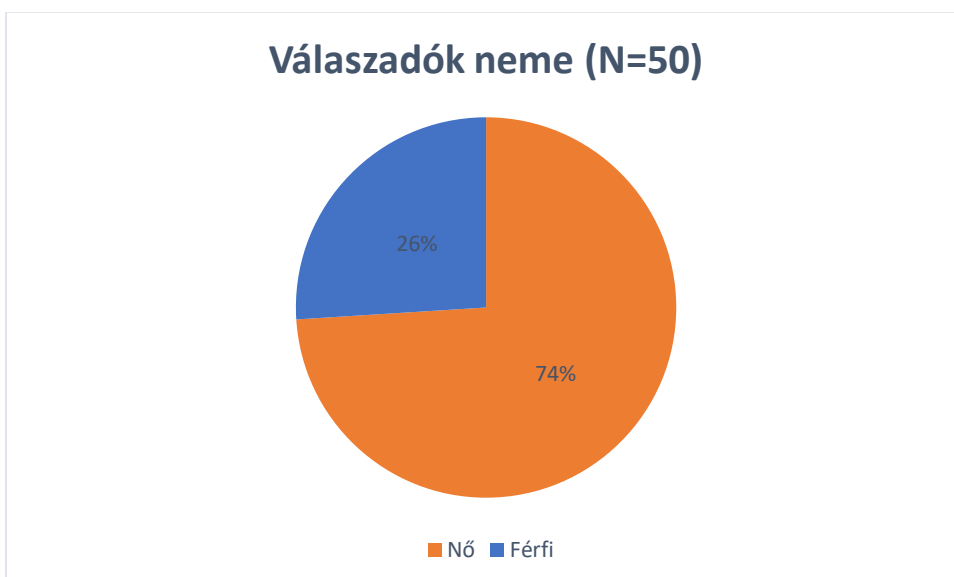
Felmerült a kérdés, hogy miért nem tájékoztatta 4 fő (3. ábra)a saját munkáltatóját, hogy megváltozott munkaképességű? Talán a diszkriminációtól való félelem miatt? Bár a kérdőívem és a kutatásom ezt sajnos nem vizsgálta, de talán egy következő kutatás irányulhatna célzottan erre a kérdéskörre.



3. Ábra Munkáltatók tájékoztatása megváltozott munkaképességről (Saját szerkesztés, 2023)

3.4.2.1 Demográfiai kérdések

A kérdőívet kitöltők nem szerinti megoszlásában nagy különbség volt. A kitöltők 74%-a nő, ez összesen 37 főt jelent. A kitöltők 26%-a pedig férfi, mely 13 főt jelent.



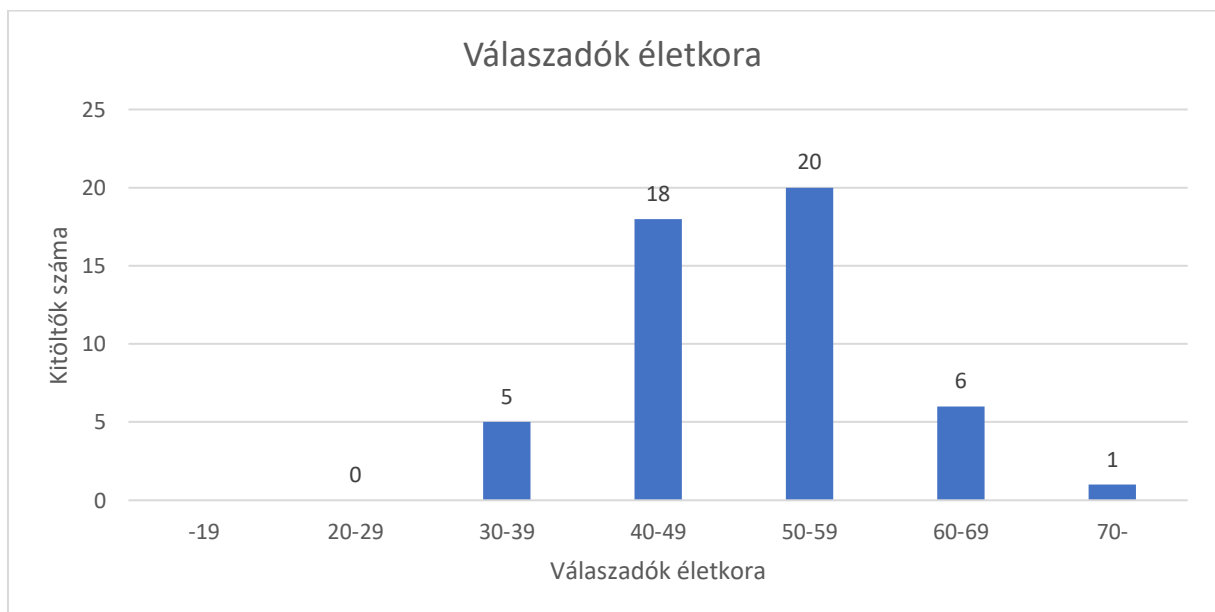
4. Ábra Válaszadók nem szerinti megoszlása (Saját szerkesztés, 2023)

A következő kérdés a válaszadók életkora volt, melyet intervallumban kellett megadniuk. Láthatjuk lentebb a diagrammon, hogy a kitöltők nagy része, összesen 20 fő az 50-59 éves kategóriába tartoznak. A második legtöbb válaszadó összesen 18 fő a 40-49 évesek.

A kérdőívet ahogy a diagrammon látjuk az 50-59 év közöttiek töltötték ki nagy számban. Ezt szintén igazolja a KSH statisztikája is, melyből kiderül, hogy ebbe a korosztályba 2020 II. negyedében összesen 161758 fő tartozott.

A kérdésre adott válaszokból a következő érdekességeket láthatjuk. A kitöltők közül voltak akik a nyugdíj korhatár közelében vagy azon is túl vannak. Ez viszont felveti azt a kérdést, hogy valóban aktívan dolgoznak még a 65 év fölötti kitöltők?

Összefoglalva elmondhatjuk, hogy a 20-29 éves korosztályt nem sikerült elérni a kérdőívvel. Ez az a csoport, ahol az életkort figyelembe véve lehetnek olyanok, akik még nem léptek ki a munkaerőpiacra. Számomra érdekes, hogy a húszas évek vége felé már a legtöbb ember rendelkezik munkahellyel, a kitöltők közül viszont nem sikerült elérni ilyen fiatal korosztályt. Statisztikai adat alapján 2020 II. negyedében gazdaságilag aktív volt 4721 fő a 19-24 és 25-29 év közötti korosztályból. Tehát jelen vannak a munkaerőpiacon. Szintén nem irányult erre a kutatás, de előfordulhat, hogy az életkorból következtetve ezen generáció már aktívabban használja a különböző social média oldalakat, és talán az rossz fényt vethetne rájuk, ha különböző megváltozott munkaképességű csoportokban lennének jelen. Főleg, hogy lehetnek olyan fiatalok, akik nem osztják meg a munkáltatójukkal, hogy munkaképességükben jelentősebb változás következett be.



5. Ábra Válaszadók életkora (Saját szerkesztés, 2023)

3.4.2.2 Egészségkárosodásra vonatkozó kérdések

A kérdőív következő két kérdése a komplex minősítésre és az össz-szervezeti egészségkárosodásra tért ki, melyekből következtethetünk a kategóriákra. A kérdésekre 50 fő válaszolt. Az ellátaskora és a komplex minősítésre vonatkozó kérdésnél több választ is jelölhettek. Erre a kérdésre azért volt szükség, mert ebből láthattuk, hogy kit mikor vizsgáltak, olyan értelemben, hogy az egészségkárosodást tüntették fel a véleményen, vagy a megmaradt egészségi állapotot.



6. Ábra Orvos-szakértői véleménnyel és komplex minősítéssel rendelkezők száma (Saját szerkesztés, 2023)

Ahogy fentebb említettem a kérdésre 50 fő adott választ, de a beérkezett válaszok mennyisége ahogy a diagrammon is látjuk több, mint 50. Ez azért is lehetséges, mert ebben a kérdésben az ellátásukra is rákérdeztem, illetve nem zárja ki egymást az, hogy valaki fogyatékosági támogatásban, vagy Vakok személyi járadékával rendelkezzen és az egészségkárosodása több mint 40% legyen. Ahogyan az sem kizárt, hogy valakit még a 2012-es év előtt minősítettek megváltozott munkaképességűnek és akkor megállapítottak egy 40%-os egészségkárosodást, és 2012 után az új rendszerben felülvizsgálták, ahol viszont 60 %-os vagy kisebb mértékű egészségi állapotot állapítottak meg számára. Tovább gondolva az is teljesen életszerű, hogy valakinek a munkaképesség csökkenése 50%-100% közé sorolható és ehhez rokkantsági járadékot kap. Előfordulhat az is, hogy a komplex minősítés alapján az egészségi állapot 60 % vagy kisebb mértékű, a munkaképesség csökkenése 50-100% közé sorolható és rokkantsági ellátásban részesül az illető. Ez a kérdés adott arra lehetőséget, hogy a vizsgáló rendszerek találkozzanak, gondolok itt a 2008 előtti, ahol a munkaképesség

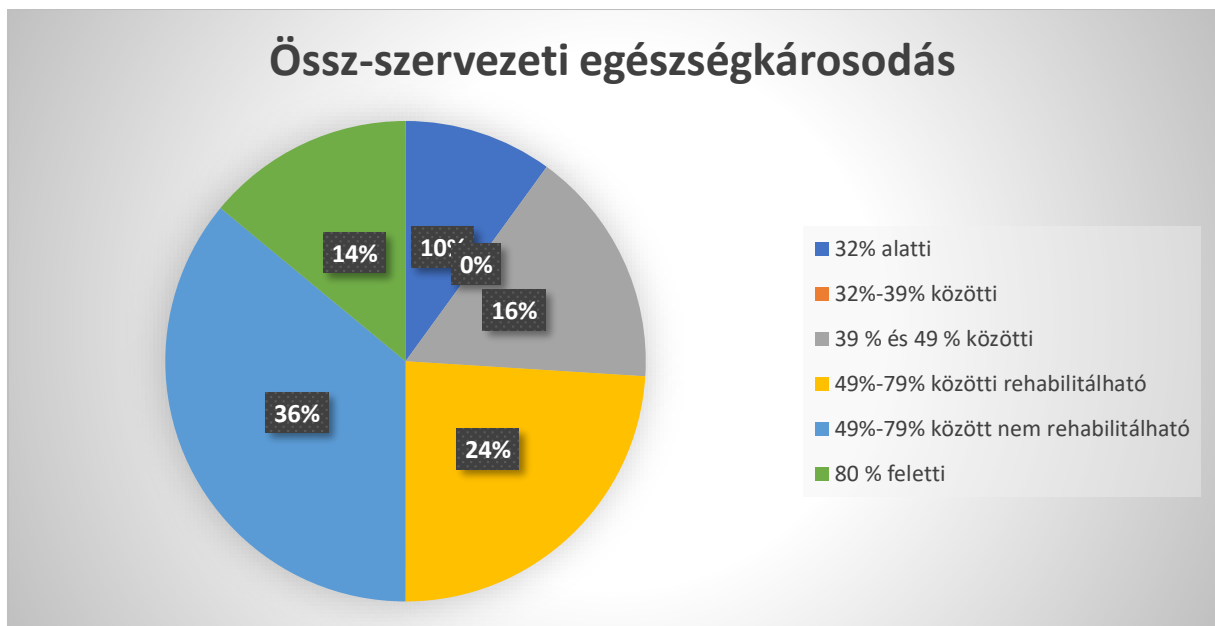
csökkenést írták le , a 2008-2012 időszakra ahol össz-egészségkárosodást és 2012 utáni rendszerre, ahol a megmaradt egészségi állapotot rögzítik.

Összesen 1 fő nem tudott állást foglalni, illetve nem tudta, hogy kap-e valamilyen ellátást, 2 fő nyilatkozta, hogy a felsoroltak közül egyik ellátást sem kapja és sem véleményrel sem pedig komplex minősítéssel nem rendelkezik.

A következő kérdés az össz-szervezeti egészségkárosodásra vonatkozott. Az ábrán látszik a kitöltők 10%-ának, vagyis 5 főnek van 32%-os vagy annál kisebb egészségkárosodása. Ez azt jelenti, hogy a szervezetének minimum 61%-a nem károsodott, tehát ők az „A” minősítési kategóriába tartozhatnak. Ez különös, hiszen aki ebbe a minősítési kategóriába tartozik, az nem minősül megváltozott munkaképességűnek, rehabilitáció nélkül is foglalkoztatható, szervezeti károsodása ettől még van és akár befolyásolja is az életét jelentősen. Sőt vakok személyi járadékára, vagy fogyatékosági támogatásra is jogosult lehet. Ez is jól mutatja, hogy mennyire tág, a megváltozott munkaképesség fogalma. Továbbá azt, hogy milyen nehézséget jelent, hogy ki minek vallja magát egy népszámláláson, vagy bármilyen önbevalláson alapuló kutatásban, ahol nem kérnek igazoló dokumentumot, vagy nincsenek tisztázó kérdések. Ez a helyzet fordítva is igaz lehet, mely szerint valaki valóban megváltozott munkaképességű, de nem vallja be, titkolja. Erre vonatkozott a második kérdésem is.

Láthatjuk, hogy 39-49 % közötti egészségkárosodása a kitöltők 16%-ának van, mely 8 főt jelent. Eszerint a komplex minősítésük alapján ők a B1 és B2 kategóriába tartozhatnak. Mindkét minősítési kategória 51-60% közé eső egészségi állapotot jelent. Jelentős különbség, hogy a B1 kategóriába tartozók rehabilitálhatók és foglalkoztathatóságuk helyreállítható. Ezzel szemben aki B2 minősítést kap annak az egészségi állapota és ezáltal a foglalkoztathatósága helyreállítható lenne, viszont egyéb körülmények miatt nem javasolt a rehabilitációja. A B1 kategóriával rendelkező személyek rehabilitációs ellátásban részesülnek, míg a B2-vel rendelkezők rokkantsági ellátásban. Mindkét ellátás mellett lehet munkát végezni és ezekre a kategóriákra volt hatással a törvény módosítás, ugyanis 2021 óta nincs felső kereseti korlát, mely lehetővé tette, hogy ne kelljen munkabér vagy ellátás között választani. A következő kategória a 49-79% közötti károsodás, melynek szintén két szintjét jelöltem. Az egyik a rehabilitálható, a másik a rehabilitációja nem javasolt. Ez a C1 és C2 minősítési kategóriát jelenti. Mindkét kategóriában az egészségi állapot 31-51% közé esik. Még a C1-ben a foglalkoztathatóságnak van esélye, addig a C2 minősítési kategóriában nem javasolt. Abban tér el a C1 a B1-től, hogy a hosszan tartó, úgynevezett tartós rehabilitációt igényel. A C2 pedig abban, hogy a rehabilitáció nem javasolt, bár az egészségi állapota foglalkoztathatóság miatt tartós rehabilitációt igényelne, de egyéb körülmények miatt nem javasolt. Természetesen ezek

mellé is jár ellátás, a C1-hez rehabilitációs, még a C2-höz rokkantsági ellátás tartozik. A diagrammon láthatjuk, hogy C2, vagyis a nem rehabilitálható kategóriába 36% tartozik, még a C1-hez 24%. Ezen kívül még két minősítési kategória létezik, az E és a D. Mindkettőben az egészségi állapot károsodás 1-30% közötti van. A különbség az, hogy a D minősítéssel rendelkező munkavállalók folyamatos támogatással foglalkoztathatóak és persze önellátásra képesek, még az E kategóriába kerülő személyek általában önellátásra egyedül nem képesek. Érdekes, hogy a D minősítést kapott személyek számára védett munkahelyen történő foglalkoztatást javasolnak.



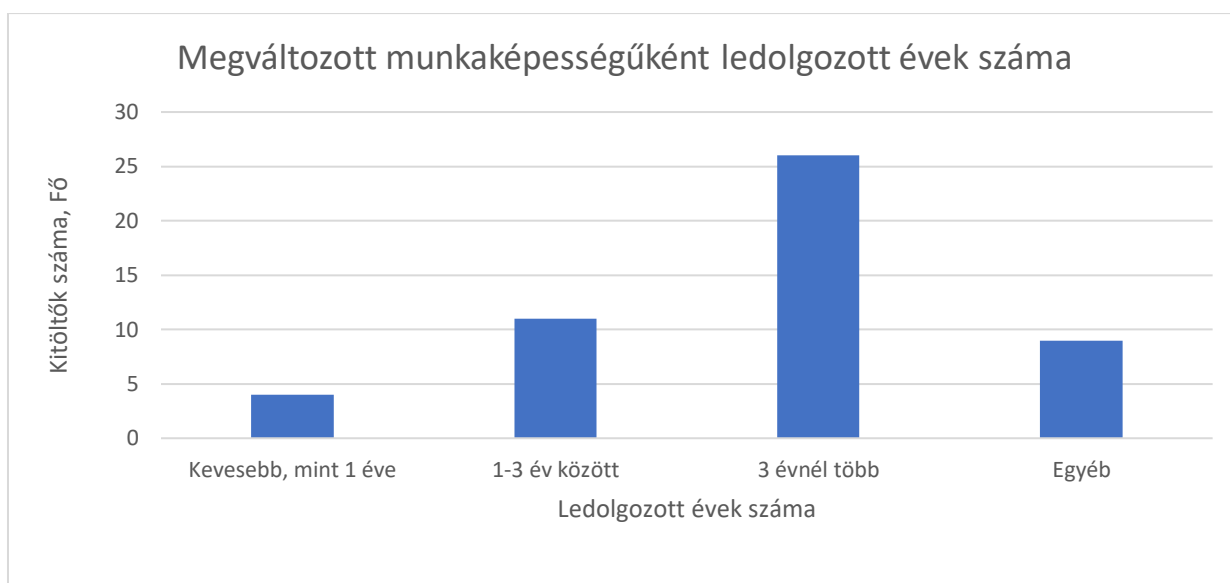
7. Ábra Össz-szervezeti egészségkárosodás (Saját szerkesztés, 2023)

Összegzésként láthatjuk, hogy hiába volt az elején kiejtő kérdés mégis belekerült 5 olyan munkavállaló, aki nem megváltozott munkaképességű. Ez a kérdés megmutatta, hogy egy következő kérdőív készítésekor érdemes egy ilyen kérdés mellé is elágazást tenni. Továbbá jól mutatja azt is, hogy a munkavállalók által megélt fájdalom, esetleg tartós károsodás nem teszi őket megváltozott munkaképességűvé. Fontos lenne véleményem szerint a hatóságnak is egy érthetőbb kommunikációt alkalmaznia.

3.4.2.3 Munkaviszonyra vonatkozó kérdések

A következő kérdések a foglalkoztathatóságra vonatkoztak, mellyel szerettem volna feltárni, hogy a jelenlegi szervezeténél mióta dolgozik a munkavállaló és, hogy milyen régóta dolgozik megváltozott munkaképességüként. Mindkét kérdés feleltválasztós volt, illetve mindkét esetben hagytam egy Egyéb lehetőséget, ahová szabadon írhattak.

Arra a kérdésre, hogy milyen régóta dolgoznak megváltozott munkaképességüként a következő válaszok érkeztek be, melyet a lenti ábra szemléltet. Kevesebb, mint 1 éve dolgozik megváltozott munkaképességüként 4 fő, 1-3 év között 11 fő dolgozik, három évnél régebb óta 26 fő dolgozik, azaz 52%. Egyéb kategóriát 9 fő jelölt. Nem derült ki az, hogy a megkérdezettek közül kik azok, akik egész életükben megváltozott munkaképességüként dolgoztak, illetve, hogy mikor történt a minősítésük. Csak következtetni tudunk erre. Volt olyan válaszadó, aki 1977 óta megváltozott munkaképességüként dolgozik, aki gyermekkorától mozgássérült és így dolgozik, aki 11 éve dolgozik megváltozott munkaképességüként és olyan is, aki kisebb megszakításokkal 2007 óta.



8. Ábra Megváltozott munkaképességüként ledolgozott évek száma (Saját szerkesztés, 2023)

Összegezve elmondható, hogy a kitöltők nagy része már több mint 3 éve dolgozik megváltozott munkaképességüként. Az adatokat végig nézve merült fel bennem a kérdés, hogy vajon az ellátások csekély mértéke miatt folytatnak munkát, vagy a lelki egészségük megőrzése végett. Bármelyik is legyen a válasz, mindenképpen jó, hogy munkájukkal érték teremtő folyamatokban vesznek részt.



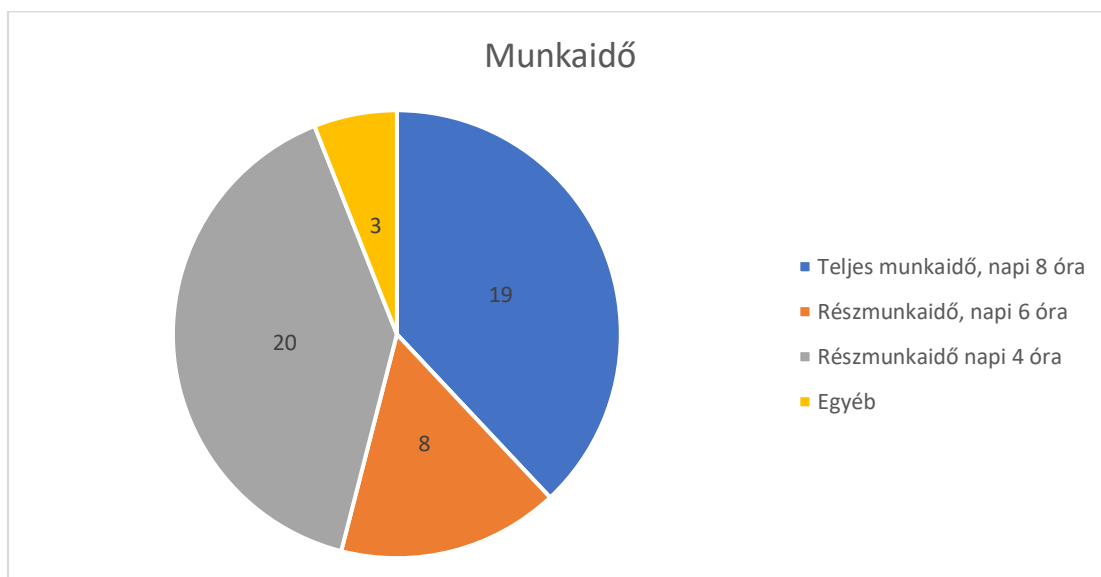
9. Ábra Jelenlegi munkahelyén eltöltött idő (saját szerkesztés, 2023)

Az ábrán jól látható, hogy a kitöltők 46%-a, azaz 23 fő dolgozik 3 évnél régebben jelenlegi munkahelyén. Ők átvészelték a jelenlegi munkahelyükön a Covid 19 járványt, valamint a 2021-es törvény módosítás előtt is már a jelenlegi munkahelyükön dolgoztak. A kitöltők közül 10 fő 1-3 év között dolgozik jelenlegi munkahelyén. Ez 20%-ot jelent. Ez azt is jelenti, hogy van köztük olyan, aki a 2020-as évben helyezkedett el, mikor a világjárvány elérte Európát. Továbbá összhangban van az előző kérdésre adott válasszal is, mely szerint 11 fő 1-3 év között dolgozik megváltozott munkaképességüként. Sajnos azt a lényeges adatot nem tudjuk pontosan megmondani a kérdés alapján, hogy hányan kezdtek el a Covid 19 járvány megjelenésekor dolgozni. Viszont további kérdést vet fel az is, hogy a megváltozott munkaképességüként került a munkahelyére, vagy már meg volt jelenlegi munkahelye mikor megváltozott munkaképességűvé vált. Kevesebb, mint egy 1 éve van jelenlegi munkahelyén a kitöltők 28%-a, 14 fő. Ez alapján lehetett olyan munkavállaló, akit a Covid 19 ideje alatt elbocsájtottak, vagy felmondással eljött az előző munkahelyéről. A kérdőív későbbi részében lesz erre irányuló kérdés. Kérdés, hogy milyen kifutása lesz a 14 fő beillesztésének az adott szervezetbe. A kérdésre 3 fő az Egyéb kategóriát jelölte. Ebből 1 fő volt, aki jelenleg nem dolgozik, 1 fő, aki már 16 éve, és 1 fő, aki már 10 éve dolgozik a jelenlegi munkahelyén. Az egyéb kategória két válasza és 23 fő, aki már több mint 3 éve a jelenlegi cégénél dolgozik arra enged következtetni, hogy a beillesztésük sikeres volt, még akkor is, ha nem rendelkeztek beillesztési tervvel. Illetve igazolhatja azt is, hogy valóban lojálisabbak azok a megváltozott munkaképességű munkavállalók, akik érzik a munkáltatók oldaláról a megbecsülést.

Jól látszik az évek számából, hogy a munkáltatók kitartanak a munkavállalójuk mellett, hiszen a többség 3 évnél régebben van jelenlegi munkahelyén. Ebből arra is lehet következtetni, hogy a beilleszkedésük sikeres volt. Az igazán érdekes kérdés, hogy azok, akik 1 évnél kevesebb ideje vannak jelenlegi munkáltatójuknál hogyan birkóznak meg a beilleszkedés nehézségeivel.

3.4.2.4 Munkakörre vonatkozó kérdések

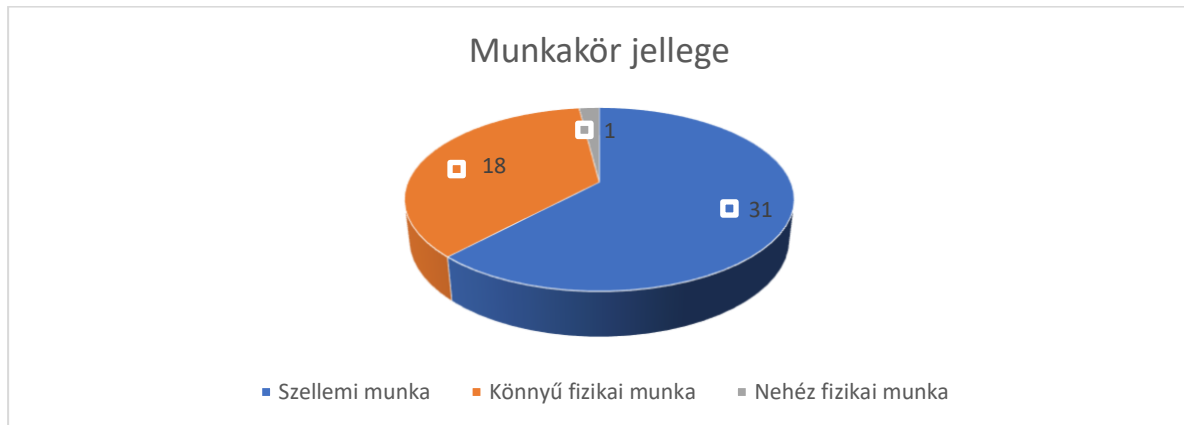
A különböző szakirodalmakban olvasható, hogy inkább részmunkaidőben vannak foglalkoztatva, a megváltozott munkaképességű munkavállalók. Szerettem volna egy képet kapni, hogy valóban így van-e. A válaszadók 38%-a teljesmunkaidőben, vagyis napi 8 órában dolgozik jelenlegi cégénél. Ez 19 főt jelent. Összesen 28 fő dolgozik részmunkaidőben, ami 56%-ot jelent. Láthatjuk a diagrammon, hogy napi 6 órában a kitöltők 16%-a vagyis 8 fő dolgozik. Napi 4 órás részmunkaidőben a válaszadók 40%-a, vagyis 20 fő dolgozik. Az egyéb kategóriát 3 fő választotta. Kiemelném, hogy a 3 fő közül 1 fő nem dolgozik jelenleg, a maradék 2 fő közül az egyik 24/72 munkarendben dolgozik. Hárójuk közül az utolsó azért figyelemfelhívó, mert leírta, hogy tavaly 6 órában dolgozott, de idén már csak 4 órában. Vélhetően történt valami olyan nyomós ok, akár egészségileg, akár a munkáltató oldaláról, ami miatt erre a közös megegyezésre jutottak. A diagramm alapján elmondható, hogy valóban többen dolgoznak részmunkaidőben, mint teljes munkaidőben. Noha a kereseti korlát és időkorlát is megszűnt. Mégis a munkáltatói interjúkból is az a tapasztalat, hogy aki részmunkaidőben kezdett el dolgozni, marad is részmunkaidőben.



10. Ábra Munkaidő bemutatása (Saját szerkesztés, 2023)

A munkakör jellege szerint három féle választ lehetett megjelölni. A kitöltők közül 36% a könnyű fizikai munkát, még 62%-uk a szellemi munkát jelölte be. Nehéz fizikai munkát csak,

a kitöltők 2%-a végez. Ezt a megoszlást szemlélteti a következő kördiagramm, melyek az egyes kategóriát jelölt kitöltők számát mutatják.



11. Ábra Munkakör jellege (Saját szerkesztés 2023)

A betöltött munkakörök változatosak. Könnyű fizikai munkaként betöltött pozíciók láthatók a diagrammon. Összesen 18 fő nyilatkozta, hogy könnyű fizikai munkát lát el, melyben a betöltött munkakörök között szerepel az adminisztrátor és a traktoros is. Kiemelkedően magas a betanított munkások száma, összesen 6 fő, és a mentálhigiénés munkatárs is könnyű fizikai munkának gondolja munkakörét.



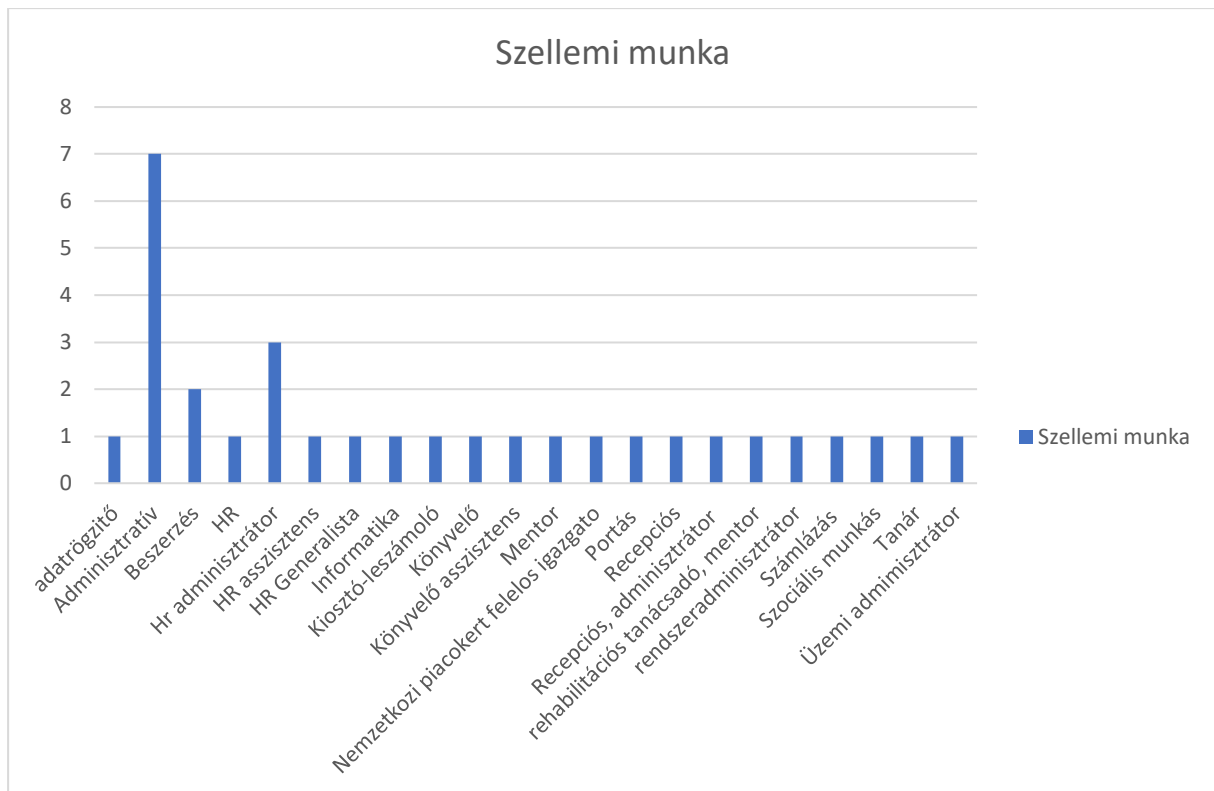
12. Ábra Könnyű fizikai munkaként betöltött munkakörök (Saját szerkesztés 2023)



13. Ábra Nehéz fizikai munkásként betöltött munkakörök (Saját szerkesztés,2023)

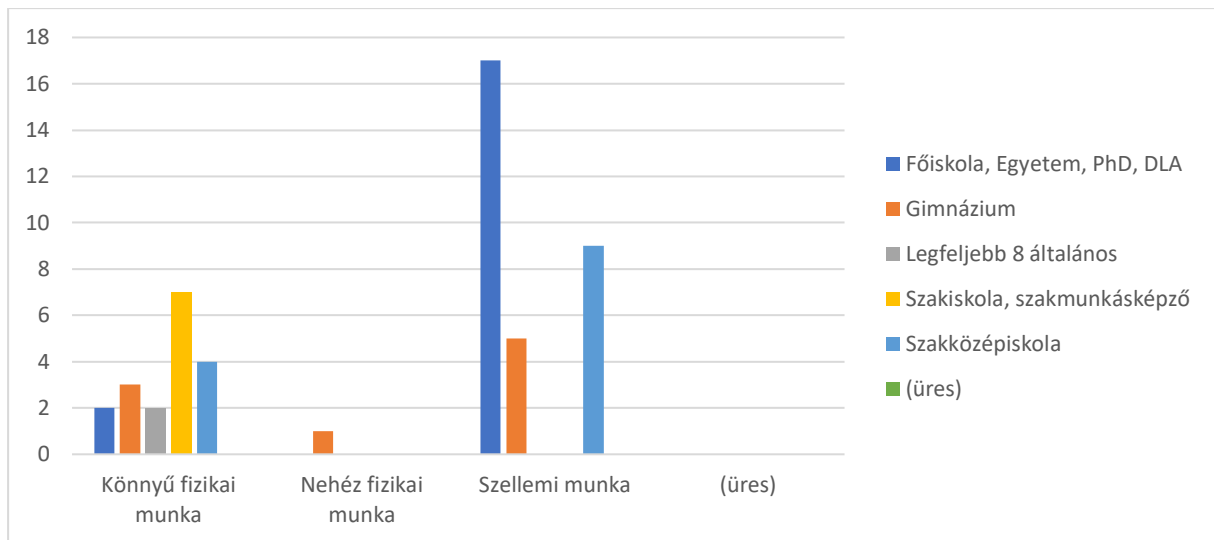
Nehéz fizikai munkásnak egy fő vallotta magát. Meglepő módon egy takarító. Pedig, ha csak az adatokat szemlélnénk, akkor azt feltételeznénk, hogy a mezőgazdaságban dolgozó munkavállaló volt aki jelölte. Érdekes, hogy az udvaros takarító könnyű fizikai munkásként tekint a munkakörére, pedig a munkaköre nehezebbnek tekinthető, mint egy intézményi takarítónak.

Szellemi munkakörben dolgozónak, ahogy az előbbi kördiagramm is szemlélteti 31 fő vallotta magát. A betöltött munkakörök itt is változatosak az adminisztratív területtől egészen az igazgató munkakörig sok minden megtalálható. A legtöbben adminisztrációs területen helyezkednek el.



14. Ábra Szellemi munkát végzőként betöltött munkakörök (Saját szerkesztés, 2023)

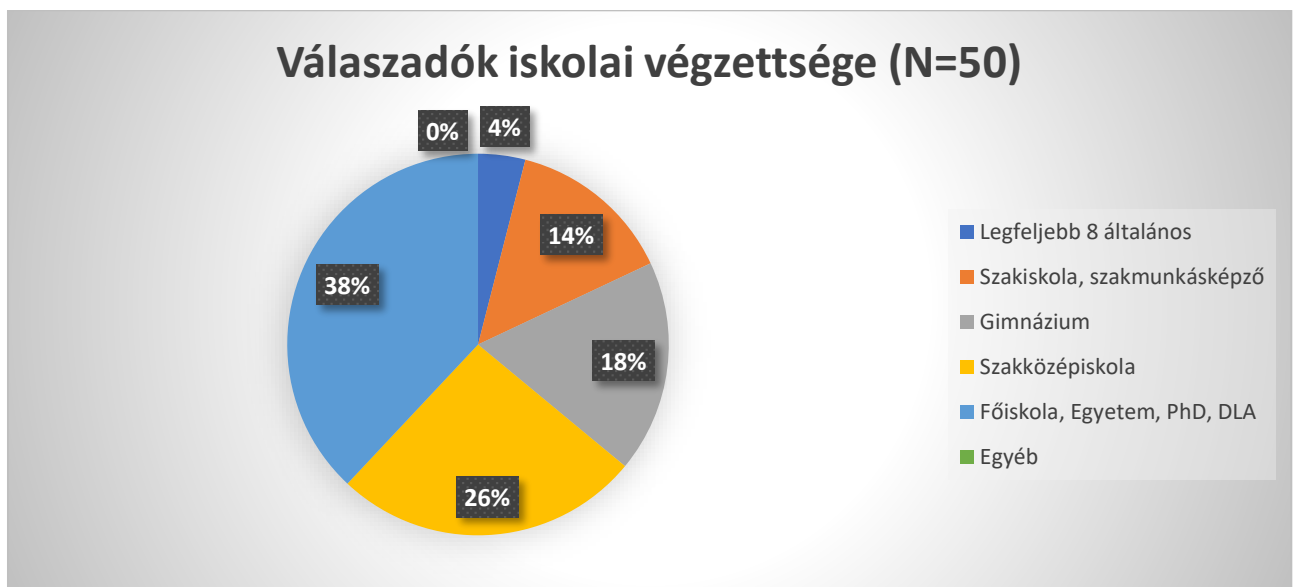
Megnéztem a jelenlegi betöltött munkakör és a végzettség közötti kapcsolatot, és azt találtam, hogy a szellemi munkát végzők végzettsége kapcsolatban áll, ugyanis 17 fő rendelkezik felsőfokú végzettséggel, még 5 fő gimnáziumi és 9 fő pedig szakközépiskolai végzettséggel, vagyis 14 fő rendelkezik érettségivel. Érdekes, hogy a nehéz fizikai munkát végző takarító munkatárs rendelkezik érettségivel és 2 fő felsőfokú végzettséggel rendelkező kitöltő végez könnyű fizikai munkát. Érdekes, hogy mindkét kitöltő nő nemű és 50-59 éves. A két betöltött fizikai munkakör pedig a szolgáltatási munkatárs és az egyszerű papír ipari tevékenység. Leszűrhetjük, hogy a szellemi tevékenységet végző munkavállalók minimum érettségivel rendelkeznek, a könnyű fizikai munkát végzők között találunk alacsony és felsőfokú végzettségű munkavállalót is.



15. Ábra Betöltött munkakörök végzettség tükrében (Saját szerkesztés, 2023)

Nehéz ezt a kérdést összegezni, mert a munkakör jellege, hogy ki milyennek ítéli meg a napi tevékenységét nagyon szubjektív. Hiszen volt olyan válaszadó, aki könnyű fizikai munkának tartott egy adminisztratív pozíciót, és a másik szélsőség pedig, hogy a takarítót nehéz fizikai munkának. A munkaidő tekintetében pedig elmondható, hogy a szakirodalomban olvasottakat abszolút igazolja, hogy inkább részmunkaidőben vállalnak munkát. Ezt a munkáltatói interjúk is altámasztották.

Bár a demográfiai kérdéseket az elején elemeztem, mégis az iskolai végzettséget úgy érzem, hogy jobb itt bemutatni, hiszen szorosan kötődik ehhez a részhez.



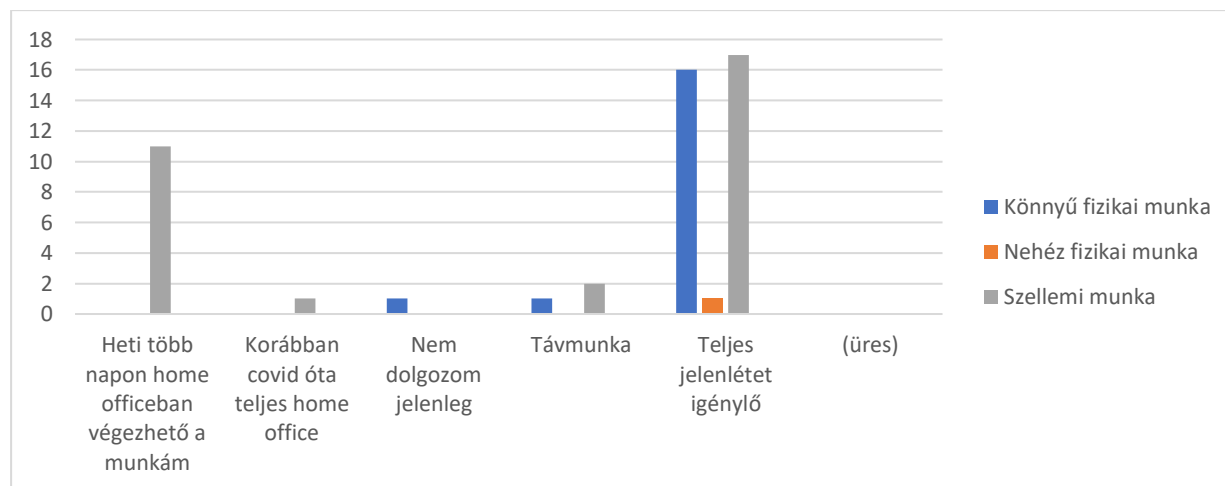
16. Ábra Válaszadók iskolai végzettsége (Saját szerkesztés, 2023)

A fenti ábra szemlélteti a kitöltők iskolai végzettségét. Jól látható az ábrán, hogy a kitöltők 4%-a, 2 fő legmagasabb iskolai végzettsége általános iskola. Az egyetem és főiskolai végzettség kiemelkedő, 38%, ami 19 főt jelent. A kitöltők 44%-a ,22 fő szerzett érettségit,

melyből 26% szakközépiskolát és 18% gimnáziumot végzett. Érdekes, mert a szakirodalomban több helyen olvasható, hogy az egyetemi, főiskolai végzettség megszerzésében alulreprezentált ez a csoport. A KSH 2020 II. negyedévében készült statisztikájában láthatjuk, hogy a felsőfokú végzettségűek száma 35778 fő, vagyis lényegesen kevesebb, mint az alapfokú vagy szakmával rendelkezők száma. Vagyis a felsőoktatási alulreprezentáltság a KSH adataiban feltűnik, de az én ábrámon nem. Ez arra enged következtetni, hogy nem sikerült elérni az alacsonyabb iskolázottságú réteget. A kérdés szintén az, hogy azért, mert nincsenek jelen magában a csoportokban, különböző esetlegesen anyagi okok miatt, vagy mert érdektelenek a témát illetően.

3.4.2.5 Munkavégzési formára vonatkozó kérdések

A válaszadók választhattak a távmunka, a teljes jelenlétet igénylő és a heti több napon home officeban végezhető a munkám és Egyéb válaszok között. Teljes jelenlétet igénylő munkát végez 34 fő, heti több napon lehetősége van 11 főnek az otthoni munkavégzésre, távmunkában pedig összesen 3 fő dolgozik. Az egyéb válasz lehetőséget 2 fő választotta, egyikük jelenleg nem dolgozik, a másikuk a Covid 19 óta teljes home office-ban van. Adta magát a kérdés, ezért kimutatás segítségével megnéztem, hogy a munkakörök jellege és távmunka vagy otthon végzett munka milyen számokat hoz. Érdekes, hogy távmunkában van egy könnyű fizikai munkát végző nő, akinek alapfokú végzettsége van és adminisztrátor pozícióban dolgozik. Valamint szellemi pozícióban 2 fő végez távmunkát.



17. Ábra Munkavégzés formája a munkakörjellegének tükrében (Saját szerkesztés, 2023)

Általában elmondható, hogy heti több napot a szellemi munkakört ellátók vannak, viszont szintén érdekes, hogy ugyanebben a pozícióban van munkahely, ahol megkövetelik a teljes jelenlétet. De mindenképpen érdekes az, hogy megváltozott munkaképességüként majdnem annyian végeznek könnyű fizikai munkát, mint szellemi munkát. Azért a szakirodalomban

olvasható, hogy inkább fizikai munkakörben alkalmazzák őket, ezt igazolja is a kérdésre adott válasz részben.

3.4.2.6 2021-es törvény módosítást vizsgáló kérdések

A következő három kérdés a 2021-es törvénymódosításra vonatkozik. Azt szerettem volna megtudni, hogy hogyan érintette a célcsoportot a kereseti korlátozás megszüntetése.



18. Ábra kereseti korlát megszüntetésének hatása a foglalkoztatásra munkavállalók véleménye szerint (Saját szerkesztés 2023)

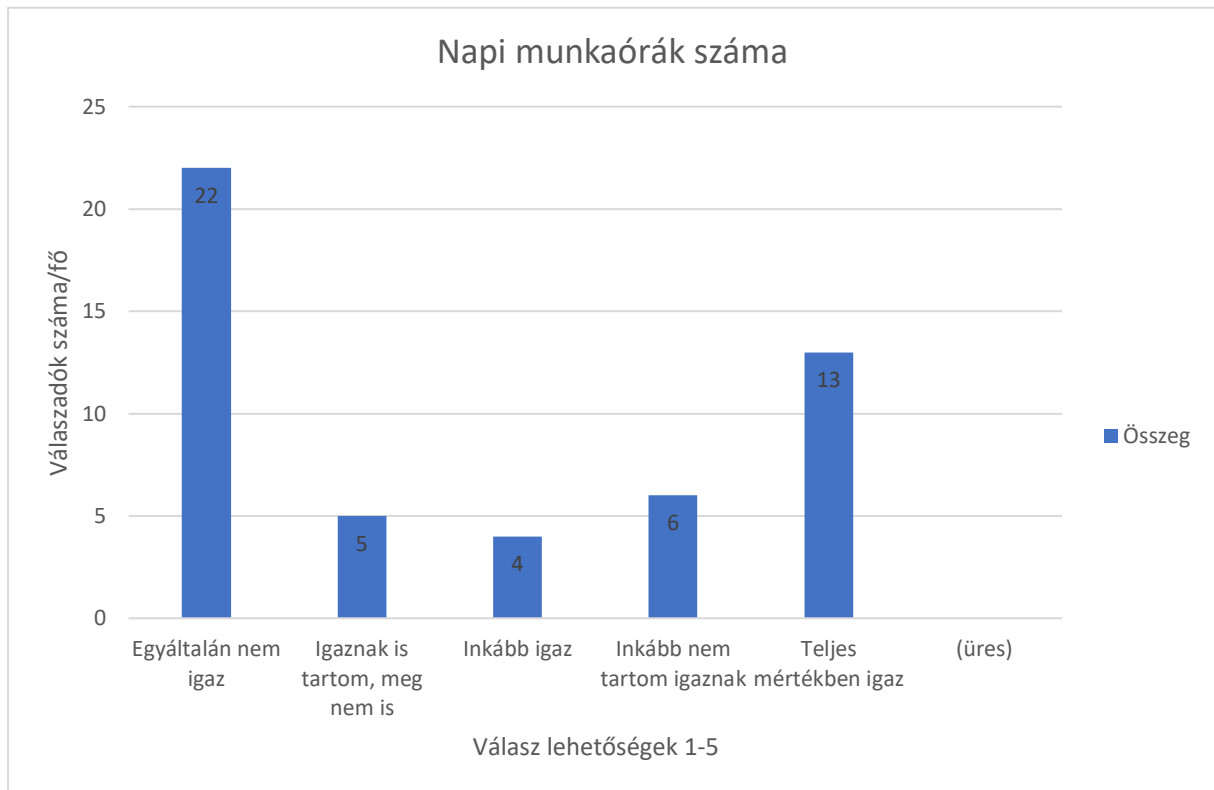
Jól látható a diagrammon, hogy 26%, 13 fő érzékelte, hogy a kereseti korlátozás eltörlése óta több megváltozott munkaképességű munkavállaló dolgozik jelenlegi munkahelyén. Szintén 13 fő nem tudja pontosan, hogy többen dolgoznak-e a változás óta. A kitöltők 48%-a, ami összesen 24 főt jelent egyértelműen állítja, hogy nem volt hatása a kereseti korlát megszüntetésének arra vonatkozóan, hogy a jelenlegi munkahelyén több megváltozott munkaképességű kollégája lenne. A következő kérdésem arra irányult, hogy a múltban volt-e olyan élményük, hogy nem kaptak meg egy munkát, mert a munkáltatóval nem tudtak megegyezni a kereseti korlátozás miatt, így úgymond választás elé kerültek. A kérdésem eldöntendő volt, és nem volt egyéb lehetőség. Amennyiben az igen választ adták, abban az esetben felugrott egy lehetőség, ahol saját szavaival kifejtették a történeteket. Érdekes, hogy az 50 kitöltő közül 20 főnek volt olyan élménye amikor nem tudott megegyezni a munkáltatóval a kereseti korlát miatt, így nem kapta meg a pozíciót, 40 főnek pedig sosem volt ilyen élménye. Az eredeti kérdés kitöltése kötelező volt, de az igen válasz esetén felugrott kérdés kitöltése nem, így arra csak 7 válasz érkezett. A beérkezett válaszokat a következő táblázat szemlélteti.

2. táblázat Saját szavas válaszok kereseti korlátozás megszüntetése előtti történetek kapcsán (Saját szerkesztés, 2023)

Beérkezett válaszok
2021. előtt a kereset és időkorlát miatt sajnos jobb állásokat kellett visszautasítanom. Többek között olyat is, amelyet már megvált.mk-ű emberként tanultam, diplomáztam.
Az ígért bér, a korábbi törvényben meghatározott összeget túllépte, így elvesztettem volna a támogatásom, de annyival nem fizettek többet, hogy ez megérje.
Egészségügyben asszisztensként dolgoztam, és az volt a válasz, hogy többet fogok így összességében keresni, mint a kollégám (az akkori ellátást is figyelembe véve), ezért nem akartak mmk-s-ként alkalmazni. Utána váltottam más munkaterületre az egészségügyben. Azóta több végzettséget szereztem, melyből kettőt a jelenlegi munkáltatóm finanszírozott. Többek között a rehabilitációs mentor-tanácsadói feladatkört is ezért tudom ellátni. A jelenlegi munkáltatóm akkreditált cég, és a rehabilitációs terveinkben a beillesztés is szerepel, amennyiben új rehabilitált dolgozót vennénk fel. A jelenlegi mmk-s dolgozóknak nincs szüksége beillesztésre, mert évek óta a Kft. dolgozói- itt váltak rehabilitált dolgozókká.
Egy ajándékboltban szerettem volna elhelyezkedni, eladóként. A bolt tulajdonosa amint megtudta, hogy megváltozott munkaképességű vagyok, kétségbe vonta a teljesítő képességemet, ennek kifejezetten hangot is adott.
igaz
Legtöbben még az email vagy SMS üzenetekre vagy nem válaszoltak, nem reagáltak, vagy néhányan azt írták, hogy mást választottak helyettem.
Nem alkalmazott rész munkaidőben.

Volt, ahol választás elé állították a jelöltet, és amennyiben elfogadta volna a pozíciót úgy, az ellátását elveszítette volna. Olyan is előfordult, ahol a munkáltató úgy gondolta, hogy többet fog keresni így a jelölt, mint egy nem megváltozott munkaképességű munkavállalója. Kérdőívem utolsó kérdése szintén a kereseti korlát eltörléséről szólt. Szerettem volna a kérdéssel felmérni, hogy milyen hatással volt a munkavállalókra a kereseti korlát eltörlése, ezért ennél a kérdésnél is skálázniuk kellett a kitöltőknek 1-5 terjedelemben, melynél az 1= az egyáltalán nem igaz 5= teljesen igaz állítást jelentette. A kérdés 8 kisebb állítást tartalmazott. Arra a rész kérdésre, hogy nőtt a napi munkaóráim száma a következő válaszok érkeztek. Egyáltalán nem tartotta igaznak magára nézve a kijelentést 37 fő, további 4 fő mondta azt, hogy

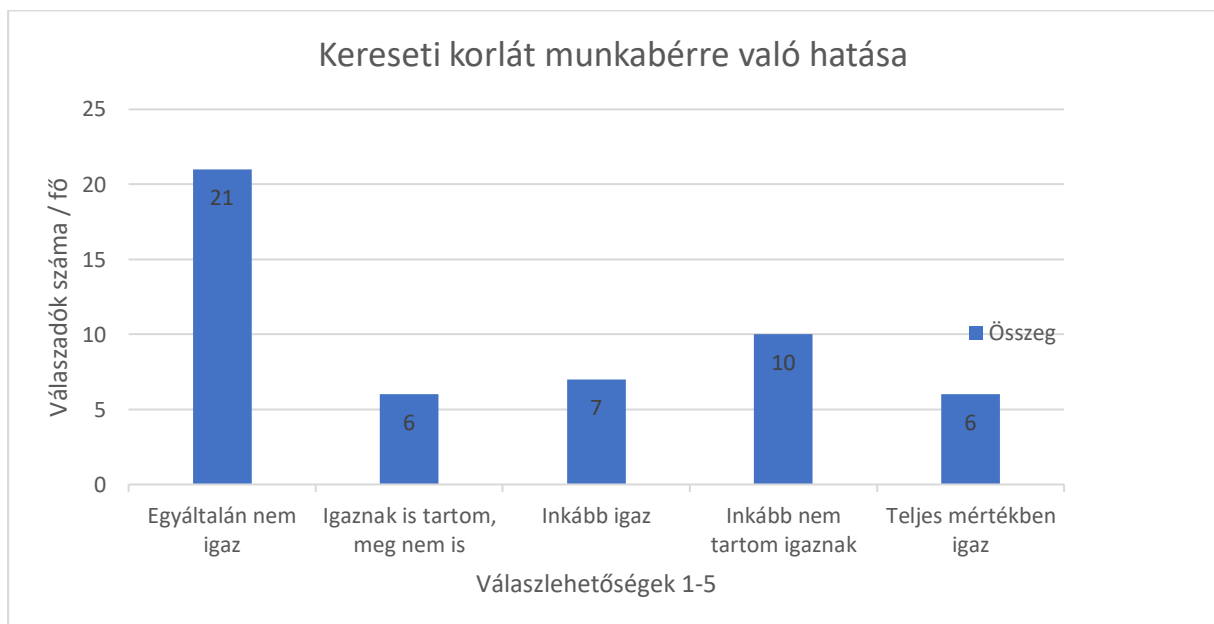
inkább nem tartja igaznak. Volt 5 fő aki teljes mértékben igaznak tartotta, és 1 fő aki inkább igaznak.



19. Ábra Kereseti korlát eltörlésének hatása a napi munkaórákra.

A diagramon jól látható a különbség az igaznak vélt és a nem válaszok között.

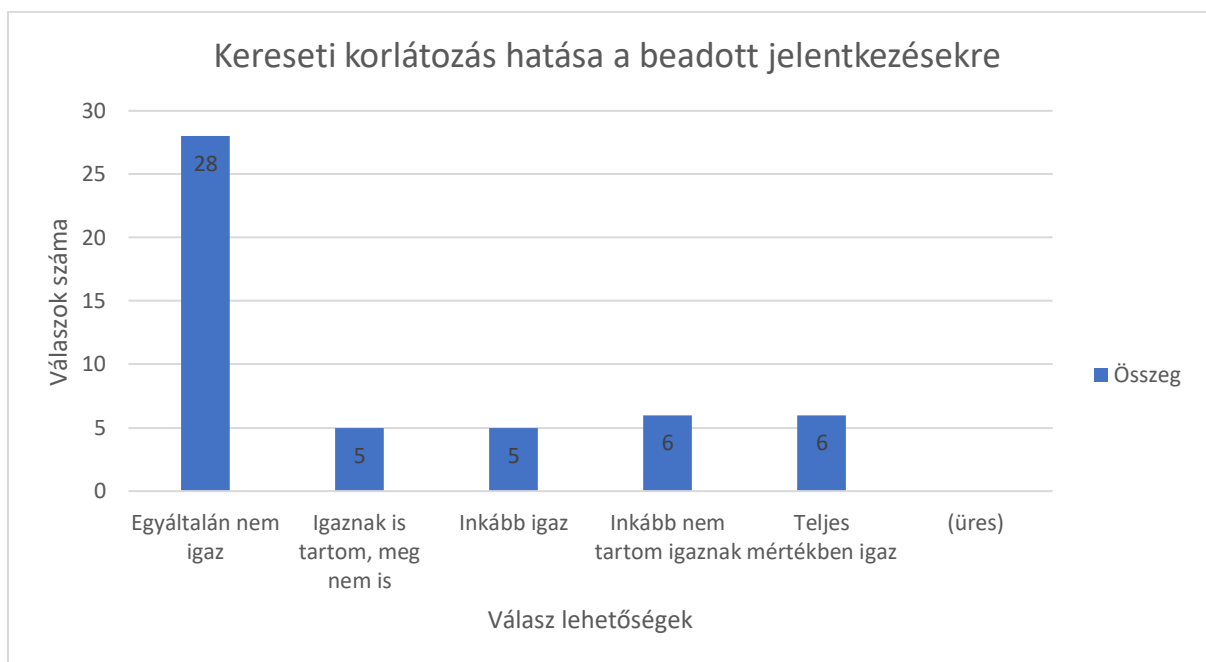
A következő részkérdés a bérre vonatkozott. Az állítás szerint nőtt a válaszadók munkabére.



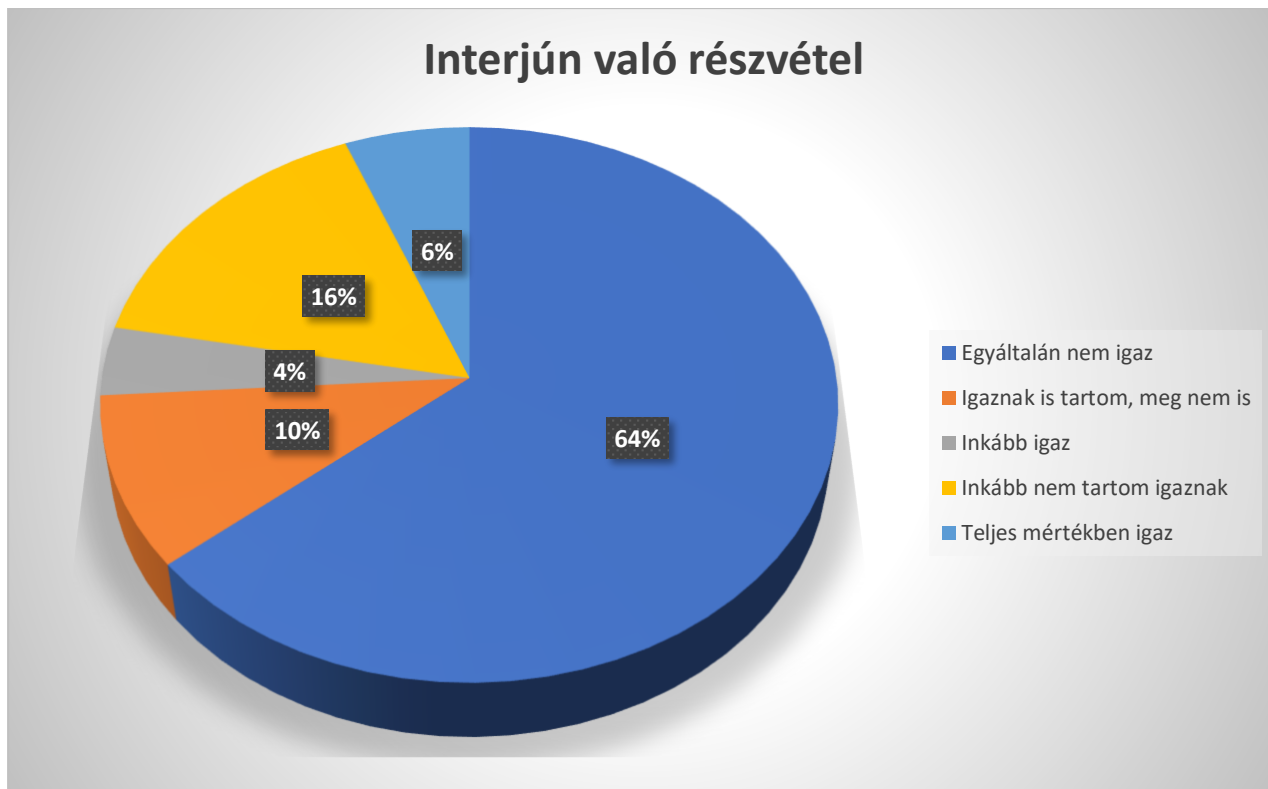
20. Ábra Kereseti korlátozás eltörlésének hatása a munkabérre (Saját szerkesztés, 2023)

A munkabérre vonatkozó hatást és azt az állítást, hogy nem változott a munkabér 29. ábrán mutatom be. Az előző kérdéshez viszonyítva jobban eloszlanak a válaszok, bár még így is látszik, hogy kiugró a nem válaszok aránya az igenekhez képest. Nem tartja igaznak ezt az állítást a kitöltők 62%-a, vagyis 31 fő. Igaznak vagy inkább igaznak tartja összesen 13 fő. Összesen 6 fő volt, aki nem tudta eldönteni, hogy igaznak tartja-e az állítást.

A következő részkérdést, amely az új pozíciókra való jelentkezések számát vizsgálja a lenti ábrán mutatom be (30. Ábra). Jól látszik, hogy a válaszadók többsége nem tartja ezt igaznak. Nem jelentkeztek több pozícióra, mint a korlátozás megszüntetése előtt. A kitöltők 56%-a egyáltalán nem tartja igaznak, 12%-a pedig inkább nem tartja igaznak, ez összesen 32 főt jelent. Ezzel szemben a válaszadók 10% inkább igaznak tartja, és teljes mértékben igaznak tartja 12%, továbbá itt is vannak, akik úgymond tartózkodnak. Ez a kitöltők 10%-a, ami 5 főt jelent. A következő részállítás azt feltételezte, hogy több interjúra vettek részt a kitöltők a korlátozás eltörlése óta. A kördiagramon látható a válaszok megoszlása (31.ábra)

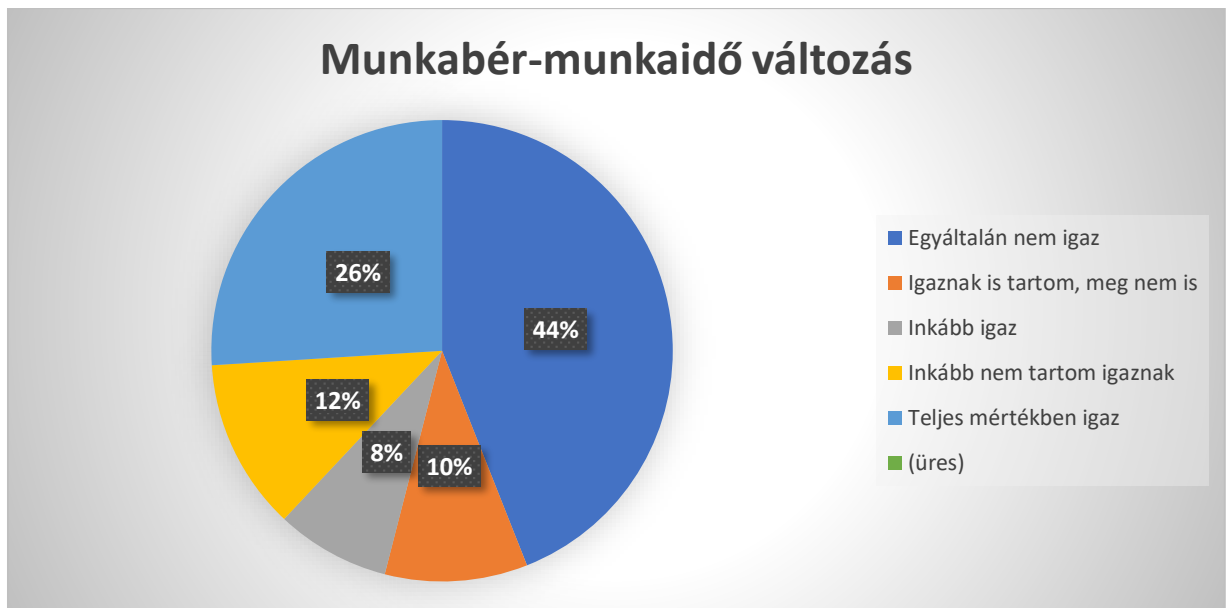


21. Ábra kereseti korlát hatása az interjúkra (Saját szerkesztés,2023)



22. Ábra A kereseti korlát eltörlésének hatása az interjúval való részvételre (Saját szerkesztés 2023)

Jól láthatók az arányok a 23. ábrán. A válaszadók 64%-a mondja azt, hogy egyáltalán nem igaz az állítás saját magára nézve. A kitöltők 16%-a pedig inkább nem tartja igaznak, ezzel szemben 4% inkább igaznak tartja, és teljes mértékben igaznak tartja 6%, itt is vannak, akik úgymond tartózkodnak, a kitöltők 10%-a, ami 5 főt jelent. A következő két állítással azt szerettem volna felmérni, hogy hány olyan munkavállaló van, akit a kereseti korlátozás eltörlése pozitívan érintett és többször részesült fizetésemelésben és jutalomban. A kitöltők közül 36 fő jelezte, hogy egyáltalán nem igaz az, hogy többször részesült volna jutalomban, 5 fő inkább nem tartja ezt igaznak. Így összesen 41 fő, aki úgy gondolja, hogy az állítás rá nézve nem igaz. Összesen 5 fő tartja igaznak azt az állítást, hogy többször részesült a kereseti korlátozás megszüntetése óta jutalomban. Ez a kitöltők 10%. A fizetésemelés állításra is hasonló válaszok érkeztek. Az 50 fő közül csak 5 fő tartotta ezt az állítást magára nézve igaznak, 37 fő pedig jellemzően nem tartotta igaznak. A kitöltők közül 8 fő volt, aki nem tudta eldönteni, hogy igaznak tartják-e vagy sem. Az utolsó előtti állításom arra vonatkozott, hogy nem változott sem a munkaidő, sem a munkabér a törvénymódosítás óta. Erre 22 fő jelezte, hogy ez egyáltalán nem igaz rá nézve, 6 fő inkább nem tartja igaznak, 5 fő pedig igaznak is tartja, meg nem is. Teljes mértékben igaz 13 főre, hogy nem változott, vagyis nem volt hatással rá nézve a törvénymódosítás, 4 fő pedig inkább igaznak tartotta.



23. Ábra Nem változott sem a munkaidő sem a munkabér (saját szerkesztés,2023)

Az utolsó állításom az volt, hogy több lett a megváltozott munkaképességű kollégáim száma. Erre a kérdésre 29 fő azt a választ adta, hogy az állítás egyáltalán nem igaz és 10 fő pedig azt, hogy Inkább nem tartja igaznak, ezzel szemben 5 fő teljes mértékben igaznak tartotta. Összesen 6 fő volt, aki igaznak is tartotta meg nem is.

Összegzésként elmondható, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók nem igazán érzik a hatását a törvény módosításnak. Az állítások nagy részét inkább nem tartják igaznak. A kitöltők közül volt olyan, akinek a kereseti korlát miatt nem sikerült elnyernie egy adott pozíciót. A szakirodalom is említi, hogy bizony sok esetben választaniuk kellett a munkabér és az ellátás összege között, ezért általában a biztosnak tűnő ellátást választották. A munkáltatói interjúkból adott válaszok is megerősítik az itt látható eredményeimet. Nem dolgoznak több óraszámban. Viszont a szakembereknek könnyebb, hiszen nem kell már a jutalmakkal, fizetésekkel sakkozniuk.

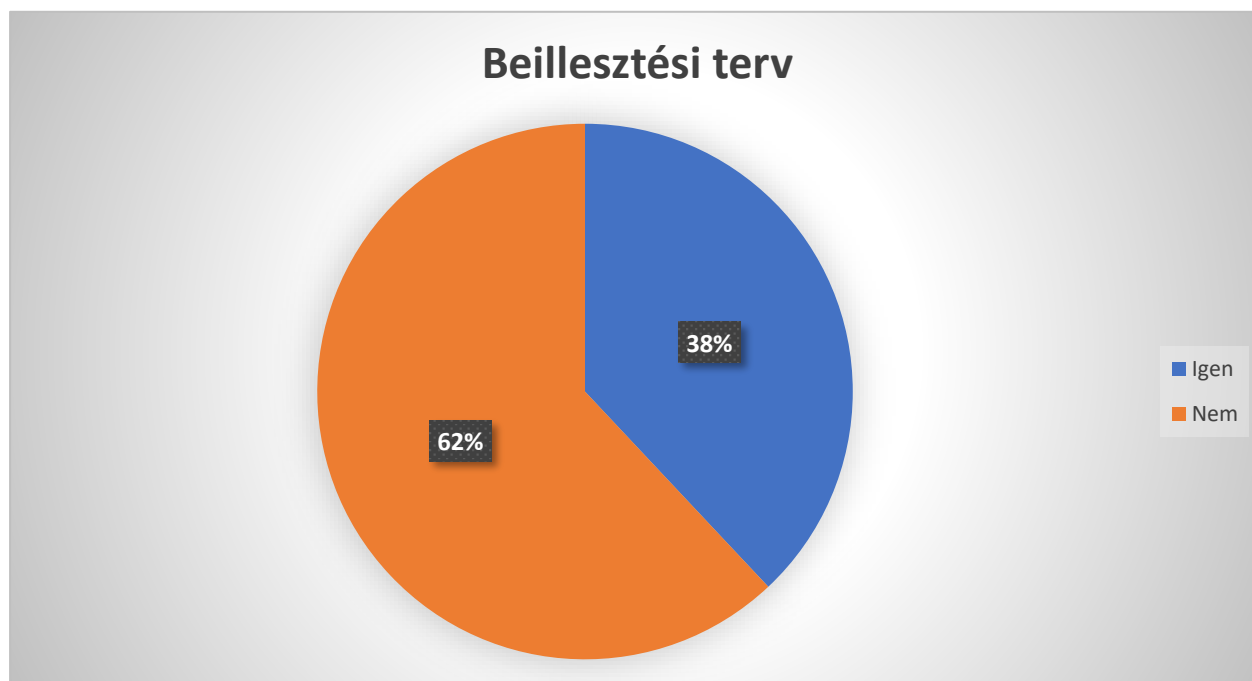
3.4.3 Hipotézis vizsgálatra irányuló kérdések

A hipotézisvizsgálat eredménye megadja számunkra, hogy mennyire hihető a feltevés az adott mintavételi eljárás tükrében.

Első hipotézisem: Feltételezem, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztató szervezetek nem rendelkeznek beillesztési tervvel.

3.4.3.1 Eredmények bemutatása H1 hipotézis kapcsán

A hipotézist a következő kérdésekre beérkezett válaszokkal szeretném igazolni. A kérdések a munkavállaló beillesztésére vonatkoztak, vagyis arra, hogy rendelkezik-e a szervezet egyénre szabott beillesztési tervvel. Erre a kérdésre adott válasznál jött fel az elágazó kérdés. Ugyanis amennyiben azt a választ adták, hogy igen, akkor érdekelt az, hogy a szervezetüknél kik koordinálják ezt, ha pedig a nemre nyomtak, akkor a véleményüket kérdeztem meg a tervvel kapcsolatosan. A beillesztés kérdéskörét megtámogatva megkérdeztem a munkavállalók véleményét is arra vonatkozóan, hogy találkoztak-e jelenlegi szerveztüknél valamilyen beilleszkedést segítő tevékenységgel.



24. Ábra Beillesztési terv (saját szerkesztés, 2023)

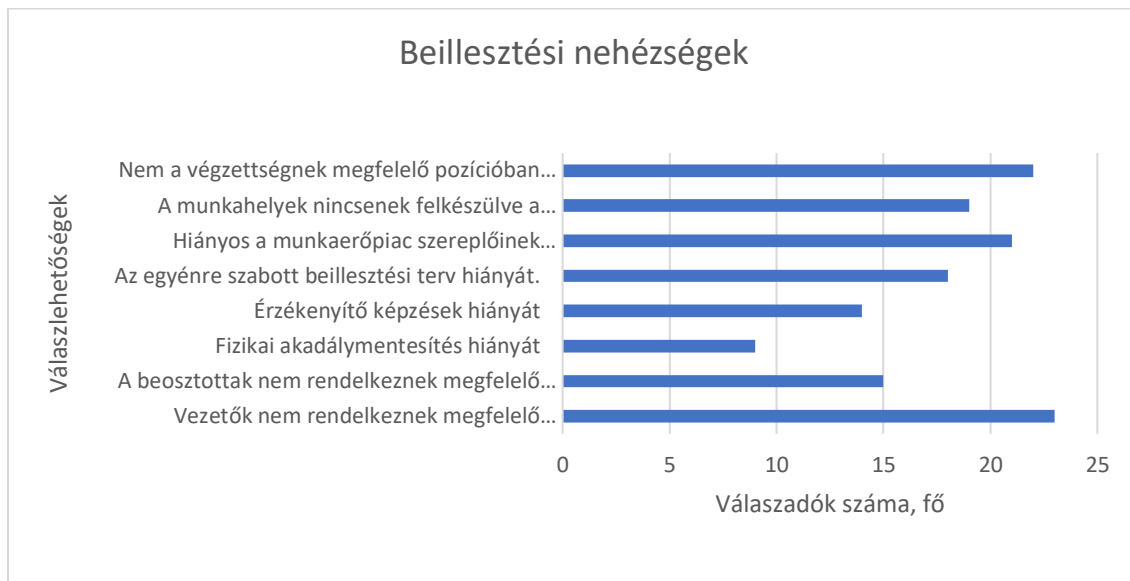
A válaszadók közül 19 fő válaszolta, hogy rendelkezik a szervezet egyénre formált beillesztési tervvel. Ez a válaszadók 38%-a. A kitöltők 62%-a,(31 fő) jelenlegi munkahelye nem rendelkezik beillesztési tervvel. Jól szemlélteti a kördiagram az arányokat.

A beillesztési tervet 8 szervezetnél a HR munkatárs koordinálja, még 3 cégnél a csoportvezető, további 3 helyen a munkaügy és 3 helyen az ügyvezető. Mivel ennek a kérdésnek a kitöltése nem volt kötelező így volt 2 mező melyet üresen hagytak.

31 főnél, akik a nem gombot nyomták felugrott a következő kérdés, mely a véleményüket kérdezte. A kérdés kitöltése szintén nem volt kötelező, ennek ellenére 26 fő osztotta meg velem a véleményét, és 5 fő hagyta üresen. A vélemények közül volt olyan, aki nem is hallott még a beillesztési tervről, és olyan is aki nem tartja ezt fontosnak, a 26-ból 7 fő gondolta ezt. Viszont 19 fő gondolta úgy, hogy ezzel valamilyen szinten meg lehet könnyíteni a beilleszkedést. A H1 hipotézis vizsgálatához úgy gondolom szorosban hozzátartozott a következő két kérdés is. A következő kérdés arra kérdezett rá, hogy a jelenlegi munkahelyen találkoztak-e bármilyen beilleszkedést segítő tevékenységgel. A kérdés kész válaszokat adott és itt volt lehetőség a válaszadó részére az egyéb lehetőség magadása. Ennek a kérdése kötelező volt. Az 50 kitöltőből 6 fő válaszolta, hogy semmilyen segítséggel nem találkozott. A kitöltők közül pedig 44 fő találkozott valamilyen segítséggel. Ebből 18 fő jelölte az emberi segítségnyújtást, 12 fő a megfelelő fizikai környezetet, 2 fő a speciális eszközöket. Ilyen például nagyothallóknak telefonkészülék, vagy a vakoknak felolvasó program. Szintén 12 fő jelölte az egyedi személyre szabott munkarendet és 4 fő a személyre szabott teljesítményt, 11 fő a személyre szabott munkaidőt, 1 fő a személyre szabott onboarding folyamattal találkozott. A kitöltők közül 5 fő a könnyített kommunikációt emelte ki. Egy fő jelezte a szabadságok kivételében a szabad politika elvét. Összegezve tehát a többség találkozott véleménye szerint valamilyen beillesztést segítő tevékenységgel. A következő kérdés arra irányult, hogy mi a véleménye a munkavállalóknak, miért nehéz a szervezetbe beilleszteni megváltozott munkaképességű munkavállalót. Itt szintén több válasz volt jelölhető.

A következő kérdés arra kérdezett rá, hogy mit tart a legfőbb problémának, nehézségnek a megváltozott munkaképességű munkavállalók adott szervezetbe való beillesztésénél. Itt is több lehetőséget lehetett megjelölni és a válaszadás szintén kötelező volt. A következő diagram mutatja a válaszadók véleményét arról, hogy mit tartanak legfőbb oknak mely nehezítheti a munkavállaló beillesztését. Az információ hiány az egyik legkiemelkedőbb beillesztést nehezítő tényező, ezt 23 fő tartotta fontos oknak, ezt követte az a vélemény, mely szerint nem a végzettségüknek megfelelő pozícióban alkalmazzák a megváltozott munkaképességű

személyeket, melyet 22 fő jelölt be. A kitöltők közül 18 fő jelölte nehézségnek az egyénre szabott beillesztési terv hiányát.



25. Ábra Beillesztési nehézségek (Saját szerkesztés, 2023)

Jól látszik a megváltozott munkaképességű munkavállalók véleményéből, hogy küzdenek a beilleszkedéssel, viszont az is látható, hogy valami féle segítséget a szervezetek nagy része nyújt számukra.

3.4.3.2 Az interjú alanyok válaszai H1 hipotézis kapcsán

Az interjúalanyok mindegyike arról számolt be, hogy mielőtt egy megváltozott munkaképességű munkavállaló belép hozzájuk már megkezdődik a csoport felkészítése, érzékenyítése. Tehát a gyakorló HR munkatársak kézben tartják az új kollégák beillesztését és koordinálják is azt. Feltehetőleg a munkavállalók nem ismerik fel azt, hogy az ő fogadtatásuk, onboarding folyamatuk már egy beillesztési terv része. Ahogy vélhetően azt sem látják és lehet nem is láthatják, hogy a munkacsoportjaikat felkészítették az ő érkezésükre.

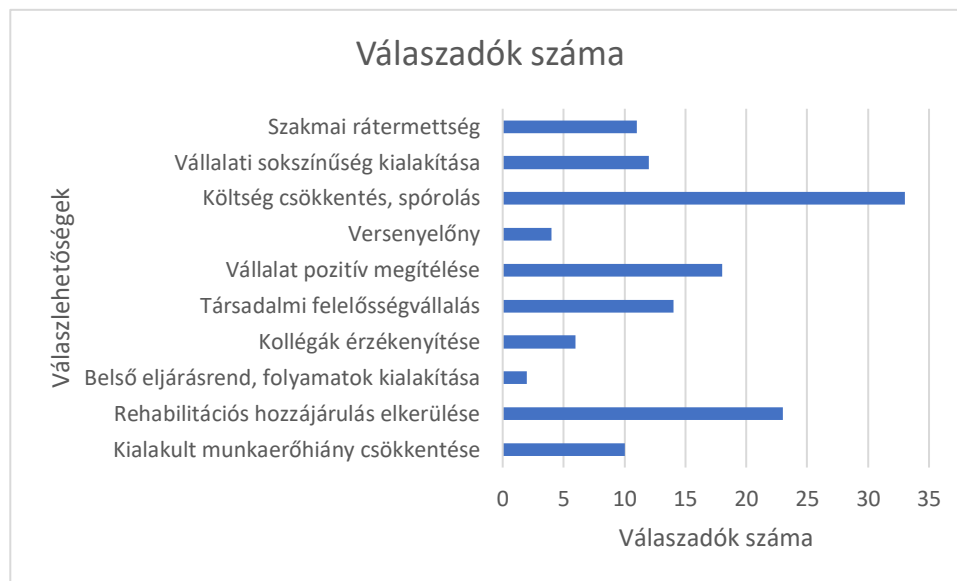
Tekintettel arra, hogy az interjúk során kapott válaszok és a munkavállalók válaszai között nincs konszenzus ezért a **H1 hipotézist elvetem.**

3.4.3.3 Eredmények bemutatása H2 hipotézis kapcsán

Második hipotézis: Feltételezem, hogy a szervezetek a rehabilitációs hozzájárulás alóli mentesség miatt foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű munkavállalót.

A hipotézist bizonyító kérdésre a válaszadóknak több lehetőség közül volt módjuk választani. Fontos, hogy ez a munkavállalók véleménye és nem a munkáltatóké. Jól látszik a 27.ábrán, hogy a legtöbb kitöltő szerint a vállalati költségcsökkentés és rehabilitációs hozzájárulás elkerülése végett foglalkoztatnak a szervezetek megváltozott munkaképességű munkavállalót. Költségcsökkentést 33 fő jelölte, 23 fő pedig az adó elkerülését. Ezt a két választ kezelhetjük

együtt is, hiszen az, hogy egy szervezet mentesülhet az adófizetési kötelezettség alól, egyfajta költséghatékonyság és spórolás is, amennyiben a rehabilitációs adó elkerülését is a költségek csökkentésének egy eszközeként fogjuk fel. Jól mutatja az ábra, hogy a válaszadók többsége is úgy gondolta, hogy a költségcsökkentés, fontos egy szervezet számára. Az is jól látszik, hogy a társadalmi felelősség vállalás is szerepet játszik a foglalkoztatásukban 14 fő szerint, illetve a vállalat pozitív megítélése 18 fő szerint fontos. Ezt a két állítást véleményem szerint szintén lehet együtt értékelni, hiszen szinonimái egymásnak. A vállalati sokszínűség is fontos foglalkoztatási ok lehet 12 fő szerint.



26. Ábra Megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának oka (Saját szerkesztés, 2023)

A kollégák érzékenyítése is lényeges, bár ezt csak 6 fő emelte ki, továbbá 4 fő gondolta azt, hogy a vállalatnak származhat a foglalkoztatásból versenyelőnye. Ami érdekes, hogy volt 11 fő, aki szerint a szakmai rátermettsége is számíthat a megváltozott munkaképességű munkavállalónak az adott szervezetnél történő foglalkoztatáskor.

3.4.3.4 Az interjú alanyok válaszai H2 hipotézis kapcsán

Az interjú alanyok válaszai alapján ezen társadalmi csoport foglalkoztatásában a pénzügyi kérdések lényegesek. A kérdőívet kitöltők és az interjú alanyok válaszai hasonlóan fontosnak tartják a pénzügyi oldalt és bár nem csak ezért foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű munkavállalókat, de valóban lényeges ok. Bár érdemes kiemelni azt is, hogy a munkavállalók válaszai nem biztos, hogy a valóságot fedik, mert nem feltétlenül tudják azt, hogy a foglalkoztatásuk milyen okból történik. Előfordulhat, hogy saját negatív érzéseiket vetítik ki.

A válaszadók véleményéből és az interjúkból leszűrhető információk alapján a **H2 hipotézist elfogadom.**

3.4.3.5 Eredmények bemutatása H3 hipotézis kapcsán

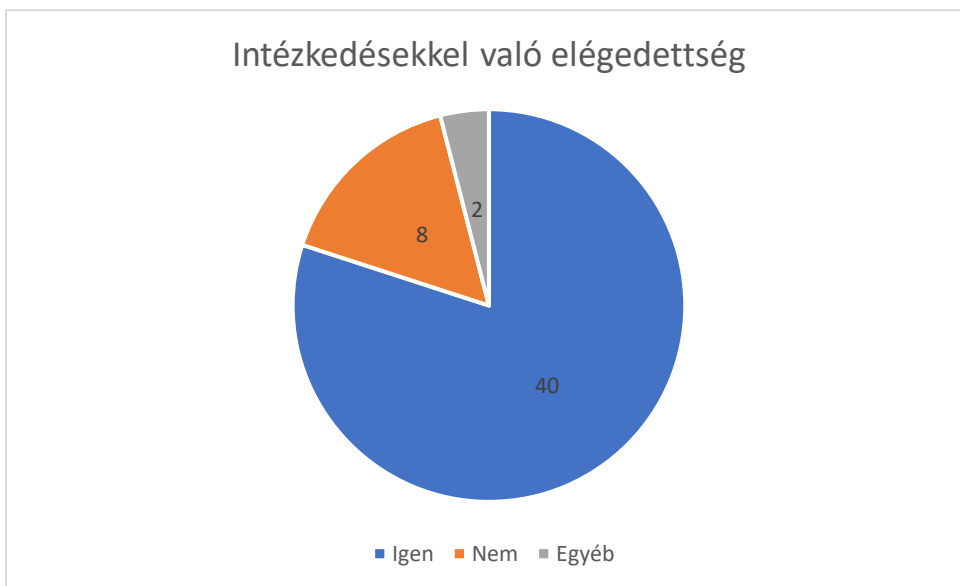
Harmadik hipotézisem: Feltételezem, hogy a munkáltatók külön védőintézkedéseket hoztak a megváltozott munkaképességű munkavállalók érdekében.

A feltevést igazoló kérdések a járványhelyzetre koncentráltak. Azt szerettem volna megtudni, hogy történ-e bármilyen intézkedés a járványhelyzet alatt, ami a dolgozó munkakörét érintette, továbbá azt, hogy elégedett volt-e ezekkel az intézkedésekkel. Az első kérdésre szintén több válasz adására volt lehetőség, míg a második eldöntendő kérdés volt. A kérdések kitöltése kötelező volt. Az első kérdésnél lehetőséget hagytam arra, hogy beírják, ha valami olyan védőintézkedés volt náluk, ami a felsorolt válaszok között nem volt elérhető. Ezzel az egyéb kategóriával 6 fő élt. Ezek közül volt olyan, ahol fizetést kaptak, de nem kellett dolgozniuk, volt, ahol gumikesztyű és fertőtlenítő használata kötelező volt, vagy másik helyen fizetés nélküli szabadságra küldték az embereket. Olyan is előfordult, ahol meghatározott időközönként rendszeres fertőtlenítésre kötelezték a munkavállalókat, vagy pedig csak bizonyos napokon lehettek bent az irodában. Egy főnél fordult elő, hogy a pandémia idején nem dolgozott. Ahogy az ábrán is látjuk 36 fő jelölte, hogy a saját szervezetében a maszkhasználatot rendelték el, 24 fő szervezeténél pedig az otthoni munkavégzést „home office-t” is elrendelték. Ez a két intézkedés az egész országban jelen volt, ezért várható volt, hogy válaszadóknál kiugróan magas lesz. Ezek mellett előfordult még pluszban a kötelező szabadság kivétele 9 főnél, és 6 főnél a távmunka bevezetése. Ezen kívül a felsorolt válaszlehetőségek megoszlását mutatja a következő ábra. Azt, hogy mennyire voltak elégedettek a munkavállalók ezekkel az intézkedésekkel egy eldöntendő kérdés mérte, melyet kördiagrammal szemléltetnek.



27. Ábra Intézkedések járványhelyzet alatt (Saját szerkesztés, 2023)

Láthatjuk a lenti 29. ábrán, hogy 40 fő teljesen elégedett volt az intézkedésekkel, mely a járványt kezelte az adott szervezetnél. A válaszadók közül 2 fő az egyéb kategóriát használta. Ez a 2 fő részben volt elégedett az intézkedésekkel, továbbá 8 fő nem volt megelégedve. Pivot tábla segítségével megnéztem, hogy akik Nem választ adtak, azok az előző kérdésre milyen intézkedést jelöltek be. A válaszadók közül 2 főnél home office-t rendelt el a cég, 5 főnél pedig elrendelte a maszk használatot munka közben. Megnéztem továbbá az elégedetlenek munkaköreit is. Három fő dolgozik adminisztratív területen asszisztens vagy adminisztrátorként. Egy fő HR területen dolgozik, még 2 fő portás-recepciósi munkakört tölt be, és 1 fő laboratóriumi technikusként dolgozik. A kitöltő 8 fő közül 7 fő esetében hoztak valamely járványügyi intézkedést. Egy főnél, aki recepciósi munkakört tölt be, kötelezően ki kellett vennie a szabadságát, vagy fizetés nélküli szabadságra kellett mennie. Valószínűleg ez okozhatta az elégedetlenségét, hiszen a járvány elején amikor még nem volt egy megfelelő akcióterve a cégeknek ezzel a megoldással nagyon sokuk élt. Ez a munkavállalókat érzékenyen érinthette, főleg a fizetés nélküli szabadság kivétele. Érdekes, hogy az adminisztrátorként dolgozó nő véleménye szerint nem volt semmilyen járványügyi intézkedés.



28. Ábra Intézkedéssel való elégedettség (Saját szerkesztés, 2023)

3.4.3.6 Az interjú alanyok válaszai H3 hipotézis kapcsán

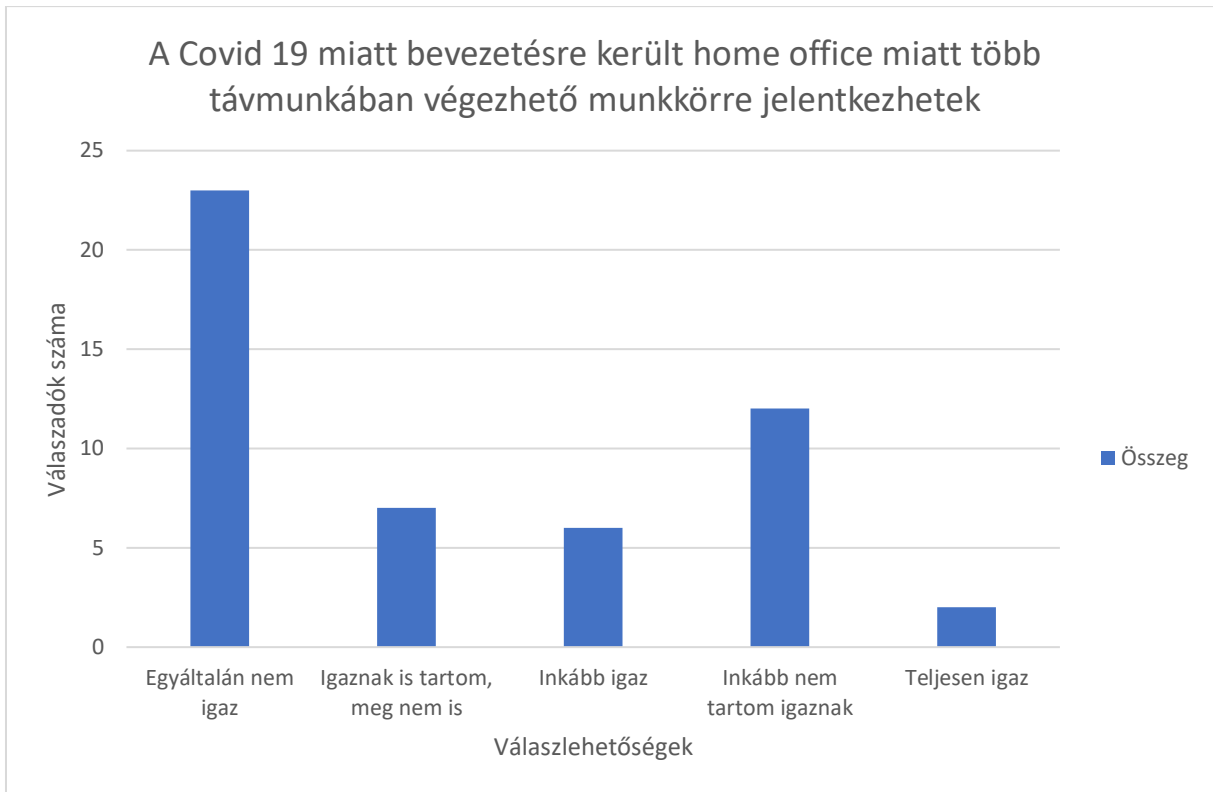
A munkáltatókkal készült interjúból is kiderült, hogy hoztak intézkedéseket a pandémia idején. Próbálták védeni ezt a sérülékeny csoportot állásidővel, plexi fallal, távmunka lehetőséggel. Egy interjú alany volt, akik külön nem hoztak intézkedést, mert náluk egységes intézkedések voltak, de a legtöbb helyen a sérülékeny csoportokba tartozó munkavállalókat igyekeztek védeni.

Ezért a beérkezett válaszok alapján a **H3 hipotézis bizonyítást nyert.**

3.4.3.7 Eredmények bemutatása H4 hipotézis kapcsán

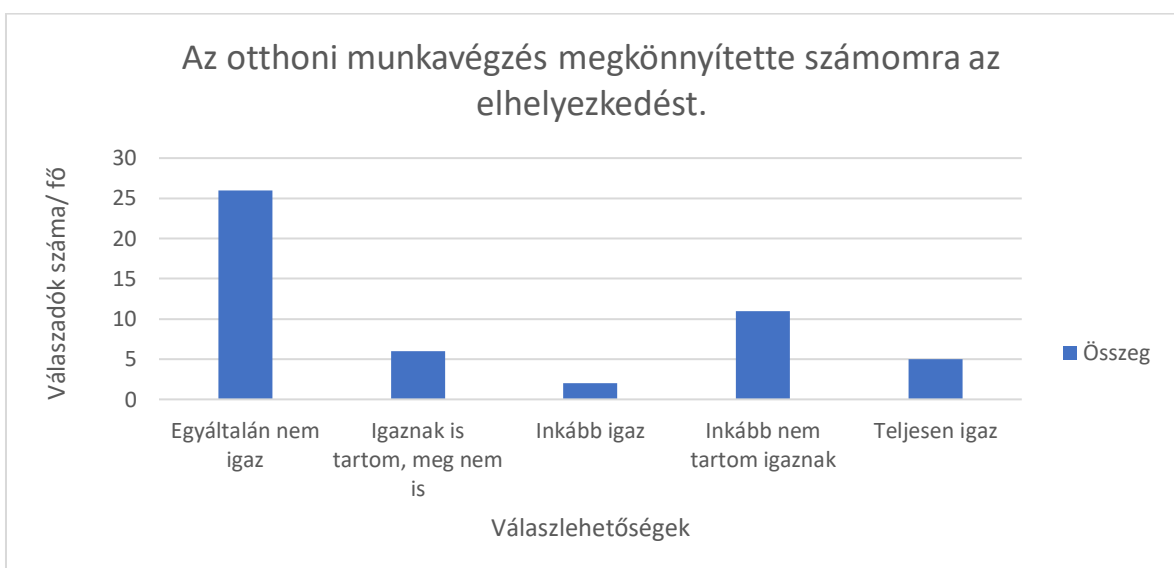
A negyedik hipotézisem: Feltételezem, hogy a Covid 19 vírus hatására a megváltozott munkaképességű munkavállalók könnyebben helyezkednek el távmunkában és home officeból végezhető munkakörökben, továbbá feltételezem azt is, hogy fizikai munkakörökben nehezebben tudnak elhelyezkedni.

A hipotézis vizsgálatához és alátámasztásához következő kérdés csoportot használtam, mellyel azt szerettem volna megtudni, hogy a válaszadók mit tapasztaltak a Covid 19 járvánnyal kapcsolatosan a munkaerőpiacon. A kérdés 6 állítást tartalmazott és 1-5-ig terjedő skálán kellett megjelölni, hogy mennyire érzi igaznak saját magára nézve az adott állítást a munkavállaló. Minden kérdésre kötelező volt a válaszadás. A válaszok átlaga 2,12 lett, vagyis a válaszadók többsége inkább Nem ért egyet ezzel az állítással. Megnéztem a beérkezett válaszok móduszát és mediánját is. A medián vagyis a középső érték a 2 lett, a módusz vagyis a leggyakrabban előforduló száma az 1, ami azt jelenti, hogy legtöbben az Egyáltalán nem tartják igaznak az állítást. Az ábrán láthatjuk, hogy a válaszadók többsége, jelen esetben 23 fő nem érzi igaznak, 12 fő pedig inkább nem tartja igaznak, hogy a járvány hatására több olyan munkakörre jelentkezhettek, amely távmunkában, vagy home officban végezhető. Vagyis az 50 főből 35 fő nem tartja a saját esetében igaznak, hogy a Covid 19 hatással lenne erre. A válaszadók közül összesen 8 fő volt, akinek a véleménye szerint igaz lehet, hogy a pandémia lehetőséget adott arra, hogy távmunkában végezhető munkára jelentkezzenek.



29. Ábra Covid 19 és távmunkában végzett munkakörök elérhetősége (Saját szerkesztés,2023)

Kíváncsi voltam, hogy ha összevetem a kérdésre adott válaszokat a munkavégzés jellege szerinti kérdésre adott válaszokkal akkor találok-e valami kapcsolatot. Megvizsgáltam, hogy a munka jellege és a feltett kérdés között van-e valami összefüggés. Az összefüggés vizsgálathoz a Cramer mutatót használtam. A mutató alkalmazásához ki kellett számoljam a χ^2 , ami 7,238585009 lett, ezután pedig már a képletbe helyettesítve megkaptam, hogy $C=0,269046186$, az eredményből láthatjuk, hogy gyenge a kapcsolat a munkakör jellege és a távmunka között.

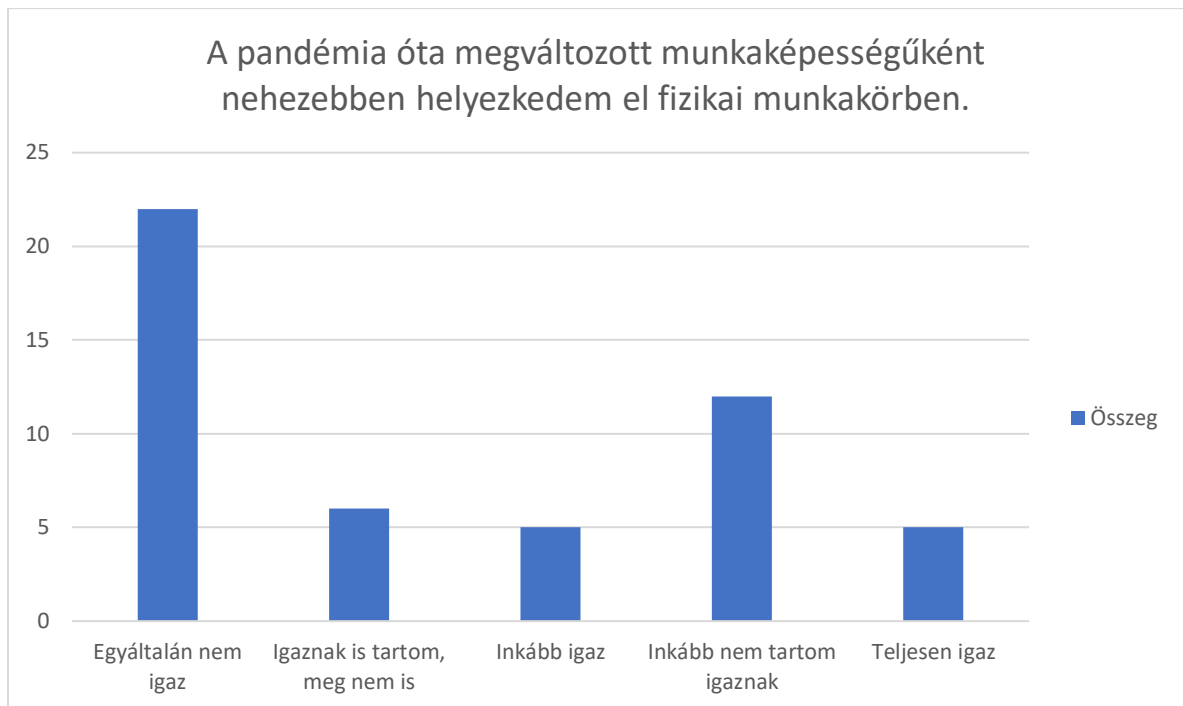


30. Ábra Az otthoni munkavégzés és elhelyezkedés megítélése munkavállalói szemmel. (Saját szerkesztés,2023)

A második kérdés *Az otthoni munkavégzés bevezetése megkönnyítette számomra az elhelyezkedést.* Ez a kérdés nagyon hasonlít az elsőre, és látható, hogy a válaszok sem térnek el túlzottan egymástól. A válaszadók közül 37 fő állítja azt, hogy egyáltalán nem, vagy inkább nem tartja igaznak, hogy az otthoni munkavégzés könnyítette volna az elhelyezkedésüket. Teljesen igaznak vagy inkább igaznak tartja összesen 7 fő. Ennél a kérdésnél is megtalálható 6 fő, aki igaznak is tartja, meg nem is. Felmerült a kérdés, hogy vajon a pandémia hatására elterjedt otthoni munkavégzés és a munkakör jellege között van-e összefüggés. Erre is Cramer mutatót használtam. Annyi módosítást tettem, hogy a nehéz fizikai munkát, mint munkakör jellegét kivettem, így csak 49 beérkezett választ vettem figyelembe. Az így kapott $C=0,301315927$, ami ebben az esetben is bizonyította, hogy nincs szoros összefüggés az otthoni munkavégzés és munkakör jellege között. Ezt igazolták is a kérdésre beadott válaszok is.

A pandémia óta megváltozott munkaképességüként nehezebben helyezkedem el fizikai munkakörben. A negyedik hipotézisem vizsgálatához ezt az alkérdést fogom használni. Meg fogom vizsgálni, hogy a fizikai munkakör és a munkakör jellege között van-e szoros kapcsolat. A vizsgálat elkészítéséhez itt is a Cramer mutatót használtam, amelyhez szükségem volt a χ^2 re is, ami ebben az esetben 11,29 volt, ebből pedig a $C=0,475093812$. Láthatjuk a számítás alapján, hogy a pandémia hatása a fizikai munkakörben való elhelyezkedés és a munkakör jellege között közepesnél gyengébb erősségű kapcsolat van.

Ahogy a diagrammon is látszik 22, fő volt, aki egyáltalán nem tartotta igaznak, 12 fő inkább nem igaznak gondolta, 11 fő pedig inkább igaznak, vagy teljesen igaznak tartotta. Érdekes ez, hiszen felvetheti azt a kérdést, hogy akik igaznak tartották, próbáltak-e elhelyezkedni fizikai munkakörben vagy sem. Könnyű fizikai munkakörben dolgozók közül 12 fő mondta, hogy nem igaz rá ez az állítás. Megnéztem a könnyű fizikai munkakörben dolgozók nemét, akik szerint nem igaz, hogy nehezebben helyezkednek el. Ebből a 12 főből 10 volt nő. Ezekután a munkakörüket is megnéztem és akkreditált munkáltatónál foglalkoztatott, árufeltöltő, betanított munkások, adminisztrátor és ápoló is ugyanezt nyilatkozta. Érdekes továbbá, hogy az adminisztrátor munkakör alatt milyen tevékenységeket végezhet az illető, hogy ha azt könnyű fizikai munkának nyilatkozta le.



31. Ábra Fizikai munkakörben való elhelyezkedés megítélése (Saját szerkesztés, 2023)

A következő állítás a Covid 19 alatti elbocsájtásra kérdezett rá. A kérdésre szintén 50 fő válaszolt, és ebből 33 fő egyáltalán nem tartotta igaznak ezt az állítást. Két fő volt, aki igaznak is tartotta és nem is, 8 fő volt, aki inkább nem tartotta igaznak és teljesen igaznak 7 fő tartotta. Azért is érdekes ez a kérdés, mert ennél a kérdésnél az inkább igaznak tartom választ senki nem jelölte meg. Ebből látható, hogy a válaszadók közül 7 főt a Covid alatt elbocsájtottak. A felmerülő kérdés az, hogy ez a pandémiának köszönhető, vagy anélkül is ez történt volna. A következő részkérdésre, hogy a pandémia ideje alatt több lehetősége van irodai munkakör betöltésére a következő válaszokat kaptam. Egyáltalán nem tartja igaznak 25 fő, 13 fő pedig inkább nem tartja igaznak. A kitöltők közül 2 fő tartja igaznak és 1 fő tartja inkább igaznak. Ezen felül 9 fő mondja azt, hogy igaznak is tartja, meg nem is.

Részt vettem soron kívüli alkalmassági vizsgálaton, hogy a munkáltatóm a megfelelő védőintézkedést hozhassa meg számomra. Erre a kérdésre a következő válaszok érkeztek. A kitöltők 62% mondta azt, hogy egyáltalán nem tartja ezt az állítást igaznak, tehát nem vett részt soron kívüli alkalmassági vizsgálaton. A kitöltők 18%-a mondja azt, hogy inkább nem tartja igaznak, még 6%-uk mondja azt, hogy igaznak tartja, vagyis 3 fő volt soron kívüli alkalmassági vizsgálaton. Inkább igaz válasz lehetőséget jelölt 5 fő, 10%-a a kitöltőknek, és 2 fő tartja igaznak is és nem is.

3.4.3.8 Az interjú alanyok válaszai H3 hipotézis kapcsán

A munkáltatóknak feltett kérdés arra volt kíváncsi, hogy a Covid 19 hatására elterjedt otthoni munkavégzés hatással volt-e a foglalkoztatásra. Erre mind a hat munkáltató válaszolt. Véleményeik alapján nem változtatott sokat, mert ahol irodai munkakör volt, ott jellemző volt a rugalmas beosztás és az otthoni munkavégzés, ahol pedig fizikai állomány volt, ott a dolgozók állásidőn voltak, majd szépen visszatértek a munkaállomásokra dolgozni különböző szabályok betartásával. A beérkezett válaszok alapján tudok következtetni arra, hogy nem lett nehezebb a fizikai munkát vállalóknak az elhelyezkedés. Ezt a munkáltatói vélemények is alátámasztják. Az irodai munkakörben való elhelyezkedés sem lett úgymond könnyebb, főleg azért, mert a legtöbb helyen a hibrid rendszert preferálják.

A beérkező válaszok alapján és Cramer féle mutató figyelembe vételével látjuk, hogy a munka jellege és távmunka, otthoni munkavégzés és a fizikai munkakörben történő elhelyezkedés között közepesnél gyengébb kapcsolat található, tehát nem teljesen függetlenek egymástól. Azt is lehet látni, hogy mindegyik vizsgált kérdésnél a mutató a közepesnél gyengébb kapcsolatot mutatott, melyből látható, hogy egységes képet ad a munkavállalókról és véleményükről. A munkakör jellege, hogy szellemi munka vagy könnyű fizikai behatárolja azt is, hogy hol végezhető el a tevékenység. Mindazonáltal a beérkezett válaszok alapján a **H4 hipotézist elvethetjük.**

4 Következtetések, javaslatok

A dolgozatom és primer kutatásom célja az volt, hogy felmérjem a megváltozott munkaképességű munkavállalók véleménye alapján, hogyan érzik magukat az adott szervezetben, hogy milyen segítséget kaptak a beillesztésük során és hogy a COVID 19 vírus milyen hatással volt rájuk. Milyen segítséggel védték őket, illetve a kialakult helyzetet ők , hogyan ítélték meg. A munkáltatói oldalnál is azt vizsgáltam, hogy hogyan ítélik meg a megváltozott munkaképességű munkavállalóikat és, hogyan segítették őket a járvány idején.

A felállított négy hipotézisem helytállósága kapcsán arra a megállapításra jutottam primer kutatási eredményeim elemzését követően, hogy **a megkérdezett munkavállalók esetében bizonyult igaznak a H1 feltételezésem**, mely szerint a szervezetek rendelkeznek beillesztési tervvel. Azonban a megkérdezett gyakorló HR szakemberek mind arról tettek nyilatkozatot, hogy rendelkeznek beillesztési tervvel és a folyamatot igyekeznek személyre szabni. **Ezért a H1 hipotézisem nem nyert bizonyítást.** Ezzel szemben a beosztottak többsége arról nyilatkozott, hogy nincs a szervezetükönél egyénre szabott beillesztési terv. Mindazonáltal megkérdezettek többsége mégis jelölt meg olyan intézkedést, amely a beilleszkedésüket elősegítette. A megkérdezettek véleménye alapján feltételezhető, hogy nincsenek azzal tisztában, hogyan történik a beillesztési folyamat az adott cégnél, vagy akár a saját esetükben sem voltak tisztában vele.

Ezek alapján a következő javaslatot tudom megfogalmazni, szükséges a szervezeti kommunikációt fejleszteni olyannyira, hogy még mielőtt munkavállalója lenne az adott szervezetnek egy megváltozott munkaképességű jelölt legyen információja a folyamatokról. Fontos az is, hogy a vállalatnál dolgozóknak is legyenek információi, ha például egy hallássérült , vagy akár egy autizmussal élő jelölt lép be. Véleményem szerint a két legfontosabb dolog , hogy a vállalat eldöntse azt, hogy szociális vagy üzleti alapon szeretné a munkavállalókat foglalkoztatni, illetve, hogy a „semmit rólam nélkülem” elvet alkalmazza. Amennyiben üzleti alapon, úgy érdemes megnézni, hogy mely valós folyamatába, munkakörébe tudja beilleszteni a munkavállalót. Szükséges lehet akár az, hogy lehetőséget biztosítsanak a szervezetek a kapcsolattartásra a jelölt és a szervezet között, ha a jelöltnek kérdése merülne fel a különböző interjú fordulók között. A könnyen érthető kommunikáció mellett további javaslatom, a tudásmegosztás és új információk szerzése. Fontosnak tartom azt, hogy a gyakorló HR szakemberek frissítsék tudásukat a megváltozott munkaképességgel vagy fogyatékosággal rendelkező embereket érintő információkkal kapcsolatban és partneri

kapcsolatot építsenek ki speciális szervezetekkel ,egyesületekkel. Továbbá szükségesnek tartom, hogy a Jó gyakorlatokat átadják egymásnak a HR területen dolgozó kollégák akár workshopok keretében. Tisztában vagyok azzal, hogy vállalati szinten nem mindig van idő egy kiválasztási folyamatban arra, hogy többet kommunikáljon a szervezet és a jelölt, valamint arra, hogy partner kapcsolatokat építsenek ki egyesületekkel, mégis úgy gondolom, hogy ha felsővezetői- menedzsment szinten megfogalmazódik az igény arra, hogy megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztassanak érdemes befektetni az időt és energiát ezen folyamatok kidolgozásába.

Második hipotézisemben annak a feltételezésemnek adtam hangot, mely szerint a szervezetek a rehabilitációs hozzájárulás alóli mentesség miatt foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű munkavállalókat. A pénzügyi szempontokat a munkáltatói oldal és a munkavállalói oldal is fontosnak tartotta, ezért a beérkező válaszok alapján **elfogadtam a feltételezésemet**. Azonban fontosnak tartom kiemelni azt, hogy a munkavállalók véleménye szubjektív és előfordulhat, hogy a munkavállalók rossz tapasztalatait is sugallhatja. Ezért fenntartásokkal érdemes kezelni, bár egy nagyobb kutatás alapja is lehet az itt kapott eredmény olyan formában, hogy egy adott iparág munkáltatóit és munkavállalóit kérdezzük meg. Ez a kutatási eredmény egybeesett a szakirodalom feldolgozása során olvasott kutatások eredményeivel. Javaslatom a feltevésemet illetően összefügg az első javaslattal olyan értelemben, hogy a sokszínűségben rejlő lehetőségek felismeréséhez szükséges a megfelelő információk megszerzése is. Jó lehetőség, ha a pénzügyi szempontok mellé fel tudunk építeni egy sokszínűségi kampányt akár, amelyben a hozzánk érkező dolgozóknak azt tudjuk erősíteni, hogy ők és a munkájuk is érték.

Harmadik hipotézisemben annak adtam hangot, hogy a munkáltatók külön védő intézkedéseket hoztak a megváltozott munkaképességűek védelmére a pandémia idején. Ezen feltételezésemet a munkáltatókkal történt beszélgetés is és a munkavállalók szubjektív véleménye is **igazolta**. A sérülékeny csoportokat igyekeztek a munkáltatók védeni különböző eszközökkel, mint a plexi fal, home office, távmunka vagy fizikai munkát végzők esetében az állásidő. Azokon a munkahelyeken, ahol leépítés történt nem az adott munkavállaló egészségi állapotát vették figyelembe, hiszen az interjúk során is említették, hogy sok esetben egy adott munkakör szűnt meg és emiatt kerültek elküldésre a munkavállalók, egészségesek és megváltozott munkaképességűek egyaránt. A Covid 19 vírussal kapcsolatosan elmondható, hogy a szakemberek figyelembe vették a sérülékeny csoportot és az intézkedéseiket úgy igyekeztek meghozni, hogy védjék őket. A válaszadók véleményei alapján is azt mondhatjuk el, hogy a szervezetük figyelembe vette őket és bár eltérően , de hoztak védőintézkedéseket

Negyedik hipotézisem szerint az volt a feltételezésem, hogy a pandémia hatására több home officeból és távmunkából végezhető pozíciót tölthettek be, illetve, hogy fizikai munkát igénylő pozíciókra kisebb eséllyel nyerhettek felvételt megváltozott munkaképességű munkavállalók. **Ezen feltételezéseim nem nyertek bizonyítást** a kérdőívre adott válaszok alapján. Érdekes kérdés az, hogy a kérdésre adott válaszokat gyakorlati tapasztalat szülte-e, illetve az, hogy aki távmunkában vagy home officeból szeretett volna dolgozni milyen végzettséggel rendelkezett és a megpályázott munkakör mit igényelt. Illetve az is egy furcsaság, hogy a szakirodalom szerint ezen társadalmi csoport az iskolai alulreprezentáltságuk miatt inkább fizikai munkakörben helyezkedik el, még a mintát elemezve az alulreprezentáltság nem figyelhető meg és a betöltött munkakörök jellege is inkább szellemi. Ezért akár egy újabb kutatási irány is lehet az, hogy csak egy adott munkakör jelleget (fizikai, szellemi)vizsgálunk. A fizikai munkakörben dolgozó munkavállalók véleménye alapján is tett munkáltatójuk védőintézkedéseket annak érdekében, hogy elkerüljék a vírusfertőzést. Bár a szakirodalom arról adott számot, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalókat sok helyen el kellett bocsájtani a pandémia alatt, de sem a kérdőív adott kérdésére beérkezett válaszok, sem pedig a munkáltatói interjúk nem igazolták ezt. Ahogyan előzőekben említettem is, volt, hogy kellett elküldeni munkavállalókat, de azt nem a sérülékenységük miatt, hanem mert a szervezetet kellett szűkíteni és munkaköröket összevonni. A válaszadók véleménye alapján nem jelentett nehézséget fizikai munkakörben elhelyezkedni.

A HR szakemberekkel történt beszélgetésből viszont kiderül, hogy a COVID 19 vírus hatására felismerték, hogy szinte minden irodai munkakört át tudnak ültetni távmunkába. Ezzel a lehetőséggel éltek is, ahol lehetett. Felmerült a munkáltatói és munkavállalói oldalon a 2021-es törvénymódosítás hatása is, hogy van-e, volt-e bármilyen hatása. Ezek a kérdések igazolták a szakirodalomban olvasottakat, mely szerint volt olyan, hogy egy ellátottnak választania kellett az ellátása és a munkabér között, viszont ez a módosítás megszüntette ezt a választási kényszert. A munkáltatók szerint ez mindenképpen szerencsés helyzet, és ezáltal láthatóbbá váltak a piacon a megváltozott munkaképességűek.

Visszatérve a pandémiával kapcsolatos kérdésekre fontos javaslatként fogalmazom meg, hogy a munkáltatóknak érdemes felülvizsgálniuk saját folyamataikat és megnézni, hogy mely folyamatokat lehetne távmunkában elvégeztetni megváltozott munkaképességű munkavállalókkal. Ezen felül pedig érdemes azokat a részfolyamatokat is azonosítani, ami fizikai ottlétet igényel, de fontos értékteremtő jellegű és szintén végezhető akár egy alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkező megváltozott munkaképességű munkavállaló (pl.: belső levélkézbesítő).

5 Összefoglalás

Szakedolgozatomban a megváltozott munkaképességű munkavállalók munkaerőpiaci helyzetének vizsgálatára vállalkoztam, különösen a pandémia alatti foglalkoztatásuk érdekelt. A feldolgozott szakirodalom által teljes képet kaptam arra vonatkozólag, hogy mely tényezők azok, amik befolyásolnak egy munkáltatót ezen csoport foglalkoztatásában. Megismertem mind a kereseti és kínálati oldalt is. Olvashattam a róluk kialakult előítéletekről, melyek sok esetben befolyásolhatják a munkáltatókat, és ugyanígy olvashattam jó gyakorlatokról és tapasztalati úton szerzett tudásról is, melyekből kiderül, hogyan lehet visszaintegrálni őket a munkaerőpiacra.

Primer kutatásom kétféle kutatási módszer együttes alkalmazásával - strukturált interjú és online kérdőíves felmérés - négy hipotézisem igyekeztem igazolni. A kétféle kutatási módszer segítségével hívására azért volt szükség, mivel az általam megkérdezett munkáltatói oldalon hat HR szakember véleményének megismerésére egy kvalitatív jellegű, rugalmasabb gondolatmenetet lehetővé tevő módszert alkalmasnak gondoltam. Ezzel szemben egy nagyobb elemszámú mintára tekintettel (N=50) egy kérdőíves, a válaszok elemzését jobban megkönnyítő kutatási módszert tartottam célravezetőbbnek. **A hipotéziseim részben igazolást nyertek, részben pedig el kellett vetni őket.** A kérdőíves módszer során kapott válaszok elemzésében nehézséget okozott, hogy bizonyos fogalmak értelmezése elég szubjektív lehet. Illetve bizonyos válaszaik hordozhatják saját rossz tapasztalataikat szintén szubjektívek.

A HR szakemberekkel történt interjúk nagyon tanulságosak voltak, abban a tekintetben, hogy egy valóban inkluzív munkahelyet csak úgy lehet létrehozni, ha a szervezet ismeri a célcsoport sajátosságait és ezt figyelembe véve egy valódi munkakörbe, valódi értékteremtéssel próbálja integrálni a munkavállalót. Fontosnak tartom ezt a gondolatot, mert egy megváltozott munkaképességű munkavállaló csak akkor tud valóban beilleszkedni, ha a környezete egyenrangúként kezeli. Véleményem szerint egy személy megváltozott munkaképességében azt kell meglátni HR szakemberként, hogy hogyan tudjuk foglalkoztatni őt az adott szervezetben, illetve, hogy ezáltal milyen pozitív hatással lehet ez szervezetünkre.

6 Irodalomjegyzék

- Az Európai Unió Kiadóhivatala. (2021. 09 08). *ec.europa.eu*. Forrás: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=hu&pubId=8341&furtherPubs=yes>
- Bacsák, D. (2020). *Gazdaság és Vállalkozás Kutató Intézet*. Forrás: <https://gvi.hu/kutatas/590/gazdasagi-havi-tajekoztato>
- Balázs-Földi, E. (2016. 06 10). Fogycatékos és megváltozott munkaképességű személyek alkalmazási gyakorlatata a nyílt munkaerő-piacon. *International Journal of Engineering and Management Sciences*, 1-13.
- Béresné, M. B., & Maklári, E. (2021). Forrás: <https://dea.lib.unideb.hu/server/api/core/bitstreams/ba50822b-90b8-4a9f-adbd-66821a4ced83/content>
- Bocsi, R. (2016. 10). *http://mef.forum.hu*. Forrás: http://mef.forum.hu/ckfinder/userfiles/files/Jo_gyakorlatok_webre.pdf
http://mef.forum.hu/ckfinder/userfiles/files/Jo_gyakorlatok_webre.pdf
- Crowther, N. (2020). COVID-19 and people with disabilities in Europe Assessing the impact of the crisis and informing disability-inclusive next steps Synthesis report with input from the country experts of the European Disability Expertise (EDE).
- Csákvári, T. (2014). Empátiát igénylő munkaerőcsoportok kezelése, szociális érzékenységet mutató munkáltatói magatartás. Pécs.
- Csillag, S., & Szilas, R. (2009). *Munkaügyi Szemle*. Forrás: <https://www.munkaugyiszemle.hu>
<https://www.munkaugyiszemle.hu>
- Csillag, S., Toarniczky, A., & Primecz, H. (2018.06.04). Dolgoznánk ha hagynátok. *Vezetéstudomány/ Budapest Management Review*. Budapest.
- Daczi, P., Fodor-Borza, B., Balla, I., Buday, B., Farkas, V., & Rózsás, Z. (2016). *MEGVÁLTÓZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ SZEMÉLYEK FOGLALKOZTATÁSÁNAK MUNKAERŐ-PIACI ELŐREJELZÉSE PROGNÓZIS | 2016*. Budapest: Farkasné Farkas Gyöngyi főigazgató.
- Dániel, Z., Molnárné Barna, K., & Molnár, T. (2021. október 1). *Területi Statisztika*. Forrás: KSH: <https://www.ksh.hu/terstat>

- Európai Bizottság. (2010). EURÓPA 2020 Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája. Brüsszel.
- Európai Bizottság. (2010.11.15). A Bizottság Közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának Európai fogyatékoságügyi stratégia 2010–2020: megújított elkötelezettség az akadálymentes Euró. Brüsszel.
- EUROPEAN COMMISSION. (2020.11.27). COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT EVALUATION of the European Disability Strategy 2010-2020. Brüsszel.
- Herdon, I. (2020.09.1). Fontos elhatárolás: Távmunka vagy home o. Budapest.
- hírszerkesztő, H. h. (2022). *HRPortál*. Letöltés dátuma: 2022. 11 13, forrás: hrportal.hu: <https://www.hrportal.hu/hr/rehabilitacios-foglalkoztatasi-human-es-gazdasagi-haszon-egyszerre-20220210.html>
- Igazgatóság, Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal Projekt;. (2012). *Munkás Tanácsok*.
Forrás: <https://munkastanacsok.hu/wp-content/uploads/2014/02/TAMOP-111tajekeoztato.pdf>
- Judit Krekó, & Scharle, Á. (2020). A megváltozott munkaképesség esetén igényelhető pénzbeli ellátások változásai és azok hatásai. *Munkaerőpiaci Tükör 2019*. Budapest: Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont. Forrás: Munkaerőpiaci Tükör 2019: <https://kti.krtk.hu>
- Kádár, K. D., Nagy, A., & Právitzné, P. N. (2019). Elemzés. *Elmezés az alacsony gazdasági aktivitású társadalmi csoportok aktivitási rátája növelésének lehetőségeiről*.
- Könczei, G., & Hernádi, I. (2011). A fogyatékoságtudomány főfogalma és annak változásai hipotetikus kísérlet rekonstrukcióra.
- Krekó, J., & Scharle, Á. (2019). Megváltozott munkaképesség, rokkantság, rehabilitáció. *Munkaerőpiaci Tükör 2019*, 178-188. Letöltés dátuma: 2022. 01 04, forrás: https://kti.krtk.hu/wp-content/uploads/2020/12/mt_2019_kozelkep7.pdf
- KSH. (2017-2020). Összefoglaló táblák (STADAT) - Évközi adatok - Megváltozott munkaképességű csoportok a munkaerőpiacon, 2017–2020. II. negyedév.
- KSH munkatársai. (2020. május 27). *Központi Statisztikai Hivatal*. Forrás: <https://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok/#/hu/document/mun2004>:
<https://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok/#/hu/document/mun2004>
- Lipták, K. (2020. április). *Központi Statisztikai Hivatal-Területi Statisztika*. Forrás: ksh.hu: https://www.ksh.hu/statszemle_archive/terstat/2021/2021_02/ts610202.pdf

- Lovász, A., & Telegdi, Á. (2009). Munkapiaci diszkrimináció – típusok, mérési problémák, empirikus megoldások.
- Magyar Országgyűlés. (2011). 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról .
- Magyar Országgyűlés. (2012). a komplex minősítésre vonatkozó részletes szabályokról szóló 7/2012. (II. 14.) NEFMI rendelet (a továbbiakban: NEFMI rendelet.
- Magyar Országgyűlés. (2012). 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről. *2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről 294§ (1).*
- Magyar Országgyűlés. (2013). 2013. ÉVI LXII. TÖRVÉNY A FOGYATÉKOS SZEMÉLYEK JOGAI RÓL ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGÜK BIZTOSÍTÁSÁRÓL SZÓLÓ 1998. ÉVI XXVI. TÖRVÉNY MÓDOSÍTÁSÁRÓL. *2013. ÉVI LXII. TÖRVÉNY A FOGYATÉKOS SZEMÉLYEK JOGAI RÓL ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGÜK BIZTOSÍTÁSÁRÓL SZÓLÓ 1998. ÉVI XXVI. TÖRVÉNY MÓDOSÍTÁSÁRÓL.*
- Magyar Országgyűlés. (2018). *2018. évi LII. törvény a szociális hozzájárulási adóról **.
 Letöltés dátuma: 2022. 12 01, forrás: net jogtar:
<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1800052.tv>
- MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet Munkatársai. (2018). A munkaerőhiány vállalati percepciója Egy empirikus vizsgálat tapasztalatai.
- Mozgáskorlátozottak Egyesületeinek Országos Szövetsége.* (2020.. november 17). Letöltés dátuma: 2022. 08 11, forrás: meosz.hu: <http://www.meosz.hu/blog/jovo-ev-januarjatol-akar-kereskorlat-nelkul-dolgozhatnak-a-rokkantsagi-es-rehabilitacios-ellatasban-reszesulok/>
- Ms Samantha Pace Gasan, R. S. (2020. 09). *The Impact of Covid-19 on Persons with Disability Commissioned by the Commission for the Rights for Persons with Disability.* Letöltés dátuma: 2023. 03 16, forrás: <https://www.crpd.org/mt/wp-content/uploads/2020/10/FSW-and-CRPD-The-Impact-of-Covid-19-on-Persons-with-Disability-Report-Final-1.pdf>
- Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal. (2011). *Tájékoztató, Fogalomtár.* Forrás: Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal:
http://nrszh.hu/html/tajekoztatok/2011/fogalomtar_2011.pdf
- Office for National Statistics . (2023). Official Statistics Employment of disabled people 2022.
- Slachta Margit Nemzeti Szociálpolitikai Intézet , m. (2015.12.01.). *Nemzeti Szociálpolitikai Intézet.* Forrás: <https://nszi.hu/efop-111-15-2015-00001/a-projekt-bemutatas-a-celjai>

- SLACHTA MARGIT NEMZETI SZOCIÁLPOLITIKAI INTÉZET. (2021.. 10. 21).
SLACHTA MARGIT NEMZETI SZOCIÁLPOLITIKAI INTÉZET. Forrás: Nemzeti Szociálpolitikai Intézet: <https://nszi.hu/efop-111-15-2015-00001/a-szakmai-megvalositas-eredmenyei>
- Széchenyi 2020 Európai Unió Európai Strukturális és Beruházási Alapok. (2021. február).
nszi.hu. Forrás: https://forsaken.delta.serverpages.eu/nszi.hu/zarokiadvany/VKEOP_online_kiadvany_A4ok_0205.pdf
- Szerepi, A., & Prókai, O. (2017. december). <https://fszk.hu>. Forrás: Nemzeti fogyatékoságügyi - és Szociálpolitikai Központ: https://fszk.hu/wp-content/uploads/2018/07/revita_gyak_peldatar_tavmunka.pdf
- Tardos, K. (2015). Halmazódó diszkrimináció. Szeged.
- TÁRS Projekt Foglalkoztatási Munkacsoportja. (2017). A Foglalkozási Rehabilitáció Intézményrendszere. Budapest.
- Uldry, M., & Leenknecht, A.-S. (2021). https://mcusercontent.com/865a5bbea1086c57a41cc876d/files/08348aa3-85bc-46e5-aab4-cf8b976ad213/EDF_HR_report_2021_interactive_accessible.pdf. (Európai Emberi Jogok) Forrás: https://mcusercontent.com/865a5bbea1086c57a41cc876d/files/08348aa3-85bc-46e5-aab4-cf8b976ad213/EDF_HR_report_2021_interactive_accessible.pdf

Felhasznált törvények:

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről 294§ (1.)

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200001.tv>

2007. évi XCII. törvény 2007. évi XCII. törvény a Fogyatékosággal élő személyek jogairól szóló egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv kihirdetéséről

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0700092.tv>

2018. évi LII. törvény a szociális hozzájárulási adóról

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1800052.tv>

7 Melléklet

7.1 1 számú melléklet: Interjú kérdések munkáltatók számára

Interjú kérdések

1. Milyen jellegű a szervezet tevékenysége? Mivel foglalkozik?
2. Mik a szervezet alapelvei?
3. Mik a szervezet céljai?
4. Hány főt foglalkoztatnak? Van-e közöttük megváltozott munkaképességű munkavállaló?
5. Mely szinteken és miért született meg az igény arra, hogy megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztassanak?
6. Hogyan találnak megváltozott munkaképességű munkavállalót? Kapcsolatban vannak civil szervezetekkel, munkaközvetítőkkel?
7. Leginkább milyen pozícióban alkalmaznak megváltozott munkaképességű munkavállalókat?
8. Ön szerint mi a véleménye a megváltozott munkaképességű munkavállalókról a munkáltatóknak? (milyen munkaerőnek gondolják? mik a tapasztalataik?)
9. Milyen hatással van a szervezetre/ kollégákra a megváltozott munkaképességű munkavállaló érkezése ?
10. Rendelkeznek beillesztési tervvel? Ki az aki Önöknél ezt koordinálja?
11. Hogyan készítik fel a szervezetet/ csoportot egy megváltozott munkaképességű munkavállaló érkezésére?
12. A Covid 19 vírus, és a pandémia alatt milyen intézkedéseket tettek meg a munkavállalóik, köztük a megváltozott munkaképességű munkavállalók védelme érdekében?
13. A megváltozott munkaképességű munkavállalók esetében volt-e pozitív megkülönböztetés a többi munkavállalóval szemben a pandémia kezdetekor? Ha igen, milyen ? Ha nem miért nem?
14. Mi a véleménye, a COVID 19 során elterjedt Home office/ távmunka és a 2021-es törvénymódosítás által megszüntetett kereseti korlát hatással volt-e a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására? Az Önök szervezeténél több megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztatnak azóta?

15. Egyéb információ amit szeretne megosztani a témával kapcsolatban? (javaslat, tanács, pozitív példa más szervezeteknek?)

7.2 2. számú melléklet : Felhasznált kérdőív megváltozott munkaképességű munkavállalók számára

Megváltozott munkaképességű munkavállalók a munka világában, különös tekintettel a Covid 19 járvány idején.

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 10-15 percet vesz igénybe.

Köszönöm, hogy válaszaival részt vesz a kutatásomban és segíti a munkámat!

Köszönettel: Égető-Demeter Nikoletta

Ön megváltozott munkaképességű?

Igen

Nem (ha ezt jelöli be akkor a végére ugrik)

Tájékoztatta-e Ön a munkáltatóját, hogy Ön megváltozott munkaképességű:

Igen

Nem_ ha nem akkor a végéhez ugrik

Rendelkezik Ön orvos-szakértői szakvéleménnyel, vagy komplex minősítéssel, vagy az alábbi ellátások valamelyikével?

Igen, Komplex minősítés alapján 60%-os vagy kisebb mértékű egészségi állapot

Igen, Orvosszakértői minősítés alapján legalább 40%-os egészségkárosodás

Igen, 50-100% mértékű munkaképességcsökkenés

Igen, fogyatékosági támogatásban, vagy Vakok személyi járadékában részesülök

Igen, rokkantsági járadékban részesülök

Igen, rokkantsági ellátás továbbfolyósításáról szóló határozattal rendelkezem

Nem, a fentiek közül egyik sem

Nem tudom

Kérem jelölje „X”-el, hogy melyik kategóriába tartozik

Össz-szervezeti egészségkárosodás

32% alatti

32%-39% közötti

39 % és 49 % közötti

49%-79% közötti rehabilitálható

49%-79% között nem rehabilitálható

80 % feletti

Tájékoztatta-e Ön a munkáltatóját, hogy Ön megváltozott munkaképességű:

Igen

Nem_ ha nem akkor a végéhez ugrik

Hány éve dolgozik megváltozott munkaképességüként:

Kevesebb, mint 1 éve

1-3 év között

3 évnél több

Egyéb

Mennyi ideje dolgozik jelenlegi cégénél?

Kevesebb, mint 1 éve

1-3 év között

3 évnél több

Egyéb

Milyen időbeosztásban dolgozik jelenlegi cégénél ?

Teljes munkaidő, napi 8 óra

Részmunkaidő, napi 6 óra

Részmunkaidő napi 4 óra

Egyéb

Milyen a munkakör jellege amiben jelenleg dolgozik?

Szellemi munka

Könnyű fizikai munka

Nehéz fizikai munka

Milyen munkavégzési formában dolgozik?

Távmunka

Teljes jelenléletet igénylő

Heti több napon home officeban végezhető a munkám

Egyéb:

Milyen munkakörben és területen dolgozik a jelenlegi cégénél? saját válasz

Rendelkezik-e Ön a munkahelyén Önre formált beillesztési tervvel?

Igen

Nem

Egyéb

12.a. Igen válasz esetén: Ki a felelős a beillesztési tervért:

HR munkatárs

Munkaügy

Csoportvezető

Ügyvezető

Egyéb

12.b. Nem válasz esetén : Mit gondol miért lehet fontos, hogy minden megváltozott munkaképességű személyt foglalkoztató cég készítsen egy személyre szabott beillesztési tervet? (saját válasz)

Az Ön jelenlegi munkahelyén találkozott valamilyen beilleszkedést elősegítő tevékenységgel?

Emberi segítség (mentor)

Megfelelő fizikai környezet kialakítása

Speciális eszközök (pl: nagyothallóknak telefonkészülék stb)

Technikai segítségnyújtás

Egyedi személyre szabott munkarend

Egyedi személyre szabott teljesítmény kialakítása

Személyre szabott munkaidő

Személyre szabott onboarding folyamat

Könnyített kommunikáció

Tapasztalatai alapján mit tart a legfőbb problémának, nehézségnek a megváltozott munkaképességű munkavállalók adott szervezetbe való beilleszkedésnél?

Vezetők nem rendelkeznek megfelelő információval, tudással a megváltozott munkaképességet illetően.

A beosztottak nem rendelkeznek megfelelő információval, tudással a megváltozott munkaképességet illetően.

Fizikai akadálymentesítés hiányát

Érzékenyítő képzések hiányát

Az egyénre szabott beillesztési terv hiányát.

Hiányos a munkaerőpiac szereplőinek tájékoztatása a témáról.

A munkahelyek nincsenek felkészülve a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására (pl. akadálymentesítés és speciális képzések hiánya).

Nem a végzettségnek megfelelő pozícióban alkalmaznák a megváltozott munkaképességű embereket.

Az Ön munkahelyén történt-e bármilyen munkakörét érintő intézkedés a járványhelyzet alatt? (több is jelölhető)

Igen home officet elrendelés

Igen, munkaidőkeret kitolás

Igen, kötelező szabadság kivétele

Igen, óraszám csökkentése

Távmunka bevezetése

Igen, maszk használat munkavégzés közben

Nem volt ilyen

Egyéb:

Elégedett volt-e Ön a munkáltatója Önre vonatkozó járvány kezelést célzó intézkedéseivel?

igen

Nem

Egyéb

Mi a tapasztalata, mennyire igazak Önre a következő állítások (1-5)

A Covid 19 miatt bevezetésre került home office miatt több távmunkában végezhető munkakörre jelentkezhettek megváltozott munkaképességüként.

Az otthoni munkavégzés bevezetése megkönnyítette számomra az elhelyezkedést.

A pandémia óta megváltozott munkaképességüként nehezebben helyezkedem el fizikai munkakörben.

A Covid 19 megjelenése óta elbocsájtásra kényszerültem.

A pandémia óta több lehetőségem van irodai munkakör betöltésére.

Részt vettem soron kívüli alkalmassági vizsgálaton, hogy a munkáltatóm a megfelelő védőintézkedést hozhassa meg számomra.

Mit gondol miért foglalkoztat a szervezet, ahol Ön dolgozik megváltozott munkaképességű munkavállalókat? Több is választhat

Kialakult munkaerőhiány csökkentése

Rehabilitációs hozzájárulás elkerülése

Belső eljárásrend, folyamatok kialakítása

Kollégák érzékenyítése

Társadalmi felelősségvállalás

Vállalat pozitív megítélése

Versenyelőny

Költség csökkentés, spórolás

Vállalati sokszínűség kialakítása

Szakmai rátermettség

A jelenlegi munkahelyén a 2021-es törvénymódosítás óta, melyben eltörölték a kereseti korlátot, több megváltozott munkaképességű munkavállaló dolgozik?

Igen

Nem

Nem tudom

Egyéb:

Előfordult olyan, hogy egy pozíciót azért nem kapott meg, mert a megváltozott munkaképessége és a kereseti korlátozás miatt nem tudtak megegyezni a munkáltatóval?

Igen, Kérem írja le saját szavaival a helyzetet

Nem

A 2021-es kereseti korlát eltörlése milyen hatással volt Önre. *(Tájékoztató: 2021.január 1-től már nem kell bejelenteni a rehabilitációs hatóságnak, ha valaki a rokkantsági, vagy a*

rehabilitációs ellátás mellett olyan munkát vállalt, és ezzel olyan keresetre tesz szert, amely meghaladja az eddig érvényben volt kereseti összeghatárt.)

A 2021-es törvénymódosítás óta, melyben eltörölték a kereseti korlátot mennyire igazak Önre a következő állítások: (1-5)

nőtt a napi munkaóráim száma

nőtt a bérem.

több pozícióra adtam be a jelentkezésem.

több interjún vettem részt

többször részesültem jutalomban, mint előtte.

többször részesültem fizetésemelésben.

nem változott sem a munkaidőm, sem a bérem.

Több megváltozott munkaképességű kollégám lett.

Demográfiai kérdések:

Nem: Férfi

Nő

Életkor :

- 19

20-29

30-39

40-49

50-59

60-69

70-

Mi az Ön legmagasabb iskolai végzettsége:

Legfeljebb 8 általános

Szakiskola, szakmunkásképző

Gimnázium

Szakközépiskola

Főiskola, Egyetem, PhD, DLA

Egyéb

7.3 3. számú melléklet Ábrajegyzék

1. ÁBRA INTEGRÁLT FOLYAMATCIKLUS A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰEK FOGLALKOZTATÁSÁRA	24
2. ÁBRA A KITÖLTŐK KÖZÜL MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ SZEMÉLYEK SZÁMA (SAJÁT SZERKESZTÉS,2023).....	48
3. ÁBRA MUNKÁLTATÓK TÁJÉKOZTATÁSA MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGRŐL (SAJÁT SZERKESZTÉS, 2023)	49
4. ÁBRA VÁLASZADÓK NEM SZERINTI MEGOSZLÁSA (SAJÁT SZERKESZTÉS, 2023).....	49
5. ÁBRA VÁLASZADÓK ÉLETKORA (SAJÁT SZERKESZTÉS, 2023).....	50
6. ÁBRA ORVOS-SZAKÉRTŐI VÉLEMÉNNYEL ÉS KOMPLEX MINŐSÍTÉSSEL RENDELKEZŐK SZÁMA (SAJÁT SZERKESZTÉS, 2023)	51
7. ÁBRA ÖSSZ-SZERVEZETI EGÉSZSÉGGÁROSODÁS (SAJÁT SZERKESZTÉS, 2023)	53
8. ÁBRA MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰKÉNT LEDOLGOZOTT ÉVEK SZÁMA (SAJÁT SZERKESZTÉS, 2023)	54
9. ÁBRA JELENLEGI MUNKAHELYÉN ELTÖLTÖTT IDŐ (SAJÁT SZERKESZTÉS, 2023).....	55
10. ÁBRA MUNKÁIDŐ BEMUTATÁSA (SAJÁT SZERKESZTÉS, 2023).....	56
11. ÁBRA MUNKAKÖR JELLEGE (SAJÁT SZERKESZTÉS 2023)	57
12. ÁBRA KÖNNYŰ FIZIKAI MUNKÁSKÉNT BETÖLTÖTT MUNKAKÖRÖK (SAJÁT SZERKESZTÉS 2023).....	57
13. ÁBRA NEHÉZ FIZIKAI MUNKÁSKÉNT BETÖLTÖTT MUNKAKÖRÖK (SAJÁT SZERKESZTÉS,2023).....	58
14. ÁBRA SZELLEMI MUNKÁT VÉGZŐKÉNT BETÖLTÖTT MUNKAKÖRÖK (SAJÁT SZERKESZTÉS, 2023).....	59
15. ÁBRA BETÖLTÖTT MUNKAKÖRÖK VÉGZETTSÉG TÜKRÉBEN (SAJÁT SZERKESZTÉS, 2023).....	60
16. ÁBRA VÁLASZADÓK ISKOLAI VÉGZETTSÉGE (SAJÁT SZERKESZTÉS, 2023)	60

17. ÁBRA	MUNKAVÉGZÉS FORMÁJA A MUNKAKÖRJELLEGÉNEK TŰKRÉBEN (SAJÁT SZERKESZTÉS,2023).....	61
18. ÁBRA	KERESETI KORLÁT MEGSZÜNTETÉSÉNEK HATÁSA A FOGLALKOZTATÁSRA MUNKAVÁLLALÓK VÉLEMÉNYE SZERINT(SAJÁT SZERKESZTÉS 2023).....	62
19. ÁBRA	KERESETI KORLÁT ELTÖRLÉSÉNEK HATÁSA A NAPI MUNKAÓRÁKRA.....	64
20. ÁBRA	KERESETI KORLÁTOZÁS ELTÖRLÉSÉNEK HATÁSA A MUNKABÉRRE (SAJÁT SZERKESZTÉS, 2023).....	64
21. ÁBRA	KERESETI KORLÁT HATÁSA AZ INTERJÚKRA (SAJÁT SZERKESZTÉS,2023).....	65
22. ÁBRA	A KERESETI KORLÁT ELTÖRLÉSÉNEK HATÁSA AZ INTERJÚN VALÓ RÉSZVÉTELRE (SAJÁT SZERKESZTÉS 2023).....	66
23. ÁBRA	NEM VÁLTOZOTT SEM A MUNKAI DŐ SEM A MUNKABÉR (SAJÁT SZERKESZTÉS,2023).....	67
24. ÁBRA	BEILLESZTÉSI TERV (SAJÁT SZERKESZTÉS, 2023).....	68
25. ÁBRA	BEILLESZTÉSI NEHÉZSÉGEK (SAJÁT SZERKESZTÉS, 2023)	70
26. ÁBRA	MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ MUNKAVÁLLALÓK FOGLALKOZTATÁSÁNAK OKA (SAJÁT SZERKESZTÉS,2023)	71
27. ÁBRA	INTÉZKEDÉSEK JÁRVÁNYHELYZET ALATT (SAJÁT SZERKESZTÉS, 2023).....	72
28. ÁBRA	INTÉZKEDÉSSSEL VALÓ ELÉGEDETTSÉG (SAJÁT SZERKESZTÉS, 2023)	73
29. ÁBRA	COVID 19 ÉS TÁVMUNKÁBAN VÉGZETT MUNKAKÖRÖK ELÉRHETŐSÉGE (SAJÁT SZERKESZTÉS,2023).....	75
30. ÁBRA	AZ OTTHONI MUNKAVÉGZÉS ÉS ELHELYEZKEDÉS MEGÍTÉLÉSE MUNKAVÁLLALÓI SZEMMEL. (SAJÁT SZERKESZTÉS,2023).....	75
31. ÁBRA	FIZIKAI MUNKAKÖRBEN VALÓ ELHELYEZKEDÉS MEGÍTÉLÉSE (SAJÁT SZERKESZTÉS, 2023).....	77

7.4 4. számú melléklet Táblázatok jegyzéke

1. TÁBLÁZAT SZAKMAI MEGVALÓSÍTÁS EREDMÉNYEIT BEMUTATÓ SAJÁT SZERKESZTÉSŰ TÁBLÁZAT (HTTPS://NSZI.HU/EFOP-111-15-2015-00001/A-SZAKMAI-MEGVALOSITAS-EREDMENYEI).....	17
2. TÁBLÁZAT SAJÁT SZAVAS VÁLASZOK KERESETI KORLÁTOZÁS MEGSZÜNTETÉSE ELŐTTI TÖRTÉNETEK KAPCSÁN (SAJÁT SZERKESZTÉS, 2023).....	63

8 Függelékek

1 számú függelék: Eredetiségi, hozzáférési és szellemi tulajdonkezelési nyilatkozat

NYILATKOZAT

a szakdolgozat¹ nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: Égető-Demeter Nikoletta
A Hallgató Neptun kódja: K2L1AD
A dolgozat címe: Megváltozott munkaképességű emberek a munkavilágában
Különös tekintettel a Covid 19 járvány idején
A megjelenés éve: 2023
A konzulens tanszék neve: Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet
Humántudományi és Szakképzési Tanszék

Kijelentem, hogy az általam benyújtott szakdolgozat² egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, s az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

Ha a fenti nyilatkozattal valótlan 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 szellemi tulajdonkezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

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

Kelt: Budapest, 2023. május 3.


Hallgató aláírása

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

² A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

2. számú függelék: Konzultációs nyilatkozat

KONZULTÁCIÓS NYILATKOZAT

A Égető-Demeter Nikoletta (hallgató Neptun azonosítója: K2L1AD) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a szakdolgozatot¹ áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

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

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

Kelt: Budapest 2023 év május hó 02. nap


Belső konzulens

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

² A megfelelő aláhúzendő.

³ A megfelelő aláhúzendő.

**A ZÁRÓDOLGOZAT/SAKDOLGOZAT/DIPLOMADOLGOZAT
TARTALMI KIVONATA**

Dolgozat címe : Megváltozott munkaképességű emberek a munka világában. Különös tekintettel a Covid 19 járvány idején

A dolgozatot készítő hallgató neve : Égető-Demeter Nikoletta

Szak, képzési szint és tagozat megnevezése: Emberi erőforrások, BSC alapképzés, levelező tagozat

Tanszék/Intézet (ahol a dolgozat készült) megnevezése: Agrár- és Élelmiszergazdasági Intézet / Agrármenedzsment és Vezetéstudományi Tanszék

Belső témavezető: Dr. Suhajda Csilla Judit egyetemi docens, Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet Humántudományi és Szakképzési Tanszék

Külső témavezető: -

Szakedolgozatomban a megváltozott munkaképességű munkavállalók munkaerőpiaci helyzetének vizsgálatára vállalkoztam, különösen a pandémia alatti foglalkoztatásuk érdekelt. A feldolgozott szakirodalom által teljes képet kaptam arra vonatkozólag, hogy mely tényezők azok amik befolyásolnak egy munkáltatót ezen csoport foglalkoztatásában. Megismertem mind a kereseti és kínálati oldalt is. Olvashattam a róluk kialakult előítéletekről, melyek sok esetben befolyásolhatják a munkáltatókat, és ugyanígy olvashattam jó gyakorlatokról és tapasztalati úton szerzett tudásról is, melyekből kiderül, hogyan lehet visszaintegrálni őket a munkaerőpiacra.

Primer kutatásom kétféle kutatási módszer együttes alkalmazásával - strukturált interjú és online kérdőíves felmérés - négy hipotézisem igyekeztem igazolni. A kétféle kutatási módszer segítségével hívására azért volt szükség, mivel az általam megkérdezett munkáltatói oldalon hat HR szakember véleményének megismerésére egy kvalitatív jellegű, rugalmasabb gondolatmenetet lehetővé tevő módszert alkalmasnak gondoltam. Ezzel szemben egy nagyobb elemszámú mintára tekintettel (N=50) egy kérdőíves, a válaszok elemzését jobban megkönnyítő kutatási módszert tartottam célravezetőbbnek. A munkáltatói oldalnál is azt vizsgáltam, hogy hogyan ítélik meg a megváltozott munkaképességű munkavállalóikat és, hogyan segítették őket a járvány idején.

A hipotéziseim részben igazolást nyertek, részben pedig el kellett vetni őket. A felállított négy hipotézisem helyállósága kapcsán arra a megállapításra jutottam primer kutatási eredményeim elemzését követően, hogy **a megkérdezett munkavállalók esetében bizonyult igaznak a H1 feltételezésem**, mely szerint a szervezetek rendelkeznek beillesztési tervvel. Azonban a megkérdezett gyakorló HR szakemberek mind arról tettek nyilatkozatot, hogy rendelkeznek beillesztési tervvel és a folyamatot igyekeznek személyre szabni. **Ezért a H1 hipotézisem nem nyert bizonyítást.** Ezzel szemben a beosztottak többsége arról nyilatkozott, hogy nincs a szervezetüknél egyénre szabott beillesztési terv. Mindazonáltal a megkérdezettek többsége mégis jelölt meg olyan intézkedést, amely a beilleszkedésüket elősegítette. A megkérdezettek véleménye alapján feltételezhető, hogy nincsenek azzal tisztában, hogyan történik a beillesztési folyamat az adott cégnél, vagy akár a saját esetükben sem voltak tisztában vele.

Ezek alapján a következő javaslatot tudom megfogalmazni, mindenképpen szükséges a szervezeti kommunikációt fejleszteni olyannyira, hogy még mielőtt munkavállalója lenne az adott szervezetnek egy megváltozott munkaképességű jelölt legyen információja a folyamatokról. Fontos az is, hogy a vállalatnál dolgozóknak is legyenek információi, ha például egy hallássérült , vagy akár egy autizmussal élő jelölt lép be. Véleményem szerint a két legfontosabb dolog , hogy a vállalat eldöntse azt, hogy szociális vagy üzleti alapon szeretné a munkavállalókat foglalkoztatni, illetve, hogy a „semmit rólam nélkül” elvet alkalmazza. Amennyiben üzleti alapon, úgy érdemes megnézni, hogy mely valós folyamatába, munkakörébe tudja beilleszteni a munkavállalót. Szükséges lehet akár az, hogy lehetőséget biztosítsanak a szervezetek a kapcsolattartásra a jelölt és a szervezet között, ha a jelöltnek kérdése merülne fel a különböző interjú fordulók között. A könnyen érthető kommunikáció mellett további javaslatom, a tudásmegosztás és új információk szerzése. Fontosnak tartom azt, hogy a gyakorló HR szakemberek frissítsék tudásukat a megváltozott munkaképességgel vagy fogyatékosággal rendelkező embereket érintő információkkal kapcsolatban és partneri kapcsolatot építsenek ki speciális szervezetekkel ,egyesületekkel. Továbbá szükségesnek tartom, hogy a Jó gyakorlatokat átadják egymásnak a HR területen dolgozó kollégák akár workshopok keretében. Tisztában vagyok azzal, hogy vállalati szinten nem mindig van idő egy kiválasztási folyamatban arra, hogy többet kommunikáljon a szervezet és a jelölt, valamint arra, hogy partner kapcsolatokat építsenek ki egyesületekkel, mégis úgy gondolom, hogy ha felsővezetői- menedzsment szinten megfogalmazódik az igény arra, hogy megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztassanak érdemes befektetni az időt és energiát ezen folyamatok kidolgozásába.

Második hipotézisemben annak a feltételezésemnek adtam hangot, mely szerint a szervezetek a rehabilitációs hozzájárulás alóli mentesség miatt foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű munkavállalókat. A pénzügyi szempontokat a munkáltatói oldal és a munkavállalói oldal is fontosnak tartotta, ezért a beérkező válaszok alapján **elfogadtam a feltételezésemet**. Azonban fontosnak tartom kiemelni azt, hogy a munkavállalók véleménye szubjektív és előfordulhat, hogy a munkavállalók rossz tapasztalatait is sugallhatja. Ezért fenntartásokkal érdemes kezelni, bár egy nagyobb kutatás alapja is lehet az itt kapott eredmény olyan formában, hogy egy adott iparág munkáltatóit és munkavállalóit kérdezzük meg. Ez a kutatási eredmény egybeesett a szakirodalom feldolgozása során olvasott kutatások eredményeivel. Javaslatom a feltevésemet illetően összefügg az első javaslattal olyan értelemben, hogy a sokszínűségben rejlő lehetőségek felismeréséhez szükséges a megfelelő információk megszerzése is. Jó lehetőség, ha a pénzügyi szempontok mellé fel tudunk építeni egy sokszínűségi kampányt akár, amelyben a hozzánk érkező dolgozóknak azt tudjuk erősíteni, hogy ők és a munkájuk is érték.

Harmadik hipotézisemben annak adtam hangot, hogy a munkáltatók külön védő intézkedéseket hoztak a megváltozott munkaképességűek védelmére a pandémia idején. Ezen feltételezésemet a munkáltatókkal történt beszélgetés is és a munkavállalók szubjektív véleménye is **igazolta**. A sérülékeny csoportokat igyekeztek a munkáltatók védeni különböző eszközökkel, mint a plexi fal, home office, távmunka vagy fizikai munkát végzők esetében az állásidő. Azokon a munkahelyeken, ahol leépítés történt nem az adott munkavállaló egészségi állapotát vették figyelembe, hiszen az interjúk során is említették, hogy sok esetben egy adott munkakör szűnt meg és emiatt kerültek elküldésre a munkavállalók, egészségesek és megváltozott munkaképességűek egyaránt. A Covid 19 vírussal kapcsolatosan elmondható, hogy a szakemberek figyelembe vették a sérülékeny csoportot és az intézkedéseiket úgy igyekeztek meghozni, hogy védjék őket. A válaszadók véleményei alapján is azt mondhatjuk el, hogy a szervezetük figyelembe vette őket és bár eltérően, de hoztak védőintézkedéseket

Negyedik hipotézisem szerint az volt a feltételezésem, hogy a pandémia hatására több home officeból és távmunkából végezhető pozíciót tölthettek be, illetve, hogy fizikai munkát igénylő pozíciókra kisebb eséllyel nyerhettek felvételt megváltozott munkaképességű munkavállalók.

Ezen feltételezésem nem nyert bizonyítást a kérdőívre adott válaszok alapján. Érdekes kérdés az, hogy a kérdésre adott válaszokat gyakorlati tapasztalat szülte-e, illetve az, hogy aki távmunkában vagy home officeból szeretett volna dolgozni milyen végzettséggel rendelkezett és a megpályázott munkakör mit igényelt. Illetve az is egy furcsaság, hogy a szakirodalom szerint ezen társadalmi csoport az iskolai alulreprezentáltságuk miatt inkább fizikai

munkakörben helyezkedik el, még a mintát elemezve az alulreprezentáltság nem figyelhető meg és a betöltött munkakörök jellege is inkább szellemi. Ezért akár egy újabb kutatási irány is lehet az, hogy csak egy adott munkakör jelleget (fizikai, szellemi) vizsgálunk. A fizikai munkakörben dolgozó munkavállalók véleménye alapján is tett munkáltatójuk védőintézkedéseket annak érdekében, hogy elkerüljék a vírusfertőzést. Bár a szakirodalom arról adott számot, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalókat sok helyen el kellett bocsájtani a pandémia alatt, de sem a kérdőív adott kérdésére beérkezett válaszok, sem pedig a munkáltatói interjúk nem igazolták ezt. Ahogyan előzőekben említettem is, volt, hogy kellett elküldeni munkavállalókat, de azt nem a sérülékenységük miatt, hanem mert a szervezetet kellett szűkíteni és munkaköröket összevonni. A válaszadók véleménye alapján nem jelentett nehézséget fizikai munkakörben elhelyezkedni.

A HR szakemberekkel történt beszélgetésből viszont kiderül, hogy a COVID 19 vírus hatására felismerték, hogy szinte minden irodai munkakört át tudnak ültetni távmunkába. Ezzel a lehetőséggel éltek is, ahol lehetett. Felmerült a munkáltatói és munkavállalói oldalon a 2021-es törvénymódosítás hatása is, hogy van-e, volt-e bármilyen hatása. Ezek a kérdések igazolták a szakirodalomban olvasottakat, mely szerint volt olyan, hogy egy ellátottnak választania kellett az ellátása és a munkabér között, viszont ez a módosítás megszüntette ezt a választási kényszert. A munkáltatók szerint ez mindenképpen szerencsés helyzet, és ezáltal láthatóbbá váltak a piacon a megváltozott munkaképességűek.

Visszatérve a pandémiával kapcsolatos kérdésekre fontos javaslatként fogalmazom meg, hogy a munkáltatóknak érdemes felülvizsgálniuk saját folyamataikat és megnézni, hogy mely folyamatokat lehetne távmunkában elvégeztetni megváltozott munkaképességű munkavállalókkal. Ezen felül pedig érdemes azokat a részfolyamatokat is azonosítani, ami fizikai ottlétet igényel, de fontos értékteremtő jellegű és szintén végezhető akár egy alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkező megváltozott munkaképességű munkavállaló (pl.: belső levélkézbesítő).

Fontosnak tartom elmondani, hogy a kérdőíves módszer során kapott válaszok elemzésében nehézséget okozott, hogy bizonyos fogalmakat elég szubjektíven értelmeztek a kitöltők. Illetve bizonyos válaszaik hordozhatják saját rossz tapasztalataikat, amik szintén szubjektívek.

A HR szakemberekkel történt interjúk nagyon tanulságosak voltak, abban a tekintetben, hogy egy valóban inkluzív munkahelyet csak úgy lehet létrehozni, ha a szervezet ismeri a célcsoport sajátosságait és ezt figyelembe véve egy valódi munkakörbe , valódi értékteremtéssel próbálja integrálni a munkavállalót. Fontosnak tartom ezt a gondolatot, mert egy megváltozott munkaképességű munkavállaló csak akkor tud valóban beilleszkedni, ha a környezete

egyenrangúan kezeli. Véleményem szerint egy személy megváltozott munkaképességében azt kell meglátni HR szakemberként, hogy hogyan tudjuk foglalkoztatni őt az adott szervezetben, illetve, hogy ezáltal milyen pozitív hatással lehet ez szervezetünkre.