

DIPLOMADOLGOZAT

Goda Gábor

**Emberi Erőforrás
Tanácsadó szak**

**Budapest
2023**



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

Budai Campus

Emberi Erőforrás Tanácsadó Szak

**A megváltozott munkaképességűek és fogyatékkal élők
munkaerőpiaci helyzete**

Belső konzulens: dr. Suhajda Csilla Judit egyetemi docens

Készítette: Goda Gábor Krisztián LVQEMO

Emberi erőforrás tanácsadó (levelező) szakos hallgató

Intézet/Tanszék: Vidékfejlesztési és Fenntartható Gazdaság Intézet

**Budapest
2023**

Tartalom

1	Bevezetés.....	6
2	Szakirodalmi áttekintés.....	8
2.1	A téma kulturális és erkölcsi megközelítése.....	8
2.2	A téma jogi keretei vonatkozásában	9
2.2.1	Európai vonatkozások	9
2.2.2	A témái jogi kereteinek fejlődése a hazai jogalkotásban.....	11
2.3	A téma gazdasági vonatkozásai	13
2.3.1	(Jó) gyakorlatok a CSR világából Magyarországon.....	14
2.4	A megváltozott munkaképességű és fogyatékkal élő emberek munkaerőpiaci helyzete.....	15
2.4.1	Statisztikai adatok a KSH alapján	15
2.5	A foglalkoztatás szinterei.....	19
2.5.1	Kötelező kvótarendszer hatása a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására.....	19
2.5.2	Komplex rehabilitáció	20
2.5.3	Akkreditált/támogatott foglalkoztatás	22
2.5.4	Fejlesztő foglalkoztatás	23
3	Módszertan.....	25
3.1	A kutatás célja.....	25
3.2	Kutatási kérdések hipotézisek.....	25
3.3	A kutatásaim módszerei.....	26
3.3.1	Kutatási módszer - önkitöltő internetes kérdőív.....	26
3.3.2	Mérőeszközök bemutatása - kérdőív	27
3.3.3	A kérdőíves vizsgálat korlátai	27
3.3.4	Kutatási módszer - tartalomelemzés egy speciális MMK célcsoportnak szóló állskereső portálon.....	27
3.3.5	Mérőeszközök bemutatása – tartalomelemzés	28
3.3.6	A tartalomelemzés korlátai.....	29
4	Eredmények bemutatása- kérdőív	30
4.1	Demográfiai adatok.....	30
4.2	Fogyatékosra, akadályozottságra vonatkozó adatok	32
4.3	Foglalkoztatásra vonatkozó adatok.....	33
4.3.1	Munkáltatók.....	33
4.3.2	Munkakörök	34
4.3.3	Munkában töltött évek.....	36

4.4	Álláskeresés	37
4.5	A munkahelyi támogató környezet	39
4.5.1	Akadálymentesítés értékelése.....	40
4.5.2	Akadálymentesítés több dimenzióban - foglalkoztató színterek	41
4.5.3	Akadálymentesítés több dimenzióban – a munkáltató típusa szerint.....	43
4.5.4	Egészségügyi állapotból adódó speciális igények figyelembe vétele	45
4.5.5	A munkahelyi elfogadásra vonatkozó kérdések	46
4.5.6	A munkahelyi elfogadás több dimenzióban	47
4.6	Az állami támogatások és segítő szolgáltatások foglalkoztatásra vonatkozó hatásai 49	
4.6.1	Az állami támogatások és segítő szolgáltatások dimenziói.....	50
4.7	Oktatás, képzés	53
5	Eredmények bemutatása - tartalomelemzés	58
5.1	Pozíciók és munkakörök típusai	58
5.1.1	Szakmacsoport szerinti bontás	59
5.2	Munkaszerződés időtartama.....	60
5.3	Heti munkaidő.....	61
5.4	Várható/elérhető jövedelem:.....	61
5.5	Követelmények és elvárások.....	65
5.5.1	Elvárt iskolai végzettség.....	65
5.5.2	Elvárt munkatapasztalat.....	67
5.5.3	Elvárt személyiségjellemzők	68
5.6	Egészségügyi állapotra vonatkozó megkötések.....	69
5.6.1	Kizáró okok és tényezők.....	69
5.6.2	Korlátozó okok és tényezők	71
5.7	Munkáltatói adatok	72
6	Következtetések, javaslatok.....	75
6.1	Következtetések	75
6.2	Javaslatok.....	78
7	Összefoglalás	79
8	Irodalomjegyzék	80
9	1. számú melléklet – Táblázatok jegyzéke	84
10	2. számú melléklet – Ábrák jegyzéke.....	85
11	3. számú melléklet – Felhasznált kutatási kérdőív	89
12	4.1. számú melléklet	98

13	4.2. számú melléklet.....	99
----	---------------------------	----

1 Bevezetés

„Nem a fogyatékos a baj, hanem hogy nem férünk hozzá mindnyájan ugyanazokhoz a forrásokhoz és nem kapjuk meg ugyanazokat a lehetőségeket.” (Jemni, 2013)

Témaindító mottóm Mohamed Jemni a Tuniszi Egyetem professzorának 2013-as TED előadásából származik, akinek jelentős és elvülhetetlen eredményei vannak a látássérültek oktatási anyagainak és technológiájának kifejlesztésében.

Az idézetben megbújó gondolatiság az, ami a dolgozatom megírásában inspirált, tekintve, hogy a mai társadalmunk az „egészségesek világa”, számukra lett megalkotva és berendezve.

Néhány évvel ezelőtt még nem gondoltam volna, hogy ezt a témát választom a diplomadolgozatom témájaként, azóta viszont – és engedjék meg, hogy most személyesebben fogalmazzak – megismerkedtem, szerelembe estem és feleségül vettem egy mozgássérült hölgyet, akinek élethelyzete és gondolkodása, illetve közös tapasztalataink a terület átfogó vizsgálatára inspiráltak.

Továbbá azért tartottam fontosnak a téma kutatását, mert az európai országok nagy részében folyamatosan csökken az aktív keresők aránya a népességben belül, mindemellett pedig nő a passzív eltartottak száma. Éppen ezért egyre nehezebb fenntartani a jóléti állam vívmányait és az aktív dolgozókra egyre nagyobb teher hárul a szociálpolitikai rendszerek fenntartásában. (Csákvári, Horváthné Tuska, & Turcsányi, 2014)

A megoldások sokrétűek lehetnek, de nemzetközi szinten már a 2010-es évektől egyre hangsúlyosabb azon gondolat, hogy a megváltozott munkaképességű embereket és a fogyatékossgal élők megfelelő támogatással és ösztönzőkkel, sokkal nagyobb arányban lehetne bevonni a munkaerőpiacra. Ami mindenki számára win-win szituációt jelentene, tekintve, hogy az érintettek általános (fizikai, mentális, egészségügyi) állapota és gazdasági helyzete (jövedelemszintje) is jelentősen javulna, mindamellet, hogy az állam költségvetési terhei is mérséklődnének. (OECD, 2010)

Nincs ez másképp hazánkban sem, a hazai munkaerőpiaci trendek is azt mutatják, hogy amíg egyes területeken munkaerőhiány a jellemző, addig, még mindig meglehetősen nagyszámú csoport a passzív ellátásokon élő emberek köre. (Bodorné Kovács, Koroseczné Pavlin, & Bareith - Kiss, 2019)

A hazai gondolkodás is részben a megváltozott munkaképességűek nagyobb arányú foglalkoztatása felé indult el, illetve a hozzájuk kapcsoló, az ő helyzetüket áttekintő állami szakpolitikák és munkáltatói attitűdök fejlesztése kerültek előtérbe a 2022-ben megrendezett 60. Közgazdász Vándorgyűlésen is. (Ignits , 2023)

A téma iránti személyes érdeklődésem és érintettségem okán célul tűztem ki, hogy áttekintést adok a megváltozott munkaképességűek és fogyatékossgal élők (a továbbiakban: MMK) munkaerőpiaci helyzetéről, egyfajta munkaerőpiaci körkép tekintetében. Mindehhez természetesen elengedhetetlen, hogy a szakirodalmat is feldolgozzam. Az irodalmi áttekintésben az alábbi főbb témaköröket érintem:

- **A megváltozott munkaképességűek fogalmának értelmezései és fejlődése:** a téma feldolgozására hármas megközelítést alkalmazok, így a **kulturális, a jogi,** illetve a **gazdasági vonatkozásokat** is számba veszem.
- **A megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő emberek munkaerőpiaci helyzete:** betekintést kívánok adni – a szakirodalom segítségével – a hazai foglalkoztatási helyzetbe.
- **A megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatási színterei:** tekintve, hogy foglalkoztatáspolitikai szemszögből vizsgálom a kérdéskört, elsősorban a kvótarendszer magyarországi sajátosságait, illetve az nyílt munkaerőpiacra visszavezető rehabilitációs szolgáltatásokat veszem szemügyre.

A szakirodalom és a témában született dolgozatok áttanulmányozása során azt vettem észre, hogy a kutatók nagy többsége a munkaerőpiacon jelen lévő foglalkoztatókat, vállalatokat és a munkaerőpiaci statisztikákat vizsgálja a terület értelmezése során – amelyeket természetesen dolgozatom során én is áttekintek –, de az érintetteket, tehát a megváltozott munkaképességűeket és a fogyatékossgal élőket viszonylag kevesen kérdezik meg.

A dolgozatom során kísérletet teszek felmérni és megvizsgálni a célcsoport munkaerőpiaci helyzetét. A kérdőíves kutatásomban betekintést szeretnék adni a megváltozott munkaképességűek célcsoportjának színes palettájába és felmérem a munkaerőpiaci sajátosságaikat, illetve elemzem – önbevallásra alapuló kérdőív segítségével –, melyek azok az eszközök és sajátosságok, amelyek leginkább segítenék a munkavégzésüket, illetve elhelyezkedésüket.

A kutatásom további alátámasztása céljából tartalomelemzést végeztem az egyik kifejezetten megváltozott munkaképességűek számára dedikált álláskereső portálon, abból a célból, hogy felmérjem a célcsoport számára rendelkezésre álló lehetőségeket a munkaerőpiacon.

2 Szakirodalmi áttekintés

Dolgozatom irodalmi áttekintő fejezetében először is a megváltozott munkaképességűek fogalmának értelmezéseit és fejlődéstörténetét tekintem át. Ahhoz viszont, hogy ezt meg tudjam tenni, mindenképpen tisztázni kell, mit is értünk megváltozott munkaképesség alatt.

A megváltozott munkaképesség speciálisan magyar fogalom és egyben megközelítés, amelynek nemzetközi megfelelője nem meghatározható, **a nemzetközi szakirodalomban, leginkább fogyatékos (disabled) vagy fogyatékossgal élő (people with disability, person with disability) definíciós fogalmat használnak.** (Csillag, Toarniczky, & Primecz, 2018)

A megváltozott munkaképesség kifejezetten foglalkoztatás fókuszú fogalom, amely sokkal tágabb értelmezési keretet ad a fogyatékossgnál.

Definitíven tehát a megváltozott munkaképességű személy olyan testi vagy szellemi fogyatékossgal rendelkezik, amely nagymértékben befolyásolja munkavégzési képességét és munkavállalási esélyeit a munkaerőpiacon. (Könczei & Kullman, 2009)

A megváltozott munkaképesség és a fogyatékossg rokon fogalmak, mégis eltérő értelmezési keretben vizsgálhatók. A hazai szakirodalomban a megváltozott munkaképességet foglalkoztathatósági állapot leírására használják, amelynek részei a fogyatékossgal élők, de sokkal tágabb fogalmat takar, amelybe beletartozik minden szerzett vagy veleszületett egészségkárosodással élő személy.

A nemzetközi, elsősorban európai uniós szakirodalom pont fordítva közelíti meg a témát, fogyatékossgként (disabled, people with disability) jelöl meg minden olyan szerzett vagy veleszületett károsodást, amely az adott ember munkaképességcsökkenését okozza. Ebben a megközelítésben a fogyatékossgal élő a gyűjtőfogalom. (Balázs Földi, 2018)

Akarmelyik megközelítést is fogadjuk el, mindenképpen meg kell vizsgálnunk az elmúlt évtizedek attitűdváltozásait a témában.

2.1 A téma kulturális és erkölcsi megközelítése

Ahhoz, hogy a megváltozott munkaképességű személyek társadalmi helyzetét felvázoljam, jó megközelítésnek tartom a fogyatékossgal élők társadalmi attitűdváltozásának meghatározását.

Az egyik szakirodalmi megközelítés szerint a fogyatékossgnak 4 megközelítési modellje van, amelyek történetileg is jól leírják az egészségkárosodott emberekkel kapcsolatos kulturális megközelítéseket,

Az első és történetileg legősibb modell a **morális modell**, amely egyfajta szemet szemért elvet érvényesít az érintettekkel kapcsolatos bánásmódban, azt alapul véve, hogy sorsuk mögött valamilyen negatív viselkedés vagy motívum áll. Ebben a modellben az érintettek kapcsolatos attitűd mögött az a gondolat áll, hogy tehetnek a sorsukról és ez által elnyerték méltó büntetésüket.

A második modell még mindig úgy tekint az egyénre, mint aki a fogyatékoságáért felelős. A **medikális modellben** az egészségügyi, orvosi szempontok a hangsúlyosak. Ez a fajta szemlélet azt takarja, hogy az egészségkárosodott személynek mindent meg kell tennie – az orvostudomány és az orvosi technológia –segítségével, hogy fogyatékoságát gyógyíttassa és kiküszöbölje. A modell mögött meghúzódó attitűd továbbra is egyéni felelősséget teszi a középpontba, azzal a talmi ígérettel, hogy mindenféle fogyatékoság gyógyítható vagy kompenzálható, ez csak az egyén hozzáállásán és akaratán múlik.

A 2000 évek elejétől egy jelentős változás következik be a fogyatékosággal élők megítélésében, amelynek egyik leghangsúlyosabb momentuma, hogy a témát komplex keretben vizsgálja, amelyben részes szereplő az egyén, a társadalom és a környezet egyaránt. A **szociális modell** azt az attitűdváltozást takarja, hogy önmagában nem az egészségkárosodás csak az, ami kizárja az érintetteket, a társadalmi interakciókból, hanem ezen felül nagyban hozzájárul ehhez a társadalmi gondolkodás és társadalmi környezet is. Ezen tényezők együttese vezethet oda, hogy az egészségkárosodott személy önfenntartása és önellátása is problémákba ütközik. Megoldásként, pedig az állami támogatásokat kínálja, amelyen feladata, hogy kompenzálja az egyén egészségkárosodásából fakadó hátrányokat.

Az utóbbi évtizedekben, a 2010-es évektől kezdődően a szociális modellre alapozva fejlődött ki a terület ember jogi szemlélete, amely elsősorban a többségi társadalom, a fogyatékosággal élőkhez történő negatív viszonyulását tekinti kiindulópontnak. A társadalmi kirekesztést és megfélemlítést jogi úton is üldözendőnek. Az **ember jogi modell** gondolatosságának attitűdje abból az alapfeltételezésből indul ki, hogy az egészségkárosodással élők ugyanolyan aktív szerepet tudnak vállalni a társadalmi interakciókból, mint az egészségesek, ezért a többségi társadalomnak egyenlő bánásmódra kell törekedni velük szemben. (Csemáné Váradi, 2019)

A bevezetésben megfogalmazott gondolataim pont erről szólnak, a mai társadalmunk és környezetünk (épített, munkahelyi) az egészségesek világa, az ő igényeiknek megfelelően lett kialakítva.

2.2 A téma jogi keretei vonatkozásában

2.2.1 Európai vonatkozások

Az előző pontban áttekintem a megváltozott munkaképességűek és a fogyatékosággal élők kulturális attitűd változásainak fejlődéstörténetét. A következőkben a jogi keretrendszer legfontosabb európai vonatkozásait és változásait, illetve a legfontosabb hazai és nemzetközi dokumentumokat veszem számításba.

Az első fontos mérföldkövet az 1960-as évek gazdasági, társadalmi átalakulásai és munkaerőpiaci problémái kényszerítették ki. Az Európai Gazdasági Térség tagállamaiban a fókusz a hátrányos helyzetű csoportok meghatározása, felmérése és problémáinak kezelése felé koncentrálódott. Az Európa Tanács 1961-ben fogadta el az **Európai Szociális Chartát**, amely alapidokumentumként elsődleges célként fogalmazta meg az **állampolgárok szociális biztonságának megerősítését**. A dokumentum a hátrányos helyzetű csoportok közé besorolta a fogyatékosággal élőket is.

Az egészségkárosodott személyek helyzetével kapcsolatosan az 1970-es években több európai bírósági határozat született. A **'70-es évek bírósági ítéletei kimondták**, hogy csak azon személyek részesülhetnek rokkantsági ellátásban, akik jogilag munkavállalónak minősültek. Ha mérőföldkőnek nem is számítható az évtized joggyakorlata, mégis jelentős, hiszen **a téma munkaerőpiaci hátrányt kompenzáló aspektusai hangsúlyossá váltak az ítélkezési gyakorlatban**. A fogyatékossgal élő emberek szociális helyzetének momentumai még nem jelennek meg ebben az időszakban.

A következő két jelentős mérőföldkő az Európai Bizottság által 1997-ben kiadott **Agenda 2000 közlemény**, illetve a **2000-ben az Európai Tanács által kiadott két közlemény**. Az Európai Bizottság által kiadott Agenda 2000 közlemény **az Európai Szociális Chartát**, mint **elsődleges jogforrást** aposztrofálta. Az Európai Tanács 2000-ben kiadott irányelvei pedig **az egyenlő bánásmód alapvető szabályait** fektették le, **kiemelt figyelemmel a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód elvére**.

A következő jelentős eredményt **2009-ben az Európai Unió Alapjogi Charta jelentette**, amely konkrét területeket – többek között a fogyatékossgügyet – deklarál, ahol érvényesülnie kell közösségi és egyéni szinten az esélyegyenlőségnek. Ez az első dokumentum, **amely egyértelműen megállapítja a fogyatékos személyeik jogainak védelmét**. (Hegedűs, 2013)

Az Európa Tanács fogyatékossgai cselekvési terve (2006-2015) szintén gazdasági ösztönzők alkalmazása mellett foglalt állást, amellet, hogy kiemelt hangsúlyként megjelent a **képzés és fejlesztés ösztönzése is**.

Az Európai Bizottság 2010-2020 Európai Fogyatékossgügyi Stratégiája az **akadálymentesítést** helyezi cselekvési terve középpontjába, amely magába foglalja a foglalkoztatás akadálymentesítését is. (Győri & Csillag, 2019a)

Az Európai Bizottság 2021-ben fogadta el az elkövetkező 10 év stratégiai és cselekvési programtervét a témában.

A Fogyatékossgügyi Stratégiája (2021-20230) 3 fő dimenzió belül, 8 kiemelt alapelvet és célkitűzést fogalmaz meg a fogyatékossgügy tekintetében.

Az **egyenlő hozzáférés dimenzió belül a fő célkitűzések az akadálymentesség** – minden szinten – beleértve a digitális közszolgáltatásokat is. **A részvételiség**, amely a célcsoport demokratikus folyamatokban történő önérvényesítésére fókuszál. **Az igazságszolgáltatáshoz és a jogvédelemhez való hozzáférés javítása**, amelynek célja fogyatékossgal élő emberek jog előtti egyenlőségének gyakorlat- és tapasztalatorientált megvalósulása. **A szabad mozgás és tartózkodás elvének érvényesítése**, amelynek érdekében az európai fogyatékos kártya létrehozása az elkövetkező 10 év fő feladata.

A **szociális dimenzió belül a fő fókuszok, a tisztességes életminőség és az önálló életvitel elősegítése**, amely az akadálymentes lakókörnyezettől, az élethosszig tartó tanuláson át, az állam által biztosított támogató szolgáltatások fejlesztésig fogalmaz meg feladatokat a tagállamok számára. A **szociális védelem megerősítése** konkrét (nevesített) célként is megjelenik, amely a tagállamokat arra sarkalja, hogy vizsgálják felül a – pénzbeli, és nem pénzbeli – támogatási rendszerüket és a helyettesítő jövedelmek mértékét emeljék fel a

szociális biztonság szintjéig. A dimenzió további fontos színtere ***az egyenlő hozzáférés biztosítása az egészségügyi ellátásokhoz***, amely azont túl, hogy megfogalmazza, hogy az elfogadó, akadálymentes és személyközpontú egészségügyi ellátásra kell törekedni, célul tűzi ki, hogy a tagállamokban biztosítani kell a modern és magasszínvonalú rehabilitációs és állapotmegtartó kezelések minél szélesebb körű elérhetőségét.

A **foglalkoztatás dimenzióján** belül pedig a legfőbb cél a ***minőségi és fenntartható munkahelyekhez való hozzáférés elősegítése***, amely az oktatási és képzési lehetőségeken keresztül – a nyílt munkaerőpiac bevonásával – versenyképes és alkalmazható tudás elsajátítására fókuszál. (Európai Bizottság, 2021)

2.2.2 A témái jogi kereteinek fejlődése a hazai jogalkotásban

Hazánkban az egészségkárosodott emberek helyzetének felmérése és az egészségkárosodásukból adódó hátrányok kompenzálása hosszú múltra tekint vissza. Már a **XIX. század második felében történtek kísérletek** a célcsoport felmérésére, így a legrégebbi népszámlálási adatok között is fellelhetők voltak a testi- és szellemi fogyatékosokra vonatkozó adatscsoportok. A **20. század 50-es, 60-as, 70-es** éveiben a téma nem tartozott a szociálpolitikai fókuszterületei közé, így részletes adatokkal és átfogó jogi szabályozási kerettel sem rendelkezünk ebben az időszakban. Feltételezhetően a teljes foglalkoztatásra történő törekvés e kérdést is a kapun belüli munkanélküliség kérdéskörébe számúzta (Tausz & Lakatos, 2004).

A megváltozott munkaképességű emberekkel kapcsolatos jogi szabályozás első keretrendszere az **1980-as években került elfogadásra**. A megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásáról és szociális ellátásáról szóló 8/1983. (VI. 29.) EüM-PM együttes rendelet, **Magyarországon először átfogó jogi szabályozást alakított ki a célcsoport helyzetének kezelésére** (Cseh, 2014).

A **következő jelentős mérföldkövet a rendszerváltás** okozta gazdasági sokk kényszerítette ki. A 90-es évek elején, a gazdasági átalakulás következtében mintegy 1,5 millió ember vált munkanélkülivé. A munkaerőpiaci krízis leghatározottabban a hátrányos helyzetű csoportokat érintette, köztük is leginkább a megváltozott munkaképességűeket. Ennek következtében az egészségkárosodással élő emberek tömegei kényszerültek passzív ellátásba (szociális járadékra, rokkantsági nyugdíjba... stb.) megélhetésük biztosítása érdekében. A kor foglalkoztatáspolitikai intézkedései elégtelennek bizonyultak és az évtized végére szükségsszerűvé vált a **foglalkoztatási rehabilitáció megújítása és átfogó reformja**.

Az Országgyűlés **1998-ban** fogadta el a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló **1998. évi XXVI. törvényt, amelyben egyben az Európai Szociális Charta ratifikálása is volt** (Győri & Csillag, 2019a).

A jogi szabályozás legfontosabb irányadó elvei – összhangban az Európai Szociális Chartával – a normalizációs és esélyegyenlőségi elvek, amelyek értelmében fogyatékos embereket (foglalkoztatáspolitikai szempontból a megváltozott munkaképességűeket) ugyanazon jogok és lehetőségek illetik a mindennapi életük során, beleértve a munka világát is (Cseh, 2014).

Az 1998-as törvényi szabályozás alapjaira építve 1999-ben elfogadásra került az Országos Fogytékosságügyi Program, amely több ponton érintette a megváltozott munkaképességű és fogyatékkal élő emberek foglalkoztathatóságát. A főbb célkitűzések között helyet kapott: **az akadálymentesítés:** a támogató környezet fejlesztése a munkahelyeken is, a **komplex minősítési rendszer kiépítése** (segély helyett munka alapelv érvényesülése), a **rehabilitációs eszközök bővítése** (rehabilitációs foglalkoztatás), **a védett foglalkoztatás** kereteinek és funkcióinak megalkotása (Andor, 2009).

A megváltozott munkaképességűekkel kapcsolatos jogi szabályozás a 2000-es évek közepén került újra középpontba. 2006-ban több új szabályozás született, amelyek elsősorban az akkreditált foglalkoztatás keretrendszerét alkották meg. Meghatározták az akkreditált foglalkoztatók jogait és kötelezettségeit, az általuk igénybe vehető állami- és bértámogatásokat, valamint a rehabilitációs foglalkoztatás ismérveit is lefektetik.

2006-ban megújításra került az Országos Fogytékosságügyi Program (2007-2013), amely célként határozza meg a komplex rehabilitáció kidolgozását és rehabilitációs foglalkoztatás megerősítését.

2007-ben fogadta el az Országgyűlés a Fogytékossággal élő személyek jogairól szóló egyezményt és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv kihirdetéséről **szóló 2007. évi XCII. törvényt,** amely az ENSZ közgyűlésének a fogyatékkal élő személyek jogairól szóló jegyzőkönyv magyar ratifikálása (Cseh, 2014).

A törvény lényegében a szociális modell attitűdjéhez kapcsolódva meghatározza a fogyatékkal élő személyek körét, illetve a magyar állam feladatát és létrehozza a fogyatékos ügyel foglalkozó állami intézményrendszert. A törvény deklarálta célok folyományaként **2008-ban átalakul a komplex minősítés rendszere és az egészségkárosodás mértéke helyett, a megmaradt képességeket előtérbe helyező komplex minősítési struktúrát alakítottak ki.**

A 2008-as pénzügyi és gazdasági válság hatására a célcsoport foglalkoztatási aránya jelentősen csökkent, így újra szükségesség vált a szabályozás és a terület újragondolása.

2011-ben fogadta el az Országgyűlés a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvényt, amely alapjaiban szabályozta újra a területet. A kormány intézkedéseinek következtében a korábbi társadalombiztosítási rendszerek összevonásra kerültek és egy a komplex rehabilitációt biztosító, egységes juttatási rendszert felépítő struktúra került kialakításra.

A törvény amellet, hogy **megszigorította a komplex minősítés rendszerét és csökkentette az elérhető juttatásokat, illetve szolgáltatásokat, hatékony gazdasági ösztönzőket vezetett be** a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása érdekében. A rehabilitációs hozzájárulás nagymértékű megemelésével jelentős megnőtt a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatási igénye a vállalati szférában.

2015-ben dolgozták ki a nemzeti fogyatékosügyi programot, amelynek célkitűzései középpontjában – összhangban az Európa 2020 startégiával – a hátrányos helyzetű munkaerőpiaci csoportok nagyobb arányú foglalkoztatása áll. (Győri & Csillag, 2019a)

2.3 A téma gazdasági vonatkozásai

Az egész fejlett világban, többek között Európában – illetve az Európai Unió tagállamaiban – folyamatosan csökken az aktív korú, munkaképes lakosság száma, ezáltal egyre nagyobb figyelem terelődik arra, hogy honnan lehet még bevonni rejtett munkaerő-tartalékokat. Az egyik ilyen rejtett munkaerő-tartalék lehet az egészségkárosodással élő emberek csoportja. Az Egészségügyi Világszervezet (WHO) 2011-es jelentése szerint a világ népességének 15%-a tekinthető fogyatékossgal élőknek. A WHO által kidolgozott funkcióképességet vizsgáló osztályozási rendszer (FNO) legújabb kiadása elismeri, hogy a fogyatékossg nem önmagában, az egyén egészségének károsodása következtében alakul ki, hanem az egészségkárosodás, a környezet és a társadalom együttes hatása az, ami a fogyatékos állapotot okozza. (Vornholt, és mtsai., 2018)

Dolgozatom korábbi részében is utaltam rá, hogy a megváltozott munkaképesség állapotába sokféle testi és szellemi károsodás beletartozhat, ugyanakkor ez az esetek nagy százalékában nem a teljes szervezetet érintő, komplex károsodásról beszélünk, hanem valamilyen részkárosodásról, amely esetében a munkavégző képesség csökkenhet, de nem tűnik el teljesen, ezáltal mindenki megtalálhatja a megmaradt képességei számára megfelelő munkát. (Csákvári, Horváthné Tuska, & Turcsányi, 2014)

A dolgozatom mostani fejezetében egy rövid áttekintést kívánok adni a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának gazdasági előnyeiről és munkáltatói attitűdjéről.

A megváltozott munkaképességűek száma a **KSH 2020. II. negyedévi adatai szerint 458.648 fő**, ami a gazdaságilag aktív korosztály hozzávetőleg 10,5 %-a, tehát jelentős arányt képviselnek a magyar munkaerőpiacon, mégis a foglalkoztatási arányuk 2020-ban csupán 27,5 % volt. (KSH, 2023)

A KSH 2021-ben változtatott a vizsgálati módszeren, és a 19-64 éves, a munkavégzésében tartós betegség miatt korlátozott kategóriát állította fel, az eddig létező MMK kategória helyett. Ennek megfelelően a **2022-es legfrissebb adatok a következőképpen alakulnak. A munkavégzésében tartós betegség miatt korlátozottak száma 2022-ben 369.808 fő, foglalkoztatási arányuk 24,9%.** (KSH, 2023)

Az adatokból jól látszik – a statisztikai kategóriaváltást is figyelembe véve –, hogy az érintett célcsoport foglalkoztatásában vannak még **rejtett tartalékok**, így érdemes áttekinteni, hogy milyen pozitívumokkal járhat az egészségkárosodással élő emberek foglalkoztatása.

A célcsoport helyzetét figyelembe véve kétségkívül támogatásra van szükségük az elhelyezkedésben – főleg a negatív diszkriminatív attitűd miatt –, ugyanakkor foglalkoztatásuk összgazdasági szempontból is előnyös.

Versenyelőnyt jelenthetnek a monotonitást igénylő munkakörökben, foglalkoztatásuk által **javulhat a vállalat megítélése**, foglalkoztatásuk **adókedvezmények** igénybevételét teszi lehetővé, a vállalat **csökkenteni tudja a rehabilitációs hozzájárulási adó fizetési kötelezettségét**.

Egyes kutatások szerint **a célcsoport nagyobb lojalitással rendelkezik** a munkáltatója felé, ezáltal sokkal kisebb a fluktuáció mértéke a körükben, és **foglalkoztatásuk által** – a befogadó szervezeti kultúra fejlődésén keresztül – **szolidárisabb munkahelyi légkör alakulhat ki** a szervezetben. (Kertész, 2019)

Ugyanakkor vannak szerzők, akik kétségbe vonják az előbbi előnyök egy részének tényleges érvényesülését Magyarországon. **Komjáthy és szerzőtársai** a fentebbi előnyöket vizsgálta a piacon működő vállalatok valóságában és **az alábbi megállapításokat tették.**

Megállapításaik szerint a megváltozott munkaképességűek után járó **bértámogatások nem tekinthetők tényleges támogatási ösztönzőnek**, csupán egy hátránykezelést szolgáló munkaerőpiaci eszközként tekintenek rájuk a vállalatok. **Fontos problémaként azonosították, hogy a Nemzeti Foglalkoztatási Alap és az Európai Szociális Alap pályázati forrásai csak az akkreditált foglalkoztatók számára érhetők el, a nyílt munkaerőpiacon működő vállalatok e pályázati forrásokhoz nem tudnak hozzáférni**, ezért nem is ösztönzi őket a célcsoport nagyobb arányú foglalkoztatására. **Problématerületeik között szerepelt az adókedvezmények mértékének 2019-es csökkentése a bruttó munkabér 27%-áról, 17%-ra, amely szintén nem tekinthető az állami ösztönzők hatékony bővülésének. Rámutattak arra, hogy a Corporate Social Responsibility-t (továbbiakban: CSR), akkor alkalmazzák a nyílt munkaerőpiacon tevékenykedő vállalatok, ha a társadalmi megítélés pozitív hozadéka mellett konkrét anyagi előnyökkel is jár a tevékenység. Tehát a marketing és PR szempontoknál sokkal fontosabb a foglalkoztatásból származó anyagi haszonszerzés.** (Komjáthy, 2021)

Eddig áttekintettem és megpróbáltam körbejárni a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának előnyeit; az egyik kérdéskört, amely véleményem szerint meghatározó lehet a MMK emberek jövőbeli nyílt munkaerőpiacon történő foglalkoztatásában, külön górcső alá szeretném venni.

A 21. században – habár a kezdeményezés gyökerei a 20. század közepéig nyúlnak vissza – a vállalatok egyre inkább felismerik, hogy részük és szerepük van a társadalmi és gazdasági problémákban, ezért részes féllé kell válniuk a megoldásokban. Erről a gondolatviszárról szól – habár csak gondolatmagjában, amelyet későbbiekben ki is fejtek – a vállalatok társadalmi felelősségvállalás programja, a CSR tevékenység.

Joggal merülhet fel a kérdés, hogyha a vállalatok felismerték szerepüket és kötelességüket a társadalmi problémák megoldásában, ennek része-e az egészségkárosodott emberek értelmes és értékteremtő munkához való joga, illetve a vállalati környezet és kultúra befogadó és elfogadó jellegének erősítése a fogyatékkal élő emberek tekintetében. (Győri & Csillag, 2019b)

2.3.1 (Jó) gyakorlatok a CSR világából Magyarországon

Magyarországon a társadalmi felelősségvállalás gondolatviszára alapvetően a rendszerváltás után, az országba betelepülő multinacionális cégek kulturális behatásaira jelent meg, nemzetközi viszonylatban ugyanakkor több évtizedes múltat tekint vissza.

Győri és Csillag 2019-es kutatásában a fogyatékkal élők foglalkoztatásával kapcsolatos attitűdöket vizsgálta a nemzetközi üzleti etikai és CSR szakirodalomban. A

kutatásaik feltárták, hogy a szakirodalmi hivatkozások egyetértenek az elméleti alapvetésekben, tehát a másság és a sokszínűség (beleértve az egészségkárosodott emberekkel való bánásmódot is) elfogadásának célparamétereiben, ugyanakkor a vállalatokat kevésbé érdeklik, hogy az elvekből hogyan valósíthatók meg mindennapi gyakorlatok, és ezek milyen mértékben érvényesülnek a napi munkavitel során. (Györi & Csillag, 2019b)

A szerzőpáros gondolatai, véleményem szerint, azt sugallják, hogy a vállalatok csak szavakban és elvekben állnak ki a megváltozott munkaképességűek helyzetének javítása mellett, a gyakorlatban az alkalmazásukat sokkal inkább befolyásolják a költség- és haszonmutatók.

Bene Ágnes 2016-os tanulmányában 5 legalább 500 főt foglalkoztató, különböző iparágakban tevékenykedő, a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását CSR tevékenységében hangsúlyozó vállalati honlapot vizsgált tartalomelemzés módszerével, amelynek összefoglaló gondolatait az alábbiakban idézném.

A vizsgálat kimutatta, hogy a vállalatok CSR programjában változatos eszköztár állt rendelkezésre a fogyatékossgal élők helyzetének javítása érdekében. Ennek az eszköztárnak része lehet az *akadálymentesítés*, az *egészségmegőrzés*, a *fogyatékossgal élők vállalati foglalkozási és támogatási programja*, az *etikai kódex szintű szabályozás* a diszkrimináció ellen, a *segítő vásárlás*, a *pénzbeli támogatások*, *adományok* egyéni vagy szervezeti szinten, az *időkedvezmény* azon munkavállalók számára, akik társadalmi munkában, önkéntesen vesznek részt a célcsoportot segítő civil szervezetek munkájában és a *beszállítók értékelése és ösztönzése* a célcsoporttal kapcsolatos társadalmi attitűdök fejlesztésében.

A **kutatás végső konklúziója** megállapította, hogy a megváltozott munkaképességű személyekkel, szervezeteikkel kapcsolatos **társadalmi felelősségvállalás programok**, habár a fentebb felsorolt széles eszköztárral rendelkeznek, mégis **elzárt szigetként vannak jelen a vállalatok szervezeti kultúrájában**. Az MMK célcsoport foglalkoztatásának CSR szempontú előnyei nagyban megkérdőjelezhetők, tekintetbe véve, hogy a célcsoport tekintetében nagyobb arányú foglalkoztatást csak az a szervezet tud vállalni, amely potenciálisan képes nagyszámú célcsoportnak adekvát munkakört biztosítani. (Bene, 2016)

2.4 A megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő emberek munkaerőpiaci helyzete

2.4.1 Statisztikai adatok a KSH alapján

Dolgozatom aktuális részében először is a MMK csoportra vonatkozó legfontosabb statisztikai adatokat mutatom be.

A megváltozott munkaképességűek száma a Központi Statisztikai Hivatal (KSH) 2020. II. negyedévi adatai szerint 458.648 fő, ami a gazdaságilag aktív korosztály hozzávetőleg 10,5 %-a, tehát jelentős arányt képviselnek a magyar munkaerőpiacon, mégis a foglalkoztatási arányuk 2020-ban csupán 27,5 % volt.

A KSH 2021-ben, igazodva az Európai társadalomstatisztikai keretjogszabály rendelkezéseihez változtatott a vizsgálati módszeren, és a 19-64 éves, a munkavégzésében tartós betegség miatt korlátozott kategóriát állította fel, az eddig létező MMK kategória helyett. **A 2022-es népszámlálás részletes adatai még nem elérhetők, ezért vizsgáltam a 2022-es KSH MEF adatokat.**

A KSH statisztikai módszertana szerint a munkavégzésben tartós betegség miatt korlátozottnak az a 19-64 éves személy számít, aki valamilyen tartós betegséggel vagy egészségi problémával küzd, ami korlátozza a munkavállalásban, munkavégzésben (beleértve a munka jellegét, illetve a munkába járás akadályozottságát is) és ez a korlátozottság legalább 6 hónapja fennáll. (KSH, 2023.)

Ennek megfelelően a 2022-es legfrissebb adatok a következőképpen alakulnak. A munkavégzésében tartós betegség miatt korlátozottak száma 2022 II. negyedévben 369.808 fő, foglalkoztatási arányuk 24,9%, amely jelentős mértékben elmarad a többségi társadalom 83%-os foglalkoztatási arányától.

A 2022-es adatok alapján az aktív korú 19-64 éves népesség 6,8%-a tekinthető megváltozott munkaképességűnek, amely viszonylag jelentős csökkenést mutat a 2019-es – még a régi statisztikai módszertan szerint számított – 8%-os aktív korú népességre vonatkoztatott megváltozott munkaképesség aránnyal.

A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási és abszolút helyzetének vizsgálatát nagyban megnehezíti, hogy – elsősorban – a hazai statisztikai adatokban és kimutatásokban nincs egyértelmű és egységes definíció, illetve mérési módszer, így a különböző mérésekből származó adatok megbízhatósága és összehasonlíthatósága erősen megkérdőjelezhető. (Krekó & Scharle, 2019a)

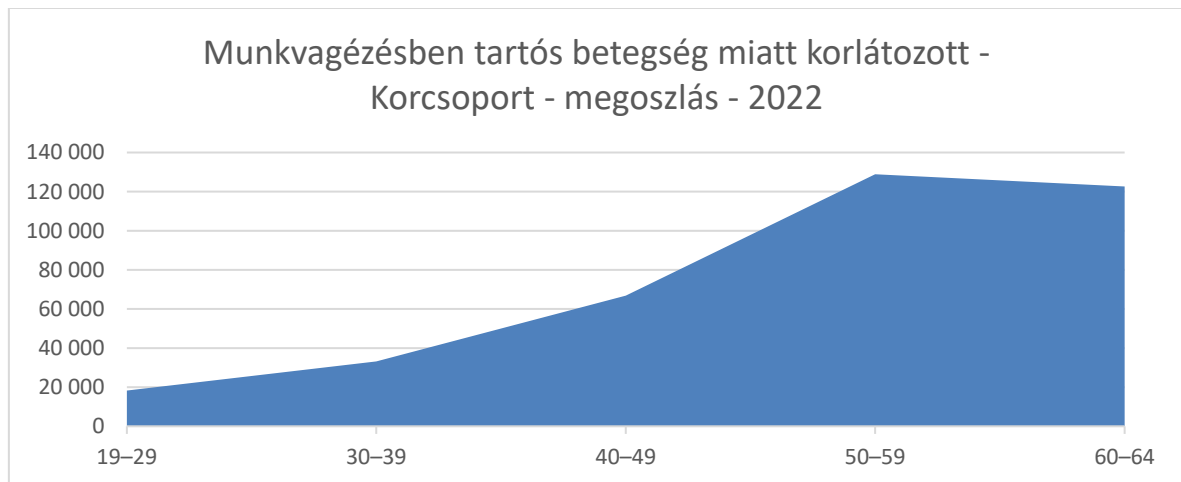
A 2012-es adatok szerint Európában a fogyatékossgal élők foglalkoztatási rátája 23%-kal alacsonyabb, mint az egészséges többségi társadalom foglalkoztatási rátája 2012-ben; ez 48,5% volt. Európa 2020 stratégia célkitűzései között 75%-os foglalkoztatási ráta szerepelt meghatározott célként. (Nemeskéri, 2018)

Az Európa 2020 stratégiában kiemelt prioritásként szerepelt a foglalkoztatási és aktivitási ráta emelése a célcsoport tekintetében, amely amellet, hogy összehangban van Európai Unió növekedési céljaival, az egyik legjobb lehetőség (a munkavállalás) az egészségkárosodott emberek számára a szegénység elkerülésére. (EUROPEAN COMMISSION, 2010)

Az Európai Bizottság 2022-es jelentésében 51,3%-os foglalkoztatási ráta szerepel tényadatként, a legrosszabb foglalkoztatási rátával Írország, Görögország és Horvátország rendelkezik, míg a legjobban teljesítők között Dánia, Lettország és Észtország szerepel. (Buchanan & Hammersley, 2023)

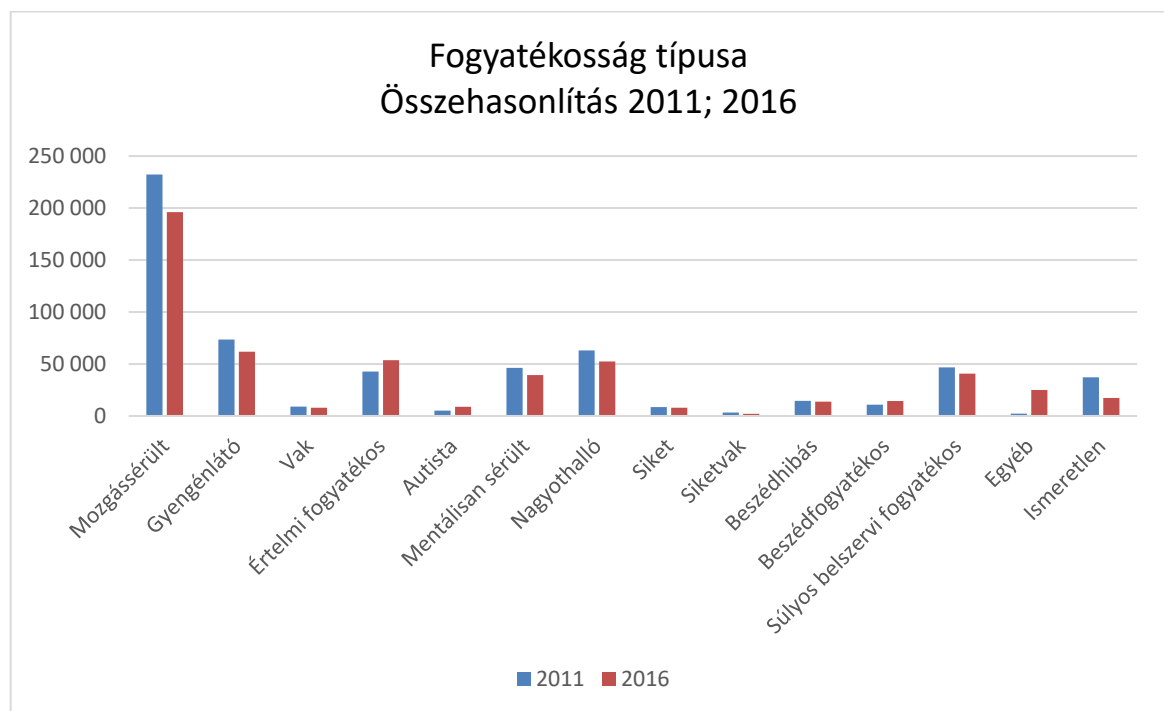
A célcsoport 47,2%-a férfi és 52,8%-a nő. A korcsoportos megoszlás szerint a két legnagyobb korcsoport az 50-59 évesek csoportja, amely közel 35%-os arányt képvisel az érintett népességben belül, illetve a 60-64 évesek aránya is jelentős a maga 33%-ával.

A korcsoportos megoszlást az alábbi grafikon ábrázoltam; az adatokból arra lehet következtetni, hogy a megváltozott munkaképesség előfordulási aránya az 50 év feletti korosztályokban szignifikánsan növekszik.



1. ábra: A munkavégzésben tartós betegség miatt korlátozottak korcsoportos megoszlása 2022-es adatok alapján;
Forrás: KSH - MEF; saját szerkesztés

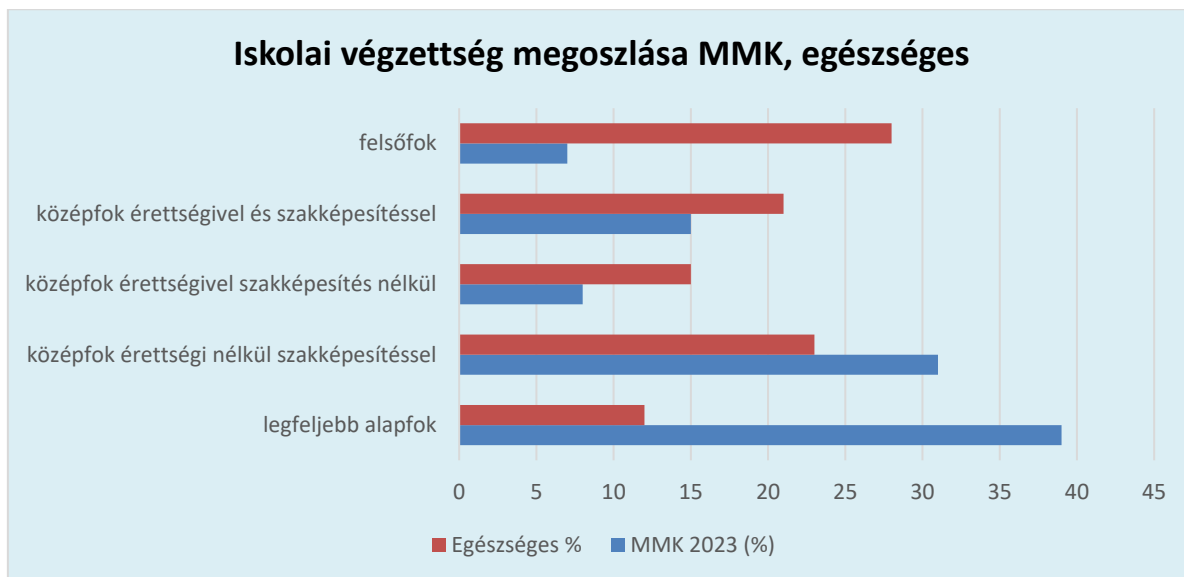
A fogyatékoság típusa szerinti megoszlást az alábbi diagram tartalmazza. A KSH adatait felhasználva összehasonlítottam a 2011-es népszámlálás és a 2016-os mikrocenzus adatit a célcsoportra vonatkozóan.



2. ábra: Fogyatékoság típusa 2011-es és a 2016-os adatok összehasonlítása; Forrás: KSH - MEF adatok; saját szerkesztés

Az adatokból kitűnik, hogy 2011-ben és 2016-ban a célcsoport legnépesebb részét a mozgássérültek adták, őket követték a gyengénlátók, illetve a nagyothalló egészségkárosodott személyek csoportja.

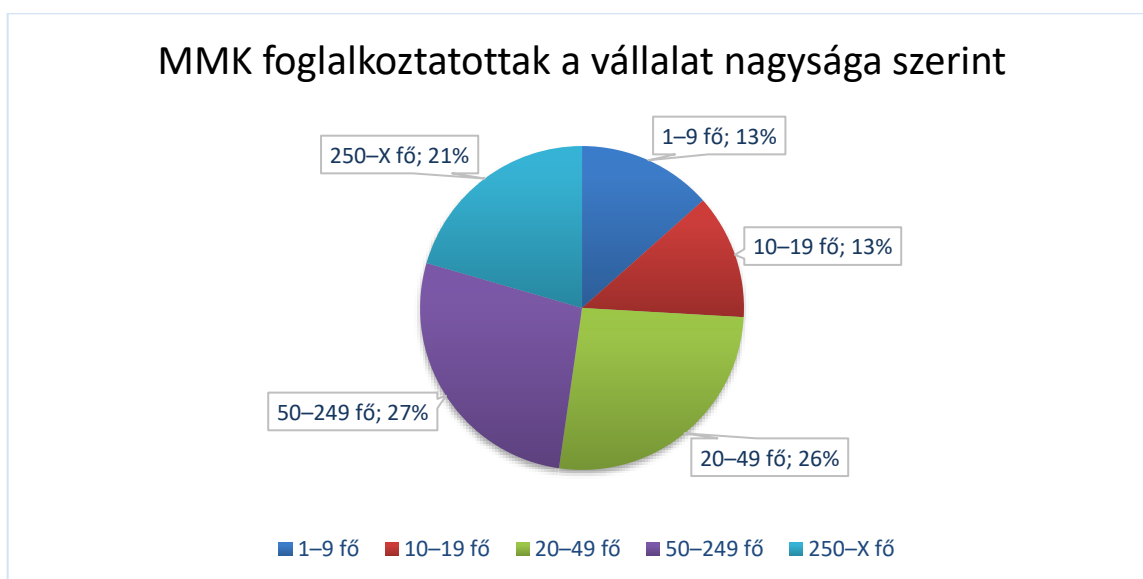
Az iskolai végzettségek megoszlását összehasonlítva az egészséges 19-64 éves korosztály adataival az alábbi grafikon mutatja be:



3. ábra: Iskolai végzettség megoszlása: összehasonlítás MMK, egészséges; Forrás: KSH MEF adatok; saját szerkesztés

Az adatokból kitűnik, hogy a legjelentősebb eltérések az alapkörű és a felsőfokú végzettséggel rendelkezők között érzékelhetők. Az MMK csoport 39%-a rendelkezik legfeljebb alapkörű végzettséggel szemben az egészséges többségi társadalomban megfigyelhető 12%-os aránnyal. A felsőfokú végzettségűek esetén pont fordítottan arányosak az adatok, az egészséges többségi társadalom 28%-a rendelkezik felsőfokú végzettséggel, ezzel szemben MMK csoport csupán 7%-a rendelkezik magasabb végzettséggel.

A MMK foglalkoztatottak vállalati nagyság szerinti megoszlását az alábbi diagramon illusztráltam, az adatok forrása a KSH MEF 2022. II. negyedévi adatai.



4. ábra: A megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak megoszlása, a foglalkoztató vállalat nagysága szerint; Forrás: KSH - MEF adatok; saját szerkesztés

2.5 A foglalkoztatás színterei

2.5.1 Kötelező kvótarendszer hatása a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására

Az előző fejezetben áttekintettem a megváltozott munkaképességű csoport általános demográfiai mutatóit, külön kiemelve a munka világa szempontjából meghatározó foglalkoztatási rátát. Az adatokból kitűnik, hogy bőven van még feladat a foglalkoztatási arány növelése szempontjából.

Ennek egy eszköze a rehabilitációs hozzájárulás.

A megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiaci helyzetének megerősítésére az egyik – európai szinten is általánosan alkalmazott – állami ösztönző és beavatkozó eszköz a kötelező foglalkoztatási kvóta előírása. A kvótarendszer alapvető működési logikája, hogy az által kívánja elősegíteni a célcsoport (MMK) foglalkoztatását, hogy kötelező jelleggel előírja a vállalatok számára a meghatározott arányú alkalmazásukat. Aki ennek a kötelezettségnek nem tesz – maradéktalanul – eleget kompenzációs adót kell fizetnie, amely forrást biztosít a rehabilitációs tevékenységek költségvetési finanszírozására. (Komjáthy , 2016)

A rehabilitációs kvóta Magyarországon 5%, amely azt jelenti, hogy a 25 főnél több embert foglalkoztató munkáltatók esetében legalább az 5%-ot el kell érnie az MMK munkavállalók számának, ha ezt nem éri el, akkor részarányosan rehabilitációs hozzájárulást kell fizetni, amelynek mértéke 2023. január 1-jétől 2.088.000 Ft/fő/év (a mindenkori bruttó minimálbér kilencszerese).

A rehabilitációs hozzájárulás alkalmazása 1993-tól jelenik meg Magyarországon és egészen 2010-ig nagyjából egyenletesen emelkedett a mértéke; **2010-ben viszont a kormányzat a hozzájárulás nagyarányú megemeléséről döntött** (a megelőző mérték öt és félszeresére), összhangban azon szakpolitikai célokkal, amelyek az érintettek nagyobb arányú foglalkoztatását kívánták elérni. (Cseh, 2014)

A 2010-es radikális emelés után az elmúlt évtizedben több tanulmány és kutatás született, amely azt vizsgálta, hogy kötelező kvótarendszer mennyiben váltotta be a hozzá fűzött reményeket és mennyiben képes biztosítani azt a célt, hogy a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási arány javuljon.

Az egyik kutatás – amely a Nyugat-Dunántúl tíz legnagyobb vállalatát vizsgálta ebből a szemszögből – arra a következtetésre jutott, hogy a megemelt összegű rehabilitációs hozzájárulás nem segíti szignifikánsan, illetve nem kellő hatékonysággal biztosítja az MMK csoport foglalkoztatási esélyeit és lehetőségeit, tekintve hogy a nagyvállalatok számára nem jelent megterhelést az emelt összegű kvóta kigazdálkodása és ezáltal gazdaságilag nem válnak érdekeltté az egészségkárosodott emberek nagyobb arányú foglalkoztatásában. (Komjáthy , 2016)

Egy másik kutatás, amely országos hatókörben, mintegy 436 munkáltató adatait és véleményét összegezte, arra a megállapításra jutott, hogy habár kétségtelenül

megállapíthatók hiányosságok a kötelező kvóta alkalmazásával kapcsolatosan, mégis egyértelműen pozitív szaldóval járt a rehabilitációs hozzájárulás mértékének 2010 utáni emelése. Az intézkedés hatására 2009-hez viszonyítva 2014-ig több mint 15.000 megváltozott munkaképességű ember helyezkedett el a munkaerőpiacon és a hozzájárulásból befolyt összeg közvetve 40 ezer munkavállaló költségvetési támogatását biztosította. (Cseh, 2014)

Az egyik legfrissebb kutatást a témában **MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet készítette, amely 2021-ben 1017 hazai, legalább 10 főt foglalkoztató céget** kérdezett meg a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatosan. A kutatásuk összegzéséből kiderül, hogy a **válaszadó vállalkozások 33%-a foglalkoztat legalább egy fő megváltozott munkaképességűt, legnagyobb arányban az 50-249 főt és a több mint 250 főt foglalkoztató nagyvállalatok.** A kutatási kérdéseik között szerepelt a motivációs tényezők felmérése is a kutatásban, amely alapján a válaszadók 54 %-a jelölte meg a rehabilitációs hozzájárulás megfizetése alóli mentességet, mint jelentős motivációs tényezőt a foglalkoztatásban. (MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet, 2022)

A szakirodalom a kvótarendszert úgy tartja számon, mint a leegzekletansabb példáját a diszkrimináció ellenes intézkedéseknek, ugyanakkor az alkalmazhatóságával, illetve hatékonyságával kapcsolatban aggályok merülnek fel. **Az alkalmazásával kapcsolatosan egyik legfontosabb elvi probléma,** hogy a szakma szabályai szerint egy diszkrimináció ellenes szakpolitikai intézkedés **nem lehet kirekesztő,** ugyanakkor, ha megvizsgáljuk a kvótarendszer működési elvét, világosan kitűnik, hogy **különbséget tesz az egészségkárosodott emberek között, hátrányba hozva a kisebb értékben csökkent munkaképességűeket.** A kvótarendszer azáltal, hogy tulajdonképpen a munkáltatók kezébe adja a döntés jogát ahhoz, hogy válassza ki, kit tart alkalmasnak a „kvóta teljesítésére”, inkább működik munkaszervezési eszközként, semmint diszkriminációs intézkedésként. (Szellő, 2013)

A fentebb idézett kutatásokból látszik, hogy **nincs egységes vélemény arra vonatkozóan a szakirodalomban, hogy a kötelező kvótarendszer önmagában elégséges az MMK csoport foglalkoztatási helyzetének javításához.** Sokkal inkább holisztikus szemléletre lenne szükség a célcsoport nyílt munkaerőpiaci esélyeinek hatékony javításához, amely mind a kínálati, mind a keresleti oldalon állami intézkedésekkel segíti a célcsoport gazdasági aktivitásának növekedését. (Cseh, 2014)

2.5.2 Komplex rehabilitáció

A rehabilitáció honi rendszere **jelentős átalakuláson ment át** az elmúlt évtizedekben hazánkban, amely **elsősorban szemlétváltást jelent.** Annak a holisztikus szemléletnek az átvételét, amely a megváltozott munkaképességet (fogyatékossgot) nem önmagában értékeli, **hanem az egyéni állapot, a környezet és társadalom interakciójaként.** (Kertész, 2019, old.: 104)

Éppen ezért a rehabilitáció folyamatának komplex megközelítését alkalmazva, személyre szabottan, az egyén fejleszthető képességeire koncentrálni kell segítenie, amelynek csak az egyik részterülete a foglalkozási rehabilitáció:

A komplex rehabilitáció folyamata több célorientált megközelítést alkalmaz, amelynek orvosi-egészségügyi területen az **egészségügyi állapot helyreállítása**, mentálhigiénias szinten a **lelki és pszichológiai sérülések kezelése**, szociális dimenzióban **az önálló élet kialakítása, illetve a társadalmi befogadás elősegítése**, a képzés-oktatás tárgykörén belül a **betegség okozta élethelyzethez történő alkalmazkodás** (új szakma, készségek), míg a foglalkoztatás színterén **a munkaerőpiaci részvétel és érvényesülés** a rehabilitációs cél. (NFSZK, 2021)

Ezen belül a foglalkozási rehabilitáció elsődleges célja a nyílt munkaerőpiacra történő **felkészítés, támogatás és visszavezetés**.

Ahol a folyamat végén az egészségkárosodott személy **felkészült**, hogy elhelyezkedjen a nyílt munkaerőpiacon és **vissza tud térni** az eredeti munkahelyére és munkakörébe, vagy **el tud helyezkedni** a szakmájának, képesítéseinek megfelelően, de egy másik munkahelyen, vagy (át) **képzésen keresztül** új szakmát és kompetenciákat (a megváltozott funkcióképességéhez jobban illeszkedőt) sajátít el, amellyel lehetősége nyílik elhelyezkedni a nyílt munkaerőpiacon. (Kertész , 2019, old.: 105)

A komplex rehabilitáció az állami szakpolitikai eszközök és beavatkozások között egy kifejezetten részvétel-orientált politika, amely a megváltozott munkaképességűek munkaerőpiaci részvételének elősegítésére helyezi a hangsúlyt. (Nagy & Farkasné Jakab , 2012)

A foglalkozási rehabilitáció holisztikus szemléletű megvalósításához elengedhetetlen, hogy a megváltozott munkaképességet egy **komplex minősítő rendszer támogassa**, amely a **megmaradt, fejleszthető képességekre, a rehabilitációs lehetőségekre és a reális munkaerőpiaci esélyekre koncentrálnak**.

A komplex minősítés során egy már nemcsak orvosszakértőkből álló bizottság, meghatározott kritériumok mentén az **össz-szervezeti károsodások felmérését végzi, az eredmény ugyanakkor a megmaradt képességek százalékos minősítését takarja.**

A rendszer 6 minősítési kategóriába sorolja a megváltozott munkaképességű személyeket, a kategóriák kialakításánál fő szempont a rehabilitáció lehetősége és szükségessége, illetve az önellátásra való képesség megléte.

A minősítési rendszer alapján az egészségkárosodott személyek a következő ellátásokban részesülhetnek: rehabilitációs ellátásban, rokkantsági ellátásban vagy kivételes rokkantsági ellátásban. (NFSZK, 2021)

A komplex minősítés rendszerének 2012-es átalakítása a megváltozott munkaképességűek által igénybe vehető ellátásokhoz való hozzáférést is nagymértékben szűkítette, amely költségvetési szempontok mellett a munkaerőpiacra történő „visszaterelést” célozta.

Krekó és Schaler 2020-as tanulmányukban vizsgálták részletesen a területet, megállapításaik alapján elmondható, hogy az ellátottak aránya az aktív népességen belül a 2000-es évek elejéhez viszonyítva kevesebb, mint a felére csökkent (Krekó & Scharle , 2019b), jól illusztrálja ezt az alábbi grafikon, amely KSH MEF adatai alapján készült. Az adatokból kitűnik, hogy amíg **2012-ben 473.360 fő részesült MMK ellátásban 2022-re ez az az eredeti bázis 56%-a 268.368 főre csökkent.**



5. ábra: A megváltozott munkaképességűek ellátásában részesülők száma 2012-2022 között; Forrás: KSH adatok; saját szerkesztés

2.5.3 Akkreditált/támogatott foglalkoztatás

Az akkreditált foglalkoztatás fontos **átmeneti állomása a foglalkoztatási rehabilitációnak**, azáltal, hogy a megmaradt képességek hasznosításán és fejlesztésén keresztül a nyílt munkaerőpiaci integrációt, elhelyezkedést helyezi előtérbe.

A foglalkozási rehabilitáció színtereként több funkciót is ellát, egyrészt túlmutat a fejlesztő foglalkozások munkakészség fejlesztésén, másrészt átmeneti és védett környezet biztosít azon megváltozott munkaképességűek számára, akik még nem állnak készen a nyílt munkaerőpiac elvárásaira.

Az akkreditált foglalkoztatás **fontos funkciója, hogy felkészítsen a tovább lépésre**, éppen ezért a munka elvárásai, körülményei és környezete igazodik a nyílt munkaerőpiacon tapasztalhatóhoz, de a rendelkezésre álló segítő szolgáltatások támogatják a benne dolgozók alkalmazkodását és felkészülését.

Az akkreditált foglalkoztatás keretén belül megkülönböztetjük a **tartós és a tranzitfoglalkoztatás fogalmát**. A tartós foglalkoztatás leginkább egy védett munkakörnyezet biztosít, ahol a megváltozott munkaképességű személyek képességeiknek és egészségügyi állapotuknak megfelelő munkát végezhetnek. Ezzel szemben, illetve emellett a tranzitfoglalkoztatás elsődlegesen a munkaerőpiacra kívánja felkészíteni az érintetteket, azáltal, hogy egyénileg feltárásra és fejlesztésre kerülnek a megmaradt munkaképességek. (Lengyel, 2018)

Az akkreditált munkáltatók költségvetési támogatásra jogosultak az államtól és ezért meg kell felelniük néhány feltételnek. **Rehabilitációs szakmai programot kell összeállítaniuk** és vállalniuk kell, hogy támogatják az MMK munkavállalókat az egyéni rehabilitációs tervük összeállításában. Ezen felül biztosítaniuk kell a rehabilitációs szolgáltatások igénybevételét a munkavállalók számára, illetve a munkakörnyezet is úgy kell kialakítaniuk, hogy alkalmas legyen az MMK célcsoport foglalkoztatására. (NFSZK, 2021)

Az akkreditált foglalkoztatás átfogó törvényi szabályozását a 327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet rendezte, amelynek következtében egy új pályázati szisztéma szerint megtörtént az érintett szervezetek akkreditálása és a szervezetek támogatása **egyenlő feltételek mellett, szabályozottan és tervezhető módon valósul meg.** Az új átfogó szabályozás eredményeként egy új alapokra helyezett, rendezett állapot jött létre, amely amellet, hogy elősegíti a célcsoport foglalkoztatását, a fejlesztésre is nagy hangsúlyt fektet. (Becker & Boros, 2017)

Az akkreditált telephelyek száma 2023-ban 1430 db, amely 555 db akkreditált munkáltatót takar.



6. ábra: Az akkreditált foglalkoztatók 2023-ban ágazati besorolás szerint; Forrás: Budapest Főváros Kormányhivatala; saját szerkesztés

2.5.4 Fejlesztő foglalkoztatás

2017-től jelentősen átalakult az addigi intézményen belüli szociális foglalkoztatás. A 2016. évi CLXVI. törvény megszüntette az intézményi foglalkoztatást és helyette a szempontrendszerében jelentősen megújuló fejlesztő foglalkoztatást vezette be.

A fejlesztő foglalkoztatás új szempontrendszerében egyesítette a korábbi munka-rehabilitáció és fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás keretében végzett tevékenységeket. (NFSZK, 2021) Ez azt jelenti, az új foglalkoztatási forma **amellet, hogy a megmaradt képességek és funkciók fejlesztésére fókuszál, lehetőséget teremt értékteremtő tevékenységekre is.**

Az új foglalkoztatás **integrációs szemlélete esélyt teremt a fogyatékossgal élők nyílt munkaerőpiaci befogadására** (Lengyel, 2018) és tekintve, hogy a foglalkoztatás színterei nemcsak a szociális (bentlakásos) intézmények lehetnek, hanem külső helyszínek is (NFSZK, 2021), elősegíti a **fogyatékossgal élők helyi közösségekbe történő beilleszkedését és társadalmi elfogadását** (Lengyel, 2018).

A fejlesztő foglalkozások **kétfajta jogviszonyt keletkeztethetnek**, egyrészt a képességek, készségek helyreállítására és megőrzésére koncentráló **fejlesztési jogviszonyt**, másrészt az

átképzést megvalósító, új szakma kitanulását elősegítő, a munka törvénykönyve hatálya alá tartozó **munkaviszonyt**. (NFSZK, 2021)

A fejlesztő foglalkoztatás egyik jó gyakorlata a **szociális farmok világa**, amelyek innovatív mezőgazdasági tevékenységeket ötvöznek társadalmi és gazdasági értékteremtéssel. Társadalmi jelentőségük, hogy a **hátrányos helyzetű csoportok számára** – beleértve az egészségkárosodással élőket is – **értékteremtő foglalkoztatási színteret kínál**, ahol **megvalósulhat a reintegrációjuk is**. A foglalkoztatási forma újszerűsége abban rejlik, hogy **ökológiai és társadalmi funkciói mellett a foglalkozási rehabilitáció többszintű színtere is lehet**. (Orosz, 2020)

A szociális farmnak 3 típusát különböztetjük meg. A **rehabilitációs farmot**, ahol a foglalkoztatás célja elsősorban **rehabilitációs és terápiás jelleget ölt**. A következő szint a **gondoskodó farm**, ahol már az **értékteremtő gazdasági tevékenységen** van a fókusz. A szociális farm modell 3. típusa pedig, a **társadalmi farm**, ahol elsősorban társadalmi **szemléletformálás és gazdálkodással** kapcsolatos ismeretátadás történik. A nemzetközi és a hazai tapasztalatok azt mutatják, hogy **különböző farmtípusok egymás mellett élése és átjárhatósága hatékonyan segíti az egészségkárosodott emberek rehabilitációját**. (Kajner & Jakubinyi, 2015)

3 Módszertan

3.1 A kutatás célja

Ahogy a bevezetésben már említettem, a témaválasztásomat személyes benyomások és tapasztalatok szegélyezik. A felségem élethelyzete és általa a közös életünk impulzusai indítottak a téma mélyebb megismerése és kutatása felé. Meggyőződésem, hogy az egészségkárosodással élő emberek semmivel sem különböznek egészséges társaiktól, a környezeti adottságok és a társadalom megítélése az, ami fogyatékosná teszi őket.

Előzetes olvasmányaim során, miközben a témával és a területtel igyekeztem szakmai szinten megismerkedni, meglepett, hogy mennyire kis számban vannak jelen azok a kutatások, amelyek konkrétan az érintetteket közvetlenül kérdezik, ezáltal is bevonva ezt az igen széles palettájú társadalmi alcsoportot a saját problémáik felmérésébe és a megoldáskeresésbe.

Éppen ezért **primer kutatásomban** az érintetteket kérdőív segítségével kérdeztem a munkaerőpiaci körülményeikről és a válaszaik alapján **betekintést kívánok adni**, hogy a célcsoport **milyen lehetőségekkel rendelkezik a munkaerőpiacon, illetve mik azok támogatási pontok, amelyek segíthetnék az elhelyezkedésüket**. A kérdőívemben a problémás területek feltérképezésére és áttekintésére is törekszem.

A kutatási **hipotéziseim mélyebb szintű értelmezése érdekében** – a hipotéziseim többszintű alátámasztására – **tartalomelemzést végeztem** az egyik célcsoport orientált, kifejezetten megváltozott munkaképességűeknek szóló, **speciális álláskeresési portál állás kínálatából**, amelynek segítségével bepillantást szeretnék adni a célcsoport számára a munkaerőpiacon rendelkezésre álló lehetőségekről. Továbbá igyekszem **felmérni, az MMK csoportot foglalkoztató munkáltatók által kínált álláslehetőségek mennyire veszik figyelembe az egészségkárosodott emberek speciális igényeit, mennyire támogatják őket a nyílt munkaerőpiaci be-, illetve visszailleszkedésben, illetve mennyire használják ki a célcsoportban rejlő potenciálokat**.

3.2 Kutatási kérdések hipotézisek

A szakirodalom tanulmányozása során és a saját családom élethelyzetéből adódó tapasztalatokra alapozva az alábbi kérdések fogalmazódtak meg bennem:

- Milyen hangsúllyal van jelen a megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatásának elősegítésében az oktatás és a képzés területe?
- Milyen jellegű és típusú állások, érhetők el a megváltozott munkaképességűek és a fogyatékossgal élők számára a nyílt a munkaerőpiacon?
- Mennyire érvényesülnek a célcsoport élet- és egészségügyi helyzetéből fakadó speciális igényei és elvárásai a foglalkoztatásuk során?
- Elegendők-e az állam által biztosított, a célcsoport foglalkoztatását elősegítő támogató szolgáltatások?
- Van-e összefüggés a vállalatok nagysága (és ez által lehetőségei) és az általuk foglalkoztatott megváltozott munkaképességűek számbeli aránya között?

Ennek alapján a **pontosított hipotézisem a következő:**

h1: Az oktatás és a képzés kulcsfontosságú a megváltozott munkaképességűek és a fogyatékkal élők foglalkoztatásának elősegítésében.

h2: A megváltozott munkaképességűek számára a nyílt munkaerőpiacon többségében csak alacsony végzettséget igénylő, alacsony hozzáadott értékű álláslehetőségek vannak.

h3: A megváltozott munkaképességű embereket foglalkoztató munkáltatók nem specializáltan figyelnek a különböző fogyatékkal élők akadálymentesítésére. (Nemcsak a mozgássérültek speciális igényeire kellene figyelni: a siket, látássérült és egyéb fogyatékos csoportok igényei többségében nem érvényesülnek.)

h4: Az állam által biztosított támogató szolgáltatások (pl.: álláskeresés, -közvetítés, szállítás a munkahelyre, személyi segítség) nem elégségesek ahhoz, hogy a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását jelentős mértékben segítsék.

h5: A nagyobb vállalatok és a multinacionális cégek nagyobb arányban kínálnak álláslehetőséget a megváltozott munkaképességű emberek számára, mint a kevesebb embert foglalkoztató munkáltatók.

3.3 A kutatásaim módszerei

A kutatásaim céljai elérése érdekében **kvantitatív és kvalitatív kutatási módszereket alkalmaztam.** A kvalitatív kutatási módszerek, habár szubjektivitás szempontjából hátrányban vannak, a kvantitatív objektivitás fókuszú kutatásokkal szemben, de mégis **alkalmasabb attitűdök, illetve rejtett tartalmak feltárására** (Boncz, 2015).

3.3.1 Kutatási módszer - önkitöltő internetes kérdőív

A kérdőív módszerét azért találtam megfelelőnek a hipotéziseim vizsgálatára, mert a megváltozott munkaképességűek csoportja igen széleskörű halmazt fed le, ezért egy, az általánoshoz közelítő képet akartam kapni a célcsoport munkaerőpiaci helyzetéről, illetve a foglalkoztatásukkal kapcsolatos igényeikről. Az internetes önkitöltős kérdőív, véleményem szerint, megfelelő eszköz, hogy a célcsoport helyzetébe széleskörű bepillantást nyerjek. A kérdőívemet a szakirodalom előzetes tanulmányozása után, összhangban az általam megfogalmazott kutatási kérdésekkel és az ennek alapján megfogalmazott hipotéziseimmel, a kutatási tervemnek megfelelően készítettem el.

A kérdőíves kutatásom **mintavételéhez** alapvetően a **hólabda módszert alkalmaztam**, amely, véleményem szerint, igen kézenfekvő, hiszen a célcsoport nem pontosan körülhatárolható, illetve igencsak széles és színes palettájú halmazt alkot.

A kérdőívet az interneten, közösségi oldalakon, kifejezetten az érintett célcsoport önszerveződését segítő tematikus csoportokban osztottam meg. Így például: a megváltozott munkaképességű emberek álláskereső csoportjaiban, segítő csoportjaiban, illetve olyan tematikus csoportokban, amelyek a célcsoport önszerveződését aktívan támogatják. Ezen felül a feleségem – aki mozgássérült és akkreditált foglalkoztatónál dolgozik – munkahelyén, illetve az ismeretségi körében (az egészségkárosodással élő emberek körében) tettem közzé

és kértem kitöltését, illetve a válaszadást. A kérdőívemet 2023. augusztus 19-én osztottam meg és nagyjából egy hónap alatt 116-an töltötték ki.

3.3.2 Mérőeszközök bemutatása - kérdőív

1. táblázat: A kérdőíves vizsgálatban alkalmazott mérőeszköz kérdéscsoportjai

Kérdéscsoportok	Kérdések száma	Vizsgálati hipotézisek
1. Demográfiai adatok	5 kérdés	
2. Fogyatékosásra, akadályozottságra vonatkozó adatok	2 kérdés	Az érintett célcsoport kategorizálást elősegítő információk.
3. Foglalkoztatásra vonatkozó adatok	5 kérdés	A nagyobb vállalatok és a multinacionális cégek nagyobb arányban kínálnak álláslehetőséget a megváltozott munkaképességű emberek számára, mint a kevesebb embert foglalkoztató munkáltatók. A megváltozott munkaképességűek számára a nyílt munkaerőpiacon többségében csak alacsony végzettséget igénylő, alacsony hozzáadott értékű álláslehetőségek vannak.
4. Álláskeresés	4 kérdés	A kutatást kiegészítő információk
5. A munkahelyi támogató környezet	10 kérdés	A megváltozott munkaképességű embereket foglalkoztató munkáltatók nem specializáltan figyelnek a különböző fogyatékosággal élők akadálymentesítésére.
6. Állami támogató, segítő szolgáltatások	4 kérdés	Állam által biztosított támogató szolgáltatások (pl.: álláskeresés, -közvetítés, szállítás munkahelyre, személyi segítség) nem elégségesek ahhoz, hogy a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását jelentős mértékben segítsék.
7. Oktatás, képzés	6 kérdés	Az oktatás és a képzés kulcsfontosságú a megváltozott munkaképességűek és a fogyatékkal élők foglalkoztatásának elősegítésében.

A kérdőívem eredményeit Microsoft Excel 2016 programban összegeztem és értékeltem ki.

3.3.3 A kérdőíves vizsgálat korlátai

A kutatás korlátai során nem hagyható figyelmen kívül, hogy a kérdőíves vizsgálatom nem tekinthető reprezentatívnak és szubjektív elemekkel terhelt. Mint ahogy az sem hagyható figyelmen kívül, hogy – ha áttételesen is – érintett vagyok a témában, ezért az előzetes tapasztalataim, illetve benyomásaim – annak ellenére, hogy objektivitásra törekedtem – szubjektíven befolyásolhattak már a kérdésfeltevéseim során is.

3.3.4 Kutatási módszer - tartalomelemzés egy speciális MMK célcsoportnak szóló álláskereső portálon

A kutatási hipotéziseim vizsgálatára – a hipotéziseim többszintű alátámasztása érdekében – tartalomelemzést végeztem az Érték vagy! intelligens rehabilitációs álláskereső platformon.

Az Érték vagy! internetes álláskereső portál – amely 2021-ben elnyerte az év társadalmi innovációja díjat – kifejezetten a megváltozott munkaképességű emberek számára nyújt segítséget az álláskeresésben.

Az Érték vagy! portál elindulása óta több mint 749 munkaadó 1523 meghirdetett állásajánlatát gyűjtötte össze, 6086 a célcsoportba tartozó álláskereső számára¹.

A vizsgálatom során 2023. augusztus 21-i állapotot vettem alapul és az akkor elérhető és nyitott 150 db álláshirdetést elemeztem.

3.3.5 Mérőeszközök bemutatása – tartalomelemzés

2. táblázat: A tartalomelemzésben használt mérőeszköz elemzési csoportjai

Elemzési kategóriák	Vizsgált szempontok	Vizsgált hipotézisek
Pozíciók és munkakörök típusai	Az álláshirdetésekből meghirdetett konkrét munkakörök összegyűjtése és csoportosítása.	A megváltozott munkaképességűek számára a nyílt munkaerőpiacon többségében csak alacsony végzettséget igénylő, alacsony hozzáadott értékű álláslehetőségek vannak.
	Szakmacsoport szerinti bontás	
	Területi adatok	
	Munkaszerződés időtartama	
	Heti munkaidő	
	Munkarend	
	Várható jövedelem adatok	
Követelmények és elvárások	Elvárt végzettségi szint	A megváltozott munkaképességűek számára a nyílt munkaerőpiacon többségében csak alacsony végzettséget igénylő, alacsony hozzáadott értékű álláslehetőségek vannak.
	Elvárt tapasztalat	
	Elvárt számítógépes ismeret	
	Elvárt nyelvismeret	
	Elvárt személyiségjellemzők	
Egészségügyi állapotra vonatkozó megkötések	Egészségügyi kizáró tényezők	Kutatást kiegészítő információk
	Egészségügyi korlátozó tényezők	
Munkáltatói adatok	Munkáltatók	A nagyobb vállalatok és a multinacionális cégek nagyobb arányban kínálnak álláslehetőséget a megváltozott munkaképességű emberek számára, mint a kevesebb embert foglalkoztató munkáltatók.
	Foglalkoztatott létszám	
	Típus	
A célcsoport speciális igényei	Akadálymentesítés	A megváltozott munkaképességű embereket foglalkoztató munkáltatók nem specializáltan figyelnek a különböző fogyatékossággal élők akadálymentesítésére.
	Tapasztalat a célcsoporttal	
	Mentorálás	

¹ Forrás: <https://ertekvagy.hu/kezdolap>

A tartalomelemzésem eredményeit Microsoft Excel 2016 programban összegeztem és értékeltem ki. A térképek elkészítéséhez Microsoft Excel és Maps Info programot használtam.

3.3.6 A tartalomelemzés korlátai

A vizsgálatom előkészítése során csináltam egy szűrőpróbaszerű lekérdezést a legnagyobb álláskereső portálokon, de egyrésztől nehezen lehatárolhatónak találtam a specifikusan a célcsoport számára meghirdetett lehetőségeket, másrésztől igen alacsony elemszámot tapasztaltam, ezért arra jutottam, hogy nem választom az elérhető mintáikat elemzésre.

A kétségkívül a legnagyobb foglalkoztató, Kézmű Nonprofit Kft. álláslehetőségeit, illetve portálfelületét, azért hagytam figyelmen kívül, mivel nagyobb arányban a nyílt munkaerőpiacon elérhető lehetőségeket szerettem volna vizsgálni és a Kézmű csoport elsősorban akkreditált foglalkoztatást valósít meg.

További kutatási korlátot jelent a vizsgálatom szempontjából, hogy azokat a lehetőségeket, amelyek nyílt munkaerőpiacon, nem kifejezetten a megváltozott munkaképességű embereket célozza, jelen vizsgálatom során nem tudtam vizsgálni. Az eredményeimet a témában így mindenképpen a munkaadókat vizsgáló kutatások együttes értelmezésével lehet kontextusba helyezni és feldolgozni.

4 Eredmények bemutatása- kérdőív

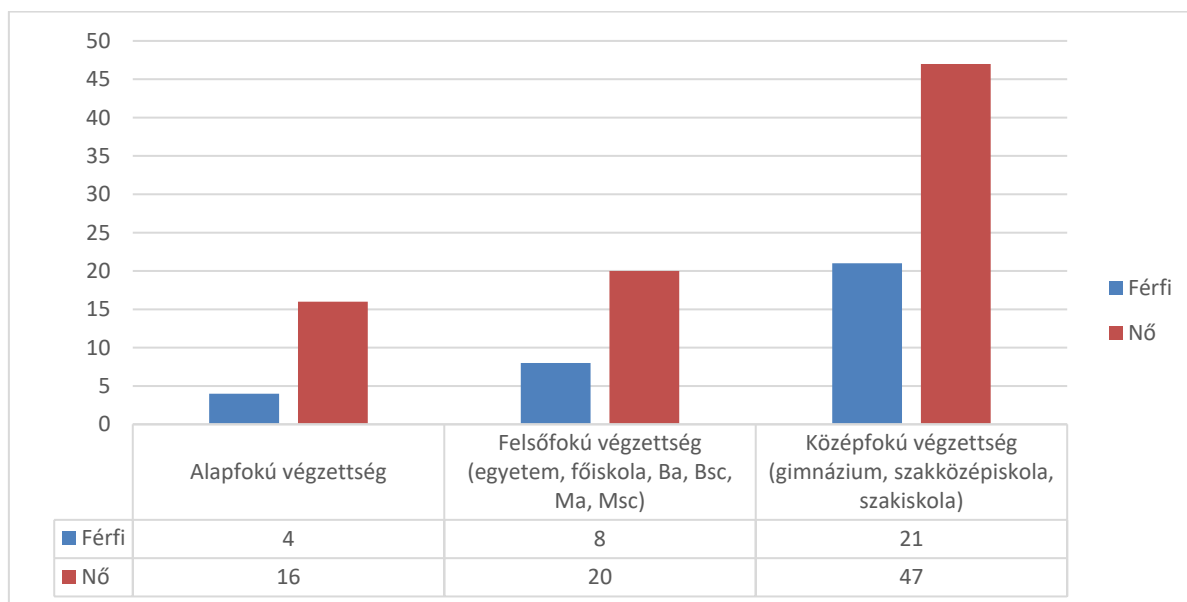
Az általam készített kutatás alapvető célja, hogy betekintést nyújtson a megváltozott munkaképességűek és fogyatékossgal élők foglalkoztatási helyzetébe, körülményeibe, illetve hogy felmérje, hogy a célcsoport mit gondol a saját foglalkoztatását elősegítő eszközökről és lehetőségekről. A kérdőíves kérdéseim összeállítása során nagy figyelmet szenteltem annak, hogy a válaszadók véleménye megfelelően kifejezésre jusson és átfogó képet alkosson.

4.1 Demográfiai adatok

A kérdőíves felmérésnél 116 kitöltő válaszait értékeltem, akik közül 108 ember az, aki megváltozott munkaképességűnek számít, 8 ember a kitöltők közül nem rendelkezik egészségkárosodással, ők a vizsgálati elemszám 6,9%-át teszik ki, mivel kérdőívem anonim, az ő válaszaik kiszűrésére nincs lehetőségem. Összességében megállapítható, hogy többségében az általam megcélzott célcsoport töltötte ki a kérdőívemet.

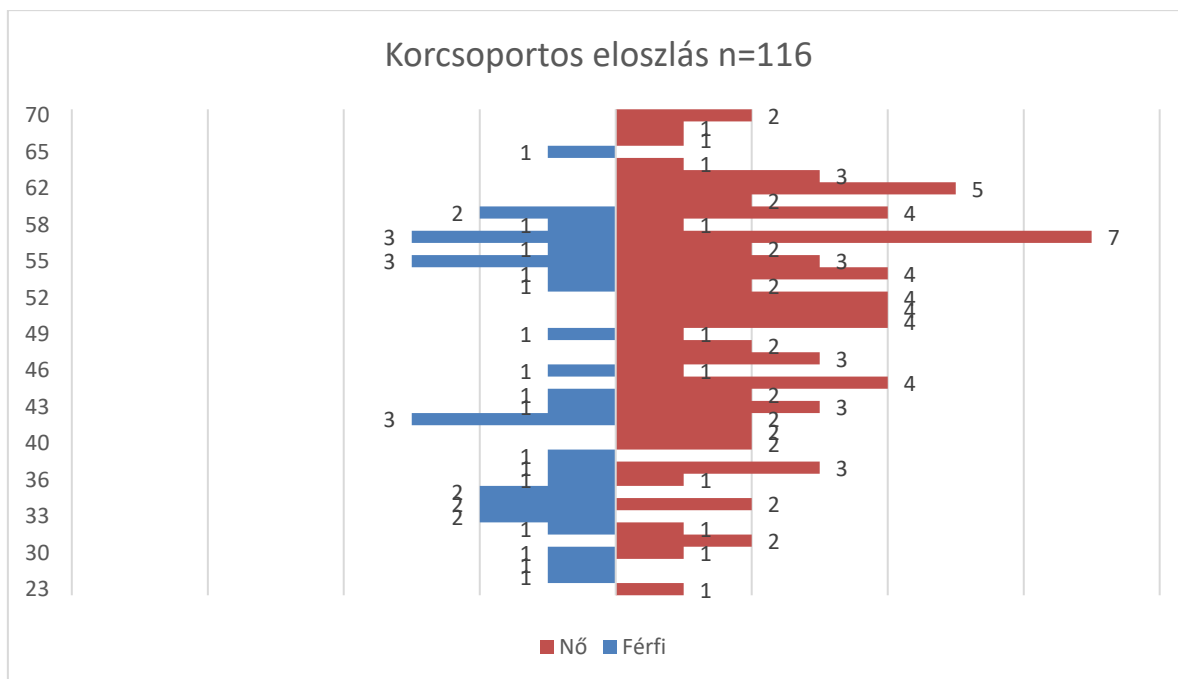
A válaszadók **71,6%-a nő és 28,4 %-a férfi**. Életkor alapján a válaszadók 23-70 éves kor közé tehetők, tehát – mivel a foglalkoztatást vizsgáltam – megközelítőleg megfelelnek az aktív korú népesség (19-64 év) korbeli mintázatának. A kérdőívet **kitöltők 58,6%-a középfokú végzettséggel**, 24,1%-a felsőfokú végzettséggel, illetve 17,2%-a legfeljebb alapfokú végzettséggel rendelkezik. Emellett beszédes adat, hogy a válaszadók 78,4%-a rendelkezik valamilyen szakképzettséggel.

A **végzettségek nemek szerinti eloszlását** az alábbi grafikonon ábrázoltam:



7. ábra: A kérdőív válaszadóinak nem és végzettségi szerinti megoszlása; Forrás: saját kutatás

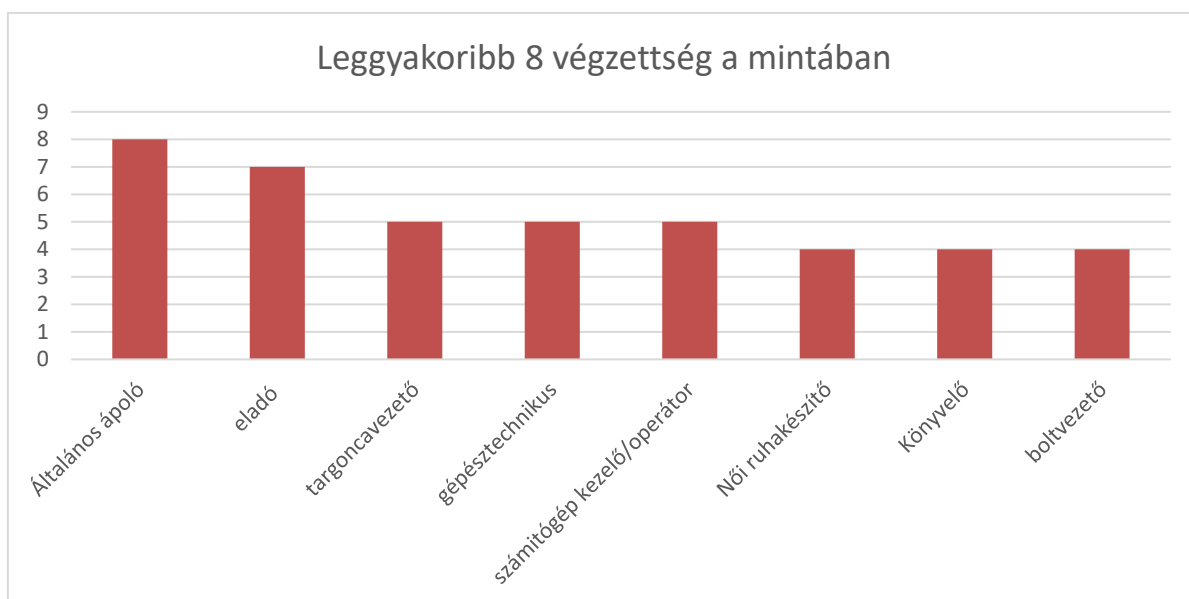
A kutatásom válaszadóinak korcsoportos eloszlását az alábbi diagrammon ábrázoltam. A dolgozatom korábbi részében feldolgoztam a KSH adatait a témában. A saját kutatásom és a KSH adatai között, a korcsoportos eloszlásra vonatkozóan szignifikáns hasonlóság mutatható ki, tehát az adatokból jól látszik, hogy a saját vizsgált mintámban is felülreprezentált az 50-59 éves korosztály.



8. ábra: A kérdőív válaszadóinak nem szerinti és korcsoportos eloszlása; Forrás: saját kutatás

A kérdőívet kitöltő 116 válaszadó közül 78,4% rendelkezik valamilyen szakképzettséggel, közülük 95-en válaszoltak érdemben arra kérdésemre, hogy **Amennyiben igen, kérem, nevezze meg (amennyiben több, az összeset).** Az érdemben válaszolók összesen 181 db szakképzettséggel rendelkeznek. Közülük 42,1%-ban legalább két végzettséggel, 27,4%-ban legalább 3 végzettséggel, 11,6%-ban legalább 4 végzettséggel és bár elenyésző arányban, de a válaszadók közül van, aki 5 (4,2%), 6 (4,2%), illetve 7 (1,1%) szakmai képesítéssel is rendelkezik.

A leggyakoribb végzettségek az általános ápoló (8db), az eladó (7db), a targoncavezető (5 db), a gépésztechnikus (5 db), a számítógépező operátor (5 db), a női ruhakészítő (4 db), a könyvelő (4 db) és a boltvezető (4 db).



9. ábra: A leggyakoribb 8 végzettség a kérdőíves kutatásban; Forrás: saját kutatás

A teljes lista az alábbi ábrán böngészhető.

Szakmai végzettségek	db.	Szakmai végzettségek	db.	Szakmai végzettségek	db.	Szakmai végzettségek	db.
Általános ápoló	8	növény- és zöldségtermesztő	2	belső ellenőr	1	rendezvényszervező	1
eladó	7	újságíró	2	irodai asszisztens	2	rendezvénybiztosító	1
targoncavezető	5	gazdasági ügyintéző	2	logisztikus	1	cipész	1
gépésztechnikus	5	társadalombiztosítási ügyintéző	2	állattenyésztő	1	szociálpolitikus	1
számítógép kezelő/operátor	5	statistikus	1	elektroműszerész	1	fodrász	1
Női ruhakészítő	4	Szakápoló	1	munkaügyi szakelőadó	1	vagyonőr	1
könyvelő	4	betegápoló	1	bérgyintéző	1	pilóta	1
boltvezető	4	Foglalkozás-egészségügyi ápoló	1	eladó pénztáros	1	zongoraművész	1
Közgazdász	3	szövő varrónő	1	valutapénztáros	1	gyógymasszőr	1
Szociális munkás	3	gyógyszertári asszisztens	1	sportedző	1	jogász	1
könyvkötő	3	asztalos	1	kereskedő	1	szakfordító	1
biztonsági őr	3	szociális gondozó	1	Alkalmazott környezetkutató	1	parkgondozó	1
Női szabó	2	pedagógiai asszisztens	1	Informatikuss-könyvtáros	1	ifjúságsegítő	1
Varrónő	2	gyógypedagógiai segítő	1	burkoló	1	kántor	1
Cukrász	2	gyógypedagógiai asszisztens	1	biológus	1	szoftverüzemeltető	1
Szobafestő	2	bőrdíszműves	1	kriminálpedagógus	1	autófényező	1
Üzletvezető	2	HR	1	titkárnő	1	mentálhigiénikus	1
kéz- és lábápoló	2	pénzügyi ügyintéző	1	külsőkereskedelmi ügyintéző	1		
műkorméplítő	2	Hiradásiipari alkatrész gyártó	1	hangtechnikus	1		
Tanár, pedagógus	2	Vendéglős	1	gyógytornász-fizioterapeuta	1		
posta forgalmi	2	lakatos	1	övönő	1		
bolti eladó	2	fémszerkezetlakatos	1	rehabilitációs menedzser	1		
társasházkezelő	2	karosszéria lakatos	1	lakástextil készítő	1		
gép- és gyorsíró	2	vegyszer	1	űgyvitel	1		
szociálpedagógus	2	vegyszertechnikus	1	gépkocsivezető	1		

10. ábra: A kérdőívet kitöltők végzettségei csoportosítva; Forrás: saját kutatás

A fentiek alapján megállapítható, hogy az általam készített kérdőívet kitöltők igen széles körben és széles palettában rendelkeznek a munkaerőpiacon is versenyképes szakmai végzettségekkel.

4.2 Fogytékosságra, akadályozottságra vonatkozó adatok

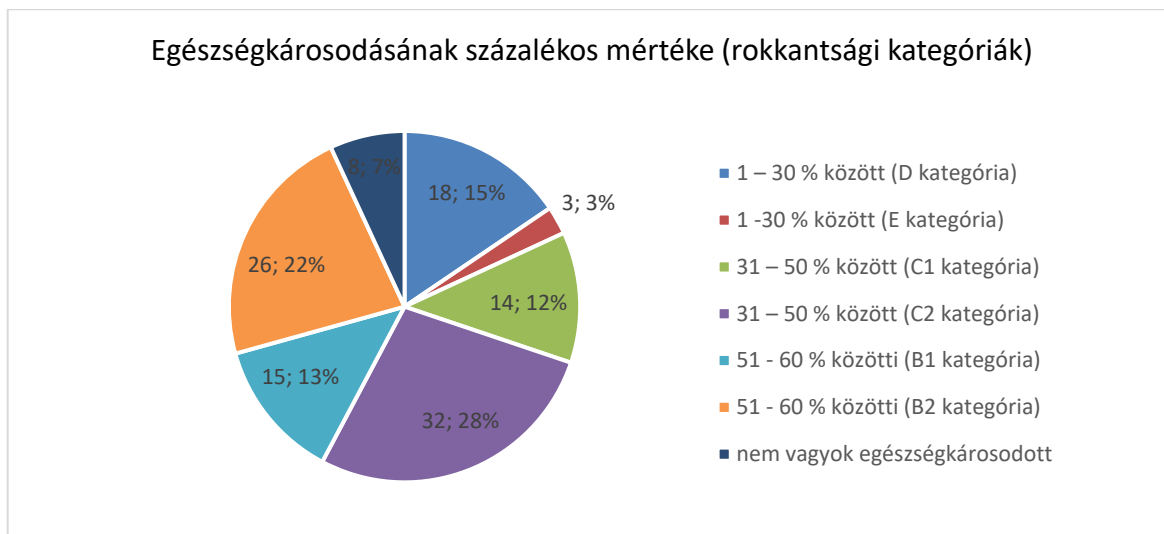
Fontosnak tartottam felmérni, hogy a válaszadóim milyen fogyatékossgal, akadályozottsággal élnek együtt, illetve ennek alapján milyen komplex minősítési kategóriába tartoznak. Az alább grafikonon ábrázoltam az összesített eredményeket, ennek alapján megállapítható, hogy a vizsgált mintában, legnagyobb százalékban a **mozgássérültek (34,5%)**, a **mentális egészségügyi problémával küzdők (8,6%)**, a **hallássérültek (6,9%)** és a **szív- és érrendszeri betegségben szenvedők (6,9%)** voltak jelen.



11. ábra: A kérdőívet kitöltők fogyatékossga, akadályozottság típusa szerinti megoszlása; Forrás: saját kutatás

A komplex minősítési kritériumok szerint pedig a mintában, **legnagyobb százalékban (27,6%)** a 31-50% között egészségi állapottal rendelkező, **C2 minősítési kategóriába** tartozó megváltozott munkaképességűek vannak jelen. Őket követik az 51-60% között egészségi állapottal rendelkező, **B2 –es komplex minősítési kategóriába tartozók (22,4%)**, jelentős arányt képviselnek még az 1-30% közötti egészségi állapottal, **D minősítési kategóriába**

tartozók (15,5%). A mintában a legkisebb reprezentáltsággal az **E komplex minősítési kategóriába tartozók (2,6%)** vannak jelen.

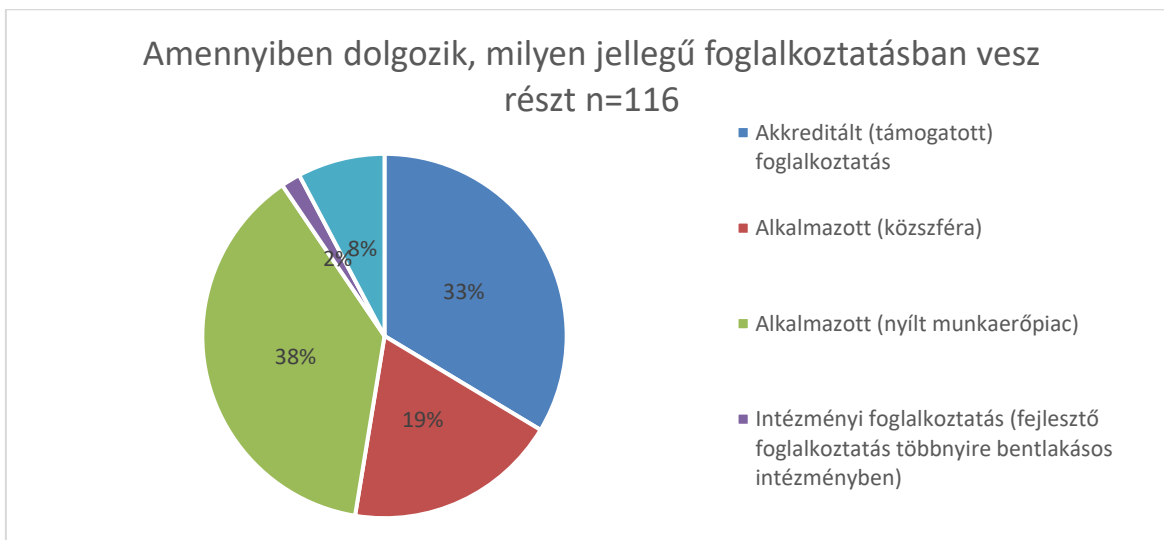


12. ábra: A kérdőívet kitöltők rokkantsági kategória szerinti megoszlása; Forrás: saját kutatás

4.3 Foglalkoztatásra vonatkozó adatok

4.3.1 Munkáltatók

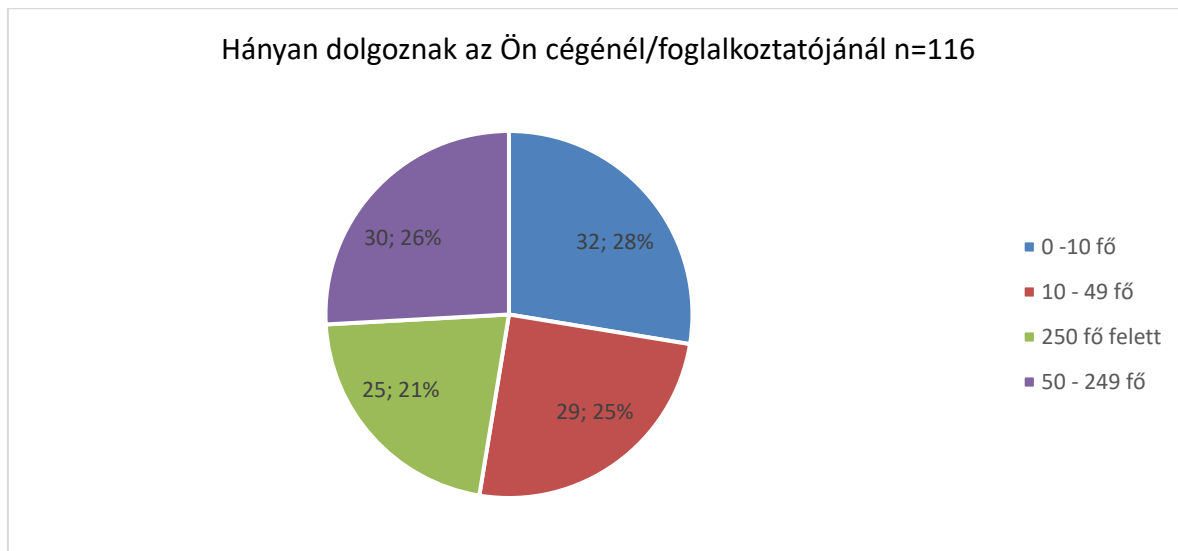
A kérdőíves kutatásomban vizsgáltam, hogy az általam elért mintán belül milyen jellegű foglalkoztatás a legjellemzőbb.



13. ábra: A kérdőívet kitöltők foglalkoztatási szektor szerinti megoszlása; Forrás: saját kutatás

A 116 kitöltő válasza alapján **legtöbbsen a nyílt munkaerőpiacon, alkalmazottként dolgoznak** (37,9%), őket szorosan követik az akkreditált, támogatott foglalkoztatásban résztvevők (33,6%), a harmadik jelentős csoportot a közfűera munkavállalói adják, a két legkevesebb foglalkoztatási forma képviselői a vállalkozók (7,8%), illetve a fejlesztő (régbsben intézményi) foglalkoztatásban (1,7%) résztvevők voltak.

A munkáltatók által foglalkoztattak számára vonatkozó kérdésemet (**Hányan dolgoznak az Ön cégénél/foglalkoztatójánál**) azért tettem fel, mert képet szerettem volna kapni arról, hogy az általam vizsgált célcsoport milyen arányban dolgozik különböző vállalat típusoknál. Az általam felkínált válaszlehetőségek közül a **legtöbben a 0-10 főt foglalkoztató mikro vállalatoknál (27,6%) dolgoznak**, de a mintám igencsak kiegyensúlyozott az összes vállalat típus (nagyság) tekintetében.



14. ábra: A kérdőívet kitöltőket foglalkoztató vállalat, foglalkoztató létszám szerinti megoszlása; Forrás: saját kutatás

4.3.2 Munkakörök

A kutatásban kíváncsi voltam arra, hogy a kérdőívet kitöltők konkrétan milyen munkakörben dolgoznak jelenleg.

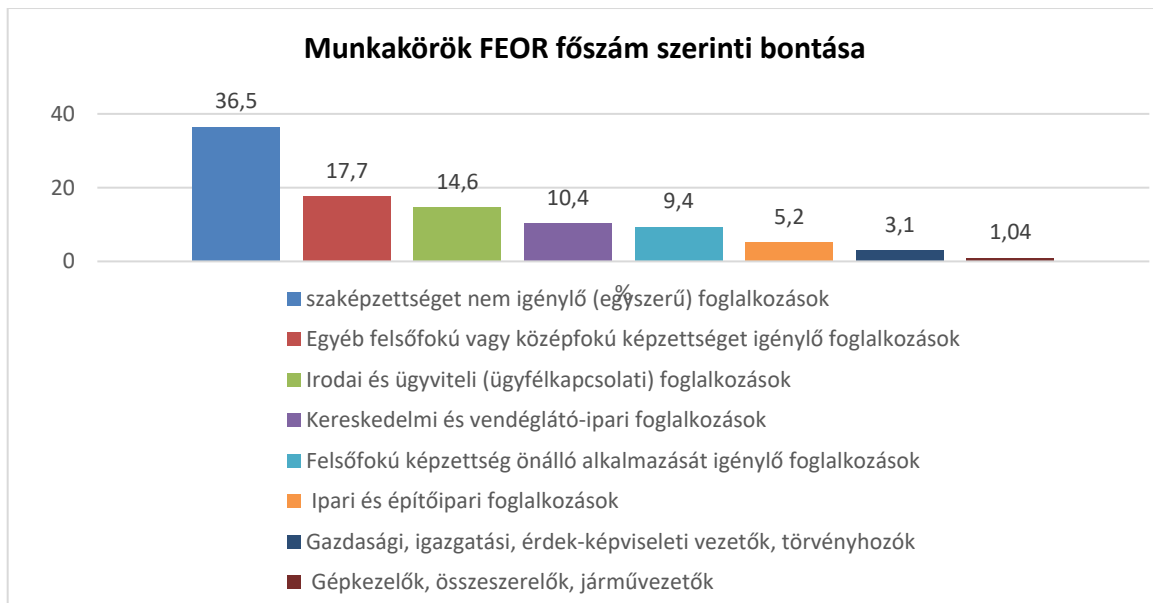
A leggyakoribb munkaköröket (18 db) az alábbi diagrammon ábrázoltam. A kérdőívet kitöltők között a leggyakoribb munkakörök a betanított munkás (8,2%) és a csomagoló (8,2%), őket követik az eladók (4,1%), az adminisztrátorok (4,1%) és a mentorok (4,1%). Számottevők még a varrónők, a varrodai kisegítők (együtt 6,4%), a takarítónők (4,1%) és konyhai kisegítők és az operátorok.



15. ábra: A kérdőívet kitöltők munkaköreinek csoportosítása; Forrás: saját kutatás

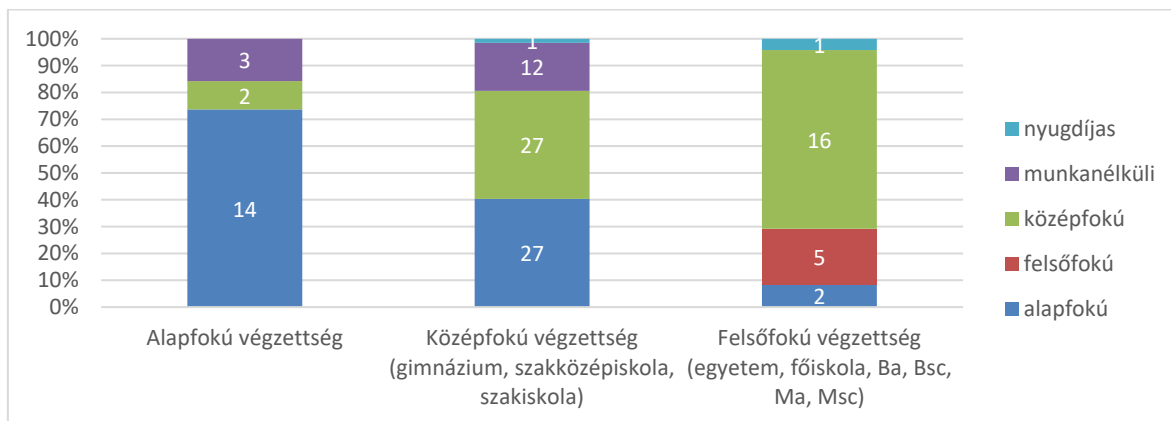
A munkaköröket csoportosítottam FEOR főszám szerint (az alcsoportos bontáshoz több információra lett volna a szükségem a konkrét munkakörök tekintetében), hogy betekintést adjak a munkakörökhöz tartozó elvárt végzettségek tekintetében. A leggyakoribb FEOR szerinti besorolás a 9-es főcsoport szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozásai (36,5%) és legkevesebben, pedig a 8-as főcsoport gépkezelők, összeszerelők, járművezetők munkaköreiben dolgoznak.

Az adatokból kitűnik, hogy legnagyobb arányban a szakképzettséget nem igénylő egyszerű munkakörökben (betanított munkás, takarító, csomagoló, varrodai kisegítő, címkéző, árufeltöltő... stb.) dolgoznak a kérdőívet kitöltők.



16. ábra: A kérdőívet kitöltők munkaköreinek FEOR - szám szerinti csoportosítása; Forrás: saját kutatás

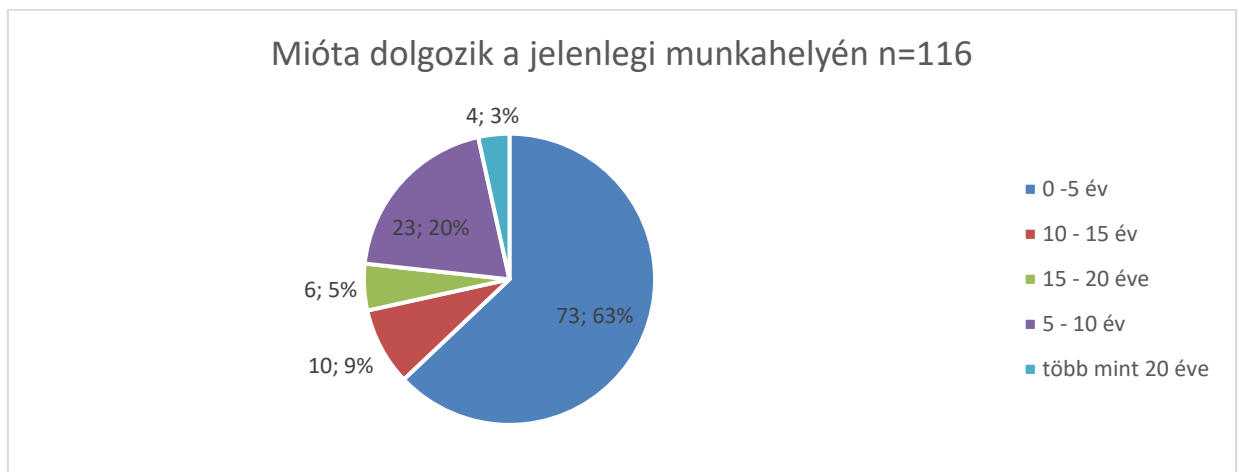
Az alábbi diagramon összehasonlítottam egyedileg a végzettségek szintjének és a betöltött munkakörök minimum végzettségi szintjének (FEOR-besorolás alapján) egymáshoz viszonyított arányát. A válaszadóim közül a betöltött munkakörök tekintetében 110-en adtak értékelhető és kategorizálható választ a kérdésekre. A nem releváns válaszokat (6 db) kiszűrtem a mintából.



17. ábra: A kérdőívet kitöltők végzettségének és konkrét/betöltött munkakörének összehasonlítása, az adott munkakörhöz szükséges minimum végzettségi szint dimenziójában; Forrás: saját kutatás

Az eredményekből megállapítható, hogy a vizsgált mintában **az alapfokú végzettségűek több mint 73%-a (14 fő) alapfokú vagy végzettséget nem igénylő munkakörben dolgozik.** Közel 16%-an (3 fő) munkanélküliek. **A középfokú végzettséggel rendelkezők közül ugyanannyian töltenek be középfokú végzettséget igénylő munkakört (40,2), mint alapfokú vagy végzettséget nem igénylő munkakört (40,2%).** Ebben a kategóriában közel 18%-ban (12 fő) munkanélküliek. **A felsőfokú végzettséggel rendelkezők 66,6%-a (16 fő) középfokú végzettséggel is betölthető munkakörben dolgozik,** felsőfokú végzettséget igénylő munkakörben közülük 20,8 % (5 fő) dolgozik, míg ketten alapfokú vagy végzettséget nem igénylő munkakört töltenek be és 1 fő munkanélküli.

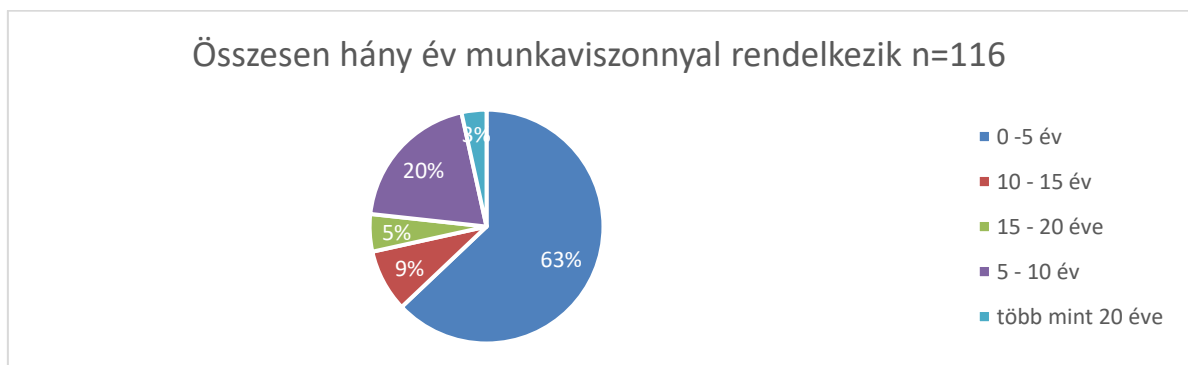
4.3.3 Munkában töltött évek



18. ábra: A kérdőívet kitöltők munkaviszonyának hossza a jelenlegi munkahelyén; Forrás: saját kutatás

A kutatásomban rákérdeztem arra is, hogy mióta dolgoznak a válaszadók a jelenlegi munkahelyükön, amellyel a munkahely iránti lojalitásukat akartam vizsgálni. **A válaszadók 62,9%-a 0-5 év között dolgozik a jelenlegi munkahelyén,** 19,8 %-a az 5-10 év közötti intervallumot jelölte meg, a legkevesebben, mindössze a kérdőívet kitöltők 3,4% az, aki több mint 20 éve dolgozik a jelenlegi munkahelyén.

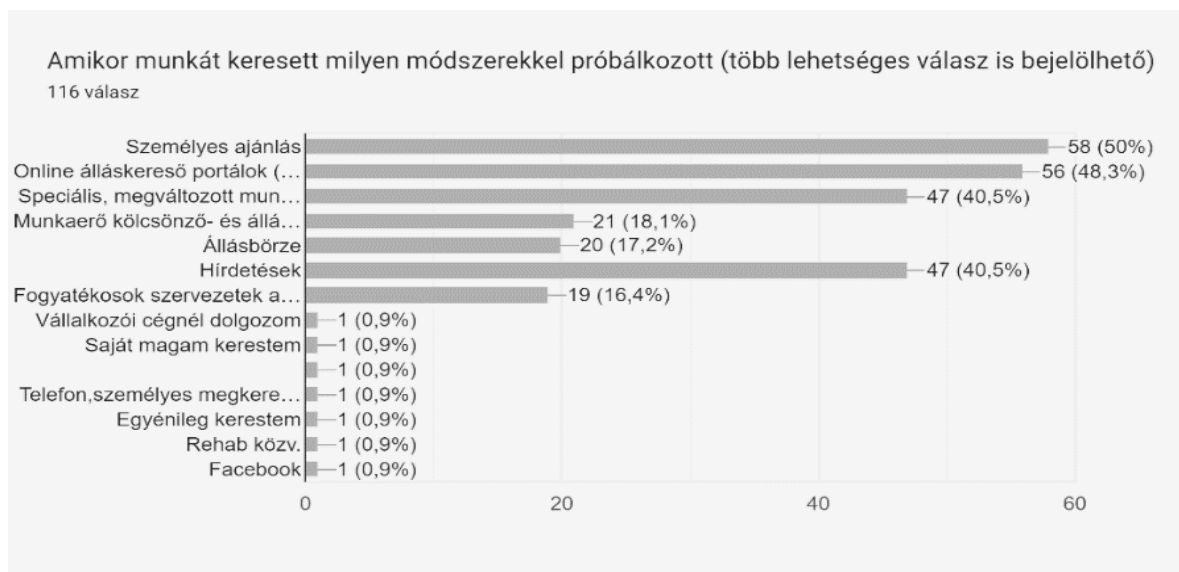
A következő kérdésben arra voltam kíváncsi, hogy összesen hány év munkaviszonnal rendelkeznek a kitöltők, amelyet az előző kérdéssel együtt vizsgáltam. **A kérdőívet kitöltők 62,1%-a rendelkezik legalább 20 év munkaviszonnal és 18,1%-a 10-15 év munkaviszonnal.**



19. ábra: A kérdőívet kitöltők munkaviszonyának megoszlása. Forrás: saját kutatás

4.4 Álláskeresés

A mérési eszközök bemutatásánál a kutatást kiegészítő információként jelöltem meg a kérdéseket, tekintve, hogy kíváncsi voltam, hogy a célcsoport milyen eszközöket és felületeket vesz igénybe az álláskereséshez, illetve hogyan ítéli meg elhelyezkedési esélyeit a munkaerőpiacon. Azért is tartottam fontosnak vizsgálni a kérdéskört, mert tartalomelemzést végeztem az egyik speciális megváltozott munkaképességű emberek számára szóló állásportálon, és így az adatok értelmezéséhez kiegészítő értelmezési keretet is adhat.



20. ábra: A kérdőívet kitöltők álláskeresői módszerei; Forrás: saját kutatás

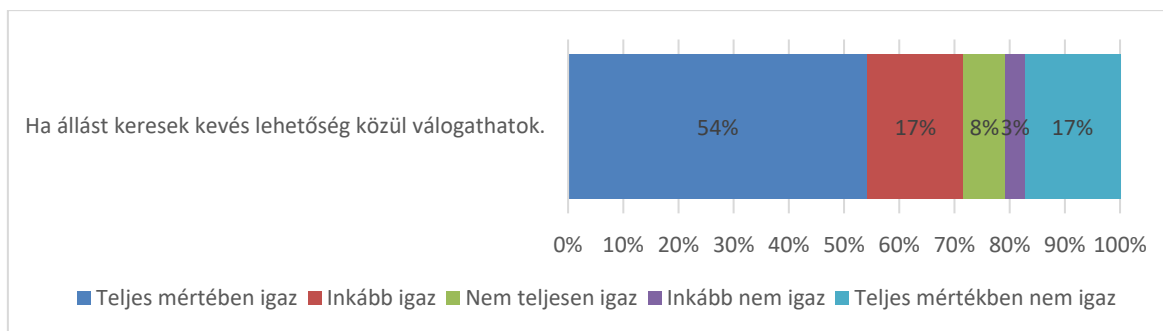
A válaszadók legnagyobb arányban a **személyes ajánlást (50%)** jelölték meg, ami arra mutat, hogy a célcsoport számára az egyéb álláskeresői színtereken kevés reális lehetőség áll rendelkezésre.

Hangsúlyos még az **online állás kereső portálok (48,3%)** és a **speciális MMK célcsoportnak szóló állásportálok (47%)** említése az általam felkínált lehetőségek közül, legkisebb arányban, pedig az **állásbörzét (20%)** és a munkaerő kölcsönző- állásközvetítő vállalkozásokat (21%) jelölték meg a válaszadók.

A speciális megváltozott munkaképességűeknek szóló állásportál nagyarányú megjelölése azt jelenti, hogy célcsoport ismeri és keresi ezeket a felületeket, amelyek kifejezetten nekik szóló munkákat ajánlanak.

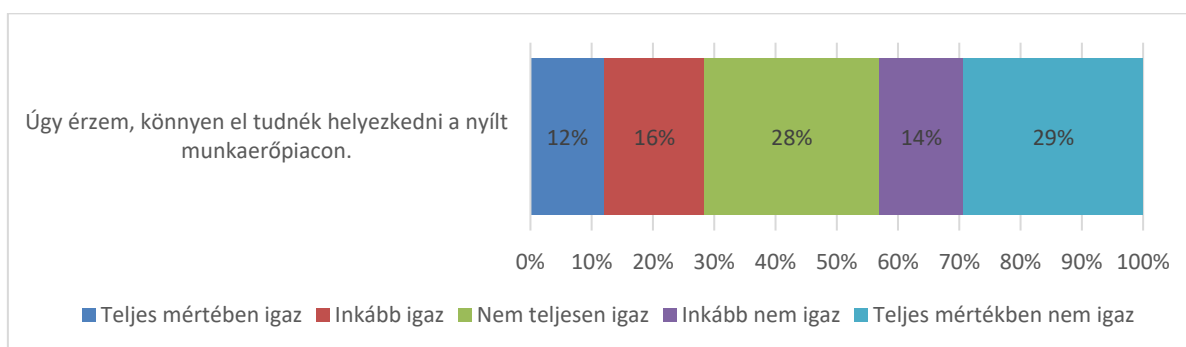
A következő kérdésben arra voltam kíváncsi, hogy a célcsoport önértékelése szerint mennyi lehetőség áll rendelkezésére, ha állást keres. A kérdést azért tartottam fontosnak, mert az elmúlt években több előremutató kezdeményezés indult az MMK emberek foglalkoztatásának elősegítése érdekében, mégis a foglalkoztatási arányuk még mindig alacsony, éppen ezért kíváncsi vagyok, hogyan ítélik meg saját esélyeiket a munkaerőpiacon.

Kérdésemet egy 5 fokozatú likert skála segítségével tettem fel, amellyel elsősorban a válaszadók véleménye mögött megbúvó attitűdökre voltam kíváncsi.



21. ábra: Ha állást keresek, kevés lehetőség közül válogathatok c. kérdés kiértékelése a válaszadási gyakoriság szerint; Forrás: Saját kutatás

A válaszadóim szerint legnagyobb százalékban (63 db; 54,3%) igaz azon állításom, hogy ha állást keresnek kevés lehetőség közül válogathatnak. Hozzászámolva még egy fokozattal kevésbé hangsúlyosként megjelölőket (20 db; 17,2%), elmondható, hogy a **válaszolók több mint 71%-a inkább egyetértett az állítással.**

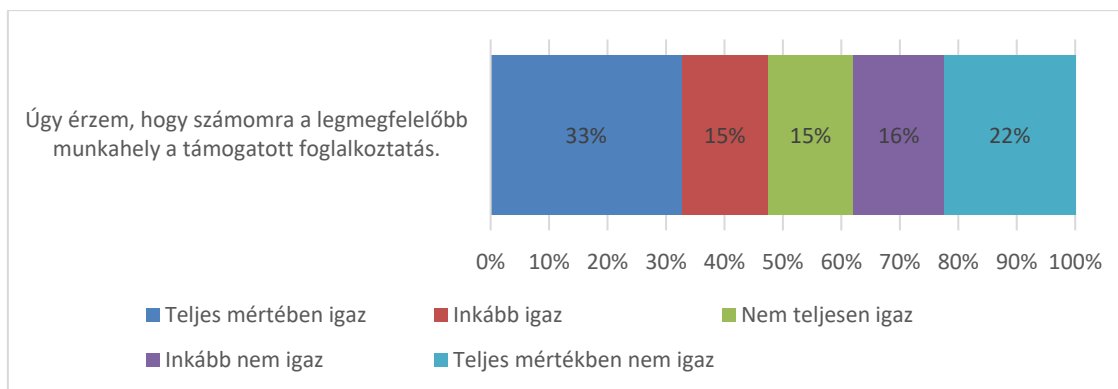


22. ábra: Úgy érzem, könnyen el tudnék helyezkedni a nyílt munkaerőpiacon c. kérdés kiértékelése válaszadási gyakoriság szerint; Forrás: saját kutatás

A fentebbi kérdést azért tettem fel, mert érdekelt, hogy a célcsoport hogyan ítéli meg a saját elhelyezkedési esélyeit a nyílt munkaerőpiacon. A kérdés mögött meghúzódó attitűd és hozzáállás véleményem szerint befolyásolhatja az egészségkárosodott emberek nyílt munkaerőpiaci integrációját, tekintve, hogy ha ők sem hiszik el, hogy versenyképesek tudnának lenni a nyílt munkaerőpiacon, akkor az integrációjuk és ez iránti törekvéseik is, nehezítettek lesznek.

A kérdőívet **kitöltők legnagyobb százaléka (29,3%) szerint nem igaz a fentebbi állításom.** Hozzászámolva azokat, akik szerint inkább nem igaz az állításom (13,7%), illetve azokat, akik szerint nem teljesen igaz az állításom (28,4%) ki lehet jelteni azt, hogy a válaszadóim **több mint 71%-a (gyenge) negatívan ítéli meg saját elhelyezkedési esélyeit a nyílt munkaerőpiacon.**

A témacsoport utolsó kérdését az előző kérdés kontroll kérdéseként értelmezem, tekintve, hogy kíváncsi voltam milyen eredményre jutok az akkreditált (támogatott) foglalkoztatás kizárólagosságának megítélése tekintetében.



23. ábra: Úgy érzem, hogy számomra a legmegfelelőbb munkahely a támogatott foglalkoztatás c. kérdés kiértékelése a válaszadási gyakoriság szerint; Forrás: saját kutatás

Az eredményekből az látszik, hogy a válaszadók 47 %-a határozottan úgy érzi, hogy számára a legmegfelelőbb foglalkoztatási forma az akkreditált (támogatott) foglalkoztatás. Az adatok összecsengenek az előző kérdésre adott válaszokkal, tekintve, hogy a megkérdezettek többsége negatívan ítéli meg a nyílt munkaerőpiaci esélyeit, így nem meglepő, hogy a többség úgy érzi, számára a legmegfelelőbb munka a támogatott foglalkoztatás keretében érhető el.

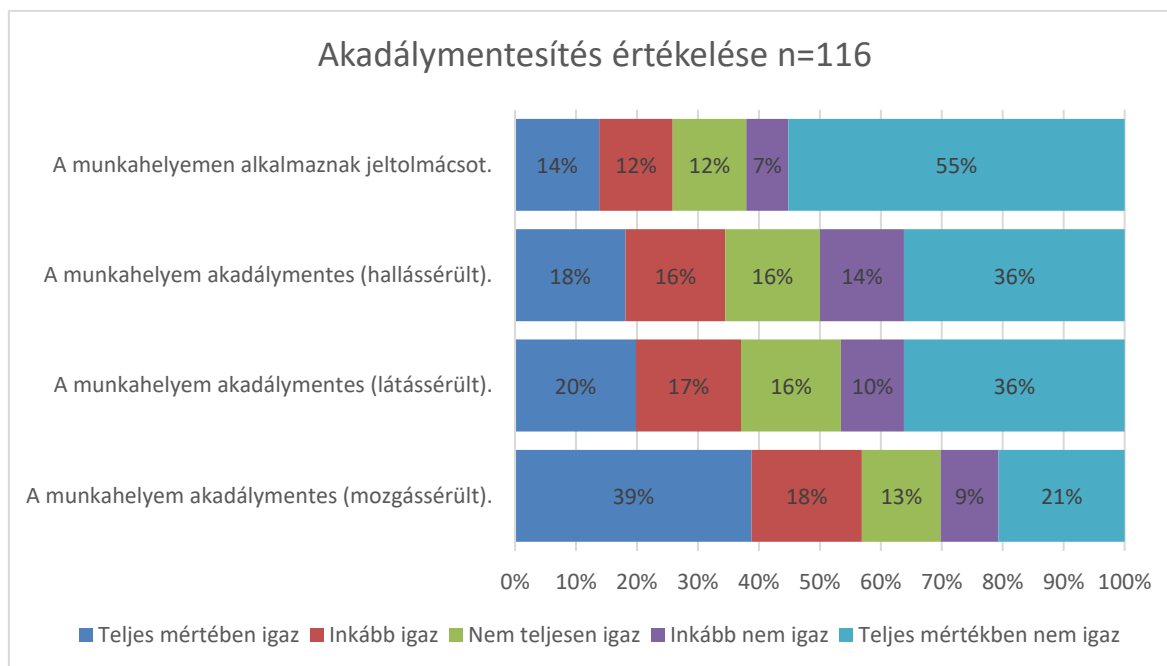
4.5 A munkahelyi támogató környezet

A munkahelyi támogató környezetet több kérdéscsoporton keresztül vizsgáltam. Fontosnak tartottam felmérni, hogy az érintettek mennyire gondolják, hogy megvalósul az akadálymentesítés (többféle szintén) a munkahelyükön. Továbbá kíváncsi voltam, hogy véleményük szerint a munkáltatójuk mennyire veszi figyelembe az egészségügyi állapotukból adódó speciális igényeiket. Végezetül azt vizsgáltam, hogy a válaszadók mennyire gondolják elfogadónak, illetve befogadónak a munkahelyi környezetüket.

A témát 3 dimenzióban – kérdéscsoportokat összeállítva – vizsgáltam. Az **akadálymentesítés dimenzióját** 4 kérdés segítségével több szintén vizsgáltam, az **egészségügyi állapotból adódó speciális igények figyelembe vétele dimenzióban** szereplő kérdések egymás kontrollkérdéseinek tekinthetők, míg a **munkahelyi elfogadást vizsgáló dimenzióban** szereplő 4 kérdést általános és egyéni megközelítésben vizsgáltam, amely alkalmas az összehasonlításra is.

4.5.1 Akadálymentesítés értékelése

Az alábbi 4 kérdést egy kérdéscsoportként, együtt vizsgálom és értékelem ki, tekintve, hogy a kérdésfeltevésnél arra voltam kíváncsi, hogy válaszadóim milyen mértékben gondolják, hogy megvalósul az akadálymentesítés a munkahelyükön.



24. ábra: Az akadálymentesítés megítélésére szolgáló kérdéscsoport kiértékelése a válaszadási gyakoriság szerint;
Forrás: saját kutatás

A kérdésfeltevésnél arra voltam kíváncsi, hogy a válaszadóim munkahelyén milyen mértékben valósul meg az akadálymentesítés a három speciális igényű csoport számára.

A válaszadóim közül **a munkahelyem akadálymentes (mozgássérült) kérdésemre** legtöbben a **teljes mértékben igaz** választ jelölték meg (39 %), ugyanakkor **több mint 20%-a** válaszadóknak a **szélsőséges negatív** választ jelölte meg.

A **munkahelyem akadálymentes (hallássérült)** és a **munkahelyem akadálymentes (látássérült) kérdések** esetén a kérdések mögött nemcsak az épített környezet akadálymentesítését értem, hanem, hogy mennyire gondolják a válaszadók, hogy egy látássérült, illetve egy hallássérült számára egyenlő esélyeket és munkafeltételeket biztosíthat a munkahelyük. Tekintve, hogy az akadálymentesség mögött nemcsak az épített munkakörnyezet akadálymentességét, hanem a minden szintéren (fizikai környezet, információ, szolgáltatások) egyenlő esélyű hozzáférését értem.²

A fenti két kérdés eredményeit kiértékelve azt látjuk, hogy a válaszadóim legnagyobb százalékban (36,2%; 36,2%) **teljes mértékben nem értenek egyet** azon állítással, hogy a munkahelyük akadálymentes egy látássérült vagy hallássérült számára. Ha kitágítom az

²<https://www.mvgyosz.hu/amit-adunk-hu/szervezeteknek-kozossegeknek-hu/akadalymentesitesi-szolgáltatások/>

értelmezési keretet és a két leginkább szélsőségesen negatív választ veszem alapul, akkor még inkább tükröződnek az arányok:

A munkahelyem akadálymentes (látássérült) kérdés esetén a teljes mértékben nem igaz 36,2% + inkább nem igaz: 10,3 %; összesen: **46,5%** ennek, alapján megállapítható, hogy a válaszadók több mint 46%-a szerint nem érvényesülnek a látássérültek speciális igényei a munkahelyükön.

A munkahelyem akadálymentes (hallássérült) teljes mértékben nem igaz: 36,2 % + inkább nem igaz: 13,8 %; összesen: **50%**, ennek alapján megállapítható, hogy a válaszadók 50%-a szerint nem érvényesülnek a hallássérültek speciális igényei a munkahelyükön.

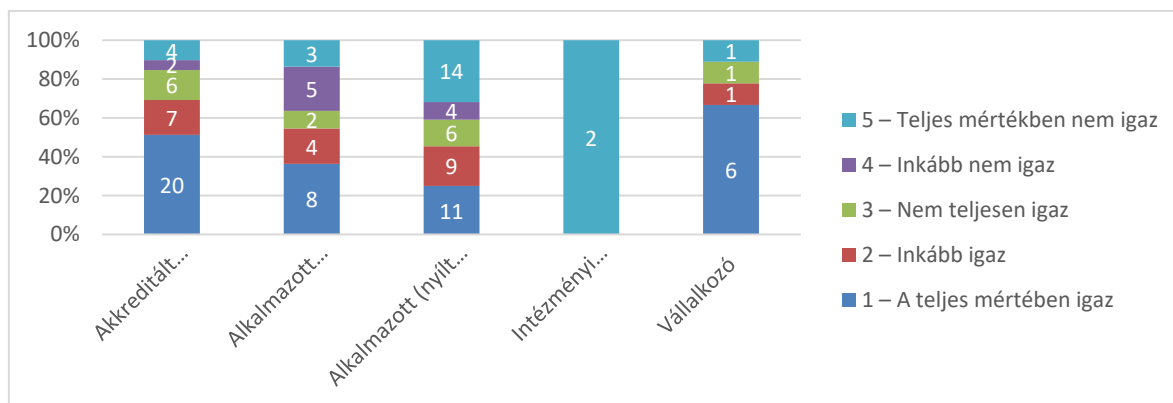
A kérdőívet kitöltők kevesebb, mint 20%-a (**A munkahelyem akadálymentes (látássérült): 19,8%; a munkahelyem akadálymentes (hallássérült): 18,1%** gondolja úgy, hogy munkahelye biztosítja az egyenlő esélyű hozzáférést a látássérültek, illetve a hallássérültek számára.

A munkahelyemen alkalmaznak jeltolmácsot kérdést azért tettem fel és azért ebben a formában, mert személyes tapasztalataim szerint az MMK célcsoportot nagyobb arányban foglalkoztató munkahelyek sem feltétlenül alkalmaznak főállásban jeltolmácsot, csak igénybe veszik a szolgáltatást kiemelt események esetén. Éppen ezért arra voltam kíváncsi, hogy mennyire valószínű ez a gyakorlat a kérdőívet kitöltők munkahelyei esetén.

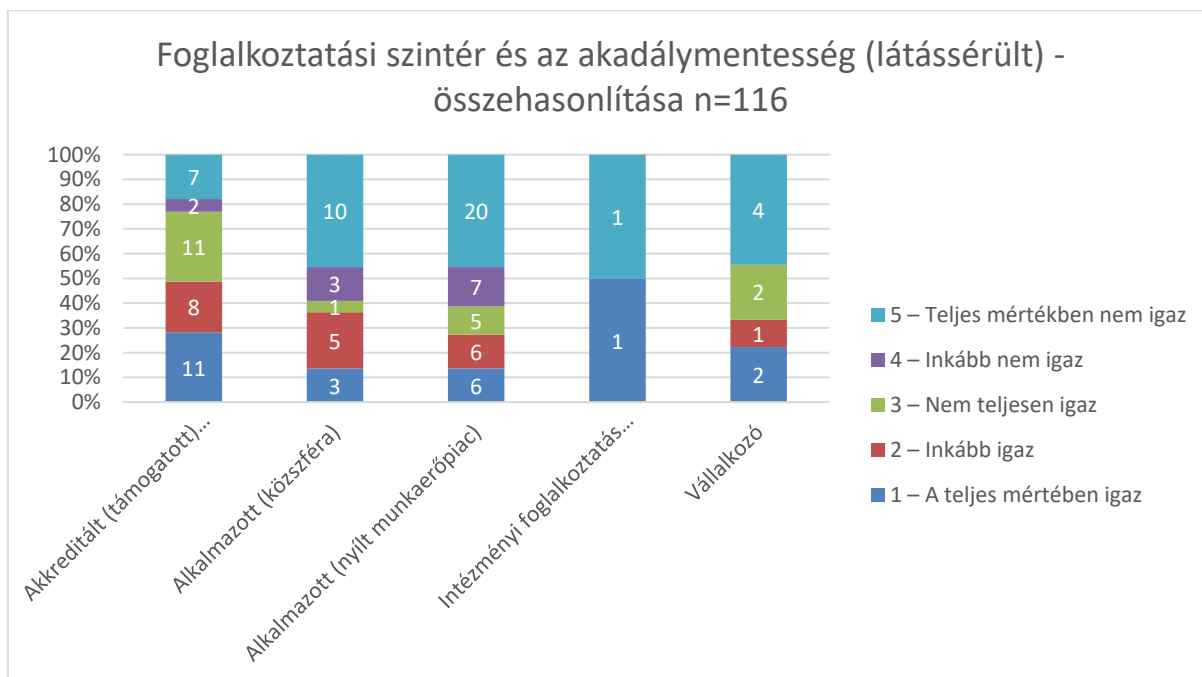
A válaszok ennél a kérdésnél ugrottak ki a legszignifikánsabban, a válaszadók **55,2 %-a teljes mértékben nem értett egyet állításommal**, így ebből arra a következtetésre jutok, hogy a megkérdezettek munkahelyeinél több mint 55%-ban nem jellemző a jeltolmács alkalmazása. A minta mindössze 13,8%-an valószínűsíthető határozott mértékben a jeltolmács szolgáltatás igénybevétele.

4.5.2 Akadálymentesítés több dimenzióban - foglalkoztató szintek

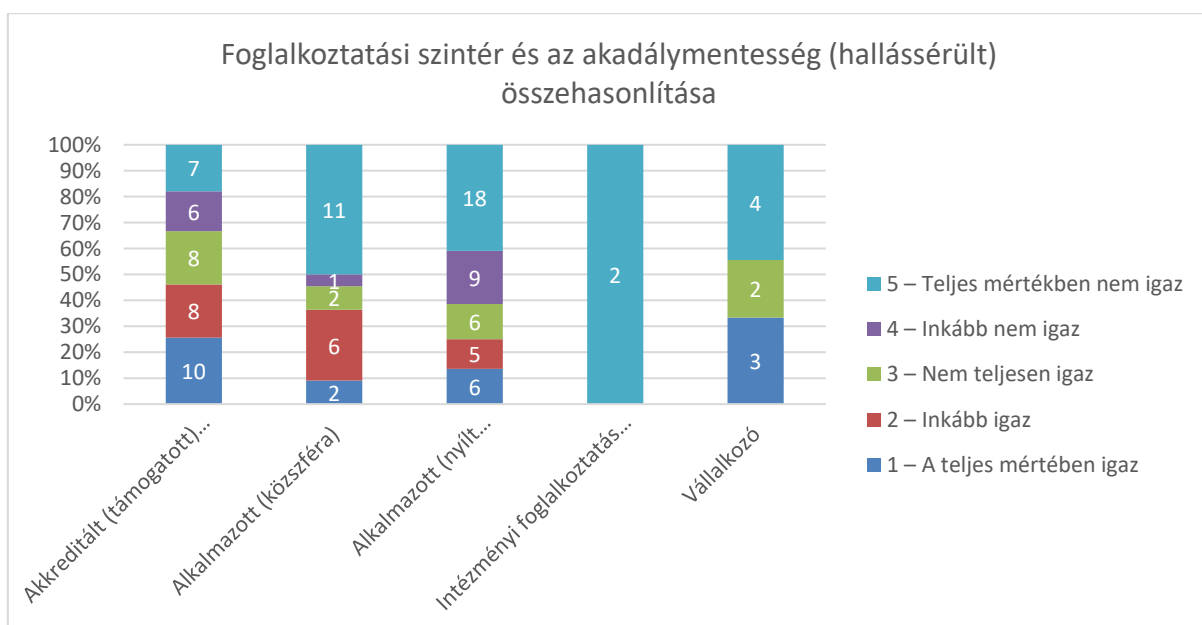
Az eredményeim feldolgozása során megvizsgáltam, hogy a különböző foglalkoztatási szintek tekintetében (akkreditált, közszféra, nyílt munkaerőpiac, fejlesztő, vállalkozó) van-e különbség az akadálymentesítés megítélésében a válaszadók között. Az eredményeket az alábbi grafikonokon ábrázoltam.



25. ábra: A mozgássérültek akadálymentesítésének foglalkoztatói szektor szerinti kiértékelése; Forrás: saját kutatás



26. ábra: A látássérültek akadálymentesítésének foglalkoztatói szektor szerinti kiértékelése; Forrás: saját kutatás



27. ábra: A hallássérültek akadálymentesítésének foglalkoztatói szektor szerinti kiértékelése; Forrás: saját kutatás

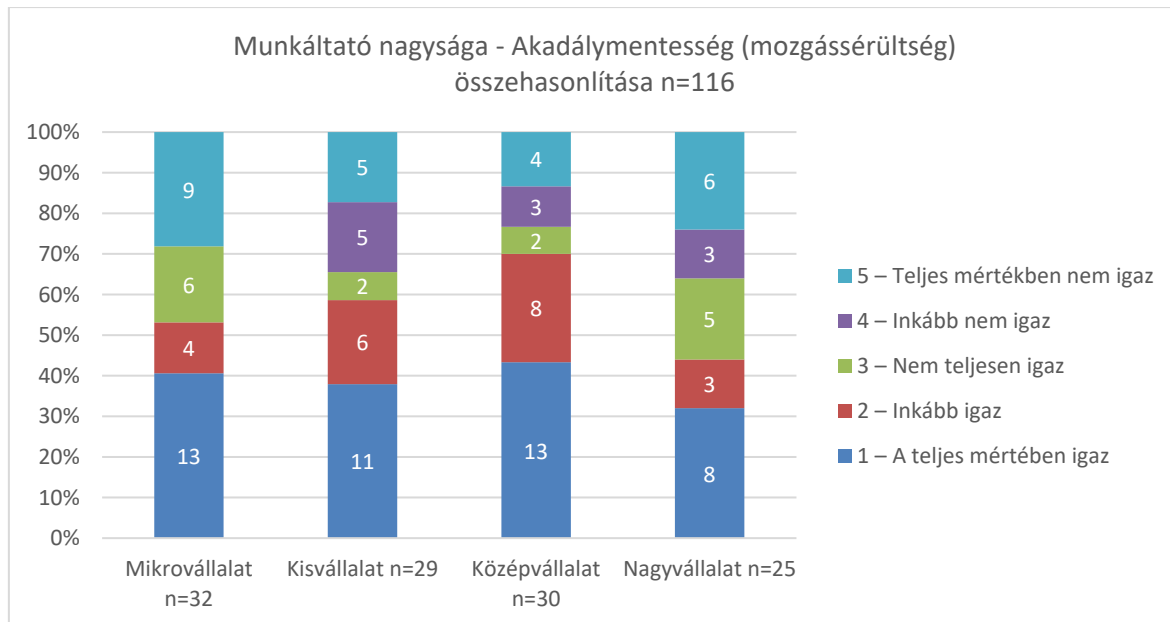
Az akadálymentesítés (mozgássérült) megítélésében az látható, hogy **legnagyobb mértékben (77%) a vállalkozók ítélik meg pozitívan** a saját munkájuk mozgássérültség szempontjából értékelt akadálymentességét. Utánuk a **második legpozitívabb értékelést (69%) ezen a területen az akkreditált foglalkoztatónál** dolgozók adták, míg a **közfőrában dolgozók már inkább negatívabban ítélik (65%) meg a saját lehetőségeiket** ezen a szintéren. **Legnegatívabban pedig a fejlesztő foglalkozásban résztvevők nyilatkoztak, tekintve, hogy 100%-ban nem értettek egyet az állításommal.** Az adatokat torzíthatja bizonyos csoportokban (vállalkozók, fejlesztő foglalkozás) az elemszámok alacsony volta.

Az akadálymentesítés (látássérültség) esetén a megítélés alapvetően negatív. Leghatározottabban a nyílt munkaerőpiacon (61%) és a közsférában (59%) dolgozók ítélik meg az ez irányú speciális igények érvényesülését. Az akkreditált foglalkoztatónál dolgozók esetében, az eredmények alapján az látható, hogy itt érvényesülnek leginkább a látássérültek speciális igényei, tekintve, hogy a válaszadók 48%-a inkább pozitívan ítélte meg a kérdéskört.

Az akadálymentesítés (hallássérültség) tekintetében inkább negatívabban ítélik meg a válaszadók munkahelyük e szintén történő egyenlő esélyteremtését. Legnegatívabban az intézményi (fejlesztő) foglalkozásban résztvevők, akik 100%-ban elutasították az állításomat (n=2 az alacsony elemszám miatt nehezen értelmezhető). Kifejezetten határozott mértékben (61%) ítélik meg negatívan a kérdést a nyílt munkaerőpiacon dolgozók. Közepesen, de még mindig negatívan (55%) nyilatkoztak a feltett állítással kapcsolatosan a közsférában alkalmazottként dolgozók. A vállalkozók esetében a kis elemszám miatt (n=9) nehezen értelmezhető a kérdés, ugyanakkor esetükben is inkább negatív (44,4%) a megítélés. A legpozitívabban az akkreditált foglalkoztatónál dolgozók nyilatkoztak, esetükben 46%-ban inkább pozitívan ítélik meg a kérdést, de magas negatív attitűdöt hordozók aránya (33%) is.

4.5.3 Akadálymentesítés több dimenzióban – a munkáltató típusa szerint

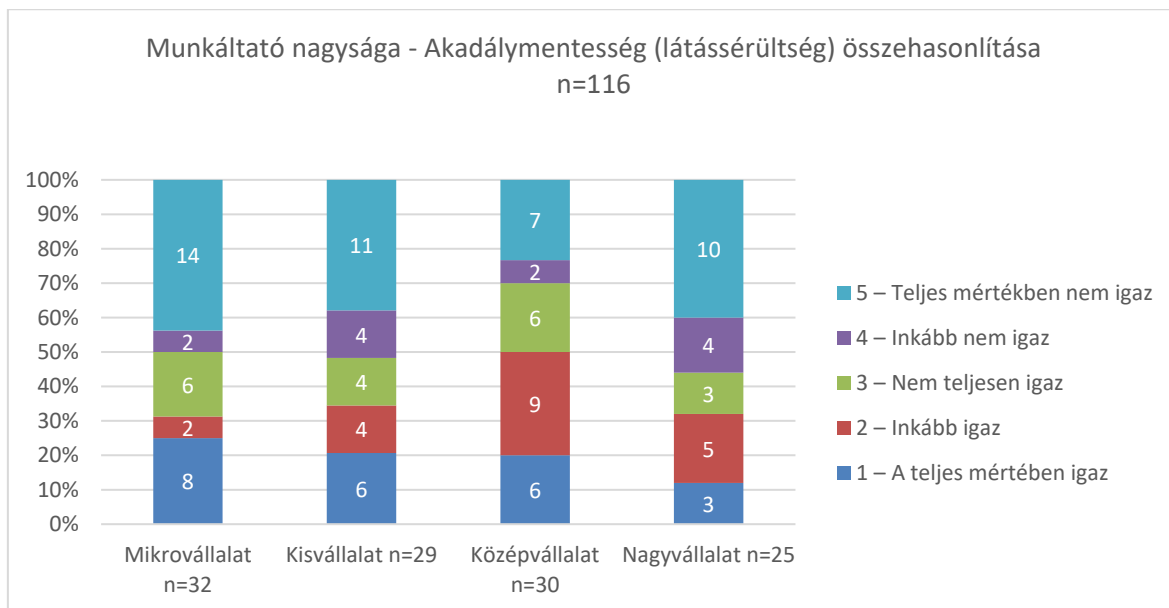
A következő dimenzió, amiben vizsgáltam az eredményeimet, hogy a munkáltatók nagysága (típusa) befolyásolja-e a különböző speciális igények érvényesülését. Eredményeimet az alábbi grafikonokon ábrázoltam.



28. ábra: A mozgássérültek akadálymentesítésének a munkáltató nagysága (foglalkoztatottak száma) szerinti dimenzióban; Forrás: saját kutatás

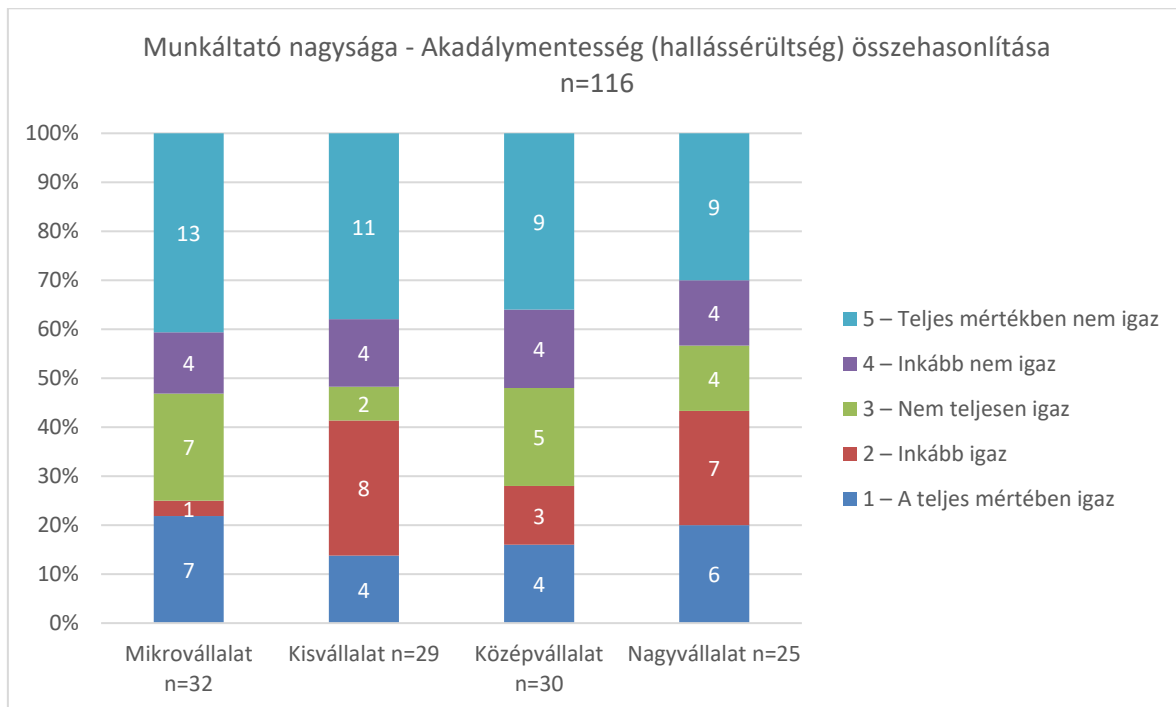
A mozgássérültek speciális igényeinek érvényesülése szempontjából az látható, hogy leginkább a középvállalati szektorban ítélik meg legpozitívabban (70%) a kérdéskört, de határozottan pozitív a megítélés a kis- (59%) és mikrovállalati (53%) szektorban dolgozók

esetében is. Ugyanakkor a **nagyvállalatnál** dolgozók csak **gyengén pozitívan (44%)** értékelik a speciális igényeik érvényesülését.



29. ábra: A látássérültek akadálymentesítésének a munkáltató nagysága (foglalkoztatottak száma) szerinti dimenzióban;
Forrás: saját kutatás

A látássérültek speciális helyzetének figyelembevételénél az eredmények azt mutatják, a vállalati nagyság kevésbé befolyásolja az igények érvényesülését. **A nagy- (56%), a kis- (52%), illetve a mikrovállalati (50%) szektorban dolgozók egyaránt negatívan ítélik meg a kérdéskört, ugyanakkor a középvállalati szektorban (50%) gyenge pozitív megítélés fedezhető fel.**

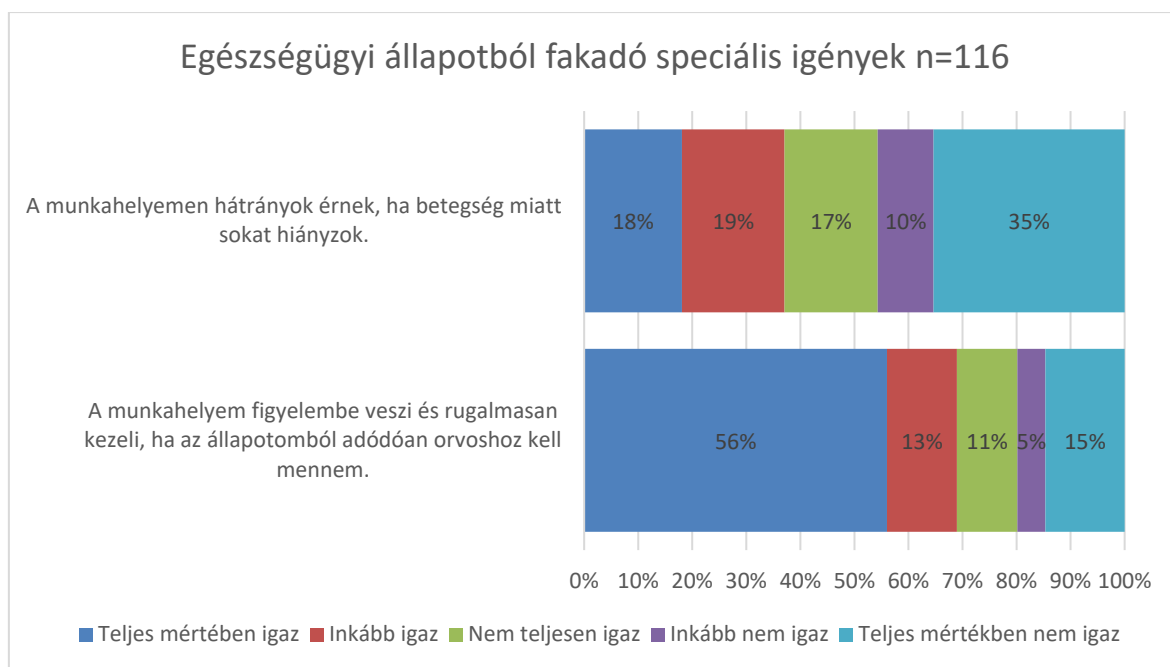


30. ábra: A hallássérültek akadálymentesítésének a munkáltató nagysága (foglalkoztatottak száma) szerinti dimenzióban;
Forrás: saját kutatás

A hallássérültek speciális igényeinek érvényesülésénél az eredmények azt mutatják, hogy a mikro-, kis- és középvállalkozásoknál dolgozók tekintetében nincs szignifikáns eltérés a megítélésben, nagyságrendileg a válaszadók 52%-a ítéli meg negatívan a kérdéskört. A nagyvállalatoknál dolgozók tekintetében ugyanakkor az adatok azt mutatják, hogy ugyanannyian vannak (43,3%), akik inkább pozitívnak, illetve inkább negatívnak látják a hallássérültek speciális igényeinek érvényesülését a munkahelyükön.

4.5.4 Egészségügyi állapotból adódó speciális igények figyelembe vétele

A következő kérdéscsoporttal a kérdőívet kitöltők munkahelyeinek az egészségügyi állapotból fakadó speciális igények iránti érzékenységet, rugalmasságát kívántam vizsgálni.



31. ábra: Az egészségügyi állapotból fakadó speciális igények kérdéscsoport kiértékelése a válaszadási gyakoriság szerint; Forrás: saját szerkesztés

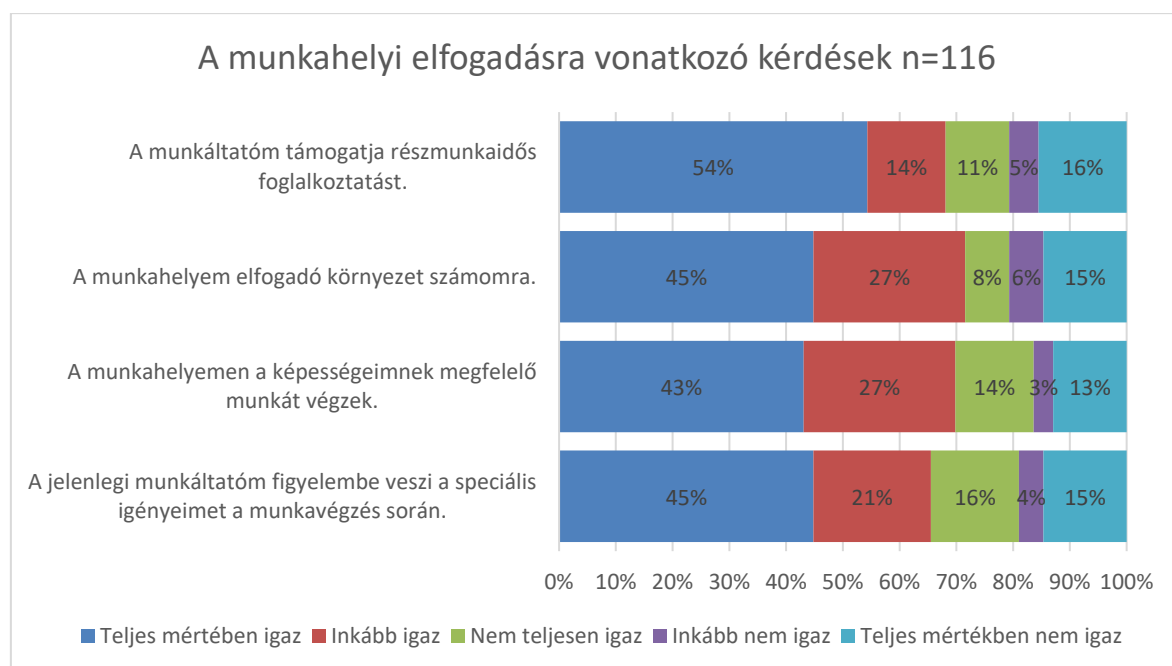
Ha megnézzük az eredményeket, akkor azt látjuk, hogy az **A munkahelyem figyelembe veszi és rugalmasan kezeli, ha az állapotomból adódóan orvoshoz kell mennem** kérdés tekintetében a válaszadók több mint fele (56 %) úgy érzi, hogy a munkahelye figyelembe veszi, hogy az egészségügyi állapotából adódóan az átlagos munkavállalóhoz képest többször marad ki a munkából, mivel egészségügyi ellátást vesz igénybe. Ha a két erősen pozitív választ vesszük alapul (t. m. igaz, inkább igaz), akkor kijelenthető, hogy a válaszadók közel 70%-a nem lát problémát a kérdés kutatta területen.

Ugyanakkor már nem ennyire egyszerű a kép, ha megvizsgáljuk **A munkahelyemen hátrányok érnek, ha betegség miatt sokat hiányzom** kérdést, amely tulajdonképpen az előző kérdésem kontrollkérdése. E szerint a kérdőívet kitöltők több mint 35 %-át nem éri hátrány a munkahelyén, ha betegség miatt sokat hiányzik. Mindössze a megkérdezettek 18,1%-a válaszolt úgy, hogy teljes mértékben igaz az állításom, tehát náluk joggal feltételezhető, hogy hangsúlyosan megjelenik a probléma a munkahelyükön.

A két kérdés összehasonlításából az látható, hogy a **válaszadók munkáltatói figyelembe veszik, hogy az MMK célcsoportnak, az egészségügyi állapotából fakadó speciális igényeit, ugyanakkor a kontrollkérdésre (A munkahelyemen hátrányok érnek, ha betegség miatt sokat hiányzom kérdés) adott válaszokból kitűnik, hogy az korántsem egyértelmű – bár határozottan nem kijelenthető –, hogy nem éri mindezért hátrány őket.**

4.5.5 A munkahelyi elfogadásra vonatkozó kérdések

A következő kérdéscsoporttal azon attitűd felmérése koncentráltam, hogy a válaszadóim hogyan ítélik meg a munkahelyüket az elfogadás szempontjából, amelyhez hozzátartozik mind a munkahelyi környezet, mind a foglalkoztatás rugalmassága, mind a képességek figyelembe vétele egyaránt.



32. ábra: A munkahelyi elfogadást vizsgáló kérdéscsoport kiértékelése a válaszadási gyakoriság szerint; Forrás: saját szerkesztés

A jelenlegi munkáltatóm figyelembe veszi a speciális igényeimet kérdés tekintetében azt vizsgáltam, hogy a válaszadók generálisan – nem speciális részterületeket vizsgálva –, **hogyan ítélik meg a munkáltatóik foglalkoztatásuk során, állapotukból fakadó speciális igényeik iránti hozzáállását.**

Az eredmények feldolgozása után kitűnik, hogy a kérdést kitöltők szerint **legnagyobb arányban (44,8%) teljes mértékben igaz az állításom**, és együtt vizsgálva az inkább igaz válaszlehetőséget megjelölőket is (20,7%), megállapítható, hogy a **válaszadók több mint 65%-a szerint a jelenlegi munkáltatójuk számottevően (az adatok alapján erősen pozitívan) figyelembe veszi speciális igényeiket a munkavégzés során.** A megkérdezettek csupán **14,7%-a utasította el határozottan az állítást** és ítélte meg az aktuális helyzetét erősen negatívan.

A munkahelyem elfogadó környezet számomra kérdésnél azt szerettem volna felmérni – szintén generálisan –, hogy a válaszadók **mennyire tartják elfogadónak a munkahelyi**

környezetüket. Környezet alatt nemcsak az épített környezetet értem, hanem a korábbi kérdésekhez hasonlóan, az egyenlő esélyű hozzáférést is.

A megkérdezettek szerint, az előző kérdéshez hasonlóan, **jelentős arányban (44,8%) teljes mértékben igaz az állításom.** Ha összeadom a hangsúlyosan pozitív választ adók arányát (t. m. i. + i. i.), akkor azt mondhatjuk, hogy az általam megkérdezett célcsoport **71,5 % -a – generális értelemben – elfogadó munkakörnyezetként írja le a jelenlegi munkahelyét.** A megkérdezettek **14,7%-a** az, aki **erősen negatívan** ítéli meg a munkahelyi környezetének elfogadó mivoltját.

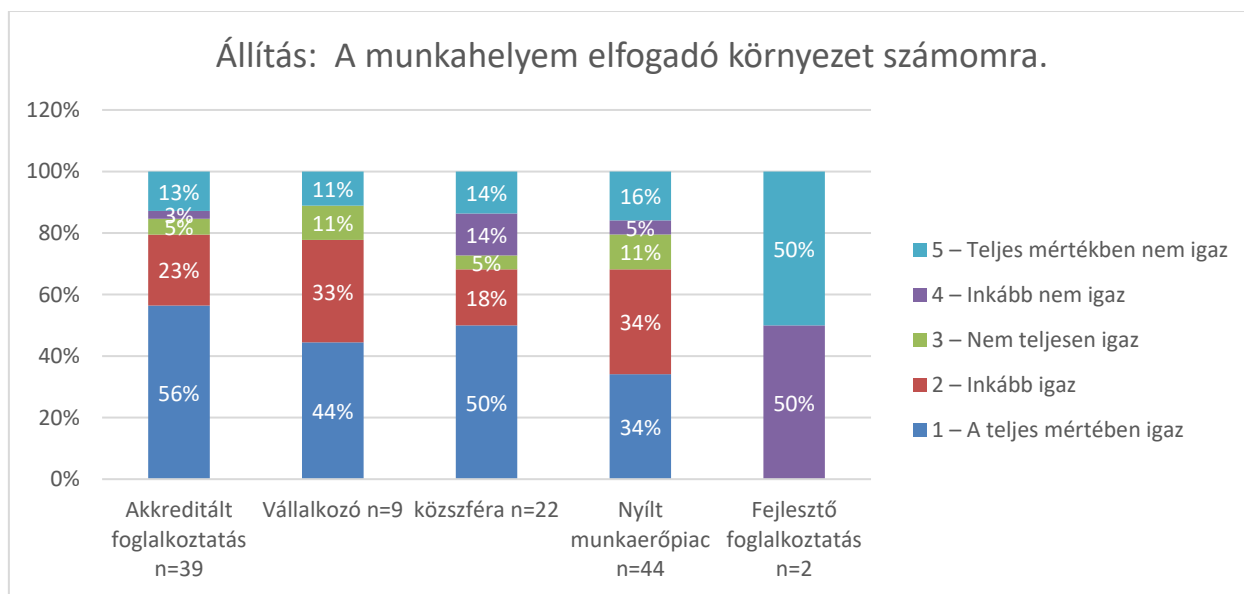
A munkahelyem támogatja a részmunkaidős foglalkoztatást kérdés a részmunkaidős foglalkoztatást, mint rugalmas munkaszervezési forma gyakoriságának alkalmazását vizsgálja. E szerint a **válaszadók 54,3%-a dolgozik olyan munkahelyen, ahol ezt a foglalkoztatási formát előnyben részesítik.**

A munkahelyemen a képességeimnek megfelelő munkát végzek kérdés azt hivatott felmérni, hogy a megkérdezettek szerint – az ő megítélésükben – a **képességeiknek megfelelő munkát végeznek-e.** Azért tartottam fontosnak, hogy vizsgáljam ezt a szempontot is, mert kíváncsi voltam, a munkahelyek milyen mértékben vannak figyelemmel a célcsoport esetleges képességhátrányaira, illetve megfordítva, mennyire értékelik (foglalkoztatják) őket képességeiknek megfelelően.

A válaszok összesítése során azt lehet megállapítani, hogy **a válaszadók 43,1%-a szerint a képességeinek megfelelő munkát végez,** és mindössze 12,9% az, aki határozottan elutasította ezt.

4.5.6 A munkahelyi elfogadás több dimenzióban

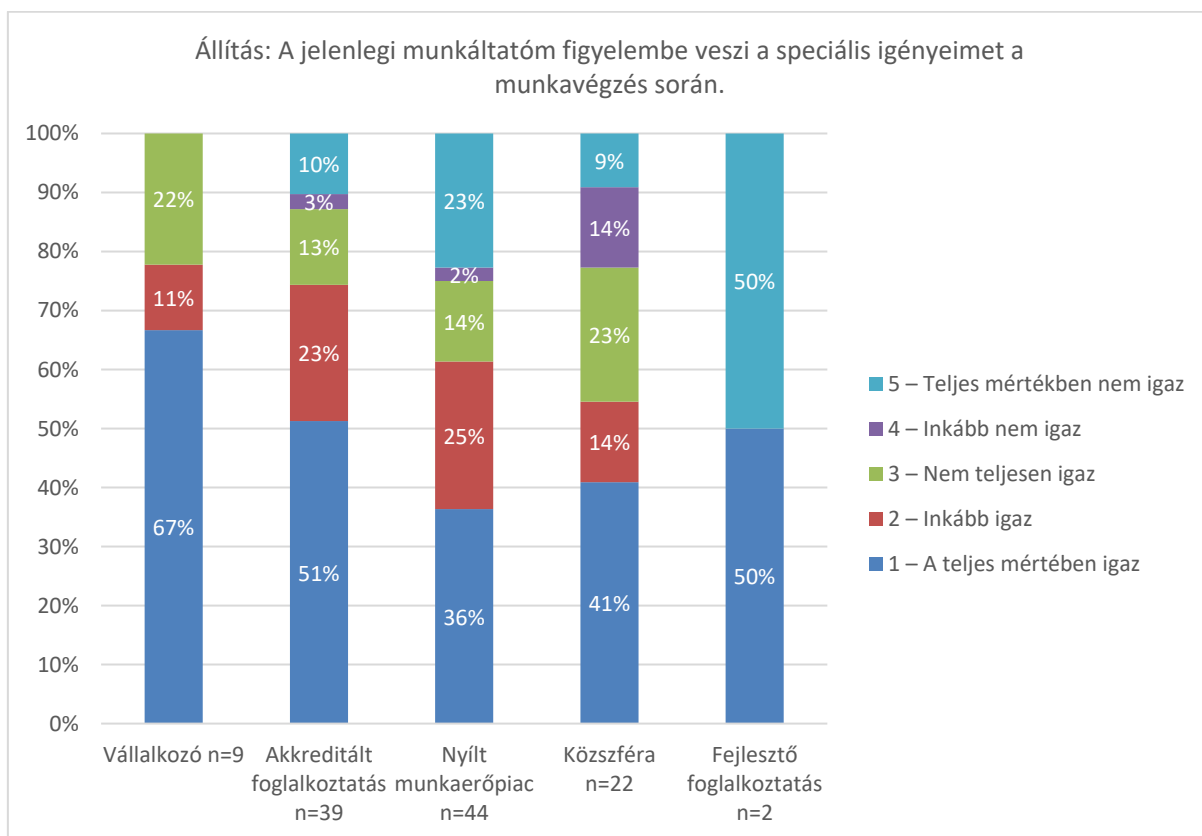
Az eredményimet megvizsgáltam **a munkáltatók szektora (foglalkoztatási színtere)** szerinti dimenzióban, a munkahelyem elfogadó környezet számomra kérdés esetén. Az alábbi grafikon ábrázoltam az eredményeket.



33. ábra: A munkahelyi elfogadás vizsgálata a munkáltató szektora szerint; Forrás: saját szerkesztés

Az eredményekből megállapítható, hogy legnagyobb arányban az **akkreditált foglalkoztatóknál (79%) és a vállalkozók (77%)** esetén ítélték meg pozitívan a témakört. A **közszféra és a nyílt munkaerőpiac munkavállalói ugyanolyan arányban (68%)** szintén erősen pozitívan látják a helyzetüket a munkahelyi elfogadás szempontjából. A **fejlesztő foglalkozásban dolgozók erősen negatívnak érzik a helyzetüket** e szempontból, ugyanakkor esetükben az alacsony elemszám (n=2) erősen torzíthatja az eredményeket.

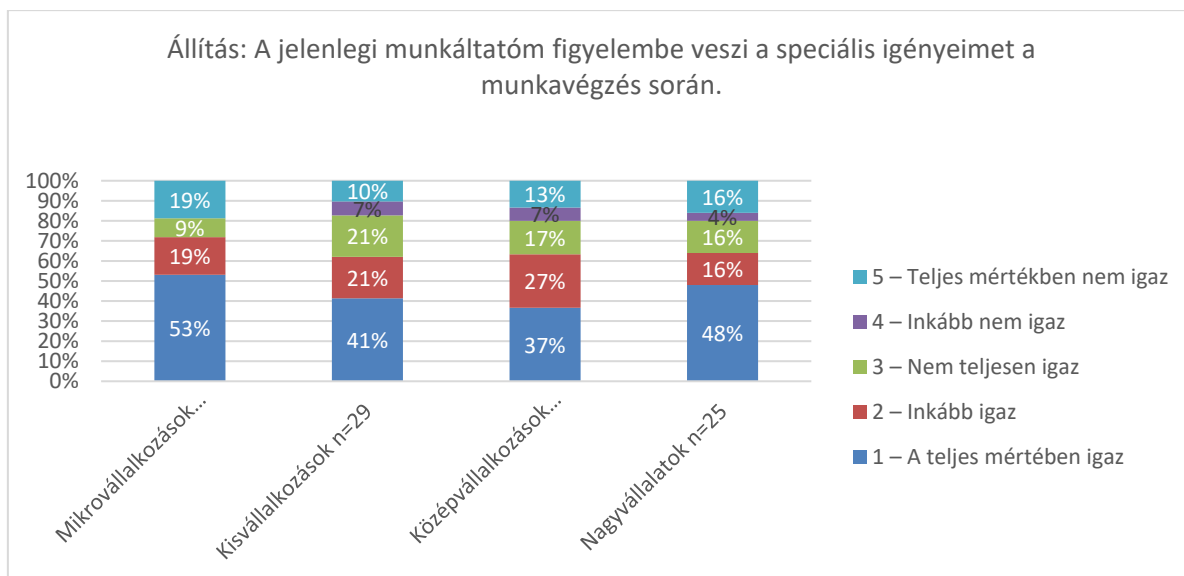
Ha tovább vizsgáljuk a kérdéskört és az általános megközelítésen túl (*a munkahelyem elfogadó környezet számomra*) a konkrétumokra koncentrálna vizsgáljuk a témát, *A munkahelyem figyelembe veszi a speciális igényeimet kérdésre* az alábbi válaszeloszlást kapjuk.



34. ábra: A speciális igények érvényesülésének vizsgálata a munkáltatói szektora szerint; Forrás: saját kutatás

A válaszokból az látszik, hogy leginkább a **vállalkozók (78%) és az akkreditált foglalkoztatásban dolgozók (74%)** speciális igényei érvényesülnek a munkavégzésük során. Őket követik a **nyílt munkaerőpiaci munkavállalók (61%) és a közszféra munkavállalói (54%)**. Esetükben szembetűnő, hogy míg a munkahelyi elfogadás megítélése szempontjából teljesen ugyanúgy ítélték meg a kérdést, addig a **speciális igények érvényesülésében már hangsúlyos a különbség a két csoport között.**

A vállalati nagyság (foglalkoztatói létszám szerint) is elemeztem az eredményeket.

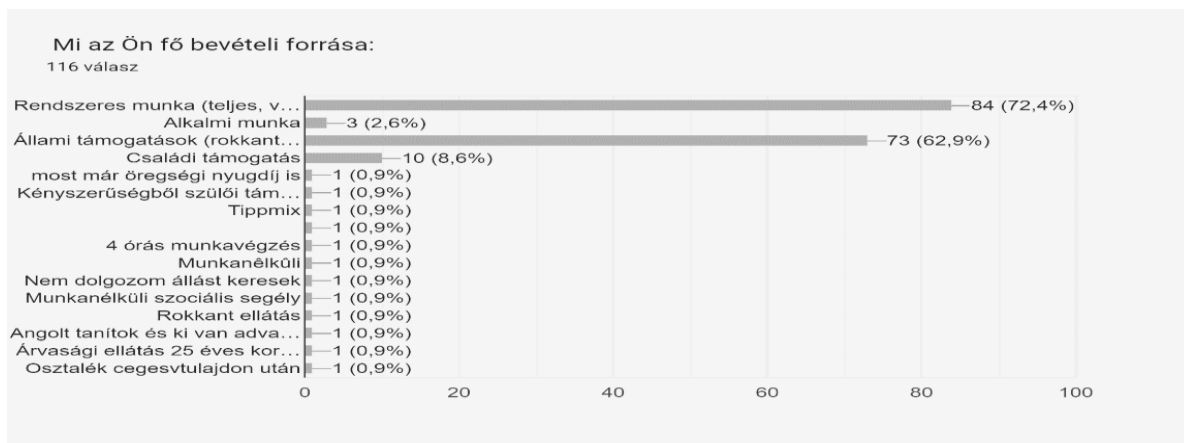


35. ábra: A célcsoport speciális igényeinek érvényesülése a vállalat nagyság (foglalkoztatói létszám) szerint; Forrás: saját kutatás

Az eredményekből megállapítható, hogy leginkább a mikrovállalkozásoknál és a nagyvállalatoknál érvényesülnek a célcsoport speciális igényei.

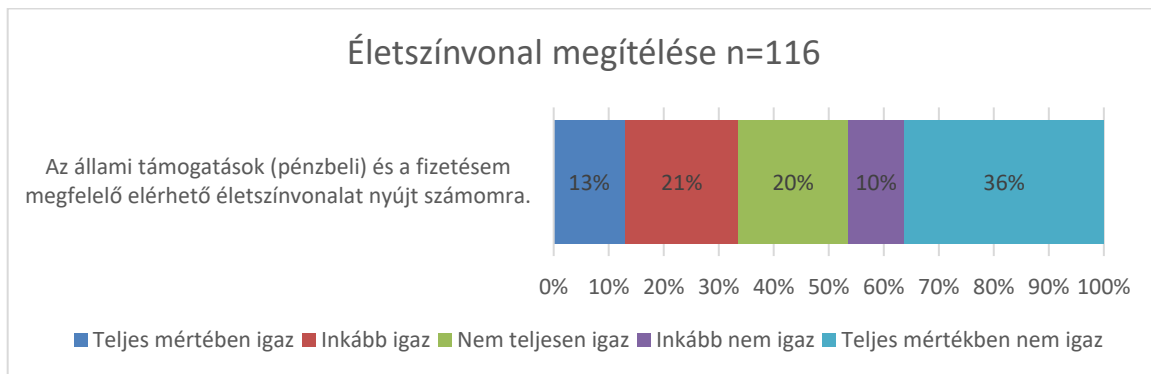
4.6 Az állami támogatások és segítő szolgáltatások foglalkoztatásra vonatkozó hatásai

A kérdőívet kitöltőktől megkérdeztem, hogy **mi a fő bevételi forrásuk**. Az alábbi grafikonon ábrázoltam a megkérdezettek válaszait. Az eredményekből kitűnik, hogy legtöbbször – amelyek szignifikánsan, kiugró értéként meg is mutatkoznak – a **rendszeres munkát (72,4%)** és az **állami támogatásokat (62,9%)** jelölték meg az általam felkínált válaszlehetőségek közül. Számottevő mértékben (8,6%) jelölték meg a válaszadók a családi támogatást is, illetve kis arányban (2,6%) az alkalmi munka is megjelenik a válaszok között, mint fő bevételi forrás. Az egyéb – szabadon kitölthető – lehetőségek között határozott mintázat nem állapítható meg, így marginálisnak tekinthetők, illetve beilleszthetők az általam felkínált lehetőségek közé.



36. ábra: A kérdőívet kitöltők bevételi forrásainak vizsgálata; Forrás: saját szerkesztés

A következő kérdésben arra voltam kíváncsi, hogy a válaszadók hogyan ítélték meg saját helyzetüket, életszínvonalukat. Az előző kérdést alapul véve – előfeltételezésként – az életszínvonaluk megítélését, az állami támogatások által biztosított keresetpótló transzferek (rokkantsági ellátás, rehabilitációs ellátás) és a rendszeres munkából elérhető jövedelem kettős együttes hatásaként vizsgáltam.



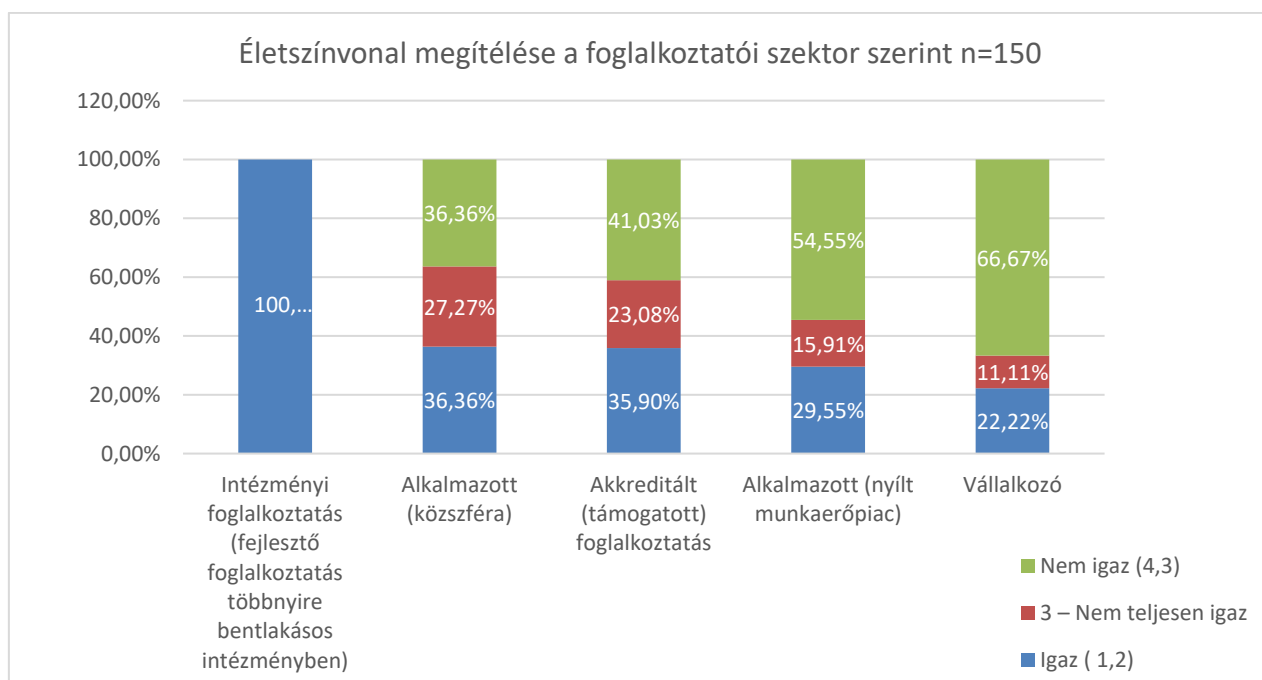
37. ábra: A kérdőívet kitöltők életszínvonalra vonatkozó értékelése a válaszadási gyakoriság szerint; Forrás: saját kutatás

Az eredményeim szerint, a kérdőívet kitöltők legnagyobb százalékban (36,2%) a teljesen nem igaz a fentebbi állítást jelölték meg, és azoknak az aránya is számottevő, akik inkább nem (10,3%) vagy nem teljesen igaz (19,8%) választ jelölték meg.

Az eredményekből az látszik, hogy a célcsoport tagjai inkább negatívan ítélik meg az életszínvonalukat, illetve a jövedelmi viszonyaikat.

4.6.1 Az állami támogatások és segítő szolgáltatások dimenziói

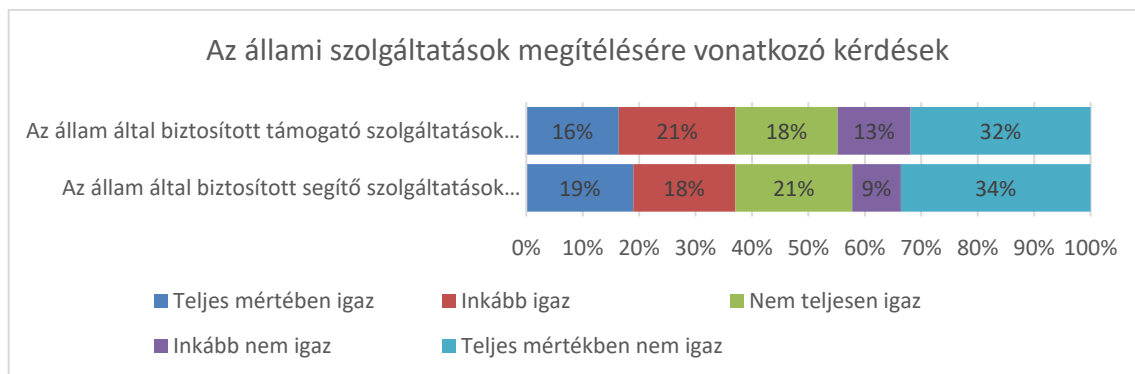
A kérdést a foglalkoztatás jellegének (színterének) dimenziójában is megvizsgáltam.



38. ábra: Az életszínvonal megítélésének foglalkoztatási szektor szerinti vizsgálat; Forrás: saját kutatás

Az eredmények alapján szembejövő, hogy **minél kevésbé védett foglalkoztatási szintén dolgozik a válaszadó, annál negatívabban ítéli meg saját életszínvonalát.**

A soron következő két kérdést együttesen értékelem ki, tekintve, hogy az állami támogatások (álláskereső, foglalkoztatásösztönzés; személyi segítség, támogató szolgálatok... stb.) és az állam biztosította segítő szolgáltatások (speciális célcsoport részére létrehozott portálok, tanácsadás, mentorálás... stb.) elégséges voltára voltam kíváncsi.



39. ábra: Az állami támogató és segítő szolgáltatásokat vizsgáló kérdéscsoport kiértékelése a válaszadási gyakoriság szerint; Forrás: saját szerkesztés

Mindkét kérdés esetében legnagyobb arányban, a válaszadók közel harmada szerint (Az állam által biztosított támogató szolgáltatások pozitívan befolyásolják és segítik az elhelyezkedésem: **31,9%**; Az állam által biztosított segítő szolgáltatások segítségemre vannak az álláskeresőben: **33,6%**) teljes mértékben nem igazak az állításaim. A válaszadók közel ötöde (támogató:20,7%; segítő: 18,1%) nem kívánta egyértelműen (igaz vagy nem igaz) eldönteni a kérdést, és inkább középre húzó álláspontot vett fel a kérdésben.

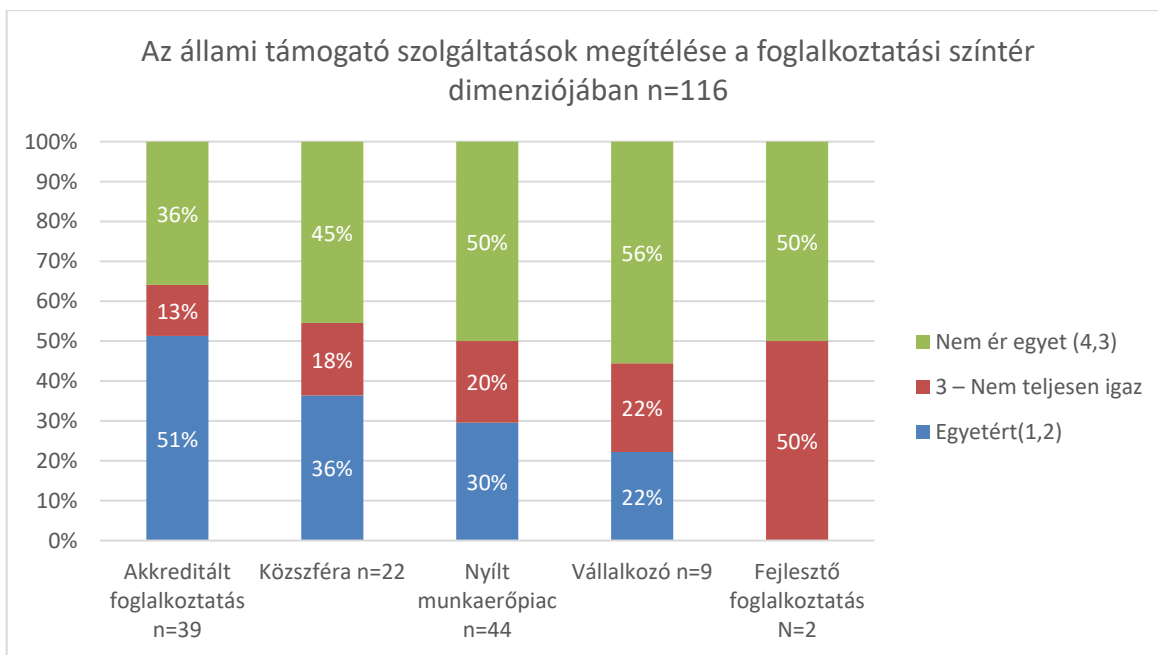
Ha külön-külön megvizsgáljuk az egyértelműen igent vagy nemet mondók arányát a két kérdés tekintetében, akkor az alábbi eredményre jutunk:

Az állam által biztosított támogató szolgáltatások pozitívan befolyásolják és segítik az elhelyezkedésem: igen: 16,4%+20,7%=37,1%; nem: 12,9%+31,9%=44,8%

Az állam által biztosított segítő szolgáltatások segítségemre vannak az álláskeresőben: igen: 19,0%+18,1%=37,1%; nem: 8,6% +33,6%=44,2,%

Az eredményekből az látható, hogy **mindkét kérdés esetében relatív (mérésékelt) többségben vannak azok, akik negatívan ítélik meg az állami támogatások és az állami segítő szolgáltatások elégséges voltát a saját elhelyezkedésük elősegítésében.**

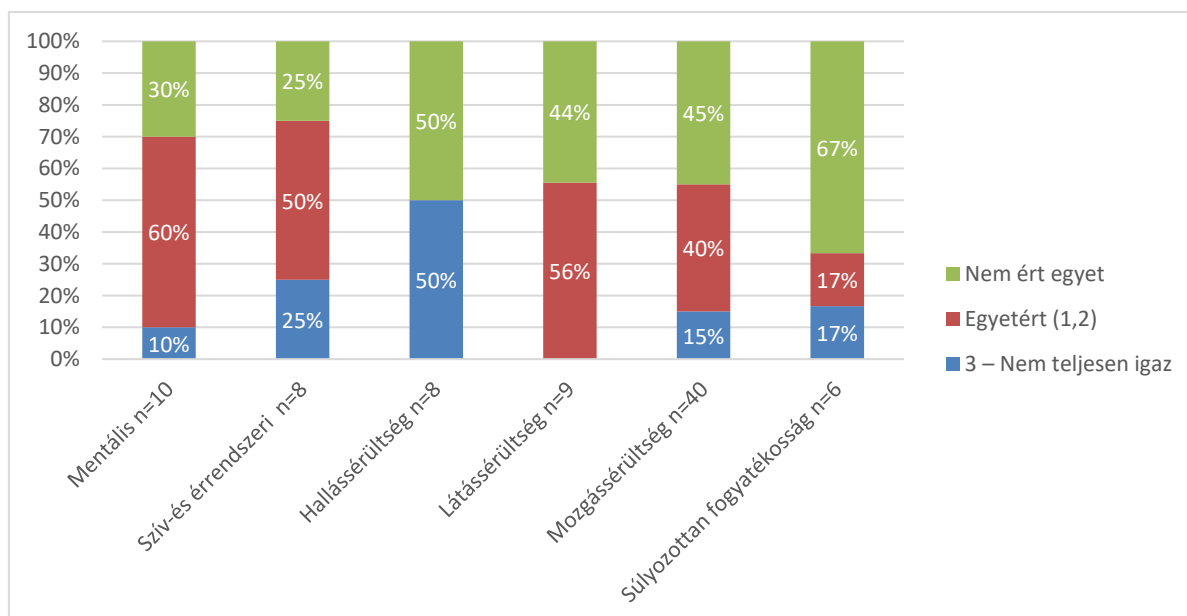
A kérdéskör esetében is kiértékeltem a foglalkoztatási szintér dimenziót. Az alábbi grafikonon ábrázoltam az eredményeket.



40. ábra: Az állami támogató szolgáltatások megítélése a foglalkoztatási szintér dimenziójában; Forrás: saját szerkesztés

Az eredményekből az látszik, hogy **minél védettebb foglalkoztatásban dolgozik a válaszadó, annál inkább pozitívan ítéli meg az állami támogatások célcsoport foglalkoztatására gyakorolt hatását.** A fejlesztő foglalkoztatás, a minta alacsony elemszáma miatt nem ítélt meg mérvadóan.

Kíváncsi voltam, hogy a leggyakoribb fogyatékoság típusok esetén, hogyan alakul a kérdésre adott válaszok megoszlása. Az eredményeket grafikonon ábrázoltam.



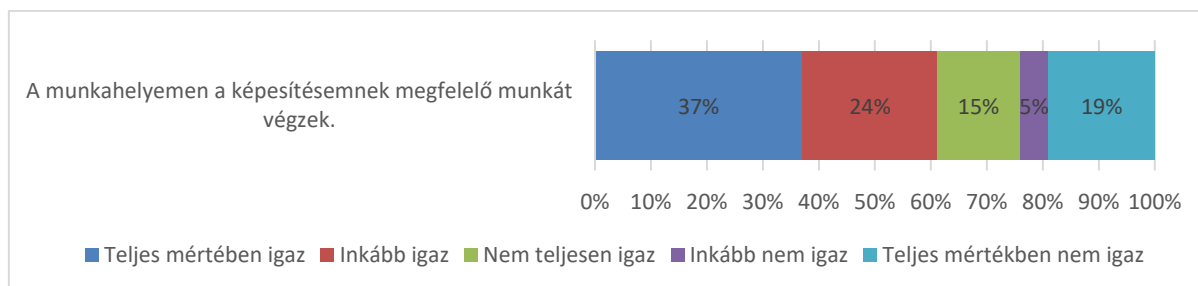
41. ábra: Az állami támogató szolgáltatások megítélése az akadályozottság típusa szerint; Forrás: saját kutatás

Az eredményekből az látszik, hogy leginkább a **mentális-, a szív- és érrendszeri megbetegedésekben szenvedők ítélik meg pozitívan** az állami támogató szolgáltatások foglalkoztatásukra vonatkozó hatását. A látás- és hallássérültek esetén kiegyenlített a

válaszok megoszlása, a súlyozottan (többszörös) fogyatékossgal élők pedig kifejezetten negatívan ítélik meg a kérdéskört.

4.7 Oktatás, képzés

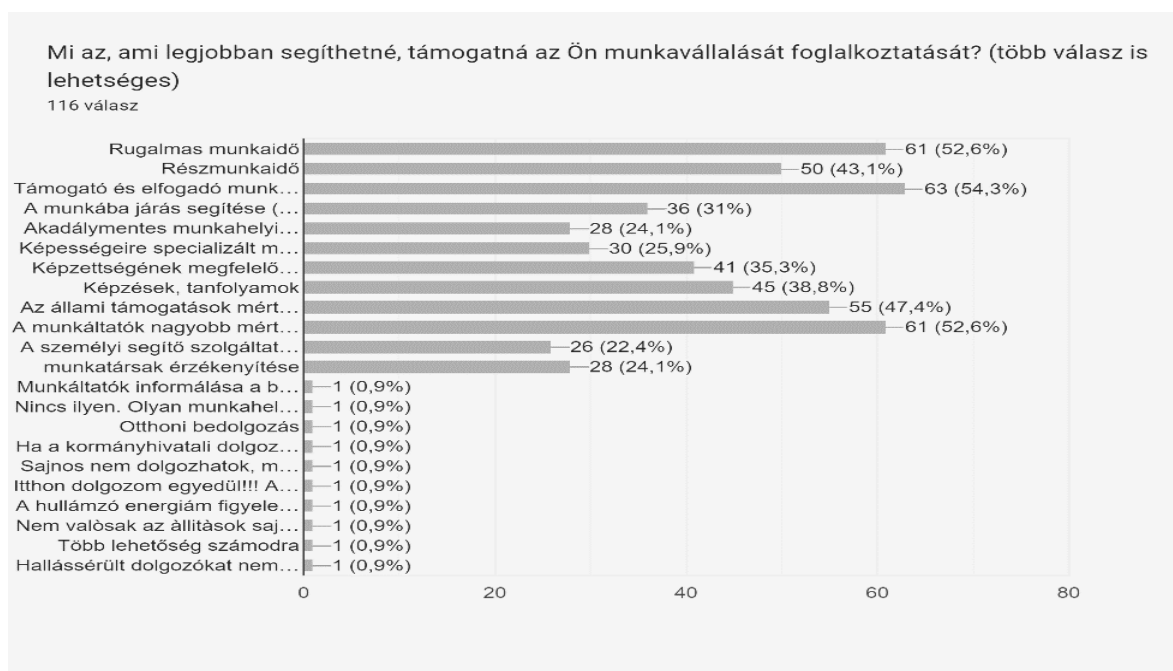
A témacsoport első kérdésében azt kutattam, hogy a válaszadóim milyen mértékben végznek a képzettségüknek megfelelő munkát. Azért tartottam fontosnak a kérdésfeltevést, mert ezáltal képet lehet kapni arról, hogy a válaszadókat mennyire befolyásolja az elhelyezkedésük során a képzettségbeli kritérium, elvárás.



42. ábra: A munkahelyemen a képesítésemnek megfelelő munkát végzek c. állításra adott válaszadási gyakoriság;
Forrás: saját kutatás

Az eredményekből kitűnik, hogy a megkérdezettek **61%-a hozzávetőlegesen a képesítésének megfelelő munkát (t.m.i.+i. i.) végez** és mindössze 19% válaszolt úgy (t. m. n. e.), hogy egyáltalán nem a képesítésének megfelelő munkát végez.

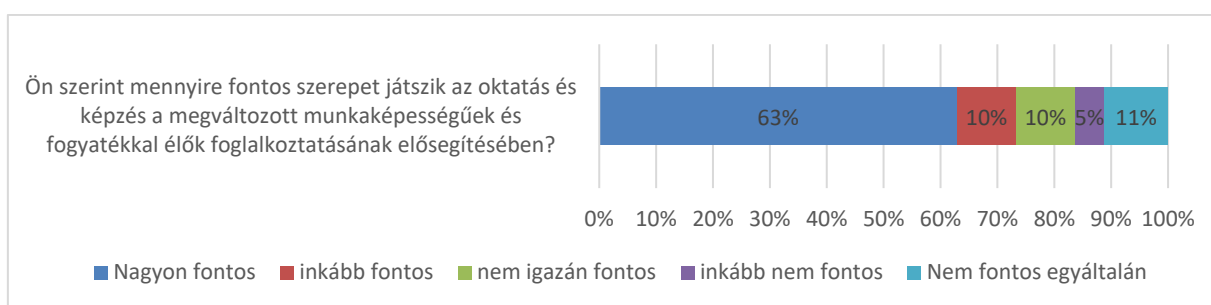
A témacsoport következő kérdésében arra voltam kíváncsi, hogy a válaszadóimat mi az, ami legjobban támogatná a munkavállalásban, foglalkoztatásban. A kérdésnél több lehetséges választ is be lehetett jelölni, azért, hogy válaszokból egyfajta preferencia listát tudjak összeállítani.



43. ábra: A célcsoport foglalkoztatását elősegítő tényezők a kérdőívet kitöltők válasza alapján; Forrás: saját kutatás

A válaszadók legnagyobb százalékban (54,3%) a *támogató és elfogadó munkahelyi környezetet* jelölték meg. 50% fölötti jelölést kapott még a *munkáltatók nagyobb ösztönzése a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásában* (52,6%) és a *rugalmas munkaidő* (52,6%). Nagyobb arányban (több mint 40%) választották még a válaszadók az állami támogatások mértékének emelését (47,4%) és a *részmunkaidőt* (43,1%). Mérsékelt arányban, de még mindig számottevő választ kapott a *képzések, tanfolyamok* (38,8%), a *képzettségnek megfelelő munkakör* (35,3%) és a *munkába járás segítése* (31%) is.

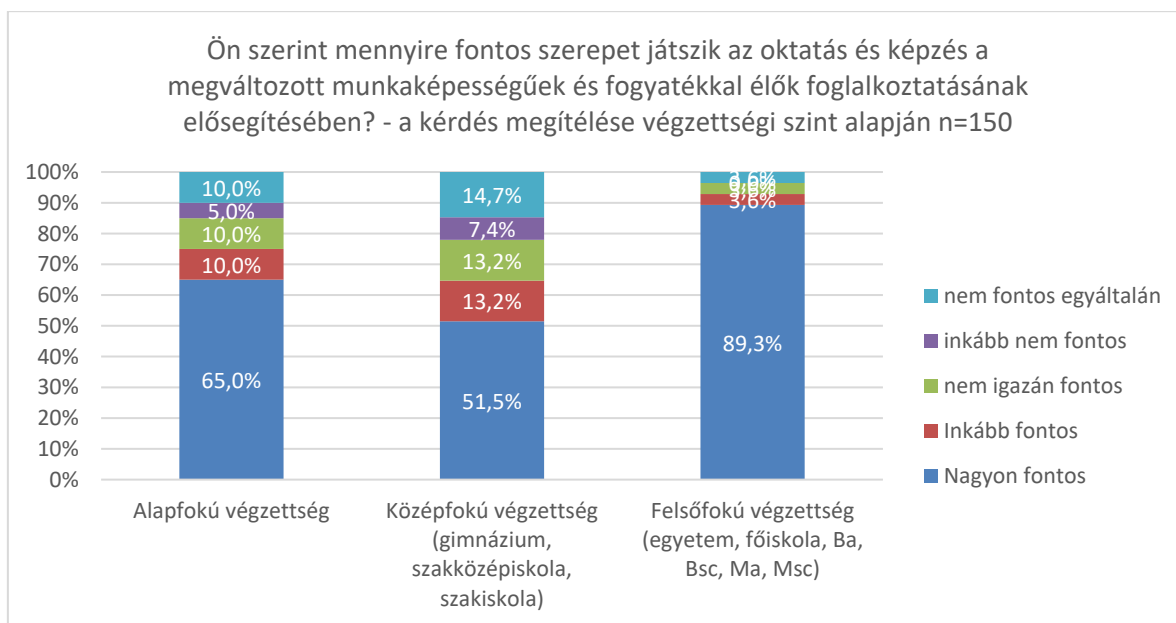
A következő két kérdést együtt értékelem ki, tekintve, hogy az első – **az Ön szerint mennyire fontos szerepet játszik az oktatás és képzés a megváltozott munkaképességűek és fogyatékkal élők foglalkoztatásának elősegítésében** – kérdés esetén arra voltam kíváncsi, hogy megkérdezetteim mennyire tartják fontosnak az oktatást, képzést a foglalkoztatásuk elősegítésében, míg a második kérdés esetén konkrét szempont szerint vizsgáltam a témakört, hogy megállapíthassam a vélemények mögött meghúzódó attitűdöket.



44. ábra: Az oktatás-képzés megítélése (válaszadási gyakoriság) a kérdőívet kitöltők szerint; Forrás: saját szerkesztés

Az eredményekből az látszik, hogy a válaszadók határozott többsége szerint (63%) nagyon fontos az oktatás, képzés a célcsoport foglalkoztatásának elősegítésében.

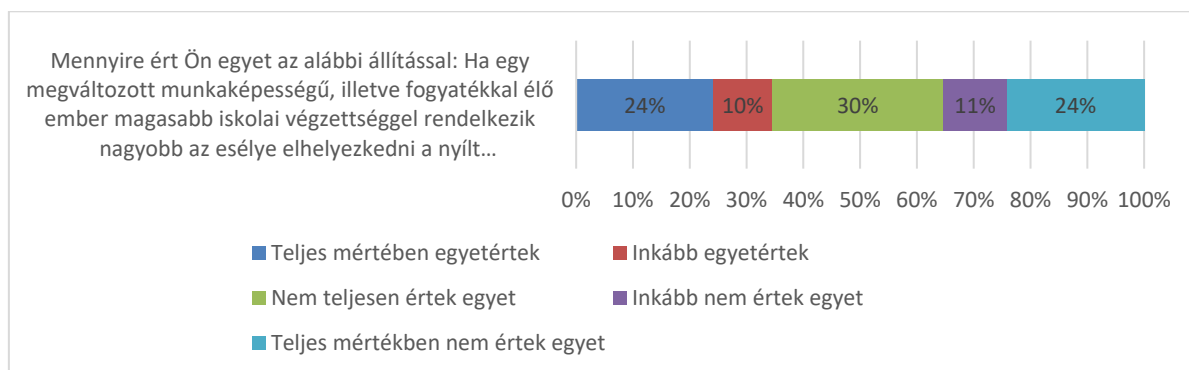
Megvizsgáltam a kérdést a válaszadók végzettségi szintje szerint. Az eredményeket az alábbi grafikonon ábrázoltam.



45. ábra: Az oktatás-képzés megítélése végzettségi szint szerint; Forrás: saját kutatás

Az eredményekből kitűnik, hogy a **felsőfokú végzettséggel rendelkezők kimagasló aránya (89,3%)** nagyon fontosnak tartja az oktatást, képzést a célcsoport foglalkoztatásának elősegítésében.

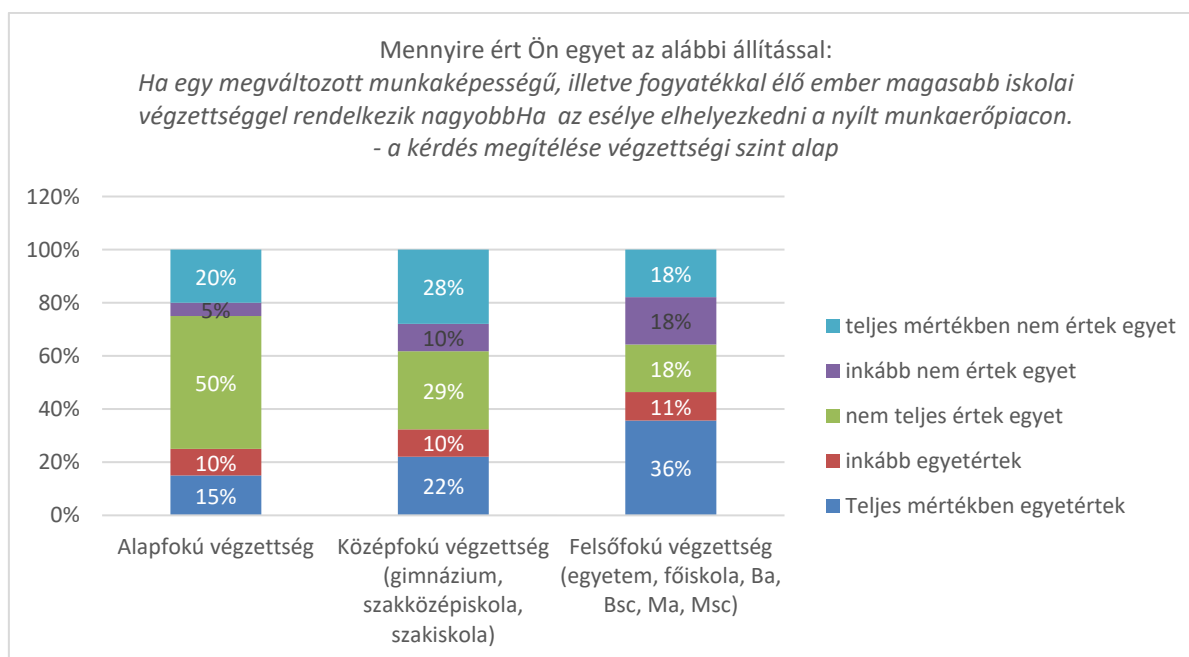
A mennyire ért Ön egyet az alábbi állítással: Ha egy megváltozott munkaképességű, illetve fogyatékkal élő ember magasabb iskolai végzettséggel rendelkezik, nagyobb az esélye elhelyezkedni a nyílt munkaerőpiacon kérdés tekintetében azt vizsgáltam, hogy válaszadóim hogyan viszonyulnak ahhoz az állításhoz, hogy nagyobb eséllyel tudnak elhelyezkedni, ha magasabb iskolai végzettségük van.



46. ábra: Van-e összefüggés a végzettségi szint és az elhelyezkedés eredményessége között a válaszadók szerint; Forrás: saját kutatás

Az eredményekből nem tudok egyértelmű képet kapni, tekintve, hogy az állítással teljes mértékben egyetértők és a teljes mértékben nem egyetértők száma megegyezik és nagy a közepes (3) egyértelmű választ nem adók aránya (30,2%) is.

A kérdést az előző kérdéshez hasonlóan megvizsgáltam végzettség szerinti dimenzióban, az adatokat az alábbi diagramon ábrázoltam.



47. ábra: A végzettség és az elhelyezkedés összefüggésének megítélése a válaszadók végzettségi szintje szerint; Forrás: saját kutatás

Az eredmények alapján szembetűnő, hogy **minél magasabb végzettséggel rendelkezik a válaszadó, annál jobban úgy gondolja, hogy a magasabb iskolai végzettség befolyásolja a célcsoport elhelyezkedési esélyit.**

A két kérdést együtt vizsgálva az állapítható meg, hogy az általam megkérdezettek határozottan fontosnak tartják az oktatást, képzést a foglalkoztatásuk elősegítésében, ugyanakkor a magas iskolai végzettséget nem feltétlenül tekintik mérvadónak a kérdésben.

A témacsoport következő kérdésében a lehetséges akadályozó tényezőkről kérdeztem válaszadóimat és azt vizsgáltam melyek, azok a tényezők, amelyek legjobban gátolják a hozzáférésüket az oktatáshoz/képzéshez.



48. ábra: A célcsoport oktatási/képzési lehetőségeit gátló tényezők a kérdőívet kitöltők válaszai alapján; Forrás: saját kutatás

A válaszadóim, az általam felkínált lehetőségek közül legnagyobb arányban **a pénzügyi és anyagi korlátokat (61,2%)** jelölték meg, mint a hozzáférést gátló tényezőt. Jelentős mértékben választották még a fizikai akadályok és **az infrastruktúra hiányosságait (57,8%), a társadalmi sztereotípiákat (50%) és a társadalmi elszigeteltséget (45,7%),** mint jelentős gátló tényezőt. A válaszadóim több mint egyharmada a következő lehetőségeket is fontos gátló/visszatartó tényezőként jelölte meg: szociális és családi tényezők (36,2%), kommunikációs akadályok (36,2%), hiányzó pedagógiai megközelítések, programok (36,2%)

A témacsoport utolsó kérdésében arra kérdeztem rá, hogy a válaszadóim véleménye szerint melyek azok az oktatási és képzési lehetőségek, amelyek leginkább tudnák segíteni a foglalkoztatásukat, elhelyezkedésüket.



49. ábra: Milyen oktatási/képzési lehetőségekre lenne szüksége a célcsoportnak; Forrás: saját szerkesztés

A válaszok alapján megállapítható, hogy az általam felkínált lehetőségek közül a legtöbben a személyre szabott **oktatási programokat (67,2%)** és **átképzési lehetőségek támogatását (65,5%)** jelölték meg, mint a foglalkoztatásukhoz legjobban szükséges támogató és segítő intézkedést. A megkérdezettek jelentős arányban tartották fontosnak még a **kommunikációs és szociális készségfejlesztést (44%)** és a rugalmas online tanfolyamokat.

Az eredményekből megállapítható, hogy a válaszadóim legjobban azokat a támogató, segítő programokat hiányolják, amelyek személyre szabottan, rugalmasan és elérhető módon tudnák segíteni az oktatásukat, átképzésüket.

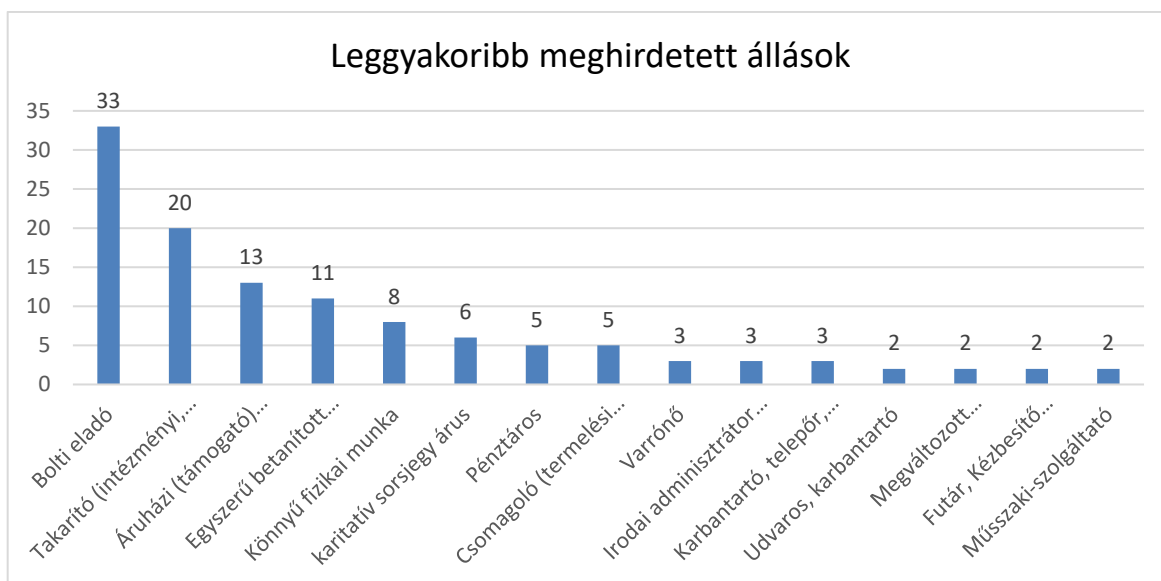
5 Eredmények bemutatása - tartalomelemzés

5.1 Pozíciók és munkakörök típusai

Az álláshirdetésekből meghirdetett konkrét munkakörök összegyűjtése és csoportosítása.

Az általam vizsgált mintában **összesen 71 féle álláshirdetés megnevezést** (pozíciót) azonosítottam, bizonyos munkaköröket – ahol csak az elnevezés volt egy kicsit máshogy megfogalmazva, de alapvetően ugyanazt a munkát takarja – csoportosítottam és ennek alapján **46 különféle munkakör azonosítható**.

A leggyakoribb 15-öt az alábbi grafikonon ábrázoltam:



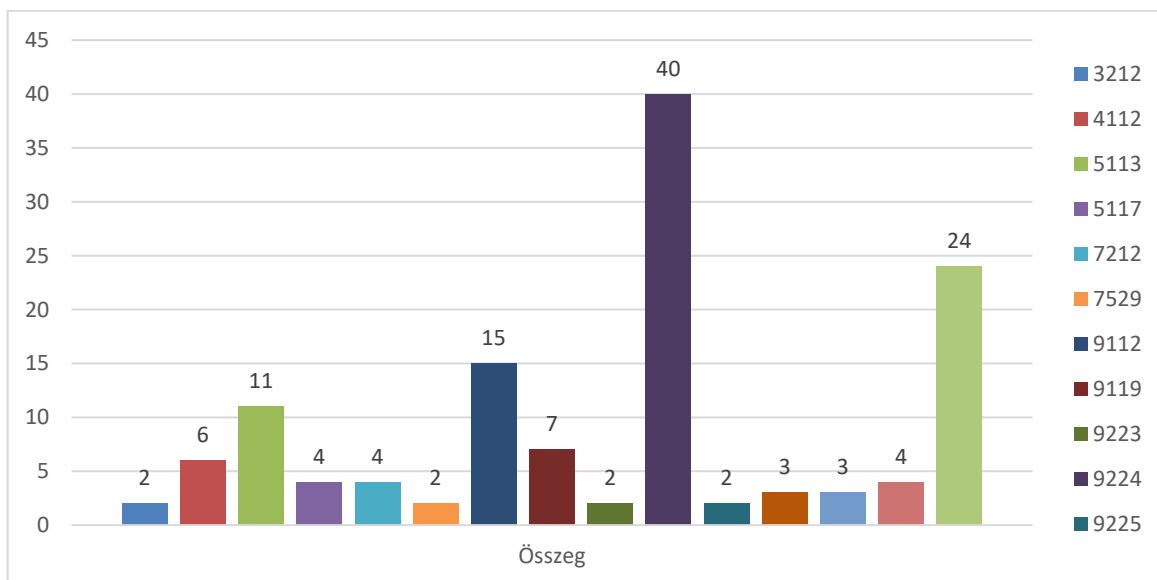
50. ábra. Az Érték vagy! portálom leggyakoribb meghirdetett pozíciók 2023.08.21.-n; Forrás saját kutatás

Kiemelve az első 5 leggyakoribbat, az elemzés alapján elmondható, hogy a **leggyakoribb meghirdetett pozíció** a mintában **a bolti eladó (33 db)**; a **második helyen a takarító (20 db)** megnevezés végzett. A takarító elnevezés többféle meghirdetett pozíciót takar, többek között ebbe a csoportba soroltam: *a takarító, a megváltozott munkaképességű takarító, az intézményi takarító, az irodai takarító, a nappalos takarító, az üzemi takarító és a takarító-összeszerelő elnevezéseket*. A **harmadik leggyakoribb pozíció** a bolti eladóhoz hasonló – de kifejezetten az MMK célcsoport foglalkoztatására kialakított speciális pozíció – **az áruházi (támogató) munkatárs (13 db)**. Az elnevezést szintén többféleképpen írták le a mintában, mint pl.: *áruházi támogató munkatárs, áruházi támogató, áruházi munkatárs*, az egyszerűbb értelmezés miatt szintén egy csoportba soroltam őket. A **negyedik** leggyakoribb meghirdetett pozíció az **egyszerű betanított munkás (11 db)**, amelyet szintén többféle elnevezéssel illettek a mintában pl.: *Betanított kötészeti csomagoló munka; Betanított munka: alkatrészek szerelése; Egyszerű betanított munkás; Operátor/Papíripari betanított munka...* stb. Az **ötödik** leggyakoribb meghirdetett pozíció pedig a **könnyű fizikai munka (8 db)** volt az általam elemzett mintában.

5.1.1 Szakmacsoport szerinti bontás

Tekintve, hogy az álláshirdetések elnevezése nem egzakt munkaköri terminus, FEOR számokra is megvizsgáltam a meghirdetett pozíciókat (a portálon az álláshirdetések kötelező eleme a FEOR szerinti besorolás).

A leggyakoribb 15 FEOR számot az alábbi grafikon ábrázoltam:



51. ábra: Az Érték vagy! portálon meghirdetett pozíciók Feor szám szerinti csoportosítása; mintavétel ideje: 2023.08.21; Forrás: saját kutatás

Ennek alapján elmondható, hogy a leggyakoribb (40 db) FEOR szám szerinti munkakör a 9224 - **pultfeltöltő, árufeltöltő** (40 db), 9310 - **egyszerű ipari foglalkozású** (24 db), a 9112 - **intézményi takarító és kisegítő** (15 db); az 5113 - **bolti eladó** (11 db) és a 9119 - **egyéb takarító és kisegítő** (7 db) munkakör.

Ha tovább elemezzük az eredményeket megállapítható, hogy az általam vizsgált 150 db meghirdetett állásból 100 db állás, tehát a **minta 66,6 %-a a 9-es főcsoporton** belüli munkakört takar, amely a **szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozásokat** foglalja magába.

A vizsgált minta mindössze 6,6 %-a tartozik az 1., 2., illetve a 3. főcsoportba a munkakörök FEOR osztályozása szerint, tehát megállapítható, hogy **az általam vizsgált álláshirdetések kevesebb, mint 7%-a igényel felsőfokú végzettséget az állás betöltésénél.**

A FEOR-08 nem tartalmaz konkrét fizikai vagy szellemi munkakör besorolást – tekintve, hogy a fizikai munka jellege megváltozott – de a KSH módszertani útmutatója szerint az 1-4-es főcsoport döntően szellemi, amíg az 5-9-es főcsoport döntően fizikai munkaköröket takar. (KSH, 2023)

Ha az általam elemzett mintát megvizsgáljuk a fentiek szerint, megállapítható, hogy a **meghirdetett állások 13,3%-a** (20 db) inkább **szellemi**, míg **86,7%-a** (130 db) inkább **fizikai munkakört** takar.

5.2 Munkaszerződés időtartama

Az álláshirdetések tartalmi elemei között szerepelt a munkaszerződés időtartama is. Ennek alapján a meghirdetett, általam vizsgált állások 62,6 %-a (94 db) határozatlan időre szól. A határozott időre meghirdetett pozíciók közül legnagyobb arányban a határozott idő (12 hónapra), tehát 1 évre hirdetett állások vannak, amelyek az összes minta 16,6 %-át (25db) teszik ki. Számottevően és hasonló arányban vannak jelen a mintában még 3 hónapra (7,3%) és a 6 hónapra (7,3%) meghirdetett pozíciók.

Munkaszerződés időtartama	Mennyiség/Álláshirdetés neve
határozatlan	94
határozott	1
határozott (12 hónapra)	25
határozott (2023)	1
határozott (3 hónapra)	11
határozott (4 hónapra)	3
határozott (5 hónapra)	4
határozott (6 hónapra)	11
Végösszeg	150

52. ábra: Az Érték vagy! portálon meghirdetett pozíciók csoportosítása a munkaszerződés időtartama szerint, a mintavétel ideje: 2023.08.21; Forrás: saját kutatás

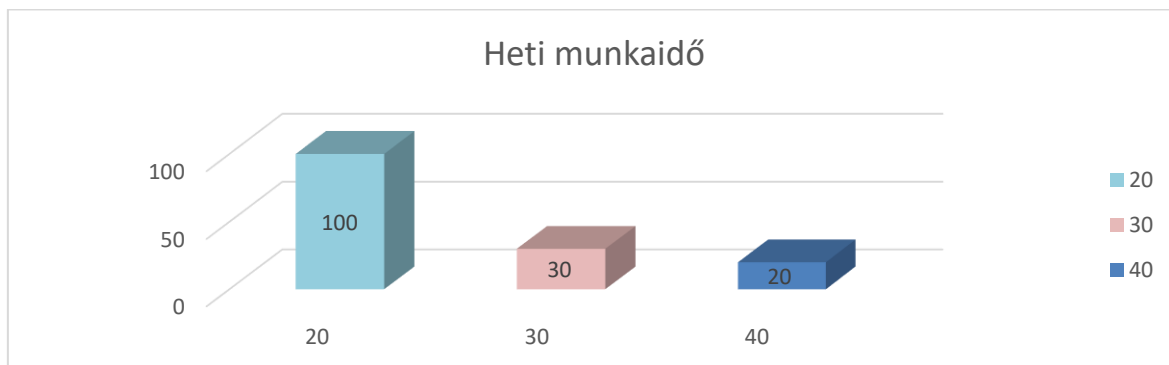
Az eredmények alapján megállapítható, hogy az általam vizsgált mintában a munkaadók a határozatlan idejű pozíciókat, illetve a legalább 1 évre határozott idejű pozíciókat részesítik előnyben, hirdetik meg.

Munkarend

Az elemzett álláshirdetések többsége (50,6 %) beosztás szerinti munkarendet ír elő az általa meghirdetett állásajánlatban. Ugyanakkor jelentős az általános munkarend (44 %) aránya is. Az álláslehetőségek elenyésző százaléka jelölte meg a több műszakos munkarendet (4%).

5.3 Heti munkaidő

Az általam elemzett mintában – mint, ahogy az alábbi grafikon is látszik – a leggyakoribb munkaidő a **heti 20 órás foglalkoztatás (66,6%)**, majd utána a **30 órás foglalkoztatás (20%)** következik és az álláshirdetések közül a **legkisebb arányt (13,3%) a teljes munkaidős 40 órás foglalkoztatás** teszi ki. Ennek alapján megállapítható, hogy az álláshirdetések többsége a részmunkaidős (20 vagy 30 órás) foglalkoztatást preferálja.

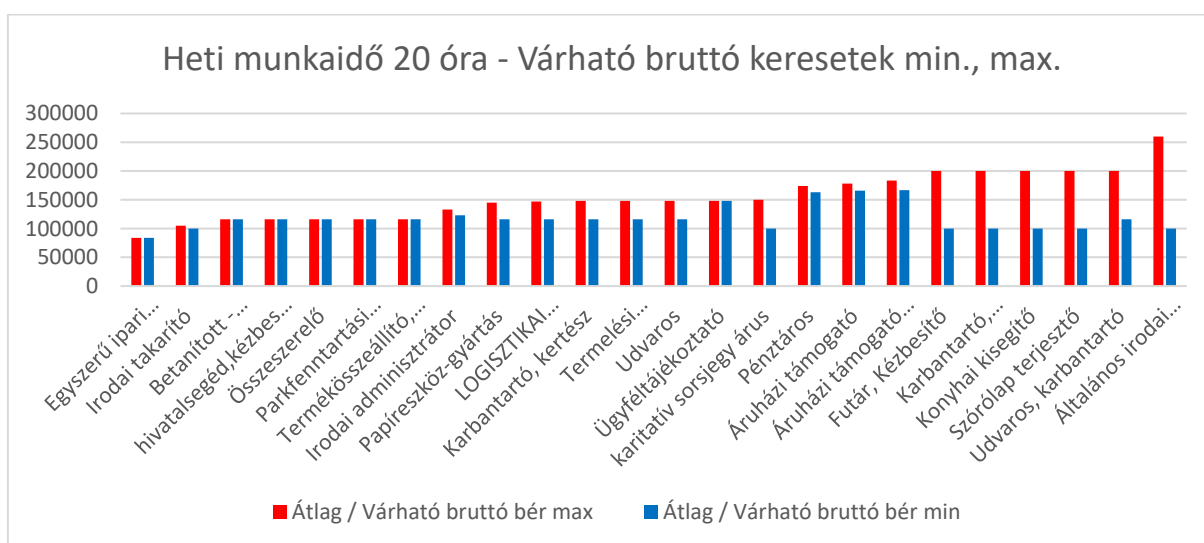


53. ábra: Az Érték vagy! portálon meghirdetett pozíciók heti munkaidő szerinti csoportosítása; mintavétel ideje 2023.08.21; Forrás: saját kutatás

5.4 Várható/elérhető jövedelem:

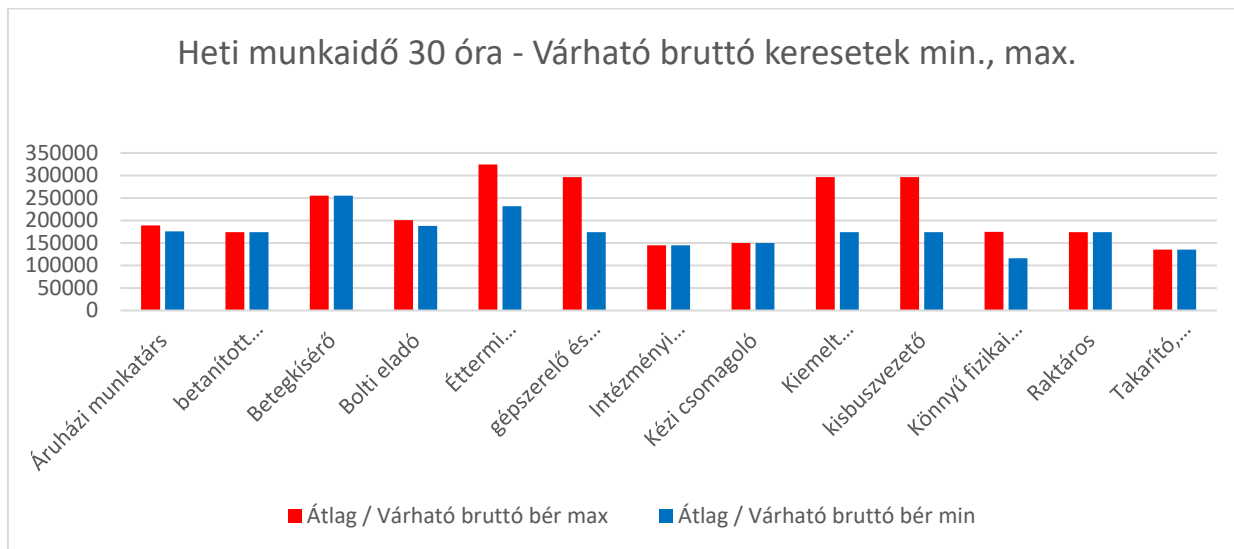
A vizsgált minta (150 db álláshirdetés) 76%-a esetén (114 db álláshirdetésben) jelöltek meg a várható jövedelem adatokat a hirdetést közreadó munkáltatók. Ennek alapján a várható bruttó bér minimuma átlagosan bruttó 159.870 Ft, amíg a maximum átlaga bruttó 187.331 Ft.

A várható elérhető jövedelmet alapvetően meghatározza a heti munkaidő, ezért az alábbi grafikonokon külön ábrázoltam 20, 30 és a 40 órás foglalkoztatási jogviszony mellett meghirdetett állások várható bruttó minimum és maximum jövedelmét.



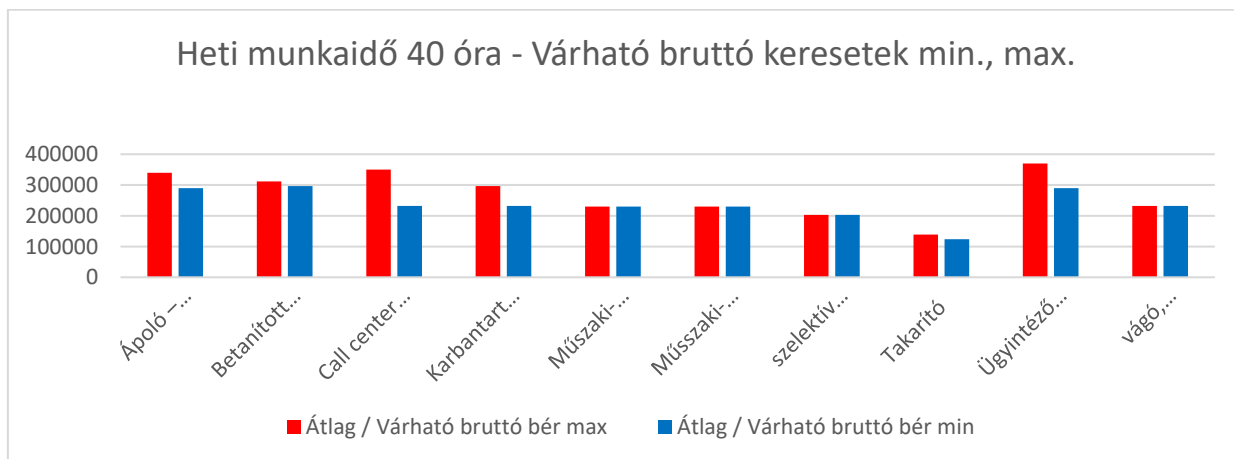
54. ábra: Az Érték vagy! portálon meghirdetett pozíciók vizsgálata heti munkaidő (20 óra) és a várható bruttó havibér kontextusában; Forrás: saját kutatás

A **heti 20 órás** foglalkoztatási jogviszony esetén, az **ajánlott bruttó bérek átlaga 136.633 Ft** (havi munkabér). Az **általános irodai kisegítő**, a **futár**, **kézbesítő**, a **szórólapterjesztő**, a **karbantartó** és a **konyhai kisegítő** pozíciók esetén jelentősen az átlag fölött (200.000 Ft - 260.000 Ft) ajánlottak a munkáltatók. Míg jelentősen az átlag alatti bért ajánlottak a **takarító**, az **összeszerelő**, a **csomagoló** és a **könnyű fizikai munkakörök** esetén.



55. ábra: Az Érték vagy! portálom meghirdetett pozíciók vizsgálata heti munkaidő (30 óra) és a várható bruttó havibér kontextusában; Forrás: saját kutatás

A **heti 30 órás** foglalkoztatási idő esetén az **átlag ajánlott munkabér 195.340 Ft**. Az átlag **fölött** ajánlott munkabérek (255.00 Ft - 324.600 Ft) jellemzők a **betegkísérő**, a **géplakatos**, a **kisbuszvezető** és az **éttermi munkatárs** munkakörökben. **Átlag alatti bért** kínálnak a **takarító**, a **csomagoló**, a **betanított munkás** munkakörökben.

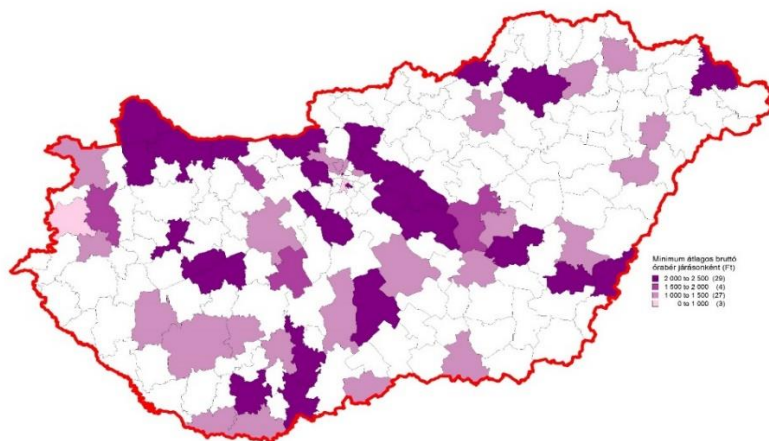


56. ábra: Az Érték vagy! portálom meghirdetett pozíciók vizsgálata heti munkaidő (40 óra) és a várható bruttó havibér kontextusában; Forrás: saját kutatás

A **heti 40 órás** foglalkoztatási jogviszonyban az **átlagos ajánlott bruttó munkabér 253.032 Ft**. Jelentősen az **átlag fölött** (296.000 Ft - 370.000 Ft) vannak a várható bruttó keresetek szempontjából a **gépkocsivezető**, az **ápoló**, **szakápoló**, **call center munkatárs** és az **ügyintéző** (desktop támogató) munkakörök. Ebben a kategóriában, a legalacsonyabb várható bruttó jövedelem a **takarító** és **válogató** munkakörök tekintetében jellemző.

A tartalomelemzésem során, területi alapon is vizsgálni kívántam a várható bruttó jövedelmeket, éppen ezért – kiküszöbölve a heti munkaidők torzító hatását – várható bruttó órabérek számoltam járásonként és az alábbi térképeken ábrázoltam az eredményeket.

A várható **bruttó jövedelem minimum átlaga bruttó 1709 Ft/óra. Járásonként vizsgálva az ajánlott minimum órabér átlaga bruttó 1657 Ft/óra.**

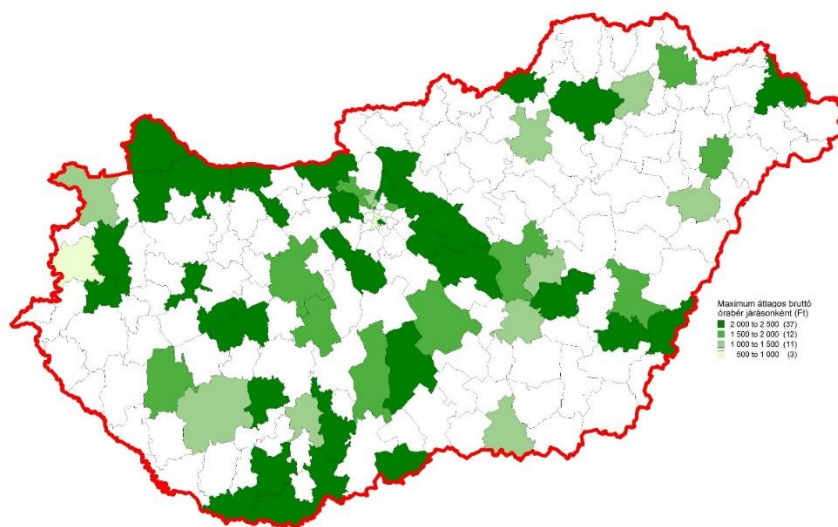


57. ábra: Az Érték vagy! portálom meghirdetett pozíciók várható minimum bruttó órabér vizsgálata területi alapon járási szinten; Forrás: saját kutatás

Az adatokból az állapítható meg, hogy a minimum órabérek tekintetében a legmagasabb várható összegeket (**bruttó 2250 Ft/óra**) a **Dunakeszi járásban, Budapest 6. kerületében,** illetve **Budapest 20. kerületében** ajánlották. De jelentősen magasabb az átlaghoz képest még a **Ceglédi (bruttó 2125 Ft/óra),** illetve a **Martonvásári (bruttó 2125 Ft/óra)** járásban ajánlott várható bruttó minimum órabér is.

Az átlagnál kimagaslóan alacsonyabb várható bruttó munkabért a **Szombathelyi (625 Ft/óra),** a **Budapest 9. kerületi (885 Ft/óra),** a **Budapest 21. kerületi (926,25 Ft/óra),** a **Kaposvári** és az **Egri járásban** ajánlottak.

Külön vizsgáltam, elemeztem és ábrázoltam a várható bruttó jövedelmek maximumát. Összesített mintára tekintve a várható **bruttó jövedelem maximum átlaga bruttó 2005 Ft/óra. Járásonként vizsgálva az ajánlott maximum órabér átlaga bruttó 1902 Ft/óra.**

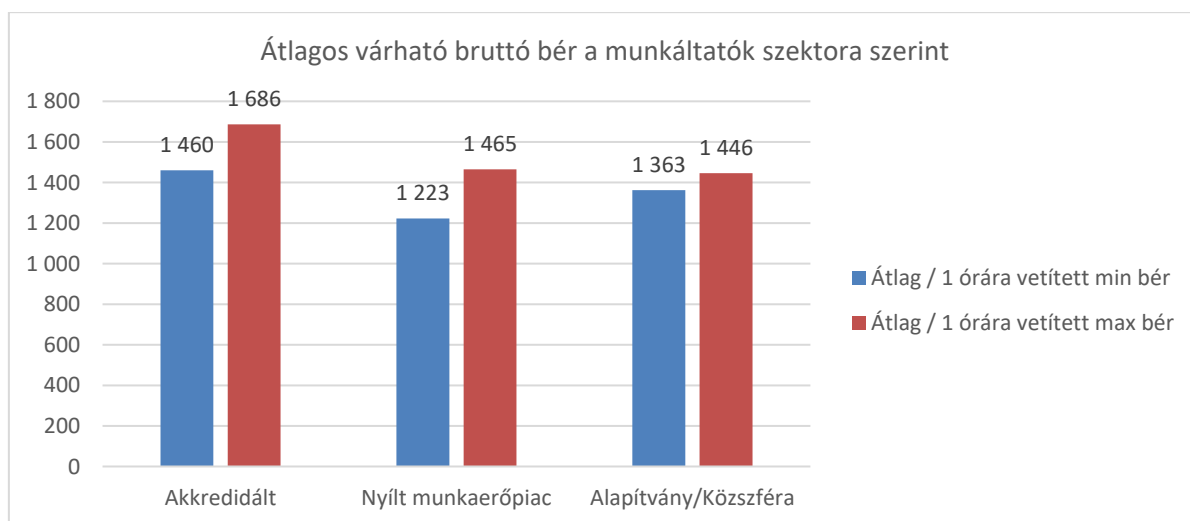


58. ábra: Az Érték vagy! portálom meghirdetett pozíciók várható maximum bruttó órabér vizsgálata területi alapon járási szinten; Forrás: saját kutatás

Az eredményekből kitűnik, hogy a maximum órabérek tekintetében a legmagasabb várható összegeket **(bruttó 2317 Ft/órától bruttó 2250 Ft-ig)** szintén a minimum órabérek tekintetében már jegyzett **Dunakeszi, Budapest 6. kerületi, Budapest 20. kerületi, Ceglédi és Martonvásári járásban** működő munkáltatók ajánlják.

A maximum órabérek tekintetében a legalacsonyabb bruttó órabért (bruttó 937 Ft/órától 1131 Ft/óraig) ajánló munkáltatók, szintén hasonlóan a minimum órabérekhez, a **Szombathelyi, a Budapest 9. kerületi, a Budapest 21. kerületi, a Kaposvári és az Egri járásban** találhatók.

Az ajánlott bruttó órabéreket megvizsgáltam a munkáltató típusa szerinti felosztásban is. Az alábbi grafikonon ábrázoltam az eredményeket.

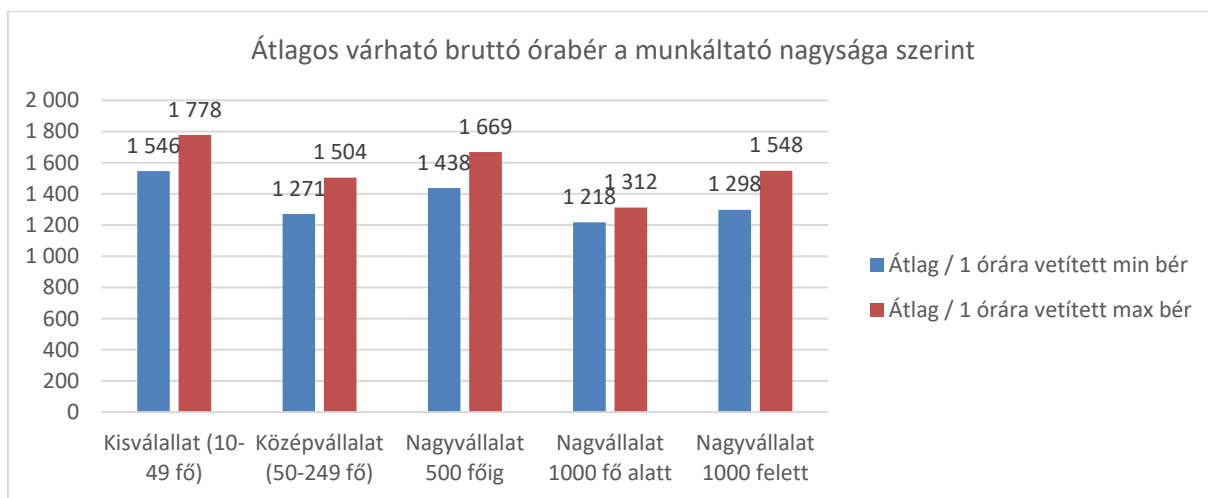


59. ábra: Az Érték vagy! portálom meghirdetett pozíciók átlagos bruttó órabére a munkáltatói szektor dimenziójában; Forrás: saját kutatás

Szembetűnő, hogy az átlagosan **legmagasabb bért az akkreditált foglalkoztatók** ajánlották. **Majd nyílt munkaerőpiacon tevékenykedő vállalatok** (beleértve: kis-, közép- és nagyvállalatok). A **legalacsonyabb bért pedig az alapítványi/közférához** sorolható szervezetek ajánlották az állásajánlataikban.

Ha az eredményeket összehasonlítjuk a 2023-as minimálbér 160 órára számolt bruttó órabérével (bruttó 1450 Ft/óra), akkor azt látjuk, hogy az **akkreditált foglalkoztatók esetén** nagyságrendileg **a minimálbér 116%-a**, a **nyílt munkaerőpiacon a minimálbér 101%-a**, és az **alapítványi/közférá tekintetében** nagyságrendileg **a minimálbér a várható bruttó órabér ajánlat**.

A vállalati foglalkoztatói dimenzióban is értékeltem az adatokat. Az eredményeket az alábbi diagramon ábrázoltam.



60. ábra: Az *Érték vagy!* portálom meghirdetett pozíciók átlagos bruttó órabére a munkáltató típusának (foglalkoztatotti létszám) dimenziójában; Forrás: saját kutatás

Az eredményekből megállapítható, hogy átlagosan a **legnagyobb** várható bruttó órabért (**bruttó 1778 Ft/óra**) a **kisvállalatok** ajánlották, amíg a **legkisebb** várható bruttó órabér (**1312 Ft/óra**) az **1000 fő alatti nagyvállalatok** tekintetében látható.

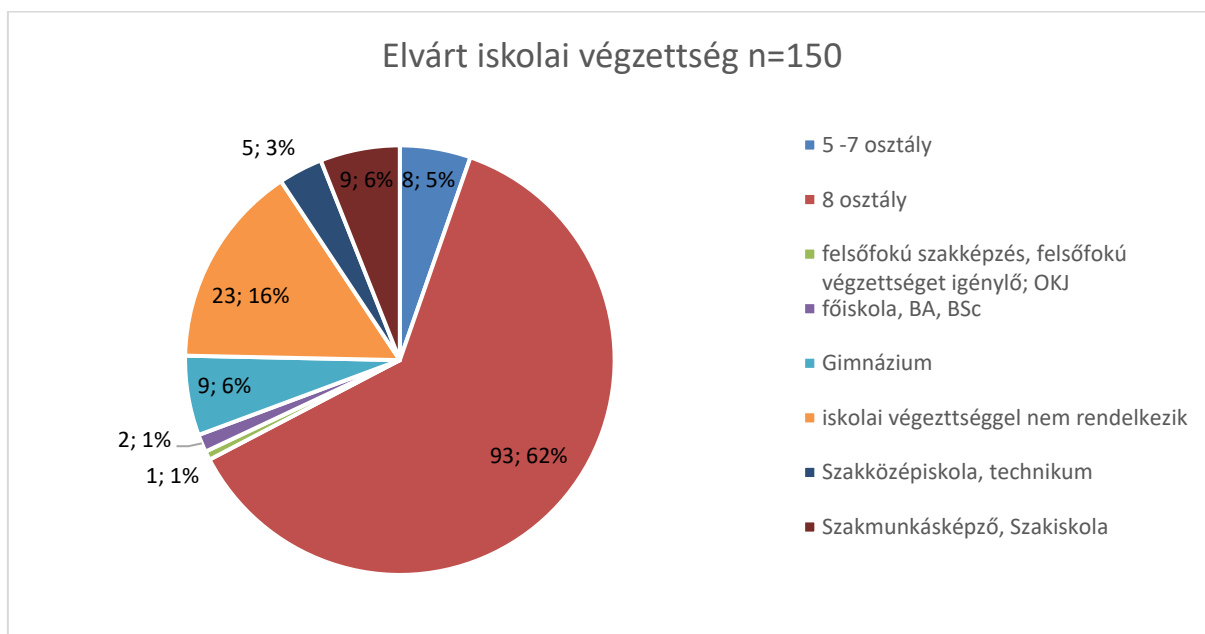
5.5 Követelmények és elvárások

5.5.1 Elvárt iskolai végzettség

Ha megvizsgáljuk a meghirdetett állások iskolai végzettségre vonatkozó követelményeit, megállapítható, hogy a **betölteni kívánt pozíciók 62%-a 8 osztályos általános iskolai végzettséget igényel**. Ha együtt vizsgáljuk azokat az állásokat, ahol minimum követelményként 5-7. osztályt (5%), illetve minimum iskolai végzettséget sem írnak elő (16%), megállapítható, hogy **az alacsony végzettséget vagy végzettséget sem igénylő munkakörök aránya 83%**.

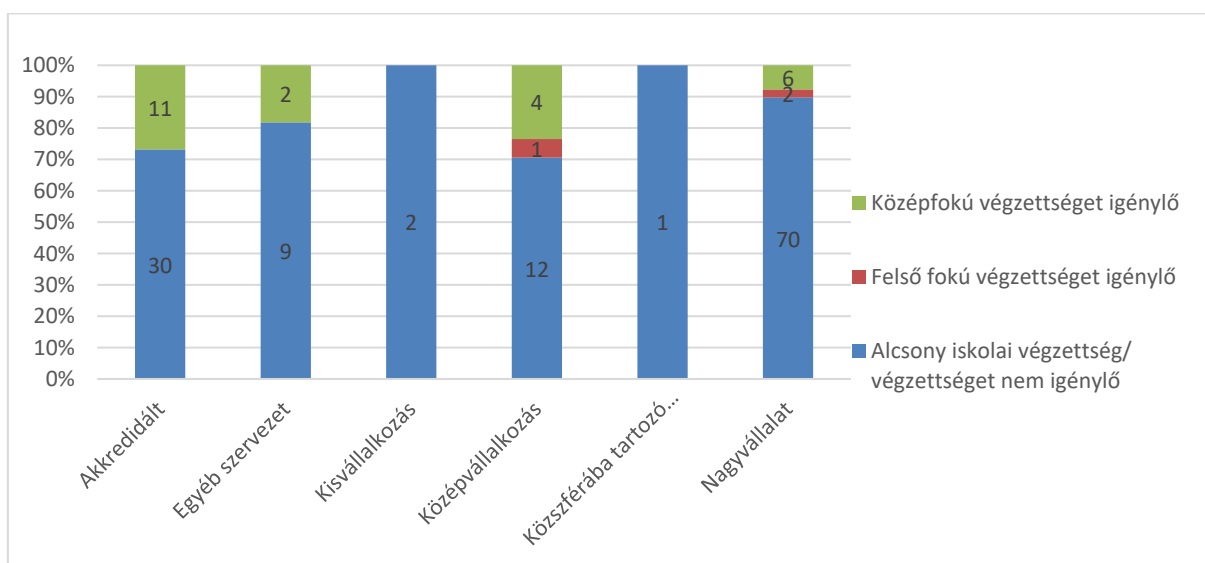
A betölteni kívánt pozíciók mindössze **15%-ánál elvárás a minimum középfokú végzettség**.

A meghirdetett pozíciók **mindössze 2%-a az, amely felsőfokú végzettséghez kötött.**



61. ábra: Az Érték vagy! portálom meghirdetett pozíciók megoszlása az elvárt iskolai végzettség szerint; a mintavétel ideje 2023.08.21; Forrás: saját kutatás

A pozíciók elvárt iskolai végzettségeit a munkáltatók szektora szerint az alábbi grafikonon ábrázoltam.

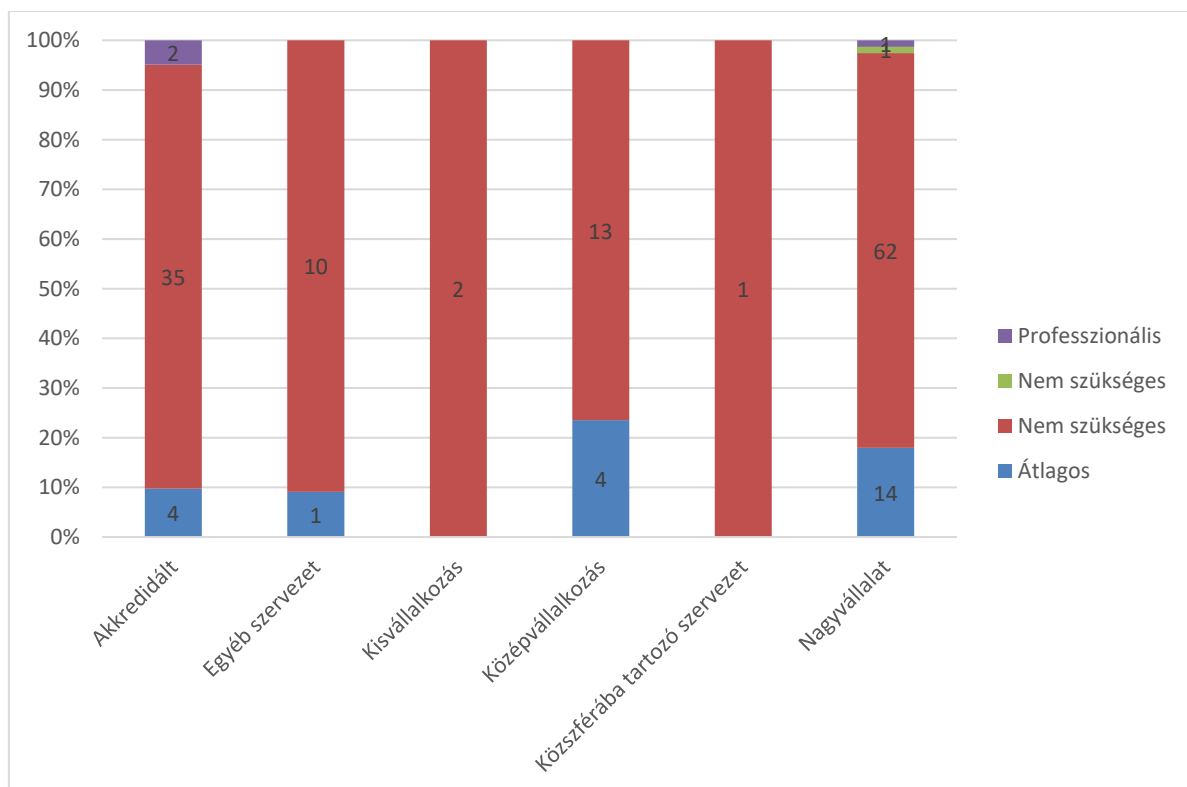


62. ábra: Az Érték vagy! portálon meghirdetett pozíciók esetén elvárt végzett a munkáltató szektorának dimenziójában; Forrás: saját kutatás

Az eredményekből megállapítható, hogy az **összes munkáltatótípusnál az alacsony iskolai végzettséget, illetve végzettséget nem igénylő munkakörök vannak többségében.** Leghangsúlyosabban az **akkreditált foglalkoztatók által meghirdetett pozíciók** esetén jelenik meg a **középfokú végzettség**, mint elvárás.

A mai modern világunkban a munkavállalók felé a legtöbb pozíció esetén alapvető elvárás, hogy rendelkezzen digitális készségekkel és ismeretekkel. Éppen ezért megvizsgáltam a

mintámban meghirdetett pozíciók esetén is a kérdéskört. Az általam vizsgált álláshirdetések esetén **számítógépes ismeretként aposztrofálták a digitális készségeket**, az eredményeim a munkáltatók típusa szerint ábrázoltam az alábbi grafikonon.

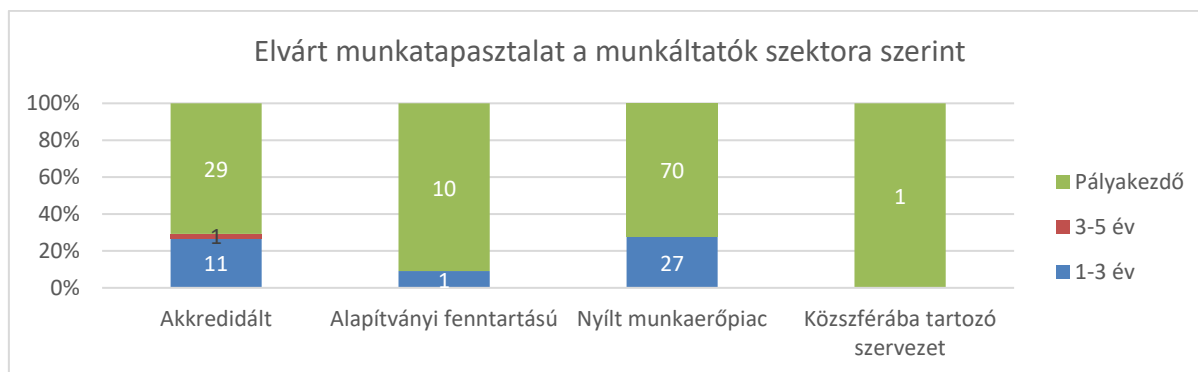


63. ábra: Az Érték vagy! portálon meghirdetett pozíciók elvárásai a digitális készségek területén, a munkáltatói szektora szerinti dimenzióban; Forrás: saját kutatás

Az eredményekből az látszik, hogy a **legtöbb pozíció esetén nem szükséges a digitális készségek még csak alapszintje sem**. A nagyvállalati szektor esetén látszik, hogy nagyobb arányú a **legalább átlagos digitális készséget elváró pozíciók száma**.

5.5.2 Elvart munkatapasztalat

Az eredmények értékelése szempontjából fontos szempont, hogy megvizsgáljuk, hogy milyen tapasztalatot igénylő pozíciókra keresnek munkavállalót a munkáltatók. Az alábbi grafikonon a munkáltatók szektorális besorolása szerint ábrázoltam az adatokat.



64. ábra: Az Érték vagy! portálon meghirdetett pozíciók által elvart munkatapasztalat, a munkáltatók szektora szerinti dimenzióban; Forrás: saját kutatás

Az eredmények alapján megállapítható, hogy az összes vizsgált szektorban többségében pályakezdő pozíciókra keresnek munkavállalót. A meghirdetett állások **73%-a pályakezdőként** is betölthető. Az **1-3 év** munkatapasztalatot igénylő hirdetések aránya **26%** és mindössze **1%-a** igényel **legalább 3-5 év** munkatapasztalatot. Legnagyobb arányban a **nyílt munkaerőpiacon és az akkreditált foglalkoztatók** esetében keresnek tapasztalattal munkavállalókat a meghirdetett állásokra.

Az egyéb elvárások szempontjából mindössze **6 db (4%) pozíció** esetén említették az **idegen nyelvtudást (angol, német)** mint elvárt feltételt, és mindössze **2 db pozíció** esetén jelölték meg a **B kategóriás jogosítványt**, mint előfeltételt az állás betöltéséhez.

5.5.3 Elvárt személyiségjellemzők

Összegyűjtöttem és az alábbi szöveghő segítségével ábrázoltam az állashirdetésekből megjelenő elvart személyiségjellemzőket.



65. ábra: Az *Érték vagy!* portálon meghirdetett pozíciók által elvárt személyiség jellemző ábrázolása szófelhőben;
Forrás: saját kutatás

A leggyakoribb elforduló szavak és ennek alapján az elvárt személyiség jellemzők preferencialistája a következő: **pontosság** (21 db); **precizitás** (20 db); **jó kommunikációs készség** (16 db); **megbízhatóság** (13 db); **segítőkézség** (11 db); **a csapatjátékosság** (11 db) **közvetlenség** (10 db); **kedvesség** (9 db); **önállóság** (7 db).

Ha képességek felől, vizsgáljuk a mintát a leggyakoribb kifejezések a *kézügyesség*, a *monotonitástűrés*, a *fizikai állóképesség*, a *terhelhetőség*, a *szabálykövetés* és a *tűrelmesség*.

Megvizsgáltam a személyiségjellemzőkön túl, a konkrét munkavégzéssel kapcsolatos leggyakoribb szavak előfordulását, ennek alapján a *pénzkezelés, MS Office, a digitális eszközkezelésben való jártasság*, illetve *az angol nyelvtudás kifejezések* a leggyakoribbak a konkrét a munkakörökkel kapcsolatos elvárt tapasztalatok szempontjából.

Az eredményekből az látszik, hogy az elvárt személyiségjellemzők alapján **inkább alacsony hozzáadott értékű álláslehetőségekhez tartozó kompetenciákat keresnek a munkaadók**, kiváltképp szembetűnő, hogy a problémamegoldás, a fejlődés-orientált hozzáállás és az elemző képesség személyiségjellemzők nagyon alacsony elemszámmal szerepelnek a mintában.

5.6 Egészségügyi állapotra vonatkozó megkötések

A portálon meghirdetett állások kötelező eleme, azon állapotok és tényezők jelölése, amelyek a munkavégzés szempontjából kizáró vagy korlátozó tényezőnek bizonyulnak.

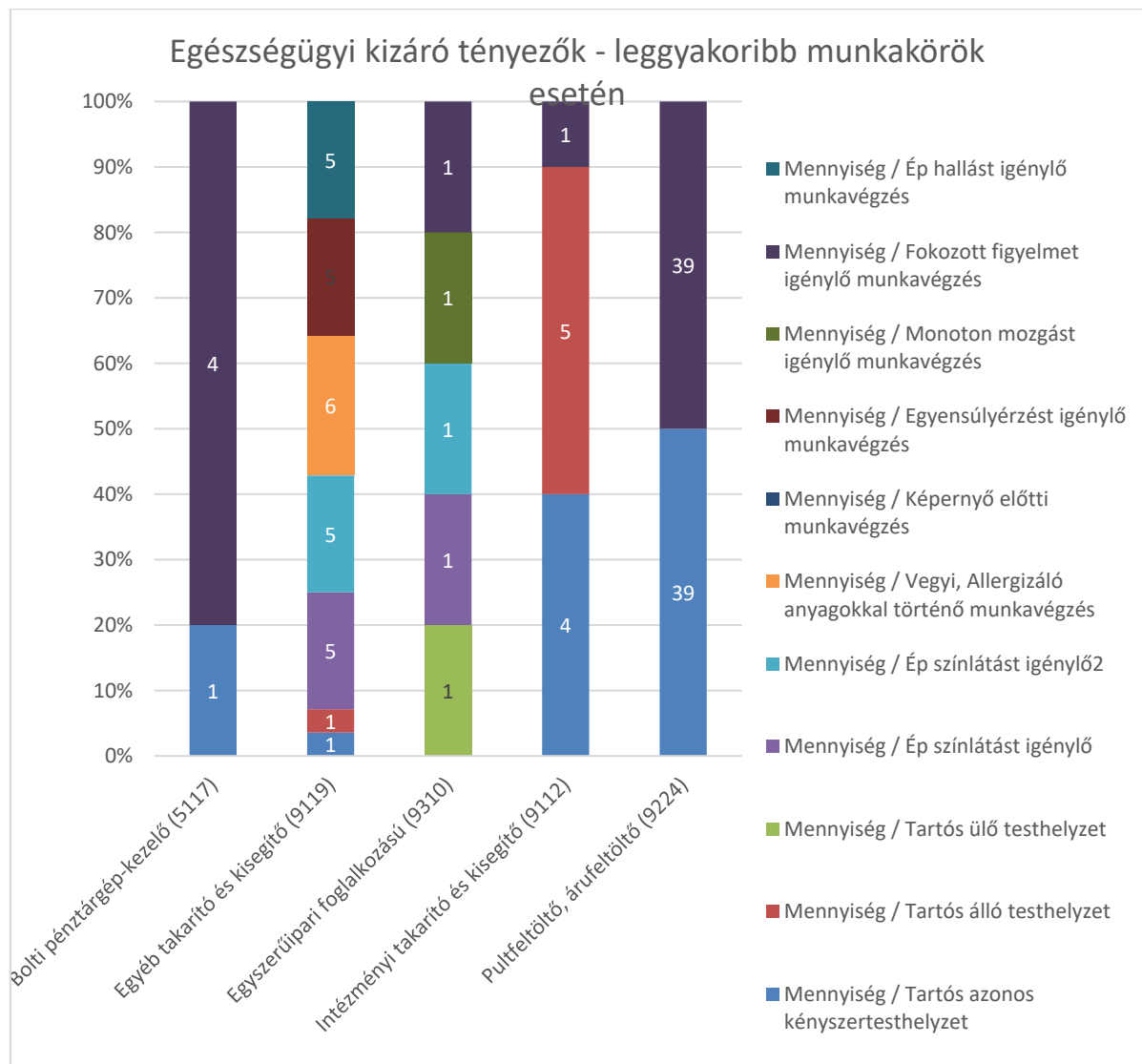
5.6.1 Kizáró okok és tényezők

Az általam vizsgált mintában a leggyakoribb kizáró tényező a **fokozott figyelmet igénylő munkavégzés (31%)**, amely azt jelenti, hogy azon betegségek/állapotok mellett **nem tölthető** be az állás, ahol e tényezőt figyelembe véve **nem javasolt a munkavégzés**. Jelentős még az álláshirdetések korlátozó tényezői között a **tartós azonos kényszertesthelyzet (28%)**, **jó látást igénylő munkavégzés (8,7%)** és **szabadban történő munkavégzés (6,7%)** aránya is. A részletesebb adatokat az alábbi diagramon ábrázoltam.



66. ábra: Az Érték vagy! portálon meghirdetett pozíciók kizáró egészségügyi tényezői; a mintavétel ideje 2023.08.21.;
Forrás: saját kutatás

Megvizsgáltam a kizáró tényezőket a FEOR szám szerint 5 leggyakoribb munkakör tekintetében is.



67. ábra: Az Érték vagy! portálon a FEOR szám szerint 5 leggyakoribb pozíció egészségügyi kizáró tényezői; Forrás saját kutatás

Az eredmény alapján az állapítható meg, hogy a leggyakoribb munkakörök esetében, a legtöbb esetben **tartós azonos kényszertesthelyzetet** jelölték meg a munkáltatók. Jelentősen kiemelkedik még a mintában a **fokozott figyelmet igénylő munkavégzés**, mint az állás betöltéséhez szükséges kompetencia.

5.6.2 Korlátozó okok és tényezők

A vizsgált állashirdetésekből a leggyakoribb – az állás betöltéséhez szükséges – egészségügyi kompetenciák **a jó látás** (a hirdetések 60%-ában jelölik), az **ép hallás** (49%), az **egyensúlyérzés** (42%), **a zajterhelés** (37%) és **a gyakori hajolás, gyaloglás, tárgyak emelése** (22%). A részletes adatokat az alábbi grafikonon ábrázoltam.

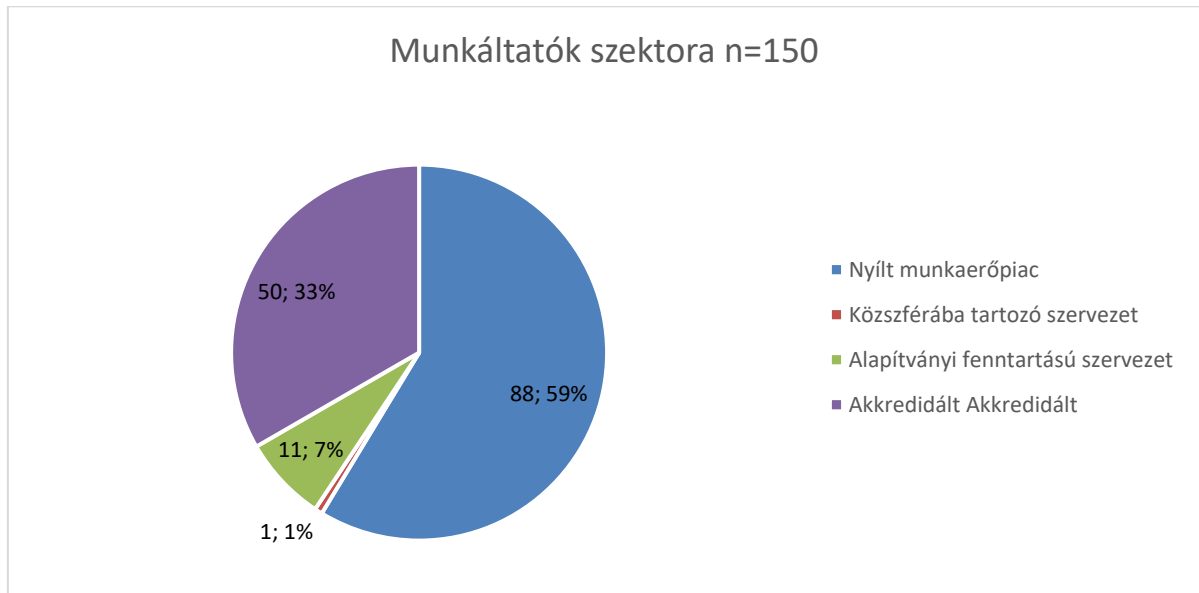


68. ábra: Az *Érték vagy!* portálon meghirdetett pozíciók korlátozó egészségügyi tényezői; a mintavétel ideje 2023.08.21.;
Forrás: saját kutatás

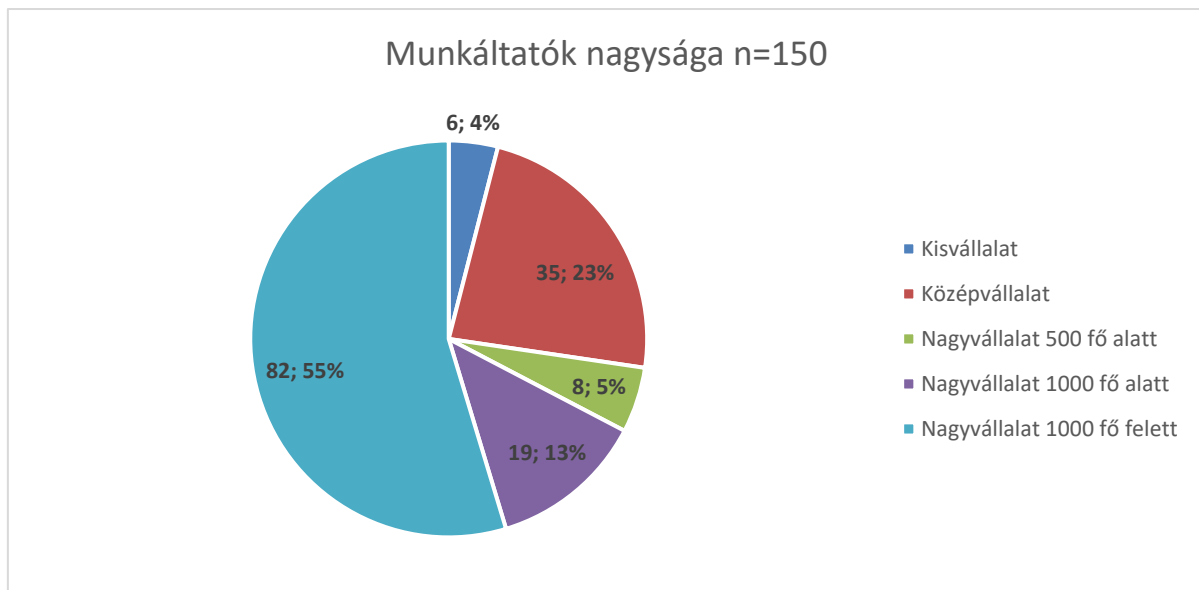
Az fentebbi grafikonon az állások betöltéséhez szükséges egészségügyi kompetenciákat ábrázoltam, amelynek hiánya korlátozó funkcióval jár az állás betöltése szempontjából. Az eredményekből kitűnik, hogy a célcsoport speciális igényei – tekintve, hogy akár látás, hallás, mozgássérültség... stb. szempontjából korlátozottak – nem igazán tudnak érvényesülni.

5.7 Munkáltatói adatok

A tartalomelemzésem során feldolgozott állashirdetéseket először is a munkáltatók típusa (szektora) szerint vizsgáltam. Az eredményeket az alábbi grafikonon ábrázoltam.



69. ábra: Az Érték vagy! portálon meghirdetett pozíciók munkáltató szektora szerinti bontásban; a mintavétel ideje 2023.08.21; Forrás: saját kutatás



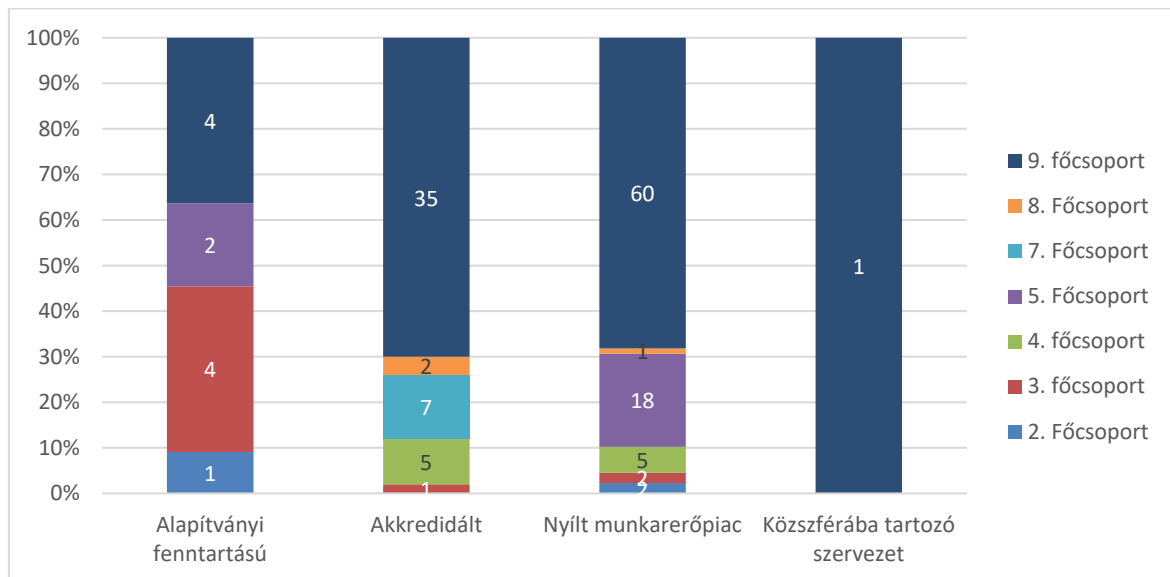
70. ábra: Az Érték vagy! portálon meghirdetett pozíciók munkáltató nagysága (foglalkoztatotti létszám) szerinti bontásban; a mintavétel ideje 2023.08.21; Forrás: saját kutatás

Az általam vizsgált mintában a **legtöbb állashirdetést a nyílt munkaerőpiachoz tartozó vállalkozások (46%)** adták fel. Jelentős még az **akkreditált foglalkoztatók** által meghirdetett pozíciók száma is **(50 db)**. Számottevő arányban vannak jelen mintában az alapítványi **fenntartású szervezetek (egyetemek) (11,7%)** által keresett munkavállalók is.

A munkáltatói nagyság szerint az általam vizsgált mintában, legnagyobb arányban (55%) 1000 főnél több foglalkoztató létszámmal rendelkező nagyvállalatok vannak. Jelentős arányt

képviselnek még az 51-249 főt foglalkoztató közép vállalatok (23%), illetve az 500-999 főt foglalkoztató nagyvállalatok (13%) is.

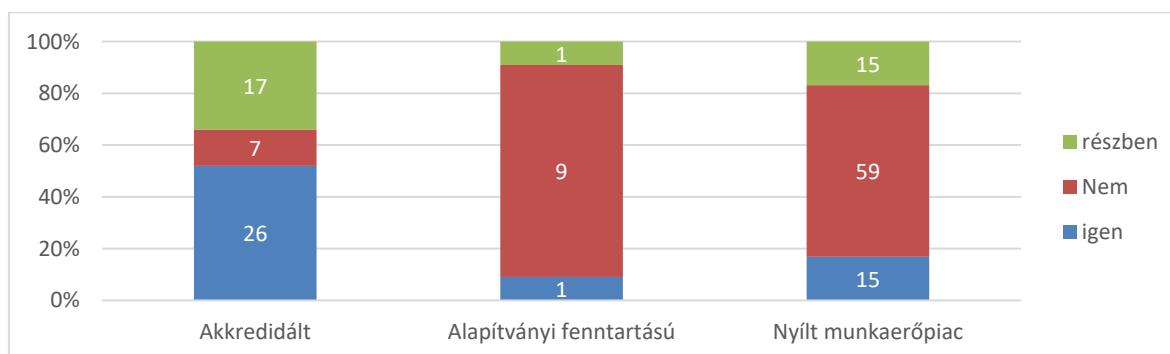
Az általuk meghirdetett pozíciók FEOR főcsoport szerint megoszlását az alábbi grafikonon ábrázoltam.



71. ábra: Az Érték vagy! portálon a célcsoport számára hirdetést feladó munkáltatók által keresett pozíciók FEOR szám szerinti csoportosítása szektorális bontásban; Forrás: saját kutatás

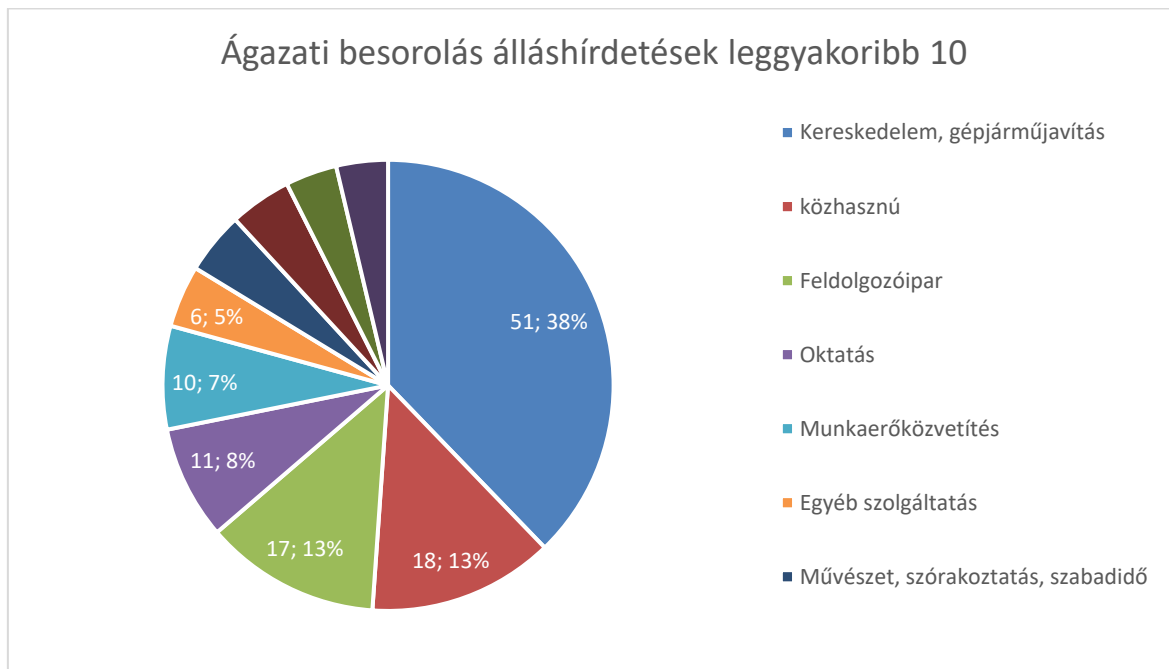
Az adatokból az látszik, hogy az **összes foglalkoztató szintén többségében a FEOR besorolás szerinti 9-es főcsoportba tartozó szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások** szerinti pozíciókra keresnek munkavállalót. **Kimagasló még** – elsősorban a nyílt munkaerőpiacon (20,4%) – az **5-ös főcsoportba tartozó kereskedelmi és szolgáltatási foglalkozások** reprezentáltsága. A foglalkoztatók számottevő arányban (összes minta 13%-a) hirdetnek még a **4-es főcsoportba tartozó irodai és ügyviteli (ügyfélkapcsolati) pozíciókat** is. A magasabb iskolai végzettséget igénylő pozíciók (**3-a és 2-es FEOR főcsoport**) az **alapítványi fenntartású** (mintámban a Debreceni Egyetem) foglalkoztatók esetén jellemzőek.

Megvizsgáltam, hogy a különböző szintű foglalkoztató szervezetek, saját önbevallásuk szerint –az állás hirdetések kötelező eleme, hogy nyilatkozzanak arról- milyen mértékben akadálymentesek. Az eredményeket az alábbi grafikonon ábrázoltam.



72. ábra: Az Érték vagy! portálon a célcsoport számára hirdetést feladó munkáltatók akadálymentesítése szektorális dimenzióban; Forrás: saját kutatás

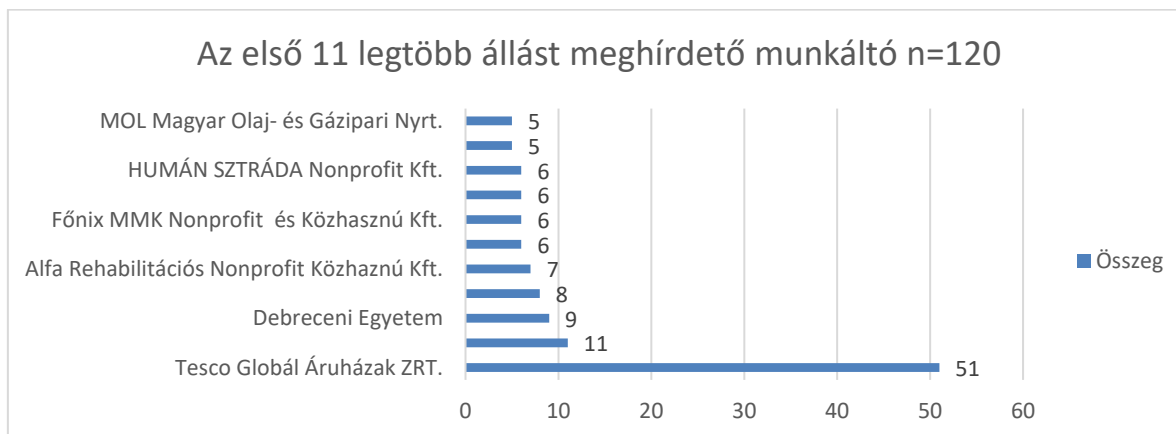
Az eredményekből az mutatható ki, hogy **legnagyobb arányban (52%) az akkreditált foglalkoztatók figyelnek a célcsoport speciális igényeire**, a nyílt munkaerőpiacon az akadálymentesítésre nem igazán fektetnek nagy hangsúlyt tekintve, hogy érintett foglalkoztatók által meghirdetett állások **mindössze 17%-át jelölték akadálymentes környezetnek.**



73. ábra: Az Érték vagy! portálon a célcsoport számára pozíciót kínáló munkáltatók ágazati megoszlása; Forrás saját kutatás

Az előbbi grafikonon ábrázoltam álláshirdetéseket feladó munkáltatók ágazati besorolását. A vizsgált mintában legnagyobb százalékkal a kereskedelem, gépjárműgyártásban (38%) tevékenykedő cégek hirdettettek. Jelentős még a közhasznú (13%), a feldolgozóipari (13%), az oktatás (8%) és a munkaerőközvetítő cégek (7%) reprezentáltsága a mintában.

Az alábbi grafikonon ábrázoltam a legtöbb álláshirdetést feladó munkáltatókat. A mintában magasan kiemelkedik a **Tesco Global Áruházak Zrt.**, amely cég az általam vizsgált pozíciók **34%-ára** keresett munkavállalót.



74. ábra: Az Érték vagy! portálon a legtöbb álláshirdetést meghirdető vállalatok listája; Forrás saját kutatás

6 Következtetések, javaslatok

6.1 Következtetések

A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának kérdőíves és tartalomelemzésen alapuló vizsgálatát alapul véve az alábbi következtetésekre jutottam.

A h1-es hipotézisem során feltételeztem, hogy az *oktatás és a képzés kulcsfontosságú a megváltozott munkaképességűek és a fogyatékkal élők foglalkoztatásának elősegítésében.*

A hipotézist részben igazoltam.

A feltételezésemet **kérdőíves módszer segítségével vizsgáltam.** A témakört azért tartottam fontosnak vizsgálni, mert kíváncsi voltam, hogy a célcsoport hogyan ítéli meg saját elhelyezkedési és foglalkoztatási esélyeit a képzettség tükrében, illetve mennyire tartja fontosnak és mennyire tart igényt az átképzési lehetőségekre.

Az eredmények alapján azt a megállapítást tehetem, hogy a **válaszadóim preferencia listájában, bár nem a legnagyobb prioritással, de hangsúlyosan szerepelnek az oktatással, képzéssel kapcsolatos szempontok, ha azt mérlegik, hogy mi az, ami segítené az elhelyezkedésüket, foglalkoztatásukat.**

A kontrollkérdésre adott válaszokból az állapítható meg, hogy az általam megkérdezettek **határozottan fontosnak tartják az oktatást, képzést a foglalkoztatásuk elősegítésében, ugyanakkor a magas iskolai végzettséget nem feltétlenül tekintik mérvadónak az elhelyezkedésük eredményessége szempontjából.**

A feltételezés értékelését több tényezőn keresztül vizsgáltam, többek között oktatáshoz, képzéshez történő hozzáférés szempontjából.

Az eredmények alapján elmondható, hogy válaszadóim preferencia listájában az anyagi (pénzügyi), az egyenlő esélyű hozzáférés és a társadalmi sztereotípiák azok, amelyek legjobban hátráltató tényezőt jelentenek.

A válaszadóim legjobban pedig azokat a támogató, segítő programokat hiányolják, **amelyek személyre szabottan, rugalmasan és elérhető módon tudnák segíteni az oktatásukat, átképzésüket.**

A h2-es hipotézisem arra a feltételezésre épült, hogy a megváltozott munkaképességűek számára a nyílt munkaerőpiacon többségében csak alacsony végzettséget igénylő, alacsony hozzáadott értékű álláslehetőségek vannak.

A hipotézist igazoltam.

A feltételezésemet **kérdőíves és tartalomelemzési módszerekkel vizsgáltam.** A kérdőíves vizsgálatom során FEOR (fő)számok szerint csoportosítottam a válaszadóim által jelenleg betöltött munkaköröket; az eredmények alapján megállapítható, hogy **legnagyobb arányban a szakképzettséget nem igénylő munkakörökben dolgoznak a válaszadók.** A tartalomelemzésem során hasonló mintázatot véltem felfedezni a célcsoport számára meghirdetett pozíciók esetében is. Az általam vizsgálat **állashirdetések** kimagasló aránya,

több mint 66%-a FEOR szám szerinti 9-es főcsoport, szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozásai közé sorolható.

A konkrét munkakörök szerint vizsgálva a kérdéskört azt látjuk, hogy a kérdőívet kitöltők között a leggyakoribb munkakörök a **betanított munkás**, a **csomagoló** és az **eladó**. A tartalomelemzésben vizsgált nyitott pozíciók esetén pedig a **bolti eladó**, a **takarító** és az **(áruházi) támogató munkatárs**.

A tartalomelemzésben vizsgált betölteni kívánt pozíciók iskolai végzettség szerinti elvárásait is összegyűjtöttem, amely alapján megállapítható, hogy a vizsgált mintában meghirdetett állások **83%-a az alacsony végzettséget vagy végzettséget sem igénylő elvárásokkal rendelkezik.**

A meghirdetett pozíciókat megvizsgáltam a munka jellege szerinti felbontásban is, ennek alapján megállapítható, hogy az általam vizsgált hirdetések **86,7%-a fizikai és 13,3%-a szellemi munkaköröket takar.**

Mindezekből arra következtetek, hogy a megváltozott munkaképességű emberek leginkább alacsony végzettséget igénylő, alacsony hozzáadott értékű munkakörökben dolgoznak és tudnak elhelyezkedni.

A h3 hipotézisem során feltételeztem, hogy a megváltozott munkaképességű embereket foglalkoztató munkáltatók nem specializáltan figyelnek a különböző fogyatékkal élők akadálymentesítésére.

A hipotézist részben igazoltam.

A feltételezésemet **kérdőíves és tartalomelemzési módszerekkel**, több dimenzióban vizsgáltam.

A kérdőívemben több kérdéscsoportot alkalmazva vizsgáltam a kérdéskör különböző aspektusait, elsősorban a válaszadóim mögöttes attitűdjére voltam kíváncsi. Az eredményekből megállapítható, hogy **legnagyobb százalékban az épített környezet akadálymentesítésének relatív érvényesülését igazolták vissza a számaim**, amely **leginkább a mozgássérültek számára** jelent biztonságos környezetet és egyenlő esélyeket a foglalkoztatási környezetük tekintetében. A hallássérültek és a látássérültek speciális igényeinek érvényre juttatását, figyelembe vételét inkább negatívan ítélték meg a válaszadóim.

A kérdőívemben az egészségügyi speciális igények aspektusát is vizsgáltam, az eredményekből arra a következtetésre jutok, hogy a **válaszadók munkáltatói figyelembe veszik az MMK célcsoport egészségügyi állapotából fakadó speciális igényeit, ugyanakkor a kontrollkérdésre adott válaszokból kitűnik, hogy az korántsem egyértelmű – bár határozottan nem kijelenthető, hogy nem éri mindezért hátrány őket.**

A kérdőíves kutatásom során több dimenziót feltárva, a munkahelyi elfogadást is érintettem, mint speciális igényt. Az eredményeimből kitűnik, hogy ha általánosan kérdezzük a speciális igények figyelembe vétele szempontjából, a válaszadók erősen pozitívan ítélik meg a témakört, ugyanakkor a fentebbi részigényeket figyelembe véve korántsem egyértelmű a helyzet megítélése.

A tartalomelemzésem során a munkáltatók szektorális dimenziója szerint kutattam a kérdéskört, az eredményekből megállapítható, hogy leginkább az akkreditált foglalkoztatók figyelnek a célcsoport speciális igényeire (akadálymentesítés). A nyílt munkaerőpiacon az akadálymentesítésre nem igazán fektetnek nagy hangsúlyt, tekintve, hogy az érintett foglalkoztatók által meghirdetett állások **mindössze 17%-át jelölték akadálymentes környezetnek, annak ellenére, hogy a mintában jelenlévő legnagyobb foglalkoztató dedikáltan a célcsoport számára hozott létre munkakört.**

Összességében megállapítható, hogy a munkáltatók bizonyos speciális igényeket igyekeznek figyelembe venni a célcsoport foglalkoztatása során és maga a célcsoport általánosságban el is ismeri ezt, mégis **csak bizonyos típusú igények érvényesülnek és messze állunk még az egyenlő esélyű hozzáféréstől.**

***h4 hipotézisem** során azt feltételeztem, hogy az állam által biztosított támogató szolgáltatások (pl.: álláskeresés, -közvetítés, szállítás munkahelyre, személyi segítség) nem elégségesek ahhoz, hogy a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását jelentős mértékben segítsék.*

A hipotézist részben igazoltam.

A feltételezésemet **kérdőíves módszer segítségével vizsgáltam.**

A kutatásom során annak a felmérésére tettem kísérletet, hogy a célcsoport megítélése szerint mennyire elegendők és célravezetők, illetve mennyire segítik őket az állami támogató szolgáltatások, transzferek. Meglátásom szerint az állami támogató szolgáltatások (közlekedés, személyi segítség, mentorálás... stb.), illetve a keresetpótló transzferek befolyásolják a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását, illetve a hipotézisemben azt feltételezést fogalmaztam meg, hogy jelenlegi mértékük, elérhetőségük és minőségük kevés ahhoz, hogy érdemben elősegítsék a célcsoport foglalkoztatását.

Az eredményeim alapján megállapítható, hogy a **célcsoport tagjai inkább negatívan ítélik meg az életszínvonalukat, illetve a jövedelmi viszonyaikat, illetve a jövedelmi viszonyaik együttesen függenek a munkajövedelmüktől és az állam által biztosított keresetpótló támogatásoktól.**

A kérdéskört több dimenzióban vizsgáltam és az eredmények alapján szembetűnő, hogy minél kevésbé védett foglalkoztatási szintéren dolgozik a válaszadó, annál **negatívabban ítéli meg a saját életszínvonalát és annál pozitívabban az állami támogató és segítő szolgáltatások eredményességét a foglalkoztatása elősegítésében.**

A leggyakoribb fogyatékoságokat figyelembe véve elmondható, hogy a súlyozott, többszörös fogyatékosággal élők igen negatív attitűddel rendelkeznek, tehát nem látják biztosítva a foglalkoztatásukat, az állami támogató szolgáltatások segítségével.

***h5 hipotézisemben** azzal a feltételezéssel éltem, hogy a nagyobb vállalatok és a multinacionális cégek nagyobb arányban kínálnak álláslehetőséget a megváltozott munkaképességű emberek számára, mint a kevesebb embert foglalkoztató munkáltatók.*

A hipotézisem igazolódott.

A hipotézist **kérdőíves és tartalomelemzési módszerekkel**, több dimenzióban vizsgáltam.

A kérdőíves vizsgálatomban a kérdőívet kitöltők **21%-a dolgozik olyan munkahelyen, ahol a foglalkoztatottak száma meghaladja a 250 főt**. A mintám elég kiegyensúlyozott e szempontból, tehát a többi kategóriában (mikro-, kis-, közepes vállalatok) foglalkoztatottak hasonló arányban képviseltetik magukat. A magyar statisztikában 250 fő az a munkavállalói létszám, ami alatt kis- és közepes vállalkozásokról beszélünk. 250 főnél több embert foglalkoztató cégek a magyar gazdaságban nagyvállalatoknak számítanak.

A tartalomelemzésem során feldolgozott állashirdetések 55%-át 1000 főnél több munkavállalót foglalkoztató nagyvállalatok – a magyar gazdaság ismérveit figyelembe véve multinacionális vállalatok – adták. Ezen felül jelentős nyitott pozíciókkal rendelkeztek az 1000 fő alatti (13%) és az 500 fő alatti nagyvállalatok is. Összeségében megállapítható, hogy az általam vizsgált minta nyitott pozíciói 73%-ban, majd $\frac{3}{4}$ -ed részben a nagyvállalati szektorhoz köthetők.

Mindent egybevetve, a hipotézisem alátámasztásra került.

6.2 Javaslatok

A vizsgálataim eredményei rámutattak, hogy a célcsoport speciális igényei nem vagy kevésbé érvényesülnek, szinte minden foglalkoztatási szektorban. Éppen ezért szükség lenne, a megváltozott munkaképességűeket foglalkoztatók számára olyan **munkáltatói képzésekre, illetve érzékenyítésekre**, amelynek segítségével a munkáltatók **jobban megismerik a célcsoport speciális élethelyzetét** és ezáltal **elfogadóbbá válnának a speciális igények figyelembe vétele során is**.

Mindéképpen célszerű lenne olyan programok és támogatási rendszer kialakítása, amely ösztönözi a célcsoportot nagy számban foglalkoztató munkáltatókat rehabilitációs mentor, illetve segítő alkalmazására.

Az eredményeim világosan rávilágítottak arra, hogy **a célcsoportban rejlő munkaerőpiaci potenciálok nem kerülnek kiaknázásra**, éppen ezért mindenképp szükség lenne az általam vizsgált **speciális álláskereső portálok minél szélesebb körű alkalmazására, illetve a célcsoport foglalkoztatását segítő, hatékony átképzési rendszer kialakítására és működtetésére, amely épít a megváltozott munkaképességűek által már megszerzett tudásra és tapasztalatra.**

A vizsgálatom rámutatott arra – ha csak közvetetten is -, hogy a célcsoportot foglalkoztatók, a célcsoport 4 órás foglalkoztatásában érdekeltek, éppen ezért szükség lenne a **foglalkoztatást elősegítő állami támogatási programok átgondolására, átalakítására is.**

7 Összefoglalás

A dolgozatom során önkitöltős internetes **kérdőíves módszer segítségével felmértem és megvizsgáltam a célcsoport munkaerőpiaci helyzetét. A tartalomelemzés módszerét alkalmazva pedig betekintést nyertem a célcsoport számára a munkaerőpiacon rendelkezésre álló elhelyezkedési lehetőségekbe, esélyekbe.**

A kutatásom visszaigazolta azon szakirodalmi megállapításokat, hogy **a megváltozott munkaképességű emberek a munkaerőpiacon hátrányban vannak, mind a foglalkoztatás, mind a várható bruttó jövedelem – és ez által az elérhető életszínvonal – szempontjából.**

A foglalkoztatás és a konkrét munkavégzés során a speciális igényeik nem vagy csak részben érvényesülnek, és a munkáltatói attitűdök a képességeik tekintetében – a tartalomelemzés eredményeire alapozva – inkább negatívnak tekinthetők.

A vizsgálatom eredményei rámutatnak, hogy a megváltozott munkaképességűekben **rejlő rejtett munkaerőpiaci potenciálok nem kerülnek kiaknázásra.** A kérdőívemben feltárt számos – versenyképes – végzettség ellenére a legjellemzőbb munkakörök mégis az alacsony végzettség igénylő, alacsony hozzáadott értékű csoportból kerülnek ki; **ami további kutatásokat igényel, hogy a versenyképes tudással rendelkezők – főleg, ha releváns munkatapasztalat is járul hozzá – miért nem tudnak elhelyezkedni a szakmájukban.** A kutatásom eredményeiből következtetni lehet arra is, hogy a munkáltatók – főleg a nagyobb foglalkoztatók – a célcsoport 4 órás foglalkoztatásában érdekeltek, miközben, ha erre egészségileg lehetőségük van, **a célcsoport nagyobbik része inkább dolgozna 8 órás foglalkoztatásban, amely előrelépést jelentene az életszínvonalukban.**

A kutatásom alapján elmondható, hogy a **célcsoport speciális igényeinek figyelembe vétele sok esetben kimerül az épület akadálymentesítésének biztosításával** (a nyílt munkaerőpiaci munkáltatóknál sokszor ez sem érvényesül teljes mértékben), ugyanakkor a célcsoport specifikus igények felmérése és a vállalati elfogadó attitűd javítására kevesebb hangsúlyt fektetnek a munkáltatók.

8 Irodalomjegyzék

- Andor, C. (2009). Merre tovább? Melyik úton? - A fogyatékosügy a szociál- és foglalkoztatáspolitikában. Budapest: ELTE.
- Balázs Földi, E. (2018). Fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalókkal kapcsolatos attitűdök. Debrecen.
- Becker, G., & Boros, A. (2017). AKKREDITÁLT FOGLALKOZTATÁS: IDŐUTAZÁS. *Szociálpolitikai Szemle - III.évf. 5. szám*, 22-29.
- Bene, Á. (2016). A CSR KÜLÖNLEGES BÁNÁSMÓDJA. *Különleges Bánásmód II. évf. 1.sz.*, 27-41.p.
- Bodorné Kovács, K., Koroseczné Pavlin, R., & Bareith - Kiss, M. (2019). Megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának elemzése országos és megyei viszonylatban. *Munkaügyi Szemle 62.évf. 5. sz.*, 38 -47p.
- Boncz, I. (2015). *Kutatómódszertani Alapismeretek*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem Egészségtudományi Kar.
- Buchanan, J., & Hammersley, H. (2023). The Right to Work: The employment situation of persons with disabilities in Europe. *EUROPEAN HUMAN RIGHTS REPORT - ISSUE 7 - 2023*. European Disability Forum.
- Csákvári, T., Horváthné Tuska, E., & Turcsányi, A. K. (2014). Empátiát igénylő munkaerőcsoportok kezelése, szociális érzékenységet mutató munkáltatói magatartás. Pécs: Pécsi Tudományegyetem. Forrás: https://www.etk.pte.hu/protected/OktatasiAnyagok/%21Palyazati/Empatiat_igenylo_munkaerocsoportok.pdf
- Csapó, B. (2011). Megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása - gazdasági és társadalmi előny. Gödöllő: GAK Oktató, Kutató és Innovációs Nonprofit Közhasznú Kft.
- Cseh, J. (2014). A megváltozott munkaképességű személyek nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatásának munkáltatói aspektusai. *Doktori értekezés*. Pécs.
- Cseh, J. (2014). A rehabilitációs hozzájárulás foglalkoztatási hatása egy országos felmérés tükrében. *Tudásmenedzsment 15.évf. 1.sz.*, 93-109.p.
- Csemáné Váradi, E. (2019. Május 23-24.p.). *FOGYATÉKOSSÁG ÉS AZ INFORMÁCIÓS TÁRSADALOM - JOGI ASPEKTUSOK*. MultiScience -XXXIII. microCAD - International Multidisciplinary Scientific Conference, Miskolc. Forrás: https://www.uni-miskolc.hu/~microcad/cd2019/e1/E_Csemane_Varadi_Erika.pdf
- Csillag, S., Toarniczky, A., & Primecz, H. (2018). Dolgoznánk, ha hagynátok... - MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ EMBEREK ÉS A HR-RENDSZEREK. *Vezetéstudomány XLIX. ÉVF. 2018. 06. SZÁM*, 33-45.

- ENSZ egyezmény. (2006. 12 13). A fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezménye. New York.
- Európai Bizottság. (2021). BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK. Brüsszel: Európai Bizottság.
- EUROPEAN COMMISSION. (2010). European Disability Strategy 2010–2020: A Renewed Commitment to a Barrier-Free Europe. Brussels, Belgium: European Union. Letöltés dátuma: 2023. 09. 13., forrás: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:EN:PDF>
- Győri , Z., & Csillag, S. (2019b). VÁLLALATI FELELŐSSÉGVÁLLALÁS ÉS FOGYATÉKOSSÁGGAL ÉLŐ ZEMÉLYEK FOGLALKOZTATÁSA: KÜLÖN MÚLT – KÖZÖS JÖVŐ? - 2. rész: A FOGYATÉKOSSÁGGAL ÉLŐ SZEMÉLYEK FOGLALKOZTATÁSA A CSR-SZAKIRODALOMBAN ÉS A GYAKORLATBAN. *Vezetéstudomány* 7-8. sz., 21.-22.p.
- Győri, Z., & Csillag, S. (2019a). VÁLLALATI FELELŐSSÉGVÁLLALÁS ÉS FOGYATÉKOSSÁGGAL ÉLŐ SZEMÉLYEK FOGLALKOZTATÁSA: KÜLÖN MÚLT – KÖZÖS JÖVŐ? *Vezetéstudomány L . ÉVF. 2019. 6. SZÁM*, 14-23.p.
- Hegedűs, V. (2013). A megváltozott munkaképesség megjelenése az Európai Unióban, In: A NEMZETKÖZI ÉS HAZAI FOGYATÉKOSPOLITIKA A 21. SZÁZADBAN. A NEMZETKÖZI ÉS HAZAI FOGYATÉKOSPOLITIKA A 21. SZÁZADBAN. L'Harmattan Kiadó. Forrás: https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/a_nemzetkozi_es_hazai_fogyatekospolitikaikiildiko.pdf#
- Ignits , G. (2023). A MUNKAERŐHIÁNY ÉS A MUNKAERŐTARTLÉKOK - Összefoglaló a Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztályánaka 60. Közgazdász Vándorgyűlésen, Szegeden, 2022. szeptember 22-én tartott szekcióüléséről. In: *Munkatudományi üzenetek 2022 - Válogatás a Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztály 2022. évi rendezvényeinek összefoglalóiból*, 30-32. (J. Bagó, & F. Munkácsy, szerk.) Magyar Közgazdasági Társaság. Letöltés dátuma: 2023.. 09. 08., forrás: http://real.mtak.hu/mwng-internal/de5fs23hu73ds/progress?id=rF8LPB-BRGa8w_degs0kqijWHiwU7fVTTpjCD03hX7M,&dl
- Jemni, M. (2013. 02. 24-28p.). *Breaking the silence of deafness*. Technology, Entertainment, Design (TED), Long Beach, Los Angeles, USA.
- Kajner, P., & Jakubinyi, L. (2015). Szociális farmok létrehozása Magyarországon. Miskolc: Szimbiózis Alapítvány - Jakubinyi László elnök.
- Kertész , A. (2019). Fuzzy Szakértői rendszerek lehetőségei megváltozott munkaképességű emberek foglalkozási rehabilitációjának kiválasztási folyamatában. *Alkalmazott Pszichológia* 19 (4). pp., 103-127p.

- Komjáthy , Z. (2016). A kvótarendszer hatása a megváltozott munkaképességű, mozgáskorlátozott emberek integrált foglalkoztatására – Fókuszban: Nyugat-Dunántúl tíz legnagyobb vállalata . *Gyógypedagógiai Szemle* 44. évf. 2.sz., 109-121.
- Komjáthy, Z. (2021). A kvótarendszer hatása a megváltozott munkaképességű mozgáskorlátozott emberek foglalkoztatására. *Gógyapedagógiai Szemle* - 44.évf. 2. szám, 109 -121.p.
- Könczei , G., & Kullman, L. (2009). A (komplex) rehabilitáció alapjai In: Könczey (szerk.): Bevezetés a komplex rehabilitációba. (G. Könczei , Szerk.) Budapest: ELTE BGGYK.
- Krekó , J., & Scharle , Á. (2019a). A megváltozott munkaképességű népesség foglalkoztatása és a kereslet oldali szakpolitikai eszközök. *Munkaerőpiaci Tükör*, 178-185p.
- Krekó, J., & Scharle , Á. (2019b). A megváltozott munkaképesség esetén igényelhető pénzbeli ellátások változásai és azok hatásai. *Munkaerőpiaci Tükör*, 188-198.
- KSH. (2023. 09 27.). <https://www.ksh.hu/>. Forrás: https://www.ksh.hu/docs/szolgaltatasok/hun/feor08/pdf/feor08_modszertan.pdf
- KSH. (2023). *Összefoglaló táblák (STADAT) - Évközi adatok - Megváltozott munkaképességű csoportok a munkaerőpiacon, 2017–2020. II. negyedév*. Forrás: www.ksh.hu: https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_16
- KSH. (2023. 06 09). www.ksh.hu. Forrás: https://www.google.com/url?esrc=s&q=&rct=j&sa=U&url=https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/mef-kieg/mef_21_h.xlsx&ved=2ahUKEwi6oerEnPCBAxXT_7sIHfFmBE4QFnoECAkQAg&usg=AOvVaw06mQwRYvituSCF7WA6TKoU
- KSH. (2023.. 06. 06.). 21. *Munkavégzésében tartós betegség miatt korlátozottak és nem korlátozottak adatai*. Letöltés dátuma: 2023. 09. 05., forrás: www.ksh.hu: https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/mef-kieg/mef_modsz_21_h.pdf
- Lengyel, J. (2018). A védett munkahelyek jogi és pszichológiai hatása a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásában, egy érintett szemszögéből. *Egészségfejlesztés LIX. évfolyam 2. különszám*, 78-83p.
- MKIK Gazdaság -és Vállalkozáskutató Intézet. (2022). Megváltozott munkaképességű személyek nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatási helyzete Magyarországon. Budapest: MKIK Gazdaság -és Vállalkozáskutató Intézet.
- Nagy, D. J., & Farkasné Jakab , E. (2012). A KOMPLEX REHABILITÁCIÓ 3. *Szekszárdi Szociális Műhelytanulmányok*. Pécs: Pécsi Tudományegyetem Illyés Gyula Kar.
- Nemeskéri , Z. (2018). A megváltozott munkaképességű és fogyatékkal élő csoportok munkaerő-piaci jellemzői az Európai Unióban. *Munkaügyi Szemle* 61.évf. 3.szám, 9-18.p.

- NFSZK. (2021). A foglalkozási rehabilitáció intézményrendszere. Budapest: Hamvas Levente Péter, NFSZK ügyvezető.
- OECD. (2010). Breaking the barriers. A Synthesis of Findings across OECD Countries. *Sickness, disability and work*. OECD Publishing.
- Orosz, F. (2020). A szociális farmszolgáltatást igénybe vevő fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek alapjogi védelme. *Pro Futuro* 2020/3. szám, 83-100.p.
- Salva Vita Alapítvány. (2019). Fogyatékoság-barát Munkahely elismerés - Jógyakorlat gyűjtemény. Salva Vita Alapítvány.
- Szellő, J. (2013). A rehabilitációs kvóta és hozzájárulás hatása a munkáltatók befogadói magatartására Magyarországon. Pécs: Pécsi Tudományegyetem.
- Tausz, K., & Lakatos, M. (2004). A fogyatékos emberek helyzete. *Statisztikai Szemle*, 370-391.p.
- Vornholt, K., Vilotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., . . . Corbière, M. (2018). Disability and employment—overview and highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology* VOL. 27, NO. 1, 40.-55.

9 1. számú melléklet – Táblázatok jegyzéke

1. táblázat: A kérdőíves vizsgálatban alkalmazott mérőeszköz kérdéscsoportjai	27
2. táblázat: A tartalomelemzésben használt mérőeszköz elemzési csoportjai.....	28

10 2. számú melléklet – Ábrák jegyzéke

1. ábra: A munkavégzésben tartós betegség miatt korlátozottak korcsoportos megoszlása 2022-es adatok alapján; Forrás KSH - MEF; saját szerkesztés.....	17
2. ábra: Fogyatékoság típusa 2011 -es és a 2016-os adatok összehasonlítása; Forrás: KSH - MEF adatok; saját szerkesztés.....	17
3. ábra: Iskolai végzettség megoszlása: összehasonlítás MMK, egészséges; Forrás: KSH MEF adatok; saját szerkesztés.....	18
4. ábra: A megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak megoszlása, a foglalkoztató vállalat nagysága szerint; Forrás: KSH - MEF adatok; saját szerkesztés.....	18
5. ábra: A megváltozott munkaképességűek ellátásában részesülők száma 2012-2022 között; Forrás: KSH adatok; saját szerkesztés.....	22
6. ábra: Az akkreditált foglalkoztatók 2023-ban ágazati besorolás szerint; Forrás: Budapest Főváros Kormányhivatala; saját szerkesztés	23
7. ábra: A kérdőív válaszadóinak nem és végzettségi szerinti megoszlása; Forrás: saját kutatás	30
8. ábra: A kérdőív válaszadóinak nem szerinti és korcsoportos eloszlása; Forrás: saját kutatás	31
9. ábra: A leggyakoribb 8 végzettség a kérdőíves kutatásban; Forrás: saját kutatás.....	31
10. ábra: A kérdőívet kitöltők végzettségei csoportosítva; Forrás: saját kutatás.....	32
11. ábra: A kérdőívet kitöltők fogyatékoság, akadályozottság típusa szerinti megoszlása; Forrás: saját kutatás	32
12. ábra: A kérdőívet kitöltők rokkantsági kategória szerinti megoszlása; Forrás: saját kutatás	33
13. ábra: A kérdőívet kitöltők foglalkoztatási szektor szerinti megoszlása; Forrás: saját kutatás	33
14. ábra: A kérdőívet kitöltőket foglalkoztató vállalat, foglalkoztató létszám szerinti megoszlása; Forrás: saját kutatás.....	34
15. ábra: A kérdőívet kitöltők munkaköreinek csoportosítása; Forrás: saját kutatás	34
16. ábra: A kérdőívet kitöltők munkaköreinek FEOR - szám szerinti csoportosítása; Forrás: saját kutatás	35
17. ábra: A kérdőívet kitöltők végzettségének és konkrét/ betöltött munkakörének összehasonlítása, az adott munkakörhöz szükséges minimum végzettségi szint dimenziójában; Forrás: saját kutatás	35
18. ábra: A kérdőívet kitöltők munkaviszonyának hossza a jelenlegi munkahelyén; Forrás: saját kutatás	36
19. ábra: A kérdőívet kitöltők munkaviszonyának megoszlása. Forrás: saját kutatás	36
20. ábra: A kérdőívet kitöltők álláskeresői módszerei; Forrás: saját kutatás	37
21. ábra: Ha állást keresek kevés lehetőség közül válogathatok c. kérdés kiértékelése a válaszadási gyakoriság szerint; Forrás: Saját kutatás	38
22. ábra: Úgy érzem, könnyen el tudnék helyezkedni a nyílt munkaerőpiacon c. kérdés kiértékelése válaszadási gyakoriság szerint; Forrás: saját kutatás.....	38
23. ábra: Úgy érzem, hogy számomra a legmegfelelőbb munkahely a támogatott foglalkoztatás c. kérdés kiértékelése a válaszadási gyakoriság szerint; Forrás: saját kutatás	39
24. ábra: Az akadálymentesítés megítélésére szolgáló kérdéscsoport kiértékelése a válaszadási gyakoriság szerint; Forrás: saját kutatás.....	40

25. ábra: A mozgássérültek akadálymentesítésének foglalkoztatói szektor szerinti kiértékelése; Forrás: saját kutatás	41
26. ábra: A látássérültek akadálymentesítésének foglalkoztatói szektor szerinti kiértékelése; Forrás: saját kutatás	42
27. ábra: A hallássérültek akadálymentesítésének foglalkoztatói szektor szerinti kiértékelése; Forrás: saját kutatás	42
28. ábra: A mozgássérültek akadálymentesítésének a munkáltató nagysága (foglalkoztatottak száma) szerinti dimenzióban; Forrás: saját kutatás	43
29. ábra: A látássérültek akadálymentesítésének a munkáltató nagysága (foglalkoztatottak száma) szerinti dimenzióban; Forrás: saját kutatás	44
30. ábra: A hallássérültek akadálymentesítésének a munkáltató nagysága (foglalkoztatottak száma) szerinti dimenzióban; Forrás: saját kutatás	44
31. ábra: Az egészségügyi állapotból fakadó speciális igények kérdéscsoport kiértékelése a válaszadási gyakoriság szerint; Forrás: saját szerkesztés	45
32. ábra: A munkahelyi elfogadást vizsgáló kérdéscsoport kiértékelése a válaszadási gyakoriság szerint; Forrás: saját szerkesztés	46
33. ábra: A munkahelyi elfogadás vizsgálata a munkáltató szektora szerint; Forrás: saját szerkesztés	47
34. ábra: A speciális igények érvényesülésének vizsgálata a munkáltató szektora szerint; Forrás: saját kutatás	48
35. ábra: A célcsoport speciális igényeinek érvényesülése a vállalat nagyság (foglalkoztatói létszám) szerint; Forrás: saját kutatás	49
36. ábra: A kérdőívet kitöltők bevételi forrásainak vizsgálata; Forrás: saját szerkesztés ...	49
37. ábra: A kérdőívet kitöltők életszínvonalra vonatkozó értékelése a válaszadási gyakoriság szerint; Forrás: saját kutatás	50
38. ábra: Az életszínvonal megítélésének foglalkoztatói szektor szerinti vizsgálat; Forrás: saját kutatás	50
39. ábra: Az állami támogató és segítő szolgáltatásokat vizsgáló kérdéscsoport kiértékelése a válaszadási gyakoriság szerint; Forrás: saját szerkesztés	51
40. ábra: Az állami támogató szolgáltatások megítélése a foglalkoztatási színtér dimenziójában; Forrás: saját szerkesztés	52
41. ábra: Az állami támogató szolgáltatások megítélése az akadályozottság típusa szerint; Forrás: saját kutatás	52
42. ábra: A munkahelyemen a képzésnek megfelelő munkát végzek c. állításra adott válaszadási gyakoriság; Forrás: saját kutatás	53
43. ábra: A célcsoport foglalkoztatását elősegítő tényezők a kérdőívet kitöltők válaszai alapján; Forrás: saját kutatás	53
44. ábra: Az oktatás/képzés megítélése (válaszadási gyakoriság) a kérdőívet kitöltők szerint; Forrás: saját szerkesztés.....	54
45. ábra: Az oktatás/ képzés megítélése végzettségi szint szerint; Forrás: saját kutatás.....	54
46. ábra: Van- e összefüggés a végzettségi szint és az elhelyezkedés eredményessége között a válaszadók szerint; Forrás: saját kutatás	55
47. ábra: A végzettség és az elhelyezkedés összefüggésének megítélése a válaszadók végzettségi szintje szerint; Forrás: saját kutatás	55
48. ábra: A célcsoport oktatási/képzési lehetőségeit gátló tényezők a kérdőívet kitöltők válaszai alapján; Forrás: saját kutatás.....	56

49. ábra: Milyen oktatási/képzési lehetőségekre lenne szüksége a célcsoportnak; Forrás: saját szerkesztés	57
50. ábra. Az Érték vagy! portálom leggyakoribb meghirdetett pozíciók 2023.08.21.-n; Forrás saját kutatás	58
51. ábra: Az Érték vagy! portálom meghirdetett pozíciók Feor szám szerinti csoportosítása; mintavétel ideje: 2023.08.21; Forrás: saját kutatás	59
52. ábra: Az Érték vagy! portálom meghirdetett pozíciók csoportosítása a munkaszerződés időtartama szerint, a mintavétel ideje: 2023.08.21; Forrás: saját kutatás.....	60
53. ábra: Az Érték vagy! portálon meghirdetett pozíciók heti munkaidő szerinti csoportosítása; mintavétel ideje 2023.08.21; Forrás: saját kutatás.....	61
54. ábra: Az Érték vagy! portálom meghirdetett pozíciók vizsgálata heti munkaidő (20 óra) és a várható bruttó havibér kontextusában; Forrás: saját kutatás	61
55. ábra: Az Érték vagy! portálom meghirdetett pozíciók vizsgálata heti munkaidő (30 óra) és a várható bruttó havibér kontextusában; Forrás: saját kutatás	62
56. ábra: Az Érték vagy! portálom meghirdetett pozíciók vizsgálata heti munkaidő (40 óra) és a várható bruttó havibér kontextusában; Forrás: saját kutatás	62
57. ábra: Az Érték vagy! portálom meghirdetett pozíciók várható minimum bruttó órabér vizsgálata területi alapon járási szinten; Forrás: saját kutatás	63
58. ábra: Az Érték vagy! portálom meghirdetett pozíciók várható maximum bruttó órabér vizsgálata területi alapon járási szinten; Forrás: saját kutatás	64
59. ábra: Az Érték vagy! portálom meghirdetett pozíciók átlagos bruttó órábère a munkáltatói szektor dimenziójában; Forrás: saját kutatás	64
60. ábra: Az Érték vagy! portálom meghirdetett pozíciók átlagos bruttó órábère a munkáltató típusának (foglalkoztatotti létszám) dimenziójában; Forrás: saját kutatás.....	65
61. ábra: Az Érték vagy! portálom meghirdetett pozíciók megoszlása az elvárt iskolai végzettség szerint; a mintavétel ideje 2023.08.21; Forrás: saját kutatás	66
62. ábra: Az Érték vagy! portálon meghirdetett pozíciók esetén elvárt végzett a munkáltató szektorának dimenziójában; Forrás: saját kutatás	66
63. ábra: Az Érték vagy! portálon meghirdetett pozíciók elvárásai a digitális készségek területén, a munkáltató szektora szerinti dimenzióban; Forrás: saját kutatás.....	67
64. ábra: Az Érték vagy! portálon meghirdetett pozíciók által elvárt munkatapasztalat, a munkáltatók szektora szerinti dimenzióban; Forrás: saját kutatás	67
65. ábra: Az Érték vagy! portálon meghirdetett pozíciók által elvárt személyiség jellemző ábrázolása szófelhőben; Forrás: saját kutatás	68
66. ábra: Az Érték vagy! portálon meghirdetett pozíciók kizáró egészségügyi tényezői; a mintavétel ideje 2023.08.21.; Forrás: saját kutatás	69
67. ábra: Az Érték vagy! portálon a FEOR szám szerint 5 leggyakoribb pozíció egészségügyi kizáró tényezői; Forrás saját kutatás.....	70
68. ábra: Az Érték vagy! portálon meghirdetett pozíciók korlátozó egészségügyi tényezői; a mintavétel ideje 2023.08.21.; Forrás: saját kutatás	71
69. ábra: Az Érték vagy! portálon meghirdetett pozíciók munkáltató szektora szerinti bontásban; a mintavétel ideje 2023.08.21; Forrás: saját kutatás	72
70. ábra: Az Érték vagy! portálon meghirdetett pozíciók munkáltató nagysága (foglalkoztatotti létszám) szerinti bontásban; a mintavétel ideje 2023.08.21; Forrás: saját kutatás	72

71. ábra: Az Érték vagy! portálon a célcsoport számára hirdetést feladó munkáltatók által keresett pozíciók FEOR szám szerintit csoportosítása szektorális bontásban; Forrás: saját kutatás.....	73
72. ábra: Az Érték vagy! portálon a célcsoport számára hirdetést feladó munkáltatók akadálymentesítése szektorális dimenzióban; Forrás: saját kutatás	73
73. ábra: Az Érték vagy! portálon a célcsoport számára pozíciót kínáló munkáltatók ágazati megoszlása; Forrás saját kutatás.....	74
74. ábra: Az Érték vagy! portálon a legtöbb álláshirdetést meghirdető vállalatok listája; Forrás saját kutatás	74

11 3. számú melléklet – Felhasznált kutatási kérdőív

2023. 10. 12. 13:00

Megváltozott munkaképességűek és fogyatékkal élők foglalkoztatási lehetőségei

Megváltozott munkaképességűek és fogyatékkal élők foglalkoztatási lehetőségei

Tisztelt Válaszadó!

Goda Gábor vagyok, a Magyar Agrár – és Élettudományi Egyetem Emberi Erőforrás Tanácsadó szakos végzős hallgatója.

Dolgozatom fő témája a **megváltozott munkaképességűek és fogyatékkal élők foglalkoztatási lehetőségei és támogatáspolitikája Magyarországon**.

A következőkben a diplomadolgozatom megírásához **kérem a segítségét egy rövid kérdőív kitöltésével, amely teljesen anonim**.

Kérdéseikre adott válaszait diszkréten kezelem és harmadik félnek át nem adom.

A kérdőív kitöltéséhez szükséges átlagos idő: 5-8 perc

Köszreműködését előre is köszönöm!

* **Köszönjük a kérdőív kitöltését!**

1. Neme *

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

☐ Nő

☐ Férfi

2. Életkora *

3. Legmagasabb iskolai végzettsége *

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

☐ Alapfokú végzettség

☐ Középfokú végzettség (gimnázium, szakközépiskola, szakiskola)

☐ Felsőfokú végzettség (egyetem, főiskola, Ba, Bsc, Ma, Msc)

4. Rendelkezik szakképzettséggel? *

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

☐ Nem

☐ Igen

☐ Éppen tanulok

5. Amennyiben igen, kérem, nevezze meg (amennyiben több, az összeset) *

6. Fogyatékoságának, akadályozottságának típusa: *

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ Mozgássérültség
- ☐ Látássérültség
- ☐ Hallássérültség
- ☐ Értelmi fogyatékoság
- ☐ Beszéd fogyatékoság
- ☐ Súlyozottan-halmazott (többszörös) fogyatékoság
- ☐ Szív- és érrendszeri megbetegedés
- ☐ Daganatos megbetegedés
- ☐ Krónikus anyagcsere betegség (pl. cukorbetegség)
- ☐ Mentális egészségügyi problémák
- ☐ Egyéb: _____

7. Egészségkárosodásának százalékos mértéke (rokkantsági kategóriák) *

Egészségi állapota

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

- ☐ 51 - 60 % közötti (B1 kategória)
- ☐ 51 - 60 % közötti (B2 kategória)
- ☐ 31 - 50 % közötti (C1 kategória)
- ☐ 31 - 50 % közötti (C2 kategória)
- ☐ 1 - 30 % közötti (D kategória)
- ☐ 1 - 30 % közötti (E kategória)
- ☐ nem vagyok egészségkárosodott

8. Mi az Ön fő bevételi forrása: *

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

- ☐ Rendszeres munka (teljes, vagy részmunkaidős állás)
- ☐ Alkalmi munka
- ☐ Állami támogatások (rokkantsági/ rehabilitációs járadék, ellátás)
- ☐ Családi támogatás
- ☐ Egyéb: _____

9. Amennyiben dolgozik, milyen jellegű foglalkoztatásban vesz részt? **Soranként csak egy oválist jelöljön be.*

- ☐ Intézményi foglalkoztatás (fejlesztő foglalkoztatás többnyire bentlakásos intézményben)
- ☐ Akkreditált (támogatott) foglalkoztatás
- ☐ Alkalmazott (közszféra)
- ☐ Alkalmazott (nyílt munkaerőpiac)
- ☐ Vállalkozó

10. Milyen munkakörben dolgozik jelenleg? *

11. Hányan dolgoznak az Ön cégénél/ foglalkoztatójánál? **Soranként csak egy oválist jelöljön be.*

- ☐ 0 -10 fő
- ☐ 10 - 49 fő
- ☐ 50 - 249 fő
- ☐ 250 fő felett

12. Mióta dolgozik a jelenlegi munkahelyén? **Soranként csak egy oválist jelöljön be.*

- ☐ 0 -5 év
- ☐ 5 - 10 év
- ☐ 10 - 15 év
- ☐ 15 - 20 éve
- ☐ több mint 20 éve

13. Összesen hány év munkaviszonnyal rendelkezik? **Soranként csak egy oválist jelöljön be.*

- ☐ 0 -5 év
- ☐ 5 -10 év
- ☐ 10 - 15 év
- ☐ több mint 20 éve

14. Amikor munkát keresett milyen módszerekkel próbálkozott (több lehetséges válasz is bejelölhető) *

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

- ☐ Személyes ajánlás
- ☐ Online álláskereső portálok ([profession.hu](https://www.profession.hu), Jobline, CVonline... stb.)
- ☐ Speciális, megváltozott munkaképességűek számára készített álláskereső portál (Érték vagy)
- ☐ Munkaerő kölcsönző- és állásközvetítő cégek
- ☐ Állásbörze
- ☐ Hirdetések
- ☐ Fogyatékosok szervezetek ajánlása
- ☐ Egyéb: _____

15. Kérem, értékelje az alábbi állításokat egy 5 fokozatú skálán ahol: *

Soranként csak egy oválist jelöljön be.

	1 – A teljes mértékben igaz	2 – Inkább igaz	3 – Nem teljesen igaz	4 – Inkább nem igaz	5 – Teljes mértékben nem igaz
A jelenlegi munkáltatóm figyelembe veszi a speciális igényemet a munkavégzés során.	☐	☐	☐	☐	☐
A munkahelyem akadálymentes (mozgássérült).	☐	☐	☐	☐	☐
A munkahelyem akadálymentes (látássérült).	☐	☐	☐	☐	☐
A munkahelyem akadálymentes (hallássérült).	☐	☐	☐	☐	☐
A munkahelyemen alkalmaznak jeltolmácsot.	☐	☐	☐	☐	☐
A munkahelyem figyelembe veszi és rugalmasan kezeli, ha az állapotomból adódóan orvoshoz kell mennem.	☐	☐	☐	☐	☐
A munkahelyemen hátrányok érnek, ha betegség miatt sokat hiányzok.	☐	☐	☐	☐	☐
A munkahelyemen a képességeimnek megfelelő munkát végzek.	☐	☐	☐	☐	☐
A munkahelyemen a képzésemnek megfelelő munkát végzek.	☐	☐	☐	☐	☐
A munkahelyem elfogadó környezet számomra.	☐	☐	☐	☐	☐

Ha állást keresek kevés lehetőség közül válogathatok.	☐	☐	☐	☐	☐
Az állam által biztosított segítő szolgáltatások segítségemre vannak az álláskeresésben.	☐	☐	☐	☐	☐
Az állam által biztosított támogató szolgáltatások pozitívan befolyásolják és segítik az elhelyezkedésem.	☐	☐	☐	☐	☐
Az állami támogatások (pénzbeli) és a fizetésem megfelelő elérhető életszínvonalat nyújt számomra.	☐	☐	☐	☐	☐
Úgy érzem, könnyen el tudnék helyezkedni a nyílt munkaerőpiacon.	☐	☐	☐	☐	☐
Úgy érzem, hogy számomra a legmegfelelőbb munkahely a támogatott foglalkoztatás.	☐	☐	☐	☐	☐
A munkáltatóm támogatja részmunkaidős foglalkoztatást.	☐	☐	☐	☐	☐

16. **Mi az, ami legjobban segíthetné, támogatná az Ön munkavállalását foglalkoztatását? (több válasz is lehetséges)** *

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

- ☐ Rugalmas munkaidő
☐ Részmunkaidő
☐ Támogató és elfogadó munkahelyi környezet
☐ A munkába járás segítése (munkahelyi busz, támogató szolgáltatások bővülése)
☐ Akadálymentes munkahelyi környezet
☐ Képességeire specializált munkakör
☐ Képzettségének megfelelő munkakör
☐ Képzések, tanfolyamok
☐ Az állami támogatások mértékének emelése
☐ A munkáltatók nagyobb mértékű ösztönzése a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására.
☐ A személyi segítő szolgáltatások elérhetőségének bővítése
☐ Munkatársak érzékenyítése
☐ Egyéb: _____

17. **Ön szerint mennyire fontos szerepet játszik az oktatás és képzés a megváltozott munkaképességűek és fogyatékkal élők foglalkoztatásának elősegítésében?** *

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4 5
 Nag ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Nem fontos egyáltalán

18. **Mennyire ért Ön egyet az alábbi állítással:** *

Ha egy megváltozott munkaképességű, illetve fogyatékkal élő ember magasabb iskolai végzettséggel rendelkezik nagyobbHa az esélye elhelyezkedni a nyílt munkaerőpiacon.

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

1 2 3 4 5
 Telj ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Teljes mértékben nem egyetértek

19. Ön szerint milyen tényezők gátolják leginkább a megváltozott munkaképességűek és fogyatékkal élők oktatásához és képzéséhez való hozzáférést? *

(több válasz is lehetséges)

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

- ☐ Fizikai akadályok és az infrastruktúra hiányosságai (az akadálymentesség problémái)
- ☐ Szociális és családi tényezők
- ☐ Társadalmi sztereotípiák
- ☐ Kommunikációs akadályok
- ☐ Hiányzó pedagógiai megközelítések, programok
- ☐ Pénzügyi és anyagi korlátok
- ☐ Társadalmi elszigeteltség
- ☐ Egyéb: _____

20. Véleménye szerint milyen típusú oktatási és képzési lehetőségekre lenne szükség a megváltozott munkaképességűek és fogyatékkal élők számára a foglalkoztatás elősegítése érdekében? *

(több válasz is lehetséges)

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

- ☐ Integrált oktatás
- ☐ Személyre szabott oktatási programok és mentorálás
- ☐ Pályaválasztási tanácsadás
- ☐ Kommunikációs és szociális készségfejlesztés
- ☐ Készségfejlesztés
- ☐ Rugalmas online tanfolyamok
- ☐ Átképzési lehetőségek és támogatás
- ☐ Egyéb: _____

Ezt a tartalmat nem a Google hozta létre, és nem is hagyta azt jóvá.

Google Űrlapok

12 4.1. számú melléklet

NYILATKOZAT

diplomadolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: Goda Gábor Krisztián
A Hallgató Neptun kódja: LVQEMO
A dolgozat címe: A megváltozott munkaképességűek és fogyatékkal élők munkaerőpiaci helyzete
A megjelenés éve: 2023
A konzulens intézetének neve: Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet
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 valótlant állítottam, tudomásul veszem, hogy a záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

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

Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkor 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
- titkosításra engedélyezett dolgozat a benyújtásától számított 5 év eltelte után nyilvánosan elérhető és kereshető lesz az Egyetem könyvtári repozitori rendszerében.

Kelt: 2023 év 10 hó 18 nap


Hallgató aláírása

13 4.2. számú melléklet

NYILATKOZAT

Goda Gábor Krisztinán (neptun.az.: LVQEMO) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a diplomadolgozatot áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A diplomadolgozatot a záróvizsgán történő védeésre javaslom / nem javaslom¹.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem^{*2}

Kelt: 2023 év 11 hó 02 nap


belső konzulens

¹ A megfelelő alá húzandó.

² A megfelelő alá húzandó.