

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/306042346>

Fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek alkalmazási gyakorlata a nyílt munkaerő- piacon

Article in International Journal of Mathematical, Engineering and Management Sciences · July 2016

DOI: 10.21791/IJEMS.2016.1.4.

CITATIONS

0

READS

167

1 author:



Balázs-Földi Emese

University of Debrecen

4 PUBLICATIONS 0 CITATIONS

SEE PROFILE

A FOGYATÉKOS ÉS MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ SZEMÉLYEK ALKALMAZÁSI GYAKORLATA A NYÍLT MUNKAERŐ- PIACON

EMPLOYMENT PRACTICE OF PERSONS WITH DISABILITIES AND A REDUCED WORK CAPACITY IN THE OPEN LABOUR MARKET

BALÁZS-FÖLDI Emese

Főiskolai tanársegéd
Debreceni Egyetem Gyermeknevelési- és Felnőttképzési Kar
Hajdúböszörmény, Désány I. u. 1-9.
balazs.foldi.emese@gmail.com

College assistant lecturer
University of Debrecen Faculty of Childcare and Adult Education
1-9 Désány I. street, Hajdúböszörmény
balazs.foldi.emese@gmail.com

„Kivonat”

A fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek, mint munkavállalói csoport munkaerő-piaci helyzete alapján elmondhatjuk, hogy jelentős hátránnyal rendelkező munkavállalói csoport. Gazdasági aktivitása elmarad a nem fogyatékos és megváltozott munkaképességű lakosságtól. A legújabb statisztikai adatok szerint a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási szintje csupán 18% körül mozog. A mindenkori kormányzat mind pozitív, mind negatív ösztönzőrendszerrel igyekszik az érintett munkavállalói csoport gazdasági szerepét növelni, hangsúlyosan az elsődleges, nyílt munkaerő-piac területén. Mindez azonban elképzelhetetlen a társadalom és a vállalati szféra szemléletformálása nélkül, mely az esélyegyenlőség, az egyenlő bánásmód és a diszkrimináció tilalma törvényi szabályozásán keresztül érvényesülhet.

A cikk célja, hogy az Észak-alföldi régióban működő 3 vizsgált szervezet cég- illetve HR-vezetőjével készített szakmai interjú és esettanulmány segítségével feltárja a piaci szereplők hogyan viszonyulnak a fogyatékos és megváltozott munkavállalói csoporthoz, az elmúlt évek törvényi változásaihoz, illetve milyen mértékben alkalmaznak, és milyen akadályokkal nehezítik a további foglalkoztatásukat.

„Kulcsszavak”

fogyatékos, megváltozott munkaképesség, nyílt munkaerő-piac, egyenlő bánásmód, esélyegyenlőség

Abstract

Based on the labour market situation of persons with disabilities and a reduced work capacity as an employee group we can claim that it is an employee group struggling with significant disadvantages. Their economic activity is behind thereof the population without disabilities and a reduced work capacity. According to the latest statistical data the employment level of persons with disabilities and a reduced work capacity is only around 18 per cent. The governments in power try to increase the economic activity of the affected employee group with both positive and negative incentive system laying stress on the field of primary open labour market. However, it is all unimaginable without changing the approach of the society and the business sphere, which can succeed through the legal regulation of equal opportunities, equal treatment and the prohibition of discrimination.

By means of professional interviews carried out with company directors and HR directors of 3 examined companies operating in the Northern Great Plain region as well as case studies the article aims at exploring the attitude of market participants towards the employee group of persons with disabilities and a reduced work capacity, legal

changes of recent years, the extent this group is employed and the obstacles that make their further employment more difficult.

Keyboard(s): *Disability, reduced work capacity, open labour market, equal treatment, equal opportunity*

1. ESÉLYEGYENLŐSÉG ÉS EGYENLŐ BÁNÁSMÓD

A fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek elsődleges (nyílt) munkaerő-piacon történő szélesebb körű foglalkoztatása fontos célként jelenik meg az Európai Unió, illetve az Unióhoz való csatlakozás óta a hazai foglalkoztatáspolitikai szemléletében is. Mindez azonban nem valósulhat meg a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci esélyegyenlősége és diszkrimináció tilalma, azaz az egyenlő bánásmód nélkül. A munka világában az esélyegyenlőség azt jelenti, hogy a munkaképes korú egyének képességeinek megfelelő lehetőséget kapnak a munkavállalásra. Jacobs (2004) szerint a piaci versenyt a versenyben kockázatot javakhoz kötődő ismérvek kell, hogy irányítsák, nem pedig egyéb jellemzők, így a származás, vallás, nem, fogyatékoság. A 2003. évi CXXV. egyenlő bánásmódról szóló törvény megköveteli a fogyatékos emberek egyenlő bánásmódját és diszkriminációjának tilalmát. Lovász – Telegdi [2009] alapján „közgazdasági értelemben diszkriminációnak nevezzük azt, ha két egyenlő termelékenységgű, de valamilyen adottság alapján megkülönböztethető csoport tagjai eltérő bánásmódban részesülnek”. A fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek munkavállalását akadályozhatja és gátolhatja a munkáltatók diszkriminációs gyakorlata [Berde – Dajnoki, 2007]. A KSH [2007, 2010, 2012] felmérései rámutatnak, hogy Magyarországon a foglalkoztatottak diszkriminációs tapasztalatai szerint a munkáltatók körében magas a munkavállaló valamilyen tulajdonsága szerinti hátrányos megkülönböztetés. Az adatfelvételek szerint a munkaerő-piaci diszkrimináció az első adatfelvétel [2007] során volt a legerősebb, 2010-ben ez az eredmény valamelyest csökkenést mutatott, míg az utolsó adatfelvétel újra a diszkrimináció erősödését jelezte. A kutatás 2012-es eredményei rávilágítanak, hogy elsősorban az életkor, az iskolai végzettség és az egészségi állapot befolyásolja a munkaadók munkavállalókra vonatkozó döntéseit.

Ezek a diszkriminációs jellemzők több szempontból is hátrányosan érintik a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek csoportját. KSH népszámlálási és munkaerő-felmérési statisztikai adatainak elemzése során szembeötlő, hogy a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek a nem fogyatékos lakossághoz képest alacsonyabb iskolai végzettséggel (általános iskolai és szakmunkás bizonyítvány) rendelkeznek, illetve magasabb körökben az 50 év feletti életkorúak aránya [KSH, 2012a; KSH, 2013; KSH, 2014].

Mindezek a munkavállalói sajátosságok, jellemzők kedvezőtlenül érintik a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek gazdasági aktivitását.

2. FOGALMI KONTEXTUS ÉS FOGALOMHASZNÁLAT

Jelen tanulmány keretében nincs lehetőség és nem is szükséges a fogyatékoság és a megváltozott munkaképesség fogalmának mélyebb elemzése. Ugyanakkor azonban nem hagyható ki, hogy a munkáltatók fogalmi értelmezése miatt néhány kontextus megemlítésre kerüljön.

A fogyatékoság és a megváltozott munkaképesség mind a különböző szakterületek, mind a jogi szabályozások értelmezésében sokszínűséget mutat. Magyarországon az ezzel kapcsolatos kifejezések széleskörű használata tovább súlyosbítja a problémát: egészségkárosodás, rokkantság, fogyatékoság, megváltozott munkaképesség. Ez az Európai Unió tagországaiban szintén jelenlévő ismert probléma, de talán hazánkban okozza a legtöbb gondot, különösen a statisztikai felmérések során [Brunel, 2002]. Így például a rokkantak zöme nem vallja magát fogyatékos személynek, annak ellenére, hogy súlyos életvitelüket és munkaképességüket korlátozó egészségkárosodással rendelkeznek [KSH, 2014]. Sok esetben jellemző, hogy a fogyatékos személyeket nem tartják megváltozott munkaképességűnek, vagy a fogyatékos kifejezést a veleszületett, míg a megváltozott munkaképességet pedig a szerzett

egészségkárosodás körébe sorolják. A hazai foglalkoztatáspolitikában használatos kifejezés a megváltozott munkaképesség. E kifejezés abból a kontextusból vizsgálja a 40%-os vagy annál nagyobb mértékű egészségkárosodással rendelkező személyeket, hogy hogyan befolyásolja a károsodás, fogyatékos vagy rokkantság az egyén munkavállalását, munkahelyének megtartását. A foglalkoztatási törvény szempontjából megváltozott munkaképességű személy: aki testi vagy szellemi fogyatékos, vagy akinek az orvosi rehabilitációt követően munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkennek.

A kutatás során relevánsnak a fentebbiek miatt a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személy kifejezést tartom, mivel ez a kifejezés meglátásom szerint lefedi a teljes, valamilyen egészségkárosodással élő, munkavállalásában akadályozott hátrányos helyzetű társadalmi csoportot.

3. VÉDETT SZERVEZET VAGY NYÍLT MUNKAERŐ-PIAC

Az 1998. évben megjelenő XXVI. a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló törvény az esélyegyenlőség egyik területeként a foglalkoztatást nevezte meg, mely szerint e társadalmi csoport számára lehetővé kell tenni a munkavállalást integrált, vagy ennek hiánya esetén védett körülmények között. Az OECD [2010] megfogalmazott célja szerint az integrált, nyílt munkaerő-piacon történő foglalkoztatás erőteljesebb érvényesülése lenne szükséges a szegregált és védett munkahelyekkel szemben.

Védett foglalkoztatásnak tekintjük, ha a munkáltató a piacon értékesíthető tevékenységet végez, úgy, hogy a munkavállalók jelentős mértékben fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű személyek, akik speciális igényeihez igazodva alakították ki a munkafeltételeket és a munkakörülményeket [Pulay, 2010]. A védett foglalkoztatásban vehet részt az a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személy, aki a nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatás követelményeinek és elvárásainak egészségi állapota, egészségkárosodása miatt nem tud eleget tenni, illetve, akinek sikeres integrált foglalkoztatása rehabilitáció nélkül nem tud megvalósulni. A védett foglalkoztatás elsődleges célja, hogy felkészítse, beillesse, betanítsa a fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalókat az integrált, nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatásra. A védett szervezetek hátránya legtöbbször éppen ez utóbbi cél elmaradása, hiszen a nyílt munkaerő-piaci munkavégzésre alkalmas munkavállalók sem kerülnek ki e túlzott biztonságot nyújtó szervezetek alkalmazotti köréből, ugyanakkor igen magas állami támogatásokkal működnek.

Az integrált foglalkoztatás megvalósulhat akkreditált és nem akkreditált szervezeti keretben. Akkreditálnak minősül egy szervezet, ha rendelkezik azokkal a személyi és tárgyi feltételekkel, amelyek biztosítják az egészségkárosodással élő és fogyatékos személyek egészségi állapotának és fogyatékoságának megfelelő munkahelyi környezetben megvalósuló foglalkoztatását, és tevékenységével elősegíti a munkavállalók képességeivel elérhető legmagasabb szintű foglalkoztatás megvalósítását. Ugyanakkor az akkreditált szervezetek bizonyos típusa, így a kiemelt tanítvánnyal rendelkező akkreditált szervezetek már védett szervezeti kategóriának felelnek meg, így csak az alaptanúsítvánnyal rendelkezők tekinthetők nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatóknak. Az akkreditált szervezetek a munkaképesség-csökkenés vagy az egészségkárosodás mértéke, illetve a fogyatékoság ténye szerint a fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállaló munkabérének és járulékainak 40-100%-os állami dotációban részesülnek, ezért szerepük a rehabilitációban és a tisztán piaci alapon működő foglalkoztatást elősegítő integrációban lenne jelentős.

Nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatásnak nevezzük, ha a szervezet piaci körülmények között működik és a munkavállalók többsége nem fogyatékos és megváltozott munkaképességű személy [Dajnoki, 2014]. A munkáltatók diszkriminációs gyakorlata a fentebbiek szerint erősen gátakat szab a célcsoport nyílt munkaerő-piacon történő magasabb mértékű foglalkoztatottságának. Ez azt jelenti, hogy a munkáltatók tévhitekre, hiedelmekre illetve sztereotípiákra alapozva hozzák meg döntéseiket a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek alkalmazására vonatkozóan.

Az alacsony munkáltatói befogadó szemléleten túl a vállalati teljesítménykényszer, a kollégák befogadó

szemlélete, az állam támogatási rendszere, a társadalom értékítélete is korlátozó tényezőként jelenthet meg a célcsoport gazdasági aktivitásában [Dajnoki, 2013].

Pulay [2010] szerint a munkáltatók két esetben mutatnak hajlandóságot a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek alkalmazására. Az egyik ok, ha a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személy többletköltség nélkül az ép munkavállalóval azonos értékű teljesítményt képes felmutatni, a másik ok, ha a fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatását az állam megfelelő támogatási rendszerrel ösztönzi. Ez utóbbihoz azonban széleskörű ösztönzési eszközrendszert kell kidolgozni és biztosítani.

4. NYÍLT MUNKAERŐ-PIACI FOGLALKOZTATÁST TÁMOGATÓ ESZKÖZÖK

Egy cég alkalmazási hajlandóságát befolyásolja, hogy milyen támogatásokat vehet igénybe a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatása esetén. Pozitív ösztönzők terén hazánkban korlátozottan van lehetőség, míg a negatív ösztönzőnek tekinthető, rehabilitációs kvótarendszer domináns szerepet tölt be a foglalkoztatáspolitikai területén.

A továbbiakban azokat az elemeket mutatom be, melyeket ténylegesen igénybe vehet egy munkáltató a célcsoport tagjának alkalmazása esetén [2011. évi CXCI. tv].

Rehabilitációs kártya alapján adókedvezményre jogosult a munkáltató a megváltozott munkaképességű személy után. Rehabilitációs kártyára az a megváltozott munkaképességű személy jogosult, akinek a rehabilitációs hatóság által végzett komplex minősítés szerint a foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, vagy tartós foglalkoztatása foglalkozási rehabilitációt igényel, illetve, aki 2012. január 1-jét megelőzően rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjban, rendszeres szociális járadékban vagy rehabilitációs járadékban részesült. A munkaadó rehabilitációs kártyával rendelkező megváltozott munkaképességű munkavállaló után 27%-os mértékben szociális hozzájárulási adókedvezményt vehet igénybe.

A mezőgazdasági őstermelő, az egyéni vállalkozó ill. a társasági adó alanya gazdálkodó szervezet tevékenységből származó eredményét csökkentheti, ha legalább 50%-ban megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztat. A csökkentés mértéke a feltételeknek megfelelő munkavállalók statisztikai állományi létszáma alapján fejenként és havonta a munkavállalóknak kifizetett munkabér, de legfeljebb a mindenkor minimálbér összege [Internet1].

TÁMOP 1.1.1.-12/1. az Európai Szociális Alap által nyújtott támogatás, mely az egészségkárosodással élő személyek foglalkoztatásának növelését célozza meg. A program célja, hogy elősegítse e célcsoport sikeres rehabilitációját és munkaerő-piaci integrációját, növelje munkaerő-piaci esélyeit és személyes kompetenciáit. A program lebonyolítói és koordinálói a Regionális Munkaügyi Központok, melyek a következő támogatásokat nyújthatják a szervezetek számára a projekten keresztül: munkabér és költségeinek 100%-os támogatása, munkába járás támogatása, képzési támogatás, valamint a támogatott foglalkoztatáson keresztül a munkatapasztalat- és munkagyakorlat-szerzés, a munkakipróbálás, valamint az önfoglalkoztatás és az ezekhez kapcsolódó támogatások igénybevétele.

E pénzben kifejezhető ösztönző rendszeren kívül pozitív hatást gyakorol a munkaadók motivációjának növelésére a társadalmi felelősségvállalás szemlélete. A vállalati társadalmi felelősségvállalás olyan törekvés, melynek értelmében a vállalatok önkéntes alapon üzleti tevékenységükbe integrálnak társadalmi vagy környezetvédelmi célkitűzéseket, és ezen elvek mentén alakítják kapcsolataikat. A CSR túlmutat a jogi elvárásokon, egy vállalat önkéntesen azért vállal, mert megítélése szerint ez a hosszú távú érdeke. Ennek egyik területe a vállalati esélyegyenlőség biztosítása.

A CSR (Corporate Social Responsibility) hozzájárul a vállalat hosszú távú fenntarthatóságához, növeli a vállalat megbecsültségét, segíti a külső és belső bizalom kialakítását, fokozza a munkatársak elkötelezettségét és innovációs teljesítményét, csökkenti a kockázatokat, lehetőséget ad a pozitív megkülönböztetésre, segítségével új kapcsolatok, együttműködések építhetők ki az érintettekkel. A magyarországi társadalmi felelősségvállalás szemléletet erősíti a különböző díjakért történő pályázaton való részvétel és kormányzati elismerések pl. a Fogyatékos-barát munkahely, vagy Befogadó Munkahely.

Ezek az elismerések felhívják a figyelmet a vállalati sokszínűség és a befogadó kultúra fontosságára és pozitív, követendő példaként jelennek meg a társadalom és más gazdasági szervezetek előtt.

A nyílt munkaerő-piacra történő integráció elképzelhetetlen a vállalati befogadó szemlélet nélkül. Ezt hivatott előmozdítani a 2003. évi egyenlő bánásmódról szóló törvény, mely szerint az 50 főnél nagyobb szervezeteknek esélyegyenlőségi tervet kell készíteniük, annak érdekében, hogy a cégek figyelmét a különböző védett, hátrányos helyzetű társadalmi csoportok, köztük az egészségkárosodott, fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek munkavállalási nehézségeire, speciális igényeire hívja fel.

Negatív ösztönzésnek tekinthető, de mégis a nyílt munkaerő-piacon történő foglalkoztatás bővítését célozza az 1987-ben bevezetett rehabilitációs kvótarendszer, mely 2010 januárjától jelentős szigorításon esett át és a rehabilitációs hozzájárulás mértéke 964 550 Ft/fő/év összegre emelkedett, ami több mint ötszöröse az azt megelőző évek kvótájának. Ez 2010-től a minimum 20 főt, 2012-től a legalább 25 főt foglalkoztató munkavállalóval rendelkező gazdasági szervezetekre vonatkozik, melyek a változások értelmében alkalmazottaik 5 százalékáig kötelesek megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztatni, ellenkező esetben rehabilitációs hozzájárulást kell fizetniük a Munkaerő-piaci Alapba. A munkaadó rehabilitációs hozzájárulásának éves összege a kötelező foglalkoztatási szintből hiányzó létszám és a rehabilitációs hozzájárulás szorzata. Hazánkban e kötelező foglalkoztatási kvótarendszernek van erősebb ösztönző hatása, hiszen ez az előírás magas adóterhet jelent a szervezet számára, melynek elkerülése érdekében hajlandóak fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyeket alkalmazni.

5. KUTATÁS ÉS MÓDSZER

Jelen tanulmány az Észak-alföldi Régióban működő három gazdasági szervezet körében végzett esettanulmány és szakmai interjú eredményeinek segítségével mutatja be a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának jellemzőit és sajátosságait. A bemutatott szervezetek mindegyike eltérő, de saját csoportjában tipikusnak mondható jegyeket mutatnak, jól példázva a régióban működő cégek alkalmazási gyakorlatát és befogadó szemléletét. A vizsgált szervezetek „1”, „2”, „3” jelöléssel szerepelnek a cikkben (1. táblázat).

	<i>1. szervezet</i>	<i>2. szervezet</i>	<i>3. szervezet</i>
<i>Tulajdonviszony</i>	magyar	magyar	magyar
<i>Éves árbevétel (2014)</i>	5 md	4,5 md Ft	8 md Ft
<i>Telephelyek száma</i>	9 db	5 db	8 db
<i>Tevékenységi kör</i>	szolgáltatás	Mezőgazdaság kereskedelem	Élelmiszeripar kereskedelem
<i>Munkavállalói létszám</i>	373 fő	120 fő	149 fő
<i>Alkalmazott fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek száma</i>	15 fő	4 fő	2 fő
<i>Interjú adó személy beosztása</i>	HR-vezető	cégvezető	HR-vezető

1. táblázat: A vizsgált szervezetek általános adatai
Forrás: saját kutatás, 2015

Az 1. szervezet egy magyar tulajdonban álló, 373 főt alkalmazó vállalat. Tevékenységét már a rendszerváltást megelőző időszakban is folytatta, akkor még állami tulajdonban működött. Tevékenységi köre szerint a szolgáltatási kategóriába tartozik. Jelenleg 9 db telephellyel rendelkeznek. Éves árbevételük 5 milliárd forint körül mozog. A HR-vezetővel végeztem az interjút. Alkalmazott fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek száma 2015. szeptember 30-ai zárással: 15 fő.

A 2. szervezet szintén magyar tulajdonban áll, éves árbevételük 4,5 milliárd forintra tehető. Jelenleg 120 fő áll alkalmazásukban. Tevékenységük részben kereskedelmi, részben mezőgazdasági körből áll össze. 5 db telephelyen végzik feladataikat. A cégvezetővel beszélgettem a jelenleg foglalkoztatott 4 fő fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalókra vonatkozó alkalmazási jellemzőkről, HR-vezető nincs a cégnél.

A 3. szervezet magyar tulajdonban áll, részben élelmiszeripari, részben kereskedelmi tevékenységi körrel rendelkeznek. A rendszerváltást megelőzően is létező, 1962-ben alapított cég, ami állami tulajdonban állt. 8 milliárd forintos évi árbevétellel működnek. Munkavállalók száma 149 fő. A HR-vezetővel készítettem interjút. Jelenleg 2 fő fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyt alkalmaznak.

6. EGYES SZERVEZETEK SAJÁTOSSÁGAI A VIZSGÁLT JELLEMZŐK ALAPJÁN

Az első vizsgált szervezet HR vezetőjével készített interjú alapján a fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók száma a 2015-ös évben 15 fő volt. A vezető különbséget tesz a fogyatékos-sággal és a megváltozott munkaképességű személyek között. E szerint a fogyatékos személyek száma a cégen belül 6 fő, míg a megváltozott munkaképességű munkavállalók száma 9 fő. Ez utóbbiak a tartós betegségekkel (magas vérnyomás, cukorbetegség, asztma stb.) küzdő, egészségkárosodással rendelkező alkalmazottak. A fogyatékos munkavállalók jellemzően fizikai jellegű munkaköröket töltenek be, 1 fő szellemi tevékenységet végez. Fogyatékoság típusa szerint 1 fő látássérült, 2 fő hallássérült, 1 fő mozgássérült, 2 fő értelmi fogyatékos személy, közülük csupán 1 fő egyetemi, illetve 1 fő szakmunkás képzettséggel, a többiek általános iskolai vagy az alatti végzettséggel rendelkeznek.

A megváltozott munkaképességű személyek közül 4 fő szellemi munkakört tölt be, mindannyian érettségizettek, míg az 5 fő fizikai dolgozóból 1 fő szakmunkás, 4 fő általános iskolai végzettséggel rendelkezik (2. táblázat).

	<i>Hallás-sérült</i>	<i>Látás-sérült</i>	<i>Mozgás-sérült</i>	<i>Értelmi fogyatékos</i>	<i>40-49% egészségkárosodás</i>	<i>50-67% egészségkárosodás</i>	<i>Összesen</i>
<i>Szellemi munkakör</i>	-	1	1	-	1	3	6
<i>Fizikai munkakör</i>	2	-	-	2	4	1	9
<i>Egyetemi végzettség</i>	-	-	1	-	-	-	1
<i>érettségi</i>	-	-	-	-	1	3	4
<i>Szakmunkás végzettség</i>	1	-	-	-	1	1	3
<i>8. általános vagy kevesebb</i>	1	1	-	2	2	-	6
Létszám (fő)	2	1	1	2	5	4	15

2. táblázat: A fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek jellemzői az 1. szervezetnél

Forrás: saját kutatás, 2015

A szervezet 2010 előtt is alkalmazott már fogyatékos és megváltozott munkaképességű embereket, a törvényi változást követően lényeges elmozdulás nem történt a célcsoport alkalmazási létszámában, gyakorlatilag 10 fő körüli stagnálást mutat. 2010-es szigorítás hatására a saját alkalmazotti kör orvosi vizsgálatát kezdeményezték. Ennek eredményeképpen néhány munkavállalóról kiderült olyan mértékű egészségkárosodása van, mely alapján megváltozott munkaképességűnek nyilvánítható. Tehát elsősorban a rehabilitációs kvótarendszer követelményének, a fizetendő büntetés csökkentését a meglévő alkalmazottak egészségi állapotának felülvizsgálatával próbálták megoldani.

A kötelező foglalkoztatási kvótarendszert nem tartja igazságosnak, nagy terhet jelent a cég számára, meglátásuk szerint a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyekről való gondoskodás állami hatáskörbe tartozik. A 2014-ben befizetett rehabilitációs hozzájárulás összege 6,7 millió Ft összeget tesz ki, ebben az évben 5,5 millió Ft körüli összeggel terveznek.

A munkakörök betöltését személyes ismeretség által biztosítják, ritkán alkalmaznak toborzás céljából hirdetéseket. Mivel alacsony a munkavállalók körében a fluktuáció, leginkább a nyugdíjba vonuló kollégák álláshelyeit szükséges betölteniük. A szervezet HR-vezető elmondása szerint, a jelentkezők esetén nem jelent hátrányt, ha valaki fogyatékos és megváltozott munkaképességű személy, de a legfontosabb elvárt kritérium a megfelelő iskolai végzettség, ami minimum az érettségit és a számítógép kezelésének kompetenciáját jelenti.

A beillesztésre, betanításra nem alkalmaznak sem mentort, sem rehabilitációs szakembert, e tevékenység a közvetlen munkahelyi vezető feladatkörébe tartozik. Ez a módszer eddig sikeresnek bizonyult, nem okozott nehézséget sem a betanítónak, sem a munkavállalóknak. A fogyatékos és megváltozott munkaképességű alkalmazottak nem igényeltek speciális segédeszközt, vagy személyre szabott munkakört.

A vállalat befogadó szemléletét jól tükrözi, hogy a fogyatékos és megváltozott munkaképességű és a többi munkavállaló között nem jellemző a konfrontáció. Meglátása szerint a vezetők fontos szerepet töltenek be ebben, hiszen a példamutatás által, az esetleges feszültségek elsimításában kiemelt feladatot töltenek be. Ennek tudatosítását a vezetőkben a HR-vezető biztosítja. A befogadói szemlélet valószínűleg annak is betudható, hogy a szervezet már a 90-es években is alkalmazott fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyt, így a vállalati kultúrában pozitív szemlélet alakult ki ezzel kapcsolatosan.

A további alkalmazásnak ugyanakkor a legfőbb indítéka a rehabilitációs hozzájárulás alóli mentesülés, és csak második helyen jelenik meg a vállalat pozitív megítélése, míg utolsóként a támogatások igénybevétele. Vállalati szempontból a foglalkoztatás akadályaként merül fel azonban elsősorban a célcsoport alacsony iskolai végzettsége, másodsorban a terhelhetőségük, végül pedig a munkakör hiánya.

A pályázatokon való részvétel kapcsán csupán a TÁMOP 1.1.1. lehetősége merül fel. Ennek keretében a 2015-ös évben 3 fő alkalmazását tudták biztosítani. Az így alkalmazott munkavállalókról elmondható, hogy a munkavégzéshez szükséges kellő kompetenciával nem rendelkeznek, ezért kiegészítő adminisztratív feladatok ellátásával bízták meg őket. Továbbfoglalkoztatásukra a pályázat keretében nyílik lehetőség. Egyéb pályázatok támogatásában nem részesülnek.

A fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalókra vonatkozóan elhangzott, hogy az együttes munkában a megfelelő kommunikáció kialakítására helyezik a legnagyobb hangsúlyt, hiszen ez a munkavállalói csoport különösen érzékenyen reagál, ha másképp kezelik vagy megkülönböztetik őket. Ezért kellő empátiával és figyelemmel kell feljükk fordulni, annak érdekében, hogy feszültségek ne lépjenek fel bennük. A hallássérültekkel folytatott kommunikációjuk írásos módon és „kézzel-lábbal”-mutogatással történik, mivel a siket jelelés ismeretével senki sem rendelkezik. Egyéb tekintetben a szervezet akadálymentesnek tekinthető.

A második vizsgált szervezetről gyűjtött információkat a cégvezetővel készített interjú adja. A rehabilitációs kvótarendszer szigorítása, 2010 előtt fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók nem álltak a cég alkalmazásában. A szervezet ez irányba kezdeményezett lépéseit a kötelező foglalkoztatás szabályozása ösztönözte. A törvényi előírásnak történő megfelelés érdekében felvették a kapcsolatot a településen működő fogyatékos felnőtteket ellátó bentlakásos szociális

intézménnyel, ahonnan 2 fő értelmi fogyatékos személyt javasoltak a szomszédos telephelyen történő munkavégzésre, mindketten fizikai jellegű munkakörben dolgoznak. Két fő megváltozott munkaképességű munkavállalót személyes ismeretség által tudtak alkalmazni. Egyik megváltozott munkaképességű személy érettségivel rendelkezik és adminisztratív feladatokat lát el, a másik szakmunkás bizonyítvánnyal fizikai jellegű munkakört tölt be. Tehát összesen 4 fő fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyt alkalmaznak. Ennek ellenére nem tudtak teljesen megfelelni az 5%-os kvótának, így minden évben szükséges, hogy rehabilitációs hozzájárulást fizessenek.

Esélyegyenlőségi tervvel vagy -stratégiával nem rendelkeznek. A beillesztés gyakorlatát a közvetlen munkahelyi vezetők végzik. Feszültség nem jelentkezett a többi munkavállaló között, ha mégis azt a vezetők kezelték, illetve igyekeztek jó példával elől járni és toleranciát mutatni. E tekintetben kiemelkedő fontosságot tulajdonítanak a munkavállalók és a vezetőség közötti kommunikációra, annak érdekében, hogy mindenki megfelelő mértékben értesüljön a vezetői tervekről és célokról, és feszültség ne alakuljon ki a kommunikáció és az információ hiány miatt. Alkalmazott ösztönző eszköz a pozitív visszajelzés, és a döntésekbe történő bevonás.

A fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek az elvárt teljesítménynek eleget tudtak tenni, bár személyre szabott munkaköröket alakítottak ki képességeiknek, kompetenciájuknak megfelelően. A munkakörök egy része munkavédelmi veszélyeket rejtnek magukban, ezért fontossá vált, hogy ezek alól mentesítsék a vizsgált csoport értelmi fogyatékos foglalkoztatottjait.

A szervezet nem zárkózik el a további érintett személyek alkalmazásától, de legnagyobb problémájuk, hogy olyan munkavállalókat nem találnak, akik megfelelő munkához való hozzáállást, kellő motivációt mutatnak fel a munkavégzésük során. Számukra ez az elsődleges szempont a munkaerő felvételnél, sem az iskolai végzettség, sem az egészségi állapot nem jelent hátrányt, sem előnyt az alkalmazásnál. A további alkalmazás akadályaként merül fel viszont, hogy nincs a vezetésen belül, aki a HR-ért felelne, ez is a cégvezető feladatkörébe tartozik. A cégvezetőnek azonban nincs elegendő ideje arra, hogy a felkutatásba, a munkaügyi szervekkel történő kapcsolattartásba, vagy egyéb munkaerő-piaci szolgáltatásba aktívan bekapcsolódjon.

A cégvezető megítélése szerint a rehabilitációs kvótarendszer jó kezdeményezés a kormányzat részéről, mivel érthető módon az állam nem tud minden szolgáltatást, ellátást magas szinten biztosítani, és elvárja, hogy ebben szerepet, felelősséget vállaljon a piaci szektor is. Véleménye szerint a magyarországi vállalati kultúra nagyon alacsony színvonalú, ezért a szemléletváltást felülről kell kezdeményezni és rászorítani a cégekre.

Pályázati forrásokban nem részesülnek a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek alkalmazásáért, ám más jellegű pályázatoknál pozitív elbírálás alá esik az, hogy a cég hátrányos helyzetű munkavállalókat is foglalkoztat. Ezért ezt tekinti legfőbb ösztönző tényezőnek a célcsoport alkalmazásában, és csak ezt követi a rehabilitációs hozzájárulás alóli mentesülés kérdése.

A harmadik szervezet HR-vezetőjével készítettem szakmai interjút. A fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók száma 2010 előtt 3 fő volt, 2010 után 2 főre szűkült és azóta sem változott. A munkavállalók körében alacsony a fluktuáció, a munkavállalói létszám folyamatosan csökken, ezért a nyugdíjba vonulók helyére sem vesznek fel újabb alkalmazottat, így fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyt sem. A jelenleg foglalkoztatott 2 fő fizikai jellegű munkát végez, egyikőjük 6 órában.

Az alkalmazás legfőbb akadálya a terhelhetőségben jelentkezik. A munkakörök kétharmada fizikai jellegű, ami nagyon megterhelő még a jó egészségi állapotban lévő dolgozóknak is, egy egészségkárosodással rendelkező személynek pedig teljesíthetetlen követelményt jelentene.

A cég nem akadálymentesített, ami azért nem jelent problémát, mert a jelenlegi fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók egészségkárosodása nem a mozgássérülés területén jelentkezik. A betanítás, beillesztés feladatát a közvetlen munkahelyi vezető végzi, feszültség nem jelentkezett a dolgozók között, igaz a rájuk bízott feladatkört akadály nélkül el tudják látni, nem igényeltek speciális munkaeszközt, vagy egyénre szabott munkakör kialakítását.

Alkalmazás egyedüli motivációjaként a rehabilitációs hozzájárulás megfizetése alóli mentesülést nevezte meg. Pályázati támogatásban nem részesülnek, és nem is jelent számukra előnyt, hogy ilyen munkatársakat alkalmaznak.

A rehabilitációs kvótarendszert nem tekintik megfelelő eszköznek, mivel plusz adótételként jelentkezik a cégek számára, melynek megfizetése nehézséget okoz. A nagymértékű fizikai megterhelést jelentő munkakörökkel rendelkező cégek semmilyen kedvezményt vagy mentesülést nem kapnak a fizetés tekintetében.

KÖVETKEZTETÉSEK

A három vizsgált szervezet munkavállalóira vonatkozó adatok összehasonlítását a 3. táblázat foglalja össze.

	1. szervezet	2. szervezet	3. szervezet	összesen	%
Munkavállalói létszám (fő)	373	120	149	642	100
Fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek száma (fő)	15	4	2	21	3
Hiányzó létszám (fő)	4	2	5	11	2
Tervezett éves rehabilitációs hozzájárulás összege (millió Ft)	5,5	n.a.	4,7	-	-

3. táblázat: A vizsgált szervezetek kötelező foglalkoztatás

Forrás: saját kutatás, 2015

Az eredmények alapján megállapítható, hogy mindhárom szervezet alkalmaz fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyt, bár nem tudja teljesíteni az elvárt 5%-os szintet, ezért a hiányzó létszám százalékában rehabilitációs hozzájárulást fizet.

Az interjú eredményei arra engednek következtetni, hogy az alkalmazási hajlandóságukra ösztönzőleg hatott a rehabilitációs kvótarendszer 2010-es szigorítása.

A fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek további létszámának növelésében eltérő nehézségeket látnak, jellemzően a vállalati tevékenység, a vállalati kultúra és a személyes attitűdök szerint.

A vezető szemlélete erősen meghatározza, hogy milyen jelentést tulajdonít a vállalati felelősségvállalásnak.

A toborzást mindhárom szervezet elsősorban a személyes ismeretségi körből végzi, ebben lát garanciát a megfelelő munkavállalói hozzáállásra, motivációra, bár mindemellet a vállalati tevékenységnek megfelelően ítélik meg az egészségi állapotban jelentkező korlátozottságot, az iskolai végzettséget és a szociális kompetenciákat. A foglalkoztatást befolyásoló tényezőként az életkort egyik szervezet sem nevezte meg.

A fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására csupán egy szervezet vesz igénybe pályázati forrást, a többiek nem értesültek ennek lehetőségéről.

Összességében minden szervezet vezetője eltérő attitűddel és szemlélettel reagál a törvényi szigorításra, a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek alkalmazásához. Láthatólag a vállalat tevékenységi körét kiemelt jelentőségűnek ítélik meg, mint foglalkoztatást befolyásoló tényezőt.

HIVATKOZOTT IRODALOM

1. **BERDE CSABA – DAJNOKI KRISZTINA:** Esélyegyenlőség az emberi erőforrás gazdálkodásban. In: Humán Erőforrás Gazdálkodás és Vezetés. Szerk.: Dajnoki Krisztina – Berde Csaba. Szaktudás Kiadó Ház, Budapest, 2007, pp. 183-198.
2. **BRUNEL UNIVERSITY:** A fogyatékoság definíciója Európában. Összehasonlító elemzés. Európai Bizottság, Brüsszel, 2002
3. **DAJNOKI KRISZTINA:** Védett szervezetek megítélése a HR tükrében. Humán Innovációs Szemle, 2013/1-2.
4. **DAJNOKI KRISZTINA:** Helyet mindenkinek! Fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű munkavállalók HR sajátosságainak feltárása az Észak-alföldi Régióban. Közép-Európai Monográfiák No.12, Egyesület Közép-Európa Kutatására, Szeged, 2014. pp.32-33.
5. **INTERNET1:** afsz.hu/engine.aspx?page=full_tamop_tamop111 – NFSz tájékoztatója a Támop 1.1.1 kiemelt projektről
6. **JACOBS, LESLEY:** Pursuing equal opportunities: the theory and practice of egalitarian justice. Cambridge University Press, Cambridge, 2004. pp.10-11.
7. **KSH:** A megváltozott munkaképességűek munkaerő-piaci helyzete 2011. Központi Statisztikai Hivatal munkaerő felmérése. Budapest, 2012a
8. **KSH:** Munkaerő-piaci diszkrimináció. Statisztikai Tükör. 2012b. VI. Évf. (81.)
9. **KSH:** 2011. Évi népszámlálás – 3. Országos adatok. Központi Statisztikai Hivatal. Budapest. 2013. ISBN 978-963-235-417-0.
10. **KSH:** 2011. Évi Népszámlálás – 11. Fogyatékosággal élők. Központi Statisztikai Hivatal. Budapest, 2014. ISBN 978-963-235-357-9
11. **LOVÁSZ ANNA – TELEGDI ÁLMOS:** Munkapiaci diszkrimináció – típusok, mérési problémák, empirikus megoldások. In: Lovász, A. – Telegdi, Á. (szerk.): Közelkép: Munkapiaci diszkrimináció. 2009. Letöltés: econ.core.hu/file/download/mt09/hu/kozelkep.pdf, időpontja: 2015. 05.08.
12. **OECD:** Sickness, disability and work: breaking the barriers. A synthesis of findings cross OECD countries. Paris: OECD Publication. 2010.
13. **PULAY GYULA:** Hatékony-e a megváltozott munkaképességűek támogatási rendszere? Polgári Szemle. 2010. 6. évfolyam 1. szám Pp. 270-288.
14. **2011. ÉVI CXCI. TÖRVÉNY** a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról jogszabály
15. **2003. ÉVI CXXV. TÖRVÉNY** Az egyenlőbánásmódról