

Fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának megítélése a szervezetben

Dajnoki Krisztina*

Abstract **Attitudes towards the employment of disabled and changed capacity people in organizations.** We spend most of our lifetime working, so it is vital to have such a job which meets all of our expectations. Working this way contributes not only to the creation of our security feeling, but helps to realize ourselves. Moreover, considering the development of economy and society, it is important that we let people work and meet their individual needs through securing adequate number and quality positions.

The disabled and changed capacity people, owing to their conditions, do not have the same skills, capacities as the healthy ones. The establishment of adequate conditions may contribute to their equal treatment and management. One of the most important challenges is that managers should understand a special point of view, by which workplaces play in an important role in the establishment of labour market (re)integration and approach of disabled and changed capacity people.

This article, prepared in the framework of the research programme „Equal Opportunity Human Resource Management – 4EM” introduces the most important benefits and drawbacks of the employment of disabled and changed capacity people. Results of the survey are supplemented by managerial interviews of the organisations examined.

Keywords human resource management, equal opportunity, changed capacity, disability, benefits, drawbacks

Bevezetés

A világon közel 610 millió fogyatékossgal élő személy van, akik közül az ENSZ megállapítása szerint 386 millió a 15–64 év közötti munkaképes korú polgár (*Internet1*). Magyarországon a 2001. évi népszámlálás alapján 577 006 fogyatékos ember él. A 2011. évi népszámlálási adatokat még nem hozták nyilvánosságra, a Központi

* Debreceni Egyetem, Agrár- és Gazdálkodástudományok Centruma, Gazdálkodástudományi és Vidékfejlesztési Kar, Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet, Emberi Erőforrás Menedzsment Tanszék
E-mail: dajnoki@agr.unideb.hu

Statisztikai Hivatal 2009-es kiadványában megváltozott munkaképességű személyek számáról olvashatunk tájékoztatást. Ez alapján 2008-ban a munkaerő-felmérés során a 18–64 évesek 22,8%-a válaszolta azt, hogy van olyan egészségkárosodása, amely a vizsgált időszakot megelőző félévben fennállt, vagy legalább ilyen hosszan még fenn fog állni, azaz tartósnak tekinthető. Ez összességében 1,4 millió főt, 642 férfit és 758 ezer nőt jelentett (*KSH, 2009*).

Magyarországon az 1991. évi IV. a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról törvényben került megállapításra a rehabilitációs hozzájárulás. 2009. december 31-ig ez az összeg 177.600,- Ft/fő/év volt. 2010. január 1-étől 964.500,- Ft/fő/év-re emelkedett, ami hozzájárult a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása iránti kereslet növekedéséhez.

Az idei évtől azonban új törvény szabályozza a rehabilitációs hozzájárulás mértékét és fizetésének feltételeit. A rehabilitációs hozzájárulás kötelezettség megállapítására, megfizetésére vonatkozó szabályok a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény 7. pontja, ezen belül a 22-24. §-ok rendelkeznek a rehabilitációs hozzájárulásról. Az éves fizetendő összeg nem változott, de a kötelező foglalkoztatási szint növekedése könnyebbséget hozhat az érintett vállalkozásoknak. Továbbra is minden munkáltató a megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási rehabilitációjának elősegítése érdekében rehabilitációs hozzájárulás fizetésére köteles, ha az általa foglalkoztatottak létszáma a 25 főt (2010–2011.-ben még 20 fő volt) meghaladja, és az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek száma nem éri el a létszám 5 százalékát, azaz a kötelező foglalkoztatási szintet. (*Internet2*)

Egy egészséges embernek sem könnyű elhelyezkednie, a fogyatékos személyek pedig még ennél is nehezebb helyzetben vannak. Magyarországon a fogyatékoság, mint társadalmi probléma kezelése még hiányosságot mutat (*Csereklei – File, 2007*). A fogyatékos emberek munkához jutását, önálló életvitelét lehetővé tevő szociális szolgáltató rendszer fejletlen. A munkaadók nem kellően informáltak a fogyatékos emberek alkalmazásával kapcsolatban. Félelmeik között szerepelnek, hogy a fogyatékos személyek alacsonyabb teljesítménnyel végzik a munkát, speciális beruházásokra lenne szükség a számukra megfelelő munkakörülmények kialakításához. A fogyatékosággal élő, megváltozott munkaképességű személyek – akárcsak a pályakezdők, az érzékenyebb tartott női nem és az egyéb munkaerőpiaci hátrányokkal küzdő csoportok (*Csehné, 2007; Bácsné, 2009; Oláh, 2008*) – még napjainkban is hátrányos helyzetben vannak a munkaerőpiacon. A fogyatékoság észrevehető jegyei sajátos társadalmi magatartást váltanak ki, ami általában negatív. A társadalmi megítélésben a tömegkommunikációs összkép szerepet játszhat a negatív benyomás hosszú távú fennmaradásában (*Móré, 2008*). Ez alakítja a fogyatékos személy énképét is, ezért sokkal inkább a pozitív tulajdonságaikat kellene kiemelni és ezeket kell még jobban fejleszteni. A legtöbbjüknek kisebbségi érzése van, ami a szociális interakciók során tapasztaltak miatt alakult ki bennük, vagyis a társadalmi megbélyegzés, az előítéletek miatt. Ezzel szemben mentális tesztekkel, munkapróbákkal és személyiségvizsgálatokkal bizonyították, hogy a fogyatékos emberek bizonyos foglalkozásokban az „épekkal” egyenértékű – olykor az átlagon felüli – eredményt mutatnak (*Dienesné – Terjék, 2007; Juhász – Vántus, 2007*).

A vizsgált munkavállalói csoport esetében érdemi változásokat akkor lehetne felmutatni, ha fogyatékos személyek képzésének intézményi háttere megerősödne, s ha a munkáltatók nem az egyfajta büntetésként megélt „kvóta rendszer” miatt, hanem a foglalkoztatás előnyös következményei alapján, érdekeltté válnak alkalmazásunkban.

Anyag és módszer

Vizsgálataimat a Debreceni Egyetem Vezetéstudományi Tanszéke (jelenleg Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet) által 1994-ben kidolgozott „A vállalati menedzsment funkcionális vizsgálata” című kutatási program keretében végeztem. Kutatási területem az „emberi erőforrás menedzsment vizsgálatok” területéhez tartozó „esélyegyenlőségi emberi erőforrás menedzsment (4EM)” résztema.

Az „EsélyEgyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment (4EM)” kutatást 2006-ban a Debreceni Egyetem Agrárgazdasági és Vidékfejlesztési Kara ezen belül az akkori néven Vezetési és Munkatudományi Tanszék indította el a Fogyatékosok Esélye Közalapítvány (jelenleg Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány - FSZK) támogatásával elnyert pályázat kapcsán, melynek projekt koordinátora voltam. A vizsgálatokba olyan vezetőket és humánpolitikai szakembereket vontunk be, akik ezen a területen már rendelkeznek tapasztalattal, azaz az általuk képviselt szervezetek foglalkoztatnak fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű alkalmazottakat.

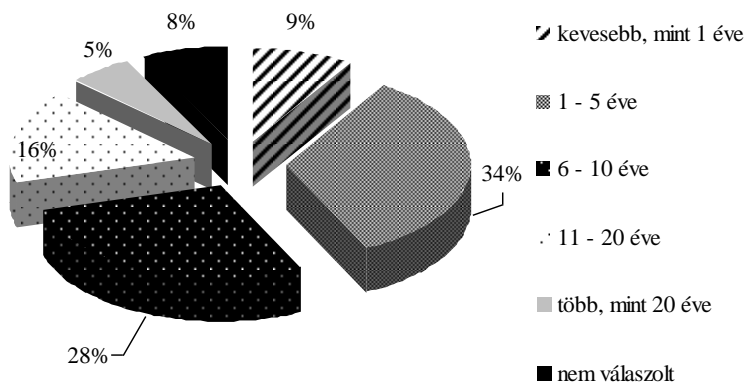
Az esélyegyenlőségi emberi erőforrás menedzsment gyakorlatának részletes vizsgálatához a kérdőív mellett a mélyinterjú és az esettanulmány módszerét alkalmaztam.

A 4EM „felmérőlap” első változata tizenkét, az esélyegyenlőségi emberi erőforrás menedzsmentben általunk fontosnak tartott kérdés tartalmazott. A kérdőíves vizsgálatok a pályázati program lezárása után „EsélyEgyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment (4EM) vizsgálatok” címmel önálló kutatási programként jelenleg is folytatjuk. A kérdőívet 2007-ben további négy kérdéssel bővítettem, lefedve így a humán erőforrás menedzsment valamennyi tevékenységterületét. A megfelelő szűrés, szelektálás után a cikkben szereplő eredmények az eddig feldolgozásra került 458 kérdőív adatait mutatják, ami 48 különböző településen működő, összesen 117 szervezet különböző szintű vezetőinek, humánpolitikai, illetve rehabilitációs szakembereinek értékelése.

A mintában szereplő legtöbb, azaz 218 db kérdőívet Szabolcs-Szatmár-Bereg megyei szervezetek vezetői, alkalmazottai töltöttek ki. A válaszadók közel egyharmada (170 fő) Hajdú-Bihar megyében dolgozik, míg a harmadik legtöbb adatot a Borsod-Abaúj-Zemplén megyében működő szervezetek vezetői adták. Bács-Kiskun, Baranya, Csongrád, Heves, Nógrád, illetve Veszprém megyei szervezetektől, mindössze 1-3 db kérdőív érkezett vissza.

A válaszadók több mint egyharmada, azaz 157 fő 1-5 éves, 28%-a 6-10 év közötti tapasztalattal rendelkezik és mindössze 41 fő jelölte meg, hogy kevesebb, mint 1 éve van kapcsolata megváltozott munkaképességű személlyel (*1. ábra*). Ennek két oka volt. Az egyik, hogy nemrég került a válaszadó a szervezethez, a másik, hogy csak a rehabilitációs hozzájárulás összegének változása miatt kezdett el a szervezet megváltozott munkaképességű személyeket alkalmazni, így még csak néhány hónapos tapasztalattal rendelkeznek a foglalkoztatás terén. Ugyanakkor az eredmények alapján a válaszadók egyötöde már több mint 10 éve kapcsolatban van fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű munkavállalóval.

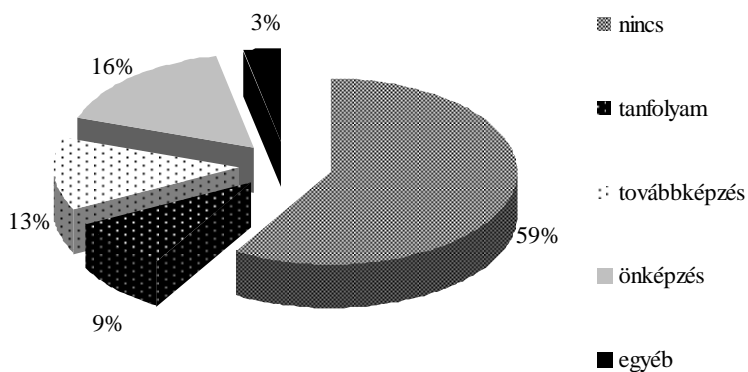
1. ábra. A válaszadók megoszlása fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyekkel való kapcsolat alapján



Forrás: saját adatgyűjtés, n = 458

A 2. ábra mutatja, hogy a megkérdezett személyek végzettségükön túl milyen a fogyatékos személyek foglalkoztatásával kapcsolatos képzettséggel rendelkeznek. A kérdőív kitöltőinek több mint fele semmilyen fogyatékos munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatos képzettséggel nem rendelkezik. A kérdőívet kitöltők körében az önképzés a legnépszerűbb, a válaszadók 16%-a jelölte ezt a képzési formát, majd ezt követi a továbbképzésen szerzett tudás, amit 62 fő jelölt meg.

2. ábra. A válaszadók megoszlása a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyekkel kapcsolatos képzettség alapján



Forrás: saját adatgyűjtés, n = 458

A megkérdezettek közül a rehabilitációs szakértők, HR munkatársak általában egyetemi képzés, vagy tanfolyam, illetve továbbképzés keretében sajátították el a fogyatékosok foglalkoztatásával kapcsolatos szükséges képesítést. Az egyéb kategória a válaszadók visszajelzései alapján a különböző fórumokat, konferenciákat jelöli, illetve volt, aki a több mint egy évtizedes munkatapasztalatát írta ide.

A cikk a kérdőíves interjú 16 területéből a foglalkoztatással kapcsolatos két kérdés eredményeit szemlélteti. Ismerteti, hogy a válaszadók szerint melyek a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának legfontosabb előnyei, illetve milyen akadályozó tényezőkkel számolhatunk. A kérdőíves vizsgálatok eredményeit a vizsgált szervezetek vezetőivel készített interjúk részletei egészítik ki.

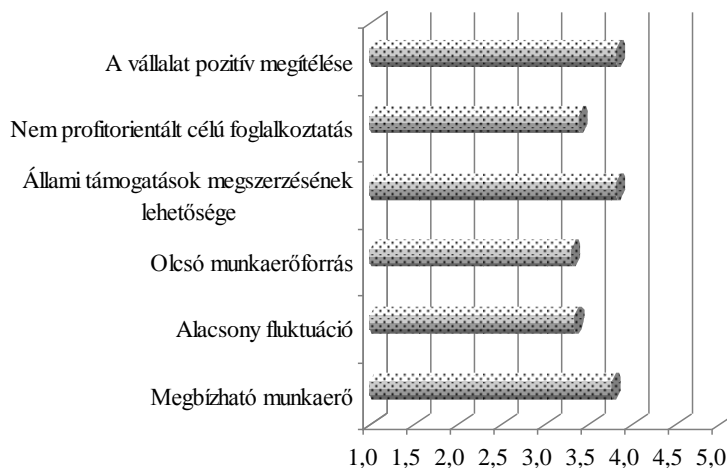
Eredmény és értékelés

A foglalkoztatás szervezeti szerepe, jelentősége

A fogyatékos munkavállalók foglalkoztatásának szervezeti előnyeinek összesítő eredményeit tekintve három tényező átlagminősítése emelhető ki (*1. ábra*). A legmagasabb átlagértéket a vállalat pozitív megítélése mutatja, míg a második helyen az állami támogatások megszerzésének lehetősége áll. Ez azt támasztja alá, hogy a megkérdezett vezetők számára igen fontos a vállalat külső megítélése és, hogy a szervezetek az anyagi előnyt látják a fogyatékos munkaerőben.

Az eredmények megerősítik a szakirodalmi állításokat, miszerint biztosan bekövetkező pszichológiai jellegű előny az, hogy az alkalmazás révén a szervezet pozitív image üzeneteket közvetíthet önmagáról mind kifelé, a környezet felé, mind pedig befelé, saját szervezeti légkörének, kultúrájának pozitív irányú befolyásolása érdekében (*Veress és Kovács, 2007*). Az esélyegyenlőség, diszkrimináció mentesség eszméiségének jelenléte a cég filozófiájában elősegíti a szervezet jobb társadalmi megítélését (*Internet3*). Ez a fajta PR-érték gazdasági előnyként is megjelenik, mivel a fogyatékos emberek foglalkoztatásának teljesítésével mentesül a rehabilitációs hozzájárulás fizetése alól, támogatások, dotációk vehetőek igénybe, illetve pályázatokban való részvételre is lehetőség nyílik.

3. ábra. Fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának szervezeti előnyei



Forrás: Saját vizsgálatok, n=458

A megbízható munkaerő a harmadik legmagasabb átlagértéket adja. A minősítések alapján kisebb jelentőségű az a tény, hogy a fogyatékos személyek olcsó mun-

kaerőforrást jelentenek, továbbá az, hogy körükben alacsonyabb a fluktuáció. Ugyanakkor meg kell említeni, hogy valójában ez a munkaerőforrás nem olcsó, a tetemes mennyiségű táppénz és az átalakítási költségek nagy terhet róhatnak a vizsgált szervezetekre.

Összhangban a fenti eredményekkel a nem profitorientált célú foglalkoztatás az összesített átlagok alapján az egyik legalacsonyabb minősítést kapta.

Az egyik telekommunikációs cég megkérdezett vezetői szerint „a fogyatékos munkavállalók a szervezethez gyakran sokkal hűségesebbek és lojálisabbak, mint ép társaik. Büszkék arra, hogy nem segélyen élnek, hanem értelmes és tartalmas munkát végeznek, amiért fizetést kapnak. Nem szeretik, ha sajnálják őket, és úgy látjuk, hogy fontos számukra, hogy munkateljesítményüket ugyan olyan módon értékeljük, mint ép társaikét. Fogyatékos személyek alkalmazásakor tehát elsősorban a szervezet iránt maximálisan elkötelezett kollégát kapunk, akinek alkalmazása segít a jobb, emberségesebb munkahelyi légkör megteremtésében. Ez pedig kedvezően hat az egész csoport munkateljesítményére is.”

Hasonlóan vélekedik egy észak-magyarországi szervezet vezetője is. A fent felsorolt előnyök közül a legfontosabbnak azt tartja, hogy a fogyatékos munkavállalók megbízhatóbb munkaerőnek bizonyulnak. Tapasztalata szerint a fogyatékos személy jobban ragaszkodik a munkahelyéhez, jobban lehet rájuk számítani, ha befogadta őket a környezetük, mivel nehezebben találnak munkát. Azáltal, hogy gyengült valamelyik érzékszervük, másik felerősödött és ez bizonyos munkakörökben jól ki tudja használni. A vezető szerint a fogyatékos munkavállalók türelmesebbek, nyugodtabbak, precízebbek, pontosabbak, amik a fent említett okokra is visszavezethetők. Elmondása szerint a fogyatékos alkalmazottai jó kedélyűek és csak javasolni tudja a leendő munkavállalóknak, hogy bátran alkalmazzanak fogyatékos személyeket, természetesen csak megfelelő munkakörben.

Egy Zrt. termelési igazgatója is egyértelműen pozitívan nyilatkozott a szellemi fogyatékos személyek foglalkoztatásával kapcsolatos tapasztalatairól, szerinte az alkalmazással csak nyertek abban az évben. A fogyatékos kollégák speciális feladatokat tudnak ellátni, de azt precízen, pontosan végzik. Tapasztalata szerint csak meg kellett találni a megfelelő feladatot számukra. Az igazgató pozitív szemléletmódját mutatja, hogy azon is elgondolkozott, milyen egyéb fogyatékosággal rendelkező munkavállalót tudna még foglalkoztatni. Véleménye szerint egy mozgássérült, kerekesebb székes személyt is tudnának alkalmazni. „Amennyiben ért a számítógéphez, és bizonyos adminisztrációs munkát elvégez, akkor miért ne alkalmaznánk? – mondta – Ehhez csak azt kellene megnézni, hogy azok a helyiségek, amit ő használna a WC-től a bejáratig, és az irodájáig, mennyiért tudjuk akadálymentesíteni?”.

A szélesebb körű foglalkoztatás akadályai

A fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának előnyei mellett az akadályozó tényezőket is megvizsgáltam (2. ábra). A válaszadók szerint a fogyatékosággal élő személyek szélesebb körű foglalkoztatásának legfőbb akadályai a korlátozott munkaképesség, amit a speciális foglalkoztatás többletköltsége, valamint az információhiány követ.

4. ábra. A fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásával kapcsolatos akadályok megítélése



Forrás: Saját vizsgálatok, n=458

A társadalom informáltsága a médiában megjelenő felhívások segítségével fokozható lenne, amelyek felhívhatnák a figyelmet a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyek elhelyezkedési nehézségeire, foglalkoztatásuk előnyös oldalára. Az emberek csupán a megváltozott munkaképességű emberek nehézségeivel szembesülnek, és keveset tudnak kompetenciáikról.

A többi felsorolt tényező minősítése viszonylag homogén. Valóban igaz, hogy a fogyatékos személyek foglalkoztatása esetén speciális munkahelyi körülmények kialakításáról is kell gondoskodni, ugyanakkor ezt a beruházást csak egyetlen egyszer kell megvalósítani, illetve érdemes figyelembe venni, hogy a munkahely megváltoztatása nem csak a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű alkalmazottak, de az épek számára is előnyös, hiszen biztonságos munkavégzést tesz lehetővé, ugyanakkor a speciális munkahely kialakítására támogatás is igényelhető.

Az interjú alanyok minősítései alapján a foglalkoztatásban kevésbé játszik akadályozó szerepet a diszkrimináció, az előítéletek, az alacsony szakképzettség. Ugyanakkor megállapítható, hogy a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának több akadálya, akárcsak a diszkrimináció, valamint az előítélet magából az információhiányból ered.

A vezetői mélyinterjúk is megerősítik, hogy „természetesen a fogyatékos személyek foglalkoztatásnak vannak árnyoldalai is, amit a munkaadónak fel kell vállalni”. Figyelembe kell venni, hogy a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személy gyakrabban megy orvoshoz, vagy táppénzre. Egy miskolci székhelyű vezető elmondása alapján ez szervezetének évente 2-3 millió forint plusz kiadást jelent. Ennek ellenére foglalkoztatás előnyeit helyezi előtérbe, valamint vallja, hogy nem kell különbséget tenni a munkavállalók között. Véleménye szerint jelentős szerepe van a befogadó közösségnek abban, hogy beválik-e a fogyatékos munkaerő. Ahogy mondta „Csak egy kis odafigyelésre van szükség – észrevétel nélkül”.

Következtetés

A vizsgált szervezetek válaszdóí a megváltozott munkaképességű munkaerő szervezeti jelentőségét tekintve a vállalat pozitív megítélését emelték ki, ugyanakkor a foglalkoztatás előnyei között kiemelt szerepet játszik az állami támogatások megszerzésének lehetősége. A kapott eredmények a támogatási rendszer fontosságára és egyben hiányosságaira hívják fel a figyelmet. A 2010-ben elkezdődött változtatások remélhetően szélesebb rétegeket értek el az által, hogy a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyeket is igyekeznek a munkaerőpiacra való visszatérésre ösztönözni. Ugyanakkor a munkaerő tulajdonságai közül kiemelkedik a vizsgált munkavállalói csoport megbízhatósága.

A megkérdezettek a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyek szélesebb körű foglalkoztatásának legfőbb akadályát a korlátozott munkaképességben és a speciális foglalkoztatás többletköltségében látják. A harmadik legmagasabb értéket a munkavállalói csoporttal kapcsolatos információhiány mutatja, ami a 4EM kutatás jelentőségére, folytatására is felhívja a figyelmet.

A fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának előnyeit és hátrányait vizsgálva a kérdőíves, valamint mélyinterjú tapasztalatok alapján megállapítható, hogy a nehézségek csupán ideiglenesek, a foglalkoztatás kezdeti szakaszához kapcsolódnak, szervezet kellő felkészültséggel e hátrányokon könnyen átlendülhet. Az előnyök azonban hosszabb távon is érvényesülnek mind a munkahelyi közösség életét, mind a szervezet működésének hatékonyságát illetően.

Felhasznált irodalom

- Bácsné Bába É. (2009):** The role of the time factor in the manager functions. In: *Applied Studies in Agribusiness and Commerce*, Vol. 3. Numbers 5–6. 2009. pp. 101–108.
- Csehné Papp I. (2007):** The link between education and the state of the labour market in Hungary, *Gazdálkodás*, english special edition, pp. 157–163. ISSN 0046-5518.
- Csereklei G. – File Sz. (2007):** Egyenlő jogok, egyenlő esélyek – Gyorsjelentés a fogyatékosok helyzetéről. *Mozgó Világ*. 5. 17–21. p.
- Dienesné Kovács E. – Terjék L. (2007):** A munkavédelem és a környezetvédelem kapcsolatának néhány eleme. *Erdei Ferenc IV. Tudományos Konferencia kiadvány II. kötet*, Kecskemét, 1069-1072. p.
- Juhász Cs. – Vántus A. (2007):** Fogyatékos munkaerő teljesítményértékelési vizsgálatok vezetőik szintje és gyakorlata alapján. *Erdei Ferenc IV. Tudományos Konferencia kiadvány II. kötet*, Kecskemét, 1065-1068. old.
- Lakatos J. – Tokaji K.-né (szerk.) (2009):** *Társadalmi jellemzők és ellátórendszerek*, 2008., KSH, Budapest, 11-13.; 49-69. p. ISSN 1789-347X
- Móré M. (2008):** A magyar agrárgazdaság társadalmi megítélése a sajtótartalomelemzés módszerével az Észak-alföldi régióban (1957-2005). In: Baranyi B. – Nagy J. (szerk.): *Regionalitás, területfejlesztés és modernizáció az Észak-alföldi régióban*. DE AMTC és MTA Regionális Kutatások Központja, Center Print Kft., Debrecen, 243-258. p.
- Oláh J. (2008):** A szociális gazdaság jellemzői Magyarországon. „Hagyományok és új kihívások a menedzsmentben; 140 éves a vezetés és szervezés oktatása a debreceni gazdasági felsőoktatásban” nemzetközi konferencia, Campus Kiadó, Debrecen, 450-456. old. ISBN: 978-963-9822-08-5

Veress F. – Kovács J. (2007): Az elméleti háttér bemutatása – A megváltozott munkaképességű személyek valós és vélt foglalkoztatási előnyeinek és hátrányainak áttekintése a szakirodalom alapján In: Münnich Á. (szerk.): *Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához*. Didakt Kft, Debrecen, 49–51. p.

Internetes hivatkozások:

Internet1: www.vakinfo.hu: Fogyatékosok munkavállalása - Unión innen és túl

Internet2: <http://www.humanpolitika.hu/index.php/hr-hirek/belfoeld/5556-tajekoztato-a-rehabilitacios-hozzajarulas-koetelezettseg-2012-januar-1-jetl-ervenyes-szabalyairol>

Internet3: A foglalkozási rehabilitáció. http://nft352.apertus.hu/index.php/news/NewsPage?news_id=66