

Diplomadolgozat

Batári Ádám

Vezetés-szervezés

Budapest

2024.



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Budai Campus

Vezetés-szervezés Mesterszak

**A fogyatékos személyek munkaerőpiaci esélyei a
jövő munkaerőpiacán**

Belső konzulens: Dr. Kolta
Dóra

egyetemi
docens

Készítette: Batári
Ádám

U04R6M

Intézet/Tanszék: MATE
Agrár és Élelmiszergazdasági
Intézet

**Budapest
2024**

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés.....	5
2. Szakirodalmi feldolgozás.....	7
2.1. Fogalmi áttekintés.....	7
2.1.1. A foglalkoztatáspolitikai szempontból hátrányos csoportok.....	7
2.1.2. Fogyatékos személyek és megváltozott munkaképességűek.....	8
Forrás: Saját szerkesztés.....	9
2.2. A fogyatékoság kezelése a történelem során.....	9
2.3. A fogyatékos emberek intézményrendszerének hazai kialakulása.....	11
2.4. A fogyatékos személyek szociális juttatásai/támogatásai.....	13
2.5. Fogyatékos személyek helyzete Magyarországon.....	14
2.6. A fogyatékos emberek munkavállalása.....	17
2.7. A fogyatékos emberek munkavállalását hátráltató tényezők.....	18
2.8. A fogyatékos személyek munkavállalást segítő tényezők és lehetőségek.....	22
2.9. Előnyök a fogyatékos emberek foglalkoztatása során.....	23
2.10. A fogyatékos emberek munkavállalását segítő programok.....	25
2.11. A home office foglalkoztatási forma.....	25
3. Saját kutatás.....	29
3.1. A hipotézisek.....	29
3.2. A vizsgálat helyszínének bemutatása.....	30
3.3. Az alkalmazott módszer bemutatása.....	32
3.4. Várható eredmények.....	33
3.5. Kérdőívem eredményei.....	35
3.5.1. A kérdőívet kitöltők adatai.....	35
3.5.2. A jövedelemkorlát hatásai.....	39
3.5.3. Az akadálymentesítés kérdésköre.....	41
3.5.4. A fogyatékos emberek és a home office kapcsolata.....	45
3.5.5. A fogyatékos emberek munkahelyi lojalitása.....	49
Következtetések és javaslatok.....	52
Összefoglalás.....	54
Irodalomjegyzék.....	58
Függelékek.....	61

1. Bevezetés

Diplomadolgozatom témaválasztásakor két szempontot vettem figyelembe, az első a téma aktualitása, fontossága mind társadalmi, mind gazdasági szempontból. A második fontos szempont az volt, hogy az érdeklődési köröm kiterjedjen az adott témára, ugyanis véleményem szerint ez elengedhetetlen a jó eredmény eléréséhez.

Közel 10 éve dolgozom a magyar büntetés-végrehajtásban, a 10 év alatt számos beosztást töltöttem be, köztük évekig tartozott feladatkörömbe a fogvatartottak munkáltatása. A munkámból kifolyólag már régóta érdekelt, így diplomadolgozatom témájaként a hátrányos helyzetű csoportok a munka világában kérdéskört választottam.

A szakirodalmak tanulmányozása alatt szembesültem vele, hogy ez a kérdéskör jóval nagyobb, mint azt elsőre gondoltam, valamint a hátrányos helyzetű csoportok nem homogének, ezért a téma szűkítése vált indokolttá. Múltamból adódóan értelemes lett volna a börtönviselt személyek szabadulást követő munkaerőpiaci integrációját vizsgálni, azonban a rendszer zártsága a téma teljes körű ismertetését nem teszi lehetővé.

Választásom végül a fogyatékosokkal emberek munkaerőpiaci esélyeinek vizsgálatára esett, mivel életem során több (leginkább testi) fogyatékos embert volt szerencsém megismerni, és sajnálattal tapasztaltam, hogy ezek a személyek legtöbbször nem a képességeiknek megfelelő munkát végzik.

Kutatásom során konkretizálom, hogy milyen hátrányos helyzetű csoportokat különböztetünk meg, valamint, hogy ezek a csoportok milyen sajátosságokkal rendelkeznek. A dolgozatom során célom megismerni, hogy ki számít, fogyatékos embernek valamint ki számít megváltozott munkaképességűnek. A kutatásom során szeretném bemutatni a téma történelmi hátterét, különösen azt, hogy különböző korokban, hogy viszonyult a társadalom a fogyatékos emberekhez valamint, hogy az őket segítő intézményrendszer hogyan alakult ki. A dolgozatomban célom statisztikai adatok elemzése, hogy bemutassam, kik alkotják a fogyatékos személyek körét, jellemzően melyik korosztályba tartoznak, milyen típusú a fogyatékoságuk valamint, hogy milyen iskolázottak. Szeretnék megismerni minden olyan körülményt amely, hátráltatja, illetve segíti az érintettek munkavállalását. A kutatásomban célom szerepeltetni, hogy a pandémia vírushelyzet alatt elterjedt digitális munkavégzési

formák, milyen hatást gyakoroltak a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására, továbbá, hogy a jövőben milyen mértékű segítséget nyújtanak.

A témát több szempontból is aktuálisnak érzem. Az első szempont, hogy Magyarországon 2022. II. negyedévében történelmi csúcsot ért el a munkaerőhiány (Hornyák, 2022), ráadásul az előrejelzések szerint a munkaerőhiány az elöregedő társadalmak egyik legnagyobb jövőbeli kihívása lesz, így rendkívül fontos a jövőben a fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberek hatékony integrálása a munkaerőpiacra. Másfelől a fogyatékos személyek az ellátórendszer működésének szempontjából is komoly kihívást jelentenek.

2. Szakirodalmi feldolgozás

2.1. Fogalmi áttekintés

2.1.1. A foglalkoztatáspolitikai szempontból hátrányos csoportok

Arról, hogy ki számít a munkaerőpiacon hátrányos helyzetűnek, több definíció is létezik, legegyszerűbben talán úgy lehet megfogalmazni, hogy hátrányos helyzetű, akinek munkaerőpiaci esélyei az átlagnál alacsonyabbak (Vágner, 2021). Egy másik megfogalmazás szerint hátrányos helyzetűek mindazok az egyének, illetve csoportok, melyek az őket körülvevő többségi populáció átlagától akár szellemi-lelki vagy szociális illetőleg gazdasági szempontból kedvezőtlen irányba, jelentős mértékben eltérnek (Alliquander - Tompa, 2018).

Magyarország Alaptörvénye szerint:

„Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja.”

Azonban az alaptörvénybe foglaltaknál jóval bővebb a munkavállalás szempontjából hátrányos helyzetűek köre, ugyanis ide sorolható a szexuális irányultság, az egészségügyi állapot, az életkor, a politikai meggyőződés, érdekképviselőhez tartozás vagy éppen a részmunkaidős foglalkoztatás vagy annak határozott időtartama (Gradnay - Koltai, 2009). Azon tulajdonságok melyek szerint valaki hátrányos helyzetű, gyakran halmozottan vannak jelen, tehát ha valaki például roma és emellett mozgásában korlátozott, akkor halmozottan hátrányos helyzetűnek tekinthető. A szakirodalmak hátrányos helyzetként tekintenek például a rossz anyagi helyzetre is, amely sok esetben a hátrányos helyzet miatt kialakuló vagy fennálló állapot. A magyar jogrendszer nem nevezi meg őket, de amennyiben valaki alacsonyan iskolázott vagy éppen börtönviselt, szintén hátrányos helyzetűnek tekinthető. A szakirodalmak önmagában nem kezelik hátrányos helyzetként, de az érintett lakhelyének típusa is fontos tényező ugyanis egy fővárosi mozgássérült jóval több lehetőséggel rendelkezik, mint azon társa, aki egy faluban él.

2.1.2. Fogyatékos személyek és megváltozott munkaképességűek

A fogyatékos személyek számítanak a legmagasabb számú hátrányos helyzetű csoportnak a munkaerőpiacon, ugyanis a világ lakosságának 16%-a fogyatékossgal él (Csillag et al., 2020). A fogyatékossg fogalma többféleképpen megfogalmazható, azonban a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény szerint tartós vagy végleges – veleszületett vagy szerzett – érzékszervi, kommunikációs, fizikai, értelmi, vagy pszichoszociális károsodást, illetve ezek bármely halmozódását értjük alatta, amely környezeti, társadalmi és egyéb jelentős akadályokkal kölcsönhatásban a hatékony és másokkal egyenlő társadalmi részvételt korlátozza vagy gátolja (1998. évi XXVI. törvény).

Foglalkoztatási szempontból azonban a megváltozott munkaképességű meghatározást használjuk, ami a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI törvény szerint megváltozott munkaképességű személy: aki testi vagy értelmileg akadályozott, vagy akinek az orvosi rehabilitációt követően munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkennek. A törvény hatálya kiterjed valamennyi fogyatékos személyre. Az Emberi Erőforrások Minisztériuma Központi Ügyfélszolgálati Iroda által kiadott A megváltozott munkaképességű személyek ellátásai. c. dokumentum szerint:

Az a személy minősül megváltozott munkaképességű személynek, aki a kérelem benyújtásakor 15. életévét betöltötte, továbbá, akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 %-os vagy kisebb mértékű. A megváltozott munkaképességű személyek ellátásaira való jogosultságnak további feltételei, hogy az adott személy:

- a kérelem benyújtását megelőzően biztosítotti jogviszonyban állt
- keresőtevékenységet nem végez és
- rendszeres pénzellátásban nem részesül.

A megváltozott munkaképességűekről általánosságban elmondható, hogy munkanélküli rátájuk jóval magasabb, gazdasági aktivitásuk pedig jóval alacsonyabb az átlagnál. Munkavállalásuk mind egyéni mind társadalmi kihívást jelent, továbbá az ellátórendszer működését is próbára teszi. (Csillag et al., 2020)

Kutatásom során felmerült a kérdés mi a helyes megszólítás: Tolószékes vagy mozgáskorlátozott, vagy esetleg mozgásában korlátozott?

A fogyatékossg minden típusához feltehetném a fenti kérdéseket, kutatásom megkezdésekor fontosnak tartottam letisztázni, hogy mi a helyes vagy kevésbé bántó

megszólítás. Leginkább két dolog miatt tartottam kifejezetten fontosnak megtalálni a helyes megszólítást, egyfelől nem szerettem volna senkit megbántani, másrészt érzésem szerint hiteltelen úgy belekezdeni egy vizsgálatba, hogy a helyes megszólítással sem vagyok tisztába. A téma kiválasztásakor abszolút nem gondoltam, hogy például a tolószékes kifejezés helytelen lehet, pedig nem ez a megfelelő szóhasználat ugyanis azt sugallja, hogy a kerekesszékekben ülő nem tud haladni, csak abban az esetben, ha tolják. (Szabó, 2023)

A Slava Vita Alapítvány „Adj egy ötöst!” programjának célja, hogy a résztvevő diákokat, tanárokat illetve fogyatékos személyeket, együttes élmények megélésével közelebb hozza egymáshoz. A szemléletformáló program keretén belül a következő megfogalmazásokat használta.

1. táblázat: A fogyatékoság szókincse

Helytelen	Helyes
Fogyatékos vagy fogyatékkal élő	Fogyatékos személy /ember
Sérült/beteg ember	Fontos megnevezni a fogyatékoság típusát, például: hallássérült ember
Egészséges ember	Ép fejlődésű ember
Tolószék	Kerekesszék
Szellemi fogyatékos/sérült	Értelmi fogyatékos személy/ember
Autizmus	Autizmus spektrum zavar
Vak/látássérült	Vak/látássérült személy/ember
Süket/hallássérült	Süket/hallássérült személy/ember
Csonka	Végtaghiánnyal élő ember

Forrás: Saját szerkesztés

2.2. A fogyatékoság kezelése a történelem során

A történelem során a fogyatékos emberek ugyanúgy jelen voltak akárcsak napjainkban, sőt mivel az orvostudomány közel sem volt annyira fejlett, manapság számuk társadalom arányosan jóval magasabb volt. Mivel a betegség és a fogyatékoság témaköre nem kifejezetten tartozik a különösebb intenzitással kutatott témakörök közé, így a megfelelő kép alkotása is problémás (Dióssi, 2013). A fogyatékoság megítélése valamint a fogyatékosok helyzete történelmi koronként, vallásonként és fogyatékoság típusaként eltért.

Az **őskorban** a fogyatékos személyek helyzetéről leginkább csak sejtések vannak, azonban az teljesen biztos, hogy ugyanúgy, mint napjainkban jelen volt a veleszületett illetve a szerzett fogyatékoság. A fogyatékosok egyrésztől csodálatot másrésztől pedig

félelmet ébresztettek az adott társadalomban, azonban nagy valószínűséggel a csodálat és a félelem is egyértelműen elszigeteléshez/kirekesztéshez vezetett. Az valószínűsíthető, hogy felnőtkort csak az enyhe fogyatékos emberek éltek meg (Tobak, 2009).

Az **ókori** állapotokról már több információval rendelkezünk, a fent maradt tárgyi és írásos emlékek alapján az ókorban már foglalkoztak a fogyatékoság kérdéskörével, jellemzően támogató rendelkezések formájában, bizonyos kultúrákban még a jelnyelv is bevezetésre került. A kor legismertebb motívuma a spártai kettősség, ahol a harcban szerzett fogyatékoság tiszteletre méltó volt, azonban a vele született fogyatékosokat levették a Taigetosz hegyről (Dióssi, 2013).

A **középkorban** jellemzően a keresztény egyház elterjedésének köszönhetően javult a fogyatékos emberek helyzete. A vallásos emberek hitük alapján foglalkoztak a fogyatékosokkal, a korábban elvárt törődést a szereteten alapuló foglalkozás váltotta fel. Az első egyházi és intézményi szereplők megjelenése a középkor idejére tehető, akik a jellemzően értelmi fogyatékos emberek felkarolták valamint befogadták. Azonban a középkor idején is jellemző volt az elszigeteltség és a kirekesztés például a paraszti kultúrában a fogyatékos embereket „váltott gyermeknek” hitték, mely hiedelem szerint a fogyatékoság nem isten büntetése, hanem a gonosz hatalmának megtestesülése (Magyar – Puhánszky, 2015). A magyar helyzetről először a középkorból vannak feljegyzések, melyekből különösen a táltos szerepe emelhető ki. A táltosok a középkori magyar társadalomban komoly szerepet töltöttek be, elsősorban jövendőmondóként illetve gyógyítóként tekintettek rájuk, táltos csak testi rendellenességgel született ember (jellemzően többlet csont) lehetett (Gradnay - Koltai, 2009).

Az **újkorban** pozitív hatást gyakorol a fogyatékos személyek helyzetére a reneszánsz eszme emberközpontúsága. A korábbi egyházi intézmények mellett polgárosodott a világ, Erasmus, Agricola valamint Comenius munkásságaiban megjelent a fogyatékosok oktatása. Szélesebb körben elfogadottá váltak az úgynevezett második generációs jogok, amelyet gazdasági vagy szociális jogokként is szoktak emlegetni, ezen jogok ugyan hiába váltak nemzetközileg elismerté, annak érvényesülése mindig is az adott állam témában való elkötelezettségétől függött (Gradnay - Koltai, 2009).

A magyar intézkedések közül először Mária Terézia reform intézkedései emelhetők ki, ugyanis ekkor kezdődött meg a rendszeres népszámlálás, valamint a nyilvántartás vezetése a segítségre szorulókról. Az egyszerűbb emberek körében itt is megjelent a korábban már említett „váltott gyermek”. Az intézményi feltételrendszer kialakulása az 1868-as

népoktatási törvényhez köthető, ezt követően sorra alakultak az intézmények a fogyatékos emberek nevelésére, oktatására és ellátására. A magyarországi intézményrendszer kezdetben Budapesten koncentrálódott (Dióssi, 2013), a magyar intézményrendszerről a következő fejezetben részletesen írok.

Az **ipari forradalom** alatt a mezőgazdasági munkát az ipar váltotta fel. A hiányos munkabiztonsági és munkavédelmi ismeretek a balesetek megszorodását hozták magukkal, a munkabalesetet szenvedett dolgozókért a munkáltató semmilyen felelősséget nem vállalt, a súlyos baleset következtében a dolgozó gyakran elvesztette munkáját és állapota okán súlyosan elszegényedett. A fogyatékoság már nem csak ritkán előforduló egyedi eset volt, hanem a társadalom egészét érintő probléma (Balázs - Földi, 2018).

A **két világháború** ideje alatt a fogyatékos emberek száma tovább nőtt, a II. világháború után a társadalombiztosítás intézménye kiterjesztésre került, bár a kor orvosi modellje ebben az időben még az egészségkárosodás szintjére koncentrált, nem a megmaradt munkavégző képességre (Balázs - Földi, 2018). Az ENSZ által 1981.-ben meghirdetett a fogyatékkal élők nemzetközi éve kezdeményezés áttörést hozott a kérdéskörben, a korábban segélyezési és gondozási rendszer mellett már lehetőség nyílt a fogyatékosok döntésekbe való beleszólására, ezt követően egyre nagyobb számban alakultak érdekvédelmi képviseletek (Dióssi, 2013).

2.3. A fogyatékos emberek intézményrendszerének hazai kialakulása

A nyugat európai országokban, leginkább Franciaországban, Németországban és Svájcban már a XVIII. század végén megkezdődött a fogyatékos emberek intézményesített gyógyítása és nevelése. A magyarországi gyógypedagógia kialakulása azonban, kicsit később bontakozott ki. Először 1802.-ben megalakult a Váci Királyi Siketnéma Intézet, ezt 1824-ben Pozsonyban, majd 1825-ben Budapesten a Vakok Tanintézete követte. Az értelmi fogyatékos emberek első intézményét Firm Jakab saját költségén illetve támogatásokból 1875-ben Rákospalotán hozta létre. Firm Jakab volt a gyógypedagógia egyik legjelentősebb hazai úttörője, a bentlakásos intézmény megnyitása előtt francia, német és orosz intézmények működését tanulmányozta és az ottani gyakorlat alapján kezdte meg saját intézményét.

1898.-ban az összes Magyarországon működő fogyatékos személyekkel foglalkozó iskola gyógypedagógiai intézménnyé minősült. 1902.-ben megalakult Budapesten az első

kisegítő iskola, melynek igazgatója a gyógypedagógia hazai kialakulásának és fejlődésének másik jelentős úttörője Éltés Mátyás volt. Éltés Mátyás igazgatói feladatai mellett tanított a Gyógypedagógiai Tanárképző Főiskolában, valamint szerkesztője volt, az akkor már 10 éve működő Gyógypedagógiai lapnak. 1921. évi XXX. törvény kizárta az iskolából a nem ép fejlődésű tanulókat, emellett az ép fejlődésű gyerekek számára tankötelezettséget ír elő. A világháború után megjelenik a gyógypedagógiai iskolák egységes tanrendje, a gyógypedagógia intézményrendszer élére Bárczi Gusztáv, a Gyógypedagógiai Tanárképző Főiskola igazgatója került. 1961. évi III. törvényben megjelenik a „képezhető fogyatékosok” és a „képezhetetlen fogyatékosok”. A „képezhetetlen fogyatékosok” felmentésre kerültek az iskolai oktatás alól, részükre nevelőotthonok alakultak, míg a „képezhető fogyatékosok” részére létrejöttek a kisegítő iskolák (Gordosné, 1991).

A kisegítő iskolákban szakemberek foglalkoztak a sajátos nevelési igényű gyerekekkel. A kisegítő iskolában tanuló gyerekek hatékonyan fejlődtek, azonban szegregációjuk az ép fejlődésű társaiktól stigmatiként maradt meg a fogyatékos személyeken, hogy ők mások, mint a többiek. 1985 évi I. törvény általános iskolává minősítette a gyógypedagógiai intézményeket, az addigi szegregációt az integráció, valamint az inkluzív szemlélet váltotta fel. Az Európai Unió 1990.-ben nemzetközi határozatba foglalta, hogy az integráció a fogyatékos személyek oktatásának elsődleges formája. 1993 évi LXXXIX törvény lehetőséget adott a sérült és fogyatékos tanulók integrált oktatására, ezzel egy időben csökkenni kezdett a gyógypedagógiai intézményekben tanulók létszáma. A többségi intézményekben, a sajátos nevelési igényű tanulók megjelenése okán igény keletkezett a gyógypedagógusokra. A törvény 2003. évi módosításának hatására bővült a gyógypedagógiai intézetek szerepköre, a gyógypedagógia iskolából Egységes Gyógypedagógia Módszertani Intézmények (EGYMI) lettek. Az EGYMI-k gyógypedagógiai tanácsadást, korai fejlesztést, gondozást logopédiai ellátást és gyógytestnevelést nyújtottak.

2004 és 2011 között uniós támogatással fejlesztés kezdődött a sajátos nevelési igényű gyerekek együttnevelésére Humán Erőforrás Fejlesztés Operatív Program (HEFOP) címmel. A program együttműködésre ösztönözte a speciális iskolákat. A HEFOP –ban 90 intézmény többségében gyógypedagógia intézet vett részt. A program keretén belül a résztvevők pedagógiai szakmai szolgáltatásokat kaptak, továbbá a program nagymértékben támogatta az együttnevelést.

A következő unió által támogatott program a Társadalmi Megújulás Operatív Program (továbbiakban: TÁMOP) 3.1.1- a 21. századi közoktatás fejlesztés és koordináció nevű program volt, ami a gyógypedagógia intézmények továbbfejlesztését célozta meg. A cél az volt, hogy országosan egységes kritériumok alapján működő rendszer jöjjön létre. Fontos szempont volt, hogy a sajátos nevelésű igényű gyerekek a lakóhelyükhöz közel jussanak segítséghez. A TÁMOP keretén belül nagyobb hangsúlyt kapott az egymástól való tanulás valamint a fogadó közösség felkészítése.

2.4. A fogyatékos személyek szociális juttatásai/támogatásai

A magyar jogrendszer a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiaci integrációját hivatott elősegíteni.

Az Emberi Erőforrások Minisztériuma által kiadott dokumentum a megváltozott munkaképességűek ellátásaira való jogosultságot feltételekhez köti a jogosultak köre azon emberek, akik egészségkárosodási mértéke 60% vagy annál kisebb mértékű. A fogyatékos emberek ellátása lehet rehabilitációs illetve rokkantsági ellátás. Rehabilitációs ellátásra az jogosult, akinek rehabilitációja javasolt, rokkantsági ellátásra azon megváltozott munkaképességű jogosult, akinek rehabilitációja nem javasolt. A megváltozott munkaképességűek egészségi állapotát a rehabilitációs hatóság komplex szempontok alapján minősíti (Szociálisportál 2022.). A 2011. évi CXCI. törvény által bevezetett „kvóta rendszer” szerint a munkaadó, ha az általa foglalkoztatottak száma meghaladja a 25 főt, és az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességűek száma nem éri el a teljes létszám 5%-át rehabilitációs hozzájárulás fizetésére köteles.

Korábban amennyiben a megváltozott munkaképességű munkavállaló rehabilitációs kártyával rendelkezett az őt foglalkoztató munkaadó adókedvezményekre volt jogosult (László, 2016), azonban 2019. január 1.-től a rehabilitációs kártyát szociális hozzájárulás váltotta, ami egy igen pozitív változásnak tekinthető, ugyanis jelentősen bővítésre került a jogosultak köre is. Érthetetlen okokból a rokkantsági járadékosok illetve a fogyatékosági támogatással rendelkezők továbbra is kimaradnak a jogosultak köréből, pedig e kategóriába sorolt emberek állapota a legsúlyosabb, ellátásaik alacsonyak ez által nagymértékben támogatásra szorulna munkaerőpiaci elhelyezkedésük. (Bodorné – Parádi, 2019)

2023. évet megelőzően a megváltozott munkaképességű emberek csak jövedelemkorlát mellett tudtak munkát végezni, ami annyit jelentett, hogy amennyiben munkavégzésből származó jövedelmük meghaladott egy bizonyos szintet elestek a szociális ellátástól. A jövedelemkorlát visszatartotta az ellátásban részesülőket a munkaerőpiacon való megjelenésben, ugyanis az ellátásában részesülők inkább választották az alacsony összegű, de biztos ellátást, mint a bizonytalan munkát. A jövedelemkorlát 2021. január 01.-től eltörlésre került, ami előrelépésként értelmezhető. (Molnárné, 2021.)

2.5. Fogyatékos személyek helyzete Magyarországon

A fogyatékos személyek helyzetét az időszakos népszámlálási adatok teljes körűen bemutatják. A 2022. évi népszámlálás adatai diplomadolgozatomban készítésekor sajnálatos módon még nem állnak rendelkezésre, ezért leginkább a 2011. évi népszámlálás, valamint a 2016 évi mikrocenzus adataiból indultam ki. A 2001 évi népszámlálási adatok már kevésbé aktuálisak, így azokat csak néhány pontnál érintettem. A népszámlálás adataival kapcsolatban fontosnak tartom megemlíteni, hogy a kérdőívet az állampolgárok töltötték ki, így az adatok azt prezentálják, hogy hány ember vallotta magát fogyatékos embernek.

2. táblázat: Magyarországon élő fogyatékos személyek korcsoport szerinti megoszlása (fő)

Év	Fogyatékos emberek						Összesen
	-14	15-29	30-44	45-59	60-74	75-	
2001	28803	46798	69843	172888	15625 5	102419	577006
2011	23190	34990	54735	122568	14281 7	112278	490578
2016	22857	33923	48143	78594	12377 6	100728	408021

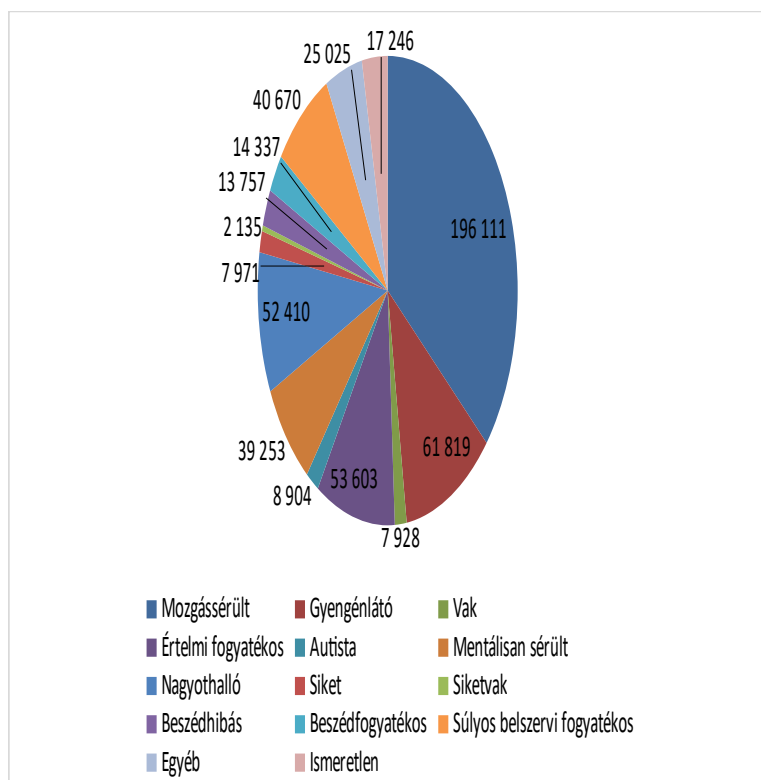
Forrás: Saját szerkesztés KSH 2021 alapján

A fenti táblázat jól mutatja, hogy a Magyarországon lévő fogyatékos lakosság száma 15 év alatt több mint 150 ezer fővel csökkent. A fogyatékos emberek számának csökkenését több tényező együttesen eredményezte. Az első tényező, hogy az ország lakossága is kevesebb lett, ugyanis az ország lakossága 2001 és 2011 között 215 ezer fővel, míg 2011 és 2021 között 255 ezer fővel csökkent. (Szémann – Pete, 2022)

Azonban a fogyatékosok száma népesség arányosan is negatív irányba mozog, mert míg 2011-ben az ország lakosságának 6,2%-a, addig 2016-ban az ország lakosságának 4,3%-a vallotta magát fogyatékos személynek. A fogyatékkal emberek számának általános

csökkenésére magyarázatot adhat az egészségi állapot általános javulása valamint a diagnosztikai valamint terápiás módszerek fejlődése. A fogyatékos emberek létszámának változásában a szociális ellátások rendszerének átalakulása is szerepet játszott, ugyanis egy év alatt közel 70 ezer fővel csökkent az egészségügyi állapottal összefüggésben történő pénzellátások száma (Dr. Vukovics, 2018). Az általam készített táblázat szerepelteti a fogyatékos személyek korcsoport szerinti megoszlását, amiből kivehető, hogy a 60 évtől 74 éves korig tartó korcsoport a legmagasabb létszámú, ami annak köszönhető, hogy az embereknél leggyakrabban idős korra alakul ki valamilyen fogyatékoság. A fogyatékos nők és férfiak száma közel azonos, kis mértékben, az idősebb korosztályban több nő van, melynek oka, hogy a nők születéskor várható élettartama magasabb a férfiakénál. A táblázat adatai adott időszakra vonatkozóan a fogyatékos emberek számát tartalmazza, ám tartósan betegnek ennél jóval többen, pontosan 1.648.413 fő vallotta magát a 2011. évi népszámláláskor. (Dr. Tausz et al., 2015)

1. ábra: A fogyatékos emberek fogyatékoság szerinti megoszlása (fő)

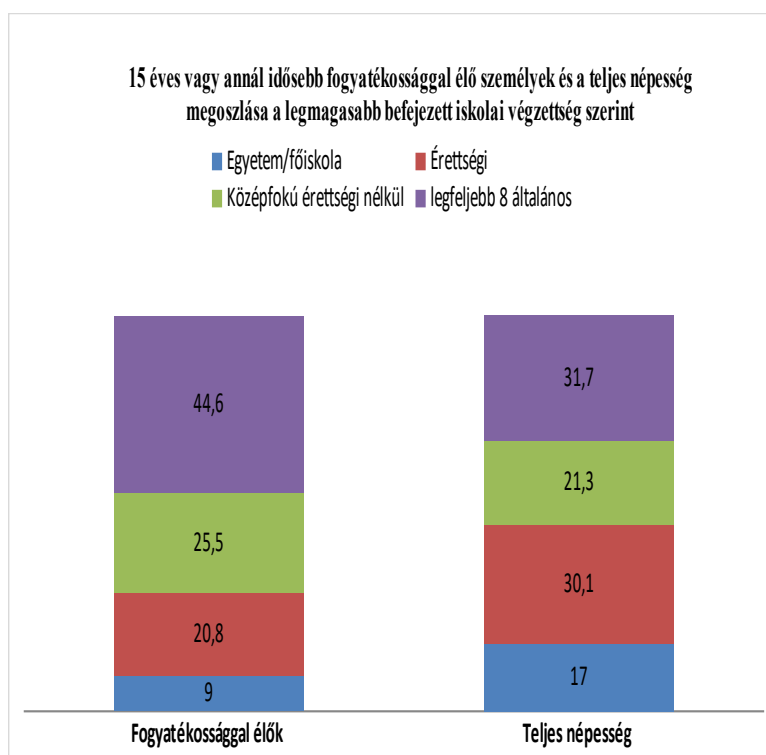


Forrás: saját szerkesztés Dr. Tausz K. et al., 2015 alapján

A fenti táblázatban szereplő megnevezések több esetben ellentétesek a dolgozatom azon részében leírtakkal, ahol a helyes megszólítást vizsgálom, ennek oka, hogy az ábra az annak forrásaként megjelölt szakirodalomba lévő megnevezéseket használtam.

A fogyatékos személyek közel fele mozgássérült őket követik a vakok illetve gyengén látók valamint a siketek és a nagyothallók, ennek oka abban keresendő, hogy míg egy mozgásszervi betegség vagy egy látásromlás az idősődéssel is kialakulhat, addig például egy autizmus spektrum zavar veleszületett betegség.

A 2. ábra: a 15 éves vagy annál idősebb fogyatékos személyek és a teljes népesség megoszlása a legmagasabb befejezett iskolai végzettség szerint



Forrás: saját szerkesztés Dr. Tausz K. et al., 2015 alapján

A két oszlop diagram adatait egyértelműen megmutatják, hogy a fogyatékos emberek befejezett iskolai végzettsége jóval a teljes népesség átlaga alatt van, míg 2011-ben a teljes népesség 17% -a rendelkezett egyetemi vagy főiskolai oklevéllel addig a fogyatékos személyek körében ez a szám csak 9%, valamint azt is beszédes adat, hogy a fogyatékos emberek közel felének legfeljebb 8. általános iskolai osztály a legmagasabb befejezett végzettsége. Az iskolázottsági szint, nem csak az általános értelmi állapotnak tudható be, ugyanis a Budapesten élők fogyatékosok körében jóval magasabb a diplomások aránya, mint a vidéki városokban illetve falvakban élőknek, erre magyarázatul szolgál, hogy a fővárosban sokkal több elérhető lehetőség nyílik egy fogyatékos személy számára, mint vidéken. (Bodorné - Parádi 2019)

2.6. A fogyatékos emberek munkavállalása

A fogyatékkal élő emberek magyarországi foglalkoztatási arányára több egymástól kissé eltérő adatot találtam, az alábbi **3. táblázat a 2015. évi népszámlálás adatain alapul és a 15 éves és idősebb fogyatékos emberek megoszlását településtípus és foglalkoztatottság szerint** mutatja:

A 15 éves és idősebb fogyatékos emberek megoszlása településtípus és foglalkoztatottság szerint					
	Főváros	Megyeszékhely	Város	Község, nagyközség	Országos átlag
Fogyatékossgal élők	18,4%	15,8%	13,6%	11,5%	14%
Teljes népesség	51,2%	47,8%	46,2%	42,9%	46,4%

Forrás: saját szerkesztés Dr. Tausz K. et al., 2015 alapján

A fenti táblázat adatai alapján látható, hogy a fogyatékos emberek foglalkoztatottsága jóval alacsonyabb, mint a teljes népességé, azonban itt is megfigyelhető az, hogy a fővárosi foglalkoztatási adatok magasabbak, mint a többi, ami nem fogyatékosok, hanem a teljes népesség körében is igazak. Megfigyelhető továbbá, hogy ahogy a település típus mérete úgy a foglalkoztatottsági statisztika is csökken, ez szintén azzal magyarázható, hogy egy nagyvárosban jóval több lehetőség kínálkozik, mint egy pár száz fő által lakott községben. Az eurostat adatai némiképp magasabb foglalkoztatási arányt mutatnak mind a teljes népesség mind a fogyatékossgal élő népesség foglalkoztatási adatai tekintetében, azonban az uniós országok közül hazánkban a legalacsonyabb a fogyatékos emberek foglalkoztatottsága, ami azt is eredményezi, hogy ez a szám nálunk marad el leginkább a teljes népesség foglalkoztatási adataihoz képest (EDLN 2020). Megjegyezném, hogy az eurostat adatai 2010. és 2020. közötti időszakra vonatkozik, az eltérés oka valószínűleg az lehet, hogy 2015. és 2020. között nőtt a fogyatékos emberek foglalkoztatásának aránya.

A piac és profit cikkében a Magyar Kereskedelmi Ipar Kamara Gazdaság és Vállalkozás Kutató Intézet által készített 2022. őszi Rövidtávú munkaerő prognózis kutatásán alapul. A kutatásban 4387 különböző szektorban jelenlevő, legalább 10 főt foglalkoztató cég bevonásával vizsgálták a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását. A tanulmányból kiderül, hogy a vizsgálatba bevont cégek mindösszesen ötöde foglalkoztat, megváltozott munkaképességű személyt továbbá kiderül, hogy az összes foglalkoztatott 2% -a megváltozott munkaképességű. A fogyatékos személyek

foglalkoztatásában leginkább a 250 főnél többet foglalkoztató, általában a szolgáltató iparban jelellévő cégek vállalnak szerepet, ami nem meglepő ugyanis itt több esetben van megfelelő munkakör fogyatékos emberek számára, mint például az építőiparban. A kutatásban számomra elkeserítő adatként szerepelt, hogy a megkérdezett cégek leginkább társadalmi felelősség vállalás okán illetve az adókedvezmények kihasználása miatt foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű személyt, a megkérdezettek alig felelő válaszolta, hogy a munkaerőhiány mérséklése is szerepet játszik, az érintettek foglalkoztatásában. A válaszadó cégek szerint leginkább az adókedvezmények növelése eredményezné a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának növelését, emellett az akadálymentesítésre és mentori rendszer kiépítésére nyújtott költségtámogatásban valamint a megváltozott munkaképességű munkakeresőket nyilvántartó intézetek valamint a munkáltatók hatékony összekapcsolásában látják a pozitív elmozdulás lehetőségét.

Azon kitöltők, akik nem foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű személyt ennek okaként leginkább a megfelelő munkakör hiányát, a megfelelő képzettség hiányát továbbá a nem megfelelő munkakörülményeket jelölték meg. A kutatásból kiderül, hogy a válaszadó céget a megváltozott munkaképességű személyektől alacsonyabb teljesítményre illetve több betegállományra számítanak. Dolgozatomban készítésekor nem találtam sem olyan adatot, ami ezt az állítást megcáfolná, sem olyat, ami esetlegesen alátámasztaná, érzésem szerint ezek a félelmek arra vezethetők vissza, hogy a válaszadó cégeknek nincs tapasztalata a rehabilitációs foglalkoztatásban. (Bácsák et al., 2022)

2.7. A fogyatékos emberek munkavállalását hátráltató tényezők

A 2011. évi népszámlálás adatai szerint a fogyatékos emberek leginkább a mindennapi életben, a közlekedésben valamint a tanulásban és a munkavállalásban érzik akadályozva magukat (Dr. Tausz K. et al., 2015), azonban a szakirodalmak ezen felül több komoly akadályt is felsorolnak, ebben a fejezetben ezen okokat fogom részletesen bemutatni.

Fontosnak tartom a **negatív diszkriminációt** elsőként említeni ugyanis a diplomadolgozatomban forrásaként felhasznált szakirodalmak mindegyike elsőként említi a munkavállalás során a hátrányos megkülönböztetést mind a megváltozott munkaképességűekkel, mint pedig a többi hátrányos csoporttal szemben. Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. Törvény szerint

az egyenlő bánásmód az egyes embereket valamint csoportjaikat egyaránt megilleti. A diszkriminációellenes jogi rendelkezéseket az egyenlő bánásmódról szóló törvénnyel összhangban kell értelmezni a hátrányos megkülönböztetést elkövetők ellen pedig jogkövetkezményeket kell alkalmazni (2003. évi CXXV. Törvény).

Egy 2006-ban történt eset szerint egy látássérült álláskereső egy meghirdetett állásra jelentkezett, a jelentkezés során megküldte önéletrajzát, azonban abban nem jelölte meg látássérültségének tényét. Az álláskeresőt telefonon keresztül behívták állásinterjúra, ekkor jelezte, hogy látássérült, majd a potenciális munkaadó megpróbálta meggyőzni, hogy ez nem a számára megfelelő munkahely, azonban az álláskereső kitartó volt, így abban maradtak, hogy elmegy az állásinterjúra, azonban azt másnap a potenciális munkáltató elektronikus levélben lemondta. Az álláskereső az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordult, és pert nyert az állást meghirdető cég ellen (Gradnay - Koltai, 2009). Egy tanulmány, amely a hátrányos helyzetű munkavállalókkal kapcsolatos munkavállalói attitűdöket vizsgálta a munkaerőpiacon a legkiszolgáltatottabb csoportok a megváltozott munkaképességűek illetve a fogyatékosok, továbbá jellemzően a munkáltatók nagy százaléka úgy véli, hogy a hátrányos helyzetű munkavállalók csak segítséggel illetve felügyelettel tud munkát végezni. A tanulmány rámutatott, hogy a fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű személy kapcsán átélt pozitív tapasztalat vagy a megfelelő szervezeti kultúra lerombolhatja ezeket az előítéleteket, továbbá a tanulmány rámutatott, hogy magasabban iskolázott közösségek könnyebben fogadják el a hátrányból induló társaikat.

Személyes véleményem szerint a tapasztalt hátrányos megkülönböztetések, tartós önbizalomhiányt és motivációvesztést eredményeznek, ugyanis hiába látjuk a pozitív példát, hogy a hátrányos megkülönböztetés ellen felléphetünk jogi úton, azonban az lenne az igazi eredmény, ha erre abszolút nem lenne szükség. A hátrányos helyzet az élet minden területén nehézségeket okozhat csak úgy, mint a munkavállalás területén ilyenkor például egy mozgássérültnek nem csak a közlekedés vagy a munkavállalás nehézségeivel kell megküzdeni, hanem le kell rombolnia a vele szemben felállított sztereotípiákat. A hosszú távú munkavégzés véleményem szerint akkor lehetséges, ha a munkavállaló (legyen hátrányos helyzetű vagy sem) hasznosnak és elfogadottnak érzi magát egy adott munkahelyen.

Egy tanulmányban során egy fogyatékos otthon igazgatójával készítették mélyinterjút mely során a legjelentősebb akadályként a **munkáltatói megkeresések teljes hiánya**

került megjelölésre valamint, hogy a magyar társadalom még egész egyszerűen nincs felkészülve a fogyatékosok munkaerőpiaci integrációjára (László, 2016). A munkáltatók többségének nincsen pontos információja a fogyatékossgal élő valamint a megváltozott munkaképességű foglalkoztatása esetén őket megillető kedvezményekről, ezáltal nem is nyit foglalkoztatásuk irányába. A szakirodalmak egyaránt említik, hogy az előbb említett hozzáállás a munkáltatók többségére jellemző.

Egy tanulmány szerint, mely a fogyatékos személyek vállalkozóvá válásának lehetőségét illetve annak hátráltató tényezőit vizsgálta, megállapította, hogy a vállalkozóvá válást akadályozó tényezők többnyire azonosak a munkaerőpiacra lépést akadályozó tényezőkkel. A tanulmány megkülönböztetett személyes családi vagy barátokkal kapcsolatos akadályokat illetve társadalmi és környezeti akadályokat (Csillag et al., 2020).

A tanulmány személyes akadályként jelente meg az **önbizalomhiányt**, ami például egyenesen eredhet a lényegi munkatapasztalat hiányából vagy az előzetesen elszenvedett kudarcokból is. Az önbizalomhiánnyal kapcsolatban személyes példám is fel tudom hozni. Amikor középiskola után először sikerült elhelyezkednem egy autóalkatrészeket forgalmazó cégnél raktárosként, kezdetben nagyon nehéz volt beilleszkedni. A többiek már régóta dolgoztak ott, tapasztaltabbak és idősebbek voltak, mint én, ráadásul nehéz volt megszokni a gondtalan fiatalkor után a munka világát. Az első években, amit munkavállalóként töltöttem, csak a szűk munkahelyi közeg alapján tudtam felmérni munkám értékét, több évbe telt mire pontosan be tudtam határolni, hogy milyen munkák azok, amiket el tudok látni és, hogy ez a munkaerőpiacon mennyit ér.

Saját tapasztalataimat ismerve bele tudom képzelni magamat például egy mozgássérült helyzetébe, akinek egy adott közegbe úgy kell beilleszkednie, hogy számára hétköznapi dolgok is nehézséget jelentenek. Magánéletem során volt szerencsém több fogyatékos embert megismerni és személyes tapasztalataim alapján sokan alul értékelik saját képességeiket.

A tanulmány személyes akadályként jelöli az **autonómia hiányát**. A fogyatékos emberek gyakran anyagilag vagy a hétköznapi dolgok elvégzésében is másokra (gyakran a szüleikre) vannak utalva. Személyes akadályként szerepel a **fogyatékos emberek kapcsolati hálójának hiányosságai**, általában nem rendelkeznek azonos minőségű kapcsolati hálóval, mint egészséges társaik, továbbá gyakran a szülők részéről megjelenik a „túlféltés”, féltik fogyatékossgal élő gyermeküket a kudarcoktól vagy az esetleges balesetektől, ezért nem is motiválják sokszor, hogy lebontsa korlátait.

A fogyatékos emberek integrációját gyakran nehezítik a **közlekedési nehézségek** is. A korábbiakban már többször említettem, hogy a hátrányos helyzetűek nehézségeit halmozza, hogy a kis településeken élők számára lakóhelyükön vagy annak közelébe semmilyen lehetőség nem elérhető, ezzel magyarázható, hogy a Budapesten élő társaik nagyobb számban vannak jelen a munkaerőpiacon. A fogyatékos személyek gyakran anyagi korlátoktól is szenvednek, például, amennyiben van lehetőségük a vezetői engedély megszerzésére, akkor sem minden esetben tudnak például egy gépjárművet fenntartani, a közösségi közlekedés meg nem minden esetben elérhető számukra.

A következő lényeges nehézség a **nem megfelelő akadálymentesítés vagy annak hiánya**. Az épített környezet alakításáról és védelméről szóló 1997. évi LXXVII törvény az akadálymentességet a következőképp határozza meg: *Az épített környezet akkor, ha annak kényelmes, biztonságos, önálló használata minden ember számára biztosított, ideértve azokat az egészségkárosodott egyéneket vagy embercsoportokat is, akiknek ehhez speciális eszközökre, illetve műszaki megoldásokra van szükségük.*

Ennek ellenére talán az egyik legjelentősebb akadály, hogy a potenciális munkahelyeken nincs megfelelő akadálymentesítés, így hiába lenne képes például egy tolószékes egy pénztárosi munka elvégzésére, számára szükséges az adott munkahely megközelíthetősége, hogy adott esetben a munkahelyen legyen lehetősége használni a mellékhelyiséget vagy egész egyszerűen csak az, hogy a kerekesszékkal beférjen a kasszába. A munkáltatói oldal igényeit nézve azonban szintén nem egyszerű a helyzet, ugyanis e körülmények biztosítása komoly átalakításokat igényel, továbbá tekintettel arra, hogy a fogyatékos emberek köre rendkívül heterogén, így egy munkahely akadálymentesítése csak személyre szabottan megoldható.

Napjainkban egy fogyatékos embereknek jóval kevesebb esélye van diplomát szerezni, mint egy egészséges embernek, ennek legfőbb oka, hogy kevés azon intézmények száma, ami megfelelne speciális igényeinek valamint az, hogy **nincsenek a fogyatékos emberek speciális igényeire szabott oktatások**. A munkavállalást hátráltató tényezők (akárcsak a hátrányos tulajdonságok), halmozottan vannak jelen, tehát amennyiben valaki mozgásában súlyosan korlátozott annál könnyen kialakulhat az autonómia hiánya, mivel otthonát csak családja segítségével tudja elhagyni, így egyértelműen hátráltatott a közlekedésben is, ami további hátráltató tényezők kialakulását eredményezheti.

2.8. A fogyatékos személyek munkavállalást segítő tényezők és lehetőségek

A munkavállalást elősegítő tényezőket illetően lehetőségeket szükségesnek tartottam egy pontban tárgyalni ugyanis a szakirodalmak szerint a következő tényezők fejlesztése növelhetné a fogyatékos személyek foglalkoztatási rátáját. Bodorné és Parádi szerint számos lehetőség van a fogyatékosok munkaerőpiaci integrációjára, amely közül a legfontosabb az oktatás, ugyanis véleményük szerint a humántőke fejlesztésével lehet leginkább fejleszteni a gazdaságot. A magasabban iskolázott emberek, függetlenül attól, hogy hátrányos helyzetű vagy sem, könnyebben helyezkednek el a munkaerőpiacon és találják meg a számukra legmegfelelőbb munkát, továbbá például egy mozgásában súlyosan korlátozott személy ugyanolyan minőségű szellemi munkavégzésre képes, mint ép fejlődésű társai.

A tudomány illetve technika fejlődésében szintén hatalmas lehetőségek vannak, ugyanis a jövőben e területek fejlődése nyomán a fogyatékos személyek életminőségének robbanásszerű javulása várható. Akárcsak a munkavégzésre, az oktatásra, vagy egyszerűen csak a hétköznapi életre gondolunk az online megoldások vagy az új tanulást elősegítő eszközök illetve technológiák rengeteg lehetőséget hordoznak magukban. (Bodorné - Parádi 2019.)

Egy kutatás szerint a hátrányos helyzetűek elhelyezkedését nagymértékben segítenék célzott pályázati vagy mentor programok (Csillag et al., 2020). Magyarországon korábban ilyen program volt a kiútprogram melynek során az ország legszegényebb régióiban élő több szempontból hátrányos helyzetű (főként mélyszegénységben élő romákat) emberek vállalkozó válását segítették. A programba bevontak számára munkába integrált képzés keretén belül megtanították az uborkatermesztést, amelyhez előzetesen meghiteleztek a kellékeket és biztosították a felvásárlást. A résztvevők csak a képzést kapták ingyen. A program sikeres volt, a résztvevők kezébe értékes tudást adtak, amely segítségével az életszínvonaluk jelentősen emelkedett. A programba bevontak egyrészt sikerélményként élték meg, hogy értéket tudnak teremteni és ez által függetlenné válnak másoktól, mivel korábban a résztvevők jelentős része segélyekből vagy közmunkából élt, továbbá jelentősen javult a korábban hátrányosan megkülönböztetett személyek társadalmi megítélése.

A munkahelyi akadálymentesítés is jelentős ugrást jelenthetne, azonban ez a munkáltató számára igen költséges, amihez nem kap segítséget. Az akadálymentesítés további problémája, hogy figyelembe kell venni a fogyatékosággal élő személyes

igényeit, tehát hiába hoz létre egy munkáltató toloszékesek számára mellékhelyiséget, a látássérültek előtt álló akadályokat ezzel nem oldja meg.

A fogyatékos illetve megváltozott munkaképességű emberek egységes fogalmi meghatározása, a támogatások körének egységesítése, egyszerűbbé tétele, továbbá széles körben ismertetése is előrelépést hozhat. Diplomadolgozatom írása során szembesültem vele, hogy az érintettekre vonatkozó jogszabályok összefoglalása igen nehéz, ha beleképzeljük magunkat egy átlag munkaadó helyébe, aki a témában nem érintett, valószínűleg semmilyen erőfeszítést nem tennénk, hogy a témát érintő jogszabályi háttért megismerjük. Könnyen elképzelhető, hogy a jogszabályok ismerete feltárná azokat a lehetőségeket ahol mind a potenciális munkavállaló és a munkáltató érdekei is egyszerre érvényesülnek.

A munkahelyi mentor kijelölése szintén komoly segítség egy hátrányos helyzetű számára, amit saját példámmal is alá tudok támasztani, ugyanis mikor fiatal munkakezdő voltam a közvetlen felettesem tevékenyen segítette beilleszkedésemet. A közvetlen felettesem rendszeresen elmagyarázta egy adott feladat előtt, hogy mit és miért csinálunk, valamint esetlegesen elkövetett hibáimat is átbeszéltük. Adott időközönként beszélünk a fejlődésemről, problémáimról és kilátásaimról. Az ő pozitív hozzáállása nagyban segítette a sikeres munkavégzést, valamint több olyan tanácsot is adott, amit az évek során többször tudtam hasznosítani. A felhasznált szakirodalmak egyaránt említik, hogy fogyatékosággal élő emberek munkáltatása esetén, amennyiben az eredményre vezet és az egyén sikeresen beilleszkedik a munkaközegbe, a közösség elfogadóbbá/befogadóbbá válik. (Koncsek, 2017)

2.9. Előnyök a fogyatékos emberek foglalkoztatása során

A **rehabilitációs hozzájárulás** a munkáltató által fizetett adó, azonban az adóalanyiságot a munkáltatói minőség önmagában nem alapozza meg. A rehabilitációs hozzájárulás fizetési kötelezettség abban az esetben terheli a munkáltatót amennyiben az általa foglalkoztatottak tárgyévi létszáma meghaladja a 25 főt, de az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalók tárgyévi létszáma nem éri a létszám 5%-át.

A rehabilitációs hozzájárulás mértéke a tárgyév első napján a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóknak megállapított alapbér kötelező éves legkisebb

összegének kilencszerese személyenként- évente. 2023. január 1-től ez alapbér kötelező legkisebb összege havonta 232.000 forint, melynek kilencszerese 2.088.000 forint.

A rehabilitációs hozzájárulás összege a kötelező foglalkoztatási szintből hiányzó létszám valamint a rehabilitációs hozzájárulás szorzata adja meg, amelyet a következő példával szemléltetnék:

Egy adott cégnek tárgyévi átlagos létszáma 2023. évben 26 fő volt. A megváltozott munkaképességű munkavállalókra vonatkozó kötelező foglalkoztatási szint 1,3 fő (tárgyévi átlagos létszám*5% azaz $26*0,05$). Az adott cég tárgyévben 1 fő megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztatott, így a hiányzó létszáma 0,3 fő volt, a rehabilitációs hozzájárulás összege így $0,3*2.088.00=626.400$ forint. (Incze, 2023)

A **szociális hozzájárulási adó** (vagy más néven szochó) jelenlegi formája 2019. óta létezik ekkor került összevonásra a szociális hozzájárulási adó korábbi formája valamint az egészségügyi hozzájárulási adó, azonban csak az előbbi adózási forma megnevezését tartották meg.

A szochó nem a dolgozót, hanem a munkáltatót terheli, a kötelezettek az adó megfizetésével hozzájárulnak az állam fenntartásához. A szociális hozzájárulási adó mértéke 2012. óta folyamatosan csökkent, így míg 2012.-ben mértéke 27% volt, 2023. évben ez az összeg 13%-ra csökkent. A szociális hozzájárulási adó alól mentességet élveznek a megváltozott munkaképességűek, tehát a megváltozott munkaképességű alkalmazott után a munkáltatót ez az adózási forma nem terheli, továbbá az adókedvezmény érvényesíthető egyéni és társas vállalkozói jogviszonyban is. A szociális adókedvezmény mértéke a kifizető által megállapított adóalap, de legfeljebb a minimálbér kétszerese, ami 2022. évben bruttó 400.000 forint volt. (Balácsi, 2023)

A fenti intézkedések alapján látszik, hogy a kormány nagymértékben támogatja a munkáltatókat a megváltozott képességű munkavállalók foglalkoztatására, ugyanis amennyiben egy adott munkáltató megfelelő számban alkalmaz megváltozott munkaképességű munkavállalót jelentős adóterhek alól mentesül. Fontos lenne azonban, hogy a munkáltatók ne kötelezettséggént vagy társadalmi szerepvállalásként tekintsenek a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására, hanem lehetőségként.

2.10. A fogyatékos emberek munkavállalását segítő programok

Az Európai Unió támogatásával az országban több a megváltozott munkaképességű emberek munkaerő piaci integrációját segítő program is indult. A fentiekben már korábban említett TÁMOP program 1.1.1 12/1. számú projektje a megváltozott munkaképességű emberek rehabilitációjának és foglalkoztatásának segítéséről címmel indult 2009-ben. A programot a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal a kormányhivatalokkal együtt valósította meg. A program 12.000 megváltozott munkaképességű ember került bevonásra, melyből 2000 fő továbbfoglalkoztatásra került a projekt lezárását követően is. A program keretén belül az érintettek képzéseken vettek részt, munkaerő piaci szolgáltatásokat kaptak valamint bér és járadéktámogatásban részesültek. A képzésben résztvevők számára megtérítésre került a továbbképzések valamint alkalmassági vizsgálatok kapcsán keletkezett utazási költség. A projektnek két hátránya volt, egyrészt csak a legenyhébb egészségkárosodással rendelkező emberek kerültek bevonásra, továbbá a projekt a munkáltatók számára nem tette kötelezővé a tovább foglalkoztatást.

Szintén az Európai Unió támogatásával indult az Emberi Erőforrás Fejlesztés Operatív Program (továbbiakban: EFOP) 1.1.1-15 számú projektje. A projekt a megváltozott munkaképességű emberek támogatása címmel indult. A projekt egyaránt segítséget nyújtott a fogyatékos munkavállalók illetve az őket foglalkoztatni kívánt munkaadók részére is. A programban bárki az egészségkárosodás mértékétől függetlenül részt vehetett, továbbá bevonásra kerültek pályakezdők is. A programba 19.000 megváltozott munkaképességű ember valamint 6.500 munkaadó került bevonásra, melyből 14.000 megváltozott munkaképességű ember foglalkoztatásában tudtak segítséget nyújtani (László, 2016).

2.11. A home office foglalkoztatási forma

A home office hallatán gyakran a távmunkára gondolunk, azonban a két fogalom nem ugyanaz, annak ellenére, hogy sokan egyként kezelik. A két fogalomban közös pont, hogy a munkavégzés egy telekommunikációs eszközön keresztül történik nem a hagyományos irodai környezetben. A távmunka, mint a nevében is benne van a munkavállaló nem a munkavégzés helyén látja el feladatait, hanem attól távol, ezzel szemben a home office keretében a munkavégzés otthoni környezetből történik, tehát a home office is egyfajta

távmunka, ami abban különül el a távmunkától, hogy a foglalkoztatott a feladatait a lakhelyén látja el. (Kis, 2019)

A két fogalom elkülönítését személyes példával is tudom szemléltetni, ugyanis a munkahelyemen 2023. év elejétől kezdetét vette egyfajta központosítás melynek során a belső ellenőrök munkajogilag egy központi költségvetési szervhez kerültek, így kialakult egy 6 fős csoport. Az ellenőrök munkavégzésének helye azonban nem változott, ennek több oka is van, elsősorban, hogy az ellenőrök lakhelye több mint 100 km-re van a központtól illetve, az ellenőrök irodája megmaradt helyi szinten. Mivel munkánk során rendkívül fontos az adatvédelem, így a munkánk otthonról nem végezhető, így a mi munkavégzésünk távmunkában történik. A fizikai távolság jellemzően nem jelent problémát, mivel a technikai eszközök rendelkezésre állnak, továbbá munkavégzésünk könnyen irányítható, ellenőrizhető valamint kellőképp hatékony a távolból is. A munkavégzéshez szükséges iratainkat egy közös rendszerben kezeljük, így akadálytalanul hozzáférünk egymás munkáihoz, a belső e-mail, valamint telefon lehetővé teszi a napi szintű kommunikációt, a heti értekezletek teams rendszeren kerülnek megtartásra. Személyes konzultációk jellemzően olyan esetben vannak, amikor egy helyszíni ellenőrzésnél egyszerre több ellenőr jelenléte indokolt, valamint ütemezetten negyedévente és csapatépítés céljából.

A home office a globális elterjedésének vírushelyzetet megelőzően is voltak előzményei. A nagyobb (jellemzően multinacionális) cégek életében a home office régóta jelen van, azonban a pandémia vírust megelőzően csak szűkkörben került alkalmazásra. A home office-ban történő munkavégzés indoka általában egy speciális élethelyzet illetve beosztás volt. A globalizáció illetve a technikai fejlődés mozdította elő a home office elterjedését. A technikai fejlődés okán a jövőben valószínűleg még nagyobb teret hódít, mint most, továbbá elterjednek a rugalmas munkaidő beosztások is, amik tovább lazíthatnak a korábban merev és szilárd munkaügyi normákon. A nemzetközi szervezetek (pl. Európai Unió) valamint a munkaügyi szervezetek sorra alkották meg ajánlásaikat a távolról munkát végzők érdekében, ezek az ajánlások elsősorban a munka és magánélet egyensúlyának megteremtése okán születtek.

A fentiekén túl a jövő generációjának elvárásai is komoly hatást gyakoroltak a munkáltatókra, ugyanis a fiatalabb generáció jellemzően erős ellenérzéseket táplálnak a 08:00-tól 16:00-ig tartó kötött helyen történő munkavégzéssel szemben. A home office tehát korántsem volt előzmény nélküli, azonban a pandémia vírus katalizátorként gyakorolt

hatást annak elterjedésére, gyakorlatilag egy szempillantás alatt rombolt le minden munkáltatói ellenérzést, mivel a munkáltatók többsége csak ilyen formában tudta megoldani a biztonságos munkakörülményeket.

A munka törvénykönyvében leírtakból levezethető a munkáltatókkal szembeni általános elvárás, miszerint fizikai és pszichoszociális értelemben egyaránt megfelelő munkakörnyezetet kell biztosítani a munkavállaló számára, amely nem csak formálisan segíti elő az alkalmazott munkában történő kiteljesedését. A munkáltató gondoskodási kötelezettsége tehát adott azonban a munka törvénykönyve nem fogalmaz meg konkrét szabályokat az otthoni munkavégzésre annak körülményeiről a feleknek kell megállapodnia. A home office alkalmazása során is fontos szem előtt tartani a munka illetve adatvédelemre vonatkozó szabályokat valamint a munka és magánélet egyensúlyát. A 393/2021. kormányrendelet a korábban a távmunkával kapcsolatos szabályokat rögzítő rendeletet helyezte hatályon kívül. Az új kormányrendelet az otthoni munkavégzést a távmunkára vonatkozó szabályok között helyezi el, továbbá több lényeges kérdést is tisztáz, mint például az ellenőrzési jogok valamint az otthoni munkavégzéshez szükséges technikai háttér biztosítása. (Sipka, 2019.)

Mint ahogy mindennek, így a home office is rendelkezik előnyökkel illetve hátrányokkal. Bizonyos területeken a home office bevezetésére nincsen lehetőség, például egy autószerelő nem tud a kanapéről kicserélni egy fékbetétet és a pék sem süti meg a nappaliból a kenyeret, azonban a legtöbb számítógéppel végzett munkára a home office kiterjeszhető, továbbá több munkakörben is el lehet végezni bizonyos folyamatokat otthoni környezetben.

A home office legnagyobb hátrányaként általában azt jelölik meg, hogy a kollégák közötti személyes munkakapcsolat nem alakul ki azáltal, hogy személyesen nem találkoznak, így közömbösek egymás számára, továbbá bizalmatlanok egymással szemben. (Csorba, 2018) A munkavégzés esetén felmerült problémákat, esetleges konfliktusokat nehezebben kezelik home office keretében, mint munkahelyi környezetben, mivel az irodában többedmagunkkal könnyebben találunk megoldást egy adott problémára, mint otthon egyedül, továbbá például egy informatikai jellegű fennakadás is nehezen orvosolható telefonos segítségkéréssel (Kovács, 2023). A kollégák közötti információáramlás valamint a munkatársakkal kapcsolatos konfliktuskezelés is hatékonyabban működik a munkahelyi keretek között. (Kis, 2019) További hátrányként jelenik a munkaidő kitolódása, a munkavállalóban gyakran alakul ki kényszer, hogy az

otthoni munkavégzés keretében 24 órán keresztül a munkaadó rendelkezésére kell állnia, szemben a munkahelyi munkavégzéssel, ahol a munkaidő lejártáig egyértelmű. (Kovács, 2023.)

Az otthoni munkavégzés legnagyobb előnye, hogy a home officiban résztvevő kollégát nem terheli utazási költség, továbbá az érintett kollégák munkába járás idejét is megtakarítják. Kis Éva Irén- vélemények a home officiról című tanulmányában kérdőíven keresztül vizsgálta a home officiról alkotott véleményeket. A kérdőívet 520 válaszadó töltötte ki, a kérdések között volt az utazás időtartamára vonatkozó kérdés, a kérdésre kapott válaszok szerint a kollégák átlagosan 1 órát töltenek naponta a munkába való bejárással, amit az érintetteknek hazafelé ugyanúgy meg kell tennie, ami napi szinten már 2 órát jelent, ez az idő egy látás vagy egy mozgássérült számára tovább nőhet (Kis, 2019). A területi mobilitás szintén jelentős előny lehet, ugyanis mint korábbiakban is említettem, a vidéki területeken gyakran a munkanélküliség oka a megfelelő munka hiánya. A home officot alkalmazó cégeknél ezek a területi elszigetelődések megszűnnek.

Kis Éva Irén kutatása alapján szintén az otthoni munkavégzés mellett szól, hogy a dolgozók kimondottan pozitívan viszonyulnak az otthoni munkavégzéshez. A kutatás során a válaszadók 1-től 5-ig terjedő skálán értékelték az otthoni munkavégzéssel kapcsolatos érzéseiket/tapasztalataikat. A válaszadók átlagosan 4-re értékelték a home office-t, a nők átlagosan 0,3 ponttal pozitívabban viszonyultak az otthoni munkavégzéshez, melynek oka valószínűleg a gyerekneveléshez és az otthoni munkavégzéshez köthető. A vezető beosztású kitöltők ugyan némileg átlag alatt, de szintén pozitívként tekintenek a home office-ra.

Ugyan a pandémiát követően látható némi visszarendeződés, elég csak az iskolai oktatásra gondolnunk, ahol több tantárgynál ismételt elvárás a személyes jelenlét, azonban összességében látható, hogy a home office a továbbiakban jelentős szerepet fog betölteni a munkaerőpiacon.

3. Saját kutatás

3.1. A hipotézisek

A kutatásommal szeretnék feltárni minden olyan közös pontot ami, hátráltatja a fogyatékos embereket a munkaerőpiacra lépésben, valamint szeretném feltérképezni, hogy milyen lehetőségeket látnak a helyzetük javítására.

H1: A fogyatékos személyek munkavégzését korábban nagymértékben hátráltató jövedelemkorlát eltörlése, hosszútávon növeli az érintettek munkaerőpiaci jelenlétét.

2021. január 01.-es eltörléséig a rokkantsági illetve rehabilitációs ellátás mellett foglalkoztatott személyeket jövedelemkorlát terhelte, ami a témában kutatást végzők szerint egybehangzóan negatív hatást gyakorolt a fogyatékos emberek foglalkoztatására. Az ellátásban részesülők jellemzően inkább választották az alacsony, de biztos ellátást, mint a bizonytalan munkából származó jövedelmet. Véleményem szerint a korlát megszüntetése pozitív hatást fejt ki, és motivációként hat az érintettek munkaerőpiaci részvételére.

H2: A munkáltatók jellemzően nem rendelkeznek olyan munkahelyi feltételekkel, amelyek lehetővé tennék a fogyatékos emberek foglalkoztatását.

A fogyatékos emberek számára nem csak a munkahely megközelítése, hanem maga a munkavégzés is komoly kihívást jelent, amelyet megfelelő akadálymentesítés nélkül nem tudnak elvégezni. Véleményem szerint gyakran nem az a legnagyobb probléma, hogy adott munkavállaló nem alkalmas egy pozícióra, hanem sokszor a munkahely nem felel meg a hátrányos helyzetű igényeinek.

H3: A „home office” elterjedése nagymértékben segíti a fogyatékos személyek munkavégzését.

A fogyatékos személyek jelentős része mozgásában korlátozott, ezáltal a közlekedés során komoly akadályokba ütközik. A korábbi években megjelenő globális vírushelyzet hatására a munkáltatók nagy számban kezdték alkalmazni az otthonról történő munkavégzést, amely az érintettek számára komoly lehetőség, ugyanis otthoni munkavégzés esetén sem munkahelyen lévő, sem a közlekedés során fellépő akadályokat nem kell leküzdeni.

H4: A fogyatékos munkavállalók lojális és megbízható munkatársak.

A fogyatékos emberek számára kihívást jelent megtalálni a legmegfelelőbb munkahelyet illetőleg beosztást. Kutatásom során feltételezem, hogy az érintettek a kevés lehetőségük és hátrányos helyzetük okán, jóval lojálisabb munkavállalók, mint ép fejlődésű társaik.

3.2. A vizsgálat helyszínének bemutatása

A Diplomadolgozat I. tárgy elsősorban mindenféleképpen személyes interjút szerettem volna készíteni az érintettekkel, azonban a szakirodalmi feldolgozás során kirajzolódott, hogy a fogyatékos emberek sikeres munkaerőpiaci elhelyezkedését több tényező is befolyásolja. Személyes interjúk mentén valószínűleg csak néhány típusú fogyatékos embert tudtam volna meghallgatni (például mozgássérült), így minél jobban elmerültem a témában annál jobban körvonalazódott, hogy elvetem a személyes interjúk készítését ugyanis az érintettek egészségkárosodása, annak mértéke, szociális hátterük valamint további egyéb körülményeik nem egyformák. Amennyiben dolgozatom témáját tovább szűkítem, például csak a hallássérült emberek munkaerőpiaci esélyeinek vizsgálatára, már megfelelő lett volna a személyes interjúk készítése, nem is beszélve a többi körülményről, mint például a válaszadó kora, lakhelye, származása vagy a családi állapota. A fent leírtak okán a kérdéshez az online kérdőívet választottam, ugyanis ez által jóval több fogyatékos emberhez el tud jutni a kutatásom, elsőre azt gondoltam, hogy ezzel nem valósul meg azon célom, hogy személyes kapcsolatot alakítsak ki az érintettekkel, azonban a későbbiekben ez mégis sikerült.

Elsősorban az ismeretségi körömben számítottam a kitöltésekre. Egy gyerekkori ismerősöm egy baleset okán súlyos (60%-ot meghaladó) egészségkárosodást szenvedett, melynek során látás és mozgássérülté vált. Az ismerősöm home office keretei között dolgozik, munkaköre nyilvántartások vezetésére és egyéb adminisztrációs feladatokra terjed ki, mivel napi kapcsolatban állunk kérdőívem kitöltésével elsősorban őt és szintén megváltozott munkaképességű kollégáit kerestem meg. A várt eredmény sajnos elmaradt, mivel az ismerősöm ugyan kitöltötte a kérdőívemet, de kollégái (néhány kivételtől eltekintve) teljesen passzívok voltak. Továbbra is az ismeretségi körömben próbálkoztam, gyakorlatilag minden által ismert fogyatékos embert megkerestem a kérdőívemmel, ismerőseimet az ismerőseim ismerősei követték, ekkor már többször megosztottam

kérdőívet a legnagyobb közösségi oldal portálján. A kérdőív elkészítése óta ekkor már több mint 2 hónap telt el és a kitöltők száma még mindig nem érte el a 20 főt sem. A passzivitással és az eddigi eredményekkel szembesülve rájöttem, hogy másúton kell eljutnom az érintettekhez, így beléptem a legnagyobb közösségi portálon az érintettek részére létrehozott nyilvános csoportokba, ilyen volt például a mozgássérültek barát és társkeresők csoportja, vagy a fiatal fogyatékosok klubja. A csoportokba való belépésnél próbáltam minden fogyatékosági típussal emberhez eljutni, de például az autizmus spektrumzavarral vagy a mentális betegséggel élő emberek számára nem találtam nyilvános csoportot. A kitöltések száma az első megosztásoknál megugrott és elérte a 70 főt, azonban a szükséges 100 kitöltő még mindig távoli volt és idővel, hiába osztottam meg újra és újra a kérdőívet a kitöltők száma nem nőtt. Mikor hiábavalónak láttam az újbóli megosztásokat, akkor a különböző speciális intézmények megkeresése következett, mint például a Mozgáskorlátozottak Egyesületeinek Országos Szövetsége vagy a Vakok Iskolája, azonban kevés helyen jártam sikerrel. A szervezeteket minden esetben egy központi telefonszámon illetve e-mail címen keresztül értem el, ahol jellemzően egy ügyintézővel sikerült beszélnem, sokan nagyon segítőkészek voltak, de hozzátették, hogy kérdőívet továbbítják az igazgató vagy egyéb vezetők felé és majd ők eldöntik, hogy mi lesz a sorsa. A kérdőív kitöltőinek száma a rengeteg erőfeszítem ellenére 15 fő kitöltővel nőtt 70-ről 85-re. Az utolsó kitöltők eléréséhez eldöntöttem, hogy mindenkinek szóvá teszem a kérdőívet, akivel találkozok munkám illetve szabadidőm során, és ez a megoldás vezetett sikerre, így több olyan érintettet is elértem, akit amúgy nem sikerül volt. Egy esetben az ismerősöm beszámolt róla, hogy nagyon izgatott ugyanis autizmus spektrumzavarral küzdő gyermeke élete első munkanapját tölti, így rögtön meg is kértem, hogy töltsen ki a kérdőívet, másik esetben, egy szupermarketben egy szintén autizmus spektrumzavarral küzdő dolgozó segített nekem, akit szintén megkértem a kitöltésre.

Dolgozatom bevezetőjében írtam róla, hogy fontosnak tartottam a személyes kapcsolatot az érintetti körrel, ami ugyan nem személyes interjúk útján, de a fent leírtak alapján megvalósult. Minden esetben nagyon udvarias voltam és óvatosan közelítettem meg a kitöltési igényemet, egy esetben sem kaptam olyan visszajelzést, hogy tolaodó vagy udvariatlan lettem volna, sőt a kitöltők gyakran láttak el javaslatokkal vagy fogalmazták meg észrevételeiket a kérdőívvel kapcsolatban. Úgy érzem ez a pont volt kutatásom legizgalmasabb szakasza, meglátásom szerint az érintettek sokkal többre értékelik a

személyes kapcsolataikat és jóval nyitottabbak más emberek irányába, mint épp fejlődésű társaik.

3.3. Az alkalmazott módszer bemutatása

Mint a vizsgálat helyszínénél utaltam rá, azért választottam a kérdőíves kutatást, mert így több emberhez eljutok rövidebb idő alatt és szélesebb érintetti, kör véleményét tudom feldolgozni. A kérdőív megszerkesztéséhez a google online űrlapkészítő alkalmazást használtam, melynek oka, hogy számomra ez volt a legkönnyebben elérhető mivel jelenleg nem rendelkezem otthoni számítógéppel. A google alkalmazását telefonomról is könnyedén tudtam kezelni, valamint nyomon követni a kitöltéseket, valamint könnyen meg tudtam osztani ismerőseimmel és különböző fórumokon. Az űrlapok könnyen értelmezhetőek voltak, folyamatosan nyomon tudtam követni, hányan töltötték ki és milyen válaszokat adtak, az űrlap által készített táblázatok könnyen értelmezhetőek és elemezhetőek.

A kérdőívet a kitöltőkre vonatkozó adatokkal kezdtem, melyben rákérdeztem a kitöltő nemére, életkorára, fogyatékoságának típusára, iskolai végzettségére, a kitöltő egészségkárosodásának mértékére valamint, hogy a kitöltő fogyatékosága vele született vagy szerzett. A kitöltőre vonatkozó kérdéseknél minden esetben megadtam a válaszadási lehetőséget.

A kitöltőre vonatkozó kérdések kivételével minden esetben Likert skálát használtam. A Likert skála két szélsőséges érték közötti mérésre szolgál, ahhoz, hogy minél pontosabb adatokat kapjak és elkerüljem a válaszadó közömbösségét, az értékeket 1-től 6-ig adtam meg, ahol az 1 az egyáltalán nem, a 6 a teljes mértékben jelentette. A kitöltő személyére vonatkozó adatokat a hipotézisek mentén felépített kérdéskörök követték, elsőként a kitöltők jövedelemkorláthoz fűződő viszonyára voltam kíváncsi legfőképp, hogy korábban illetve jelenleg mennyire érintette foglalkoztatásukat, továbbá, hogy mit várnak a jövedelemkorlát eltörlésétől.

A jövedelemkorlát eltörlésére vonatkozó kérdéscsoportot az akadálymentesítéssel kapcsolatos kérdések követték, e kérdéseknél arra voltam kíváncsi, hogy a válaszadónak mennyire jelent problémát a munkahelyének megközelítése. A kérdéscsoportnál rákérdeztem, hogy az érintettek, hogy látják a jelenleg elérhető munkahelyek akadálymentesítését, illetve, hogy volt-e már vagy jelenleg van –e problémájuk-

munkahelyük akadálymentesítésével. Kíváncsi voltam a válaszadók véleményre, hogy az akadálymentesítésre nyújtott támogatások mennyire javítanák a fogyatékos emberek munkaerőpiaci helyzetét.

A következő kérdéscsoportot a home office típusú munkavégzéssel kapcsolatos kérdések alkották. Többek között kíváncsi voltam, hogy a válaszadó jelenlegi munkaköre ellátható –e otthoni munkavégzés keretében, illetve, hogy a válaszadó informatikai ismeretei, otthonának felszereltsége illetve egészségügyi állapota lehetővé teszi-e a home office típusú munkavégzést.

Az utolsó kérdéscsoport azon hipotézis köré épült, hogy a fogyatékos emberek megbízhatóbb és lojálisabb munkaerők, mint épp fejlődésű társaik. A kérdések között kíváncsi voltam rá, hogy a válaszadó mennyi ideje dolgozik munkahelyén, tervez-e jelenleg munkahelyet váltani továbbá érezte-e már azt, hogy ha több lehetősége lenne, akkor gyakrabban váltana munkahelyet.

A kérdőív elején egy rövid bevezetőben bemutatkoztam a potenciális válaszadóknak és leírtam, hogy mire és miért vagyok kíváncsi. Az esetleges kitöltéseket előre is megköszöntem, a kérdőív megszerkesztésekor, így állítottam be, hogy a kérdőív e-mail címet kérjen a kitöltőtől, azonban a bevezetőben leírtam, hogy a kérdőív anonim, ami kissé ellentmondásos volt, de ilyenkor minden esetben biztosítottam a kérdőívet kitöltőt, hogy a címeiket csak én látom, további felhasználásra nem kerülnek.

3.4. Várható eredmények

A kitöltőre vonatkozó kérdések tekintetében arra számítottam, hogy a kérdőívet nők és férfiak egyenlő arányban töltik ki, néhány százalékkal több női kitöltőre számítottam, ugyanis a szakirodalmi feldolgozásban rámutattam, hogy az idősebb korosztályban a nők száma magasabb, mint a férfiaké. A kitöltők életkora szempontjából leginkább 40 feletti kitöltőkre számítottam, ennek oka, hogy a korábban bemutatott KSH adatok alapján ebből a korosztályból érintettek a legtöbben.

A fogyatékoság típusa tekintetében várakozásaim szintén a KSH adatokon alapultak, így arra számítottam, hogy a legtöbb kitöltő mozgássérült személy lesz, a második helyre a hallás vagy látás sérült személyekre számítottam, talán azért számítottam több hallás sérült kitöltőre, mert egy vak nem tudja kitölteni a kérdőívet segítség nélkül, természetesen tudom, hogy nem minden látássérült vak, de az ő körük itt némileg leszűkül.

A kitöltés helyszínénél ugyan nem említettem, de egy ismerősöm 18 éves fia vak, az ő válaszait saját e-mail címem megadásával, személyesen rögzítettem, így biztos vagyok benne, hogy volt vak kitöltőm is. Értelmi fogyatékos, mentális sérült illetve autizmus spektrumzavarral élő kitöltőkre csak néhány esetben számítottam, mivel ahogy a fentiekben leírtam e csoportokat nehéz elérni.

Az iskolai végzettség tekintetében a szakirodalmi feldolgozásomban feldolgozott adatoktól eltérő eredményeket vártam, ugyanis arra számítottam, hogy a kitöltők között a legtöbb rendelkezik érettségivel. Az eltérés oka, hogy a népszámlálás adatai 2015-ben készültek, azóta az iskolázottság foka az érintettek körében várazásom szerint pozitív irányba mozdult el, továbbá érzésem ugyan kutatásom széleskörű volt, de például egy zsáktelepülésen élő iskolázatlan érintett nem biztos, hogy sikerült elérnem.

Az egészségkárosodás mértékét tekintve a KSH adataival összefüggő adatokat vártam, talán nagyon kicsi eltérést pozitív irányba (ami itt annyit jelent, hogy kisebb mértékű az egészségkárosodás), aminek az oka szintén ahhoz köthető, hogy a szakirodalmi feldolgozásban szereplő adatok 2015-ben készültek, azóta az orvostudomány fejlődése eredményezhetett kismértékű javulást.

A jövedelemkorlát hatását vizsgáló kérdéssornál szélsőséges adatokra számítottam, tehát dolgozatomban írásakor a jövedelemkorlát eltörlésének hatása már vélhetően érezhető, így arra számítottam, hogy az érintettek foglalkoztatása magasabb most, mint 2023. évet megelőzően (amikor a jövedelemkorlát még érvényben volt). Feltételeztem, hogy a jövedelemkorlát 2023. évet megelőzően jelentős problémát okozott az érintettek számára, valamint, hogy a kitöltők pozitívan viszonyulnak az eltörléséhez.

Az akadálymentesítéssel kapcsolatban szintén szélsőséges eredményeket vártam, arra számítottam, hogy a kitöltők magas százalékának komoly probléma a munkahely (vagy potenciális munkahely) megközelítése, továbbá ugyanilyen eredményt vártam a munkahely nem megfelelő akadálymentesítésével kapcsolatban. Előzetesen úgy ítélt meg, hogy az elérhető munkahelyek jelentős része nem megfelelő a megváltozott munkaképességű emberek számára valamint, hogy az akadálymentesítésre nyújtott támogatások nagymértékben segítenék a munkaerőpiaci esélyeiket. Előzetesen arra számítottam, hogy a kitöltők többségével már előfordult, hogy egy adott munkát a munkavégzés helyének nem megfelelő akadálymentesítése vagy annak teljes hiánya miatt nem tudott elvállalni.

A home office típusú munkavégzésre irányuló kérdéseknél elsősorban arra számítottam, hogy a jövőbeni válaszadók munkaköre a többség tekintetében nem látható el

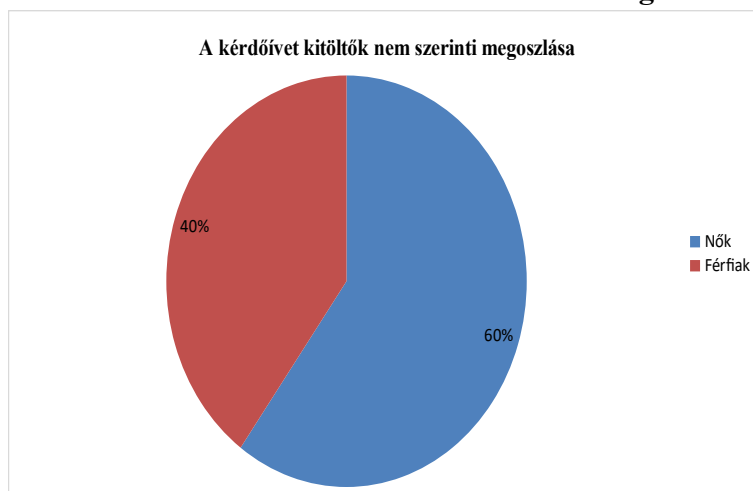
otthoni munkavégzés keretein belül, azonban a válaszadók állapota várakozásaim szerint a többség tekintetében megfelelő az otthoni munkavégzésre. Várakozásaim szerint a válaszadók többsége pozitívnak tekinti a home office típusú munkavégzést, azonban az informatikai ismereteik, továbbá otthonuk felszerelése véleményem szerint az érintettek közel 50%-nál nem megfelelő.

Az utolsó kérdéscsoport az fogyatékos személyek munkahelyükhöz viszonyuló lojalitását mérte fel, itt ugyancsak szélsőséges adatokat vártam. A szakirodalmi feldolgozás során kevés olyan adatot találtam ami, ezen véleményemet alátámasztaná, de érzésem szerint bizonyos mértékben kimutatható lesz, hogy a megváltozott munkaképességű személyek ritkábban váltanak, munkahelyet valamint egészségügyi állapotuk okán jobban megbecsülik lehetőségeiket, mint épp fejlődésű társaik.

3.5. Kérdőívem eredményei

3.5.1. A kérdőívet kitöltők adatai

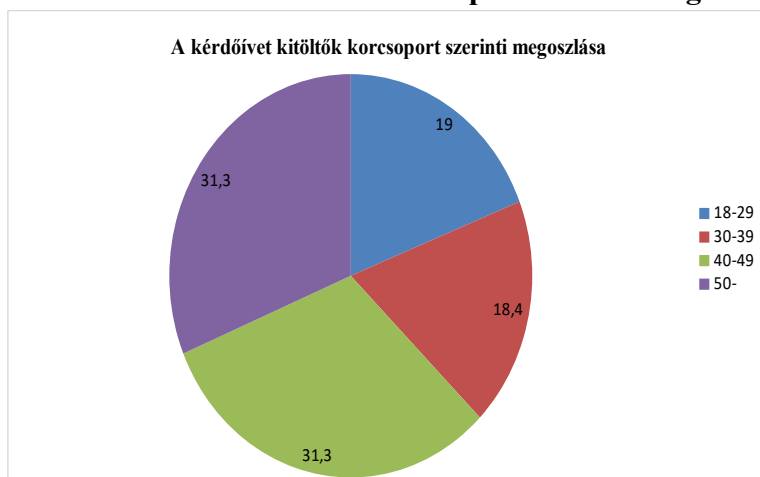
3. ábra: A kérdőívet kitöltők nem szerinti megoszlása



Forrás: saját szerkesztés

A kérdőívem első kérdése a kitöltő nemére vonatkozott. A kérdést mind a 105 válaszadó megválaszolta. A kapott eredmény szerint a válaszadók 60% nő, míg 40% férfi. Előzetesen arra számítottam, hogy ennél a kérdésnél egyensúlyban lesz a nők és a férfiak aránya, ugyan számítottam rá, hogy valamivel több lesz a női kitöltő (a 2016. évi népszámlálási adatokban az idősebb korosztályban megnő a női fogyatékos emberek aránya), de maximum 55-45% arányra számítottam. A kapott eredmény tehát ennél a kérdésnél némiképp meglepett.

4. ábra: A kérdőívet kitöltők korcsoport szerinti megoszlása



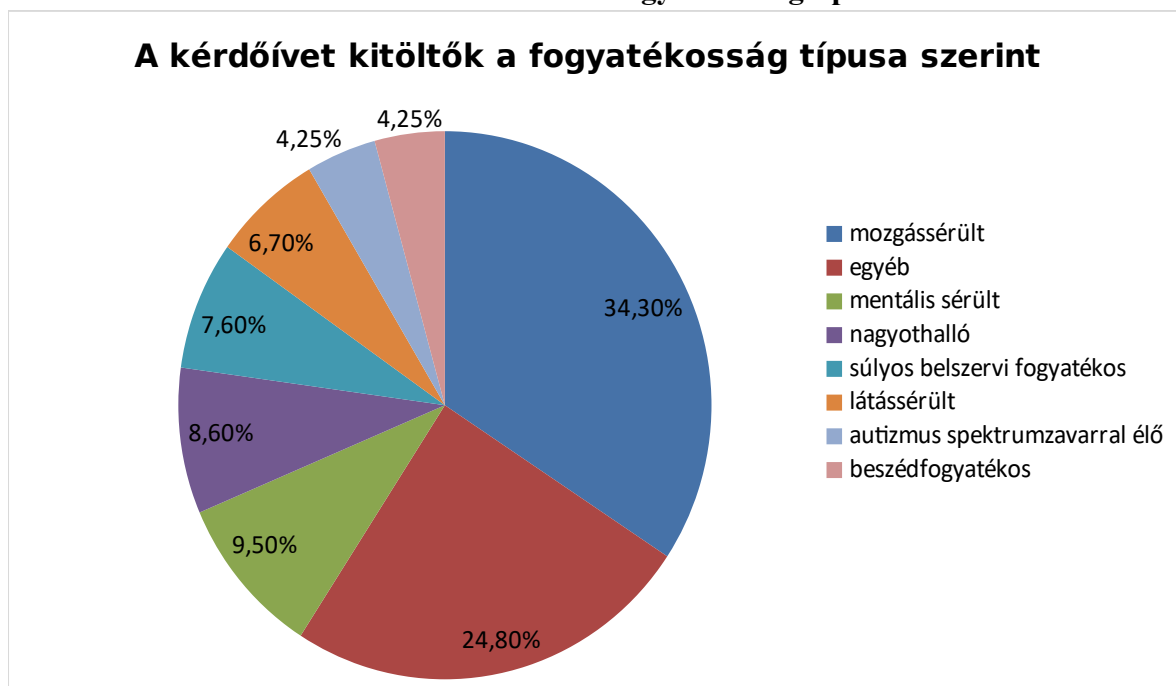
Forrás: saját szerkesztés

A második kérdés a kitöltő életkorára vonatkozott, ahol négy válaszadási lehetőséget adtam meg. A kérdőívemben a 2016. évi népszámlálástól eltérően adtam meg a korcsoportokat, aminek az oka az volt, hogy én a dolgozatomban a 18 és 64 év közöttiek véleményére voltam kíváncsi. Utólag vizsgálva azonban ezen némiképp változtatnék, mert így az adatokat nehéz összevetni. Az általam megadott első korcsoport a 18-29 éves korosztály volt, amit a kitöltők 19 % jelölt meg, ami 20 főt jelent, a mikrocenzus adatai által készített táblázatomban (1. táblázat) a fogyatékos embereket ennél a korcsoportnál kétfelé osztották 14 év alattira és 15-29 év közöttiekre és a megkérdezettek 14 % nyilatkozott úgy, hogy ebbe a korosztályba tartozik. A kérdőívemben a második korcsoport a 30-39 év közöttiek korcsoportja volt és a válaszadók 18,1% -a (19 fő) nyilatkozott úgy, hogy ebbe a korcsoportba tartozik, szembe a mikrocenzus adataival ahol ez a válaszadók korcsoport 44 éves korig tolódott ki és a, mindössze 12% nyilatkozott úgy, hogy ebbe a korosztályba tartozik. A kérdőívem harmadik korcsoportja a 40 és 50 év közöttiek voltak és a válaszadók 31,4 % (33 fő) nyilatkozta azt, hogy ebbe a korcsoportba tartozik, ugyancsak a válaszadók 31,4 % nyilatkozta azt, hogy a kérdőívem utolsó korcsoportjába tartozik, tehát az 50 év feletti korcsoportba. A 2016. évi népszámlálásnál a válaszadók 19%-a tartozott a 44 és 59 év közötti korosztályba, továbbá a válaszadók 55% nyilatkozott úgy, hogy 60 év feletti.

A fentiek alapján megállapítható, hogy a kérdőívet az első korcsoport tekintetében többen töltötték ki, mint az országos átlag. Ugyanez elmondható, a második és a harmadik korcsoportról is, azonban az 50 év feletti jóval kevesebben. Az eltérés hátterében az állhat, hogy a kérdőívet először ismeretségi körömben terjesztettem, az

ismerőseim pedig elsősorban az első 3 korcsoport valamelyikébe tartoznak, továbbá, hogy a fiatalabb korosztály vélhetően könnyebben hozzáfért a kérdőívemhez, ugyanis ismeretségi köröm után internetes felületeken kerestem kitöltőket. A kapott eredmény végeredményben megfelel várakozásaimnak, ugyanis sok 40-50 év közötti kitöltőre számítottam és megállapítható, hogy a kapott eredmények alapján kérdőívem kitöltői ebben a korosztályban jóval meghaladják az országos átlagot.

5. ábra: A kérdőívet kitöltők a fogyatékoság típusa szerint

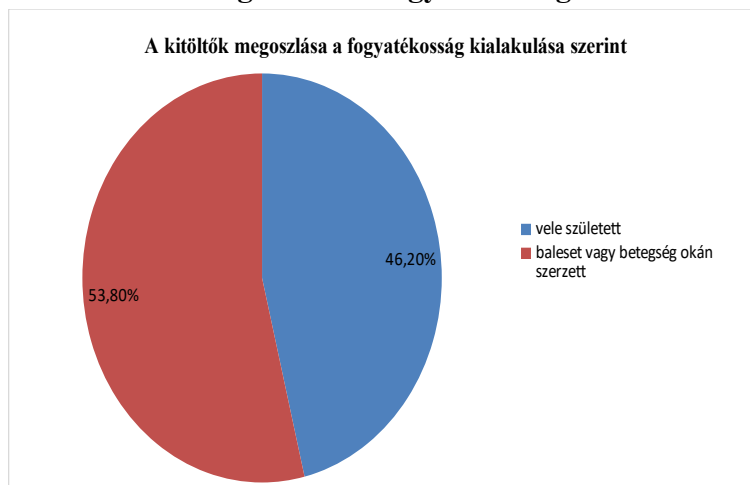


Forrás: saját szerkesztés

A folytatásban a fogyatékoság típusára kérdeztem rá. A várakozásaimnak megfelelően a legtöbben 34,3 % (35 fő) a mozgássérültet jelölte, meg mint a fogyatékoság típusa. A második helyen 24,8% ponttal az egyéb végzett, ami eléggé meglepett ugyanis a kérdőív összeállításánál valamint az elemzés során is úgy érzem minden csoportot megjelöltem, az értelmi fogyatékos embereknek nem csináltam külön csoportot, továbbá a népszámlálásnál is volt egyéb illetve ismeretlen csoport, ahol 10% -10% nyilatkozott úgy, hogy fogyatékoságának típusa ismeretlen illetve értelmi fogyatékos. Vélhetően az értelmi fogyatékos emberek az egyéb kategóriát jelölték meg a kérdőívemnél, valamint itt is megjelent a 10% aki a 2016. évi népszámlálásnál az ismeretlen kategóriát jelölte meg. A mentálisan sérült, nagyothalló illetve súlyos belszervi fogyatékos válaszadók aránya közel azonos volt 9,5-8,6 illetve 7,6% ami a népszámlálás adataival közel összhangban van. A várakozásoknak megfelelően a vakok illetve látássérült kitöltők az országos átlag alatt

jelentek meg kitöltőként, ahogy erre korábban is utaltam vélhetően, azért mert ők csak segítséggel tudják kitölteni a kérdőívet.

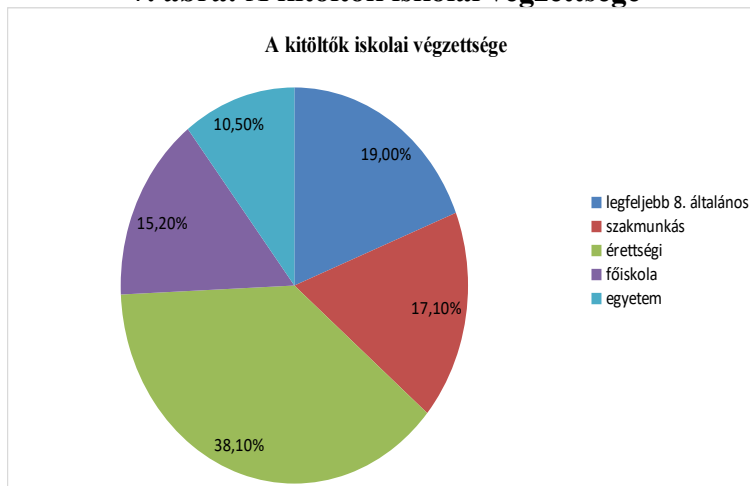
6. ábra: A kitöltők megoszlása a fogyatékoság kialakulása szerint



Forrás: saját szerkesztés

A negyedik kérdésnél arra voltam kíváncsi, hogy a kitöltő fogyatékosága vele született vagy később keletkezett. A kapott adatok alapján megállapítható, hogy a kérdőívem kitöltői között jóval magasabb a vele született fogyatékos emberek aránya (46,2%) mint a 2016. évi országos átlag, ahol ez a szám 19,9% volt.

7. ábra: A kitöltők iskolai végzettsége

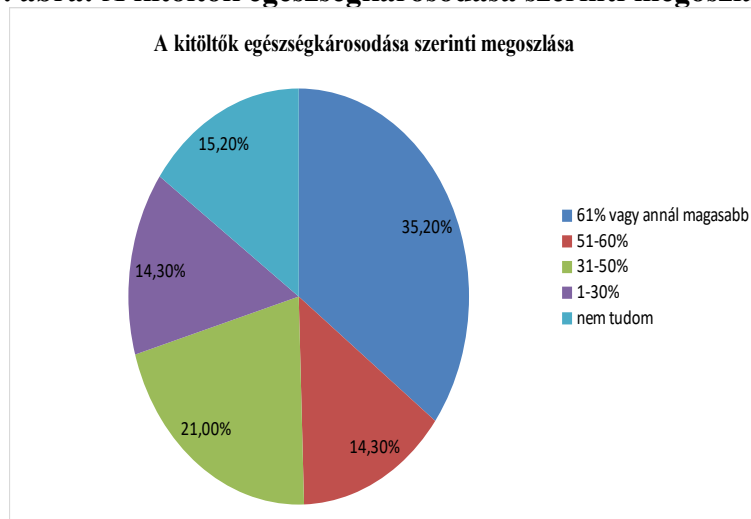


Forrás: saját szerkesztés

A fenti diagram a megkérdezettek befejezett iskolai végzettségét prezentálja, az adatok a várakozásoknak megfelelően történtek, ugyanis előzetesen a korábbi népszámlálási adatoktól eltérő adatokat vártam, pozitív irányba. A mikrocenzus adatai alapján a megkérdezettek fele legfeljebb 8 általános iskolai végzettséggel rendelkezik és országos szinten a fogyatékos emberek mindössze 9% rendelkezik főiskolai vagy

egyetemi végzettséggel. Kérdőívem kitöltői között 25,7% rendelkezett egyetemi vagy főiskolai végzettséggel, a megkérdezettek 38,1% rendelkezik érettséggel és mindössze 19% nyilatkozott úgy, hogy legfeljebb érettséggel rendelkezik.

8. ábra: A kitöltők egészségkárosodása szerinti megoszlása



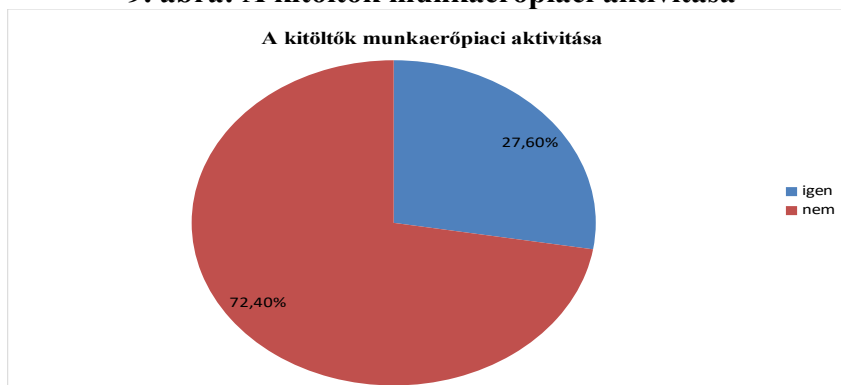
Forrás: saját szerkesztés

Az egészség károsodás mértékét illetően, a legtöbb kitöltő a 61 % vagy a feletti egészségkárosodást jelölt meg, számomra nem meglepő módon 15,2% nincs, tisztában az egészség károsodás mértékével ugyanis hiába alakult ki az évek során a fogyatékosága nem törődik vele, dolgozik tovább, ezt több esetben az idősebb korosztály tekintetében tapasztaltam.

3.5.2. A jövedelemkorlát hatásai

Az első kérdéscsoport a jövedelemkorlát eltörléséhez kapcsolódott és itt kívántam alátámasztani dolgozatom első hipotézisét, miszerint a fogyatékos személyek munkavégzését korábban nagymértékben hátráltató jövedelemkorlát eltörlése hosszútávon növeli az érintettek munkaerőpiaci jelenlétét.

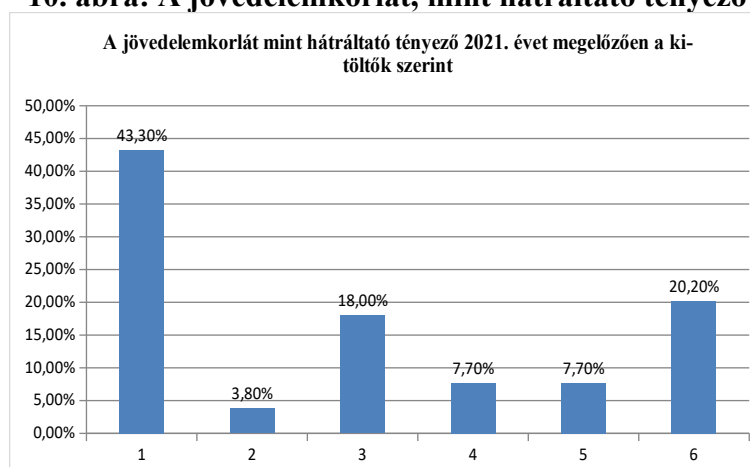
9. ábra: A kitöltők munkaerőpiaci aktivitása



Forrás: saját szerkesztés

Az első kérdésem itt arra vonatkozott, hogy a kitöltő dolgozik -e jelenleg? A kitöltők 72,4% nyilatkozott úgy, hogy dolgozik és mindössze 27,6% válaszolt nemmel erre a kérdésre. A 72,4% mindenféleképpen jó aránynak számít. A 2016. évi népszámlálás adatoknál 15 éves kor felett vizsgálták a gazdasági aktivitást, az én kérdőívem meg inkább a felnőtt korosztálynak szólt, továbbá feltételezem, hogy bizonyos érintettek, akik állapotuk okán nem tudják kitölteni kérdőívem, a népszámlálás adatainál megjelennek, azonban a 72,4 % mindenféleképp nagyon pozitív. Várhatóan a friss népszámlálás adatoknál is növekedni fog ez az érték.

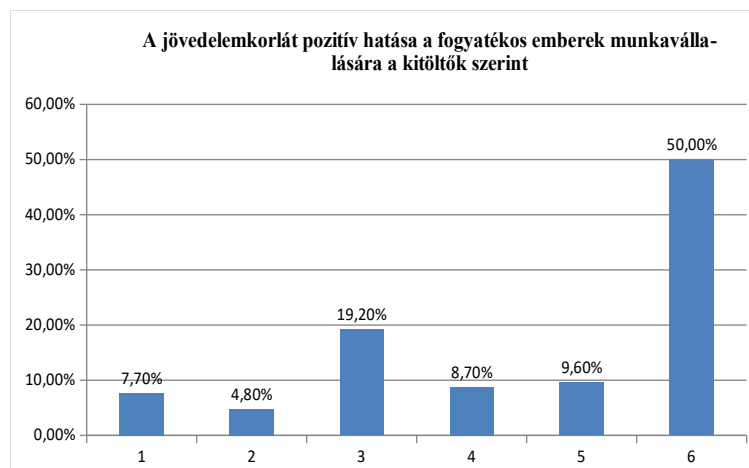
10. ábra: A jövedelemkorlát, mint hátráltató tényező



Forrás: saját szerkesztés

A fenti diagramban arra kérdeztem rá, hogy a kitöltőnek okozott -e problémát a korábbiakban, hogy csak jövedelemkorlát mellett tudtak munkát vállalni. A kitöltők a kérdésre 1-6-i terjedő skálán jelölhették meg, hogy milyen mértékben érintette őket a jövedelemkorlát. A skálán amennyiben a kitöltő az 1-es értéket jelölte meg, akkor azt fejezte ki, hogy a jövedelemkorlát egyáltalán nem érintette, a 6-os értékkel pedig ennek ellenkezőjét, hogy teljes mértékben érintette. A kapott eredmény meglepett ugyanis a válaszadók 43,3% -a válaszolta a kérdésre, hogy egyáltalán nem hátráltatta a jövedelemkorlát. A másik végletet 20,2 % jelölte meg, tehát a válaszadók 1/5 részét nagymértékben zavarta a jövedelemkorlát. Összességében a többséget nem akadályozta a jövedelemkorlát, ugyanis a válaszadók átlagosan 2,87 értéket jelöltek meg. A válaszadók 35,6 % jelölte be, hogy valamilyen szinten akadályozza a jövedelemkorlát, ebből 20,2% nyilatkozott úgy, hogy teljes mértékben akadályozta.

11. ábra: A jövedelemkorlát pozitív hatása



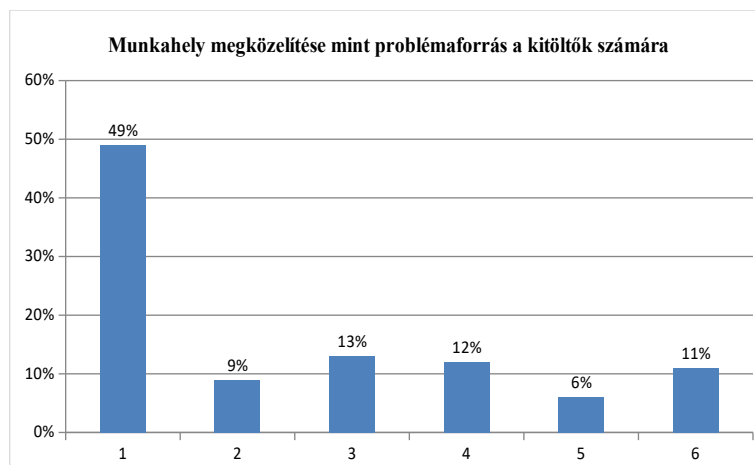
Forrás: saját szerkesztés

A következő kérdéssel a válaszadók jövedelemkorlát eltörlésével kapcsolatos várakozásaira kérdeztem rá. A válaszadók 50% -a szerint a jövedelemkorlát eltörlése nagymértékben segíti a fogyatékos emberek gazdasági aktivitását, ez a válasz megfelel várakozásaimnak, ugyanis előzetesen számítottam rá, hogy a válaszadók pozitívként élik meg a jövedelemkorlát eltörlését. A válaszadók további 9,6% illetve 8,7 % szintén pozitív változásként éli meg, hogy munkavállalásuk esetén nem szembesülnek a jövedelemkorlattal. A válaszadók 31,7% nem vár változást a jövedelemkorlát eltörlésétől. A kérdésre a válaszadók átlagosan a 4,59 értéket jelölték be, ami egyértelműen azt mutatja, hogy az érintettek pozitív elmozdulást várnak a jövedelemkorlát eltörlésétől.

3.5.3. Az akadálymentesítés kérdésköre

A következő kérdéscsoportnál kutatásom 2. hipotézisét kívántam alátámasztani, amely így szólt: a munkáltatók jellemzően nem rendelkeznek olyan munkahelyi feltételekkel, amelyek lehetővé tennék a fogyatékos emberek foglalkoztatását. Ennél a kérdéskörnél rákérdeztem, hogy a kitöltőnek milyen mértékű akadályt okoz, a munkahely megközelítése illetve annak nem megfelelő akadálymentesítése. A kérdéseimnél szintén likter skálát alkalmaztam, amelynek értékeit 1 illetve 6 között adtam meg, ahol az 1 az egyáltalán nem, a 6 pedig a teljes mértékben jelentéssel bírt.

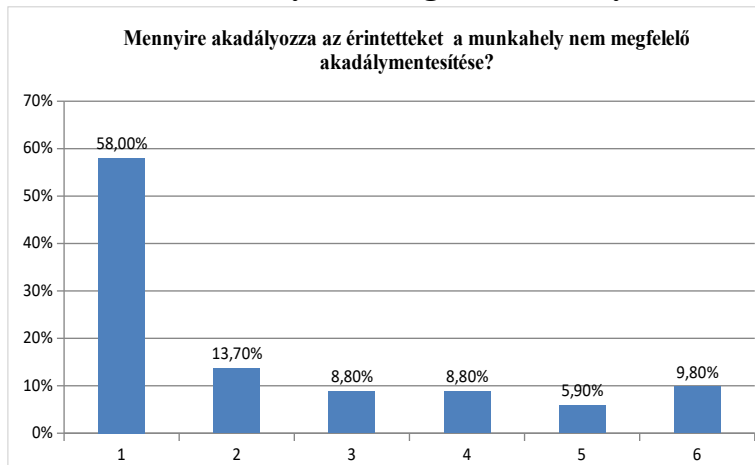
12. ábra: A munkahely megközelítése



Forrás: saját szerkesztés

A kérdéscsoport első kérdésénél arra voltam kíváncsi, hogy milyen szintű problémát jelent a kitöltők számára a munkahely (vagy potenciális munkahely) megközelítése. Előzetesen arra számítottam, hogy a válaszadók magas százalékának ez komoly problémát jelent. Az eredmények szembemennek előzetes várakozásommal, ugyanis a válaszadók közel fele úgy nyilatkozott, hogy nem jelent számára problémát a munkahelyének megközelítése. A kérdésre adott válaszok átlagos értéke 2,54, ami szintén azt támasztja alá, hogy a többségnek ne okoz a problémát a munkahely és lakóhely közötti közlekedés. A válaszadók 39%-nak azonban jelent valamiféle problémát a munkahely megközelítése, ha megfigyeljük a kitöltők adatainál ez a szám közel megegyezik a mozgás illetve látássérült emberek arányával.

13. ábra: A munkahely nem megfelelő akadálymentesítése

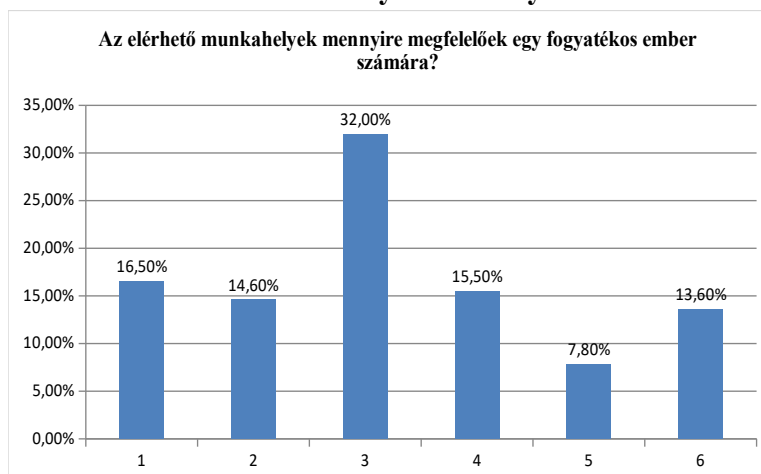


Forrás: saját szerkesztés

A kérdéscsoport következő kérdése arra irányult, hogy milyen szintű problémát jelent a válaszadónak a munkahelyének nem megfelelő akadálymentesítése. A kérdésre kapott válaszok szintén nem álltak párhuzamban korábbi várakozásaimmal, ugyanis a

válaszadók 58%-nak semmilyen akadályt nem jelent munkahelyének nem megfelelő akadálymentesítése, továbbá a kitöltők átlagosan a 2,35 értéket jelölték meg a kérdésnél, ami szintén ezt támasztja alá. Mindössze a válaszadók 24,8% válaszolta, hogy valamiféle problémát jelent részére a nem megfelelő akadálymentesítés.

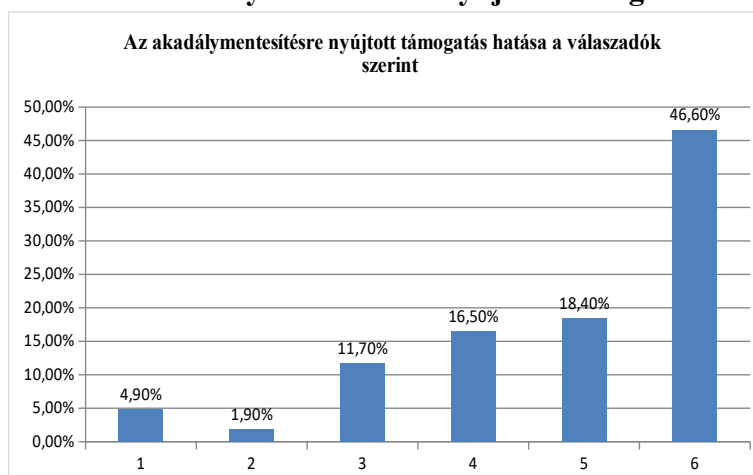
14. ábra: A munkahelyek akadálymentesítése



Forrás: saját szerkesztés

A kérdés pontosan úgy szólt, hogy ön szerint az elérhető munkahelyek mennyire megfelelőek egy fogyatékos ember számára. A válaszadók inkább közömbösnek tekinthetők ennél a kérdésnél, amit a kérdésre adott válaszok átlagos értéke is mutat, ami 3,2. Az előző kérdésekre kapott válaszokat látván pedig meglepő az eredmény, ugyanis a válaszadók többsége kis mértékben, de nem ítéli megfelelőnek az elérhető munkahelyeket egy fogyatékos emberek számára.

15. ábra: Az akadálymentesítésre nyújtott támogatás hatása

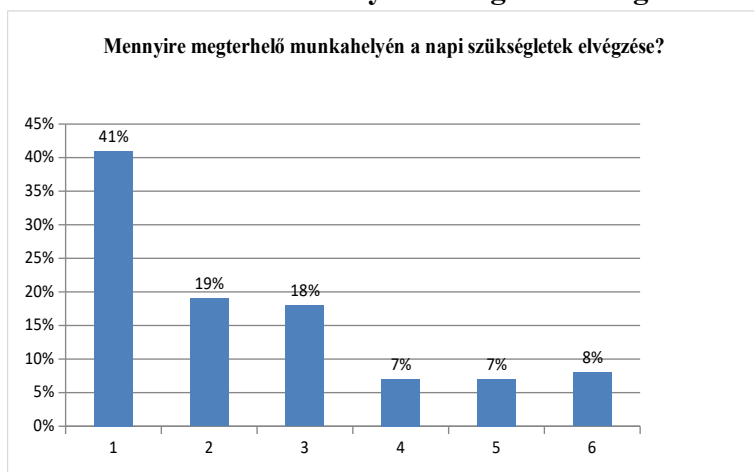


Forrás: saját szerkesztés

A fenti diagram tisztán mutatják, hogy a válaszadók szerint az akadálymentesítésre nyújtott támogatás nagymértékben segítené a fogyatékos emberek munkavállalását. A

válaszadók 46,60% gondolta úgy, hogy nagymértékben és mindössze a 18,7% nem lát jelentős előremozdulást az akadálymentesítésre nyújtott támogatástól. A táblázat adatai láthatóan nincsenek összhangba a korábban kapott válaszokkal, ugyanis a korábbi kérdéseknél az láthattuk, hogy a megfelelő akadálymentesítés vagy annak teljes hiánya átlagosan a válaszadók 30%-nál jelent problémát, ezzel szemben a válaszadók túlnyomó része az akadálymentesítés növelését nagymértékű segítségnek ítéli meg.

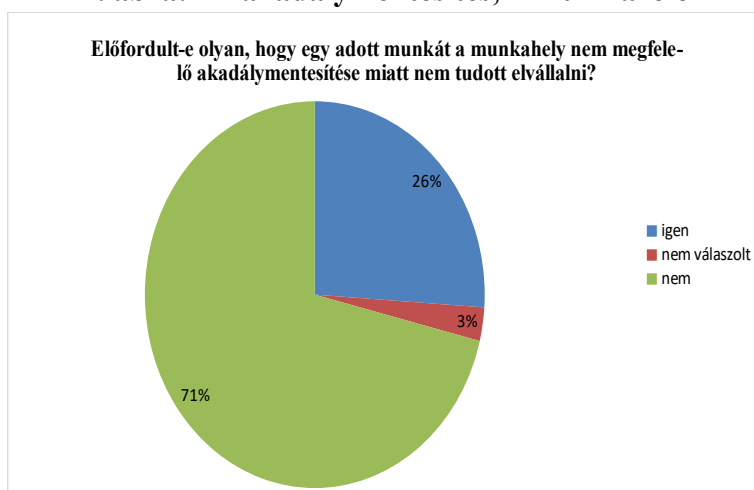
16. ábra: A munkahelyi szükségletek elvégzése



Forrás: saját szerkesztés

Az akadálymentesítés hiánya az előző adatokkal összhangban van, ugyanis szintén a válaszadók negyedének okoz problémát a napi szükségletek elvégzése. A válaszadók többségének a napi szükségletek munkahelyen való elvégzése nem jelent semmiféle problémát vagy csak nagyon kismértékben jelent problémát.

17. ábra: Az akadálymentesítés, mint kizáró ok



Forrás: saját szerkesztés

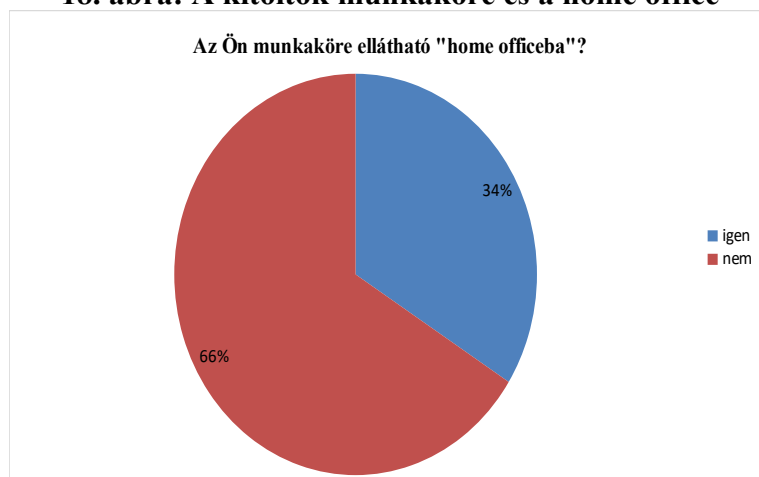
A fenti diagram a válaszadók azon kérdésre adott választ szemlélteti, hogy előfordult -e velük valaha, hogy egy adott munkát, a munkahelyek nem megfelelő

akadálymentesítése miatt nem tudtak ellátni. A válaszadók 71% nemmel válaszolt a kérdésre, míg 26% igen választ adott, maradék tartózkodott. Az akadálymentesítéssel kapcsolatos kérdéssor kielemezése során több esetben a válaszadók egyharmad részét hátráltatta a nem megfelelő akadálymentesítés vagy annak hiánya. A kérdőív adatait van lehetőség Excel formátumba konvertálni, így pontosan látom, hogy például aki láttás sérültként jelölte meg fogyatékoságának típusát, milyen választ adott a többi kérdésre, így könnyebben tudom elemezni a kapott értékeket. Az előbb említett módszer alkalmazásával megállapítható, hogy az „előfordult-e Önnek, hogy egy adott munkát a nem megfelelő akadálymentesítés vagy annak hiánya miatt nem tudott elvállalni” kérdésre többségében a mozgássérült válaszadók válaszoltak igennel. A többi esetben is arra számítottam, hogy többségben a mozgássérült kitöltők adnak olyan választ, hogy több esetben akadt problémájuk az akadálymentesítéssel, azonban az adatok feldolgozásánál ezt nem tudtam alátámasztani. A többi akadálymentesítéssel kapcsolatos kérdésnél a súlyozást nem befolyásolta a fogyatékoság típusa.

3.5.4. A fogyatékos emberek és a home office kapcsolata

A harmadik kérdéskör azon hipotézisem köré épült, hogy a „home office” elterjedése nagymértékben segíti a fogyatékkal élők munkavégzését. Mint a szakirodalmi feldolgozásban láthattuk az otthoni munkavégzés rengeteg ember előtt nyitotta meg a kapukat azzal, hogy megszűnik a munkába beutazás nehézsége továbbá a területi akadályok is lebomlanak, továbbá több fogyatékos ismerősöm is dolgozik home officeba ami nagyon nagy segítség számukra.

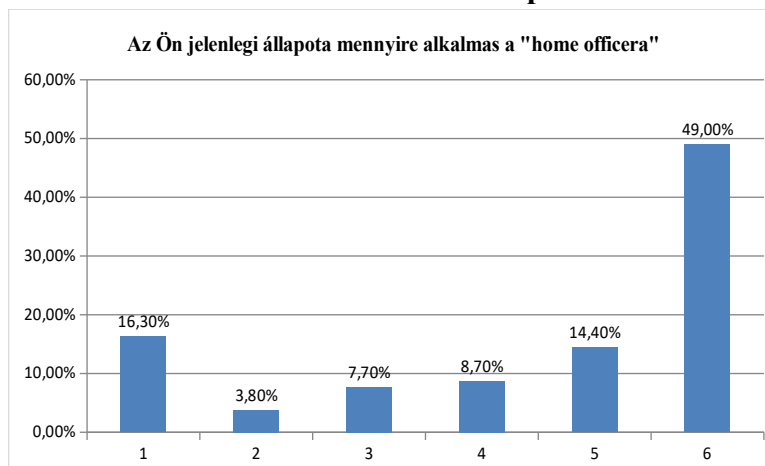
18. ábra: A kitöltők munkaköre és a home office



Forrás: saját szerkesztés

A kérdéscsoport első kérdésénél arra kérdeztem rá, hogy a kitöltő munkaköre ellátható-e otthoni munkavégzés keretein belül. A válaszadók 34% válaszolt igennel a kérdésre, ami a kitöltők egyharmadának felel meg.

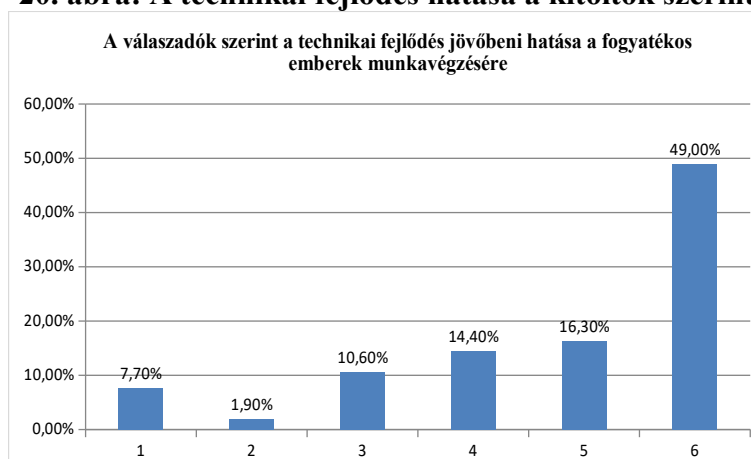
19. ábra: A kitöltők állapota



Forrás: saját szerkesztés

A második kérdés arra irányult, hogy a kitöltők jelenlegi állapota mennyire alkalmas a home officera, melyre a válaszadók közel fele a teljes mértékben választ adta, de a válaszadók további közel 25% szintén pozitívan nyilatkozott, a válaszok átlagos értéke pedig, igen magas 4,43 volt. A kapott adatokat megvizsgáltam és nem találtam olyan jellemző fogyatékoság típust, ami ennél a kérdésnél nagy arányban megjelent volna, egyaránt fordultak elő mentális sérültek, hallás illetve látás sérültek valamint az egyéb kategóriába tartozók.

20. ábra: A technikai fejlődés hatása a kitöltők szerint

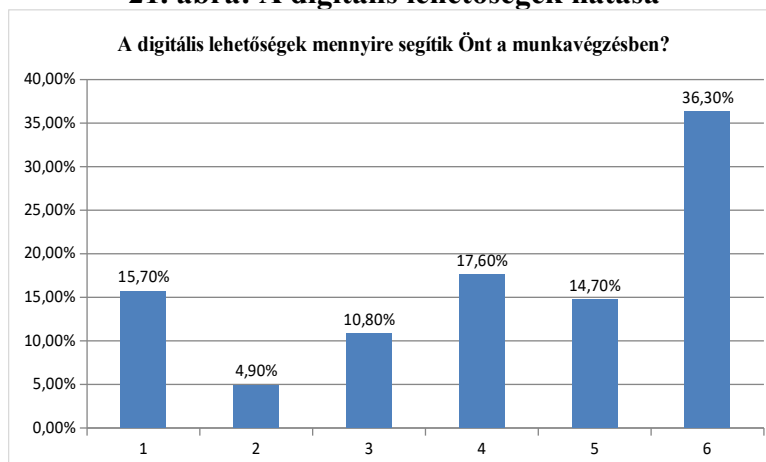


Forrás: saját szerkesztés

A fenti táblázat adatai a kitöltők és a digitális fejlődés viszonyát prezentálják. A táblázat adatai jól mutatják, hogy a válaszadók pozitívak azzal kapcsolatban, hogy a

technikai megoldások jövőbeni fejlődése áttörést hoznak a fogyatékos emberek munkaerőpiaci helyzetének javulásában. A válaszadók 80% a 4-6 sávban helyezte el választát, alig 20% nem hisz a technikai fejlődések adta lehetőségekben, melyből mindösszesen 7,7% jelölt meg szélsőséges értéket.

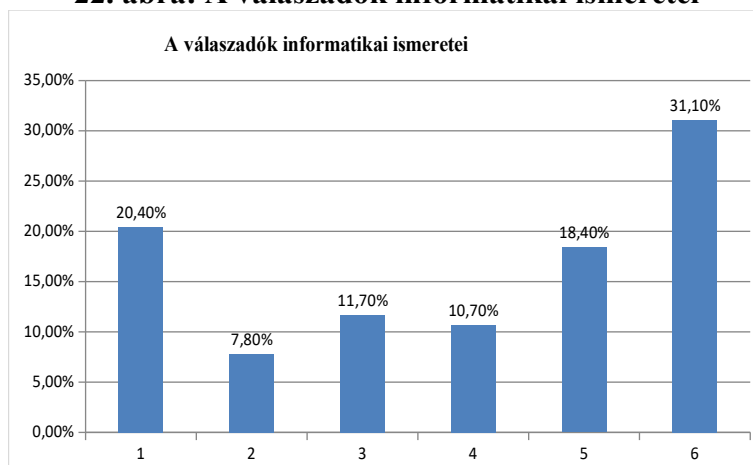
21. ábra: A digitális lehetőségek hatása



Forrás: saját szerkesztés

A következő két kérdésre kapott válaszok egyként kezelendők, ugyanis a kapott eredmények párhuzamba hozhatók. Az egyik kérdés a válaszadók informatikai ismereteire vonatkozott, míg a másik arra kérdezett rá, hogy a digitális lehetőségek milyen mértékben segítik a válaszadót a munkavégzés során. Mind a két kérdésnél a válaszadók egyharmada nyilatkozott úgy, hogy teljes mértékben valamint további 30% jelölte meg a 4 illetve 5 értékeket. Vélhetően az informatikai ismeretek és ezek munkában történő alkalmazása szorosan összefügg, továbbá akik magasabb fokú informatikai ismeretekkel rendelkeznek, nagyobb eséllyel találkoznak ezekkel munkavégzésük során, így jobban élvezik ezek előnyeit. A válaszok átlagos értéke is hasonló értéket vett fel 4,14-et illetve 3,91-et.

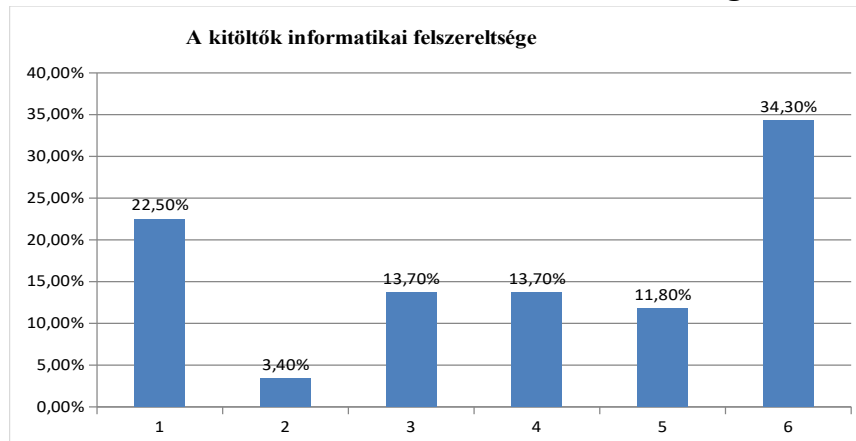
22. ábra: A válaszadók informatikai ismeretei



Forrás: saját szerkesztés

A válaszadók informatikai felszereltségére vonatkozó kérdéseknél a kapott eredmények szintén párhuzamban állnak az előző kérdések eredményeivel. A válaszadók kicsivel több, mint harmadának teljes mértékben megfelelő az informatikai háttere valamint a válaszadók további 25% inkább megfelelőnek érzi felszereltségét. A kitöltők közel negyede szélsőséges eredményt adott meg, miszerint egyáltalán nem felel informatikai hátterük az otthoni munkavégzéshez.

23. ábra: A kitöltők informatikai felszereltsége



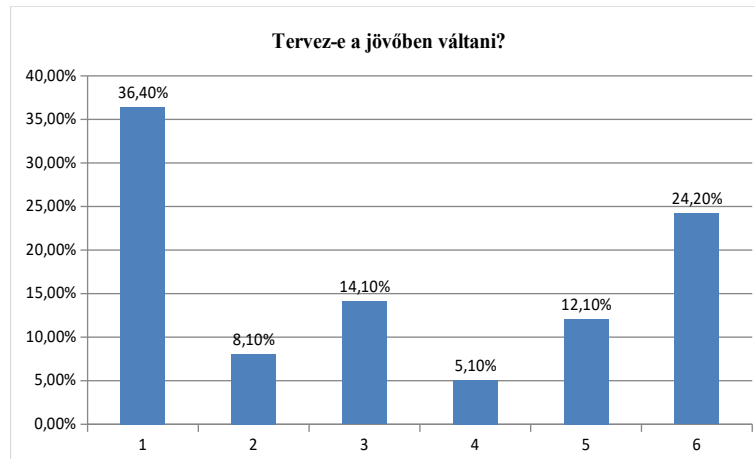
Forrás: saját szerkesztés

A válaszadók informatikai felszereltségére vonatkozó kérdéseknél a kapott eredmények szintén párhuzamban állnak az előző kérdések eredményeivel. A válaszadók kicsivel több, mint harmadának teljes mértékben megfelelő az informatikai háttere valamint a válaszadók további 25% inkább megfelelőnek érzi felszereltségét. A kitöltők közel negyede szélsőséges eredményt adott meg, miszerint egyáltalán nem felel informatikai hátterük az otthoni munkavégzéshez.

3.5.5. A fogyatékos emberek munkahelyi lojalitása

Az utolsó kérdéscsoport a fogyatékos munkavállalók lojalítására irányult. A kérdések nyomán szerettem volna megtudni, hogy egy hátrányos helyzetű miként viszonyul a munkahelyéhez, mennyire becsüli meg azt. A kérdéscsoportnál azon hipotézisemet szeretném alátámasztani, mely szerint a fogyatékos emberek lojálisabb munkavállalók, mint épp fejlődésű társaik.

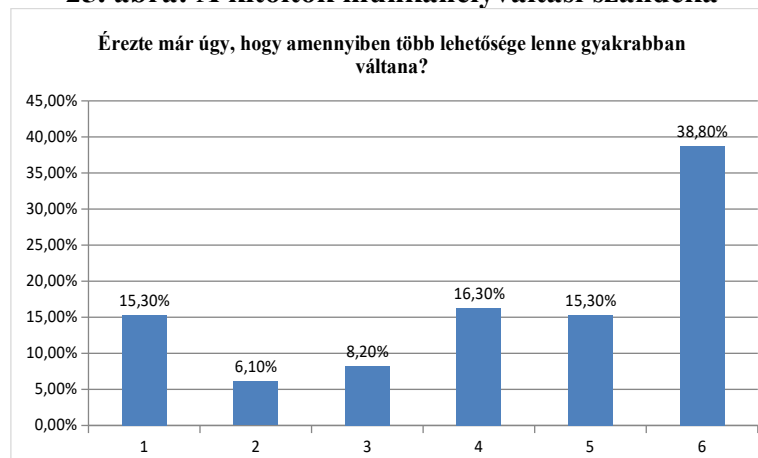
24. ábra: A kitöltők jövőbeni tervei



Forrás: saját szerkesztés

Arra a kérdésre, hogy a kitöltők terveznek-e a jövőben munkahelyet váltani a válaszadók leginkább a két szélsőséges választ jelölték meg. A kitöltők 36,4 % egyáltalán nem tervez váltani, míg 24,2 %-ról ez teljes mértékben elmondható, a maradék válaszadók 22% inkább nem tervez váltani, míg a 17% inkább tervez váltani. Az adott válaszok átlagos értéke 3,2, ami azt mutatja, hogy egyik irányba sincsen elmozdulás.

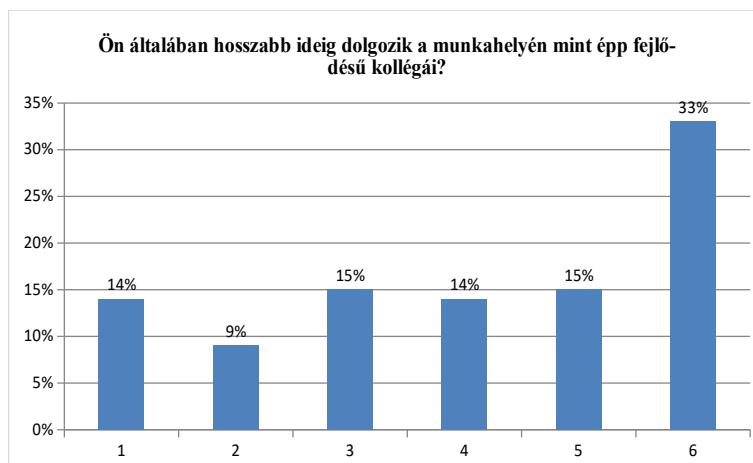
25. ábra: A kitöltők munkahelyváltási szándéka



Forrás: saját szerkesztés

A következő kérdésnél arra voltam kíváncsi, hogy a válaszadók érezték -e már az, hogy amennyiben több lehetőségük lenne, gyakrabban váltanának munkahelyet. A válaszadók közel 40% nyilatkozott úgy, hogy teljes mértékben biztos benne, hogy amennyiben több lehetősége lenne, váltana és további 31,6% jelölte meg az 5 illetve a 4-es értéket. A másik oldalon szélsőséges értéket mindössze a válaszadók 15% adott meg, ennyi ember egyáltalán nem érzi úgy, hogy amennyiben több lehetősége lenne, gyakrabban váltana.

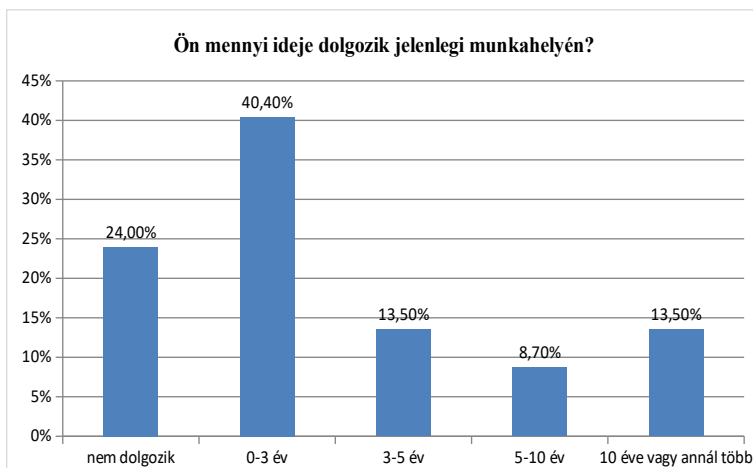
26. ábra: A kitöltők véleménye a lojalitásukról



Forrás: saját szerkesztés

A fenti diagram alapján látható, hogy a kitöltők többsége érzi úgy, hogy több ideje dolgozik munkahelyén, mint épp fejlődésű társai, ugyanis 33% teljes mértékben egyetért az állítással, valamint további közel 30% szintén valamilyen szinten egyetért vele. A kérdésre kapott válaszok átlaga szintén ezt támasztják alá, ugyanis az átlagos érték 4,04. Az alábbi diagram adatai alapján azonban láthatjuk, hogy ez abszolút nem igaz ugyanis a válaszadók 40,4% maximum 3 éve dolgozik munkahelyén, az adaton szépít némileg, hogy a válaszadók közel 15%-a 10 évet meghaladóan van foglalkoztatva ugyanazon a munkahelyen, de ez jóval elmarad a magyar átlagtól, ami jelenleg 8,5 év.

27. ábra: A kitöltők átlagos egy munkahelyen töltött ideje



Forrás: saját szerkesztés

Következtetések és javaslatok

H1: A fogyatékos személyek munkavégzését korábban nagymértékben hátráltató jövedelemkorlát eltörlése, hosszútávon növeli az érintettek munkaerőpiaci jelenlétét.

A fentiek értelmében kijelenthető, hogy kutatásom első hipotézise tulajdonképpen beigazolódott, bár nem abban a mértékben, mint arra előzetesen számítottam. A fogyatékos emberek foglalkoztatása a legutóbbi népszámlálás adataihoz képest biztosan nőtt. A válaszadóknak ugyan csak 35,6%-át hátráltatta korábban a jövedelemkorlát, ami ugye várakozásom alatti eredmény, azonban 20,2%-ot nagymértékben, ami érzésem szerint nem figyelmen kívül hagyható eredmény. A kérdéscsoport harmadik kérdésénél egyértelmű volt az eltolódás, így kijelenthetjük, hogy a válaszadók többsége szerint a jövedelemkorlát eltörlése pozitív hatást gyakorol az érintettek foglalkoztatására.

A szakirodalmi feldolgozásból, saját kutatásomból és személyes tapasztalatom alapján kiderül, hogy a fogyatékos emberek foglalkoztatásában sem a munkáltatók, sem az érintettek nem rendelkeznek megfelelő, naprakész és pontos információval. Több érintett nincs tisztában az egészség károsodásának pontos mértékével, sem pedig az őt megillető kedvezményekkel. Saját kutatásom során gyakran tapasztaltam, hogy az érintettek között többen nem is hallottak a jövedelemkorlát eltörléséről, az őket képviselő szervezeteket pedig az érintettek többsége nem is ismeri. Kutatásom során, gyakran tapasztaltam, hogy a leg alapvetőbb információkat is nehéz megtalálni.

Javaslom a fogyatékos emberek foglalkoztatására vonatkozó alapvető információk közérthető megfogalmazását, egységbe foglalását valamint a fogyatékosokkal kapcsolatban lévő szervek által közzétételét, továbbá javaslom a munkáltatók rendszeres időközönként megkeresését és tájékoztatását.

H2: A munkáltatók jellemzően nem rendelkeznek olyan munkahelyi feltételekkel, amelyek lehetővé tennék a fogyatékos emberek foglalkoztatását.

A kérdésekre kapott válaszok alapján nem tudom egyértelműen kijelenteni, hogy a hipotézisem beigazolódott, ugyanis a fogyatékos emberek számára a munkahely megközelítése illetve az ottani szükségletek elvégzése nem okoz nagymértékű problémát, azonban a mozgássérült emberekkel több esetben előfordult, hogy egy adott munkát a munkahely nem megfelelő akadálymentesítése miatt nem tudtak ellátni. A megkérdezettek akadálymentesítéshez való viszonya is beszédes, ugyanis a válaszadók többsége

előrelépésnek tartaná, az akadálymentesítésre nyújtott támogatást illetve harmaduk nem tartja megfelelőnek az elérhető munkahelyeket egy fogyatékos személy számára a hipotézis tehát részben igazolódott be.

A kérdőívem eredményei és a szakirodalmi feldolgozásban leírtak alapján **javaslom**, hogy az akadálymentesítésre nyújtott támogatások célzottan a már foglalkoztatott vagy potenciálisan foglalkoztatni kívánt munkavállalók igényeihez igazítva legyen igényelhető illetve felhasználható.

H3: A „home office” elterjedése nagymértékben segíti a fogyatékos személyek munkavégzését.

Az érintettek kimondottan pozitívan állnak a home officehoz, többen rendelkeznek hozzá megfelelő informatikai ismeretekkel valamint technikai háttérrel, azonban kérdőívem kitöltői között az országos átlagnál magasabb számban jelentek meg a fiatalok. Valamint a kitöltők az iskolai végzettség tekintetében is meghaladták az országos átlagot, így joggal következtethetünk arra, hogy a valóságban ezek az adatok alacsonyabbak. Összességében kijelenthetjük, hogy a harmadik hipotézis igaznak bizonyult, eszerint az otthoni munkavégzés nagymértékben előmozdíthatja a fogyatékos emberek gazdasági aktivitását. Az érintettek pozitívan viszonyulnak a home officehoz és a válaszok alapján a digitális lehetőségek új kapukat nyitnak meg a fogyatékos emberek számára. Az informatikai ismereteknél valamint a felszereltségnél azonban előfordultak szélsőséges értékek negatív irányba, ami arra enged következtetni, hogy a home officehoz szükséges tudással kapcsolatos oktatás illetve célzott támogatás, tovább javítaná az érintettek munkaerőpiaci esélyeit.

Javaslom a fogyatékos emberek részére a piaci igényekhez igazodó és digitális eszközökkel végezhető szakmaképzést, majd a sikeres vizsgázók nyilvántartásának összekapcsolását a potenciális munkaadókkal.

A 250 főnél több embert foglalkoztató cégek körében érdemes felülvizsgálni bizonyos irodai munkák körét, azok esetleges kiszervezése home officeba (vagy esetleg távmunkába) költséghatékony és mind a két fél számára előnyös lehet.

H4: A fogyatékos munkavállalók lojális és megbízható munkatársak.

A kapott válaszokkal nem sikerült alátámasztanom a hipotézisem, hogy a fogyatékos emberek lojálisabb munkavállalók. Előzetesen a hipotézist arra alapoztam, hogy mivel kevesebb lehetőségük van, jóval tovább maradnak meg adott munkahelyen, azonban ezt alátámasztani nem sikerült, így ennél a pontnál javaslattal nem élek.

Összefoglalás

Kutatásom során a legnagyobb hátrányos helyzetű csoport, azaz a fogyatékos emberek munkaerőpiaci esélyeit vizsgáltam. A jelenlegi szemlélet szerint az oktatás és a foglalkoztatás területén az a szemlélet, hogy szükséges integrálni a fogyatékos személyeket az ép társaik közé. A magyar jogrendszer a szemlélettel összhangban a fogyatékos emberek sikeres munkaerőpiaci érvényesülését hivatott elősegíteni.

A legutóbbi népszámlálás alkalmával az ország 4,3% nyilatkozott úgy, hogy a fogyatékos emberek körébe tartozik, azonban tartósan betegnek ennél jóval többen tartották magukat. Korcsoport szerint a legtöbb fogyatékos ember a 60 éves korosztály felett helyezkedik el, melynek oka, hogy a legtöbb fogyatékos ember idős korra alakul ki. A fogyatékos emberek közel fele mozgássérült őket követik a vakok illetve gyengén látók valamint a siketek és nagyothallók, ennek oka, hogy egy mozgásszervi betegség baleset során szerzhető illetve idős korra is kialakulhat, hasonlóan a látás illetve hallásromláshoz, addig az autizmus spektrumzavar vagy egy értelmi fogyatékoság vele született betegség. A fogyatékos típusok gyakran halmozottan vannak jelen, ugyanez elmondható a hátrányos helyzetről is. A fogyatékos emberek nem csak a munka, hanem az oktatás területén is hátrányos helyzetben vannak, továbbá az élet más területén is akadályokba ütköznek betegségük okán. A fogyatékos személyek foglalkoztatási rátája jóval alacsonyabb, mint az egészséges társaiké.

A magyarországi cégek 20%-a foglalkoztat megváltozott munkaképességű személyt, számuk az összes foglalkoztatott 2%-a. Megváltozott munkaképességű személyt leginkább a 2500 főt foglalkoztató, leginkább a szolgáltató szektorban jelen lévő cégek alkalmaznak. Sajnálatos módon a cégek leginkább a társadalmi felelőség vállalás valamint az adókedvezmények kihasználása okán teszik ezt, nem a valós munkaerőpiaci igények kielégítése miatt. A munkáltatók szerint, az adókedvezmények növelése, az akadálymentesítésre nyújtott támogatás, a munkáltatók és az álláskereső nyilvántartásának összekötése jelentené az előrelépést a fogyatékos emberek foglalkoztatásában. Általánosságban elmondható, hogy a munkáltatók a megfelelő munkakör valamint képzettség hiányában nem foglalkoztatnak fogyatékos embert, valamint gyakran alacsonyabb teljesítményre illetve több betegállományra számítanak a megváltozott munkaképességű személyektől.

A 2021. évet megelőzően a fogyatékos személyek foglalkoztatását nagymértékben hátráltatta a jövedelemkorlát, ami annyit jelentett, hogy amennyiben a megváltozott munkaképességű személy munkából szerzett jövedelme egy bizonyos szintet rendszeresen meghaladta, úgy elesett az őt megillető szociális ellátástól.

A fogyatékos emberek sikeres munkaerőpiaci integrációját számos tényező hátráltatja, illetve segíti. Az akadálymentesítés mind a kettő oldalon megjelenik, ugyanis annak hiánya vagy nem a munkavállaló igényeihez igazítása komoly hátráltató tényező lehet, ugyanakkor egy megfelelő akadálymentesítés komoly segítség lehet az érintetteknek. Komoly hátráltató tényező a negatív diszkrimináció, az előítéletek valamint az ebből fakadó önbizalomhiány. A fogyatékos emberek állapotuk okán sok esetben függnek, környezetüktől ez által gyakran fennáll az autonómia hiánya valamint a megfelelő kapcsolati tőke hiánya. A közlekedési nehézségek egy külterületen élő személyt nagymértékben hátráltatnak, ez bizonyos betegségeknél hatványozódik. Végül komoly hátrány a nem megfelelő oktatás valamint az is, hogy nagyon kevés a munkáltatói hajlandóság a megváltozott munkaképességű foglalkoztatására. A munkáltatók számára motivációt jelenthetnek az, adókedvezmények melyek megilletik őket a megváltozott munkaképességű dolgozók után. Minden dolgozó számára előny amennyiben megfelelő oktatásban részesül, ugyanis a magasan iskolázott emberek jobb esélyekkel indulnak a munkaerőpiacon. A célzott pályázatok illetve az esetleges mentorprogramok is hatékony segítséget nyújtanak fogyatékos emberek számára. A technikai fejlődése a jövőben nagymértékű segítséget nyújthat a jövőbeli sikeres érvényesülés során.

Kutatásom során külön vizsgáltam a home office elterjedése kapcsán nyílt lehetőségeket. A home office nem azonos a távmunkával ugyanis az otthoni munkavégzés során (mint a nevében is benne van) a munkavégzés otthoni munkakörülmények között történik, míg a távmunka során a központi munkavégzés helyétől távol végződik a foglalkoztatás. A home office hátránya, hogy nem alakul ki közvetlen kapcsolat a kollégák között ezért akadályokba ütközik a konfliktuskezelés valamint a problémamegoldás sem az igazi, továbbá gyakran a munka és magánélet határai is elmosódnak. A home office előnyei azonban sokkal jelentősebbek a fogyatékos emberek számára ugyanis nem kell munkába járni, így nem szembesülnek a közlekedés okozta akadályokkal, továbbá a munkahelyen sem kell szembenézni az esetlegesen nem megfelelő akadálymentesítéssel.

Saját kutatásomat négy, a szakirodalmi feldolgozás alapján felállított hipotézisek mentén végeztem. Szakirodalmi feldolgozásom alapján feltételeztem, hogy a

jövedelemkorlát eltörlése nagymértékben segíti az érintettek munkaerőpiaci integrációját továbbá, hogy a fogyatékos emberek számára az akadálymentesítésre nyújtott támogatás jelentős segítség. Előzetesen számítottam rá, hogy a home office szintén komoly lehetőségeket hordoz magába valamit arra, hogy a fogyatékos emberek egy sikeres beilleszkedés esetén jóval lojálisabb munkavállalók, mint épp fejlődésű társaik. Saját kutatásomhoz az online kérdőívet választottam, melynek oka az volt, hogy így tudok eljutni minél több érintetthez. Kérdőívemet Google kérdőív készítő segítségével állítottam össze, amit az online felületeken valamint ismerettségi körömben terjesztették, a kérdőívet 105 érintett töltötte ki. A kérdőívet kitöltők között magasabb arányban voltak a női kitöltők, a kérdőívet az országos átlagnál több fiatal töltötte ki, valamint a kitöltők iskolai végzettsége is magasabb volt, mint az országos átlag. A legtöbb kitöltő a mozgássérültet jelölte meg fogyatékoság típusaként, ami összhangban van az országos adatokkal.

A kérdőívet kitöltők válaszai alapján a jövedelemkorlát eltörlésének hatása már érezhető, ugyanis a kitöltők foglalkoztatási aránya jóval magasabb, mint a legutóbbi erre vonatkozó adatok, továbbá a kitöltők szerint ez nagymértékben segíti őket a sikeres munkakeresésben. A nem megfelelő akadálymentesítés vagy annak hiánya a mozgáskorlátozottakat érinti a leginkább, a többi fogyatékoságtípusnál ez kevésbé okoz problémát. A kérdőívet kitöltők nagyon pozitívan viszonyulnak a home office nyújtotta lehetőségekhez, a többség állapota valamint informatikai ismeretei megfelelőek is annak ellátásához. A kérdőív alapján a fogyatékos emberek nem lojálisabb munkavállalók, mint épp fejlődésű társaik.

Következtetésként vonható le, hogy az érintettek (fogyatékos munkavállaló és munkáltató) széleskörű, közérthető valamint rendszeres tájékoztatása szükséges a fogyatékos emberek foglalkoztatásával kapcsolatos kérdésekről, ugyanis gyakran az érintettek az alapfogalmakkal sincsenek tisztában. Megállapítható, hogy a fogyatékos emberek oktatása nagymértékben segíti a munkaerőpiaci elhelyezkedésüket, ezen oktatásokat érdemes célzottan a munkaerőpiaci igényekhez igazítani és összekötni a potenciális munkaadókkal. Az akadálymentesítés leginkább a mozgássérülteket érinti, azonban őket nagymértékben, az akadálymentesítésre nyújtott támogatást minden esetben érdemes a már foglalkoztatott fogyatékos ember speciális igényeihez igazítani. A home office nyújtotta lehetőségeket tovább növelték a fogyatékos emberek foglalkoztatási esélyeit, az ilyen lehetőségeket érdemes feltérképezni az ilyen lehetőségeket nyújtó

cégeket, továbbá felmérni melyek azok a beosztások amelyek home officeba kiszervezhetők.

Irodalomjegyzék

Bácsák D. - Hajdú M. – Horváth Á. – Mábelek F. – Nyíró Zs. (2022): Rövidtávú munkaerőpiaci prognózis a 2023-as évre (ősz). MKIK Gazdaság-és Vállalkozáskutató Intézet

Balázs L. (2023): Szochó: Mi az, ki fizeti és mennyit, befizetés, bevallás, kedvezmények és mentesség <https://www.penzcentrum.hu/vallalkozas/20230103/szocialis-hozzajarulasi-ado-2023-valtozasok-mutatjuk-mennyi-a-szocialis-hozzajarulasi-ado-mi-valtozik-1131743> Letöltés dátuma: 2023.02.13.

Balázs-Földi E. (2018): Fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalókkal kapcsolatos attitűdök (PHD értekezés) Debrecen, Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar MTMT: 10049350

Bodorné Kovács K. - Parádi Dolgos A. (2019): Diplomás fogyatékosok munkaerőpiaci esélyei, Munkaügyi szemle 62. évf. (2019): 3. szám 66.-74. oldal

Csillag S. - Győri Zs. - Svastics C. (2020): Vaktában vállalkozni? – fogyatékosokkal élő vállalkozók a hazai munkaerőpiacon, Vezetéstudomány; Budapest Köt. 51, Kiad. 4, 26. -39. oldal

Csorba J. (2018): Flexibilitás a munkaerőpiacon- a munkavállalók szociális biztonságának ugródeszkája, vagy zsákutcája? Munkaügyi Szemle 61. évfolyam 7.- 20. oldal

Dióssi K. (2013): A fogyatékkal élők munkavállalási feltételrendszerének vizsgálata az agrárágazatban (PHD értekezés) Gödöllő, Szent István Egyetem DOI: 10.14751/SZIE.2013.004

Dr. Alliquander A. - Prof. Dr. Tompa A. (2018): Hátrányos helyzet, szociális helyzet, munkanélküliek, kisebbségek, SE Népegészségügyi Intézet

Dr. Tausz K. - Bácskay A. – Csordás G. – Kovács B. – Németh E. – Panyik B. – Tóth J. (2015): 2011. ÉVI NÉPSZÁMLÁLÁS – 17. A fogyatékosokkal élők helyzete és szociális ellátásuk

Dr. Vukovics G. (2018): Mikrocenzus 2016 8. A fogyatékosok és az egyéb ok miatt korlátozott népesség jellemzői 7. oldal Budapest 2018.

Gordosné dr. Szabó A. (1975): Gyógypedagógia története Budapest: Tankönyvkiadó

Gradnay T. - Koltai L. (2009): szöveggyűjtemény Foglalkoztatás speciális helyzetű csoportokkal, egyénekkkel előadáshoz, Budapest Esély Műhely

Hornyák J. (2022): Történelmi csúcsra futott az infláció Magyarországon <https://www.portfolio.hu/gazdasag/20220830/tortenelmi-csucsra-futott-a-munkaerohiany-magyarorszagon-563921#> Letöltés dátuma: 2023.01.16.

Incze J. (2023): Rehabilitációs hozzájárulás 2023-ban <https://www.viapan.hu/hu/blog/allaskeresesi-tippek/rehabilitacios-hozzajarulas> Letöltés dátuma: 2023.02.13.

Kis É.(2019): Vélemények a home office-ről - előnyök, hátrányok. Opus et Educatio 7. évfolyam 1. szám 71.-79. oldal

Koncsek R. (2017): A jövedelemkorlát a foglalkoztatás ellen hat <https://www.vg.hu/vilaggazdasag-magyar-gazdasag/2017/11/jovedelemkorlat-foglalkoztatasi-ellen-hat-2> Letöltés dátuma: 2023.01.20.

Kovács B. (2023): A home office előnyei és hátrányai <https://tudatos-konyveles.hu/blog/home-office-elonyei-es-hatranyai/> Letöltés Dátuma: 2023.09.10.

László V. (2016): A fogyatékossgal élők helyzete a munka világában MultiScience - XXX. microCAD International Multidisciplinary Scientific Conference University of Miskolc, Hungary, 21-22 April 2016

Magyar A. - Prof. dr. Puhánszky B. (2015): Az értelmileg akadályozott gyermekekről és felnőtről alkotott mentális kép történeti, kulturális változásai az elzáró intézményrendszer http://www.jgypk.hu/mentorhalo/tananyag/Az_ertelmileg_akadalyozott_gyermekrol_es_felnottrol/34_sszefoglals.html Letöltés dátuma: 2023.02.15

Molnárné Dr. Balogh M. (2021): Kereseti korlát tb-ellátásoknál: van, ahol maradt, van ahol megszűnt <https://szocialisportal.hu/megvaltozott-munkakepessegu-szemelyek-ellatasai/> Letöltés dátuma: 2022.12.22

Simon T. (2014): EGYMI intézményfejlődés a szegregált gyógypedagógiai iskolától a modellértékű tudásbázisig. Iskolakultúra 2014/1 48.-56. oldal (2014)

Sipka P. (2021): A home office "váratlan" térnyerése és lehetséges jövője. Munkaügyi szemle 2021. szeptember 1.-4. oldal

Szabó L. (2023): Fogyatékos vagy fogyatékkal élő? <https://index.hu/velemeney/2023/01/22/fogyatekos-vagy-fogyatekkal-elo-szabo-laszlo-/> Letöltés dátuma: 2023.06.20.

Szémann T. – Pete L. (2022): A következő harminc évben drasztikusan és megállíthatatlanul csökkenhet a magyar népesség
https://hu.wikipedia.org/wiki/Magyarorsz%C3%A1g_n%C3%A9pess%C3%A9ge

Letöltés dátuma: 2023.01.03.

Tobak O. (2009): A fogyatékoság fogalmának megjelenése a különböző korokban, és tudományterületeken Acta Sana, (4) 1. pp. 15-19. oldal

Vágner V. (2021): Hátrányos helyzetű munkavállalókkal kapcsolatos munkavállalói attitűdök vizsgálata, Új munkaügyi szemle II. évfolyam 2021./4. sz. 55. -66. oldal

Törvényi hivatkozások:

Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.) XV. cikk (2)

A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998 évi XXVI. törvény

A megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI törvény

Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. Törvény

Az épített környezet alakításáról és védelméről szóló 1997. évi LXXVII törvény

Emberi Erőforrások Minisztériuma Központi Ügyfélszolgálati Iroda (2017) által kiadott A megváltozott munkaképességű személyek ellátásai. c. dokumentum

Központi Statisztikai Hivatal 2011. évi népszámlálás (2015) 17. A fogyatékossgal élők helyzete és szociális ellátásuk

Egyéb online hivatkozások:

Központi Statisztikai Hivatal (2021): 4.1.1.33. A fogyatékossgal élők
https://www.ksh.hu/stadat_files/ege/hu/ege0033.html Letöltés dátuma: 2022.12.22

EDLN, European Digital Learning Network (2020): Initiatives to create a more inclusive Europe <http://dlearn.eu/news/2020/06/initiatives-to-create-a-more-inclusive-europe/> Letöltés dátuma: 2023.01.05

Függelék

A fogyatékos személyek munkaerőpiaci esélyei a jövő munkaerőpiacán

Batári Ádám

Vezetés és szervezés mesterképzés, levelező

Magyar Agrár és Élettudományi Egyetem Agrár és Élelmiszergazdasági Intézet

Belső témavezető: Dr. Kolta Dóra, Humántudományi és Szakképzési Tanszék

Külső témavezető:

Kutatásom során a hátrányos helyzetű csoportok, munkaerőpiaci esélyeit vizsgáltam, azon belül a legnagyobb létszámú hátrányos helyzetű csoportot, a fogyatékos embereket. Munkavégzésem során rendszeresen kerültem kapcsolatba hátrányos helyzetű munkavállalókkal és mindig szerettem volna teljes képet kapni a munkaerőpiaci helyzetükről, mivel úgy gondolom előregedő társadalmunkban a hátrányos helyzetűk megfelelő munkaerőpiaci integrációja elengedhetetlen.

A fogyatékos emberek foglalkoztatási rátája jóval alacsonyabb, mint az országos átlag. A cégek leginkább a társadalmi felelősség vállalás valamint az adókedvezmények kihasználása okán alkalmaznak megváltozott munkaképességűt, nem a valós munkaerőpiaci igények kielégítése okán.

Saját kutatásomat négy, a szakirodalmi feldolgozás alapján felállított hipotézisek mentén végeztem. Saját kutatásomhoz az online kérdőívet választottam, melynek oka az volt, hogy így tudtam eljutni minél több érintetthez. Kérdőívemet Google kérdőív készítő segítségével állítottam össze, amit az online felületeken valamint ismeretségi körömben terjesztettem.

Következtetésként vonható le, hogy az érintettek széleskörű, közérthető valamint rendszeres tájékoztatása szükséges a fogyatékos emberek foglalkoztatásával kapcsolatos kérdésekről. A fogyatékos emberek oktatása nagymértékben segíti a munkaerőpiaci elhelyezkedésüket, ezen oktatásokat érdemes célzottan a munkaerőpiaci igényekhez igazítani. Az akadálymentesítés leginkább a mozgássérülteket érinti, az akadálymentesítésre nyújtott támogatást minden esetben érdemes a már foglalkoztatott fogyatékos ember speciális igényeihez igazítani. A home office nyújtotta lehetőségeket tovább növelték a fogyatékos emberek foglalkoztatási esélyeit, az ilyen lehetőségeket

érdemes feltérképezni az ilyen lehetőségeket nyújtó cégeket, továbbá felmérni melyek azok a beosztások amelyek home officeba kiszervezhetők.

NYILATKOZAT

a diplomadolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: Batári Ádám
A Hallgató Neptun kódja: U04r6m
A dolgozat címe: A fogyatékos személyek munkaerőpiaci esélyei a jövő munkaerőpiacán
A megjelenés éve: 2024
A konzulens intézetének neve: Magyar Agrár és Élettudományi Egyetem
A konzulens tanszékének a neve: Humántudományi és Szakképzési Tanszék

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

Ha a fenti nyilatkozattal valótlan állítottam, tudomásul veszem, hogy a záróvizgabizottság 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 tulajdon-kezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

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

- nem titkosított dolgozat a védést követően nyilvánosan elérhető és kereshető lesz az Egyetem könyvtári repozitori rendszerében.

Kelt: _____ év _____ hó _____ nap

Hallgató aláírása

NYILATKOZAT

Batári Ádám (U04r6m) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a diplomadolgozatot áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfóliót a záróvizsgán történő védésre **javaslom / nem javaslom**¹.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem

Kelt: Gödöllő, 2023. 11. 03.



belső konzulens

¹ A megfelelő aláhúzendó.