

**SZENT ISTVÁN EGYETEM
GÖDÖLLŐ**



**A FOGYATÉKKAL ÉLŐK MUNKAVÁLLALÁSI
FELTÉTELRENDSZERÉNEK VIZSGÁLATA AZ
AGRÁRÁGAZATBAN**

Doktori (PhD) értekezés tézisei

Dióssi Katalin

**Gödöllő
2013.**

A Doktori Iskola megnevezése:

**Gazdálkodás és Szervezéstudományok
Doktori Iskola**

A Doktori Iskola tudományága:

gazdálkodás- és szervezéstudományok

A Doktori Iskola vezetője: Dr. Szűcs István

**egyetemi tanár, az MTA doktora,
Szent István Egyetem, Gödöllő
Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar
Közgazdaságtudományi és Módszertani Intézet**

Témavezető:

**Dr. Kiss Pál István
a mezőgazdaságtudományok kandidátusa,
főiskolai tanár,
Budapesti Kommunikációs Főiskola,
Gazdálkodástudományi Intézet,
címzetes egyetemi tanár,
SZIE GTK**

.....
Az iskolavezető jóváhagyása

.....
A témavezető jóváhagyása

1	A KUTATÓMUNKA ELŐZMÉNYEI ÉS CÉLKITŰZÉSEI.....	5
1.1	A téma aktualitása és előzményei.....	5
1.2	A kutatómunka céljai és hipotézisei.....	6
2	ANYAG ÉS MÓDSZER.....	8
2.1	Szakirodalom.....	8
2.2	Adatgyűjtés.....	8
2.3	Az interjúk értékelése során alkalmazott statisztikai módszerek.....	9
3	EREDMÉNYEK.....	10
3.1	A vizsgált minta általános jellemzése.....	10
3.2	A tevékenységi kör hatása a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására.....	11
3.3	A földrajzi elhelyezkedés hatása a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására.....	13
3.4	A méret hatása a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására....	15
3.5	Nem megfelelő szakképesítés.....	16
3.6	Nehezen elérhető munkavállalói adatbázis.....	17
3.7	Megfelelő munkakörök kialakításának lehetőségei.....	17
3.8	Vezetői hozzáállás.....	18
3.9	A megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazásának üzemorvosi vetülete	19
3.10	A törvényi előírásnak megfelelő cégek közös jellemzői.....	19
3.11	Új és újszerű kutatási eredmények.....	20
4	KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK ÉS TOVÁBBI KUTATÁSI CÉLOK.....	21
4.1	Következtetések.....	21
4.1.1	A kutatás során vizsgált alaptényezők bemutatása.....	21
4.1.2	A kutatás során vizsgált kiegészítő tényezők számba vétele.....	21
4.1.3	A kutatás hipotéziseinek értékelése.....	22
4.1.4	A kutatás végső célkitűzésének teljesítése.....	22
4.2	Javaslatok.....	23
4.2.1	Hozzáállást formáló és általános javaslatok.....	23
	Szemléletváltás a megközelítésben.....	23
4.2.2	Emberi-erőforrás gazdálkodás szakmai támogatása.....	26
4.2.3	A foglalkozás-egészségügy szakmai támogatása.....	27
4.3	További kutatási irányok.....	27
4.3.1	Egyéb gazdasági ágazatok gyakorlatának vizsgálata.....	27
4.3.2	Közszféra szerepvállalása a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazásában.....	27
4.3.3	Az oktatás, képzés szerepe a fogyatékkal élők foglalkoztatási lehetőségeiben.....	28
4.3.4	A munkaügyi központok tapasztalatai a megváltozott munkaképességű munkavállalók munkához jutásában.....	28
4.3.5	A kirekesztés árának nyomon követése, széles körű publikálása.....	28
4.3.6	A gazdasági válság eddigi és várható hatásai a fogyatékkal élők foglalkoztatására..	28
4.3.7	Az öregedő társadalom, a nyugdíjkorhatár emelkedő tendenciájának várható hatásai a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazására.....	29

4.3.8	Civil szféra szerepe a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának elősegítésében.....	29
5	ÖSSZEFOGLALÁS.....	30
6	IRODALOMJEGYZÉK.....	32
7	A JELÖLTNEK AZ ÉRTEKEZÉS TÉMAKÖRÉBEN KÉSZÜLT PUBLIKÁCIÓI	33

1 A KUTATÓMUNKA ELŐZMÉNYEI ÉS CÉLKITŰZÉSEI

1.1 A téma aktualitása és előzményei

Közép és Kelet Európában, így hazánkban is az elmúlt időszakban bekövetkezett gazdasági és szociális változások komoly hatással voltak a fogyatékkal élők társadalomban elfoglalt helyére. A korábbi rendszer – bár közel sem megfelelő módon és indíttatással – biztonságot, kiszámíthatóságot jelentett a fogyatékkal élők számára, ami a változásokkal együtt megszűnt.

Amint azt a Cornell Egyetem munkatársai tanulmányukban megállapítják: „A fogyatékkal élők a piacgazdaságra való áttérést személyes szinten gyakran katasztrófaként élték meg. A változások szociálisan kiszolgáltatottá tették őket: kirekesztettekké, nem ritkán szegényekké váltak.” Gladnet (1995) A változások hazánkban is megfigyelhetők. Az elmúlt évtizedekben számos intézkedés történt a fogyatékkal élők társadalmi integrációjának elősegítése érdekében. Több egyéb intézkedés mellett például megszületett az új Országos Fogyatékosügyi Programról szóló 10/2006. (II.16) OGY határozat. A határozat hét évre előre határozza meg a prioritásokat, úgymint:

- társadalmi szemléletformálás,
- életminőség javítás,
- társadalmi életben aktív részvétel,
- rehabilitáció.

A fogyatékkal élők integrált foglalkoztatásának elősegítése érdekében Magyarországon 1987 óta működik az ún. "kvótarendszer", mely alapján a munkaadók a nemzetgazdaság valamennyi szektorában rehabilitációs hozzájárulás fizetésére kötelesek, ha az általuk foglalkoztatottak átlagos létszáma a 20 főt¹ meghaladja, és az általuk foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek átlagos létszáma nem éri el a létszám 5%-át. A fizetendő összeg 2010. január 1-jétől jelentősen megemelkedett a hatékonyság növelése érdekében 964 500 Ft/évre. Ez a törvénykezési változás olyan helyzetet hivatott teremteni, melyben a munkaadók gazdaságilag is érdekeltté válnak a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazásában.

A jelenlegi gazdasági környezet különösen kedvezőtlenül hat a már alkalmazásban álló és a még munkát kereső fogyatékkal élőkre egyaránt. A támogatások rendszere – célzottan – egyre szűkösebb ellátást biztosít számukra, míg a nemzetközi és hazai gazdasági környezet kihívásai fokozottan nehezítik munkavállalásukat. Ilyen feltételek mellett különösen fontos, hogy a kormány által bevezetett támogató eszközök hatékonyan mozdítsák elő a fogyatékkal élők integrált foglalkoztatását.

¹ Az adatfelvétel ideje alatt érvényes törvényi rendelkezés szerint. A törvény hatálya a „2011. évi CXCI. törvény A megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról” 23. § (1) alapján 2012. január 1-jétől azon munkaadókra terjed ki, akiknél a foglalkoztatottak átlagos létszáma 20 helyett a 25főt haladja meg.

1.2 A kutatómunka céljai és hipotézisei

Fő célkitűzés

Kutatásom tervezésekor a fogyatékkal élők munkavállalási feltételrendszerének minél szélesebb körű megismerését tűztem ki célul. A téma komplex vizsgálata több tudományágat is érint, interdiszciplináris jellegű. Felöleli - egyebek mellett – a szociológia, a munkatudomány, a mezőgazdaság- és élelmiszertudomány, valamint a vonatkozó jogtudomány egyes területeit is.

Kutatásom során a birtokomba került hazai és nemzetközi szakirodalom vonatkozó anyagait kívántam bemutatni rendszerezett formában. Ez lehetőséget ad számomra, hogy megvizsgáljam a fogyatékkal élők magyarországi helyzetének alakulását a nemzetközi keretek, gyakorlatok tükrében.

A szakirodalmi feldolgozás mellett empirikus adatgyűjtést végeztem. Primer adatgyűjtésem során adatot kívántam gyűjteni arra vonatkozóan, hogy „A foglalkoztatás elősegítéséről szóló 1991. évi IV. törvény” értelmében fizetendő rehabilitációs hozzájárulási díj 2010. január 1-vel jelentősen megemelt összege milyen hatással van a hazai cégek foglalkoztatási gyakorlatára. Ez alapján ugyanis megállapítható, hogy a szigorított kvótarendszer ténylegesen jó eszköznek bizonyul-e a megváltozott munkaképességű munkavállalók integrált foglalkoztatásának elősegítése érdekében.

Kutatásom rész céljai a fő célkitűzés mentén

- Elsődleges adatok gyűjtése annak megismerésére, hogy a megemelt rehabilitációs hozzájárulási díj összege hogyan hatott a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására.
- Az adatok elemzése során megállapítani, hogy az általam vizsgált cégeknél a tevékenység jellege és a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazása között milyen összefüggés van.
- Az adatgyűjtés során szerzett információk alapján megvizsgálni a cégek létszámadatai alapján a cégméret hatását a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazására.
- A regionális különbségeknek a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazására történő hatásának vizsgálata a primer adatgyűjtés során kapott információk alapján.
- Egyéb kiegészítő információk alapján feltárni, hogy milyen tényezők gyakorolnak hatást a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására az általam vizsgált cégek körében.

A fenti tényezők vizsgálatának fontosságát az indokolja, hogy megvalósulásuk esetén célirányos, kategóriákra bontható kiegészítő intézkedés-csomagok alakíthatók ki a minél hatékonyabb támogatás érdekében.

A kutatás rész céljai mentén megfogalmazott hipotézisek:

H1 A rehabilitációs hozzájárulási díj összegének jelentős emelése önmagában nem eredményezi a vállalatoknál a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásában elvárt 5%-os alkalmazási szintet.

A törvényi szigorítással a kormány gazdaságilag is érdekeltté kívánta tenni a vállalatokat a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazásában. Véleményem szerint azonban ez önmagában nem elegendő, megfelelő aktív támogató intézkedések hiányában a lényegesen megemelt összegű rehabilitációs díj bevezetése nem fogja a törvény által meghatározott foglalkoztatási szintet (5%) eredményezni a 20 főnél magasabb állományi létszámmal rendelkező hazai vállalatok körében.

H2 A különböző (méretbeli, gazdasági, iparági) helyzetben lévő vállalatok eltérő módon tudnak reagálni a törvényi szigorításra.

Feltételezésem szerint a magasabb állományi létszámmal rendelkező cégek könnyebben tudnak alkalmazni megváltozott munkaképességű munkavállalókat, mivel jellemzően differenciáltabb munkakörökkel rendelkeznek, ami nagyobb lehetőséget nyújt olyan munkakörök beazonosítására, illetve kialakítására, melyben megváltozott munkaképességű munkavállalókat tudnak alkalmazni.

Feltételezésem szerint a gazdaságilag nehezebb helyzetben lévő régiókban a törvényi megfelelési szint magasabb, mint a gazdaságilag fejlettebb régiókban, mivel a nehezebb helyzetben lévő vállalatok megpróbálnak minden lehetséges költséget elkerülni, beleértve a rehabilitációs hozzájárulási díj befizetését.

Feltételezésem szerint a mezőgazdasági vállalatoknál alacsonyabb szintű a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazási szintje, mint az élelmiszeripari vállalatoknál, mivel itt kiemelkedően magas a kézimunkaigényes és a nehéz fizikai terheléssel járó munkakörök aránya.

H3 Vannak olyan, minden vállalatra jellemző közös tényezők, melyek jelentősen befolyásolják a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatási szintjét az egyes vállalatoknál.

Feltételezésem szerint beazonosíthatók olyan általános, minden vállalatra jellemző tényezők (például megfelelő szakképesítés hiánya, a megváltozott munkaképességű munkavállalókkal való kapcsolatfelvétel nehézsége, stb.), melyekre ható célzott intézkedésekkel a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazási lehetőségei lényegesen javíthatók.

H4 A fogyatékoság fogalma a magyarországi gyakorlatban nem egységes. A keletkező értelmezésbeli eltérések hatással vannak a vállalkozásoknál alkalmazott foglalkoztatási gyakorlatra. Egységes fogalom meghatározása szükséges, amely kellőképpen nyitott és befogadó mind a széles körű társadalmi, mind pedig a gazdasági szemlélet pozitív formálása érdekében.

A jelenlegi magyarországi gyakorlatban a fogyatékossgal kapcsolatos fogalmak eltérően alakulnak a különböző alkalmazási szempontok szerint, néhány esetben pedig a nemzetközi gyakorlatban használatos megfogalmazásoknak sem feleltethetők meg. Véleményem szerint szükséges egy olyan, mindent átfogó, magas szintű meghatározás, amely a nemzetközi gyakorlattal összhangban egyértelműen határozza meg a fogyatékkal élő személyek csoportját.

Végső cél

A részcélok teljesítése során feltártak mentén értékelni kívánom a törvényi változtatás eredményességét a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásában. Javaslatokat fogalmazok meg a lehetséges kiegészítő intézkedésekre vonatkozóan. Felvázolok egyéb lehetséges megoldásokat a megváltozott munkaképességű munkavállalók nyílt munkaerőpiaci alkalmazásának elősegítésére.

2 ANYAG ÉS MÓDSZER

A kutatás elsődleges célja, hogy a hazai és nemzetközi **szakirodalom** áttekintésével, valamint a mezőgazdasági és élelmiszeripari cégeknél megvalósuló foglalkoztatási **gyakorlat** elemzésével értékelje a kormány azon döntését, hogy 2010. január 1-től a magyarországi vállalatok jelentősen megemelt összegű rehabilitációs hozzájárulási díjat kötelesek fizetni, ha az általuk foglalkoztatottak átlagos létszáma a 20 főt (2012. január 1-jétől 25 főt) meghaladja, és az általuk foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek átlagos létszáma nem éri el a létszám 5%-át.

2.1 Szakirodalom

A szakirodalmi feldolgozás során a téma vonatkozó hazai és nemzetközi – elsősorban európai uniós – szakirodalmát tekintettem át. Figyelmem a (gyógy)pedagógiai megközelítés mellett kiterjedt a téma gazdasági, szociológiai, jogi és politikai vetületére is. Feldolgoztam a vonatkozó nyomtatásban megjelent és elektronikusán elérhető szakirodalmat, különös figyelmet fordítva a közelmúltban a témával kapcsolatban bekövetkezett jelentős változásokra.

A fogyatékossgal történelmi korok mentén való megítélésének bemutatása mellett kitértem a fogyatékosok társadalomban, illetve a munka világában betöltött szerepére. Felvázoltam a fogyatékossgal definiálásának kérdéskörét a fogalom-meghatározások rendszerezése mellett. Bemutattam a fogyatékossgal nemzetközi és hazai jogi vonatkozásait. A fogyatékosok munkaerő-piaci helyzetének ismertetése mellett kitértem a foglalkozás-egészségügy szerepének bemutatására is. Ezt egészítettem ki az emberi-erőforrás menedzsment szerepének felvázolásával, illetve bemutattam a kirekesztés árának számszerűsíthető mutatóit is.

2.2 Adatgyűjtés

A szakirodalmi elemzés mellett a kutatás kiemelkedően fontos részét képezi a primer adatgyűjtés, mely során a Magyarországon működő, 20 főnél nagyobb éves

állományi létszámmal bíró mezőgazdasági és élelmiszeripari vállalatok körében végeztem adatfelvételt, mely 2010. augusztusa és 2011. szeptembere között valósult meg. A céges adatfelvételt kiegészítve 2011. októberében interjút készítettem egy üzemorvossal, aki információkkal látott el az üzemorvosok a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazásában betöltött szerepére vonatkozóan.

A primer adatgyűjtés megtervezésekor tekintettel kellett lennem bizonyos, a kutatással kapcsolatos korlátozó tényezőkre. Ezek főként az időbeli és költségtényezőket jelentették. A mintavétel során az egyszerű véletlen kiválasztás módszerével éltem, amit a rétegzett mintavétel ismerveivel egészítettem ki, így javítva a mintavétel pontosságát. Először kérdőíves adatgyűjtést terveztem, azonban a téma jellegéből adódóan szükségem volt egy olyan adatgyűjtési technikára, mely támogatja az egyediséget, az előre nem látható fordulatokhoz is alkalmazkodni tud. Erre legalkalmasabbnak a kvalitatív, vagy mély interjút találtam. Mivel a kvalitatív interjúk módszere meglehetősen erőforrás-igényes (a személyes interjúk szervezést, utazást és nem utolsósorban jelentős időt igényelnek mind a kérdező, mind pedig a kérdezett részéről), azt a vizsgált minta egy részénél (hózzávetőlegesen 10%) alkalmaztam csak. A primer adatgyűjtés második szakaszában a többi céget telefonos interjú keretein belül kerestem meg, mivel ezeknek (a mélyinterjúknál) kisebb az erőforrás igényük, így nagyobb számú megkérdezést tesznek lehetővé. Az interjúk során az alábbi kérdéscsoportok mentén rögzítettem az adatokat:

Cégre vonatkozó alapadatok

A kutatásom szempontjából releváns adatok köre.

Megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására vonatkozó létszámadatok

Különös tekintettel a törvényi szigorítást megelőző és az utáni helyzetre.

Megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatos kiegészítő információk

A megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazásának módja, velük való kapcsolatfelvétel és bekerülésük forrása, szakképzettségi helyzetük, illetve egyéb kiegészítő információk.

A szekunder adatok gyűjtése során legfőképpen az 1990-es, 2001-es és 2011-es népszámlálási adatokra támaszkodtam. Ezt a KSH által végzett éves mezőgazdasági összeírás adataival, valamint a hazai és külföldi szakirodalomban fellelhető egyéb vonatkozó adatokkal egészítettem ki. Sajnálatos tény, hogy a 2011-es népszámlálás vonatkozó adatai az értekezés írásakor még nem álltak teljes körűen rendelkezésre.

2.3 Az interjúk értékelése során alkalmazott statisztikai módszerek

Az interjúk értékelése során a statisztikai módszerek közül először is a gyakorisági eloszlások vizsgálatát végeztem el annak érdekében, hogy egyértelműen meg lehessen határozni a törvényi előíráshoz viszonyítva a vállalatok gyakorlatát a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazására vonatkozóan.

Ezt követően a kétmintás t-próbát alkalmaztam annak megállapítására, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók törvényi változás előtti és utáni foglalkoztatottsági rátája között van-e statisztikailag kimutatható különbség.

A következőkben egytényezős varianciaanalízist használtam annak megállapítására, hogy az egyes általam felállított vizsgálati kategóriákon belül (működés, elhelyezkedés, méret) kimutatható-e eltérés a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazási szintjében. Ezt vizsgáltam a törvényi változás előtti adatokra és az interjú időpontjában érvényes létszámadatokra vonatkozóan is.

A varianciaanalízis eredményei alapján elvégeztem a keresztábra-elemzést is káinégyzet próbával annak vizsgálatára, hogy az egyes vizsgálati kategóriák és a teljesítési szint között van-e összefüggés.

A fentiekben ismertetett próbák az SPSS (PASW Statistics 18) programcsomag segítségével készültek.

3 EREDMÉNYEK

3.1 A vizsgált minta általános jellemzése

Kutatásom *első megállapítása*, hogy a primer adatgyűjtés során vizsgált (és adatokkal szolgáló) 77 vállalat összességében 17024 főt foglalkoztatott a megkeresés időpontjában. Ebből mindösszesen 460 fő a megváltozott munkaképességű munkavállaló. Ez *2,7%-os teljesítési szintet* jelent a törvényben előírt 5%-hoz képest. Ez a mutató önmagában azt sugallja, hogy a törvényi előírás szigorítása nem hozta meg a várt eredményt.

Ezt támasztja a kutatás *második megállapítása*, mely szerint *a vizsgált cégek csak 24,7%-a felel meg* a törvényben rögzített foglalkoztatási szintnek. Ha azonban megfigyeljük, hogy a megemelt mértékű rehabilitációs hozzájárulási díj bevezetése előtt csupán 1,3%-ban alkalmaztak a cégek megváltozott munkaképességű munkavállalókat és a cégek 7,8%-a felelt csak meg a már 25 éve bevezetett 5%-os foglalkoztatási szintnek, az eredmény mégsem tűnik elhanyagolhatónak.

Az adatok összesített elemzésekor a következő lépésben azt vizsgáltam meg, hogy a vizsgált cégek hány százaléka foglalkozik egyáltalán a témával és alkalmaz valamennyi – ha nem is feltétlenül a törvényi szintnek megfelelő számú – megváltozott munkaképességű munkavállalót. Kutatásom *harmadik megállapításaként* elmondható, hogy az általam vizsgált cégek *62,3%-ánál alkalmaznak* valamilyen mértékben *megváltozott munkaképességű munkavállalót*, még ha nem is mindig felelnek meg a törvényben előírt 5%-os előírt szintnek. Ez a szám már inkább értékelhető pozitívnak, azonban ha a foglalkoztatás körülményeit vizsgáljuk, hamar kiderül, hogy ez gyakran csak statisztikai szintű megoldást takar a tényleges erőfeszítések megkerülésével.

Kutatásom *negyedik megállapítása* szerint az általam vizsgált cégek *csupán 28,6%-a alkalmaz* 2010. január elseje (a törvényi változás időpontja) óta *újonnan felvett megváltozott munkaképességű munkavállalót*. A többi vállalat vagy már meglévő kollégáit „jelenti le”, esetleg látszatsmegoldással él, vagy egyáltalán nem alkalmaz megváltozott munkaképességű munkavállalót.

Az adatok elemzése során fontosnak tartottam megvizsgálni, hogy statisztikailag mutatható-e ki eltérés a megváltozott munkaképességű munkavállalók

foglalkoztatásában a törvényi szigorítás előtt illetve után. Kutatásom *ötödik megállapítása*: a két összetartozó minta átlagának összehasonlítására elvégzett páros t-próba eredménye ($p < 0,01$) *statisztikailag igazolja a törvényi módosításnak a megváltozott munkaképességű dolgozók arányát növelő hatását*.

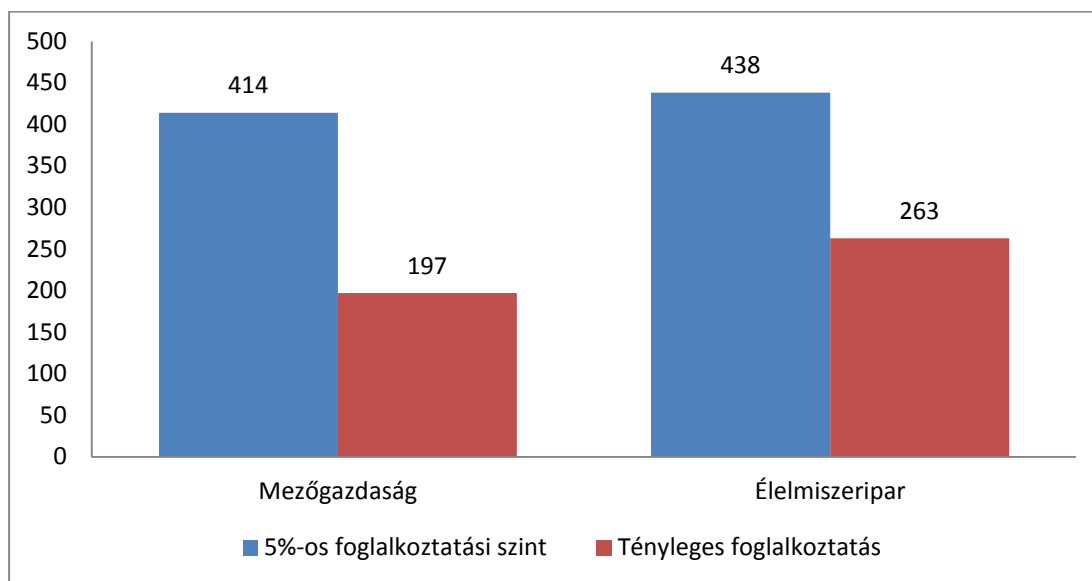
Bár a törvényi szigorítás hatása statisztikailag kimutatható, az eredmény meglehetősen csekély mértékű. Ez felveti a kérdést: vajon a kvótarendszer szigorítása a legmegfelelőbb módszer a megváltozott munkaképességű munkavállalók integrált foglalkoztatásának elősegítésére? A kérdés megválaszolásához a felvett adatok további vizsgálatán keresztül igyekeztem eljutni.

Először a tevékenységi kör, majd a földrajzi elhelyezkedés, végül pedig a vállalati méret hatását vizsgáltam a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására. Ezt egészítettem ki a sokszor említett hiányos szakképesítés, valamint a nem hozzáférhető munkavállalói adatbázis hatásának vizsgálatával. A továbbiakban ismertettem a megfelelő munkakörök kialakításának problémakörét és foglalkoztam a vezetői hozzáállás szerepével a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazása során. Az így kapott eredményeket az üzemorvossal folytatott interjú során szerzett információkkal bővítettem. Bemutattam azt a sajnálatos jelenséget is, mely szerint a vállalatok egy része egyáltalán nem foglalkozik a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazásának kérdéskörével.

3.2 A tevékenységi kör hatása a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására

Az elemzés során – a megfelelő elemszámok biztosítása érdekében – két kategóriát alakítottam ki a vizsgálatba bevont vállalatok tevékenységi körére vonatkozólag: mezőgazdasági és élelmiszeripari cégek. Azoknál a cégeknél, melyek több tevékenységi kört is magukba foglalnak, a vállalat elsődleges működési profilja alapján végeztem el a besorolást.

1. ábra Megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatási szintje tevékenységi kör szerint



Forrás: saját kutatási adatok alapján, N=77

A két tevékenységi kör adatait összehasonlítva elmondható, hogy a mezőgazdasági vállalatoknál a megváltozott munkaképességű munkavállalók aránya a törvényi szigorítást megelőzően magasabb volt (1,83%), mint az élelmiszeripari cégeknél (1,06%). A mezőgazdasági cégek nagyobb arányban reagáltak pozitívan a kvótarendszer szigorítására (30,77% versus 20%). Bár az élelmiszeripari vállalatok nagyobb arányú elmozdulást mutattak a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazásában a 2010. január 1-je előtti szinthez képest, a mezőgazdasági vállalatok az adatfelvétel idején is nagyobb arányban alkalmaztak megváltozott munkaképességű munkavállalókat (2,78 % versus 1,62%).

A fenti adatok alapján elmondható, hogy a mezőgazdasági vállalatok bár kevésbé reagáltak pozitívan a megemelt összegű rehabilitációs díj bevezetésére, összességében – a korábbi jobb mutatóknak köszönhetően – nagyobb arányban alkalmaztak megváltozott munkaképességű munkavállalókat az adatfelvétel idején, mint az élelmiszeripari vállalatok.

Az adatok további elemzésével a chí-négyzet próba alapján az alábbi megállapításokat tettem.

1. táblázat A működési ágazat és törvényi szigorítás utáni teljesítési szint közötti kapcsolat vizsgálata khi-négyzet próba és Fisher teszt alkalmazásával

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	7,868 ^a	1	,005		
Continuity Correction ^b	6,522	1	,011		
Likelihood Ratio	7,778	1	,005		
Fisher's Exact Test				,007	,006
Linear-by-Linear Association	7,765	1	,005		
N of Valid Cases	77				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9.42. b. Computed only for a 2x2 table. □

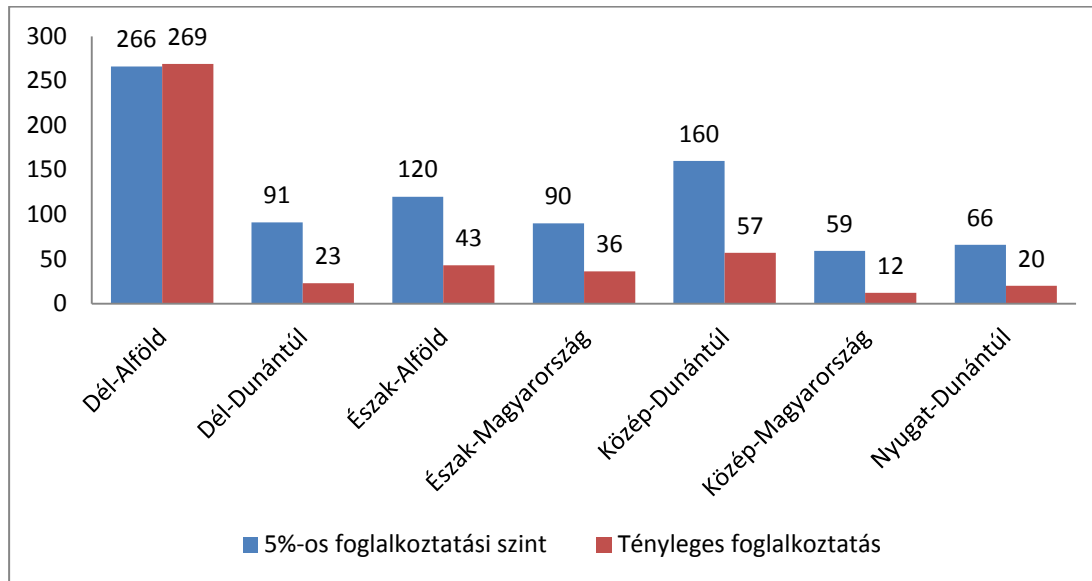
Forrás: saját kutatási adatok alapján, N=77

A khi-négyzet próba ($p=0,005$) és a Fisher teszt ($p=0,006$) azt igazolja, hogy a működési ágazat és a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazásának törvényi szigorítás utáni aránya között statisztikailag igazolható kapcsolat van. Tehát eltérés tapasztalható működési áganként a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatási arányában. A kapcsolat erőssége mindezek mellett gyengének mondható.

3.3 A földrajzi elhelyezkedés hatása a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására

Az adatgyűjtés során szerzett információk feldolgozásakor a második vizsgálati szempontot a cégek területi elhelyezkedése jelentette. A földrajzi elhelyezkedés vizsgálatát azért tartottam fontosnak, mivel az bizonyos természeti adottságok együttesét jelenti, melyek közvetlenül hatnak a gazdasági tényezőkre, ezen keresztül pedig a foglalkoztatottsági lehetőségekre is. A régiókénti besorolásnál Magyarország 1999-ben kialakított hét régiós felosztását vettem alapul.

2. ábra Megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatási szintje régiók szerint



Forrás: saját kutatási adatok alapján, N=77

Az egyes régiókra vonatkozó adatok összevetése alapján megállapítottam, hogy a gazdasági fejlettség és a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazási gyakorlata között nincs egyértelmű összefüggés.

Az adatokat a khi-négyzet próba alkalmazásával tovább elemeztem. Ehhez a régiókat a megfelelő elemszám elérése érdekében összevontam a 3 nagyrégió alapján: Alföld és Észak, Dunántúl és Közép-Magyarország. Az így végzett elemzés alapján az alábbiak állapíthatók meg.

2. táblázat A regionális elhelyezkedés és a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazásának törvényi szigorítás utáni teljesítési szintje közötti kapcsolat vizsgálata khi-négyzet próba alkalmazásával

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.206 ^a	2	,122
Likelihood Ratio	4,262	2	,119
Linear-by-Linear Association	3,980	1	,046
N of Valid Cases	77		

a. 1 cells (16.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.14. □

Forrás: saját kutatási adatok alapján, N=77

A khi-négyzet próba azt igazolja, ($p=0,122$) hogy a regionális elhelyezkedés és a megváltozott munkaképességű munkavállalók adatfelvételi alkalmazási aránya között nincs statisztikailag igazolható összefüggés. Bár megjegyzendő, hogy

szignifikánsabb összefüggést tapasztalhatunk, mint a törvényi szigorítás előtti esetben.

Továbbá érdemes kiemelni, hogy bár Közép-Magyarország historikusan is kiemelkedő gazdasági helyzetben van, a közép-magyarországi régióban általam vizsgált cégek a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazásával kapcsolatos mutatók szintjén messze alulmaradnak a többi régióban működő vállalatokhoz képest.

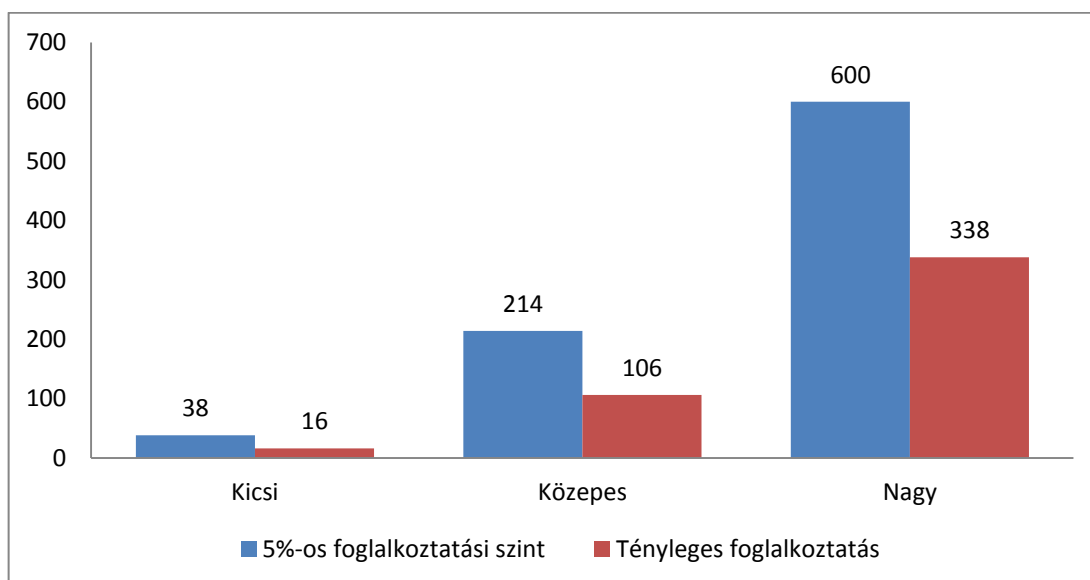
3.4 A méret hatása a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására

A primer adatgyűjtés során szerzett információk feldolgozásakor a harmadik vizsgálati szempontot a cégek létszámadatai alapján kialakított mérete jelentette. A cégek méreténél a kutatásom szempontjából legfontosabb információnak számító létszámadatokat vettem alapul és a KSH besorolási rendjét alkalmazva három csoportot alakítottam ki:

- Kicsi (10-49 fő alkalmazott)
- Közepes (50-249 fő alkalmazott)
- Nagy (250 fő feletti alkalmazott)

A méretkategóriánkénti felbontásban a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatási gyakorlata az alábbiak szerint alakult.

3. ábra Megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatási szintje a vállalatok méretkategóriái szerint



Forrás: saját kutatási adatok alapján, N=77

Az egyes méretkategóriákra vonatkozó adatok összegzése alapján elmondható, hogy bár a törvényi változás a közepes méretű cégeknél eredményezte a legkisebb elmozdulást, a korábbi kedvező adatok miatt továbbra is az ebbe a méretkategóriába

tartozó vállalatok alkalmaznak a legnagyobb arányban (2,84%) megváltozott munkaképességű munkavállalókat. A nagy vállalatok a kiemelkedően nagy arányú újonnan felvett megváltozott munkaképességű munkavállalói adatok ellenére is csupán 1,86%-ban alkalmaztak megváltozott munkaképességű munkavállalókat a megkérdezés időpontjában, míg a kicsi vállalatoknál ez a szám 2,18% volt a megkérdezés időpontjában.

Az adatok további elemzése során az alábbi eredményeket kaptam.

3. táblázat A cégméret és a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazásának törvényi szigorítás utáni teljesítési szintje közötti kapcsolat vizsgálata khi-négyzet próba alkalmazásával

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	.905 ^a	2	.636
Likelihood Ratio	.900	2	.638
Linear-by-Linear Association	.847	1	.357
N of Valid Cases	77		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.16. □

Forrás: saját kutatási adatok alapján, N=77

A khi-négyzet próba azt igazolja, ($p=0,636$) hogy a vállalkozás mérete és a megváltozott munkaképességű munkavállalók törvényi szigorítás utáni alkalmazási aránya között nincs statisztikailag igazolható összefüggés.

3.5 Nem megfelelő szakképesítés

A sajtóban megjelenő publikációk nagy számban utalnak az iskolai végzettség-szakképesítés kérdéskörére, mint a fogyatékkal élők munkavállalási esélyeinek egyik legkiemelkedőbb akadályozó tényezőjére. További problémát jelent az a tény is, hogy gyakran a már meglévő iskolai végzettséget sem veszik mindig figyelembe a munkáltatók. Mindezek mellett figyelembe kell venni azt a tényt is, hogy a munka világából hosszabb-rövidebb ideig kiszoruló munkavállalók készségei, képességei bizony megkopnak. Ennek megfelelően érdemes mindig az adott pillanatban ténylegesen meglévő szintet figyelembe venni.

A téma fontosságát szem előtt tartva az adatgyűjtés során erre vonatkozó információt is gyűjtöttem. Nem a foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalók iskolai végzettségét vizsgáltam, hanem azt, jelentett-e a vizsgálatba bevont vállalatok számára problémát a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazásba vételekor a nem megfelelő szintű iskolai végzettség. Így ugyanis közvetlenül a „kereslet-kínálat” közötti különbséget vizsgálhattam.

Az általam megvizsgált 77 vállalat közül 12 jelezte, hogy problémát jelentett számukra a megfelelő iskolai végzettség hiánya, ami a vizsgálatba bevont vállalatok 15,58%-át teszi ki. Ha azonban megvizsgáljuk az ezeknél a vállalatoknál jellemző

foglalkoztatási mutatókat láthatjuk, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazási szintje – a megnevezett probléma ellenére is – alig tér el a teljes minta átlagától (2,1% versus 2,4%).

3.6 Nehezen elérhető munkavállalói adatbázis

Másik sokat hangoztatott problémakör a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazásával kapcsolatban a rájuk vonatkozó információhiány, kiemelten pedig a regionális munkaügyi központok nem megfelelő együttműködése a vállalatokkal a témában (mivel a regionális munkaügyi központok hivatottak a vonatkozó információk gyűjtését, tárolását, közvetítését ellátni).

A problémakör feltárása végett erre vonatkozóan is gyűjtöttem információt az adatfelvétel során. Arra kerestem a választ, vajon jelentett-e problémát az alkalmazásba vétel során a megváltozott munkaképességű munkavállalókkal való kapcsolatfelvétel, illetve milyen az adott vállalat kapcsolata a munkaügyi központtal.

A kapcsolatfelvételre vonatkozó kérdésre mindösszesen 3 vállalat válaszolt kedvezőtlenül, ami marginálisnak tekinthető. A munkaügyi központokkal való kapcsolat jellemzését vizsgálva a kép kissé árnyaltabb. Kifejezetten rossz kapcsolatról csupán 1 vállalat számolt be. 58 vállalat, azaz a vizsgálatba bevont vállalatok több, mint 75%-a jellemezte semlegesnek a kapcsolatot, míg 18 cég, azaz a vizsgált cégek 23,4%-a számolt be kifejezetten jó együttműködésről a regionális munkaügyi központtal. Ha az adatok mellé állítjuk a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására vonatkozó adatokat, láthatjuk, hogy azon vállalatok, melyek egyáltalán nem alkalmaznak megváltozott munkaképességű munkavállalókat egy kivétellel semlegesnek minősítették a munkaügyi központtal való kapcsolatukat. Ez arra enged következtetni, hogy a „semleges” minősítés gyakorlatilag azt jelenti, hogy az adott vállalatok nem is vették fel a témában a kapcsolatot a munkaügyi központtal.

2012. január 1-jétől egy egységes központi hivatal, a Nemzeti Munkaügyi Hivatal keretein belül valósul meg a foglalkoztatáspolitikai, a munkavédelmi és a munkaügyi, valamint a szak- és felnőttképzési feladatok ellátása. A Nemzeti Munkaügyi Hivatal munkáját továbbra is a munkaügyi központok segítik, így alkotva együtt a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálatot. Ez a szervezeti változás a munka világában bekövetkező korszerűsítés, egyszerűsítés érdekében történt.

3.7 Megfelelő munkakörök kialakításának lehetőségei

Bár nem tettem fel az interjúk során erre vonatkozó kérdést, az általam vizsgált 77 vállalatból 35 jelezte, hogy gondot okozott a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazása során a számukra megfelelő munkakörök kialakítása. A 35 vállalatból mindezek ellenére 2-nél sikerült a megváltozott munkavállalók részarányának a törvény által előírt 5%-os szintjét elérni. Ez azt jelenti, hogy a további 33 vállalatnál a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazásának egyik akadályozó tényezője a munkakörök kialakításának nehézsége volt. Ez a 33 vállalat az 58 nem megfelelő szinten teljesítő vállalat 56,9%-át jelenti.

A probléma súlyossága tehát nem megkérdőjelezhető. Fontos azonban annak tisztázása is, mit takar ez valójában. A lehetséges okok széles köréből hármat emelnék ki:

- a) ténylegesen nem megfelelő munkahelyi környezet a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazására (például veszélyes üzem),
- b) nem megfelelő szakmai felkészültség az emberi erőforrás menedzsmenttel foglalkozó kollégák részéről,
- c) nem megfelelő hozzáállás.

a) A veszélyes üzem kategóriába eső vállalatok számára valós problémát okozhat a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazása. Ilyen vállalatoknál nagyon kis számú az olyan munkakörök száma, ahol alkalmazásba lehet venni megváltozott munkaképességű munkavállalókat.

b) A nem megfelelő szakmai felkészültség alatt azt értem, hogy az emberi erőforrás menedzsmenttel foglalkozó kolléga vagy nem rendelkezik megfelelő tudással a munkakörök kialakításával, újratervezésével kapcsolatban, vagy az elméleti tudását nem tudja a gyakorlatban alkalmazni. Ez főként azoknál a kis, illetve közepes méretű vállalatoknál figyelhető meg, ahol az emberi erőforrás menedzsmenttel kapcsolatos ügyeket egyéb funkciókkal összevontan kezelik. Ilyenkor a legtöbb esetben nem szakirányú végzettséggel rendelkező munkatárs foglalkozik a témával.

c) A nem megfelelő hozzáállás meglétét több tényező is befolyásolhatja. Kialakulhat hiányos szakmai ismeret következtében, nem megfelelő vezetői hozzáállás miatt, de akár a többletmunkától, vagy szélsőséges esetben megnövekedett felelősségtől való félelem következtében is.

3.8 Vezetői hozzáállás

A fentebb felvázolt tényezők mellett fontosnak tartom kiemelni, hogy az adatgyűjtés során 10 olyan vállalattal találkoztam, amely bár nem alkalmaz megváltozott munkaképességű munkavállalót, a lehetséges okokra nem tudott (akart?) választ adni. Véleményem szerint ennek egyik lehetséges oka a nem megfelelő hozzáállásban kereshető, különösen a vezetés részéről. Ezt támasztja alá a mélyinterjúk során többször is hivatkozott vezetői hozzáállás témaköre is, amit az egyik interjúalany az alábbiak szerint fogalmazott meg: „Csak a felsővezetés hozzáállásán múlik a dolog.”

A fentieket figyelembe véve elmondható tehát, hogy a vezetők kiemelkedő szerepet töltenek be a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazási hajlandóságának megfogalmazásában. A vezetők ez irányú motiváltságát azonban jelentős mértékben befolyásolják az általános társadalmi elvárások. Ezek alapján tehát mindannyiunk felelőssége egy olyan társadalmi norma megfogalmazása és követése, melyben a megváltozott munkaképességű munkavállalók integrált foglalkoztatása a mindennapok szerves részét képezi. Ennek előmozdítását kell, hogy szem előtt tartsa a kormány is a különböző támogató intézkedések kialakításakor.

3.9 A megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazásának üzemorvosi vetülete

Az üzemorvos munkájának jelentőségét a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazásával kapcsolatban az alábbiak szerint lehet összefoglalni.

Előzetes alkalmassági vizsgálat

A munkaköri alkalmassági vizsgálat során egy adott munkakörben való elhelyezkedés lehetőségét vizsgálja az üzemorvos. A vizsgálat során gyakran olyan feltételek mellett tudja csak az adott megváltozott munkaképességű munkavállalót az adott munkakör betöltésére alkalmasnak nyilvánítani, amennyiben a vállalat bizonyos változtatásokat eszközöl a munkával járó megterhelések terén. Ennek következményeként gyakran olyan megváltozott munkaképességű munkavállalók, akik az orvosszakértői vizsgálat alapján bizonyos munkakör betöltésére alkalmasnak lettek nyilvánítva, a tényleges munkakörhöz kapcsolódó valós feltételrendszer mellett nem kapják meg a lehetőséget képességeik kibontakoztatására.

Időszakos, soron kívüli és záró alkalmassági vizsgálatok

Az előzetes alkalmassági vizsgálatok mellett, a munkáltató köteles időszakos és soron kívüli alkalmassági vizsgálatokat is biztosítani munkavállalói számára, illetve szükség esetén záró vizsgálatot is le kell folytatni.

Ezen vizsgálatok célja és jelentősége abban áll, hogy kellő időben felismerésre kerüljenek a munkavállalókat érő káros hatások és kiküszöbölésükre javaslatot lehessen tenni.

Az üzemorvos szakmai felkészültsége, rátermettsége

Az üzemorvosi munka igen szerteágazó. A szakképesítés megszerzése egy általános ismeretanyagot ad, ahhoz azonban, hogy magas színvonalon tudja ellátni munkáját a foglalkozás-egészségügyi orvos (üzemorvos), folyamatosan képeznie kell magát. A szakmai továbbképzések elengedhetetlenek a magas szakmai színvonal tartása érdekében, azonban igen magas költséggel járnak és jelentős időt vesznek igénybe. Mindezek mellett a megfelelő szakmai továbbképzések felderítése és a rajtuk való részvételhez szükséges szervezési feladatok igen megterhelőek lehetnek, ezért nem minden üzemorvos vesz részt kellő rendszerességgel az ilyen irányú képzéseken. Ennek következtében az egyes foglalkozás-egészségügyi orvosok szakmai felkészültségében igen komoly eltérések lehetnek.

A fentiek alapján elmondható, hogy az üzemorvos szerteágazó munkája során igen nagy hatással van a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazására.

3.10 A törvényi előírásnak megfelelő cégek közös jellemzői

Az adatok további elemzése alapján elmondható, hogy azon vállalatok közül, melyek az adatfelvétel idején teljesítették a megváltozott munkaképességű munkavállalók

törvényben előírt alkalmazási szintjét, jellemzően (az ilyen vállalatok 78,9%-a) már korábban is alkalmaztak megváltozott munkaképességű munkavállalókat.

A törvényi szigorítás után teljesítő vállalatok 47,9%-a már korábban is teljesítette a törvényben meghatározott alkalmazási szintet.

Mindösszesen 4 olyan vállalkozás volt a mintában szereplő vállalkozások között, mely 2010. január 1-je előtt egyáltalán nem alkalmazott megváltozott munkaképességű munkavállalókat és a megkérdezés időpontjában megfelelt a törvényben előírt alkalmazási szintnek.

3.11 Új és újszerű kutatási eredmények

1. Az elméleti kutatás során a vonatkozó szakirodalmi tartalmak bemutatása és elemzése mellett egy általánosan használható, egyértelmű fogalommeghatározást **alakítottam ki** az alábbiak szerint:

A fogyatékoság olyan testi vagy intellektuális állapot, mely fennállása tartós hátrányt okoz a társadalomban való aktív részvétel során.

2. Az adatgyűjtés során nyert információk különböző statisztikai módszerekkel történő elemzése során **meghatároztam** a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatási szintjét az agráriumban.
3. Az adatok további elemzésével **kimutattam**, hogy a különböző (méretbeli, gazdasági, iparági) helyzetben lévő vállalatok részben eltérő módon tudnak reagálni a törvényi szigorításra.
4. **Összefoglaltam** azon tényezők körét, melyek jelentősen befolyásolják a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatási szintjét az egyes vállalatoknál.
5. Az adatok egyértelmű rendszerezésével **rámutattam** arra a tényre, hogy a törvényi szigorítás a korábban passzív vállalatok csak igen kis részénél eredményezett elmozdulást.
6. A kutatás egésze lezárásaként **értékeltem** a törvényi változtatás eredményességét a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásában.

4 KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK ÉS TOVÁBBI KUTATÁSI CÉLOK

4.1 Következtetések

4.1.1 A kutatás során vizsgált alaptényezők bemutatása

A témában végzett kutatás során gyűjtött adatok feldolgozása, valamint a vonatkozó nemzetközi és hazai szakirodalomból ismertett megállapítások, eredmények összevetése alapján az alábbi következtetéseket vonom le a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazásának hazai gyakorlatával kapcsolatban.

Az általam végzett kutatás során szerzett adatok alapján elmondható, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása, valamint a vizsgált szervezetek tevékenységi köre között statisztikailag kimutatható összefüggés van.

A kutatásom során nyert adatok elemzéséből az is kiderül, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása és a vállalat mérete között nincs statisztikailag igazolható összefüggés. A fenti terminológiát alkalmazva ez azt jelenti, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazása nem méret-függő.

A kutatásba bevont cégek területi elhelyezkedése és a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazása között figyelhető meg bizonyos összefüggés, azonban ez az összefüggés nincs összhangban a régiók gazdasági mutatóival. Ez arra enged következtetni, hogy a vállalatok általános gazdasági környezete és a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazási gyakorlata között nincs összefüggés.

4.1.2 A kutatás során vizsgált kiegészítő tényezők számba vétele

A fenti következtetéseket az iskolai végzettség, mint kizáró tényező, illetve a regionális munkaügyi központok, mint információs csatornák vizsgálati eredményével kiegészítve továbbra is megállapítható, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazásával egyik általam vizsgált tényező sincs egyértelmű összefüggésben.

A munkakörök kialakításának nehézsége a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazásának egyik gátló tényezőjeként jelentkezett.

A vezetői hozzáállás jelentős mértékben meghatározza a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazási gyakorlatát az egyes vállalatoknál.

A foglalkozás-egészségügyi orvossal készített interjú információiból azt a következtetést vonom le, hogy az üzemorvos szakmai felkészültsége, személyes készségei és hozzáállása jelentősen befolyásolja a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkozási lehetőségeit egy adott vállalatnál.

A törvényi előírásnak megfelelő cégek közös jellemzőinek vizsgálata alapján elmondható, hogy azok 78,9%-a már korábban is alkalmazott megváltozott munkaképességű munkavállalókat. Mindösszesen 4 olyan vállalat teljesítette a

megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazásának törvényben meghatározott szintjét az adatfelvételkor, mely korábban egyáltalán nem alkalmazott ilyen munkavállalókat.

4.1.3 A kutatás hipotéziseinek értékelése

A kutatás kezdetekor felállított hipotézisek közül kettő nyert igazolást az empirikus adatok alapján, egy pedig elvetésre került.

Igazolást nyert az a hipotézis, mely szerint a rehabilitációs hozzájárulási díj összegének jelentős emelése önmagában nem eredményezi a vállalatoknál a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásában az 5%-os szintet. Bár a százalékos adatokban bekövetkezett változás látványos, 54,5%-os elmozdulást eredményezett, összességében még így is a foglalkoztatási mutatók a törvényben előírt 5%-os szintnek csak megközelítőleg a felét érik el.

Részben igazolásra került az a hipotézis, mely szerint a különböző (méretbeli, gazdasági, iparági) helyzetben lévő vállalatok eltérő módon tudnak reagálni a törvényi szigorításra. A fenti tényezők vizsgálata során a tevékenyégek között volt kimutatható statisztikailag is igazolható eltérés.

Elfogadásra került az a hipotézis, mely szerint vannak olyan, minden vállalatra jellemző közös tényezők, melyek jelentősen befolyásolják a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatási szintjét az egyes vállalatoknál. A vizsgálat során ilyen tényezőnek bizonyult a munkakörök kialakításának nehézsége, a vezetői hozzáállás témaköre és a foglalkozás-egészségügyi szakember szerepe.

A releváns szakirodalmi vonayótkozások felsorakoztatása mentén **megalapozottnak nyilvánítható** az az igény, mely szerint szükség van egy mindent átfogó, magas szintű meghatározásra, amely a nemzetközi gyakorlattal összhangban egyértelműen határozza meg a fogyatékkal élő személyek csoportját. Ennek megfelelően az alábbi fogyatékoság definíciót határoztam meg:

A fogyatékoság olyan testi vagy intellektuális állapot, mely fennállása tartós hátrányt okoz a társadalomban való aktív részvétel során.

4.1.4 A kutatás végső célkitűzésének teljesítése

Kutatásom egyik végső célkitűzése – a részcélok mentén - a kormány azon döntésének értékelése, miszerint 2010. január 1-től a magyarországi vállalatok jelentősen megemelt összegű rehabilitációs hozzájárulási díjat kötelesek fizetni, ha az általuk foglalkoztatottak átlagos létszáma a 20 főt meghaladja, és az általuk foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek átlagos létszáma nem éri el a létszám 5%-át. A kutatás során gyűjtött adatok értelmében elmondható, hogy a korábbi (2010. január 1-jét megelőző) időszakban az általam vizsgált vállalatoknál alkalmazott megváltozott munkaképességű munkavállalók aránya 1,56%-ról az adatgyűjtés időpontjában 2,41%-ra változott.

Arra vonatkozóan sajnos nincsenek adatok, hogy a 1,56%-os arány minek hatására, vagy pontosan mikor is alakult ki. Az azonban bizonyos, hogy a törvényi változás egyértelmű elmozdulást eredményezett a korábbi állapothoz képest. Sajnos feltételezhető, hogy ez a növekedés továbbra sem a munkavállalási lehetőségek szempontjából leginkább hátrányosnak tekinthető rétegek bevonódásával alakult ki, mégis kiemelkedően fontos, hiszen az egyre szűkülő ellátási rendszerben minden lehetőség egy apró remény.

A fentiek alapján a törvényi szigorítást egy pozitív, ámde gyenge lépésnek értékelem. Tovább gyengíti hatását az a tény is, hogy a kormány nem a minimálbér szintjéhez kötve, kivételek megfogalmazása nélkül viszi tovább a szigorítást évről-évre, hanem az egyre emelkedő minimálbérek mellett a rehabilitációs hozzájárulás összegét változatlanul hagyta és a megfelelő támogató intézkedések rendszere sem alakult ki 3 évvel a szigorítás bevezetése után. A megváltozott munkaképességű munkavállalók integrált foglalkoztatásának előmozdítása érdekében olyan intézkedéscsomagra van szükség, mely hosszú távon is kiszámítható módon hat.

4.2 Javaslatok

A javaslatok megfogalmazásakor elsődlegesen figyelem előtt tartom azt a korábban is sokat hangoztatott tényt, hogy minden fogyatékossgal élő személy esete egyedi, így a nyílt munkaerőpiacon való sikeres foglalkoztatásuk is egyedi megoldást igényel. Mindemellett kiemelten fontosnak tartom azt is, hogy a megoldást nyújtó vállalatok helyzete is egyedi, ezért az „általános” javaslatokat csakis az adott cégre vonatkozó sajátosságok figyelembe vételével érdemes kezelni.

A javaslatok megfogalmazásakor a kutatás során szerzett információk mellett a témában eltöltött több, mint tíz éves gyakorlatom során felgyülemlett tapasztalatokat is figyelembe vettem.

4.2.1 Hozzáállást formáló és általános javaslatok

Szemléletváltás a megközelítésben

Annak érdekében, hogy a fogyatékkal élők munkavállalási gyakorlatában egyértelmű elmozdulás mehessen végbe szemléletváltásra van szükség. Ez a szemléletváltás véleményem szerint egyrészt a törvényalkotók, másrészt a gazdálkodó szervezetek, harmadrészt pedig a fogyatékkal élők hozzáállásában kell, hogy végbe menjen.

Törvényalkotók

A leginkább előrevivő lépésnek ezen a téren azt tartom, ha a törvényalkotás során a gazdasági szervezetek képviselőinek véleménye közvetlenül is meghallgatásra találna (a civil szervezetek ugyan megpróbálnak közvetíteni a kormány és a versenyszféra között, gyakran a lényegi pontok vesznek el ebben a folyamatban). Ez irányban hatalmas előrelépésnek tekinthető a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumának, a VKF-nek 2012. februári létrejötte. „A megállapodás szerint a VKF tagjai konzultálhatnak és egyeztethetnek majd a versenyszférát érintő foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci, és a jövedelmek alakulásával kapcsolatos kormányzati szabályozási koncepciókról, a kötelező bérelemek alakulásáról

(minimálbér, garantált bérminimum, bérajánlás), munkajogi, szakképzési, munkavédelmi, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó, illetve a munkavégzés alapján járó pénzbeni ellátásokkal - mint a társadalombiztosítási, nyugellátási, vagy álláskeresői ellátások - kapcsolatos jogszabályok tervezeteiről, illetve a tervezett kormányzati intézkedésekről. Emellett minden egyéb, a versenyszféra munkaadóinak és munkavállalóinak gazdasági, vagy szociális helyzetét közvetlenül érintő kérdésekről is, amelyek megtárgyalását szükségesnek tartják a tagok.” Kiss (2012)

A jelenleg megfigyelhető „mit kell tenni és mi lesz, ha nem” irányultságú szemléletmód helyett - vagy akár azt kiegészítve is - a „mit lehet tenni és miért lesz ez jó” szemléletének elősegítése véleményem szerint pozitív előremozdulást jelentene. Mit is jelent ez a gyakorlatban. A törvényi keretek megfogalmazása: a „mit kell tenni” már viszonylag teljes mértékben megtörtént. Mint azt a korábbi fejezetekben is bemutattam, Magyarországon az esélyegyenlőséggel, egyenlő bánásmóddal kapcsolatos törvénykezés kialakításra került. Nagy hiányt érzek azonban a kötelezettségek megfogalmazásán és nyomon követésén túlmutató intézkedések terén, melyek a vonatkozó szaktárca, vagy az általa felügyelt szervek ajánlásaiban valósulhatnak meg.

A versenyszférában működő gazdasági szervezetek

A profitorientált gazdasági szervezetek szemléletváltásának előmozdításában az egyre divatosabbá váló társadalmi szerepvállalás fontosságának hangsúlyozása mellett kiemelkedő momentumnak tartom a gazdasági előnyökre való rámutatást. Igazán átütő eredményt véleményem szerint csak akkor lehet elérni a témában, ha a vállalatok döntéshozói nem könnyörületes tetteként tekintenek a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazására, hanem természetes folyamatnak tartják, mely szervezetük részéről nem kíván feláldozásokat, hanem értéket (esetenként gazdasági előnyöket is) teremt számukra.

A közsféra

Sajnos a közsférában alkalmazott megváltozott munkaképességű munkavállalók számarányáról pontos adat nem áll rendelkezésre, így nem lehet megítélni, milyen mértékben felelnek meg a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazására vonatkozó törvényi előírásoknak. Ez a „titokba burkolózás” azonban semmiképpen sem hat ösztönzőleg a versenyszféra szereplőire. A témában való elköteleződés és egyértelmű kommunikáció már önmagában is üdvöztető lenne. (Számos országban a vonatkozó adatok elérhetők és jól kommunikáltak is.)

A fogyatékkal élők

A fogyatékkal élők helyzete többrétegű. Ez abból adódik, hogy nem egységes csoportot alkotnak. Különböző okok miatt, különböző életrészekben, eltérő élethelyzetben kerültek a leegyszerűsítetten „fogyatékkal élők” csoportjának nevezhető kategóriába. A versenyszférában való sikeres helytállás érdekében azonban egységesen magas színvonalon és megfelelő hozzáállással kell teljesíteniük. Fontosnak tartom továbbá azt is, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalókat gazdaságilag is érdekeltté kell tenni abban, hogy munkát vállaljanak. Ennek érdekében olyan rendszert kell kialakítani, amelyben az integrált

munkavállalás kifizetődőbb a segélyezési rendszerrel vagy akár a védett foglalkozással szemben. A jelenlegi szabályozási rendszer mellett, hogy elősegíteni kívánja a fogyatékkal élők munkavállalásának lehetőségeit, éppen a támogatási rendszer átalakítása révén szorgalmazza is azt. Ennek következtében azonban a fogyatékkal élők egy olyan rétege is megjelenik a munkaerőpiacon, amely a korábbi biztonságot nyújtó szociális ellátó rendszerből kiesett és kvázi munkavállalásra „kényszerül”. Ezen csoport helyes motiválási rendszerét is ki kell alakítani, hiszen számuk a közelmúltban jelentősen megnövekedett.

Információnyújtás a vállalatok számára

A vállalatoknál végzett interjúim során gyakran tapasztaltam, hogy a vállalatok képviselőinek (akár személyügyért felelős felsővezető, akár a vállalat legfelsőbb vezetője) informáltsága nem megfelelő szintű a témával kapcsolatban. Mindenképpen segítséget jelentene számukra az egyszerű, tiszta formában és könnyen elérhető információ. Ennek elősegítése végett az év elején elindult a Foglalkozási Rehabilitációs Tudástár honlapja, az frtt.hu, amely a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása után érdeklődő munkaadókat segítheti. A honlapon a jogi szabályozás, a támogatás rendszere mellett helyet kaptak a vonatkozó humán erőforrás szakmai ismeretek is. Külön egységben szerepelnek az előnyök, valamint a jó gyakorlatok bemutatása is, melyek a védett foglalkoztatók mellett a közszférából és a versenyszférából is kínálnak példákat.

Jogszabályi vonatkozások, támogatási lehetőségek kommunikációja

Véleményem szerint olyan kiadványt, ismertetőt (papír és elektronikus formátumú) kellene létrehozni, amelyben a jogszabályi kötelezettségek mellett az igénybe vehető támogatási lehetőségekről is egyértelmű, közérthető és figyelemfelkeltő módon lehetne tájékozódniuk a cégeknek. Az így elkészített anyagot hatékony formában kellene eljuttatni a vállalatok döntéshozói számára.

Gazdasági előnyök kommunikációja

A versenyszféra szereplői számára különösen fontosnak tartom a fent bemutatott ismertető anyagok összeállítása során a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazásával kapcsolatos erkölcsi előnyök mellett a gazdasági előnyök kiemelését is.

Jó gyakorlatok kiemelése, célzott megosztása

Magyarországon és szerte a világban számos olyan gazdálkodó szervezet működik, mely sikeresen alkalmaz megváltozott munkaképességű munkavállalókat. Az általuk kialakított megoldásokból, évek során kialakult tapasztalatokból, gyakorlatból minden szervezet sokat tud tanulni. Fontosnak tartom azonban, hogy a jó gyakorlatokat a hasonló gazdasági érdekelttségű vállalatok körében érdemes terjeszteni, hiszen így könnyebben tudják a cégek azonosítani magukat a lehetőségekkel.

Már meglévő munkaerőpiaci szolgáltatások egységesítése

Hazánkban az elmúlt évek során jelentős erőfeszítések történtek a megváltozott munkaképességű munkavállalók munkába helyezésének elősegítése érdekében. Számos civil szervezet tűzte ki céljául az ez irányú segítségnyújtást és ért el sokszor kiváló eredményeket. Munkájuk során hatalmas tudásanyag halmozódott fel, mely gyakorlati tapasztalatra alapul. Ezen tudásanyag összegyűjtése, a legsikeresebb megoldási módszerek beazonosítása és egységesítése (esetleg sztenderdek kialakítása) azonban még nem történt meg. Egy ilyen irányú munka kivitelezése nagy lépést jelentene véleményem szerint a megváltozott munkaképességű munkavállalók nyílt munkaerőpiaci alkalmazásának előmozdításában.

Munkaerő-piaci „rések” beazonosítása

A munkaerő-piacon egyre inkább megfigyelhető tendencia, hogy míg bizonyos szakmákban telítettség van, addig máshol szakemberhiány alakul ki. Fontosnak tartom az ilyen „rések” minél hatékonyabb beazonosítását és a kapcsolódó (szakmai, készségbeli) elvárások feltérképezését. Az ezekre a lehetőségekre való gyors reagálás kulcstényező lehetne a megváltozott munkaképességű munkavállalók sikeres integrált foglalkoztatása terén. Amennyiben a ténylegesen jelentkező igényekre koncentrálna, célzott képzésekkel/átképzésekkel versenyképes szakmát kapnának a megváltozott munkaképességű munkavállalók, hosszútávú alkalmazásuk is sokkal inkább valószínűsíthető lenne, mint elavult, nem versenyképes és sokszor bizony megkopott ismeretekkel.

4.2.2 Emberi-erőforrás gazdálkodás szakmai támogatása

A kutatási eredményeket szem előtt tartva kiemelten fontosnak tartom a vállalatok emberi-erőforrás gazdálkodással foglalkozó szakembereinek szakmai támogatását. Az interjú során az alábbiakban bemutatott témakörökben éreztem jelentős információ-hiányt az adatgyűjtésbe bevont vállalatok szakembereinél.

Munkakörök kialakításának lehetőségei

A megváltozott munkaképességű munkavállalók sikeres alkalmazásának egyik kulcsfontosságú pontja a számukra megfelelő munkakör beazonosítása. Ebben a témával foglalkozó kollégákat szakmailag segíteni, támogatni kell. Fontos, hogy a rendelkezésre álló eszközök, a már meglévő jó gyakorlatok számukra könnyen elérhetők legyenek, ismertté váljanak. Az egyik ilyen – kifejezetten megváltozott munkaképességű munkavállalók számára kifejlesztett és sikeresen alkalmazott - módszer a Lantegi-módszer, mely a munkavállalókat és munkaköröket azonos változók mentén méri fel.

Bár a módszer sikeresen alkalmazható és képezett szakértők vidéken is elérhetők, az általam vizsgált cégek egyike sem említette, mint alkalmazott segítséget. A módszer (vagy más hasonlóan sikeres eszköz) szélesebb körű megismertetése, véleményem szerint sokban segítené a vállalatoknak megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazásában.

Rugalmas foglalkoztatási formák, rugalmas szabadságolási gyakorlat szorgalmazása

A megváltozott munkaképességű munkavállalók sikeres munkavállalását elősegítheti a fogyatékek természetéhez igazodó rugalmas megoldás megtalálása. Erre törvényi kereteken belül számos lehetőség van. Többek között a távmunka, részmunka, rugalmas munka, osztott munkakör, alkalmi munka rendszere arra ad lehetőséget, hogy az adott vállalat és a megváltozott munkaképességű munkavállaló közös igényeinek és lehetőségeinek figyelembe vételével sikeres együttműködés alakulhasson ki. Ezen lehetőségek mikéntje és főként előnye nem minden döntéshozó számára ismertek.

4.2.3 A foglalkozás-egészségügy szakmai támogatása

Fontosnak tartom, hogy a foglalkoztatás-egészségügyben dolgozók ezirányú szakmai képzése kiterjedjen bizonyos szintű emberi-erőforrás menedzsment témakörbe tartozó ismeretekre is, hiszen azok figyelembe vételével könnyebben tudna egyes esetekben megfelelő javaslatokat kidolgozni bizonyos terhelések enyhítése, kiiktatása érdekében, így is segítve, hogy minél nagyobb számú a fogyatékkal élő személy jusson számára minél inkább megfelelő munkakörhöz.

4.3 További kutatási irányok

A fogyatékkal élők foglalkoztatásához kapcsolódó témakörök száma és iránya végtelen, hiszen a teljes gazdasági, társadalmi létünket átöleli. Ezért igen nehéz megfogalmazni, milyen irányban is érdemes további kutatásokat végezni. Az alábbiakban azokat a témaköröket ragadom ki, melyek véleményem szerint a témában folytatott kutatásomhoz leginkább kapcsolódnak. Mindemellett azonban hangsúlyozni kívánom, hogy minden vonatkozó kutatás hasznos abból a szempontból, hogy figyelmet fordít erre az évtizedekig elhanyagolt témára.

4.3.1 Egyéb gazdasági ágazatok gyakorlatának vizsgálata

Az általam a kutatásba bevont két nemzetgazdasági ágazat (mezőgazdaság és élelmiszeripar) mellett fontos a többi nemzetgazdasági ágazat körében is hasonló vizsgálat lefolytatása. A kapott eredmények függvényében dönthető el ugyanis, hogy a kutatásom során kapott eredmények és feltárt összefüggések a nemzetgazdaság egészére vonatkoznak, vagy a két kiválasztott ágazat ebből a szempontból is különleges helyzetben van-e. Az ágazatokra vonatkozó adatok vizsgálata abban nyújtana nagy segítséget, hogy a legmegfelelőbb ösztönzési, támogatási rendszert lehessen kialakítani a megváltozott munkaképességű munkavállalók integrált foglalkoztatásának előmozdítása érdekében (akár ágazatonként eltérő eszközrendszerrel is).

4.3.2 Közsféra szerepvállalása a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazásában

Mivel a megváltozott munkavállalók alkalmazási adatai között a közsférára vonatkozó adatok nem, vagy igen csekély mértékben állnak rendelkezésre, nem lehet

megállapítani, hogy annak szerepvállalása a versenyszférához viszonyítva mekkora. A korábban említett példamutatás mellett ez abból a szempontból is előnytelen, mert az esetleges tapasztalati tudás is elvész így. Mindenképpen fontosnak tartom, hogy ebben az irányban is adat szintű kutatás történjen.

4.3.3 Az oktatás, képzés szerepe a fogyatékkal élők foglalkoztatási lehetőségeiben

Bár a kutatásom során szerzett információk azt mutatják, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazása során az általam vizsgált vállalatoknál az iskolai végzettség, a szakképesítés hiánya nem okozott gátló tényezőt, fontosnak tartom a téma további kutatását. A fogyatékkal élők iskolai végzettség szerinti megoszlása alapján ugyanis arra lehet következtetni, hogy a fogyatékkal élők munkavállalásuk során főként szakképzettséget nem igénylő, jellemzően fizikai munkát végeznek, ami állapotuk további romlásához vezethet.

4.3.4 A munkaügyi központok tapasztalatai a megváltozott munkaképességű munkavállalók munkához jutásában

Az általam végzet adatgyűjtés során több vállalat jelezte, hogy a munkaügyi központok kifejezetten nagy segítségükre voltak megváltozott munkaképességű munkavállalók megtalálásában. Ezzel szemben több vállalat semleges nyilatkozott ebben a témában. Fontosnak tartom további vizsgálat során megállapítani, hogy mi okozza ezt a különbséget és vannak-e olyan megoldások, melyek nem csak a helyi sajátosságok miatt alakulnak ki, hanem széles körben alkalmazhatók lennének.

4.3.5 A kirekesztés árának nyomon követése, széles körű publikálása

Véleményem szerint a megváltozott munkaképességű munkavállalók integrált foglalkoztatásának széles körű támogatottságát előmozdítaná, ha a munka világából való kirekesztésükből adódó költségek aktualizálásra kerülnének és könnyen hozzáférhetővé lennének téve. A korábbiakban már bemutattam, hogy a számszerűsítéshez szükséges módszertan ki lett dolgozva és nemzetközi szinten egységesített mutatókon alapul. A 2011-es népszámlálási adatok alapján érdemes a számszerű érték ismételt meghatározása és minél szélesebb körű publikációja.

4.3.6 A gazdasági válság eddigi és várható hatásai a fogyatékkal élők foglalkoztatására

Mára már sajnos köztudott tény, hogy a gazdasági válság a munkaerőpiacon is nyomon követhető változásokat okozott. Jelenleg még nem ismert számszerű adat a hazánkban élő megváltozott munkaképességű munkavállalók egyébként sem fényes foglalkoztatási mutatóra való hatására vonatkozóan, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet felmérésének adatai azonban támpontot nyújthatnak ezzel kapcsolatban. Mint ahogy azt a vonatkozó kutatás idevágó megállapításai is jellemzik: „Az európai országok adatai alapján megállapítható, hogy a válság tovább mélyítette az egyenlőtlenségeket, a munkások némely csoportját jobban érintette, mint másokat.” Vaughan-Whitehead (2011)

A tanulmány rámutat a válság munkaerőpiaci hatásainak folyamatosan gyűrűző voltára és megállapítja, hogy míg kezdetben a válság az atipikus foglalkoztatási formában dolgozókat (például határozott idejű szerződések, munkerőkölcsönzés) érintette, illetve a fiatal és alulképzett munkaerő került nehéz helyzetbe, addig a válság további szélesedése a korábban nem érintett csoportokat is várhatóan eléri. A korábbi kríziskezelő megoldások mellett mára már megjelentek a költségvetést szigorító intézkedések is. Ez természetesen a támogatások rendszerében is nyomot fog hagyni. A kutatás elemzését tovább gondolva nem nehéz megállapítani, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazásának kérdése nem elsődleges prioritással fog megjelenni a közeljövőben a vállalatok emberi-erőforrás gazdálkodással kapcsolatos döntéseiben. Ilyen helyzetben még kiemelkedőbb jelentőségűnek tartom a lehetséges pozitív gazdasági hatások beazonosítását és azoknak a döntéshozók számára ismertté tételét.

4.3.7 Az öregedő társadalom, a nyugdíjkorhatár emelkedő tendenciájának várható hatásai a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazására

Manapság már szinte közhelynek számít az a tény, hogy Európa és benne hazánk társadalmá előregszik. Ez számos kihívás elé állítja az egész társadalmat. A kapcsolódó intézkedések egyikeként pedig a nyugdíjkorhatár folyamatos emelése figyelhető meg (Magyarországon fokozatosan 2018-ig az eddigi 62-ről 65 évre). Bár a modern egészségügy következményeként az általános egészségügyi állapot sokkal jobb, mint elődeinknél volt, az öregedéssel járó természetes folyamatok továbbra is kihatnak a munkavégző képességre. Ezeket a változásokat Barakonyi Eszter az alábbiak szerint foglalja össze: „Az életkor előrehaladtával a fizikai állapotromlás elkerülhetetlen, természetes fiziológiai változás.” Barakonyi (2010)

A fogyatékkal élők korcsoportonkénti megoszlása egyenetlen, arányuk pedig az 1990-es és a 2001-es népszámlálási adatok szerint az idősebb korban emelkedő tendenciát mutat. Amint azt a Dr. Lakatos – Dr. Tausz szerzőpáros is megfogalmazza: „a fogyatékos népességen belül számottevően megnőtt a 40 éves és idősebbek aránya (1990-ben 68,3%, 2001-ben 80,4 %)”. Dr. Lakatos – Dr. Tausz (2009) A témával való foglalkozás tehát mindenképpen megalapozott.

4.3.8 Civil szféra szerepe a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának elősegítésében

Magyarországon hozzávetőlegesen 23 ezer civil szervezet működik az APEH nyilvántartási adatai szerint. Ebből a kutatási témámhoz szorosan kapcsolódó tevékenységet 750 cég végez.

Megítélésem szerint a 750 már önmagában is magas szám, ha ehhez a számhoz hozzávesszük azokat a kapcsolódó szervezeteket is, melyek a fogyatékkal élők témaköréhez érintőlegesen csatlakoznak (Nevelés és oktatás, képességfejlesztés, ismeretterjesztés; Egészségmegőrzés, betegségmegelőzés, gyógyító-, egészségügyi rehabilitációs tevékenység; Szociális tevékenység, családsegítés, időskorúak gondozása; Emberi és állampolgári jogok védelme), megállapítható, hogy összességében több, mint tízezer civil szervezet, azaz a magyarországi civil szervezetek csaknem fele foglalkozik a téma valamely aspektusával. Tevékenységük eredményes összehangolása érdekében érdemes lenne kutatásokat végezni.

5 ÖSSZEFOGLALÁS

Értekezésem készítésekor a fogyatékkal élők munkavállalási feltételrendszerének feltárását célzó 2001 és 2012 évek közti időtartam során végzett kutatásom anyagait használtam fel. Konkrétan azt vizsgáltam, hogy a kormány azon döntése, mely szerint 2010. január 1-től a magyarországi vállalatok jelentősen megemelt összegű rehabilitációs hozzájárulási díjat kötelesek fizetni (amennyiben az általuk foglalkoztatottak átlagos létszáma a 20 főt (2012. január 1-jétől pedig a 25 főt) meghaladja, és az általuk foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek átlagos létszáma nem éri el a létszám 5%-át), milyen hatást gyakorol a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazására a mezőgazdasági és élelmiszeripari vállalatoknál.

Kutatásom során a téma minél szélesebb körű megismerését tűztem ki célul. Ennek érdekében a birtokomba került hazai és nemzetközi szakirodalom vonatkozó anyagait dolgoztam fel rendszerezett formában. Ez lehetőséget adott számomra, hogy megvizsgáljam a fogyatékkal élők magyarországi helyzetének alakulását a nemzetközi keretek, gyakorlatok tükrében.

A szakirodalmi feldolgozás során bemutattam a téma történelmi koronkénti megítélését, foglalkoztam a fogyatékosok társadalomban betöltött szerepével, valamint a fogyatéék és munka kapcsolatrendszerét elemeztem az Európai Unió valamint a hazai foglalkoztatási jellemzők összevetésével. A fogyatékoság politikai megítélésének bemutatása után ismertettem a fogyatékoság definiálásának két alapvető megközelítését, valamint bemutattam a ma Magyarországon érvényes fogalom-meghatározások rendszerét. A fogalom-meghatározások kronológiai változásának felsorakoztatása után kialakítottam a saját fogalom-meghatározásomat az alábbiak szerint:

A fogyatékoság olyan testi vagy intellektuális állapot, mely fennállása tartós hátrányt okoz a társadalomban való aktív részvétel során.

A kapcsolódó jogi vonatkozásokat nemzetközi és hazai viszonylatban is bemutattam, különös figyelmet szentelve a társadalmi integrációt segítő szabályozások ismertetésére. A fogyatékkal élők munkaerő-piaci helyzetének az Európai Unión belüli alakulása mellett foglalkoztam a hazai jellemzők bemutatásával is, majd rámutattam a foglalkozás-egészségügy szerepére a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásában. Ismertettem az emberi erőforrás menedzsment meghatározó szerepét, valamint bemutattam a nemzetközi szinten már használatos mutatórendszert a kirekesztés árának meghatározására.

A szakirodalmi feldolgozást követően a témában 2010. nyara és 2011. ősze között végzett empirikus adatgyűjtésen alapuló kutatásom eredményeit dolgoztam fel. Ezek alapján a kutatás célkitűzései mentén megállapítottam, hogy az általam vizsgált cégeknél a tevékenység jellege és a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazási szintje között statisztikailag is igazolható kapcsolat van. Ráműtattam, hogy a vállalati méret kategóriák között bár megfigyelhető eltérés a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazásában, ez a differencia statisztikai módszerekkel nem igazolható. A regionális különbségeknek a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazására történő hatásának vizsgálata alapján megállapítottam, hogy bár az általam gyűjtött adatok szerint a nyugat-dunántúli és

észak-magyarországi régió adatai statisztikailag igazolható eltérést mutatnak a dél-alföldi régió adataihoz képest, ezek nem hozhatók összefüggésbe a régiós gazdasági fejlettségi szinttel.

A fent bemutatott tényezők mellett megvizsgáltam az iskolai végzettség, valamint a regionális munkaügyi központok szerepének a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazására. Az adatgyűjtés során szerzett információk alapján nem találtam összefüggést a tényezők között.

Az interjúk során elhangzottak alapján megállapítható, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók számára megfelelő munkakörök kialakítása a törvényi előírást nem teljesítő vállalatok több, mint felénél nehézséget jelent.

Az adatgyűjtés során szerzett adatok alapján elmondható, hogy a vezetői hozzáállás befolyásolja a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatási gyakorlatát az egyes cégeknél.

Az adatok elemzése során rámutattam arra a tényre, hogy azon vállalatok közül, melyek az adatfelvétel idején teljesítették a megváltozott munkaképességű munkavállalók törvényben előírt alkalmazási szintjét, jellemzően (az ilyen vállalatok 78,9%-a) már korábban is alkalmaztak megváltozott munkaképességű munkavállalókat.

A foglalkozás-egészségügyi orvossal folytatott interjú során szerzett információk alapján megállapítottam, hogy az üzemorvos kiemelkedő szerepet tölt be a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazása során.

A vizsgálati eredmények és az azokból levont következtetések alapján javaslatokat fogalmaztam meg a fogyatékosok munkavállalásának elősegítése érdekében a szemléletváltásra vonatkozóan, valamint a vállalatok informáltságával kapcsolatosan. Javasoltam az emberi erőforrás gazdálkodás szakmai támogatását, illetve kifejeztem a már meglévő munkaerőpiaci szolgáltatások egységesítésének fontosságát. Bemutattam a munkaerőpiaci „rések” beazonosításában rejlő lehetőségeket, valamint felhívtam a figyelmet a foglalkozás-egészségügy szakmai támogatásának fontosságára.

A javaslatok megfogalmazása után kitértem a lehetséges további kutatásokra is az alábbiak szerint:

- további gazdasági ágazatok vizsgálatba történő bevonása;
- közszféra vizsgálata;
- oktatás, képzés szerepének vizsgálata;
- munkaügyi központok tapasztalatainak vizsgálata;
- a kirekesztés árának részletes vizsgálata;
- a gazdasági válság hatásainak további vizsgálata.

Az értekezés végkonklúziójaként elmondható, hogy bár a téma igen sokáig mellőzött volt, igenis van létjogosultsága a fogyatékkal élők integrált foglalkoztatásának. Az általam vizsgált vállalatoknál dolgozó munkavállalók 2,41%-át teszik ki ők, értéket teremtő pozíciók betöltésével. Támogatandó minden intézkedés, mely nyílt piaci foglalkoztatásukat elősegíti.

6 IRODALOMJEGYZÉK

1. BARAKONYI E. (2010): A munkavállalói aktív életkor meghosszabbításának lehetséges eszközei Pécs: Pécsi Tudományegyetem 58 p.
2. LAKATOS M. – TAUSZ K. (2009): Fogyatékoságügyi statisztikák Budapest: Eötvös Loránd Tudományegyetem Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar 12 p.
3. GLADNET [1995.]: Guidelines on Active Training and Employment Policies for Disabled People in Central and Eastern Europe s.l.: Cornell University, 3 p.
4. KISS M. (2012): Megalakult a versenyszféra érdekegyeztető testülete, *Napi Gazdaság*, 2012. február 22.
http://www.napi.hu/magyar_gazdasag/megalakult_a_versenyszfera_erdekegyezteteto_testulete.511398.html
5. SZILÁGYI K. (2010): Rehabilitációs foglalkoztatás: kisebb cégeknél könnyebben megoldható HR Portal 2010. 04.28.
<http://www.hrportal.hu/hr/rehabilitacios-foglalkoztatas-kisebb-cegeknel-konnyebben-megoldhato-20100428.html>
6. VAUGHAN-WHITEHEAD D. (2011): The Effects of the Crisis on Work Inequalities in Europe Geneva: International Labour Office, Geneva 1-4 p.
7. www.meosz.hu
8. www.sinosz.hu

7 A JELÖLTNEK AZ ÉRTEKEZÉS TÉMAKÖRÉBEN KÉSZÜLT PUBLIKÁCIÓI

Tudományos folyóiratban megjelent cikkek idegen nyelven

1. **Katalin Dióssi:** Regulating the Employment of People with Disabilities – Does the strict quota system bring real results? *Journal of Central European Agriculture*, No.1, Volume 12 p. 165-178
2. **Katalin Dióssi:** Employing People with Disabilities – What is a More Successful Approach: Legal Obligation or Social Responsibility? *Regional and Business Studies*, No. 3, Volume 1 p. 11-17

Tudományos folyóiratban megjelent cikkek magyar nyelven

1. **Dióssi Katalin:** Fogycatékosok foglalkoztatásának szabályozása – Valós eredményt hoz-e a kvótarendszer szigorítása? *Munkaügyi Szemle*, 2011/4 p. 95-102.

Tudományos konferenciákon elhangzott előadások konferencia kiadványban megjelentetve idegen nyelven

1. **Katalin Dióssi:** Employment policy – Being Different, 2nd International Conference for Young Researchers, SZIE, 2002. ISBN: 963 9483 05 20
2. **Katalin Dióssi:** Employment policy – Being Different, International Conference for PhD Students, Brno, 2003.
3. **Katalin Dióssi:** The Role of Education in Raising the Employment Chances of People with Disabilities, International Conference and Workshops on Higher Education, Partnership and Innovation, BKF, 2010. ISBN: 978-615-5001-15-4
4. **Katalin Dióssi:** Employing People with Disabilities – Supportive Legislation?, 6th International Conference for Young Researchers, SZIE, 2010. ISBN: 978-963-269-193-0
5. **Katalin Dióssi:** Employing People with Disabilities – The Effects of Quota Levy System in the Agricultural Sector of Hungary, Jubilee Scientific Conference with International Participation, Agricultural University Plovdiv, 2010. ISSN:1312-6318

Tudományos konferenciákon elhangzott előadások konferencia kiadványban megjelentetve magyar nyelven

1. **Dióssi Katalin:** Foglalkoztatáspolitikai – másként, IX. Tudományos Ifjúsági Fórum, Keszthely, 2003.
2. **Dióssi Katalin:** Foglalkoztatáspolitikai – másként, Erdei Ferenc II. Tudományos Konferencia, Kecskeméti Főiskola, 2003.
3. **Dióssi Katalin:** Fogycatékosok munkavállalása a mezőgazdaságban, IX. Nemzetközi Agrárökonómiai Tudományos Napok, KRF, 2004. ISBN: 963 214 313 2

4. **Dióssi Katalin:** Fogyatékosok munkáltatásának szabályozása – Valós eredményt hoz-e a kvótarendszer szigorítása?, Nemzetközi Konferencia a Magyar Tudomány Ünnepe Alkalmából, NYME, 2010.

Egyéb publikációk

1. **Katalin Dióssi:** Enabling People with Disabilities, OD World Summit, Budapest, 2010.