



**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**

## **A ZÁRÓDOLGOZAT/SZAKDOLGOZAT/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 munkavállalókat 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 munkaképességű vagy fogyatékossgal 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 jellegét ( 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 végezheti 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.