

OTDK-dolgozat

2015

**„MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰEK A
MUNKAERŐPIACON”**

**ATTITŰDÖK A MAI MAGYARORSZÁGON A MEGVÁLTOZOTT
MUNKAKÉPESSÉGŰEK FOGLALKOZTATÁSÁVAL
KAPCSOLATBAN**

**„PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE LABOR MARKET”
ATTITUDES IN CONNECTION WITH THE EMPLOYMENT OF
THE DISABLED PEOPLE IN TODAY’S HUNGARY**

Kézirat lezárása: 2014. október 21.

TARTALOMJEGYZÉK

BEVEZETÉS	1
1. FEJEZET MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰEK A MAGYAR MUNKAERŐPIACON	4
1.1. Fogyatékkal élés és megváltozott munkaképesség fogalmi rendszere	4
1.2. A megváltozott munkaképességűek helyzetének elemzése a magyar munkaerőpiacon statisztikai adatok alapján.....	6
1.2.1. <i>A megváltozott munkaképességűek jellemzői.....</i>	<i>6</i>
1.2.2. <i>Megváltozott munkaképességűek munkaerő-piaci helyzete</i>	<i>9</i>
1.3. Fogyatékoságügy, megváltozott munkaképességűek az Európai Unióban.....	13
1.3.1. <i>Az Európai Unió stratégiája.....</i>	<i>15</i>
1.3.2. <i>Magyar munkaerőpiaci adatok a megváltozott munkaképességűek esetében az Európai Unió adatok tükrében.....</i>	<i>18</i>
1.4. Jogszabályi háttér gazdasz szemmel.....	20
1.4.1. <i>Megváltozott munkaképességűek ellátási rendszerének legfontosabb tényezői.....</i>	<i>21</i>
1.4.2. <i>A megváltozott munkaképességűek ellátó rendszerének változásai.....</i>	<i>25</i>
1.4.3. <i>Megváltozott munkaképességűek ellátási rendszere az érintettek aspektusából</i>	<i>27</i>
1.4.4. <i>A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását célzó állami intézkedések</i>	<i>29</i>
2. FEJEZET MUNKÁLTATÓI ATTITŰDÖK A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰEK FOGLALKOZTATÁSÁVAL KAPCSOLATBAN	32
2.1. Jellemző munkáltatói attitűdök.....	33
2.2. A megváltozott munkaképességűek alacsony foglalkoztatási szintjének lehetséges okai....	37
3. FEJEZET MUNKAVÁLLALÓI ATTITŰDÖK A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰEK FOGLALKOZTATÁSÁVAL KAPCSOLATBAN	44
3.1. A célcsoport munkavállalással kapcsolatos általános jellemzők	44
4. FEJEZET AZ EURÓPAI UNIÓ TÁMOGATÁSA	56
4.1. Lezárult támogatási programok bemutatása, elemzése	56
4.2. Jelenleg futó Európai Unió projektjei	60
ÖSSZEFOGLALÁS	63
IRODALOMJEGYZÉK	66
ÁBRAJEGYZÉK.....	69
MELLÉKLETEK.....	71

TÁBLÁZAT-ÉS ÁBRAJEGYZÉK

1. táblázat: Megváltozott munkaképességűek gazdasági aktivitása	9
2. táblázat: A népesség gazdasági aktivitása	10
3. táblázat: A megváltozott munkaképességűek rehabilitációs ellátásának mértéke	23
4. táblázat: A megváltozott munkaképességűek rokkantsági ellátásának mértéke	24
5. táblázat: A megváltozott munkaképességűek ellátásai 2011.....	26
6. táblázat: A megváltozott munkaképességűek ellátásai 2012-2013 években.....	27
7. táblázat: Mélyinterjúk összefoglaló táblázata	33
8. táblázat: Munkaerőpiaci szolgáltatások hatékonysága.....	54
9. táblázat: A program pénzügyi forrásai	57
10. táblázat: A program terv adatai	58
11. táblázat: Igénybe vehető támogatás.....	59
12. táblázat: A Borsod-Abaúj-Zemplén megyében kiírt pályázat nyertesei	60
13. táblázat: A program pénzügyi forrásai	61
1. ábra: A megváltozott munkaképességűek nemek szerinti megoszlása	7
2. ábra: Megváltozott munkaképességűek korcsoport szerinti megoszlása.....	7
3. ábra: Megváltozott munkaképességűek iskolai végzettség szerinti megoszlása	8
4. ábra: Megváltozott munkaképességűek régiók szerinti megoszlása	8
5. ábra: 15-64 éves megváltozott munkaképességűek gazdasági inaktivitása, iskolai végzettség szerint	11
6. ábra: 15-64 éves népesség gazdasági inaktivitása, iskolai végzettség szerint	11
7. ábra: 15-64 éves megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási és munkanélküliségi rátájának alakulása régiók szerint	12
8. ábra: 15-64 éves megváltozott munkaképességű népesség egyéb (nem a fennálló egészségi problémával, betegséggel kapcsolatos) korlátozások	12
9. ábra: 15-64 éves megváltozott munkaképességű népesség munkanélküliségi rátája az Európai Unió országában.....	19
10. ábra: 15-64 éves megváltozott munkaképességű népesség munkanélküliségi rátája Magyarországgal határos országokban	19
11. ábra: 15-64 éves megváltozott munkaképességű népesség foglalkoztatási rátája az Európai Unió országában.....	20
12. ábra: A megváltozott munkaképességűek véleménye a jelenlegi ellátórendszeréről.....	28

13. ábra: A megváltozott munkaképességűek átlaghoz viszonyított anyagi helyzete	47
14. ábra: A megváltozott munkaképességűek oktatásban, képzésben való részveteli szándéka.....	48
15. ábra: A megváltozott munkaképességűek munkavállalását korlátozó tényezők.....	49
16. ábra: A megváltozott munkaképességűek legfontosabb változtatási igényei.....	50
17. ábra: A megváltozott munkaképességűek és a rehabilitációjukat segítő intézmények	51
18. ábra: A megváltozott munkaképességűek rehabilitációs szolgáltatásokban való részvétele.....	52
19. ábra: Megváltozott munkaképességűek véleménye a munkáltatókról	53
20. ábra: A megváltozott munkaképességűek elhelyezkedésének módjai	54
21. ábra: A program teljesülésének sikeressége	58

BEVEZETÉS

Témaválasztásom szakmai indíttatás alapján fogalmazódott meg bennem. Szakmai gyakorlati helyemen ismerkedtem meg a fogyatékkal élők és megváltozott munkaképességűek fogalmával. Egy feladat keretében szembesültem azzal, hogy milyen nehézségeket okoz ezen munkavállalók megtalálása, foglalkoztatása. Több kísérletet is tettem, megvizsgáltam milyen lehetőségei vannak egy munkáltatónak a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása kapcsán. Motivációt jelentett számomra, hogy tudományosan is megvizsgáljam a kérdést mind munkáltató, mind pedig munkavállalói oldalról.

A szakirodalom és a különböző tanulmányok megismerését követően azt a következtetést vontam le, hogy az Európai Unióhoz képest hazánk nagyon le van maradva a megváltozott munkaképességűek és fogyatékkal élők foglalkoztatását illetően. Dolgozatom fő célkitűzése, annak a kérdésnek a vizsgálata, hogy milyen okok miatt alacsonyabb hazánkban a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási rátája, mint a fejlett országokban illetve a szociális okból elvárhatótól. Mely tényezők játszanak ebben fontos szerepet, milyen attitűdök jellemzik a munkáltatókat a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatban, milyen a vizsgált célcsoport munkavállalási hajlandósága.

A dolgozat 5 fő részre osztható fel. Kutatásom első részében a szakirodalom felhasználásával fontosnak tartom áttekinteni a megváltozott munkaképességűek fogalmának a kialakulását. A probléma nem új keletű, tömegesen és szabályozottan azonban csak az utolsó évszázadban jelent meg a munkagazdaságban. A magyar munkaerőpiacon jelentős azon egyének száma, akik egészségügyi okok miatt kénytelenek speciális feltételekkel dolgozni. A következő fejezetben statisztikai adatok segítségével vizsgálom ezen csoport munkaerőpiaci jellemzőit, gazdasági aktivitásuk alakulását. Bár ma már mindannyian felismerjük a sérült emberek foglalkoztatásának gazdasági, társadalmi és szociálpszichológiai jelentőségét, mégis hazánkban rendkívül alacsony a foglalkoztatásuk, összehasonlítva más európai országok adatával. Fontosnak tartom megemlíteni az Európai Unió stratégiáját, szemléletmódját, fellépési területeit és megvizsgálni azt, hogy ezek a tényezők jelen vannak-e ma hazánkban.

A megváltozott munkaképességűek munkaerőpiaci helyzetére nagy hatással vannak a kialakult intézményrendszerek, törvények. Feltételezésem, hogy a jogszabályok az elmúlt

években segítik a megváltozott munkaképességűek elhelyezkedési esélyeit, de még mindig vannak jogszabályi paradoxonok. Ezen intézkedések változásait fogom összehasonlítani közgazdasági megközelítésből valamint szakértőkkel készített mélyinterjúk segítségével elemzem a rendszer hatékonyságát.

Egyik hipotézisem, melyet a 2. fejezetben fogok bemutatni, a munkáltatói attitűdökre vonatkozik a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatban. Napjainkban már minden munkáltató gondolkodik az esélyegyenlőségről, a társadalmi felelősségvállalásról és a munkavállalókkal kapcsolatos gondoskodásról. Bár gazdaságilag sok esetben előnyös a megváltozott munkaképességűek alkalmazása azonban az Észak-magyarországi régióban a munkáltatók többsége elzárkózik vagy alacsony intenzitást mutat ezen célcsoport foglalkoztatásában. Emellett gondot jelent a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása, mert hiányoznak a munkavállalói készségek és nem megoldott a képzés-fejlesztés, nincs a speciális célcsoportnak megfelelő mentorálás. Feltevéseimet multinacionális, kis-és középvállalati szektorban valamint védett foglalkoztatásban készített mélyinterjúk segítségével fogom tanulmányozni. A következtetések levonásakor fontosnak tartom kiemelni, hogy milyen tényezők miatt alacsony a munkáltatók foglalkoztatási hajlandósága, a vizsgált cégek milyen stratégiát alkalmaznak, milyen eszközökben látják a megoldást.

A munkaerőpiacon – tanulmányaim alapján- az egyensúlyi állapot megteremtése a cél. Úgy gondolom, a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatban nem elegendő csupán a munkáltatók hozzáállását vizsgálni, hanem szükséges a munkavállalói attitűdöket is értelmezni. Ezzel kapcsolatos hipotézisem, hogy a munkavállalói oldalról nem kellően tudatos a foglalkozás választás, alacsony a munkavállalási hajlandóság, gyakori a passzív munkanélküliség. A juttatási rendszer nem biztosítja a fiziológiai szükségletek megteremtését, az egészségügyi vizsgálatok körüli bizonytalanság negatívan befolyásolja a nyílt munkaerőpiaci aktivitást. Ebben a fejezetben rehabilitációs szakértőkkel, mentorokkal, tanácsadókkal készített mélyinterjúk segítségével keresem arra a választ, hogy a feltevéseim helytállóak-e. Kutatási módszertanomban szerepel egy kérdőíves megkérdezés, melyben a megváltozott munkaképességűek attitűdjeit vizsgálom. Feltételezésem szerint az újonnan létrehozott támogató szervezetek minden jóindulatuk mellett, nem piaci körülményekhez igazítják a tevékenységüket, nem elég hatékonyak, nem kellően propagálják működésüket. Ezt az állítást munkáltatói oldalról is vizsgálni fogom. A cégek milyen előnyöket, lehetőségeket látnak a különböző erre a célcsoportra szakosodott szervezetek, egyesületek tevékenységében. Dolgozatom utolsó részében pedig az Európai Unió állásfoglalását és

támogatását fogom ismertetni hazánkban, Borsod-Abaúj-Zemplén megyére koncentráltan. Milyen projektek valósultak meg, milyen területre nyújt támogatást az Európai Unió. Végül kutatásom eredményét összefoglalva, a következtetések levonásával szeretném megfogalmazni javaslataimat a megváltozott munkaképességűek munkaerőpiaci helyzetének javításával kapcsolatban.

1. FEJEZET MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰEK A MAGYAR MUNKAERŐPIACON

Fontosnak tartom bemutatni a megváltozott munkaképességűek, fogyatékkal élők fogalmának és intézményrendszerének kialakulását. Ebben a fejezetben statisztikai adatok alapján fogom elemezni a megváltozott munkaképességűek munkaerőpiaci jellemzőit, helyzetét. Megvizsgálom, hogy az Európai Unió milyen tényezőket tart fontosnak a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatban, milyen stratégiákat alkalmaz. Statisztikai adatok segítségével összehasonlítást végzek az uniós országok között, arra a kérdésre keresve a választ, hogy Magyarország milyen helyet foglal el a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását illetően az Európai Unióban.

1.1. Fogyatékkal élés és megváltozott munkaképesség fogalmi rendszere

„Európa legtöbb országában a fogyatékos és rokkant emberek esélyegyenlőségének intézményi, jogszabályi alapjait az I. és II. Világháborút követően a hadirokkantak tömeges megjelenése és a velük szembeni állami gondoskodás teremtette meg. Ezzel összefüggésben jöttek létre a rehabilitáció orvosi, szociális és foglalkoztatási intézményei. A sérült emberek társadalmi elfogadását a katonák iránti társadalmi együttérzés, a segítségük iránt megnyilvánuló társadalmi konszenzus is segítette.

Magyarországon a XX. század utolsó évtizedéig sajátos történelmi okok miatt a fogyatékos emberek ügye nem vált közüggé, családjuk problémája maradt, a szocialista tervgazdaság időszakában a teljes és alapvetően nagyvállalati keretek közt zajló foglalkoztatással összefüggésben a szociális és foglalkozási rehabilitációs rendszer sem alakult ki. A bérszabályozás rendszere megkívánta, hogy sok alacsony keresetű munkakör létezzen, ezért egyszerű kisegítő-kiszolgáló munkakörökben a sérült, vagy azzá vált emberek foglalkoztatása megvalósult, bár a rehabilitáció, a képességeknek megfelelő munkavégzés nem volt biztosított. Fogyatékos emberek nagy számú foglalkoztatására csak az erre létesített védett munkahelyeken, vállalatoknál került sor. A munka világában betöltött szerep nem követelte meg, hogy a fogyatékos gyermekek foglalkoztatást megalapozó oktatási és szakképzési lehetőségekhez jussanak.

A rendszerváltás és a kapcsolódó gazdasági rendszerváltás legnagyobb vesztese ezért ez, az addig is társadalom perifériájára sodródott réteg lett. A 90-es évek elején Magyarországon

másfél millióval csökkent a foglalkoztatottak száma, de a csökkenésnek csak egy része jelent meg a munkanélküliség emelkedésében. A leginkább drámai változást az aktív korú inaktív arányának növekedésében regisztrálhattuk. 1993. január elsején mintegy 600 ezer ember részesült korhatár alatt rokkantsági nyugdíjban és a megváltozott munkaképességűek különböző ellátásaiban. 1994-ben törvényjavaslatok készültek a fogyatékos emberek jogainak és esélyegyenlőségük megvalósítására, elkezdődött a foglalkozási rehabilitáció koncepcionális előkészítése. Ekkor nem a rehabilitáció, hanem az államháztartás egyéb elemeinek, passzív ellátások rendszerének az átalakítása kapott nagyobb hangsúlyt. 1995-ben az államháztartási reform keretében a rokkant nyugdíj rendszerének, a megváltozott munkaképességűek ellátó rendszerének az átalakítása volt az igény, nem utolsósorban az egészségbiztosítás és a nyugdíjbiztosítás pénzügyi egyensúlyának helyre állítása céljából. E munka során nagyon gyorsan kiderült, hogy a passzív ellátások rendszere átalakításának alapfeltétele az ellátórendszerből kikerülő, vagy az átalakított ellátórendszerbe be sem kerülő emberek munkavállalási lehetősége. A munkaerőpiac helyzetével, a munkanélküliség magas arányával, a feltételek hiányával összefüggésben a kezdeményezések ekkor sikertelenek maradtak.” (eselyegyenloseg.hu)

„A munkaerő-piaci helyzet változásával 1998-tól a munkaerő-piaci szervezet megkezdte a foglalkozási rehabilitáció szolgáltatási rendszerének kiépítését. Az inaktív emberek körében előzmény nélküli szolgáltatásnak a feltételekről rendelkező jogszabályokkal csaknem egy időben kellett kiépülnie. Fontos célkitűzés volt, hogy a lehetőségek az országban minden megyében, minden kirendeltségen megjelenjenek. Az évtizedes hátrányok leküzdésére a szükséges kapacitások, források nem álltak rendelkezésre. A fogyatékos emberek pozitív diszkriminációja széleskörű társadalmi elfogadást igényelt. E feltételeknek decentralizált működés keretében, a megváltozott munkaképességű munkanélküliek foglalkoztatását segítő központi program keretében tett eleget intézményrendszerük.” (e-oktatás.barcsi.hu)

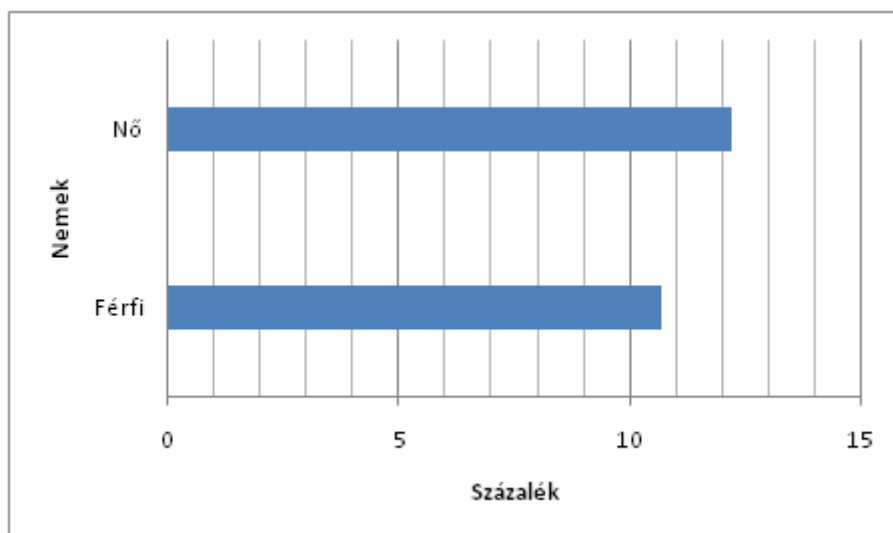
A megváltozott munkaképességűek passzív ellátását célzó intézkedések lényegesen egyszerűbbnek tűntek, mint az aktív eszközök bevezetése. Az intézményrendszerek kialakítása kevésnek bizonyult, az ellátásban részesült aktív megváltozott munkaképességű embereknek nem volt ösztönző a munkaerő-piacra való visszalépés vagy belépés. Emellett nem alakítottak ki olyan rendszert sem, amely a munkahelyeket ösztökölte volna megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatására. A társadalmi felelősségvállalás, egyenlő bánásmód nem jelent meg a hazai rendszerben.

1.2. A megváltozott munkaképességűek helyzetének elemzése a magyar munkaerőpiacon statisztikai adatok alapján

Ebben a fejezetben a megváltozott munkaképességűek munkaerőpiaci jellemzőit szeretném ismertetni statisztikai adatok alapján. Milyen a nemek szerinti megoszlásuk, többnyire mely korcsoportba tartoznak, milyen iskolai végzettséggel rendelkeznek. Úgy gondolom, ezek a jellemzők is befolyásolják integrációjukat. Munkaerőpiaci helyzetük vizsgálatánál a foglalkoztatási illetve aktivitási rátájukat összehasonlítva fogom elemezni a nem megváltozott munkaképességűek adataival. Megítélésem szerint, ezen célcsoport aktivitási rátája nagyon alacsony az egészséges emberek rátájához mérten. Dolgozatom további részében azt is vizsgálni fogom, hogy milyen a célcsoport munkavállalási hajlandósága, milyen okok vezethetnek magas inaktivitásukhoz.

1.2.1. A megváltozott munkaképességűek jellemzői

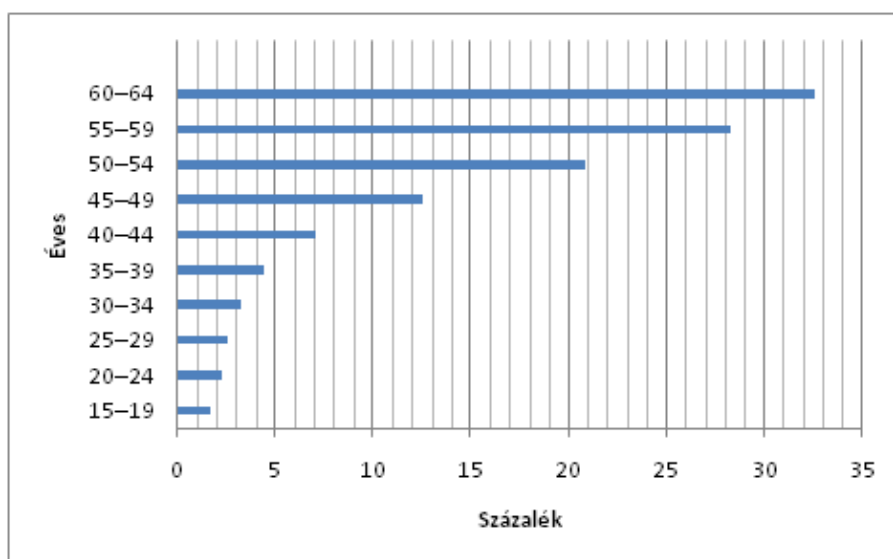
2011-ben az 1 millió 472 ezer magánháztartásban élő tartósan fennálló egészségi problémát, betegséget, illetve korlátozottságot jelező 15-64 éves személy (685 ezer férfi, illetve 787 ezer nő) 52,1%-a nyilatkozott úgy, hogy a munkavállalásban, illetve munkavégzésben egészségi állapota miatt akadályozva érzi magát. Ez az összességében 767 ezer fő tekinthető tulajdonképpen megváltozott munkaképességűnek, hiszen ők azok, akiknek a munkaerő-piaci jelenlétét egészségi állapotuk valamilyen mértékben hátrányosan befolyásolja. Nemek szerinti megoszlásukat tekintve az alábbi ábra is mutatja, hogy a megváltozott munkaképességű nők aránya 1,5%-kal magasabb, mint a férfiak aránya.



1. ábra: A megváltozott munkaképességűek nemek szerinti megoszlása

Forrás: ksh.hu (Saját szerkesztés)

Az egészségi problémák, korlátozottságok jelentkezési valószínűségével együtt- attól természetesen nem függetlenül- az életkor előrehaladásával a megváltozott munkaképesség valószínűsége is fokozatosan növekszik.

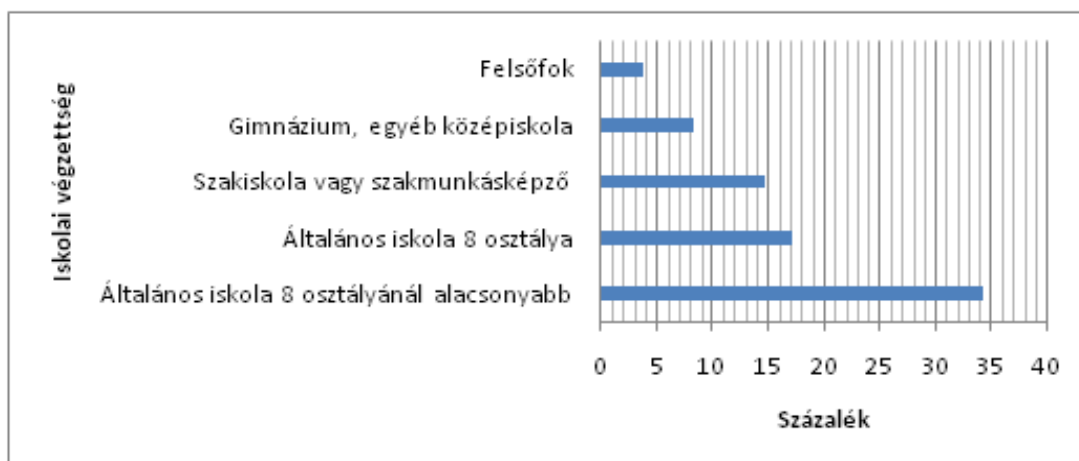


2. ábra: Megváltozott munkaképességűek korcsoport szerinti megoszlása

Forrás: ksh.hu (Saját szerkesztés)

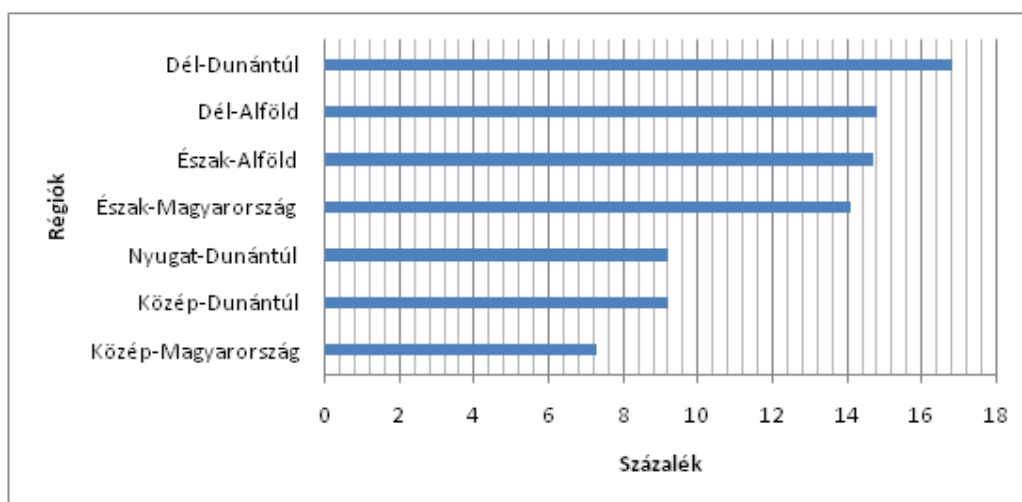
A megváltozott munkaképességűek több, mint négyötöde (621 ezer fő) a 45-64 éves korcsoportba tartozik, ezen belül mintegy kétharmaduk 55-64 éves. Az alacsony iskolai végzettség önmagában is hátrányt jelent a munkaerő-piacon. A megváltozott munkaképességűek közel 35 %-a általános iskola 8 osztályánál alacsonyabb végzettséggel

rendelkezik, csupán 8,2 %-uk rendelkezik érettségi bizonyítvánnyal és 3,7%-uk felsőfokú végzettséggel. A megváltozott munkaképességűek közül több mint 545 ezer fő nem rendelkezik érettségi bizonyítvánnyal. Ez azt jelenti, hogy 71%-uknak iskolai végzettségükből adódóan is nehéz munkát találnia.



3. ábra Megváltozott munkaképességűek iskolai végzettség szerinti megoszlása
Forrás: ksh.hu (Saját szerkesztés)

A felmérés alapján a Nyugat-Dunántúli, Közép-Dunántúli illetve a Közép-Magyarországi régiókban a legalacsonyabb a megváltozott munkaképességűek aránya. A Dél-Dunántúli régióban viszont közel kétszerese a megváltozott munkaképességűek aránya a Nyugat-Dunántúli régióhoz képest.



4. ábra Megváltozott munkaképességűek régiók szerinti megoszlása
Forrás: ksh.hu (Saját szerkesztés)

Amennyiben nem a régiók lakosainak arányában nézzük a számokat, hanem létszám adatokat vizsgálunk, úgy kiderül, hogy a legtöbb megváltozott munkaképességű (146 ezer fő) az Észak-Alföldi régióba tartozik. (ksh.hu)

A következőkben a megváltozott munkaképességűek munkaerő-piaci helyzetét, gazdasági aktivitásukat, foglalkoztatási rátájuk alakulását fogom vizsgálni.

1.2.2. Megváltozott munkaképességűek munkaerő-piaci helyzete

A megváltozott munkaképességűek gazdasági mutatói nagyon kedvezőtlenek. Az alábbi táblázat alapján láthatjuk, hogy nagyon magas (75,9% összesen 582 ezer fő) a gazdaságilag inaktív (inaktív keresők, eltartottak) megváltozott munkaképességűek száma. A vizsgált csoportba tartozók foglalkoztatási rátája 18%, munkanélküliségi rátája pedig 25% valamint aktivitási rátája 24%.

Megváltozott munkaképességűek gazdasági aktivitása

1. táblázat

15-64 éves megváltozott munkaképességű népesség gazdasági aktivitása, korcsoport szerint				
Életkor	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Inaktív	Összesen
15-19	0	0	9 344	9344
20-24	1782	1582	10385	13749
25-26	4908	1733	9924	16565
30-34	7979	3344	13648	24971
35-39	13712	4032	17678	35422
40-44	12405	5590	27428	45423
45-49	20894	10197	42634	73725
50-54	33807	9003	97415	140225
55-59	31293	8974	167543	207810
60-64	12256	1521	185812	199589
Összesen	139036	45976	581 811	766823

Forrás: ksh.hu (Saját szerkesztés)

Ezzel szemben a 15-64 éves népesség gazdasági aktivitása közel 63%, foglalkoztatási rátája 56% illetve munkanélküliségi rátája 11%. A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási

rátája messze elmarad a nem megváltozott munkaképességűek, egészséges emberek foglalkoztatási szintjétől.

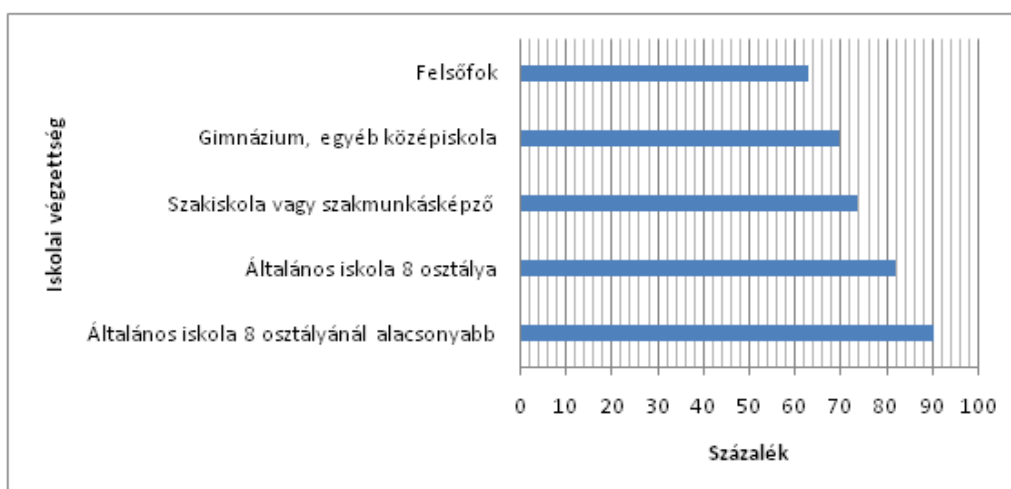
A népesség gazdasági aktivitása

2. táblázat

15-64 éves népesség gazdasági aktivitása, korcsoport szerint				
Életkor	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Inaktív	Összesen
15-19	10112	6387	546 278	562777
20-24	205562	62719	353612	621893
25-26	451373	63088	151019	665480
30-34	569838	59444	150859	780141
35-39	601560	64877	134203	800640
40-44	501838	56896	91308	650042
45-49	454157	48959	87779	590895
50-54	470378	45971	158089	674438
55-59	392240	42526	300010	734776
60-64	87613	4610	519200	611423
Összesen	3744671	455477	2 492 357	6692505

Forrás: ksh.hu (Saját szerkesztés)

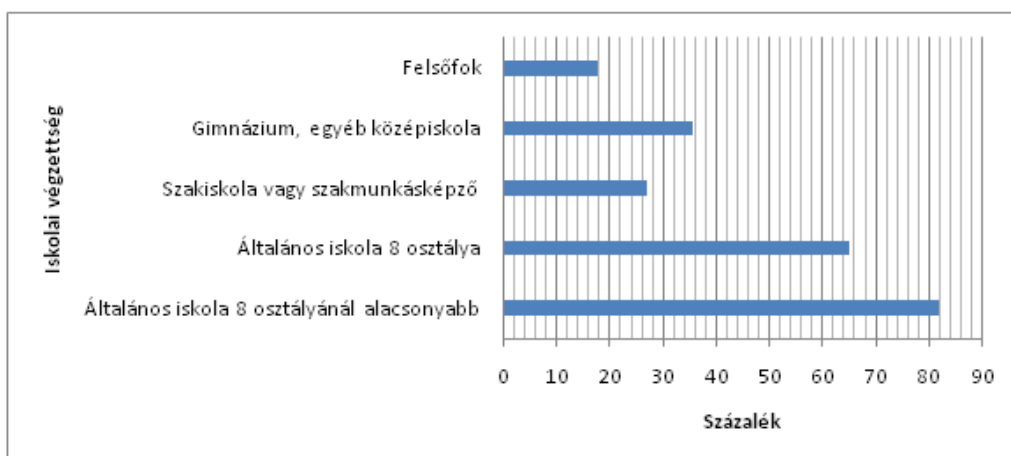
Az is leolvasható a táblázatról, hogy az életkor előrehaladtával az inaktív megváltozott munkaképességűek száma folyamatosan nő. Az idősebb korosztály számára a munkaerő-piacra történő visszakерülés illetve belépés nehézségei, a folyamatos kudarcok, a munkaerőpiactól való távolmaradásba történő beletörődés miatt az 55 év felettieket erős inaktivitás jellemzi. Megfigyelhető, hogy a megváltozott munkaképességűeknél a legtöbb foglalkoztatott a 45-59 korosztályba tartozik. Ez adódik abból, hogy eleve az idősebb korosztály teszi ki a megváltozott munkaképességűek nagy százalékát.



5. ábra: 15-64 éves megváltozott munkaképességűek gazdasági inaktivitása, iskolai végzettség szerint

Forrás: ksh.hu (Saját szerkesztés)

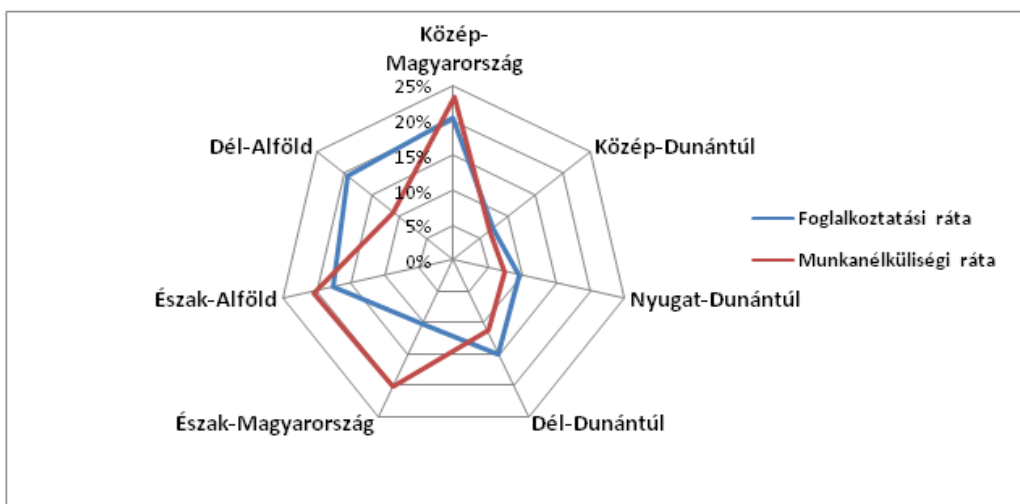
A további két ábra a 15-64 éves megváltozott munkaképességűek és a népesség inaktivitási szintjét mutatja iskolai végzettség szerint. Láthatjuk, hogy a megváltozott munkaképességűek inaktivitási rátája iskolai végzettségtől függetlenül nagyon magas. Mindkét esetben az általános iskola 8 osztályánál alacsonyabb végzettségűek körében magas az érték és a felsőfokú végzettséggel rendelkezőknél a legalacsonyabb.



6. ábra: 15-64 éves népesség gazdasági inaktivitása, iskolai végzettség szerint

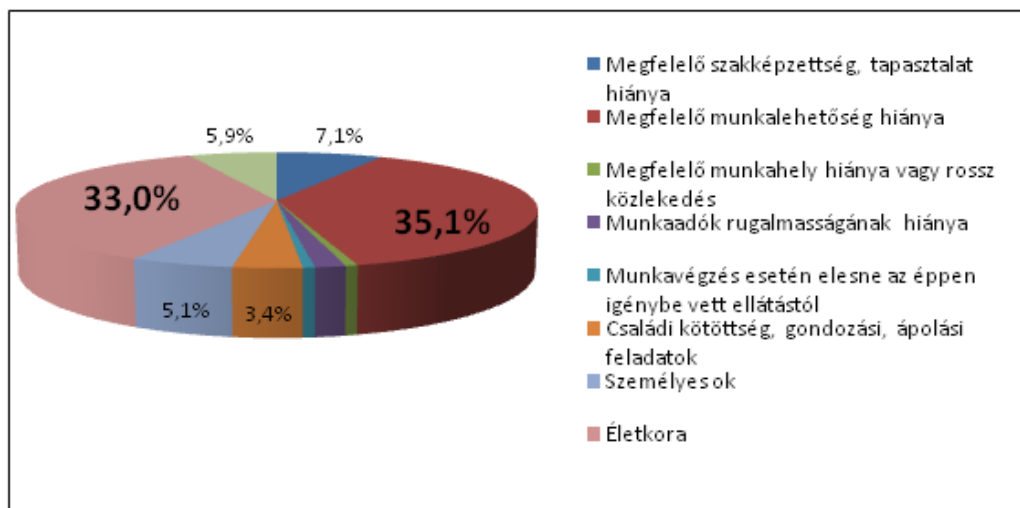
Forrás: ksh.hu (Saját szerkesztés)

Fontosnak tartom ismertetni a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási valamint munkanélküliségi rátájának alakulását régiók szerint.



7. ábra: 15-64 éves megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási és munkanélküliségi rátájának alakulása régiók szerint
Forrás: <http://ksh.hu> (Saját szerkesztés)

Azokon a területeken ahol eleve nagyobb az állás kínálat, több az álláslehetőség a megváltozott munkaképességűek is könnyebben tudnak elhelyezkedni a munkaerő-piacon. Foglalkoztatásuk azonban minden régióban nagyon alacsony 7,3% -20,5% között mozog. A munkanélküliségi rátájuk a Közép-Magyarországi, Észak-Magyarországi valamint az Észak-Alföldi régiókban a legmagasabb.



8. ábra 15-64 éves megváltozott munkaképességű népesség egyéb (nem a fennálló egészségi problémával, betegséggel kapcsolatos) korlátozások
Forrás: ksh.hu (Saját szerkesztés)

A fenti ábra mutatja, hogy a megváltozott munkaképességűeket egészségi állapotukon kívül milyen tényezők korlátozzák a munkaerő-piacon való megjelenésükben. Kiemelkedő

problémának tartják a megfelelő munkalehetőség hiányát (35,1%) valamint az életkorukat (33%). Emellett 7,1%-uk szerint nincs megfelelő szakképzettségük, tapasztalatuk a nyílt munkaerő-piacon való érvényesüléshez. Közel 5%-nak az is problémát okoz, hogy munkavállalás esetén elesne az igénybe vett juttatásoktól. Véleményem szerint a megváltozott munkaképességűeket egészségi állapotukon, betegségükön kívül több tényező is korlátozza munkavállalásukban. A nem megfelelő munkalehetőség hiánya abból adódhat, hogy kevés azon munkakörök száma, amelyeket a megváltozott munkaképességűek el tudnak látni. A későbbiekben ezeket a korlátozó tényezőket is fogom vizsgálni munkavállalói illetve munkáltatói oldalról. Az életkort tekintve a 45 év feletti népesség inaktivitási rátája egyébként is növekvő tendenciát mutat, ezáltal a foglalkoztatási rátájuk pedig csökkenő. A megváltozott munkaképességűek létszámát tekintve láthattuk, hogy nagyrészüket 45-64 korcsoportba tartozik. Ezen korcsoportba tartozó népesség elhelyezkedése egyébként is problémát jelent a munkaerő-piacon, így a megváltozott munkaképességűek számára is az egyik legmeghatározóbb korlátozó tényező. (ksh.hu)

1.3. Fogyatékoságügy, megváltozott munkaképességűek az Európai Unióban

A következőkben az Európai Unió általános szemléletmódját, cselekvési terveit szeretném bemutatni a fogyatékossgal élők és a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatban, az alkalmazott jogszabályok ismertetése nélkül.

„Az EU-ban mintegy 80 millió ember, a népesség egy hatoda él valamilyen fogyatékkal. A társadalmi és a gazdasági életben való teljes értékű részvételüket gyakran felfogásbeli és környezeti akadályok gátolják. A fogyatékkal élők körében ráadásul a szegénység is 70%-kal magasabb, mint az átlag. A 75 év felettiek több mint 30%-a valamilyen módon, több mint 20%-a pedig súlyosan korlátozott. A fogyatékkal élők százalékos aránya az EU népességének előregedésével emelkedni fog.” (www.ec.europa.eu) Felmérést készítettek a kérdés társadalmi megítélésével kapcsolatban, eszerint „az EU állampolgárok több, mint 97 százaléka úgy gondolja, hogy többet lehetne tenni a hátrányos helyzetűeknek a társadalomba történő beilleszkedése érdekében.” (Borbély, 2002, 6. o.)

„Az Egészségügyi Világszervezet (WHO) becslése alapján a világ népességének 10 százaléka, azaz 610 millió személy fogyatékossgal él, és közülük 386 millió tartozik a 15-64 éves korcsoporthoz. Az Európai Unió tagországaiban átlagosan a fogyatékos emberek 40-50 százaléka dolgozik, míg 50 százalék körüli a gazdaságilag inaktívak aránya. A fejlett

országokra is jellemző magas inaktivitási arányok a tartós egészségügyi problémákon túl jelzik az újraintegrálódás alacsony szintjét és a viszonylag alacsony oktatási és szakképzettségi szintet is. E nagymértékű inaktivitás okai országonként eltérőek. A fő elbátortalanító tényező a járadékcsapda és a járadékok elvesztésének a kockázata munkába állás esetén. Egy másik lehetséges ok az, hogy a munkáltatók nem szívesen toboroznak fogyatékos munkavállalókat, mert attól tartanak, hogy jelentős költségekkel járó munkahely átalakítást kell végezniük. Nehezítik a tartósan akadályozott emberek foglalkoztatását az épített környezet hiányosságai, valamint az egyenlő bánásmód elvét nem kellően érvényesítő jogszabályok, foglalkoztatáspolitikai intézkedések is. A munkával rendelkező fogyatékos emberek munkaerő-piaci státusza sem jobb. Többségük alacsony presztízsű, rosszul fizetett munkát végez és jóval erősebb esetükben a „szaktudásbeli szakadék”, azaz a strukturális különbség az emberek által felkínálható és a munkaerőpiac által megkövetelt szaktudás között. Ez a célcsoport minden országban nagyobb valószínűséggel válik munkanélkülivé és marad tartósan munka nélkül. Ugyanakkor a tartósan akadályozottak egy olyan csoportot képeznek, amely extra munkaerő-kínálatot jelent. Ez egyre fontosabbá válik, miután a munkaképes korú lakosság részaránya a demográfiai trendek következtében csökken. Ezzel összefüggésben az is fontos, hogy az e téren kialakított politikák egyaránt célozzák meg azokat a fogyatékossgal élő, megváltozott munkaképességű embereket, akik aktívan keresnek munkát és azokat is, akik már feladták a munka utáni kutatásukat. Az inaktív népesség jelentős része azonban olyan (gyakran kumulálódó) hátrányokkal él, amelyek erősen befolyásolják munkavállalási esélyeit. Az érintettek többnyire alacsony iskolai végzettséggel; elavult, hiányos szakmai ismeretekkel; elbizonytalanodott személyiséggel; megkopott kulcsképessegekkel; labilis szociális háttérrel rendelkeznek, és hátrányaikat csak tudatosan épített, összehangolt segítséggel lehet csökkenteni. Mivel ezek a foglalkoztatást akadályozó tényezők a legtöbb hátrányos csoportra (tartós munkanélküliek, alacsony iskolai végzettségűek, fogyatékossgal élők, megváltozott munkaképességűek, etnikai kisebbséghez tartozók stb.) jellemzőek, az Unióban a korszerű hátránykezelési stratégiákban csak mérsékelten kapnak szerepet a hátrányok kiváltó okai, s a korábbi évtizedekre jellemző beilleszkedést hangsúlyozó szándékokat is felváltották a társadalmak globális átalakítására, minden szükséglet befogadására és ellátására irányuló célkitűzések.” (e-oktatás.barcsi.hu)

„Az EU a 2003-2010-es időszakra egy olyan cselekvési tervet dolgozott ki, amelynek fő célja az volt, hogy 2010-ig a fogyatékossgal, egészségkárosodással kapcsolatos kérdéseket beépítse az érintett közösségi politikákba, és a kulcsfontosságú területeken intézkedéseket

javasoljon a különböző tartósan fennálló egészségi problémával élők gazdasági és társadalmi integrációjának javítása érdekében. A konkrét intézkedések kidolgozását, illetve végrehajtását- a szociálpolitika más részterületeihez hasonlóan- tagállami hatáskörbe utalta.” (ksh.hu)

„A fogyatékkal kapcsolatos intézkedésekért ugyan elsősorban a tagállamok felelősek, de a fellépésüket az EU is kiegészíti, és megteremti a továbbfejlődés feltételeit. Fellépése során az EU először a fogyatékkal élők szemszögéből elemzi az idevágó szakpolitikai területeket. Ez elősegíti a fogyatékkal élők igényeinek megismerését, amelyeket aztán a szakpolitika és a jogszabályok kidolgozásánál is figyelembe vesz. Az EU így kívánja biztosítani, hogy minden fogyatékkal élő és megváltozott munkaképességű személy hozzájusson a társadalomba való aktív befogadáshoz, illetve a teljes értékű részvételhez fűződő alapvető emberi jogával.” (ec.europa.eu)

1.3.1. Az Európai Unió stratégiája

A 2010-es stratégia lezárását követően alkották meg az új kiegészített Fogyatékkal kapcsolatos stratégiát 2010-2020 időszakra.

„Az EU 2020 stratégia célja a Községek fenntartható növekedésének a biztosítása. Az Európai Bizottság álláspontja szerint a válságot követően új, fenntartható szociális piacgazdaságra kell áttérnie az Uniónak, ahol a jólét forrása az innováció és az erőforrások hatékonyabb és környezetbarát felhasználása. Ezen folyamatok legfontosabb inputja pedig a tudás. A dokumentum alapján a közössi szintű és tagállami szakmapolitikáknak erősíteni kell a társadalmi kohéziót, reagálniuk kell a munkanélküliség kérdésére és ösztönözniük kell a társadalmi befogadást. Ehhez egészen biztosan szükséges újragondolni a tagállami oktatáspolitikákat és foglalkoztatáspolitikákat, valamint a hozzájuk kapcsolódó struktúrákat. A stratégia három területen irányoz elő tennivalókat, melyek közül különösen a második közvetlenül kapcsolódik a fogyatékos emberek, megváltozott munkaképességűek képzési és munkaerő-piaci integrációjának ügyéhez.

1. A gazdasági növekedés tudáson és innováción alapul. Ez azt jelenti, hogy a tagállamoknak javítaniuk kell a K+F kapacitásukat és az innovációs teljesítményüket, valamint jobban ki kell használniuk az info-kommunikációs technológiák előnyeit és létre kell hozniuk a közös digitális piacot.

2. Befogadó és magas foglalkoztatási mutatójú társadalom megteremtése, olyan képzési és munkaerő-piaci környezetet kell teremteni, ahol az emberek elsajátíthatják azokat a képességeket, kompetenciákat, amelyek az újonnan megjelenő munkakörök betöltésére teszik alkalmassá őket. Szükség van egy Új Munkaerőpiaci Agenda megalkotására, amely lehetővé teszi az egész életen át tartó tanulás lehetőségéhez való egyenlő esélyű hozzáférést, valamint a nem átlagos tanulási képességű tanulók, hallgatók oktatási rendszerekben való sikeres boldogulását. Fontos cél, hogy a munkaerő-piaci kereslet és kínálat találkozzon, és elháruljon minden akadály a munkaerő szabad áramlása elől.

3. Környezetbarát növekedés megalapozása. Ez az jelenti, hogy a Közösségek úgy építsék versenyképes és fenntartható gazdaságaikat, hogy figyelembe vegyék a klímaváltozás és a környezetvédelem szempontjait.” (prae.hu)

Fellépési területek:

Akadálymentesítés

„Az akadálymentesség elengedhetetlen a társadalmi részvételhez. Ennek megfelelően az EU fogyatékkal élőkkel kapcsolatos stratégiája meg kívánja szüntetni a fogyatékkal élők előtt álló akadályokat. A fellépés legfontosabb területei közé tartozik az épített környezet, a közlekedés, az információ és a kommunikáció, illetve a szolgáltatások.

Részvétel

A fogyatékkal élőknek és családjaiknak képesnek kell lenniük a társadalmi és a gazdasági élet minden területén másokkal egyenlő módon részt venni. Képesnek kell lenniük állampolgárként a jogaik gyakorlására, ideértve a szabad mozgáshoz, a lakóhely és az életvitel megválasztásához, illetve a teljesen akadálymentes kulturális, szabadidős és sporttevékenységekhez fűződő jogot.

Egyenlőség

Az EU a fogyatékkal élők egyenlő bánásmódját egy olyan kétpilléres módszerrel támogatja, amely megkülönböztetés-mentes jogszabályokból és stratégiákból és más politikákban az esélyegyenlőség támogatásából áll.

Foglalkoztatás

Minőségi munkahelyek biztosítják a gazdasági függetlenséget, elősegítik a személy fejlődését, és a legjobb védelmet nyújtják a szegénység ellen. A Bizottság javítani kívánja a fogyatékkal élők foglalkoztatási helyzetét. Különös figyelmet fordít a fogyatékkal élő fiatalok nehézségeire. A szociális partnerekkel konzultálva figyelembe veszi a munkakörülményeket és a szakmai előmenetelt. Az egyéb intézkedések közé tartozik a munkahelyek akadálymentesebbé tétele, a gyakorlati képzések támogatása és a fogyatékkal élő személyek nyitott munkaerő-piaci hozzáféréseinek javítása védett foglalkoztatásban. A tagállamok összhangba hozták foglalkoztatáspolitikájukat az európai irányelvekkel. Az intelligens, fenntartható és befogadásra épülő növekedést célzó Európa 2020 stratégia Európában 75%-os foglalkoztatási arányt tűzött ki célul. Ennek eléréséhez növelni kell a fogyatékkal élők munkaerő-piaci befogadását, ez viszont egy másik cél elérését is segíti majd, amely szerint 2020-ig 20 millió európaít kell kiemelni a szegénységből.

Oktatás

Az EU fogyatékkal élőkkel kapcsolatos 2010–2020-as stratégiája kiemeli a minőségi oktatáshoz és az egész életen át tartó tanuláshoz való egyenlő hozzáférést. Ezek kulcsfontosságú tényezők ahhoz, hogy a fogyatékkal élők a társadalom teljes értékű résztvevői lehessenek és javíthassák életminőségüket. Ezt azonban még nem sikerült elérni, és sok még a szegregáció az európai oktatásban is.

Egészségügy

A fogyatékkal élők számára egyformán elérhetőnek kell lennie a kiváló minőségű, nemekre érzékeny egészségügyi ellátásnak, ideértve a megelőző gondozást, a rehabilitációt és más speciális szolgáltatásokat. Az egészségügyi szolgáltatások megszervezéséért és végzéséért elsősorban a tagállamok felelősek. A Bizottság támogatja a fogyatékkal élők számára az általános ellátás és a speciális szolgáltatások elérhetőségét javító politikát. Előmozdítja továbbá a munkahelyi egészségügyet és biztonságot annak érdekében, hogy csökkenjen a munkahelyi balesetekből keletkező fogyatékosági kockázat, és segítsen a fogyatékkal élőknek visszatérni a munkaerőpiacra.” (ec.europa.eu)

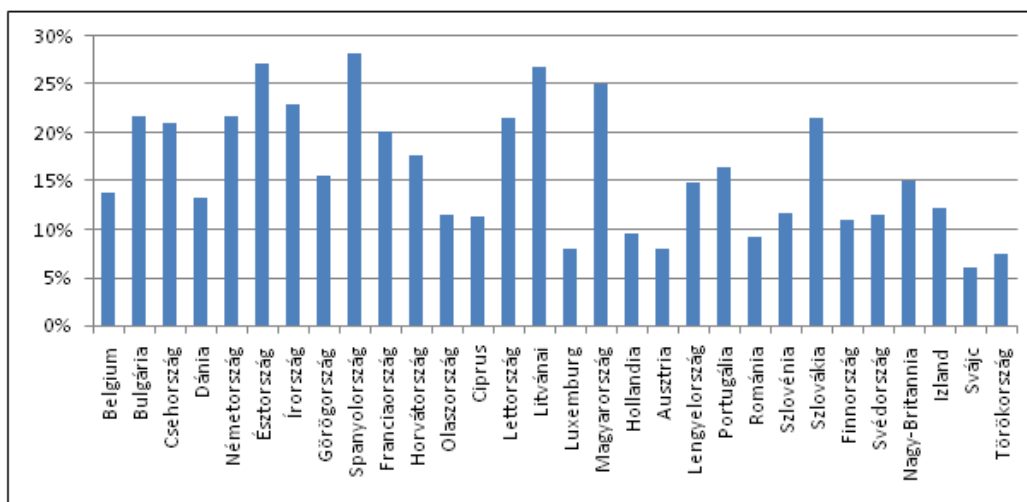
Az EU gyakorlatáról elmondható, hogy aktív munkaerő-piaci eszközökkel igyekszik a vizsgált csoport foglalkoztatását elősegíteni. Nagyobb hangsúlyt kap az esélyegyenlőség,

egyenlőbánásmód, társadalmi elfogadottság megteremtése, mint a szociális ellátás. Az akadálymentesítés, a speciális munkahelyek kialakítása, a technikai feltételek megteremtése nem elegendő a fogyatékkal élők, megváltozott munkaképességűek munkaerő-piaci integrációjához. Az EU stratégiájában is szereplő oktatással, kedvező munkakörök kialakításával, beilleszkedés elősegítésével lehet csökkenteni a csoport munkanélküliségi rátáját. Dolgozatom további részében munkáltatókkal és szakértőkkel készített mélyinterjúk segítségével vizsgálni fogom mit gondolnak erről a hazai gyakorlatban.

1.3.2. Magyar munkaerőpiaci adatok a megváltozott munkaképességűek esetében az Európai Unió adatok tükrében

A következőkben az Európai Unió 2011-es megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására vonatkozó kutatás fontosabb eredményeit szeretném bemutatni. Az alábbi ábrából kiderül, hogy Magyarország milyen helyet foglal el a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását tekintve az Európai Unió tagországaival szemben.

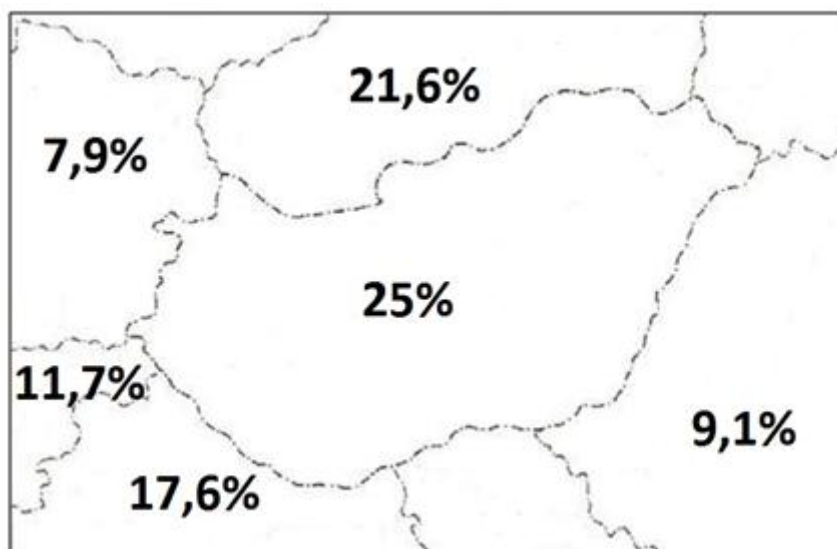
A munkanélküliségi rátát tekintve Magyarország a 4. helyen áll 25%-os értékkel. Hazánkat csupán Spanyolország, Észtország és Litvánia előzi meg. A fejlett uniós országokban a megváltozott munkaképességűek munkanélküliségi rátája is alacsonyabb. Svájc, Luxemburg és Ausztria foglalkoztatási politikája bizonyul a legjobbnak a megváltozott munkaképességűekkel kapcsolatban.



9. ábra: 15-64 éves megváltozott munkaképességű népesség munkanélküliségi rátája az Európai Unió országaiban

Forrás: epp.eurostat.ec.europa.eu (Saját szerkesztés)

Magyarországgal határos országok adatait tekintve is nagyon magas munkanélküliségi rátával rendelkezünk a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását illetően.

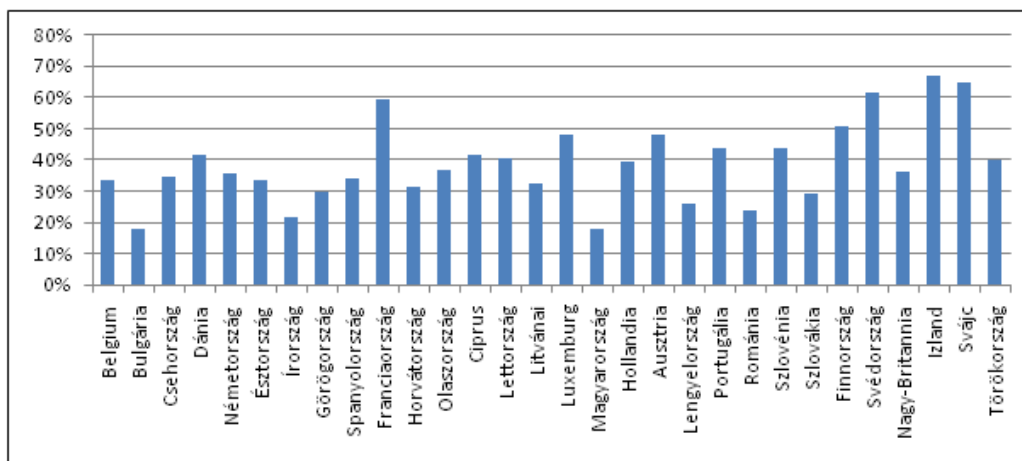


10. ábra: 15-64 éves megváltozott munkaképességű népesség munkanélküliségi rátája Magyarországgal határos országokban

Forrás: epp.eurostat.ec.europa.eu (Saját szerkesztés)

Dolgozatomban azt is vizsgálni fogom, hogy mi lehet a Magyarországon alkalmazott rendszer hibája, hiányossága és milyen lehetőségeket látnak a munkáltatók illetve a megváltozott munkaképességűek a foglalkoztatásuk növelésében, a munkanélküliségi rátájuk csökkentésében. A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási rátájának alakulását

mutatja az alábbi ábra az Európai Unió tagországaiban. Leolvasható, hogy az Európai Unió tagországai között Magyarországon a legalacsonyabb a vizsgált csoport foglalkoztatási rátája (18%). Míg Svájcban (65%), Svédországban (61,5%) és Franciaországban (59,6%) a legmagasabb ez az érték.



11. ábra: 15-64 éves megváltozott munkaképességű népesség foglalkoztatási rátája az Európai Unió országaiban

Forrás: epp.eurostat.ec.europa.eu (Saját szerkesztés)

Dolgozatom további részében a lehetséges megoldásokat, munkáltatói valamint munkavállalói attitűdöket, szakértők véleményeit fogom vizsgálni. Elemzésem előtt fontosnak tartom bemutatni a Magyarországon érvényben lévő megváltozott munkaképességűekre vonatkozó jogszabályokat, a jelenlegi ellátórendszert. Munkáltatói oldalról pedig azt vizsgálom, hogy miért éri meg megváltozott munkaképességűeket foglalkoztatni, milyen támogatási rendszer, milyen kötelezettségek vonatkoznak a foglalkoztatókra.

1.4. Jogszabályi háttér gazdaság szemmel

Feltételezésem, hogy a jogszabályok az elmúlt években segítik a megváltozott munkaképességűek elhelyezkedési esélyeit, de még mindig vannak jogszabályi paradoxonok. Az ellátási rendszer változásait fogom összehasonlítani közgazdasági megközelítésből valamint szakértőkkel készített mélyinterjúk segítségével elemzem a rendszer hatékonyságát. Primer, kérdőíves kutatásom alapján szeretném ismertetni a megváltozott munkaképességűek véleményét a rendszerről, az alkalmazott jogszabályokról.

„Az Európai Unióhoz történő csatlakozás egyik feltétele, hogy minden állampolgár-köztük a fogyatékos, egészségükben tartósan károsodott emberek- számára megteremtődjön az esélyegyenlőség a társadalmi élet minden színterén; a fizikai és kulturális környezetben, a lakhatás és közlekedési eszközök vonatkozásában, a szociális és egészségügyi ellátás, az iskoláztatási és munkaalkalmak, valamint a kulturális és társadalmi élet, sport és szórakozási lehetőségek területén. Magyarországon a kilencvenes évek közepéig nem történt összehangolt társadalmi intézkedés a megváltozott munkaképességű (fogyatékos) személyek munkaerőpiaci hátrányainak csökkentése érdekében. E témában született ugyan néhány rendelet, de sem az érintettek esélyegyenlőségét biztosító törvény, sem a rehabilitációt átfogóan szabályozó jogháttér nem került kidolgozásra. A gazdasági átalakulás idejére a megváltozott munkaképességű személyek munkavállalói pozícióikban erőtleneek, a szükséges alkalmazkodásra képteleneek voltak. Integrációjukat segítő intézmények hiányában passzivitásra szocializálva- teljesen védteleneek voltak a munkaerőpiac eseményeivel szemben. Egyetlen megoldásként az ellátásra való jogosultság megszerzése kínálkozott. Mindez magyarázatát adja annak a nagymértékű növekedésnek, amely a rokkantsági nyugdíjasok és szociális ellátottak létszámában a 90-es években bekövetkezett.„(Frey, 2001, 221. o.)

A következőkben, hazánkban jelenleg érvényben lévő ellátásokat, jogszabályokat fogom bemutatni valamint az érintettek véleményét, javaslatait szeretném ismertetni kérdőíves megkérdezés alapján.

1.4.1. Megváltozott munkaképességűek ellátási rendszerének legfontosabb tényezői

„A megváltozott munkaképességű, egészségkárosodott személyek ellátórendszerének átalakításának célja, a komplex rehabilitáció szerepének hangsúlyosabbá tételével, eszköztárának bővítésével a foglalkoztatás elősegítése. A célok elérése érdekében került átalakításra a megváltozott munkaképességű, egészségkárosodott személyek ellátórendszere, valamint a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához nyújtott támogatási formák összessége.

Az új törvény azonos elveken nyugvó, egységes ellátórendszert épített ki, mely szakítva az eddigi szemlélettel az egyének egészségi állapota alapján határozta meg – többek között - az ellátások jogosultsági feltételeit.

Az új rendszer szakítva a korábbi évek gyakorlatával nem a pénzbeli ellátások tartós igénybevételére, hanem az állami gondoskodás lehetőségeitől való függőség megszüntetése

mellett a rehabilitáció előtérbe helyezésével, valamint jövedelempótló pénzbeli ellátások bevezetésével biztosítja az egyének kieső jövedelmének pótlását.

Az ellátórendszerben elérni kívánt átláthatóság, továbbá a hatékonyság növelése szükségessé tette az ellátási kategóriák számának csökkentését, a foglalkoztathatósági szempontok markánsabb érvényesítését, melynek fontos eleme a komplex minősítés szempontrendszerének átdolgozása illetve az akkreditációs eljárás és a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatások rendszerének újraszabályozása.¹

A Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal komplex minősítése keretében megállapított rehabilitációs javaslattól függően rehabilitációs ellátás, vagy rokkantsági ellátás. Az új minősítési rendszerben az egészségi állapotot vizsgálják. Egészségi állapoton az egyén fizikai, mentális, szociális jóllétének betegség, illetve sérülés után kialakult vagy veleszületett rendellenesség következtében fennálló tartós vagy végleges kedvezőtlen változásait figyelembe véve meghatározott állapotát értjük. Az egészségi állapot vizsgálata mellett kerül sor a rehabilitálhatóság foglalkoztatási és szociális szempontú vizsgálatára. A rehabilitációs hatóság a komplex minősítés során megállapítja, hogy a megváltozott munkaképességű személy rehabilitálható vagy rehabilitációja nem javasolt.

Rehabilitálható az a megváltozott munkaképességű személy,

- akinek foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, és egészségi állapota 51-60% közötti (B1 kategória),

¹ 2012. január elsejével a rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj, a rendszeres szociális járadék, az átmeneti járadék, mint ellátástípusok megszűntek. Helyettük új, egységes ellátások kerültek bevezetésre:

- a **rehabilitációs ellátás**: foglalkoztatásra, rehabilitációra javasolt személyek jövedelempótló ellátása,
- a **rokkantsági ellátás**: a foglalkoztatásra, rehabilitációra nem javasolt személyek jövedelempótló ellátása. (www.emmiugyfelszolgalat.gov.hu)

A megváltozott munkaképességű személyek ellátására az jogosult, akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű, és aki:

- a kérelem benyújtását megelőző 5 éven belül legalább 1095 napon át, 10 éven belül legalább 2555 napon át vagy 15 éven belül legalább 3650 napon át biztosított volt, illetve
- keresőtevékenységet nem végez, és
- rendszeres pénzellátásban nem részesül. (www.kormanyhivatal.hu)

- aki tartós foglalkozási rehabilitációt igényel és egészségi állapota 31-50% közötti (C1 kategória)

a rehabilitáció sikeres megvalósulása érdekében szükséges rehabilitációs szolgáltatásra, valamint rehabilitációs pénzbeli ellátásra jogosult. A rehabilitációs szolgáltatások keretében biztosítják a megváltozott munkaképességű személy,

- megfelelő munkahelyen történő munkavégzésre való felkészítéséhez szükséges szolgáltatásokat és

- megfelelő munkahelyen történő elhelyezkedése érdekében a rehabilitációs célú munkaközvetítést.

A rehabilitációs pénzbeli ellátás havi összege a következők szerint alakul.

A megváltozott munkaképességűek rehabilitációs ellátásának mértéke

3. táblázat

	Az ellátás mértéke	Az ellátás minimum összege (Ft/fő/hó)	Az ellátás maximum összege (Ft/fő/hó)
51-60% közötti egészségi állapot. Foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható.	Havi átlagjövedelem 35%-a	27.900 Ft (minimálbér 30%-a)	37.200,- Ft (minimálbér 40%-a)
31-50% közötti egészségi állapot. Tartós foglalkozási rehabilitációt igényel	Havi átlagjövedelem 45%-a	37.200Ft (minimálbér 40%-a)	46.500Ft (minimálbér 50%-a)

Forrás: kormányhivatal.hu (Saját szerkesztés)

Az ellátás mellett, amennyiben az ellátásban részesülő munkaideje a heti 20 órát nem haladja meg, végezhet keresőtevékenységet.” (www.emmiugyfelszolgalat.gov.hu)

A táblázatból leolvasható, hogy azok a megváltozott munkaképességűek akiknél foglalkoztatásuk rehabilitációval helyreállítható- tehát foglalkoztathatóak a munkaerőpiacon- az ellátásuk mértéke nagyon alacsony. Emellett fontos tényező, hogy a kapott ellátás mellett korlátozott munkaidőben vállalhat munkát. Azt gondolom, hogy az általuk elérhető munkabér (korlátozott munkaidő) és a kapott ellátás nem elegendő ahhoz, hogy valaki megfelelő életkörülményeket tudjon biztosítani önmagának, családjának.

Rokkantsági ellátásra jogosult:

„Amennyiben a foglalkoztathatóság szempontjából a szakértői bizottság az egészségi állapotot 60%-ban, vagy annál kisebb mértékben véleményezi és a rehabilitációt nem javasolja, a rokkantsági összeg mértéke a következők szerint alakul:

A megváltozott munkaképességűek rokkantsági ellátásának mértéke

4. táblázat

	Az ellátás mértéke	Az ellátás minimum összege (Ft/fő/hó)	Az ellátás maximum összege (Ft/fő/hó)
51-60 % közötti egészségi állapot. Foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, azonban a külön jogszabályban meghatározott egyéb körülményei miatt nem foglalkoztatható, foglalkozási rehabilitációja nem javasolt	Havi átlagjövedelem 40%-a	<u>27.900 Ft</u> (minimálbér 30%-a)	<u>41.850 Ft</u> (minimálbér 45%-a)
31-50 % közötti egészségi állapot. Tartós rehabilitációt igényel, azonban a külön jogszabályban meghatározott egyéb körülményei miatt nem foglalkoztatható, foglalkozási rehabilitációja nem javasolt	Havi átlagjövedelem 60%-a	<u>41.850 Ft</u> (minimálbér 45%-a)	<u>139.500 Ft</u> (minimálbér 150%-a)
1-30 % közötti egészségi állapot és kizárólag folyamatos támogatással foglalkoztatható	Havi átlagjövedelem 65%-a	<u>46.500 Ft</u> (minimálbér 50%-a)	<u>139.500 Ft</u> (minimálbér 150%-a)
1-30 % közötti egészségi állapot. Önellátási képesség teljes vagy részleges elvesztése esetén	Havi átlagjövedelem 70%-a	<u>51.150 Ft</u> (minimálbér 55%-a)	<u>139.500 Ft</u> (minimálbér 150%-a)

Forrás: kormányhivatal.hu (Saját szerkesztés)

A rehabilitációs ellátás megszűnik, ha az ellátásban részesülő

- kérte
- más rendszeres pénzellátásban részesül, ide nem értve a keresőképtelenségre tekintettel folyósított táppénzt, baleseti táppénzt,
- egészségi állapotában olyan tartós javulás következett be, amely alapján a jogosultsági feltételek már nem állnak fenn,
- keresőtevékenységet folytat és jövedelme 3 egymást követő hónapon keresztül meghaladja a minimálbér 150 százalékát (2014-ben 152.250,- Ft).

- foglalkoztatására a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozat hiányában került sor,
- az értesítési kötelezettségét neki felróható okból nem teljesíti, vagy
- a felülvizsgálat során neki felróható okból nem működik együtt.”
(www.emmiugyfelszolgalat.gov.hu)

Véleményem szerint, a rendszerben történt legfontosabb változás a 2012. január elsejével eltörölt rokkantsági nyugdíj és baleseti rokkantsági nyugdíj. Helyette bevezetett két ellátás közül a rehabilitációs ellátás rendszerével szeretnék bővebben foglalkozni azokkal, akiknek egészségi állapota lehetővé teszi számukra a munkaerőpiaci integrációt. Fontos változás a komplex felülvizsgálat rendszerének bevezetése ahol már nem az egészségkárosodás mértékét, hanem a megmaradt egészségi állapotot vizsgálják. Mindkét ellátási formánál láthatjuk, hogy ezek az összegek nagyon alacsonyak és nem biztosítják az ember fiziológiai szükségleteinek a kielégítését. A következőkben az ellátásokban történő változásokat fogom összehasonlítani.

1.4.2. A megváltozott munkaképességűek ellátó rendszerének változásai

„A Széll Kálmán-tervben és a konvergencia programban a kormány azt tűzte ki célul, hogy a csaknem 200 ezer, korábban rokkanttá nyilvánított ember közül minél többet vissza kell terelni a munkaerőpiacra. 2012. januártól ezért alapjaiban változtatott a fogyatékos-ellátások rendszerén, megszüntette a rokkantnyugdíjat, és komplex felülvizsgálatra kötelezve 195 ezer 57 év alatti rendszeres szociális járadékost, illetve volt III.-as csoportú rokkantat. Azért őket, mert az ő esetükben valószínűsíthető leginkább a sikeres foglalkoztatási rehabilitáció. A felülvizsgálatok lényege is az lenne, hogy aki rehabilitálható, azt visszavezessék a munka világába. Az ellenőrzés során ezért az egészségi állapot szerinti funkcióképességeket, a foglalkoztatási előzményeket és lehetőségeket, a szociális körülményeket egyaránt figyelembe veszik.

2012 januárja és 2013. december 31. között a felülvizsgáltak 52 százalékánál nem hogy csökkent volna, de nőtt az össz-szervezeti egészségkárosodás mértéke, és csupán 19 százalékuknál állapítottak meg – a lelelték és az orvosi szakvélemények alapján – javulást a szakértők. Vagyis a valamivel több, mint 57 ezer felülvizsgálat során így 29.946 esetben állapotromlást, 10.660-ban javulást, és 16.476 esetben stagnálást állapítottak meg. A

felülvizsgálatok nyomán 5.962 megváltozott munkaképességű embernek szűnt meg az ellátásra jogosultsága.”(www.vg.hu)

Az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság statisztikai adatai alapján 2011-2013 közötti időszakban vizsgáltam meg az ellátásokra fordított kiadásokat és az ellátásban részesülők átlagos létszámát.

A megváltozott munkaképességűek ellátásai 2011.

5. táblázat

Ellátás típusok	Ellátásokra fordított kiadás (milliárd Ft)	Ellátásban részesülők átlagos létszáma (ezer fő)
Rokkantsági és baleseti rokkantsági nyugdíjak	653,3	711
korhatár feletti rokkantsági (III. csoport)	325,9	343
korhatár feletti rokkantsági (I.- II. csoport)	49,3	47
korhatár alatti rokkantsági (III. csoport)	222,8	258
korhatár alatti rokkantsági (I-II. csoport)	55,3	63
Rehabilitációs járadék	24,3	25

Forrás: onyf.hu (saját szerkesztés)

A táblázatról leolvasható, hogy 2011-ben a rokkantsági- és baleseti rokkantsági nyugdíjak még szerepeltek a megváltozott munkaképességűek ellátásai között. Ebben a rendszerben a nyugdíj egy fajta szociális biztonságot adott a megváltozott munkaképességű emberek számára. Azt is látjuk, hogy nagyon magas volt a rokkantsági nyugdíjasok száma. A korhatár alatti rokkantsági nyugdíjasok létszáma 321 ezer főt jelentett, mely nyugdíjra az állam közel 278 milliárd forintot költött. 2012. január elsejével eltörölték a rokkantsági-és baleseti rokkantsági nyugdíjat. Újonnan megjelenő ellátás típusok a rokkantsági és rehabilitációs ellátás, a rehabilitációs járadék, a rokkantsági járadék valamint a baleseti járadék jelent meg. A rokkant, megváltozott munkaképességű emberek kiestek a nyugdíjvédelmet biztosító rendszerből. Az új rendszer egy csökkentett táppényszerű ellátást biztosít számukra. A táblázatból leolvasható, hogy 2011-ről 2012-re csökkent az ellátásra fordított kiadás és az

ellátásban részesülők átlagos létszáma is. Ezzel ellentétben 2012 és 2013 között nem történt drasztikus változás a kiadásokat és a részesülők számát tekintve.

A megváltozott munkaképességűek ellátásai 2012-2013 években.

6. táblázat

	2012		2013	
Ellátás típusok	Ellátásokra fordított kiadás (milliárd Ft)	Ellátásban részesülők átlagos létszáma (ezer fő)	Ellátásokra fordított kiadás (milliárd Ft)	Ellátásban részesülők átlagos létszáma (ezer fő)
Rokkantsági és rehabilitációs ellátások	323,0	435,8	325,8	421,7
Rehabilitációs járadék	19,9	20,5	8,6	8,5
Rokkantsági járadék	13,2	32,5	13,3	32,4
Baleseti járadék	8,4	10,3	8,5	9,6

Forrás: onyf.hu (Saját szerkesztés)

2012-ben 364,5 milliárd volt az ellátásokra fordított költség, mely az ellátórendszer és jogszabályi változások következtében 2013-ban 8,3 milliárd forinttal csökkent. Az ellátásban részesülők létszáma 499 ezer főről 472,2 ezer főre csökkent. Ez abból adódhat, hogy a felülvizsgálatok által sokan kiestek az ellátórendszerből. A bevezetésre kerülő új felülvizsgálati rendszertől azt várták, hogy jelentősen csökkeni fog a megváltozott munkaképességűek csoportjába tartozók száma, ezáltal mérséklődnek az ellátásukra fordított kiadások.

1.4.3. Megváltozott munkaképességűek ellátási rendszere az érintettek aspektusából

A későbbiekben ismertetésre kerülő primer kérdőíves kutatásom eredményeiből fontosnak tartom kiemelni azt a vizsgálati kérdést, hogy milyen véleményekkel vannak az érintettek az ellátási rendszerről. Kérdőívemet 136 fő megváltozott munkaképességű személy töltötte ki, az eredmények nem reprezentatívak. Nyitott kérdésként vizsgáltam meg, milyen jogszabályi paradoxonok jelentkeznek a vizsgált célcsoport szemszögéből. Az alábbi válaszokat kaptam:

- „Az ellátás és a mellette kapható 4 órás munkabér nem biztosítja a megélhetést”
- „Bonyolult, lassú, átláthatatlan és antihumánus”
- „Alacsony az ellátás, munkahelyet találni nehéz”
- „Akadálymentesítés nem megoldott, sok az előítélet”
- „Hiába a rehabilitáció, ha nincs megfelelő és elegendő munkahely”
- „Nincs megfelelő tájékoztatás a lehetőségekről”
- „Megalázó komplex felülvizsgálat, cél kirakni minket a rendszerből”
- „Nem teremti meg az esélyegyenlőséget, egyenlő bánásmódot”
- „Az egyedül élők helyzetét teljesen ellehetetleníti”
- „Nem járul hozzá a rendszer az utazási kedvezményhez”
- „Az ellátás nem elég ahhoz, hogy teljes értékű életet éljünk
- „Több otthon végezhető munkára lenne szükség”
- „Sok munkában töltött idő után, nem biztosított a megélhetésem”
- „A felülvizsgálatok el vannak maradva, sokan kiestek a rendszerből”
- „Nem követi az EU normákat”

12. ábra: A megváltozott munkaképességűek véleménye a jelenlegi ellátórendszerrel

Forrás: Saját kutatás (Saját szerkesztés)

„Minden tekintetben átalakult a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek támogatási rendszere. A korábbi társadalombiztosítási jogosultsághoz kötött nyugdíjszerű ellátásokat átalakították egyfajta pénzbeli ellátássá. Korlátozásra került az ellátások mellett végezhető munkavállalás, vagyis a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyeknek dönteni kellett, hogy az ellátást vagy a munkaviszonyukat választják jövedelemforrásként.” (Gazsi A. et al., 2013, 11. o.)

Az érintettek bonyolultnak, lassúnak és átláthatatlannak nevezik a rendszert, a felülvizsgálatok megalázóak számukra. Úgy gondolom, a komplex felülvizsgálatnak az elsődleges célja, hogy aki rehabilitálható, azt vissza kell vezetni a munkaerőpiacra. A cél maga helyes, de nincs kellő átmenet, nem követhető a rendszer. A felülvizsgálatok a nagy elvárások miatt - gyorsan levezényelni és sok embert felülvizsgálni- vezethet oda, hogy esetenként indokolatlanul szigorú és emberileg kifogásolható keretek között történik a felülvizsgálat.

A következőkben a munkáltatókat érintő jogszabályokat, igénybe vehető támogatásokat fogom bemutatni valamint a témával kapcsolatos véleményükről is megkérdeztem őket mélyinterjúk keretében.

1.4.4. A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását célzó állami intézkedések

Elsőként a munkáltatókat érintő kötelezettségeket szeretném ismertetni melyek minden esetben jogszabályhoz kötöttek.

„Azokon a munkahelyeken, ahol megváltozott munkaképességű (fogyatékos) munkavállalókat kívánnak foglalkoztatni, az ajtókat, az átjárókat, a szintbeli különbségeket áthidalókat, a lépcsőket, a zuhanyozókat, a mosdókat és a munkahellyel összefüggő berendezéseket a testi adottságaiknak megfelelően, illetve megváltozott munkaképességükre figyelemmel kell kialakítani vagy szükség esetén átalakítani. A megváltozott munkaképességű (fogyatékos) munkavállalók részére munkahelyükön biztosítani kell az egészséges és biztonságos munkavégzésükhöz szükséges, általuk felismerhető jelzéseket. Minden 25 főnél több munkavállalót foglalkoztató munkaadó legalább 5 %-ban (kvóta) tartozik megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztatni, ennek hiányában rehabilitációs hozzájárulást köteles fizetni a hiányzó létszámra tekintettel. A rehabilitációs hozzájárulás összege 2010. január 1-től változatlan, így 2014-ben is 964.500 Ft/fő/év. A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának elősegítése érdekében a megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató cégek különböző támogatásokban részesülhetnek:

A munkaadó részére megváltozott munkaképességű álláskereső személy munkaviszony keretében történő foglalkoztatásához a munkabér és szociális hozzájárulási adó legfeljebb 60%-ának megfelelő összegű támogatás nyújtható legfeljebb egy évig, a legalább huszonnégy hónapja álláskeresőként nyilvántartott személy foglalkoztatásához legfeljebb kétévi időtartamra, ha a munkaadó és a munkavállaló a jogszabályban előírt feltételeknek megfelel. A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtott költségvetési támogatás célja foglalkoztatásuk elősegítése, képzettségüknek és az egészségi állapotuknak megfelelő munkavégzés feltételeinek biztosítása, adaptációs készségük fejlesztése, az állapotukból adódó hátrányok kiegyenlítése tartós foglalkoztatás keretében, valamint a nyílt munkaerő-piacra való visszavezetése tranzit foglalkoztatás révén. Ennek elérése érdekében olyan foglalkoztatók és munkahelyek (foglalkoztatási kapacitások) kiválasztása és támogatási szerződés keretében való lekötése a cél, amelyek a foglalkozási rehabilitáció megvalósításának feltételeit biztosítják.

Rehabilitációs kártya: A munkaadó szociális hozzájárulási adókedvezményt vehet igénybe annak a megváltozott munkaképességű személynek az adófizetési kötelezettséget eredményező munkaviszonyára tekintettel, aki érvényes rehabilitációs kártyával rendelkezik. A kedvezmény mértéke az adó alapjának megállapításánál figyelembe vett, a munkavállalót terhelő közterhekkel és más levonásokkal nem csökkentett (bruttó) munkabér – de legfeljebb a minimálbér kétszeresének – 27 százaléka.” (www.afsz.hu)

Munkáltatókkal készített mélyinterjúk során arra is kerestem a választ, hogy mennyire értenek egyet a jelenlegi rendszerrel, jogszabályokkal.

„ Számunkra, mint akkreditált szervezet a felülvizsgálat okozza a legnagyobb problémát. Ebben a régióban rendkívüli elmaradás tapasztalható a felülvizsgálatokkal kapcsolatban. Mi pedig jogszabályhoz vagyunk kötve, csak abban az esetben foglalkoztathatjuk, amennyiben a törvény által meghatározott kategóriába bele esik, amit az új rehabilitációs felülvizsgálaton megállapítanak. Úgy gondolom, vannak megfelelő kiinduló alapok, gondolok itt a munkáltatók támogatására, de nem egymásra épülő és nem kellően átlátható a rendszer.”

(Akkreditált termelő vállalat- rehabilitációs mentor)

„Szerintem nem rossz ez az irány, az hogy a munkaképességet vizsgálják, és igyekezünk visszavezetni az embereket a munkaerőpiacra. Alapvetően jó az irány amerre haladunk, csak talán kicsit gyorsan és átgondolatlanul történt ezeknek az intézkedéseknek a meghozatala. Úgy gondolom, sok mindent nem vesz figyelembe a rendszer. A felülvizsgálatok átfutási ideje rendkívül lassú, mi történik azzal, akinek hirtelen romlik az egészségi állapota és nem képes dolgozni. Ellátás nélkül marad? A munkáltatói oldalról nem tartom megfelelőnek az állami ösztönzéseket, a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának támogatását. Szakmai felkészültséget is kellene biztosítani számukra, nem megfelelően tájékozottak a munkáltatók.”

(Akkreditált foglalkoztató-rehabilitációs tanácsadó)

„Úgy gondolom, Magyarországon nagyon kevés vállalat van, aki elmondhatja, hogy teljesíteni tudja az előírt 5%-os foglalkoztatási szintet. Véleményem szerint a lehetőség nem teljesen adott ahhoz, hogy az előírt létszámot multinacionális környezetben tudjuk foglalkoztatni. Kevés azon megváltozott munkaképességűek száma, akik hatékony munkavégzéssel tudnak megjelenni a nyílt munkaerőpiacon és rehabilitációjuk megvalósítható.,,

(Multinacionális gépipari vállalat-HR generalista)

„A rehabilitációs hozzájárulás drasztikus emelése kétségtelenül inspirációra bírja a munkáltatókat. Véleményem szerint a társadalmi felelősségvállalás erősítésére lenne még szükség. Több olyan program elősegítése, ahol megjelennek a megváltozott munkaképességűek.”

(Multinacionális kereskedelmi vállalat-foglalkoztatást támogató HR vezetője)

Összefoglalva a jelenlegi rendszert, mind az érintettek mind pedig munkáltatói oldalról elmondható, hogy nehezen átlátható, nem eléggé átgondolt, nem nyújt megfelelő információt valamint nagyobb átmenetet igényelt volna a kialakítása. Feltételezésemet, mely szerint a kialakult jogszabályok segítik a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását, de mellette jelentkeznek jogszabályi paradoxonok kérdőíves megkérdezéssel valamint mélyinterjúk segítségével alátámasztottam. A munkáltatókra ösztönzően hat a rehabilitációs hozzájárulás megfizetése, valamint a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását segítő bértámogatások. Az érintettek szempontjából az ellátások, melyek mögött nincs megfelelő védelem nagyfokú bizonytalanságot eredményez. Azoknak, akik rehabilitálhatóak megfelelő munkerőpiaci lehetőségeket kell teremteni. Különböző intézkedésekkel erősíteni kellene a társadalmi felelősségvállalást, több szakembert kellene biztosítani a rendszernek.

2. FEJEZET MUNKÁLTATÓI ATTITÚDOK A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰEK FOGLALKOZTATÁSÁVAL KAPCSOLATBAN

Ebben a fejezetben a munkáltatói attitűdöket fogom megvizsgálni, szakirodalom és mélyinterjúk segítségével. Különböző csoportba tartozó cégekkel készítettem interjút, hogy minél szélesebb körben vizsgálni tudjam ezt a területet. Ezen túl egyesületekkel, szervezetekkel, külön erre a célcsoportra specializált munkaközvetítő cégekkel is felvettem a kapcsolatot, hogy mint szakértők milyen véleménynel, tapasztalattal rendelkeznek a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását illetően. Hipotézisem, hogy bár gazdaságilag sok esetben előnyös a megváltozott munkaképességűek alkalmazása, azonban az Észak-magyarországi régióban a munkáltatók többségében elzárkóznak vagy alacsony intenzitást mutatnak ezen célcsoport foglalkoztatásában. Arra a kérdésre is keresem a választ, hogy milyen okok miatt alacsonyabb hazánkban a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási rátája, mint a fejlett országokéban. További feltevés, hogy gondot jelent a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása, mert hiányoznak a munkavállalói készségek és nem megoldott a képzésfejlesztés, nincs a speciális célcsoportnak megfelelő mentorálás.

„A megváltozott munkaképességű emberek egyik legnagyobb problémája, hogy a munkaadók nem szívesen alkalmazzák őket. Sokszor éri őket igazságtalan megkülönböztetés és könnyebben elveszítik munkahelyüket. A munkaképességük megváltozása természetesen az életvitelükben is változásokat indukál, amihez nem mindenki tud könnyen alkalmazkodni és ennek továbbgyűrűző hatásai újabb nehézségek elé állítják őket. A társadalmi cél nem lehet más, mint hogy a megváltozott munkaképességű emberek minél hamarabb visszaintegrálódjanak a munka világába, rendszeres munkajövedelemmel rendelkezzenek és teljes életet éljenek. Ahhoz, hogy a célként kitűzött vissza integráció sikeres legyen, szükséges feltárni a megváltozott munkaképességű emberek egyéni problémáit, lehetőségeit, de hasonlóan fontos a munkavállaló igényeit és érdekeit is figyelembe venni. A munkáltatóknak nyitottnak és felkészültnek kell lenniük a megváltozott munkaképességűek alkalmazására.” (Münnich Á., 2007, 1. o.)

2.1. Jellemző munkáltatói attitűdök

Az interjúk során, arról kérdeztem a cégeket, hogy mi a véleményük milyen a munkáltatók részéről a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási hajlandósága. Hány főt, milyen munkakörben tudtak beilleszteni. Fontosnak tartottam megvizsgálni a kérdést multinacionális környezetben, kis-és közép vállalati szinten valamint védett szervezetek esetében is. Az alábbi táblázat összefoglalóan mutatja az elkészített mélyinterjúkat.

Mélyinterjúk összefoglaló táblázata

7. táblázat

Szervezet	Interjú típusa	Interjú alany
Multinacionális gépipari vállalat	személyes mélyinterjú	HR generalista-esélyegyenlőségi referens
Multinacionális kereskedelmi vállalat	csoportos mélyinterjú	Humán erőforrás vezető, Foglalkoztatás támogató HR vezető
Akkreditált termelő vállalat	személyes mélyinterjú	Rehabilitációs tanácsadó
Akkreditált foglalkoztató	személyes mélyinterjú	Rehabilitációs mentor
Szolgáltató kis-és közép vállalkozás	személyes mélyinterjú	HR munkatárs
Munkerőpiaci-szolgáltatásokat közvetítő alapítvány (Szimbiozis Alapítvány)	személyes mélyinterjú	Foglalkoztatási szakmai vezető
Munkerőpiaci-szolgáltatásokat közvetítő alapítvány (Kapcsolat-Kihívás Alapítvány)	személyes mélyinterjú	Rehabilitációs tanácsadó
Munkerőpiaci-szolgáltatásokat közvetítő egyesület (HÍD Egyesület)	személyes mélyinterjú	Egyesület elnöke
Internetes munkaerő-közvetítő portál	kérdőíves megkérdezés	Szakmai vezető
Alapítvány az Önkéntesek Munkájának Támogatására (Szikra Alapítvány)	kérdőíves megkérdezés	Foglalkozási tanácsadó

Forrás: Saját szerkesztés

Munkaadói oldalról a megkérdezett cégek esetében egy munkáltató- az országban az egyik legnagyobb külföldi tulajdonú multinacionális kereskedelmi vállalat – nyilatkozta azt, hogy

jelenlegi állományuk 5,17%-a megváltozott munkaképességű. Úgy gondolom, ami még tükrözi a cég társadalmi felelősségvállalását, hogy ezt a százalékot szeretnék növelni.

„Célunk, hogy évről-évre növelni tudjuk a megváltozott munkaképességű munkavállalóink számát. 2018-ra szeretnénk elérni az 1000főt, a megváltozott munkaképességűek létszámát tekintve.”

(Multinacionális kereskedelmi vállalat-foglalkoztatás támogató HR vezető)

A többi nyílt munkaerőpiacon foglalkoztató cég nem éri el a jogszabályban előírt foglalkoztatási kvótát, de szeretnék megváltozott munkaképességűeket alkalmazni. A későbbiekben összefoglalom, hogy milyen nehézségeket említenek meg a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását illetően. A megkérdezett cégek esetében többnyire betanított munkakörben alkalmaznak megváltozott munkaképességűeket. Az akkreditált szervezetek esetében pedig alacsony számban, szellemi pozícióban is megjelennek. Az alábbiakban a megkérdezettek legfontosabb véleményeit mutatom be a munkáltatói attitűdökkel kapcsolatban. Meggyőződésem, hogy multinacionális környezetben jobban megjelenik a társadalmi felelősségvállalás, mint egy kis-és közép vállalkozás esetében. A munkáltatók nem elég felkészültek a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását illetően.

„Azt gondolom, hogy még társadalmilag nem vagyunk elég felkészültek ebben a témában. Véleményem szerint a legtöbb cég az 5%-os kvóta elérésére törekszik. Nekünk elsődlegesen nem az a cél, hogy elérjük ezt a százalékot, hanem sokkal inkább az jelenik meg, hogy a mi vállalatunk mindig is fontosnak tartotta a társadalmi felelősségvállalást és egy példaértékű munkáltatók szeretnénk lenni ezen a területen.”

(Multinacionális kereskedelmi vállalat-foglalkoztatást támogató HR vezető)

„Menedzsment részről egy profitorientált vállalatnál elsősorban a pénz oldala, amit mérlegelnek a vezetők. A munkáltatónak az az érdeke, hogy az adott munkakörbe megfelelő munkavállalót találjon. A megváltozott munkaképességűek esetében ez fordítva működik. Van egy alap képesség és meg kell találni, hogy melyek azok a feladatkörök, feladat egységek amelyeket egy adott munkakörből el tud látni. A legtöbb munkáltatónak nincs kapacitása újabb munkakörök, feladat egységek kialakítására.,,

(Multinacionális gépipari vállalat-HR generalista)

„A kis-és közép vállalatok szektorában egyfajta profitorientáció jelenik meg. Olyan munkavállalók alkalmazását preferálják, akik megfelelő hatékonysággal tudják ellátni munkakörüket és nem igényelnek külön odafigyelést. Ezáltal úgy gondolom ebben a

szektorban lévő foglalkoztatóknak vannak aggályaik a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatban. Vannak előítéletek is, félnek az alkalmazásuktól (gyakoribb megbetegedések, kezelések) viszont úgy gondolom, látják ennek a pozitív oldalát is, általában elmondható, hogy a megváltozott munkaképességűek lojálisabbak, jobban megbecsülik azt a munkát, ami van, mert nyilván nehezebben jutnak hozzá. Multinacionális cégek esetében a társadalmi felelősségvállalás jobban megjelenik, mint a kkv szektornál, nagyobb hangsúlyt fektetnek rá már csak PR szempontból is.”

(Munkaerőpiaci-szolgáltatást nyújtó egyesület-egyesület elnöke)

„Úgy gondolom, a mai Magyarország nem teszi lehetővé azt, hogy ne csak azon gondolkodjunk, hogy hogyan éri meg a legjobban, hanem mellette azon is el tudjunk gondolkodni, hogy tudunk-e egymáson valahogy segíteni. „

(Munkaerőpiaci-szolgáltatásokat közvetítő alapítvány-rehabilitációs tanácsadó)

„Változó a munkáltatók foglalkoztatási hajlandósága. Találkoztam már nagyon jó és rossz példával is. A legtöbb termelő cégnél a legfontosabb, hogy megfelelő minőségű terméket megadott határidőre előállítson. Ezáltal azt gondolom érthető, ha ezek a cégek elzárkóznak a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási lehetőségeitől hiszen az ő foglalkoztatásukhoz egy pontosan kialakított struktúra szükséges. Ami nagyon sok időt, energiát, odafigyelést, ellenőrzést igényel.”

(Akkreditált termelő vállalat-rehabilitációs tanácsadó)

„A munkáltatók nagyon kevés százaléka nyitott a szervezetének teljes feltérképezésére, arra, hogy bevonják a meglévő kollegákat és a felkészítését követően integráljanak be az állományukba megváltozott munkaképességű kollegák. Mi azt tapasztaljuk, hogy hosszú távon ezek azok a cégek, akik sikeresek a nyílt munkaerő-piaci integrációban.”

(Internetes munkaerő-közvetítő portál- Szakmai vezető)

Az említett interjú részletekből az alábbi következtetéseket tudom levonni a munkáltatói attitűdök vizsgálatához:

- Multinacionális környezetben nagyobb szerepet kap a társadalmi felelősségvállalás, van kapacitás külön ezzel a témával foglalkozniuk és egy megfelelő működő stratégiát kialakítani. Ezzel kapcsolatban megemlíteném a „jó gyakorlat” példáját:

„Általánosságban el lehet mondani, hogy az elején a nehézséget az okozta, hogy megtaláljuk a megfelelő embert, hiszen úgy indultunk, hogy csak a meglévő munkakörökbe vettünk fel megváltozott munkaképességű kollégákat abban az esetben, hogyha megfelelt a pozíció elvárásának. Így viszonylag több fogyatékosági csoportot ki is zártunk. Aztán a 2013-as évben hoztunk létre új munkaköröket, mégpedig úgy hogy, a meglévő munkakörből ragadtunk ki részfeladatokat és kimondottan ezekre a részfeladatokra koncentrálnak ezek az új pozíciók. Egy átgondolt rendszert kellett létrehoznunk ahhoz, hogy ezt hatékonyan tudjuk végezni.”

(Multinacionális kereskedelmi vállalat-foglalkoztatás támogató HR vezető)

- Társadalmilag nem elég felkészültek a munkáltatók. Több információra lenne szükség.
- A rehabilitációs hozzájárulás, mint költségnek az elkerülése a cél nem pedig a társadalmi felelősségvállalás megteremtése.
- A legtöbb munkaadónak nincs kapacitása és megfelelő szakmai tudása ezzel a témával hatékonyan foglalkozni.
- Még mindig vannak előítéltek a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását illetően és a munkaadók tartanak a foglalkoztatásuktól.

Hipotézisem, hogy bár gazdaságilag sok esetben előnyös a megváltozott munkaképességűek alkalmazása, azonban az Észak-magyarországi régióban a munkáltatók többségében elzárkóznak vagy alacsony intenzitást mutatnak ezen célcsoport foglalkoztatásában. Az elkészített mélyinterjúk alapján bizonyítható, hogy a munkáltatók felismerik azt, hogy előnyös a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása, hiszen különböző állami intézkedések támogatják munkaerőpiaci integrációjukat. A megvalósításhoz viszont mérlegelniük kell a befektetett energiát és az általa kapott hozamot. Azt gondolom, hogy az alacsony intenzitás és elzárkózás abból adódik, hogy a legtöbb cégnél nincs elegendő erőforrás egy megfelelő stratégia kialakításához, túl sok befektetett energiát követel, és emellett számolni kell a nem megfelelő teljesítéssel, kiesések pótlásával.

2.2. A megváltozott munkaképességűek alacsony foglalkoztatási szintjének lehetséges okai

Dolgozatomban arra a kérdésre keresem a választ, hogy milyen okok miatt alacsonyabb Magyarországon a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási rátája, mint a fejlett országokban. Az alábbiakban a szakirodalom megismerésével, valamint az elkészített mélyinterjúk segítségével fogom ismertetni a célcsoport foglalkoztatásában jelentkező problémákat.

„A nemzetközi ajánlások hangsúlyozzák, hogy a tartósan akadályozott emberek számára az integrált foglalkoztatást kell célként kitűzni. A védett foglalkoztatási formák ugyanis újabb izoláltságot jelentenek, és a megvalósító szervezetek többnyire komoly gazdálkodási nehézségekkel küzdenek.” (Gere I. et al., 2007a, 20. o.)

Itt fontosnak tartom megemlíteni az akkreditált szervezetek torzító hatását:

„Akkreditált munkáltatóknál alapvetően minimálbérért dolgoznak és hosszú távon alkalmazásban maradhatnak, de sajnos az ottani munkahelyi elvárások torzítják önértékelésüket és a munka világához való hozzáállásukat is, így amikor nyílt munkaerőpiacon szeretnének elhelyezkedni, nagyon nehezen veszik föl a versenyt akár olyan megváltozott munkaképességű társaikkal szemben is, akik már jó ideje ebben a szférában dolgoznak.”

(Internetes munkaerő-közvetítő portál- szakmai vezető)

Egy akkreditált termelő vállalat rehabilitációs tanácsadójával készített interjún hangsúlyozta, hogy nekik is figyelembe kell venni a piac működését, de mindenképp fontosnak tartja ezt a foglalkoztatási formát mivel a megváltozott munkaképességűek nyílt munkaerőpiacon történő elhelyezkedésének lehetőségei csak kevés esetben adóttak.

„A munkának van egy nagyon nagy hozadéka a közösségben való tevékenység, értelmes tevékenység, a hozzáadott munka, a hozzáadott érték, ami az önértékelést, önbecsülést szintén emeli, illetve a hazaság tudata, ami akkor érződik igazán, amikor félév munkanélküliség után már nem csak az anyagi vonzatát, hanem valaminek a hiányát is kezdi érezni bárki. Viszont a védett munkahelyről mikor kikerülnek, nagyon nehéz megtalálni számukra a megfelelő munkahelyet. Egy másik világba kerülnek ki, eddig olyan környezetben voltak ahol teljesen nyilván való volt mindenki számára, hogy ő beteg.”

(Akkreditált termelő vállalat- rehabilitációs tanácsadó)

A foglalkoztatás bővítésének komoly akadálya a munkáltatók- célcsoporttal szembeni- elutasító magatartás, melynek legfőbb okai:

Előítéletek, sztereotípiák

A szakirodalom által említett előítéletekkel kapcsolatban megkérdeztem mi a véleményük a szakértőknek illetve a munkaadóknak. Az alábbiakban két interjúrészlet bizonyítja, hogy vannak változások e téren, de még mindig tartanak a munkáltatók a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásától.

„Úgy gondolom, már nem jellemző az, hogy a munkáltatóknak a megváltozott munkaképességűekről csupán a kerekesszék, súlyos értelmi fogyatékoság jut eszükbe. „

(Akkreditált termelő vállalat- rehabilitációs tanácsadó)

„Mivel egészségkárosodott emberekről van szó, ők járnak kontroll vizsgálatokra, gyakrabban mennek orvoshoz előfordul, hogy táppénzre kell hogy menjenek vagy éppen kezelésre vagy szanatóriumba és azért ez egy nagyobb hiányzást eredményez mint mondjuk egy normál munkavállalónál.”

(Akkreditált foglalkoztató- rehabilitációs mentor)

A megfelelő munkahelyek kialakításának vélt vagy valós többletköltsége

Véleményem szerint, a munkáltatók nem az akadálymentesítés vagy a munkakörülmények átalakításának többletköltségétől tartanak. Sokkal inkább felértékelődik a befektetett idő és a hatékonyság. Egy multinacionális és egy ki-és középvállalkozás véleményét emeltem ki.

„Meggyőződésem az, hogy a munkáltatók azért tartanak ettől a témától, mert sokkal nagyobb energiát odafigyelést igényel az megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása. Egy szemléletformálásra lenne szükség.”

(Multinacionális kereskedelmi vállalt- humán erőforrás vezető)

„A legfőbb probléma, maga a folyamat. Segíteni kell bizonyos szinten a beilleszkedést, nagyobb figyelmet, több magyarázatot igényelnek, nyomon kell követni, ellenőrizni kell a munkájukat.”

(Szolgáltató kis-és középvállalkozás- HR munkatárs)

Információ hiány

A megkérdezett cégek a legtöbb esetben megemlítették a nem megfelelő vagy kevés információáramlást. Emellett még nagyon fontos, hogy szakmailag mennyire felkészültek, milyen a megítélésük és mennyire vannak tisztában a lehetőségekkel.

„Országos szinten több mint 46 civil szervezettel, alapítvánnyal állunk kapcsolatban. Azt gondolom a mi oldalunkról meg van a nyitottság, ellenben szakmailag nem voltunk felkészültek. Ahhoz, hogy hatékonyan részt tudjunk venni rehabilitációjukban, nagyon komoly szakmai tudás szükséges.”

(Multinacionális kereskedelmi vállalat-foglalkoztatás támogató HR vezető)

Jelentős eltérés a munkáltató által keresett munkaerő és a minőség között

A megváltozott munkaképességűeket általában alacsony iskolai végzettség jellemzi, sokuk már évek óta nincs jelen a munkaerőpiacon. Meggyőződésem, hogy a legtöbb cég a kockázat, a nem megfelelő munkavégzés miatt is tartózkodik foglalkoztatásuktól.

„Vannak olyan munkakörök, amiben olyan mértékű kockázatot jelent a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása, hogy inkább elzárkóznak ettől.”

(Munkaerőpiaci-szolgáltatásokat közvetítő egyesület- egyesület elnöke)

„Általánosságban elmondható, hogy valós probléma a szakmaiság és hatékonyság, hogy nem minden esetben tudják ugyanazt a szintet teljesíteni hatékonyságban. Sokkal hosszabb idő szükséges ahhoz, hogy esetleg ugyanazt a szintet tudják hozni, mint egészséges társuk vagy egyáltalán, hogy eredményekről tudjunk beszélni.,,

(Multinacionális kereskedelmi vállalat-humán erőforrás vezető)

A szakirodalom által említett megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásában jelentkező okok, az általam készített kutatásban is megfigyelhetők. (Gere I. et al., 2007b)

A továbbiakban szeretném ismertetni- a szakirodalom által nem említett- további fontosabb problémákat, nehézségeket, amelyek magyarázzák a megváltozott munkaképességűek alacsony foglalkoztatási szintjét.

Társadalmi elfogadás

Ezzel a kérdéssel kapcsolatban szinte minden munkáltató úgy nyilatkozott, hogy van még hova fejlődni ezen a téren. A fejlett országokhoz képest az is jelzi a lemaradásunkat, hogy hazánkban még mindig vannak olyan emberek, akik nem ismerik ezt a fogalmat, mert nagyon sokáig a társadalmon kívül helyezkedtek el. A biztos ellátás nem ösztönözte őket a munkaerőpiaci integrációra. Az alábbi véleményeket szeretném kiemelni: *„Azt gondolom, hogy a társadalmi elfogadás még mindig gyerekcipőben van hazánkban. Az átlagember nem rendelkezik releváns ismeretekkel a célcsoport tekintetében. A korábbi rendszer sajnos abban a „hitben” tartotta a megváltozott munkaképességű személyeket, hogy az az ellátás, amit kapnak egy „biztos jövedelem”.*

(Munkaerőpiaci-szolgáltatásokat közvetítő alapítvány-foglalkoztatási szakmai vezető)

„Sajnos a mai társadalomban még nem alakult ki az, hogy egy fogyatékkal élő vagy tartósan beteg ember is ugyanolyan értékes munkavállaló lehet, mint bármely más munkavállaló. Alapvetően egy kényszerhelyzetet generált több szociálpolitikai változás (megváltozott munkaképességűek ellátásainak átalakítása és munkára ösztönzése), melyeknek köszönhetően ez feszültséget generál a munkavállalói és a munkáltatói oldalon egyaránt.”

(Internetes munkaerő-közvetítő portál- szakmai vezető)

Társadalmi szinten is megjelenik az előző fejezetben bemutatott ellátási rendszer. A gyors, átgondolatlan változásokat sem a munkáltatók, sem a munkavállalók nem biztos, hogy tudják kezelni szakmai háttér nélkül. A munkáltatók azt is felismerték, hogy a jelenlegi gazdasági helyzet nem engedi meg azt, hogy a társadalmi felelősségvállaláson gondolkodjunk.

„A kapacitás, a pénzügyi nehézség, a nehéz gazdasági helyzet nem azt eredményezi, hogy szociálisan érzékenyebbek legyünk vagy megértőbbek kicsit, vagy kicsi energiát fektessünk bele, vagy képezzük magunkat, hogy ne okozzon gondot a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása.”

(Szolgáltató kis-és közép vállalkozás- HR vezető)

A megkérdezett multinacionális cégek esetében, a problémát a társadalomba való integrációban látják. Nagyon elzárkózva élnek, nincsenek jelen a társadalomban és gyermekkorban nem válik természetessé ezen célcsoport jelenléte.

Készségek és kompetenciák

A statisztikai adatok alapján készített elemzésemből is kiderült, hogy a megváltozott munkaképességűek alacsony iskolázottsággal rendelkeznek. Fontos tényezőnek tartom kiemelni az életkor alakulását, a megváltozott munkaképességűek többnyire az idősebb korosztályban figyelhetők meg. Véleményem szerint az ebbe a csoportba tartozó nem megváltozott munkaképességűeknek is eleve gondot okoz az elhelyezkedés. A munkaadókkal, szakértőkkel készített interjúkból kiderül, hogy az érintettek készségei, kompetenciái befolyásolják-e foglalkoztatásukat.

„A készségek, kompetenciák hiányában sokszor már a felvételi tesztek megírásával kiesnek a foglalkoztatásból. A megváltozott munkaképességűek csoportjára jellemző az alacsony iskolai végzettség, mely az iskolai integráció hiányának betudható. Nagyon sok megváltozott munkaképességű elavult szakképzettséggel rendelkezik vagy évek óta nem tudott munkát találni egészségi állapota miatt, így átképzésekre lenne szüksége.”

(Alapítvány az Önkéntesek Munkájának Támogatására- foglalkozási tanácsadó)

„Úgy gondolom azok a munkaadók, akik szellemi munkakörben foglalkoztatnak, nagy bajban vannak a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását illetően. Nehézséget okoz olyan munkavállalót találni, aki a szükséges kompetenciákkal rendelkezik.”

(Szolgáltató kis-és középvállalkozás- HR munkatárs)

„Fiatalabb munkavállalót szívesebben alkalmaznak, kevesebb kockázatot látnak bennük. Iskolai végzettség nem befolyásolja az elhelyezkedésüket, mivel többnyire betanított munkát végeznek, de nyilván végzettségük beszűkíti bizonyos munkakört.”

(Munkaerőpiaci-szolgáltatásokat közvetítő egyesület- egyesület elnöke)

Kereslet és kínálat alakulása

A munkáltatók egyre nyitottabbak a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására, de az általuk kínált munkaköröket nem minden esetben tudja betölteni egészségi problémával rendelkező munkavállaló. Az alábbi véleményeket fogalmazták meg a munkaadók, szakértők.

”A megváltozott munkaképességűek szakmai végzettség szerinti összetétele és egyéni terhelhetőségéből fakadó munkaerő-piaci kereslet és kínálat közötti eltérés miatt alacsony hazánkban a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása.”

(Munkaerőpiaci-szolgáltatásokat közvetítő alapítvány-foglalkoztatási szakmai vezető)

„Kevesebb olyan munkakör van, amit el tudnak végezni a megváltozott munkaképességűek, és hogyha speciális esetről van szó a munkakörülményeket is át kell alakítani, hogy alkalmasak legyenek a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására.”

(Akkreditált foglalkoztató- rehabilitációs mentor)

„A megváltozott munkaképességűek rendelkeznek egy alap képességgel, azt kell megtalálni, hogy mi az ő erőssége és mik azok a feladatok, amiket abból az adott egységből, munkakörből el tud látni.”

(Multinacionális gépipari vállalat- HR generalista)

A bemutatott interjúrészletekből, azt a következtetést tudom levonni, hogy a munkaerőpiaci kereslet és kínálat között egy nagy egyensúlytalanság mutatkozik a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatást illetően. Egyrészt adódik az érintettek iskolai végzettségéből, képességeiből, kompetenciájából. Másrészt a munkáltatók által kínált munkakörökből. A legtöbb megváltozott munkaképességű már hosszú ideje kiesett a munkaerőpiacról, a meglévő készségeik elvesztek, szemléletmódjuk megváltozott.

Fluktuáció

A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatban fontosnak tartottam megvizsgálni a foglalkoztatásukban jelentkező fluktuáció mértékét. Azt gondolom, a foglalkoztatási rehabilitáció akkor mondható sikeresnek, amennyiben hosszú távú munkaerőpiaci integráció valósul meg. Az interjúk során a munkáltatók sok esetben magas fluktuációról számoltak be.

„Megváltozott munkaképességű ügyfeleink a kilépésük okaként a nem megfelelő munkakörülményeket, egészségi problémát vagy más jobban fizető munkát jelölték meg. Az ő esetükben számos alkalommal felmerül, hogy mivel munkabérüket jóval a versenyképes fizetések alá pozícionálják (4-8 órás minimálbér) hogy ha egy másik pozíció több fizetést ígér, váltanak. Az előző két fő munkahelyváltás oka pedig az, hogy sokszor egészségi állapotuk miatt sérülékenyek, és nem bírják a fokozott tartós terhelést vagy a munkáltatóknál nem kerültek kialakításra kompetenciákra épülő munkakörök, így hosszú távon elmaradhat a teljesítményük a többiekéhez képest, mely kudarcélményt jelent számukra.”

(Internetes munkaerő-közvetítő portál- szakmai vezető)

„A lemorzsolódás többnyire a következők okozzák: a munkakör, munkaidő, munkakörülmények nem megfelelőek a megváltozott egészségi állapothoz.”

(Szolgáltató kis-és középvállalkozás- HR munkatárs)

„A fluktuációt okozhatja, hogy nem biztos, hogy minden esetben jól tudjuk a felvételt kezelni, igyekszünk megtalálni a megfelelő embert, aki hozzáadott értéket képvisel és hosszú ideig dolgozik nálunk. További okok az időbeli rugalmasság, illetve hogy sokkal több lehetőségük van most már egyéb helyekre menni.”

(Multinacionális kereskedelmi vállalat- Humán erőforrás vezető)

Úgy gondolom a szakirodalom és kutatásom alapján dolgozatom központi kérdésére megkaptam a választ. Munkáltatói oldalról több tényező is hozzájárul ahhoz, hogy hazánkban alacsony a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási rátája. A munkaerőpiacról évek óta kiesett megváltozott munkaképességűeket eleve nehéz visszavezetni a munka világába, amihez még számos foglalkoztatásukkal kapcsolatos probléma is jelentkezik. Dolgozatom végén, ezzel kapcsolatos javaslataimat is szeretném megfogalmazni.

Hipotézisemet, mely szerint gondot jelent a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása, mert hiányoznak a munkavállalói készségek és nem megoldott a képzés fejlesztés, nincs a speciális célcsoportnak megfelelő mentorálás a készített mélyinterjúk segítségével tudom alátámasztani. A munkáltatók információhiányosak, szakmailag nem felkészültek a célcsoport foglalkoztatására. Emellett a megváltozott munkaképességűek nem rendelkeznek a szükséges készségekkel, kompetenciákkal. A következő fejezetben munkavállalói oldalról fogom vizsgálni kérdőíves kutatás segítségével, a munkavállalói attitűdöket, lehetőségeiket a munkaerőpiacon.

3. FEJEZET MUNKAVÁLLALÓI ATTITÚDOK A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰEK FOGLALKOZTATÁSÁVAL KAPCSOLATBAN

Annak érdekében, hogy átfogó képet kapjak a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását illetően fontosnak tartom megvizsgálni a felmerülő problémákat, fennakadásokat munkavállalói oldalról is. Primer kutatással, kérdőíves módszert alkalmazva kérdeztem meg a célcsoportba tartozó személyeket. Lényeges megvizsgálni, hogy mennyire állnak egymással összefüggésben a foglalkoztatásukban jelentkező problémák munkáltatói valamint munkavállalói szempontból. Ebben a fejezetben ezeknek a tényezőknek a vizsgálata mellett azt az állítást is szeretném alátámasztani, mely szerint a munkavállalói oldalról nem kellően tudatos a foglalkozásválasztás, alacsony a munkavállalási hajlandóság, gyakori a passzív munkanélküliség. Másik feltevésem, hogy a szociális alapú juttatási rendszer, az egészségügyi alkalmassági vizsgálat nem segíti a nyílt munkaerőpiaci aktivitást. A rehabilitációs foglalkoztatást segítő intézmények között megjelent különböző támogató szervezetekkel kapcsolatban feltételezésem, hogy minden jóindulatuk mellett, nem piaci körülményekhez igazítják a tevékenységüket, nem elég hatékonyak.

„Ahhoz, hogy megfelelő és hatékony megoldásokat találjunk a megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiaci integrálásra, indokolt megismernünk az érintettek sajátosságait. Szükséges feltárnunk a megváltozott munkaképességű emberek életmódbeli sajátosságait, mely kiterjed napirendjükre, társasági életükre, egészségügyi és otthoni ellátásukra, mobilitásukra, szociális, intézményes támogatásaikra. Emellett képzési és munkavállalási lehetőségeik ismerete is igen jelentős a számukra kielégítő megoldás megtalálásában.” (Münnich Á., 2006a, 10. o.)

3.1. A célcsoport munkavállalással kapcsolatos általános jellemzők

Az alábbiakban, a szakirodalomban szereplő kutatások eredményeit szeretném bemutatni a megváltozott munkaképességűek munkavállalásának attitűdjeivel kapcsolatban majd saját vizsgálatom alapján fogom kiegészíteni a megismert jellemzőket. Dolgozatom nem tér ki a megváltozott munkaképességűek életmódbeli sajátosságaira és társasági életére, kizárólag a

munkavállalással kapcsolatos attitűdöket vizsgálom. Felmérés által megállapított jellemzők, melyek befolyásolják a célcsoport munkavállalási hajlandóságát:

- „az egészségkárosodásból eredő átmeneti vagy tartós önértékelési problémák
- a korábbi munka elvesztéséből vagy korábbi munkavégzéssel kapcsolatos kudarcokból eredő önbizalom, motiváció csökkenés
- képzéssel kapcsolatos „alulmotiváltság”- félelem az átképzéstől, „elszokottság” a tanulástól
- a munkavégzéssel kapcsolatos sztereotípiák, feltételezések (alacsonyabb munkateljesítményre való képesség, magasabb betegállomány igény, beilleszkedés és elfogadási problémák, a személyiség alulértékelése)
- a célcsoport munkavégző képességének lehetséges korlátai (alacsonyabb fizikai esetleg pszichikai terhelhetőség, a stressz, a kudarc.
- a célcsoport lehetséges ellenérdekeltsége (a rokkantsági ellátásra, mint „biztos pénzre” való törekvés, az elérhető jövedelem és a befektetett energia aránya alulmotiváltságot eredményez, „félelem” a bizonytalanságtól)
- a lakóhely okozta mobilitási nehézségek „(Gere I. et al, 2007c, 40-45. o.)

Saját kutatásom eredményeiben is megfigyelhetőek a fent említett tényezők. Részletesen szeretném ismertetni milyen további attitűdök jellemzik a célcsoportot integrációjukkal kapcsolatban. Kérdőívet eredménye több olyan paraméterre is felhívja a figyelmet, amelyen történő változás fontos lenne annak érdekében, hogy egy reális foglalkoztatási rehabilitáció valósuljon meg. Mélyinterjúk elkészítésénél kulcsfontosságú kérdésem volt, hogy mit gondolnak a munkaadók és a szakértők a megváltozott munkaképességűek munkavállalási hajlandóságáról. Kutatásaimat összevetve fogom bemutatni az eredményeket.

Készségek, képességek

„A sikeres munkavégzéshez számos készségre, képességre és ismeretekre van szükségünk. Ezek a munkáltató felől érkező elvárások különböző munkakörök, feladatok esetében igen eltérőek lehetnek. Ugyanakkor léteznek olyan készségek, képességek, ismeretek, melyek számtalan munkakörben elvárásként jelentkeznek. Ezeket a gondolkodásbeli, észlelési, mozgásbeli, társas és feladat megoldásbeli jellemzőket az egyéneknek ismerniük érdemes, hiszen ezek alapján képességeikhez, készségeikhez jobban illeszkedő munkaköröket tudnak megpályázni.” (Münnich Á., 2006b, 47. o.)

Ennek kapcsán az előző fejezetben fluktuációként említett problémánál emelném ki azt a tényezőt, hogy a munkavállalók nem képességeiknek, egészségi állapotuknak megfelelően választanak munkakört.

„Elkezdenek dolgozni egy adott munkakörben azt gondolva, hogy az ő egészségi állapotának, képességeinek teljesen megfelel. Majd egy napi munkavégzés után rádöbben, hogy erre nem képes.”

(Alapítvány az Önkéntesek Munkájának Támogatására- Foglalkozási tanácsadó)

Motiváció és munkatapasztalat

„A végzettség, a munka által okozott igénybevétel és a kereset, lakhatás, azaz a szocioökonómiai státusz között gyakran szoros az összefüggés. Alacsonyabb végzettségű, rosszabbul kereső fizikai munkások gyakorta veszélyeztetettebbek is a munkából adódó akut vagy krónikus sérülések területén. Ezt támasztja alá az is, hogy a szakmunkát végző megváltozott munkaképességű emberek kevésbé motiváltak a munkára, sőt, akik még az általános iskolát sem fejezték be, azok kifejezetten motiválatlanok. A motiváció esetében a kutatásban szembetűnő különbség, miszerint a jelenleg is dolgozók a leginkább motiváltak, s minél régebben került ki valaki a munka világából, annál kevésbé motivált az újbóli munkavállalásra. A tartós munkanélküliség a megváltozott képességek mellett pszichés többletterhet ró a személyre, mely miatt tovább romlik a munkaképesség, csökken az önértékelése vagy a társas kapcsolata is megváltozhat. A sérülés és/vagy a munkahely elvesztése miatt átalakuló jellemzők egymással interakcióban befolyásolják a személy énképét és jövőképét is. Egyre nehezebb tehát visszavezetni a munkából régebben kiesett embereket, mert sem belső, sem külső erőforrásaikat nem használják már, s a negatív munkakeresési tapasztalatok tanult tehetetlenség kialakulásához vezetnek.” (Pósfai G. et al., 2013a, 50. o.)

A szakirodalomban valamint felmérésekben szereplő motiváció helyett kutatásomban egyfajta kényszerhelyzetként jelenik meg a munkavállalás. Két szakértőt véleményét mutatnám be:

„Többségük anyagi helyzete miatt kényszerül dolgozni és más nem motiválja.”

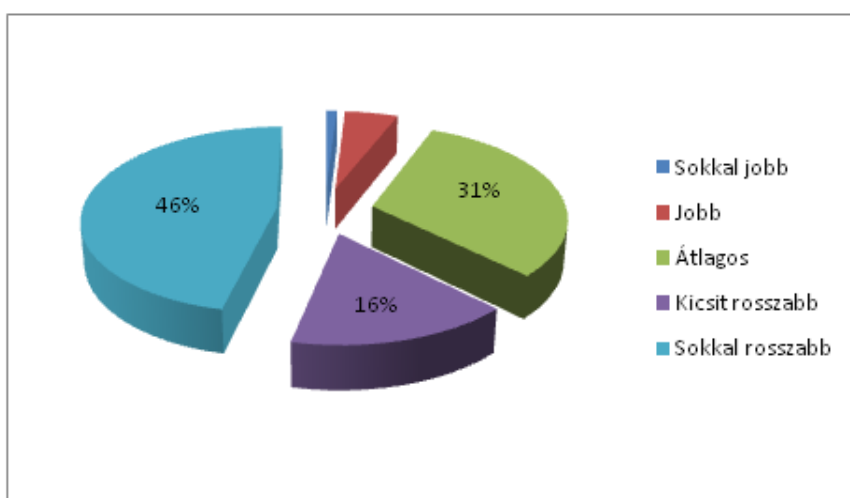
(Alapítvány az Önkéntesek Munkájának Támogatására- foglalkozási tanácsadó)

„Eltérő a munkavállalási motivációjuk, többségük anyagi okok miatt szeretne munkát vállalni, a megélhetésük biztosítása érdekében, hiszen az ellátásuk összege általában nagyon alacsony. Különösen nehéz helyzetben vannak az egyedülállók. Emellett az a motiváció is

megjelenik, az a természetes emberi igény beteg embereknél is, hogy egyfajta közösségnek legyenek a részei, hasznos tevékenységet végezzenek, emberek között legyenek és erre ideális terep a munkahely és munkavégzés, tehát egyfajta belső motiváltság is van, nem feltétlenül csak anyagi. A cél az lenne, hogy ezt a belső motivációt erősítsük.”

(Munkerőpiaci-szolgáltatásokat közvetítő egyesület- egyesület elnöke)

Kérdőívemben anyagi helyzetükkel kapcsolatban is megkérdeztem a megváltozott munkaképességűeket. Az alábbi ábra mutatja, hogy az átlaghoz képest sokkal rosszabbnak ítélik meg anyagi helyzetüket. Ezzel is bizonyítható, hogy nem a társadalomba való integráció ösztönzi őket, hanem kényszerhelyzetük miatt próbálnak munkát vállalni.



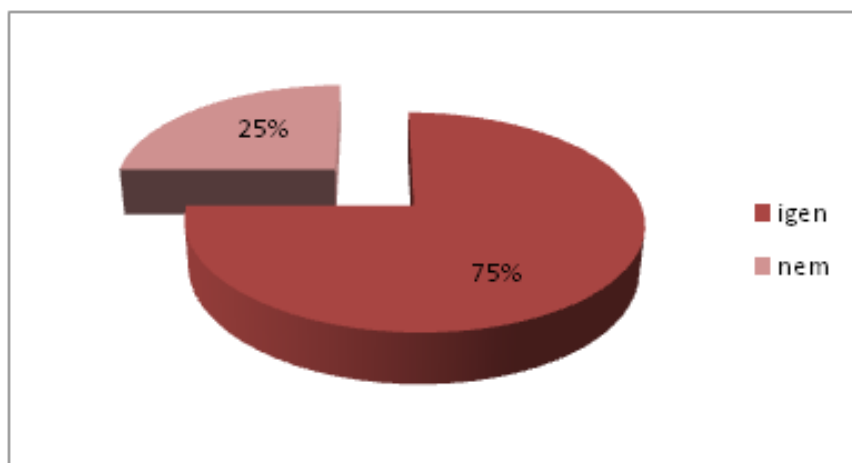
13. ábra A megváltozott munkaképességűek átlaghoz viszonyított anyagi helyzete

Forrás: Saját kutatás

Jövőkép és tanulási hajlandóság

„A jövőkép és a tanulási hajlandóság egyszerre intellektuális és emocionális tényezők, melyek alakulásában mind a környezetnek, mind a kompenzációs képességeknek szerepe van. A munkakeresés során belső erőforrásaikra kell támaszkodnunk, melyek túlmutatnak a kommunikációs képességeken. Kompetensnek, célorientáltnak kell lenni, különösen a jelen gazdasági helyzetben, amikor munkaerő-túlkínálat van. A megváltozott munkaképességű munkavállalók helyzete ilyen tekintetben még inkább nehezített, ezért elméletileg elengedhetetlen, hogy jól körülhatárolt jövőképkel rendelkezzenek, valamint motiváltak legyenek arra, hogy új ismereteket sajátítsanak, el folyamatosan fejlesszék magukat.” (Pósfai G. et al., 2013b, 52. o.)

A megkérdezett szakértők szerint ezek az emberek karriert már nem építenek, legtöbbjük elzárkózik az oktatástól, képzésektől. Segítséget a megkérdezettek a munkakeresésben, interjúkra történő felkészítésében, munkaügyi jogszabályokban való tájékoztatás, pszichológiai tanácsadás, kommunikációs készségek fejlesztésében szeretnék leginkább. Az általam megkérdezett személyek nyitottak az oktatásra ezt bizonyítja, hogy 75%-uk szívesen részt venne képzésben, oktatásban.



14. ábra A megváltozott munkaképességűek oktatásban, képzésben való részveteli szándéka

Forrás: Saját kutatás

Munkavállalási kockázat

A megváltozott munkaképességűek betegségük valamint sérülésük miatt részesülnek bizonyos juttatásban, támogatásban, melyek biztos jövedelemforrást jelentenek számukra. Legtöbbször úgy gondolják, hogy a munkába állással ezt a biztos jövedelemforrást kockáztatják.

A juttatási rendszeren kívül a felülvizsgálatok bizonytalansága is egy fajta kockázatot jelent a megváltozott munkaképességűek számára. Ezzel kapcsolatban egy szakértő és egy foglalkoztatási tanácsadó véleményét szeretném ismertetni.

„Ezek a felülvizsgálatok azok, akik dolgoznak, nem számíthatnak arra, hogy tartós kódot kapnak. Ezzel arra kényszerítik az embereket, hogy amikor megy a felülvizsgálatra előtte megszakítja a munkaviszonyát mert csak akkor fog egy tartós kódot kapni.”

(Munkaerőpiaci-szolgáltatásokat közvetítő alapítvány- foglalkozási szakmai vezető)

„A felülvizsgálatok során ahhoz, hogy valaki továbbra is megkapja az ellátását bizonyítani kell betegségét, ez erősíti benne a betegségtudatot és gátolja abban, hogy más képességekkel dolgozni tud, a munka motivációt erősen rontja. Viszont egyre jobban kezd előtérbe helyeződni az, hogy a meglévő képességekre építsünk és ezt próbáljuk meg erősíteni.”

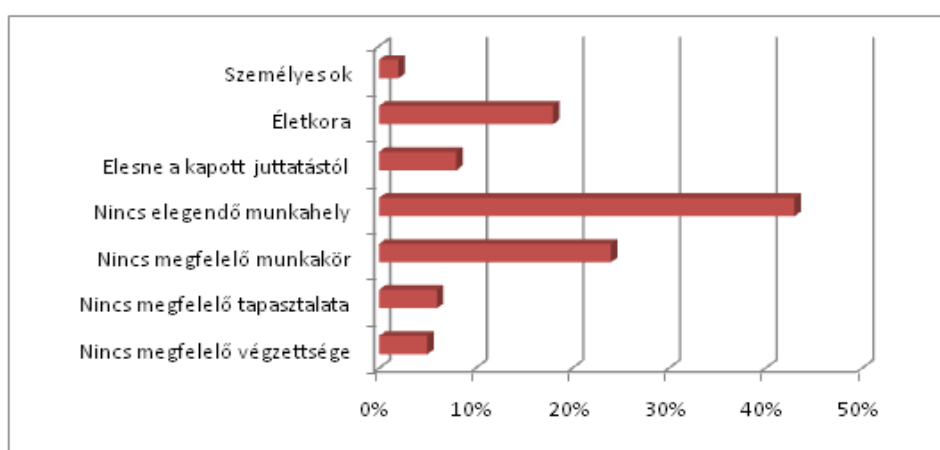
(Akkreditált termelő vállalat- rehabilitációs tanácsadó)

Ezek alapján egyik hipotézisemet mely szerint a szociális alapú juttatási rendszer, az egészségügyi alkalmassági vizsgálat nem segíti a nyílt munkaerőpiaci aktivitást alá tudom támasztani. Emellett pozitív, hogy a felülvizsgálatokon már nem csak az egészségkárosodás mértékét nézik, viszont túl nagy a bizonytalanság érzetük ezeknek az embereknek mely egyrészt adódik egészségi állapotukból, másrészt ellátásukból.

Munkalehetőségek korlátos száma

Külső akadály a fogyatékkal élők számára az elérhető és megfelelő munkalehetőségek korlátos száma, illetve ezeknek a lehetőségeknek a hiányos ismerete.

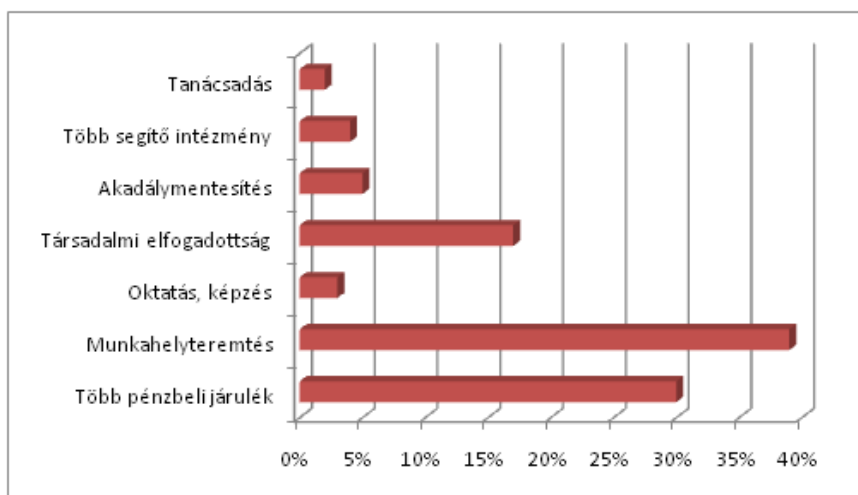
A megkérdezettek több mint 40%-a szerint a munkaerőpiaci kínálat okoz problémát. Kiemelkedő azoknak a létszáma, akik úgy gondolják, életkoruk befolyásolja munkakeresésüket. A célcsoport is felismeri, hogy a munkakörökben történő változás is fontos előrelépés lenne.



15. ábra A megváltozott munkaképességűek munkavállalását korlátozó tényezők

Forrás: Saját kutatás

Jelentősnek tartottam feltenni azt a kérdést, hogy mely tényezőkön történő változtatást tartják a legfontosabbnak. A válaszadók közel fele (39%) a munkahelyteremtést és 30 % pedig a járulékok emelését tartja nélkülözhetetlenek. Kiemelném a társadalmi elfogadottságot is, hiszen a válaszadók közel 20%-a jelölte meg. Az ábra mutatja, hogy elenyésző azok száma, akik az oktatást választották. Úgy gondolom, nem a fejlődésben, a kínálathoz való igazodásban látják a megoldást.



16. ábra A megváltozott munkaképességűek legfontosabb változtatási igényei

Forrás: Saját kutatás

Két szakértő véleményét emelném ki a megváltozott munkaképességűek munkavállalási hajlandóságával kapcsolatban.

„Tapasztalataink alapján úgy látjuk, hogy sokan motiváltak, szeretnének dolgozni, mégis nem találják a számukra megfelelő állásajánlatokat, mert már kezdett átalakulni, de még mindig nagyon homogénnek mondható a nekik szóló állásajánlatok kínálata.

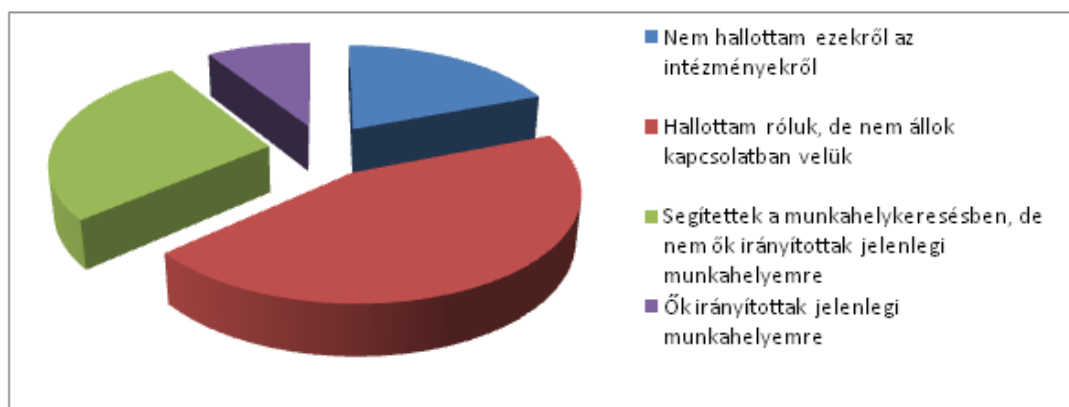
(Internetes munkaerő-közvetítő portál-szakmai vezető)

„Nem igazán azt hangoztatják, hogy nincs lehetősége, hanem egészben látják a problémát hogy nagy a munkanélküliség, az egészséges embernek sincs munkája akkor neki, hogy legyen.”

(Munkaerőpiaci-szolgáltatásokat közvetítő alapítvány- rehabilitációs tanácsadó)

Információhiány

Sokszor az érintettek arról sem tudnak, hogy milyen elhelyezkedést segítő rehabilitációs programokra jelentkezhetnének vagy, hogy egyáltalán milyen lehetőségek adóttak számukra. Az alábbi két ábra mutatja, hogy a megváltozott munkaképességűek mennyire tájékozottak lehetőségeikről, mennyire nyitottak az igénybe vehető szolgáltatások iránt.

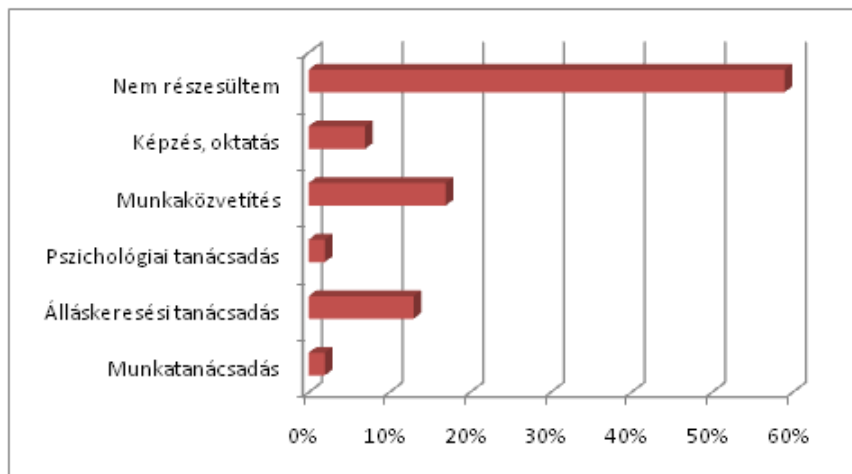


17. ábra A megváltozott munkaképességűek és a rehabilitációjukat segítő intézmények

Forrás: Saját kutatás

Arra a kérdésre, hogy hallottak-e a különböző segítő szervezetekről, egyesületekről a legtöbb esetben azt a választ jelölték meg, (44%) hogy igen ismerik ezeket az intézményeket viszont nem állnak velük kapcsolatban. Összességében elmondható, hogy nagyon magas azoknak a száma (86 fő), akik vagy egyáltalán nem ismerik vagy nem állnak kapcsolatban ezekkel a szervezetekkel.

Azt is fontosnak tartottam megkérdezni, hogy mennyien részesültek a különböző szervezetek által nyújtott szolgáltatásokban. Meglepő számot mutat, hogy a válaszadók közel 60%-a nem részesült semmilyen szolgáltatásban. A munkaközvetítést 23 fő jelölte meg, emellett a többi lehetőség igénybevétele csekély számokat mutat. Úgy gondolom, az információhiány és a nem megfelelő kommunikáció okozhatja azt, hogy sok érintett nem vesz részt a rehabilitációban.



18. ábra A megváltozott munkaképességűek rehabilitációs szolgáltatásokban való részvétele

Forrás: Saját kutatás

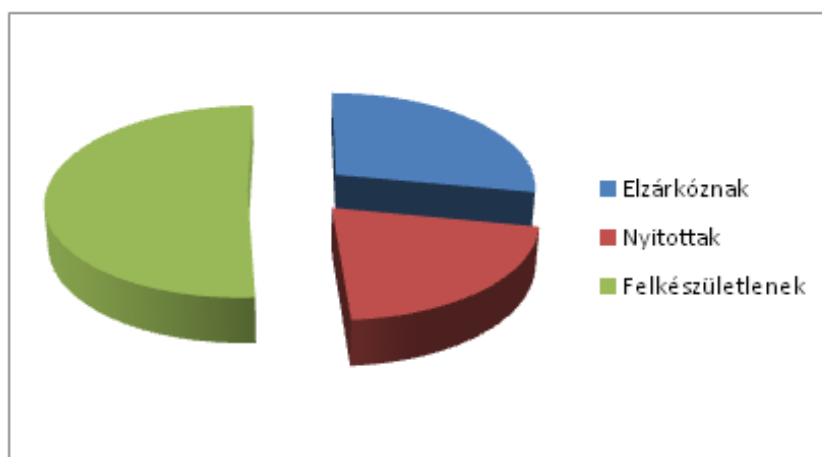
Az információhiányt a különböző szervezetek és munkaadók is felismerik. A következő interjúrészletet tartom fontosnak kiemelni.

„A munkanélküliségnek, és bezártságnak, az egyedüllétnek van egy olyan hozadéka, hogy teljesen beszűkül társadalmilag, vagy a családra redukálódik. Akik viszont egyedül élnek, ők kevés információhoz jutnak. Annyira beszűkülnek társadalmilag, hogy nem jut el hozzájuk ez az információ és nem is tudja, hogy hol keresse.”

(Akkreditált foglalkoztató- rehabilitációs mentor)

Felkészületlen munkaadók

Kérdőívemben rákérdeztem milyen véleménynel vannak a megváltozott munkaképességűek a munkaerőpiacon jelen lévő munkáltatókról. A megkérdezettek több mint fele felkészületlennek tartja a munkaadókat. A nyitottság és elzárkózás között megoszlának a vélemények. Úgy gondolom, ezzel összefüggésben megjelennek a fluktuációt okozó tényezők, mint például a munkakörülmények, akadálymentesítés, rugalmasság kérdése.



19. ábra Megváltozott munkaképességűek véleménye a munkáltatókról

Forrás: Saját kutatás

Segítő szervezetek hatékonysága

A megváltozott munkaképességűek rehabilitációjának és munkaerőpiaci integrációjának elősegítésére különböző szervezetek, alapítványok, egyesületek jöttek létre azzal a céllal, hogy segítsék a munkáltatók és munkavállalók „egymásra találását”. Feltevésem, hogy a támogató szervezetek minden jóindulatuk mellett, nem piaci körülményekhez igazítják a tevékenységüket, nem elég hatékonyak. Ezt a kérdést fontosnak tartom párhuzamosan megvizsgálni mind munkáltatói, mind pedig munkavállalói oldalról.

A megkérdezett munkáltatók többsége igényli ezeket a szervezeteket a munkaerő-közvetítésben nyújtott segítségét, hiszen szakmailag felkészültek, az érintett csoportra specializáltak, van kapacitásuk direkt módon felmérni a jelentkezők képességeit. Emellett a munkaadók többsége álláshirdetéseikben, toborzási metodikájukban nyitottá teszik a jelentkezést megváltozott munkaképességűek számára. Hatékonyságban nem látnak különbséget, az alacsony számú közvetítések számát nem a szervezet hiányosságaiban látják, hanem a kereslet és kínálat eltérésében. Az alábbi táblázatban összefoglaltam a megkérdezett szervezetek, egyesületek megváltozott munkaképességűek munkaerőpiacon történő elhelyezési adatait. Arról nincs információ, hogy a nyílt munkaerőpiacon vagy védett foglalkoztatóknál történ-e az elhelyezés.

Munkaerőpiaci szolgáltatások hatékonysága

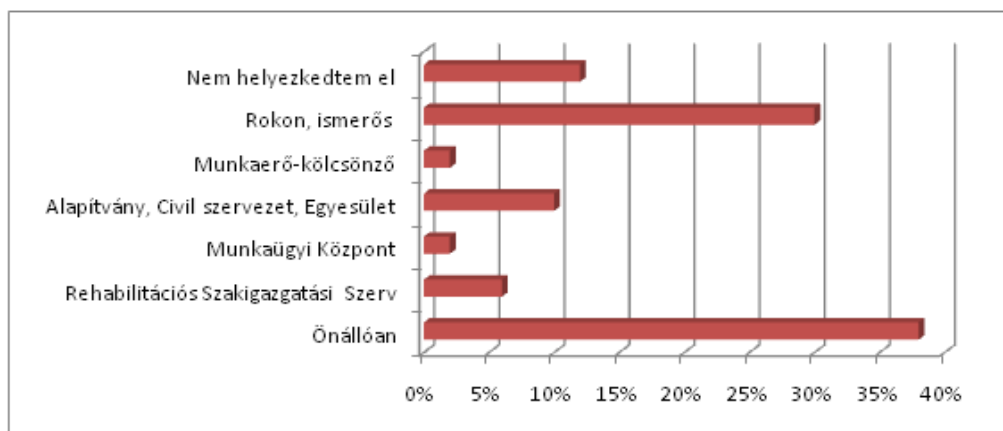
8. táblázat

Programidőszak kezdete	Bevont ügyfelek száma	Elhelyezett ügyfelek száma
2014. április 1.	91 fő	22 fő
2014. január 1.	219 fő	51 fő
2014. január 1.	154 fő	40 fő

Forrás: Saját kutatás

A táblázatból leolvasható, hogy mindhárom szervezet esetében közel 25%-os a megváltozott munkaképességűek elhelyezésének aránya. A bevont ügyfelek létszámánál sem tapasztalhatóak kiemelkedő számok. A megváltozott munkaképességű emberek elzárkózottsága, beletörődése és az információk nem keresése okozhatja ezeket a mutatókat. Emellett úgy gondolom, jobban propagálni kellene feléjük a lehetőségeket.

Munkavállalói oldalról már ismertettem, hogy információhiányosak ezen a területen. Sokan nem is ismerik a különböző szervezeteket és nem veszik igénybe a szolgáltatásokat. Kérdőívemben arra is kerestem a választ, hogy milyen segítségük igénybevételével jutottak munkához.



20. ábra A megváltozott munkaképességűek elhelyezkedésének módjai

Forrás: Saját kutatás

Kiemelkedő a válaszadók között azok száma, akik önálló álláskeresőként helyezkedtek el. Közel 30%-uk esetében rokon vagy ismerős segítségével történt az elhelyezkedés. Az erre a célra létrehozott intézmények által elhelyezett személyek száma nagyon alacsony. A kérdés vizsgálatával kapcsolatban egy multinacionális vállalat és egy szakértő véleményét foglalmaznám meg:

„A civil szervezetekben nagyon sok jó szakember dolgozik, és sok hasznos módszertan került kidolgozásra, mégis azt tapasztaljuk, hogy ezek a gyakorlatban kevés főt tudnak elérni, mely miatt kevésbé hatékonyak tűnhetnek, pedig ez nem így van. Az alapítványok, egyesületek hatékonyságát mi abban látjuk, hogy tudnak személyességet és energiát adni ügyfeleiknek.”

(Internetes munkaerő-közvetítő portál- szakmai vezető)

„Nyilván könnyebbség hogy vannak ilyen szervezetek alapítványok, akikkel kapcsolatban vagyunk de hirdetésinkben is nyitottá tesszük a megváltozott munkaképességűek jelentkezését. Sok ilyen szervezettel vagyunk kapcsolatban és számítunk is a szakmai segítségükre, bár úgy gondolom, vannak köztük nem kellően felkészült szervezetek melyeknek megkérdőjelezhető a tevékenységük.”

(Multinacionális kereskedelmi vállalat-foglalkozást támogató HR vezető)

A mélyinterjúk tapasztalatai alapján elmondható, hogy nagyon hasznos ezeknek a szervezeteknek a működése, hiszen szakmailag felkészültek viszont nem minden esetben mutatkozik meg hatékonyságuk. A kérdőíves kutatásomból kiderül, hogy hiány van azon a területen, hogy mennyire vannak informálva a megváltozott munkaképességű személyek arról, hogy kikhez fordulhatnak, és milyen lehetőségeik vannak. Feltevésem beigazolódott, bár úgy gondolom hatékonyságuk növelhető lehetne kevesebb adminisztrációs kötelezettség mellett.

4. FEJEZET AZ EURÓPAI UNIÓ TÁMOGATÁSA

Ebben a rövid fejezetben az Európai Unió állásfoglalását és támogatását fogom ismertetni a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását illetően, Borsod-Abaúj Zemplén megyei régióra koncentráltan. Fontosnak tartom szemléltetni, hogy a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását mely területen támogatja az Európai Unió. Dolgozatomban nem fogok kitérni a projektek feltételrendszerének, kritériumainak a bemutatására. Későbbi kutatásban vizsgálható lenne az, hogy ezek a projektek mennyire állnak összhangban a munkáltatók valamint a munkavállalók attitűdjeivel. Valóban azokat a területeket támogatja-e az Európai Unió - és a megfelelő eszközöket alkalmazza-e - amelyek szükségesek ahhoz, hogy hosszú távon megvalósuljon a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási rehabilitációja.

4.1. Lezárult támogatási programok bemutatása, elemzése

„Az elmúlt évek legmeghatározóbb fogyatékosügyi dokumentuma, a Fogyatékosággal élő személyek jogairól szóló ENSZ egyezmény átfogóan gyűjti egybe a fogyatékos embereket munkavállaláshoz való jogát. Az Európai Fogyatékosügyi Stratégia a 2010-2020-as időszakra célul tűzi ki annak lehetővé tételét, hogy minél több fogyatékos személy dolgozhasson a nyílt munkaerőpiacon.

A magyar Kormány által kialakított Széll Kálmán Terv szerint mindenkinek munkát kell adni, aki képes dolgozni, ideértve a megváltozott munkaképességű embereket is. Ezt a szemléletet viszi tovább az Új Széchenyi Terv Foglalkoztatási Programja is, mely a hátrányos helyzetű térségek, illetve személyek – köztük nevesítetten a megváltozott munkaképességű személyek – munkaerőpiacra való belépésének, vagy visszalépésének támogatását is célozza.” (www.fszk.hu)

Társadalmi Megújulás Operatív Program TÁMOP -1.1.1.

A „Megváltozott munkaképességű emberek rehabilitációjának és foglalkoztatásának segítése” című program új szolgáltatásokkal, támogatási formákkal kívánja elérni a megváltozott munkaképességű munkavállalók munkaerőpiacra való be- illetve visszajutását. A program 2008. március 1.-2013. február 28. között került megvalósításra. A projekt 5 év alatt országosan csaknem tizenháromezer, - ebből B-A-Z megyében 1020 fő- rehabilitációs járadékban részesülő személynek kívánta rehabilitációját elősegíteni, foglalkoztatási esélyeit

javítani, a munkaerőpiacra történő visszatérését segíteni, illetve részt venni a tartós, fenntartható foglalkoztatásához szükséges feltételek megteremtésében. A program során a következő munkaerőpiaci szolgáltatások széles skáláját biztosították az ügyfelek részére:

- Munkatanácsadás
- Pályatanácsadás
- Álláskeresési tanácsadás
- Rehabilitációs tanácsadás
- Pszichológiai tanácsadás
- Munkaerőpiaci és foglalkozási információ nyújtása
- Munkaközvetítés

A következőkben ezen projekt eredményeit fogom összefoglalni a Borsod-Abaúj-Zemplén megyei régióra vonatkozóan. Az alábbi táblázat a program pénzügyi forrásait mutatja.

A program pénzügyi forrásai

9. táblázat

Országos pénzügyi forrás	15.382.040.000 Ft
- bevonni tervezett létszám	12.589 fő
BAZ megye pénzügyi forrása	1.581.691.220 Ft
- bevonni tervezett létszám	1.020 fő

Forrás: borsod-abauj-zemplen.munka.hu (Saját szerkesztés)

A program keretében munkáltatóknak nyújtott támogatások:

- Foglalkoztatás bővítését szolgáló bértámogatás (bér és járulékai max. 60 %-a, legfeljebb 12 hónapig)
- Rehabilitációs foglalkoztatást elősegítő bértámogatás
- (bér és járulékai 40-60%-a, legfeljebb 12-36 hónapig az egészségkárosodás függvényében)
- Munkakipróbálás, munkagyakorlat, munkatapasztalat-szerzés céljából bérköltség támogatás (bér és járulékai max. 100 %-a, legfeljebb 3 illetve 12 hónapig)
- Munkába járáshoz, munkatapasztalat-szerzéshez kapcsolódó helyi, helyközi utazás költségeinek megtérítése
- Munkába járáshoz, munkatapasztalat-szerzéshez kapcsolódó csoportos személyszállítás támogatása (<http://borsod-abauj-zemplen.munka.hu>)

Az alábbi táblázat mutatja a program terv adatait.

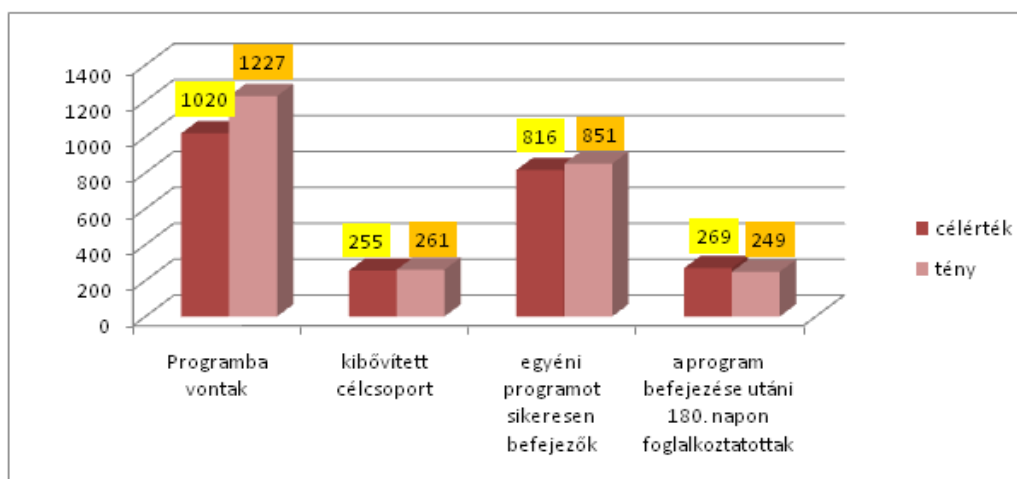
A program terv adatai

10. táblázat

	Létszám (fő)	Arány
Programba bevontak száma	1020	
A bevontakból 40-79%-ban egészségkárosodott, rehabilitációs járadékban nem részesülő személy	255	Bevontak <u>max.</u> 25%-a
Az egyéni programot sikeresen befejezők	816	Bevontak 80%-a
A program befejezése után 180. napon foglalkoztatottak	269	Bevontak 26,37%-a, a sikeresen befejezők 36%-a

Forrás: borsod-abauj-zemplen.munka.hu (Saját szerkesztés)

A program sikerességét, az indikátor számok teljesülését szemlélteti az alábbi ábra. A programba bevitt személyek száma meghaladta az előírt 1020 főt. Összesen 1488 ügyfelet regisztráltak 2008-2011-es időszakban. 93%-ban teljesült az a kikötés, mely szerint a program befejezése után 180. napon a foglalkoztatottak száma eléri a 269 főt. (www.borsod-abauj-zemplen.munka.hu)



21. ábra A program teljesülésének sikeressége

Forrás: borsod-abauj-zemplen.munka.hu (Saját szerkesztés)

Összességében elmondható, hogy a programba bevont 1488 fő közül mindössze 249 fő munkaerőpiacon történő elhelyezése- 3 év alatt- nagyon alacsony számot mutat. A projekt keretében különböző munkaerőpiaci szolgáltatások biztosítását tűzték ki célul az ügyfelek

részére (munkatanácsadás, pályatanácsadás, álláskeresési tanácsadás). Úgy gondolom az általam végzett kutatás alapján elmondható, hogy a projekt hatása ma nem igazán érezhető a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásában, viszont mindenképp szükségesek a munkavállalók foglalkoztatási hajlandóságának növelésében.

Társadalmi Infrastruktúra Operatív Program TIOP-3.3.1/A-09

„A közszolgáltatásokhoz való egyenlő esélyű hozzáférés megteremtése” című akadálymentesítési pályázat. A projektek megvalósítási szakasza: 2010.06.01.-2011.05.31. Az egyszeri, vissza nem térítendő támogatások alapvető célja az intézmények komplex, fizikai és info-kommunikációs akadálymentesítése uniós finanszírozással, és ezáltal a fogyatékos emberek életminőségének javítása. A BAZ Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központjának 8 kirendeltségi épületére vonatkozó komplex pályázatok. A beruházás összértéke 23.178.100 Ft volt.

Igénybe vehető támogatás

11. táblázat

Ingatlan hely	Támogatás (Ft)
Miskolc	23.178.100
Encs	5.996.100
Szerencs	4.041.850
Tokaj	4.655.350
Salgótarján	8.616.850
Pásztó	6.032.850
Hatvan	6.826.100
Gyöngyös	4.436.350

Forrás: afsz.hu (Saját szerkesztés)

A táblázat mutatja, hogy Borsod-Abaúj Zemplén megyében Miskolc kapta a legtöbb támogatást akadálymentesítés céljából. Az Unió fontos célkitűzése az akadálymentesítés megvalósítása, az esélyegyenlőség megteremtése céljából.

4.2. Jelenleg futó Európai Uniók projektek

A megváltozott munkaképességű munkavállalók nyílt munkaerőpiacon történő elhelyezkedési esélyei rendkívül csekélyek, és jelenleg nehezen jutnak hozzá olyan, az elhelyezkedést elősegítő munkaerőpiaci szolgáltatáshoz, mely hatékony, a fejlesztéseket és a munkaerő-piaci elhelyezkedést segíti elő.

A TÁMOP 1.3.1 keretében „A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat fejlesztése” projekten belül megvalósuló munkaerő-piaci szolgáltatások vásárlására vonatkozó pályázat.

A Borsod-Abaúj-Zemplén megyében kiírt pályázat nyertesei

12. táblázat

Pályázó neve	Pályázat címe	Támogatás összege
Regionális Civil Központ	Állás és képzés börze	7.000.000 Ft
HÍD Kultúrák, Korosztályok, Közösségek Között Egyesület	„Szakképzetlen fiatalok egyéni fejlesztése és orientálása”	4.400.000 Ft
Kapcsolat- Kihívás Alapítvány	Motivációs csoportos foglalkozás	3.600.000 Ft

Forrás: *afsz.hu* (Saját szerkesztés)

A pályázat célja:

A szolgáltatásvásárlást megelőzte egy kísérleti akkreditációs eljárás, amelynek eredményeként kiválasztásra kerültek azok a pályázó szervezetek, amelyek akkreditációt szereztek. A szolgáltatásvásárlási pályázaton már csak az akkreditációt szerzett szervezetek vehetnek részt, amelyek közül kerülnek kiválasztásra a szolgáltatásnyújtók.

A kísérleti szolgáltatásvásárlás céljai:

- az akkreditációs folyamat eredményének (minőségbiztosítás, fejlesztés, pontrendszer stb.) tesztelése,
- a projektben kiválasztott és az alábbiakban leírt szolgáltatásvásárlási módszer tesztelése,
- mindkét fenti folyamattal kapcsolatban a hibák, hiányosságok, problémák azonosítása,
- a munkaerő-piaci szolgáltatások nyújtásában érintett szervezetek is részt vehessenek a tényleges folyamatok kialakításában.

- a megvalósítás során tehát a szolgáltatások támogatási rendszerét szolgáló eljárási rend megújításának és az akkreditációs rendszerrel való összhangjának előkészítése történik meg. A projekt lezárást illetve eredményeit érintő adatok nem állnak rendelkezésre.

A TÁMOP-5.3.8 konstrukció céljait egy kiemelt (TÁMOP-5.3.8-11/A1) és két pályázatos komponens keretében kívánja elérni. A TÁMOP-5.3.8-11/A1 kiemelt program keretében egy Országos szakmai és módszertani központ kerül létrehozásra, mely szakmai, módszertani, informatikai háttérrel, szolgáltatásokat, szakmai támogatást biztosít a kiemelt programhoz szorosan illeszkedő TÁMOP-5.3.8.A2-es és a TÁMOP-5.3.8.A3-as konstrukció kedvezményezettjeiből létrejövő munkaerő-piaci szolgáltató és szakmai támogató hálózat tagjai számára. A munkaerő-piaci szolgáltató és szakmai támogató hálózat tagjai egyfelől a megváltozott munkaképességű személyek elhelyezkedését segítő szolgáltatásokat nyújtanak, másfelől a védett foglalkoztatók által foglalkoztatottak tranzitálásával kapcsolatos tevékenységekhez járulnak hozzá, és segítik ezzel elő a nyílt munkaerő-piaci integrációt.

Részcélok:

- a megváltozott munkaképességű személyek számára nyújtott szolgáltatások fejlesztése
- a szolgáltatást nyújtó szakemberek számának bővítése a komplex munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtó szervezetekben (kapacitásfejlesztés)
- szakmailag kompetens humánerőforrás felkészítése
- az egyenlő esélyű hozzáférés biztosítása érdekében célcsoport-bővítés

Rendelkezésre álló keretösszeg: 1.900.000.000 Ft. (afsz.hu)

Rehabilitáció- Érték- Változás (RÉV) TÁMOP 5.3.8.

Megváltozott munkaképességű személyek munkaerőpiaci helyzetének elősegítése érdekében történő rendszerszintű képzési és szolgáltatásfejlesztési modellprogram. (borsod-abauj-zemplen.munka.hu)

Program pénzügyi forrásai

13. táblázat

Projekt összköltség	4,9 Milliárd Ft
Projekt időtartama	2012. május 1.- 2014. április 30.

Forrás: borsod-abauj-zemplen.munka.hu (Saját szerkesztés)

A fentiekben röviden bemutatott projekteknel lényeges, hogy megjelenik a munkaerőpiaci szolgáltatások fejlesztése, szakemberek számának növelése, humánerőforrás felkészítése, munkapróba lehetősége. Munkáltatói oldalról az eddigi programokban bértámogatásokkal kapcsolatos Uniós segítségek jelentek meg. Azt gondolom, hogy emellett biztosítani kellene a munkaadók részére a megfelelő szakmai felkészültséget, hatékony stratégiák kialakítását, új munkakörök illetve részfeladatok kiépítését. A különböző munkaerőpiaci szolgáltatásokat nyújtó szervezetekkel, alapítványokkal készített interjúk során azt tapasztaltam, hogy nem fektetnek nagy hangsúlyt a képzésekre, oktatásra. Annak érdekében, hogy sikeres legyen a munkaerőpiaci integráció, nélkülözhetetlen a megváltozott munkaképességűek átképzésének, oktatásának a megteremtése. Olyan képzések biztosítás, melyekre piaci kereslet van. Álláspontom szerint, a védett munkahelyek támogatása egyrészt munkahelyet teremt a megváltozott munkaképességűek számára, viszont társadalmi integrációjuk nem valósul meg így nehézséget okoz számukra a nyílt munkaerőpiacon való érvényesülés, megfelelés.

ÖSSZEFOGLALÁS

Meggyőződésem szerint- és ebben több megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatos tanulmány, szakirodalom is megerősít- a legnagyobb probléma az információáramlásban lelhető fel, mely egyrészt a jogszabályok gyakori módosításából ered, a nem megfelelő tájékoztatásból, a túlzott adminisztrációból és a szakmai felkészületlenségből. A megvizsgált munkáltatói valamint munkavállalói attitűdökből azt tudom megállapítani, hogy vannak közös pontok, amelyek mindkét fél részéről problémát okoz és ezt felismerik. A legfontosabb tényezők az előítéletek, sztereotípiák jelenléte, a társadalmi elfogadottság valamint a kereslet és kínálat közötti eltérés. Munkavállalói oldalról egyfajta bizonytalanságtól való félelem és feltételezések - elfogadási problémák, megfelelés, megfelelő teljesítmény nyújtása- okozzák az előítéleteket. A munkáltatók foglalkoztatási hajlandósága a jogszabályi változások hatására mindenképp növekedést mutat, viszont a legtöbb esetben az előítéletek miatt a cégek inkább választják a rehabilitációs hozzájárulás megfizetését, mintsem időt és energiát befektetve kockázatot vállaljanak.

Álláspontom szerint, az 5%-os kvóta elérése gyors intézkedésre ösztönzi a munkaadókat, viszont a vizsgált célcsoport sikeres foglalkoztatásához megfelelő szakmai tudás, átgondolt, kidolgozott stratégia szükséges. Úgy gondolom, mindenképpen egy szemléletváltásra lenne szükség ahhoz, hogy a munkáltatók ne csak a kockázatot lássák a megváltozott munkaképességűekben. Alapvető nehézség a társadalmi elfogadás megvalósítása. Az érintettek önértékelésének, önbizalmának a növelésével, speciális munkaerőpiaci szolgáltatások közvetítésével lehetne javítani nézetükön. A munkáltatók esetében érzékenyítéssel, külön szervezeti politika megteremtésével a társadalmi elfogadás erősíthető. Nagyon fontos az egész szervezet bevonása a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása esetében, szükséges hangsúly fektetni a befogadó jelleg megteremtésére a munkavállalók körében.

Véleményem szerint, a jelenlegi gazdasági helyzetben- ahol egyébként is magas a munkanélküliek száma- nagyon nehéz megteremteni a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását. Emellett ezek az emberek általában alacsonyabb iskolai végzettségűek és egészségi állapotuk miatt csak bizonyos munkakörökben tudnak dolgozni. A munkaerőpiaci kereslet és kínálat eltérése az ő esetükben a munkakörökből és a munkáltatói feltételezésekből –gyakori vizsgálatok, betegszabadság, kiesések pótlása- adódik. Azt gondolom, annak érdekében, hogy létrejöjjön a nyílt munkaerőpiaci integrációjuk munkaköröket kell

teremteniük a munkaadóknak, megfelelő munkakörülmények biztosítása mellett. A kínálati oldalról az is problémát okoz, hogy nem rendelkeznek megfelelő készségekkel, kompetenciákkal. Az Európai Unió stratégiájában is hangsúlyozza az oktatást, képzéseket. A legtöbb megváltozott munkaképességű a 45 év feletti korosztályba tartozik, akik már nem szeretnék tanulni. Minden bizonnyal fontos lenne olyan képzések szervezése, amelyet el tudnak végezni és amellyel el tudnak helyezkedni a munkaerőpiacon. Egyfajta gyakorlat orientált rendszer kiépítése lehetne a megfelelő, amiben több lehetőséget is látnának az érintettek.

Kutatási eredményeim alapján azt is megállapítottam, hogy ma hazánkban a legtöbb céget felkészületlenség jellemzi ezen a területen. Elképzelésem szerint, a munkaadóknak szakmai segítségre, tanácsadásra lenne szükségük. A hosszú távú foglalkoztatási rehabilitáció megvalósításához nem elegendő csupán megtalálni a megfelelő személyt, meg is kell tartani. Ennek érdekében biztosítani kell a szükséges munkakörülményeket, a közösségi befogadást, rugalmasságot. A megváltozott munkaképességűek fluktuációjának vizsgálatánál meglepő volt számomra, hogy a legtöbb esetben magas ez az érték. Úgy gondolom, hogy a nem megfelelő illeszkedésvizsgálat okozhatja a megváltozott munkaképességűek munkahely változtatásait. Amennyiben alaposan fel tudjuk mérni a munkavállaló egészségi állapotát, munkavégző képességét, terhelhetőségét és pontosan ismerjük a munkakör elvárásait, akkor megfelelő lehet a kiválasztás. Véleményem szerint a fluktuáció megelőzhető megfelelő kiválasztással, beillesztéssel valamint a folyamatos odafigyeléssel, megőrzéssel. Azt gondolom, hogy időnek kell eltelnie ahhoz, hogy mindenki megfelelő információhoz jusson, a munkáltatók felismerjék azt, hogy a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása egy külön stratégia kiépítését igényli melyhez szakmai felkészültség szükséges. A munkavállalóknak motivációra, képzésre, nyitottságra van szükségük ahhoz hogy érvényesülni tudjanak a nyílt munkaerőpiacon.

Kutatóm alapján a jövőre vonatkozóan azt tudom jóslani, hogy megfelelő szemléletváltással, információáramlással, szakemberekkel, támogatásokkal növekedni fog a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása Magyarországon és idővel közelebb léphetünk az Európai Unió foglalkoztatási szintéhez.

IRODALOMJEGYZÉK

Szakirodalom

1. Borbély (2002): Újra munkában! EU munkaerőpiaci reintegrációs programok és tapasztalatai. MSZEIB -Magyar Szakszervezetek Európai integrációs Bizottsága, Budapest, 6. o.
2. Frey (2001): EU-konform foglalkoztatáspolitikai. Felelős kiadó: Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 221. o.
3. Gazsi A.-Kis I.-Kogon Zs.-Nemesnyik B.-Otlecz J.-Pordán Á.-Ivánku Zs. (2013): Az Aktív Műhely Foglalkoztatást Fejlesztő Eszközrendszer hatékonyságának és eredményességének mérése, Kutatási összefoglaló az „Aktív Műhely a hátrányos helyzetű régiókban” című projektben végzett hatékonyságmérésről. Felelős kiadó: Pordán Ákos, Nyomdai előkészítés: Prime Rate Kft. Budapest, 11. o.
4. Gere I.- Szellő J. (2007a): Foglalkozási rehabilitáció. A kiadványt a Szociális és Munkaügyi Minisztérium támogatásával kiadja a Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány, Budapest, 20. o.
5. Gere I.- Szellő J. (2007b): Foglalkozási rehabilitáció. A kiadványt a Szociális és Munkaügyi Minisztérium támogatásával kiadja a Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány, Budapest, 21. o.
6. Gere I.- Szellő J. (2007c): Foglalkozási rehabilitáció. A kiadványt a Szociális és Munkaügyi Minisztérium támogatásával kiadja a Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány, Budapest, 40-45. o.
7. Münnich Á. (2006a): Pszichológiai szempontok a megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiaci integrációjának elősegítéséhez. Nyomda: Center-Print Nyomda, Felelős kiadó: a Didakt Kft. ügyvezetője, Debrecen
8. Münnich Á. (2006b): Pszichológiai szempontok a megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiaci integrációjának elősegítéséhez. (szerk.: Münnich Ákos) Nyomda: Center-Print Nyomda, Felelős kiadó: a Didakt Kft. ügyvezetője, Debrecen
9. Münnich Á. (2007): Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához. Nyomda: Center-Print Nyomda, Felelős kiadó: a Didakt Kft. ügyvezetője, Debrecen

10. Pósfai G.-Séllei B.-Kertész A. (2013a): A megváltozott munkaképességű emberek munkamotivációját befolyásoló kognitív érzelmi tényezők. *Alkalmazott pszichológia* 2013, 13(4) 50. o.
11. Pósfai G.-Séllei B.-Kertész A.. (2013b): A megváltozott munkaképességű emberek munkamotivációját befolyásoló kognitív érzelmi tényezők. *Alkalmazott pszichológia* 2013, 13(4) 52. o.

Internetes források

1. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium : A magyarországi foglalkoztatási rehabilitáció rövid bemutatás In: Szociális és Munkaügyi Minisztérium honlap, 2006. január <http://www.eselyegyenloseg.hu/download.php?ctag=download&docID=11850> (letöltés: 2014. szeptember 2.)
2. Fogytékosságtudományi Tudásbázis: Általános és rehabilitációs, magyar és nemzetközi munkaerő-piaci ismeretek, (szerk.): dr. Pulay Gyula Eötvös Lóránd Tudományegyetem Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar, 2009. In: http://e-oktatas.barczi.hu/extra/tudasbazis/szoveggy/szgy_pulay.pdf (letöltés: 2014. szeptember 5.)
3. <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/megvaltmunkakep.pdf> (letöltés: 2014. augusztus 5.)
4. Központi Statisztikai Hivatal: Megváltozott munkaképességűek a munkaerőpiacon 2011 In: Központi Statisztikai Hivatal honlap, 2012. május . <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/megvaltmunkakep.pdf> (letöltés: 2014. augusztus 5.)
5. Európai Unió: A fogyatékkal élők egyenlő jogokat élveznek A fogyatékkal élőkkel kapcsolatos 2010-2020-és európai stratégia, 2010. In: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6287&langId=hu> (letöltés: 2014. augusztus 4.)
6. Gyógypedagógiai szemle: Az EU 2020 Stratégia és fogyatékos emberek számára hozzáférhető szakiskolai innovációk Magyarországon. In: Gyógypedagógiai szemle honlap, 2010/3. http://www.prae.hu/prae/gyosze.php?menu_id=102&jid=33&jaid=482 (letöltés: 2014.szeptember 10.)
7. Nemzeti Erőforrás Minisztérium Szociális Lakossági és Tájékoztatási Osztály: A megváltozott munkaképességű személyek ellátásai. In: Nemzeti Erőforrás Minisztérium honlap, 2014. <http://csaladitudakozo.kormany.hu/download/e/d4/90000/honlapraMegv%C3%A1ltozott%20>

munkak%C3%A9pess%C3%A9g%C5%B1%20szem%C3%A9lyek%20ell%C3%A1t%C3%A1sai2014.docx (letöltés: 2014. szeptember 4.)

8. Kormányhivatal: Tájékoztató. In: Kormányhivatal honlap, 2014. <http://www.kormanyhivatal.hu/download/1/98/11000/T%C3%A1j%C3%A9koztat%C3%B3%20%20a%20megv%C3%A1ltozott%20munkak%C3%A9pess%C3%A9g%C5%B1%20szem%C3%A9lyek%20ell%C3%A1t%C3%A1sai%C3%B3l.doc> (letöltés: 2014. szeptember 4.)

9. Világgazdaság: A rokkantak többsége még felülvizsgálatra vár. In: Világgazdaság honlap, 2014.02.20. <http://www.vg.hu/vallalatok/egeszsegugy/a-rokkantak-tobbsege-meg-felulvizsgalatra-var-421982> (letöltés: 2014. szeptember 4.)

10. Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság: Ellátásban részesülők. In: Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság honlap, 2011-2013. <http://www.onyf.hu/hu/dokumentumok/statistikak.html> (letöltés: 2014. szeptember 15.)

11. Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat: Megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatását elősegítő érdekeltségi rendszer. In: Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat honlap, 2014/2.

http://www.afsz.hu/resource.aspx?ResourceID=full_afsz_hasznos_megvaltt_munkavall_erdrendszer. (letöltés: 2014. szeptember 16.)

12. Fogyatékos személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft.: Európai Unió támogatásból megvalósuló fejlesztések, Projekt tartalma. In: <http://fszk.hu/szervezeti-egysegek/rev/projekt-tartalma> (letöltés: 2014. október 4.)

13. Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Kormányhivatal Munkaügyi Központja. In: http://borsod-abauj-zemplen.munka.hu/engine.aspx?page=borsod_palyazatok_EU-s_programok (letöltés: 2014. október 3.)

14. Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat: TÁMOP In: http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full_tamop (letöltés: 2014. október 3.)

MELLÉKLETEK

I. Melléklet: Interjúkérdések munkáltatókkal

1. Milyen arányban foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű munkavállalókat?
2. Mi az ami nehézséget okoz, megtalálni ezeket a munkavállalókat?
3. Milyen fluktuáció jellemzi foglalkoztatásukat?
4. Milyen munkakört, feladatot tudnak ellátni Önöknél a megváltozott munkaképességű munkavállalók?
5. Mi a véleménye, milyen a munkáltatók részéről a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási hajlandósága?
6. Mi a véleménye, milyen a megváltozott munkaképességűek munkavállalási hajlandósága?
7. Milyen problémákat lát a foglalkoztatásuk kapcsán?
8. Milyen lehetőségeket lát a munkaerőpiacon a megváltozott munkaképességek számára?
9. Mi a véleménye, milyen a társadalmi megítélése a kérdésnek?
10. Alapítványokkal, speciális szervezetekkel kapcsolatban állnak-e? Milyen előnyeit, hátrányait látja a különböző foglalkoztatást segítő intézményeknek?
11. Mi a véleménye a jelenlegi jogszabályokról, milyen javaslatok vannak a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását illetően?
12. Ez Európai Unióhoz képest hazánk nagyon le van maradva a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását illetően. Milyen okok miatt alacsonyabb hazánkban a foglalkoztatási ráta?
13. Milyen javaslatokat tenne a megváltozott munkaképességűek munkavállalási hajlandóságának növelése érdekében?

II. Melléklet: Interjúkérdések szervezetekkel, egyesületekkel, szakértőkkel

1. Hány fő megváltozott munkaképességű ügyféllel rendelkeznek?
2. Milyen arányban sikerül őket elhelyezni a munkaerőpiacon és főként milyen területen, milyen munkakörben?
3. Milyen fluktuáció jellemzi őket? Mi lehet az oka?
4. Milyen lehetőségeik vannak a megváltozott munkaképességűeknek a munkaerőpiacon?

5. Milyen a munkáltatók megítélése?
6. Milyen a megváltozott munkaképességűek munkavállalási hajlandósága? milyen attitűdöket tudna felsorolni a megváltozott munkaképességűekkel kapcsolatban?
7. Mi a véleményük a megváltozott munkaképességűeknek a jelenlegi rendszerről? mit gondol, mi az, amin változtatnának?
8. Mennyire elfogadóak, nyitottak a munkáltatók a megváltozott munkaképességűekkel kapcsolatban, milyen problémákat lát?
9. Mennyire tartja hatékonyak a különböző szervezetek, egyesületek tevékenységét?
10. Melyek azok a fő problémák, amelyek miatt gondot okoz a munkáltatóknak a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása?
11. Milyen javaslatokat tenne a megváltozott munkaképességűek munkavállalási hajlandóságának növelése érdekében?

III. Melléklet: Kérdőív a munkavállalói attitűdök a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatban

Dolgozatomban a munkavállalói attitűdöket vizsgálom a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatban. Kérem, a rövid kérdőív kitöltésével járuljon hozzá kutatásom sikeres elkészítéséhez.

1. Neme

- ☐ Nő
- ☐ Férfi

2. Életkora

- ☐ 18-25 év
- ☐ 26-35 év
- ☐ 36-45 év
- ☐ 46-55 év
- ☐ 55 év felett

3. Iskolai végzettsége

- ☐ 8 általánostól alacsonyabb
- ☐ 8 általános
- ☐ szakmunkásképző, szakiskola
- ☐ szakközépiskola

- ☐ gimnázium
- ☐ technikum
- ☐ OKJ
- ☐ diploma

4. Mi okból tartozik a megváltozott munkaképességűek csoportjába?

- ☐ Fogyatékkal élő
- ☐ Munkaképesség-csökkenés, egészségkárosodás miatt

5. A megváltozott munkaképességűek mely csoportjába tartozik?

- ☐ Hallási fogyatékkal élő
- ☐ Mozgásszervi fogyatékkal élő
- ☐ Látás fogyatékkal élő
- ☐ Értelmi fogyatékkal élő
- ☐ Pszichés-mentális fogyatékkal élő
- ☐ Halmozottan fogyatékkal élő

6. Hallott már a Rehabilitációs Szakigazgatási Szervről/ foglalkoztatást segítő alapítványokról/civil szervezetekről?

- ☐ Nem hallottam ezekről az intézményekről
- ☐ Hallottam ezekről az intézményekről, de nem volt kapcsolatom
- ☐ Igen, segítettek a munkahelykeresésben, de nem ők irányítottak jelenlegi munkahelyemre
- ☐ Igen, ők irányítottak jelenlegi munkahelyemre

7. A foglalkoztatási rehabilitációs szolgáltatások közül Ön miben részesült?

- ☐ Munkatanácsadás, pályamódosítási tanácsadás
- ☐ Álláskeresési tanácsadás
- ☐ Pszichológiai tanácsadás
- ☐ Előzetes szakmai alkalmassági vizsga
- ☐ Munkaközvetítés
- ☐ Képzés, oktatás
- ☐ Nem részesültem

8. Milyen jellegű munkát végez?

- ☐ könnyű fizikai
- ☐ nehéz fizikai

- ☐ szellemi

9. Képességének megfelelő munkát végez?

- ☐ Igen
- ☐ Nem, ettől többre vagyok képes
- ☐ Nem, nehéz számomra az adott munka

10. Szívesen venne részt képzésben, oktatásban?

- ☐ Igen
- ☐ Nem

11. Hogyan jutott munkához?

- ☐ Önálló álláskeresőként
- ☐ Rehabilitációs Szakigazgatási Szerven keresztül
- ☐ Munkaügyi Központon keresztül
- ☐ Alapítványon, Civil szervezeten keresztül
- ☐ Munkaközvetítő útján
- ☐ Rokon, ismerős segítségével

12. A munkahelyén kihez fordulhat segítségért?

- ☐ Nincs erre szükségem
- ☐ Kijelölt mentorhoz
- ☐ Jóindulatú munkatársakhoz
- ☐ Nem számíthatok senkire

13. Mit tart a legfőbb nehézségnek, problémának a megváltozott munkaképességűek álláskeresőse során?

- ☐ Nincs a tudásának megfelelő munkakör
- ☐ A munkáltatók negatív előítélete
- ☐ Nincsenek megfelelő munkaközvetítői szervezetek
- ☐ Hiányos a munkaerőpiac szereplőinek tájékoztatása
- ☐ A munkahelyek nincsenek felkészülve a foglalkoztatásra (akadálymentesítés)

14. Mennyire elfogadóak, nyitottak a munkaadók a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatban?

- ☐ Elzárkóznak

- ☐ Nyitottak
- ☐ Felkészületlenek
- ☐ Nem támogatják a munkáltatókat

15. Korlátozza-e az alábbi problémák valamelyike álláskeresését?

- ☐ Nincs megfelelő végzettsége
- ☐ Nincs elegendő tapasztalata
- ☐ Nincs megfelelő munkakör
- ☐ Nincs elegendő megváltozott munkaképességű embert foglalkoztató cég
- ☐ Munkavégzés esetén elesne az igénybe vett juttatásokról
- ☐ Életkora
- ☐ Személyes ok

16. Az átlaghoz képest milyennek ítéli meg anyagi helyzetét?

- ☐ Sokkal jobb
- ☐ Jobb
- ☐ Átlagos
- ☐ Kicsit rosszabb
- ☐ Sokkal rosszabb

17. Melyik tényezőn történő változtatást tartja a legfontosabbnak?

- ☐ Több pénzbeli járulék
- ☐ Munkahelyteremtés
- ☐ Oktatás, képzés
- ☐ Társadalmi elfogadottság
- ☐ Akadálymentesítés
- ☐ Több segítő intézmény
- ☐ Tanácsadás

18. Szándéka szerint fogalmazza meg, mit tart legfontosabbnak a fogyatékosok és megváltozott munkaképességű emberek helyzetének javításához!

19. Kérem, fejtse ki véleményét a megváltozott munkaképességűek ellátási rendszerével kapcsolatban.