

BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM  
KÜLKERESKEDELMI KAR  
Nemzetközi Gazdálkodás Szak  
Nappali tagozat  
Nemzetközi Üzletfejlesztés specializáció

**Fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása  
mint CSR elem bemutatása Magyarországon két vállalkozás példáján  
keresztül**

Belső konzulens: Dr. András Gábor

Készítette: Teknyős Mónika Fanni

Budapest, 2023

## Tartalomjegyzék

1.	Bevezetés.....	1
2.	Irodalmi áttekintés.....	3
2.1.	Vállalatok társadalmi felelősségvállalása .....	3
2.1.1	Honnan ered a CSR? .....	3
2.1.2	Fogalma.....	5
2.1.3	A CSR alkalmazásának hatása az érintettekre .....	7
2.2	Fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazása mint a CSR egyik lehetséges formája .....	8
2.2.1	Ki számít fogyatékosnak, illetve megváltozott munkaképességűnek? .....	8
2.2.2	Fogyatékos és megváltozott munkaképességűek megítélése a munkahelyen. 11	
2.2.3	Miért érdemes fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyeket alkalmazni a munkaerőpiacon? .....	13
3	Kutatásmódszertan .....	18
3.1	Kutatási kérdések.....	18
3.2	Adatgyűjtés és elemzés módja.....	19
4	A kutatás eredményei .....	21
4.1	Nonprofit szervezet.....	21
4.2	Tehetség másként webshop.....	24
5	Az eredmények elemzése .....	28
5.1	Munkavégzés a cégeknél .....	28
5.2	Fogyatékosok és megváltozott munkaképességűek munkaerőpiaci helyzete .....	29
5.3	Vásárlói magatartás és kommunikáció a vásárlókkal .....	31
5.4	Kutatási kérdések megválaszolása, javaslatok .....	31
6	Összegzés .....	34
7	Irodalomjegyzék.....	36
8	Mellékletek.....	41

## 1. Bevezetés

Egyre fontosabb téma az üzleti életben, hogy a vállalatok ne csupán a profitszerzésre törekedjenek, hanem hatalmuknál fogva felelősséget vállaljanak olyan kérdésekben is, amelyek a társadalom jólétét, fejlődését és az ezzel kapcsolatos problémák megoldását szolgálják. Manapság már egyre inkább elvárássá válik a vállalatok felé, hogy saját, profitorientált érdekeiket oly módon érvényesítsék, hogy mindeközben tiszteletben tartsanak társadalmi, etikai, valamint környezetvédelmi szempontokat is, illetve hozzájáruljanak a gazdaság fenntartható fejlődéséhez is ezen értékek mentén.

A corporate social responsibility (CSR), azaz a vállalatok társadalmi felelősségvállalása egy gyűjtőfogalom, amibe számos téma beletartozik. Alapvetően sokféle társadalmi és gazdasági kérdéssel, etikai problémával, illetve fenntartható megoldások tartoznak bele, valamint, hogy a vállalatok felelősséget vállaljanak ilyen kérdésekben (Tóth, 2007).

A CSR alkalmazására irányuló elvárások a vállalatok felé azok érdekeltjei, úgynevezett „stakeholderei” felől érkeznek (Freeman, 1984). Ennek a csoportnak jelentős részét képezik a fogyasztók, ezt figyelembe véve pedig kijelenthetjük, hogy ha egy vállalat profitszerzésre törekszik, abban az esetben is érdekeltté válik arra, hogy a fogyasztók által elvárt társadalmi, morális, környezetvédelmi és fenntarthatósági értékeket tiszteletben tartva folytassa tevékenységét. Azok a vállalatok, akik nem így tesznek, egyre nagyobb hátrányba kerülhetnek a piacon. (Mietlich & Oldenburg, 2019).

Mivel egy jelentős társadalmi problémáról van szó, a CSR részét képezi a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű csoportok, így például a nők, pályakezdők és a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása is. Szakdolgozatomban az utóbbi csoport foglalkoztatásával foglalkoznék bővebben.

A munkanélküliség és az alulfoglalkoztatottság alapvetően is problémát jelent nemcsak az adott egyénre vagy csoportra, hanem a társadalom egészére nézve is, ez pedig a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyekre hatványozottan is igaz – az ő körükben ugyanis nagyobb arányban találhatóak meg munkanélküliek, illetve a képzettségüknek, képességeiknek nem megfelelő munkakörben alkalmazottak. Ez azért is probléma, mert a munkavégzés jelentős részét képezi egy ember életének, hiszen számos anyagi és pszichológiai értelemben vett előnnyel is jár, emiatt fontos, hogy minél többen megfelelő munkához jussanak a fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberek közül is. Ezen kívül a társadalom számára is lényeges, hogy a hátrányos helyzetű, így a valamilyen egészségkárosodással rendelkező csoportok is

dolgozzanak, hiszen így értéket tudnak teremteni, valamint kevésbé szükséges számukra a társadalom többi tagjára támaszkodniuk a megélhetésük fedezésének érdekében.

Annak ellenére viszont, hogy számos kutatás (pl. Unger, 1999; Hernandez & McDonald, 2010; Kalargyrou, 2014; Huang & Chen, 2015; Lindsay et al., 2019) is bizonyította, mennyi előnnyel járna a foglalkoztatásuk nemcsak az adott személyek, hanem a munkáltatók és a társadalom számára is, az eredmények azt mutatják, hogy az USA-ban, az EU-ban és Magyarországot tekintve is elmarad az egészségkárosodással élők foglalkoztatása az egészséges személyekétől, így kiemelten fontos feltárni az ezzel kapcsolatos problémákat és megoldást keresni rájuk.

Szakedolgozatomban tehát a Magyarországon élő fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását mint CSR elemet szeretném elemezni, feltárni a jelenlegi helyzetüket és lehetőségeiket, illetve, hogy milyen problémákkal szembesülhetnek a munkaerőpiacon. Mindezt egy, a piacon ismert, országos szinten a második legnagyobb fogyatékosokat és megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató nonprofit vállalat, valamint egy szintén fogyatékosággal élőket alkalmazó kisvállalkozás példáján keresztül szeretném szemléltetni.

## **2. Irodalmi áttekintés**

### **2.1 Vállalatok társadalmi felelősségvállalása**

#### **2.1.1 Honnan ered a CSR?**

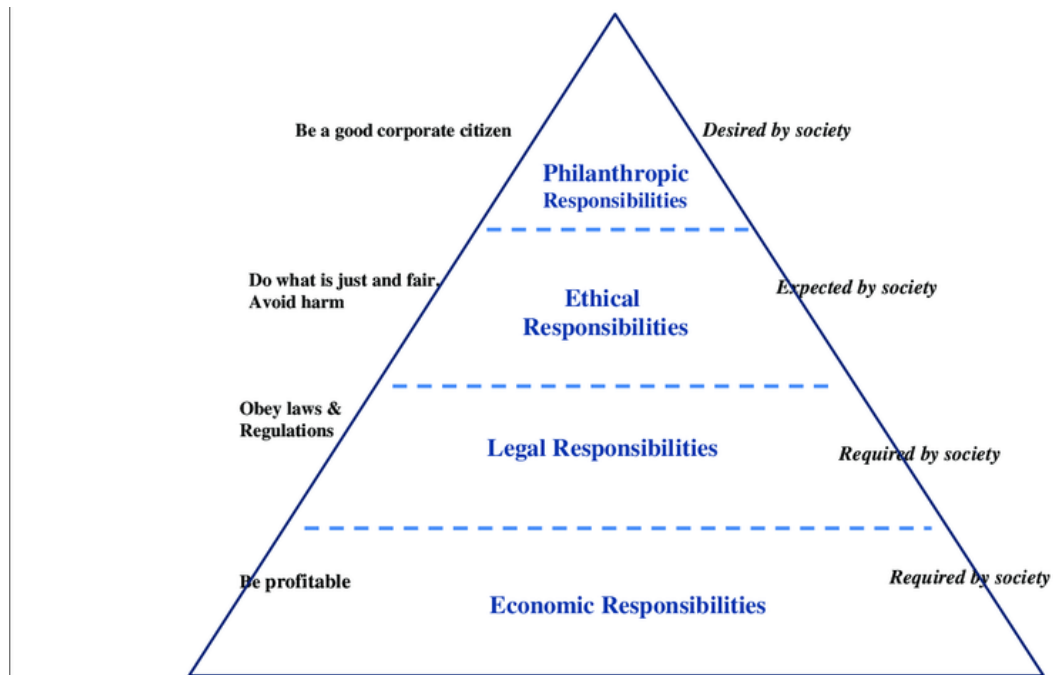
Manapság már elég nagy népszerűségnek örvend a vállalatok társadalmi felelőssége (angolul: CSR – Corporate Social Responsibility), az azonban nem teljesen világos, honnan ered maga a kifejezés, illetve a jelenség. Tóth (2007) áttekintése, valamint a tudományos források alapján a CSR fogalma Howard Bowen 1953-ban megjelent „Az üzletember társadalmi felelőssége” című könyvéből ered, azonban már a 19. században és a 20. század elején is voltak törekvések ezirányban, hiszen több példa is akad olyan nagyvállalkozókra, akik szem előtt tartottak szociális érdekeket. Ez leginkább olyan formában nyilvánult meg, hogy saját munkásaiknak házakat, óvodákat, öregotthonokat építettek, valamint élethosszig tartóan foglalkoztatták őket.

A vállalatok társadalmi felelősségének mozgalma sok változáson ment keresztül azóta, amióta felmerült ez a fogalom, és viták is születtek ezzel kapcsolatban. Leginkább Milton Friedman Nobel-díjas közgazdász 1970-ben megjelent cikke indított vitát erről, hiszen ő úgy gondolta, a vállalat alapküldetése a részvényesi érték növelése, azaz a nyereség maximalizálása, és nem feladata, hogy ezen kívül más dolgokat is szem előtt tartson (Friedman, 1970). John Ladd is egyetértett Friedman állításával: nem tartotta helyénvalónak, hogy egy vállalattal szemben erkölcsi elvárásokat is támasszanak, hiszen ez alapvetően nem az ő felelősségükbe tartozik (Ladd, 1970).

Bár előfordul manapság is, hogy valaki egyetért a fent említett állításokkal, ez most már elenyésző, tekintve korunk környezeti, gazdasági és társadalmi problémáit, a vállalati felelősség létjogosultságát már egyre többen elismerik és szükségesnek tartják. Annak ellenére, hogy nem teljesen tiszták a CSR kezdetei, úgy tartják, hogy a mozgalom Kenneth Goodpaster és John B. Matthews 1982-es cikkétől ered, amelyben megválaszolták azt a kérdést, lehet-e egy vállalatnak lelkiismerete. Miltonnal ellentétben ők arra a következtetésre jutottak: kell, hogy legyen (Goodpaster & Matthews, 1982, idézi Tóth, 2007).

Fontos mérföldkő volt még a CSR mozgalom kialakulásának szempontjából az Archie B. Carroll által 1991-ben kiadott CSR piramis a vállalatok felelősségéről. Eszerint az elmélet szerint egy vállalatnak négyféle felelősségi köre van: gazdasági, jogi, etikai és filantropikus felelősséggel tartozik. A CSR piramis alapja a profit, azaz ezt takarja a gazdasági felelősség. Ez az alap szükséges ahhoz, hogy egy cég eleget tegyen mindenféle jogi és törvényi kötelezettségének, valamint az érdekeltjeinek megfeleljen. Mielőtt egy vállalat képes lenne

filantrópiával kapcsolatos kötelezettségeinek eleget tenni és mielőtt ilyen típusú felelősséget kéne egyáltalán vállalnia, meg kell felelnie etikai szempontoknak is (Carroll, 1991).



Forrás: Carroll, 2016

A vállalati felelősség témaköre Magyarországon is megjelent már viszonylag korán, a 90-es években. Nálunk vállalati etika címszóval vált ismertté a CSR témaköre. Kindler József és Zsolnai László 1993-ban, Boda Zsolt és Radácsi László pedig 1997-ben írtak erről.

Említésre méltó dolog a CSR fejlődésének szempontjából még a 2000-ben megjelent ENSZ Global Compact vagy Globális Megállapodás, amely egy vállalatok számára létrejött kezdeményezés. Eszerint az azt elfogadó vállalatok kötelezettséget vállalnak arra, hogy működésükben és stratégiájukban 10 általánosan elfogadott emberi jogi, munkaügyi, környezetvédelmi és korrupció ellenes alapelvhez igazodnak (ENSZ, 2000).

Fontos még kiemelni a 2015-ben létrejött, az éghajlatváltozásról szóló Párizsi Egyezményt is, amely szintén hozzájárult a CSR mai formájának kialakulásához. Ugyanezen évben az ENSZ az EU-val közösen kidolgozta a fenntarthatósági fejlődési célokat, amelyek ma alapul szolgálnak a vállalatoknak is a CSR stratégiájuk megalkotásában. Az EU és az ENSZ azt tűzte ki célul, hogy ezen 17 fejlődési irány mentén 2030-ig azon lesznek, hogy felszámolják a szegénységet, kiálljanak a bolygónk védelme, valamint annak garantálása mellett, hogy az emberek békében és jólétben éljenek.

# SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



Forrás: Európai Bizottság, 2023

## 2.1.2 Fogalma

A Corporate Social Responsibility (CSR) egy igen tág fogalom, többféleképpen is megközelíthető és több témakört is magába foglal. Alapja a fenntartható fejlődés, ami nélkül nem értelmezhető a vállalatok társadalmi felelősségvállalása sem (Tóth, 2007). Ez a környezeti problémák elismerésével indult az 1970-es években, aminek hatására a fenntartható fejlődést az ENSZ az 1987. évi Közös Jövők Jelentésében a következőképpen definiálta: “A fenntartható fejlődés a fejlődés olyan formája, amely a jelen szükségleteinek kielégítése mellett nem fosztja meg a jövő generációit saját szükségleteik kielégítésének lehetőségétől”. Függetlenül attól, hogy a fogalom a környezeti problémák felismeréséből fakad, nemcsak ezt foglalja magában. Erős a fogalmi homály ezzel kapcsolatban mind az átlagemberek, fogyasztók, mind a vállalatok vezetőinek részéről (Tóth, 2007).

A gazdasági szférát tekintve azonban úgy tudnánk a leginkább meghatározni a vállalati fenntarthatóságot, ha a hármas optimalizálást, azaz a háromlábú megközelítést („triple bottom line”) alkalmazzuk: eszerint a fenntarthatóság három pillérből áll, a környezeti, a társadalmi, valamint a gazdasági fenntarthatóságból (Tóth, 2007). A szerző hozzáteszi továbbá, hogy a „vállalati fenntarthatóság” elvének gyakorlati kivitelezése során a környezeti fenntarthatóság alatt az ökohatékonyt, a társadalmi fenntarthatóság alatt a bizonyos alapszabványokhoz való ragaszkodást és a pénzügyi jótékonyt, a gazdasági fenntarthatóság alatt pedig egy vállalat hosszú távú és nyereséges működését értjük.

Most, hogy tisztáztuk a fenntartható fejlődés fogalmát és hogy mit jelent ez a vállalatok szempontjából, megérthetjük, mi is az a CSR. Összességében azok a vállalatok tartoznak a felelős vállalatok körébe, akik a hármas, gazdasági, társadalmi és környezeti „rendszer” fenntartható működéséhez hozzájárulnak, nem pedig akadályozzák azt. Tóth (2007) CSR definíciója szerint a valóban felelős vállalat saját magát a rendszer részeként tekint, nem pedig csupán a saját hasznát igyekszik maximalizálni. Felismeri továbbá, hogy a fenntarthatatlanság manapság olyan kihívást jelent a társadalmunk számára, amit a legfontosabb szem előtt tartanunk. Elismeri azt is, hogy a fenntarthatatlansággal kapcsolatos problémák megoldásán mind a vállalatoknak, mind a kormányoknak gazdasági súlyukhoz mérten dolgozniuk kell. A valóban felelős vállalat számításba veszi saját szerepét és hogy hogyan tudna hozzájárulni a környezeti, gazdasági, társadalmi problémák megoldásához. Végezetül pedig Tóth (2007) CSR definíciója szerint egy társadalmilag felelős vállalat „tervszerűen, koncentráltan és fokozatosan lényegi lépéseket tesz a fenntarthatóbb világért”.

Dahlsrud (2006) írásában szintén felhívja a figyelmet a CSR definíciójának sokféle értelmezésére. Kutatásában azt vizsgálja, hányféleképpen definiálható a vállalatok társadalmi felelőssége: összesen 37 féle definíciót elemez. Ezek alapján a szerző arra a következtetésre jutott, hogy a CSR a meghatározások alapján 5 féle dimenzióba kategorizálható be: környezeti, társadalmi, gazdasági, stakeholder, valamint önkéntességi dimenzióba. A környezeti dimenzióba sorolható a tisztább környezetre való törekvés, a környezetgazdálkodás és az üzleti tevékenység környezeti szempontjai. A társadalmi dimenzió a társadalom fejlesztését, a társadalmi szempontok beépítését jelenti az üzleti életbe, valamint a vállalat pozitív és negatív hatásait a társadalomra és a közösségre is ide soroljuk. A gazdasági dimenzió alatt a szerző azt érti, amikor a vállalat hozzájárul a gazdasági fejlődéshez és a hosszú távú megtérülést tartja szem előtt. A stakeholder dimenzió a vállalat működésében érdekeltekre vonatkozik: ide sorolható a stakeholder management témája, az érintettekkel történő párbeszéd és az ő bevonásuk a vállalat működésébe. Végezetül pedig a szerző által meghatározott önkéntességi dimenzió a kötelező jogszabály betartáson túli önkéntes tevékenységet foglalja magában.

Összességében tehát kijelenthetjük, hogy a vállalatok társadalmi felelőssége sokféleképpen értelmezhető és meghatározható, mindent összevetve viszont azt jelenti, hogy a vállalat az elsődleges küldetésén, a profitszerzésen kívül környezeti, gazdasági és társadalmi szempontokat is figyelembe vesz a működése és a stratégiájának kialakítása során.



### 2.1.3 A CSR alkalmazásának hatása az érintettekre

Bár a CSR fogalma jóval régebbre nyúlik vissza, az utóbbi évtizedben kimondottan fontossá váltak a CSR értékekbe illeszkedő célok a vállalatok működésében, ami egyfajta versenyelőnyt is jelent az érintettek szemszögéből nézve. Freeman (1984) definíciója szerint az érintett vagy stakeholder olyan csoport, amelyet az adott cél által kitűzött és elért célok befolyásolnak valamilyen szempontból.

Kialakulásának idején a vállalatok társadalmi felelősségvállalása kötelességként jelent meg, ez pedig kiterjed a vállalat érdekeltjeinek való megfelelésére is: jelenleg a CSR elemek alkalmazása mellett szóló egyik legfontosabb szempont az érdekelteknek történő megfelelés (Servera-Francés & Piqueras-Tomás, 2019). A téma kutatói közül többen is kritizálták a stakeholdereknek történő megfelelést, mint motivációt a CSR beépítésére a vállalati tevékenységbe, hiszen a kötelességet hangsúlyozza. A társadalmi felelősségvállalás azonban egy pozitív elkötelezettség kellene, hogy legyen a vállalatok részéről annak érdekében, hogy jobba tegyék a társadalmat valamilyen módon (Swanson, 1995).

Servera-Francés és Piqueras-Tomás (2019) az erről szóló kutatásukban egyesíti az imént említett mindkét szemléletmódot: az ő értelmezésük szerint a vállalatok társadalmi felelősségvállalása ugyanis egy stratégiai fontosságú és proaktív módja annak, hogy egy vállalat menedzsmentje során figyelembe vegye az érdekeltek igényeit, ez pedig magasabb hozzáadott értéket eredményez, ami végül a társadalmat is jobba teszi. Hasonlóan Freeman 1984-es megállapításával, Servera-Francés és Piqueras-Tomás is arra a következtetésre jutott, hogy a fogyasztók képezik egy vállalat érdekeltjei közül az egyik legfontosabb csoportot, valamint őket érintik leginkább egy vállalat céljai. Morrison és Bridwell (2011) továbbá azt is megállapították, hogy a fogyasztók azért is fontosak a CSR szempontjából, mert leginkább az ő felelősségük, ill. magatartásuk járul hozzá a leginkább a CSR stratégiák implementálásának sikerességéhez.

Azt, hogy a CSR stratégia alkalmazása hogyan hat a fogyasztók magatartására, több változó határozza meg: a fogyasztó által érzékelt érték, a bizalom, valamint az elköteleződés (Servera-Francés & Piqueras-Tomás, 2019). Összességében véve elmondható, hogy a témában végzett kutatások szerint a jó CSR stratégia megléte egy vállalatnál nagyobb fogyasztói hűséget eredményezhet, emiatt pedig kiemelten fontos, hogy egy cég a márkastratégiáját is a fogyasztók igényeihez igazítsa. Servera-Francés és Piqueras-Tomás (2019) kutatásának eredményei szerint

A CSR és a fogyasztói hűség vizsgálatában kulcsfontosságú fogalom a bizalom. Ez azt jelenti, hogy az egyik fél (jelen esetben a fogyasztók) tudatában van a másik fél (jelen esetben a vállalat) megbízhatóságának és integritásának. Azért fontos ezt kiemelni, mert a fogyasztói bizalom nagy mértékben függ a fogyasztó hiedelmeitől, érzéseitől és elvárásaitól a vállalat felé, aminek lényeges eleme a vállalat hírneve. Ebben pedig kiemelt szerepet játszik a CSR stratégia, hiszen pozitív irányba tudja befolyásolni a vállalat imázsát és a fogyasztó vállalatról alkotott képét ezáltal. Ennek alapján tehát elmondható, hogy a megfelelő CSR stratégia alkalmazásával növelhető a fogyasztók bizalma és hűsége a vállalat felé (Servera-Francés & Piqueras-Tomás, 2019).

## **2.2 Fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazása mint a CSR egyik lehetséges formája**

### **2.2.1 Ki számít fogyatékosnak, illetve megváltozott munkaképességűnek?**

A jelenleg hatályos jogszabály, azaz a 2011. évi CXCI. Törvény szerint ma Magyarországon “a foglalkoztatási törvény szempontjából megváltozott munkaképességű személy az, aki testi vagy intellektuális fogyatékossgal él, vagy akinek az orvosi rehabilitációt követően munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei testi vagy intellektuális fogyatékossg miatt csökkennek.” (Wolters Kluwer, 2023).

A törvény hatálya alá tartozik minden fogyatékos, illetve a foglalkoztatást hátrányosan befolyásoló, testi vagy szellemi károsodással élő személy (Könczei, 2009). A szabályozás szerint nem számít, mekkora mértékben csökkent az adott személy munkaképessége, vállal-e munkát vagy folytat-e egyéb keresőtevékenységet, valamint, hogy részesül-e ellátásban, ugyanúgy megváltozott munkaképességűnek tekinti (Könczei, 2009).

Mivel egy fogyatékossg vagy valamilyen, a munkavégzésre kiható testi vagy szellemi károsodás az adott személyt hátrányos helyzetbe hoz a munkaerőpiacon, az ide vonatkozó törvényi szabályozás szerint a megváltozott munkaképességű személyek jogosultak bizonyos szolgáltatások ingyenes igénybevételére, valamint – feltéve, ha a jogszabály által előírt feltételek fennállnak – a munkába állásuk elősegítésének érdekében kaphatnak a Munkaerőpiaci Alap rehabilitációs és foglalkoztatási alaprészből (Könczei, 2009).

A hétköznapiakban az erről szóló diskurzusok során gyakran egymás szinonímjaként emlegetik a fogyatékos, megváltozott vagy csökkent munkaképességű, egészségkárosodással élő, valamint a rokkant szavakat, holott ezek eltérő jelentéssel bírnak és eltérő az is, milyen jogokkal

rendelkeznek az adott csoportokba tartozó személyek. Ezeket a fogalmakat a Rehabportál (2003) ismerteti. Az első ilyen fogalom a károsodás, ami a biológiai működés zavarát jelenti és lehet időszakos vagy állandó is. Ide tartozik például a magas vérnyomás vagy egy törött testrész. A fogyatékos az emberi funkciók zavarára utal, és lehet részleges vagy teljes, illetve átmeneti vagy végleges. Megkülönböztetünk érzékszervi, mozgásszervi és értelmi fogyatékosokat is. A rokkantság szintű egy eltérő fogalom. A definíció az embert társadalmi lénynek tekinti, a rokkantság alatt pedig az ember társadalmi funkció betöltésében fellépő zavarát értjük, illetve olyan tevékenységekben való akadályozottságát, amelyet alapvetően a neme, kora és társadalmi szerepe alapján képes lenne ellátni. A megváltozott (vagy csökkent) munkaképesség fogalma a munka világára vonatkozik és az előző fogalmakhoz is kapcsolódik, hiszen azt értjük ez alatt, milyen mértékben befolyásolja a károsodás/betegség, fogyatékos vagy rokkantság az adott személy munkavállalását vagy munkahelyének megtartását. Más szóval, a megváltozott munkaképesség minősíti az adott személyt foglalkoztathatóság szempontjából.

Magyarországon 6 féle kategóriába sorolható be egy személy a rokkantság mértékének megítélése szempontjából, amiket a Rehabportál (2023) pontosan meg is határoz. Az első, „B1” kategóriába azok tartoznak, akiknek az egészségi állapota 51 és 60 százalék között van és javasolható a foglalkoztatási szempontú rehabilitációjuk. „B2” kategóriába sorolható, akinek szintű 51 és 60 százalék közé tehető az egészségi állapota, de foglalkoztatási vagy szociális szempontú rehabilitációja nem javasolt. „C1” kategóriába az tartozik, akinek egészségi állapota 31 és 50 százalék közé esik és javasolható foglalkoztatási szempontú rehabilitációja. „C2” kategóriába soroljuk azt, akinek szintén 31 és 50 százalék közé esik az egészségi állapota és nem javasolt a foglalkoztatási vagy szociális rehabilitációja. „D” kategóriába esik az a személy, akinek egészségi állapota 1 és 30 százalék között van, és az orvosi vizsgálat alapján képes önmagát ellátni. „E” kategóriába tartozik, akinek egészségi állapota szintén 1 és 30 százalék közé esik, de az különbözteti meg a „D” kategóriától, hogy az ilyen személy orvosszakmai szempontból önellátásra képtelen. Megemlítendő még, hogy amennyiben az adott személy egészségi állapota meghaladja a 60 százalékot, nem kaphatja meg a megváltozott munkaképességűek ellátásaira való jogosultságot.

Magyarországon a jelenlegi jogi szabályozás elég komplikáltan szabályozza a megváltozott munkaképességet és annak munkajogi és szociális támogatási rendszerét. A jogi szabályozás, valamint a komplex rehabilitációs szemléletmód megkülönböztetést tesz lehetővé, illetve ösztönzően hat a munkaadó és a munkavállalói oldalra is. Jelenleg a csökkent

munkaképességükre vonatkozó jogi szabályozásokat a 2011. évi CXCI. Törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról jogszabály taglalja.

Mivel egy fogyatékossgal élő vagy megváltozott munkaképességű személy számára állapotánál fogva különös nehézséget jelent munkát találni (arról nem is beszélve, hogy a végzettségének, képességeinek megfelelő munkakörben el tudjon helyezkedni), valamint a munkahelyét megtartani, a jelenleg hatályos törvényi rendelkezések alapján munkajogi védelem illeti meg őket (Könczei, 2009). Azon túl, hogy különböző szociális ellátásokban részesülnek, a csökkent munkaképességűek foglalkoztatásának támogatására is születtek jogszabályok.

Először is kiemelném a meghatározott kvóta bevezetését. A 2011. évi CXCI. törvény ide vonatkozó része szerint a munkaadó annak érdekében, hogy elősegítse a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási rehabilitációját, rehabilitációs hozzájárulást kell fizetnie abban az esetben, ha alkalmazottainak létszáma meghaladja a 25 főt, de a foglalkoztatottaknak legalább 5 százaléka nem megváltozott munkaképességű (Wolters Kluwer, 2023). Ezen kötelezettség alól mentességet élveznek bizonyos munkaadók, például akik közfoglalkoztatásban vagy egyszerűsített foglalkoztatásban alkalmazzák munkavállalóikat. A jogszabály szerint „a rehabilitációs hozzájárulás mértéke a tárgyév első napján a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított alapbér kötelező legkisebb összegének kilencszerese/fő/év” és azt a munkaadó maga vállalja be, állapítja meg és fizeti be (Wolters Kluwer, 2023). A 2011. évi CXCI. Törvény szerint továbbá rehabilitációs hozzájárulásra ezen kívül év közben negyedévenként előleg fizetésére kötelezett a munkaadó, amelynek mértéke a tárgyévre vonatkozó rehabilitációs hozzájárulás 25 százaléka.

A kvótarendszeren és a rehabilitációs hozzájáruláson kívül a magyar jogszabályok egyéb módon is támogatják a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását különböző, az ilyen kategóriába sorolható munkavállalókat foglalkoztató munkaadóknak nyújtott kedvezményekkel és támogatásokkal. Az ilyen munkaadók pályázati úton támogatást szerezhetnek a munkahely rehabilitációs célú átalakításához, bér- és költségtámogatást kaphatnak megváltozott munkaképességű munkavállalókra, valamint az állam képzési támogatást is nyújthat ilyen esetekben, amelyek feltétele, hogy a munkaadó megváltozott munkaképességű, fogyatékossgai támogatásban részesülő vagy vakok személyi járadékában részesülő személy foglalkoztatását tegye lehetővé (Wolters Kluwer, 2023).

Összességében tehát Magyarországon vannak jogszabályi rendelkezések annak érdekében, hogy biztosítva legyen a fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása. Tekintve viszont az ezen csoportok munkavállalási statisztikáit, kérdés, hogy szükség van-e egyéb rendelkezésekre vagy módosításokra ezzel kapcsolatban, elég-e a jelenlegi törvényi szabályozás? Esetleg a munkaadók hozzáállásában van-e szükség változtatásokra? Kutatásom során többek között erre is szeretnék választ kapni.

### **2.2.2 Fogyatékos és megváltozott munkaképességűek megítélése a munkahelyen**

Az ENSZ által közölt adatok szerint a világon közel 610 millió fogyatékossgal élő személy van, közülük 386 millió a 15-64 év közötti munkaképes korú polgár. Magyarországon ez a szám 408 021 fő (KSH, 2016). Megváltozott munkaképességűnek számít ma Magyarországon összesen 458 684 fő, akiknek mindössze 27,5%-a, azaz 126 106 fő volt foglalkoztatva (KSH, 2020). A fogyatékossg vagy a munkavégzést befolyásoló károsodás tehát az aktív korúak egy igen jelentős részét érinti, ennél fogva fontos, hogy foglalkozzunk a témával.

A munkaerőpiacon történő elhelyezkedés egy egészséges embernek is problémát jelenthet, egy fogyatékossgal élő vagy csökkent munkaképességű személy számára pedig annál is inkább: a KSH legutóbbi erről szóló statisztikái alapján a megváltozott munkaképességűek körében 9,8% a munkanélküliségi ráta (KSH, 2020). A helyzethez nagy mértékben hozzájárul, hogy Magyarországon igencsak hiányosak a fogyatékossg mint társadalmi probléma kezeléséhez szükséges ismeretek és intézkedések, valamint fejletlen a szociális rendszer (Dajnoki, 2011). Ezen kívül, ahogy Dajnoki (2011) kutatása is bizonyítja, a munkaadók is tájékozatlanok a fogyatékos vagy csökkent munkaképességű emberek alkalmazásával kapcsolatban, ami abban is megnyilvánul, hogy vannak bizonyos negatív előfeltételezéseik a fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalókról. Ilyenek például, hogy ezek a munkavállalók alacsonyabb teljesítménnyel végzik a munkájukat, vagy hogy mindenképpen speciális beruházásokra lenne szükség az alkalmazásukhoz, ami nem érné meg a vállalat számára.

Hasonlóan a nőkhöz és a pályakezdőkhöz, a fogyatékossgal élők és megváltozott munkaképességűek is olyan csoportot alkotnak, akik sok esetben valamilyen hátránnyal szembesülnek a munkaerőpiacon. Erre rásegít, illetve alapvető probléma, hogy ezek a csoportok rendszerint sajátos társadalmi viselkedést váltanak ki, ami általában negatív. Ezt a fajta negatív megítélést a médiareprezentáció is fokozza, ami szintén problémát jelent (Csehné, 2007; Bácsné, 2009, idézi Dajnoki, 2011).

Azért jelent nagy problémát a fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberek túlnyomórészt negatív megítélése, mert az, ahogyan társadalom látja őket, hatással van az adott személyek énképére. Éppen ezért kiemelten fontos ezzel foglalkozni és lépéseket tenni azért, hogy pozitívabb irányba változzon a megítélésük, hiszen ezáltal csökkenthető a kisebbségi érzés, ami gyakran jelen van a fogyatékkal vagy egyéb betegséggel élőkben (Dajnoki, 2011).

Amiatt is lényeges foglalkozni a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek megítélésével, mert a témában végzett kutatások alapján ez nem korrelál a valósággal. Számos kutatás eredményei alapján ugyanis a fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberek ugyanolyan, vagy olykor akár még jobb eredményeket is képesek elérni a munkavégzés során, mint az egészséges munkavállalók (Dienesné-Terjék, 2007; Juhász-Vántus, 2007, idézi Dajnoki, 2011).

Dajnoki (2011) meglátása szerint fontos lenne elérni, hogy erősödjön a szociális rendszer és lépéseket tenni ez irányba, valamint megoldandó problémát jelent az is, hogy a munkáltatók ne csupán a törvényileg meghatározott kvóta miatt alkalmazzanak fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyeket, hiszen a foglalkoztatásuk előnnyel is jár – erre a következő fejezetben bővebben is kitérek. Hogy ezeket a problémákat orvosolni lehessen, először is a megítélést kell feltárni: Dajnoki ezt a témát kérdőíves módszerrel vizsgálta, amit 218 cég töltött ki.

A Dajnoki (2011) kutatása során kitöltött kérdőívek válaszai alapján a munkáltatóknak pozitív és negatív előfeltételezések is voltak azzal kapcsolatban, milyen, illetve miért érdemes csökkent munkaképességűeket foglalkoztatni. Először is arra térnek ki, milyen pozitív előfeltételezések voltak a munkáltatóknak ezzel kapcsolatban. Szempont volt a csökkent munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatban, hogy ezáltal a vállalat megítélése pozitív irányba befolyásolható az érdekeltek szempontjából. Kiderült még az is, hogy a vállalatok nem profitorientált célú foglalkoztatás keretein belül is szívesen foglalkoztatnak megváltozott munkaképességűeket. További szempont még, hogy ezáltal a cégek előtt nyitva áll különböző állami támogatások megszerzésének a lehetősége is. Végezetül pedig a vállalatok szívesen foglalkoztatnak fogyatékos vagy csökkent munkaképességű személyeket, mert ez a csoport olcsó munkaerőforrást jelent számukra, illetve alacsony a fluktuáció az ilyen munkavállalók esetében. A megváltozott munkaképességű emberekről a vállalatok sok esetben nyilatkoztak, hogy megbízható munkaerőknek bizonyultak.

Ezzel szemben számos negatív sztereotípiára és a foglalkoztatásban való akadályra is fény derült Dajnoki (2011) kutatásából. Kiderült ugyanis, hogy számos munkáltató rendelkezik előítéletekkel a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű emberekről, emiatt pedig gyakran kerülhet sor negatív diszkriminációra velük szemben. Problémát jelent még az is, hogy a munkáltatók körében igen erősen jelen van az információhiány a megváltozott munkaképességűekkel kapcsolatban. A munkaadók gyakran azt feltételezik, hogy speciális módon kell alkalmazkodniuk a csökkent munkaképességű munkavállalók betegségeihez és igényeihez, ami többlet költséggel jár, emiatt pedig kevésbé vesznek fel szívesen ilyen embereket az adott cégekhez. A nem megfelelő támogatási rendszer szintén akadályt képez a foglalkoztatásban. A cégek amiatt is aggodalmukat fejezték ki, hogy a csökkent munkaképességű munkavállalók esetében speciális munkaidő bevezetésére lenne szükség, emiatt pedig szintén hezitálnak az ilyen személyek felvételével kapcsolatban. További negatív előfeltételezés még a munkáltatók részéről, hogy a fogyatékossgal élő munkavállalók alacsonyabb szakképzettséggel rendelkeznek, illetve korlátozottak a munkavégzés szempontjából.

Mindezt összevetve tehát elmondhatjuk, hogy bár számos előnnyel jár a fogyatékos és csökkent munkaképességű személyek foglalkoztatása és ezt sok esetben a cégek is felismerik, még mindig sok negatív előítélet övezi ezt a témát. Ez sok esetben képez akadályt a foglalkoztatásban, éppen ezért fontos foglalkozni az ilyen munkavállalók megítélésével.

### **2.2.3 Miért érdemes fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyeket alkalmazni a munkaerőpiacon?**

Ahogy az előző fejezetből is láthattuk, a munkáltatók sok esetben előítéllettel közelítik meg a fogyatékos és megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását. Ennek ellenére számos előnnyel jár a vállalat és az ott dolgozó, akár egészséges munkavállalók számára is, ha hátrányos helyzetű munkavállalókat is alkalmaznak. A világgazdaság sikeres működésének szempontjából kulcsfontosságú a munkahelyeken jelenlévő diverzitás – ide tartozik az egészségkárosodással rendelkező munkavállalók jelenléte is. Az ezzel kapcsolatos aggodalmak és a negatív előítéletek ellenére számos kutatás született a fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának előnyeiről. Lindsay, Cagliostro, Albarico, Mortaji és Karon 2018-as kutatásukban azt vizsgálták, milyen előnyökkel jár, ha egy cég fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztat és ez hogyan hat a vállalatra, valamint a többi dolgozóra.

A foglalkoztatás egy alapvető emberi jog, ami igen fontos értéket képez egy ember életében. Mindegy, hogy egészséges vagy egészségkárosodással élő személyekről beszélünk, a versenyképes és hozzáadott értékkel bíró foglalkoztatás kulcsfontosságú a fizikai és pszichológiai értelemben vett jólét fenntartásának szempontjából (Lindsay et al, 2018). Azt is lényeges figyelembe venni ebben a kérdésben, hogy az adott személy versenyképes foglalkoztatásban részesüljön. Versenyképes foglalkoztatásnak minősül a legalább 90 napon át tartó munkaadás egy integrált környezetben, teljes vagy részmunkaidős formában úgy, hogy az egyén legalább a minimálbért megkapja (Lindsay et al., 2018). Ahogy Lindsay et al. (2018) is kiemeli, fogyatékossgal élőként vagy megváltozott munkaképességüként is kimondottan fontos, hogy az adott egyén foglalkoztatva legyen, hiszen a munkavállalás jobb életminőséghez, a mentális egészség és a szociális kapcsolatok javulásához, valamint nagyobb mértékű társadalmi elfogadottsághoz vezet. Ezzel szemben a munkanélküliség a depresszió és a szorongás megjelenésével, valamint az életminőség romlásával hozható összefüggésbe (Lindsay et al., 2018).

Bár a fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberek jelentős hányada szeretne munkát vállalni, gyakran maradnak munkanélküliek vagy nem a végzettségüknek, illetve képességeiknek megfelelő munkakörben alulfoglalkoztatottak. Lindsay et al. (2018) szerint ezáltal egy kihasználatlan tehetségforrást jelentenek a társadalomban, amin fontos lenne változtatni. A fogyatékossgal vagy valamilyen, a munkavállalást nehezítő betegséggel élő személyek foglalkoztatásának előnyei alapvetően 4 fő kategóriába sorolhatók: jövedelmezőséggel kapcsolatos előnyök, versenyelőnyök, befogadó cégek kultúrához való hozzájárulás, valamint a megváltozott munkaképességgel kapcsolatos érzékenyítés (Lindsay et al., 2018).

#### *Jövedelmezőséggel kapcsolatos előnyök*

Lindsay et al. (2018) kutatása szerint a haszon- és költséghatékonyság az első ilyen előny, ugyanis számos tanulmány eredményei mutatják azt, hogy az egészségkárosodással élő emberek költséghatékony módon foglalkoztathatók az előzetes feltételezések ellenére. Kimutatható volt továbbá az is, hogy az ilyen munkavállalók nagyobb hatással voltak a környezetükre, illetve, hogy a közösség számára is előnyös a fogyatékossgal/egészségkárosodással élők foglalkoztatása költséghatékonysági szempontokat figyelembe véve is. A társadalom számára például pozitív dolog, hogy amennyiben munkát vállal az adott egyén, adófizetővé válik, valamint kisebb mértékben



támaszkodik az államra a megélhetésének fedezésének érdekében, hiszen nem szükséges segélyekből élnie.

A fluktuáció csökkentésének szempontjából is előnnyel jár, ha egy vállalat megváltozott munkaképességűeket foglalkoztat. Tanulmányok szerint ugyanis sok esetben, ha egy cégnél fogyatékos személyek is dolgoztak, tovább maradtak az adott helyen. Kimutatható volt, hogy az egészséges munkavállalókkal szemben ritkábban váltottak munkahelyet, hiszen kevesebb számukra a lehetőség és jobban megbecsülik a munkahelyüket. A fogyatékos / megváltozott munkaképességűekhez való alkalmazkodás továbbá az egészséges munkavállalók céghez való hűségét is növelte, ezáltal csökkent a fluktuáció.

A megbízhatóság és a pontosság szintén egy fontos szempont, ami miatt érdemes egy vállalatnak csökkent munkaképességűeket alkalmazni. Lindsay et al. (2018) összefoglalója szerint ugyanis számos kutatás bizonyította, hogy a megváltozott munkaképességűek megbízhatóbb és pontosabb munkavállalóknak bizonyultak. Ez abban nyilvánult meg, hogy kevesebbet hiányoztak a munkahelyükről, kevesebb szabadságot vettek ki, valamint odaadó munkaerőnek számítottak.

Amennyiben egy cég fogyatékosokkal élőköt vagy megváltozott munkaképességűeket alkalmaz, ez befolyással lehet a vállalati imázsra is, mégpedig pozitív irányban. Lindsay et al. (2018) összefoglalója alapján több iparágban is készültek kutatások, amelyek összefüggésbe hozták a hátrányos helyzetű munkavállalók alkalmazását a vállalat pozitívabb megítélésével az érdekeltek részéről.

### *Versenyelőny*

Versenyelőnyhöz többféle módon is juthat egy vállalat. Lindsay et al. (2018) az alábbi szempontokat vette figyelembe ennek vizsgálatánál: fogyasztói diverzitás, fogyasztói hűség és elégedettség, innováció, produktivitás, munkamorál és biztonság.

Amint arról már korábban is említést tettem, egy vállalat társadalmi felelősségvállalása az érdekeltek, azon belül is a fogyasztók szempontjából is fontos, hiszen pozitív irányba tudja befolyásolni a vásárlói magatartást. Nincs ez másképpen abban az esetben sem, amikor a vállalat egy olyan fontos társadalmi kérdés megoldásában segít, mint amilyen az egészségkárosodással élő személyek foglalkoztatása. Ahogyan Lindsay et al. (2018) kutatásából is kiderül, a versenyelőny eléréséhez hozzátartozik a minél sokoldalúbb fogyasztói bázis. A hátrányos helyzetű, megváltozott munkaképességű emberek alkalmazásával többféle

célcsoportot lehet megszólítani, mint például hasonlóan hátrányos helyzetben lévő vásárlókat. Ezáltal a vállalat versenyelőnyre tesz szert olyan cégekkel szemben, akik nem foglalkoztatnak ilyen személyeket. Mint ahogy arról korábban is említést tettem, a fogyasztói hűség is növelhető társadalmi felelősségvállalással, és ahogyan azt Lindsay et al. (2018) tanulmánya is alátámasztja, számos iparágban nőtt a fogyasztói hűség és az elégedettség abban az esetben, ha a vállalat egészségkárosodással élőket is alkalmazott.

Az innováció szintén kulcsfontosságú dolog egy vállalat szempontjából, és szintúgy versenyelőnyt jelent, ha egy cég innovatív megoldásokat alkalmaz. Lindsay et al. (2018) összefoglalója alapján a fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók innovációt és kreativitást hoznak egy vállalatba. A szerzők hozzáteszik, hogy erre magyarázatul szolgálhat, hogy bizonyos betegségek növelik a kreativitást a munkavégzésben – ilyen például az autizmus -, illetve vannak olyan fogyatékoságok, amik miatt más módokat kell keresni a munkavégzésre.

A produktivitás és a munkamorál ugyancsak versenyelőnyt jelent. Lindsay et al. (2018) szerint a fogyatékos / megváltozott munkaképességű emberek produktívan végzik a munkájukat, hiszen a megkérdezett vállalatok 61%-a nagyobb produktivitásról számolt be. A munkamorált figyelembe véve ugyancsak pozitív eredmények születtek. Siket és autista munkavállalókról szóló kutatások szerint ezek az emberek kifejezetten szorgalmasnak bizonyultak. Az autisták nagyobb pontossággal és odafigyeléssel végezték a munkájukat. Fejlődési rendellenességgel született emberek odaadóan, szorgalmasan és hatékonyan dolgoztak a kutatások szerint.

A munkahelyi biztonság szintén versenyelőnnyel járó dolog, és ebben is pozitív hatást tud gyakorolni, ha a cégnél egészségkárosodással élő, különleges szükségletekkel rendelkező munkavállalók is dolgoznak. Bizonyos egészségügyi problémák, illetve fogyatékoságok különös odafigyelést és akár akadálymentesítést is szükségessé tesznek. Lindsay et al. (2018) arról számolt be, hogy ennek hatása volt az egészséges munkavállalókra is, hiszen az akadálymentesítés és a különleges intézkedéseknek köszönhetően kevesebb munkahelyi baleset történt.

### *Befogadó cégek kultúra*

Fogyatékosággal vagy valamilyen egészségkárosodással élő emberek foglalkoztatásához mindenképpen nyitottságra van szükség a munkáltató részéről. Azonban ebben az esetben a leendő kollégák hozzáállása is fontos, ennek érdekében pedig szükségessé válik a különféle betegségekkel, fogyatékoságokkal kapcsolatos képzés és tájékoztatás, ami a teljes

munkavállalói állományra hatással van. Lindsay et al. (2018) szerint a befogadó cégek kultúra a tájékoztatáson kívül magában foglalja a munkakörülmények diverzifikációját is. A kutatásból az is kiderül, hogy mindez nemcsak a fogyatékosokkal vagy egészségkárosodással élő munkavállalóra van hatással, hanem alapvetően is jobbá teszi a munkavállalók közötti kapcsolatokat és általánosságban véve is növelhető ezáltal az elfogadás és a munkahelyi jólét. Megfigyelhető továbbá, hogy a mentorálás egyre elterjedtebb és fejlettebb az olyan vállalatoknál, ahol csökkent munkaképességűeket is alkalmaznak, ez pedig a többi munkavállaló számára is pozitívum és a motivációra is hatással van.

Egy vállalaton belül általánosságban véve 6 lépésben el lehet érni, hogy befogadóbb legyen a cégek kultúra egy fogyatékosokkal élő vagy megváltozott munkaképességű ember számára is (Bitencourt & Guimaraes, 2012). Első lépésben számba kell venni az adott munkahelyen elvégzendő feladatokat és azokat értékelni. Ezután informálni kell a munkavállalókat a fogyatékosokkal/egészségkárosodással élőkkel történő együttműködésről és arra felkészíteni őket. Harmadik lépésben a megváltozott munkaképességű vagy fogyatékos munkavállalót szükséges felkészíteni. Ezután a munkavállaló erősségeit és képességeit kell hangsúlyozni és kiaknázni, valamint a gyengeségeit elfogadni és fejleszteni. A következő lépés az integráció és a támogatás. Utolsó lépésként rendszeresen ellenőrizni kell, hogyan alakult a folyamat és negyedéves visszajelzéseket kell adni erről.

#### *Megváltozott munkaképességűekkel kapcsolatos tájékozottság*

Lindsay et al. (2018) kategorizálása szerint a negyedik főbb dolog, ami a fogyatékos és megváltozott munkaképességűek alkalmazásának javára írható, az érzékenyítés. Azáltal, hogy egy munkáltató ilyen munkavállalókat is alkalmaz és arra felkészíti az ott dolgozókat, növelhető a különböző betegségekkel, hátrányos helyzetekkel, valamint a normától eltérő emberi sorsokkal és állapotokkal kapcsolatos tájékozottság. Ez azt eredményezi, hogy a közösségen belül nagyobb mértékben lehet jelen az elismerés és az elfogadás, és ahogyan arra az előző pontban már kitértem, ezáltal biztosítható mindenki, nemcsak a hátrányos helyzetűek számára a jobb munkakörnyezet és az elfogadóbb céges kultúra. Az előítéletek és tévhitek eloszlásának szempontjából is hasznos, ha a vállalat egészségkárosodással élőket is alkalmaz.

### 3. Kutatásmódszertan

#### 3.1 Kutatási kérdések

Szakedolgozatomban a témához kapcsolódó szakirodalom ismeretében két fő csapásvonal mentén a következőkre keresem a választ a kutatásom során: milyen motivációik vannak a vállalatoknak Magyarországon arra, hogy CSR elemeket alkalmazzanak, valamint szeretném felmérni a Magyarországon élő fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek lehetőségeit és korlátait a munkaerőpiacon.

A vállalatok CSR elemek alkalmazására irányuló motivációit tekintve a következő kérdésekre keresem a választ:

- Miért alkalmaznak a cégek fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű embereket Magyarországon, illetve milyen előnyökkel jár ez számukra?
  - Hipotézisem ezzel kapcsolatban, hogy számos vállalat az előző fejezetek során említett támogatások igénybevétele miatt alkalmaz csökkent munkaképességűeket, valamint a meghatározott kvótának szeretnének eleget tenni. Úgy gondolom, hogy ezzel kapcsolatban problémák merülhetnek fel, amennyiben ez jelenti a fő motivációt egy vállalat számára, ami abban nyilvánulhat meg, hogy nem biztos, hogy kellő rugalmassággal és felkészültséggel kezelik hátrányos helyzetű munkavállalóikat, nem megfelelően alkalmazkodnak hozzájuk (pl. akadálymentesítés, speciális megoldások terén), illetve a támogatások folyósításának lejárta után akár elbocsáthatják őket.
- Hogyan lehet ezeket a problémákat kiküszöbölni és motiválni a vállalatokat arra, hogy megfelelően tekintsenek a fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalókra?

A fogyatékos és megváltozott munkaképességűek munkaerőpiaci helyzetének felméréseivel kapcsolatban a következő fő kutatási irányokat fogalmaztam meg:

- Milyen lehetőségei vannak ma Magyarországon egy fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű embernek a munkavállalásra?
- Milyen problémákkal szembesülhetnek a hátrányos helyzetű munkavállalók a munkaerőpiacon és a munkahelyen?
  - Hipotézisem ezzel kapcsolatban: nehéz számukra munkát találni, és még nehezebb a képzettségüknek és a képességeiknek megfelelő, valamint a betegségükhöz alkalmazkodó munkakörben elhelyezkedniük

- Hogyan, milyen törekvésekkel lehetne növelni a fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatási arányát?

### **3.2 Adatgyűjtés és elemzés módja**

A kutatásomhoz szükséges információkat esettanulmány formájában szeretném prezentálni egy országos szinten a második legnagyobb csökkent munkaképességűeket foglalkoztató vállalat, valamint egy kisvállalkozás, a Tehetség másként webshop összehasonlításán keresztül.

Szakedolgozatom elkészítésekor szekunder kutatási módszerként a témában született szakirodalom, valamint statisztikák áttekintését alkalmaztam. A kutatásom primer részét főként cégspecifikus adatok jelentik, amiket két fő forrásból gyűjtöttem be: az adott cég weboldaláról, közösségi média felületein fellelhető információk alapján tájékozódtam, valamint kvalitatív interjút készítettem a cégek képviselőivel, munkavállalóival. Az interjút a leggyakoribb primer kutatási módszerek közé soroljuk, ami lehet kvantitatív és kvalitatív is (Majoros, 2005). Én az utóbbit választottam, mivel a kvalitatív interjú alkalmas arra, hogy problémákat azonosítsunk vele, segít hipotéziseket felállítani egy témában, valamint komplex kérdések is vizsgálhatók vele (Majoros, 2005). A kvalitatív interjúra jellemző még továbbá, hogy kötetlenebb, inkább hasonlít egy beszélgetésre és teret ad az interaktivitásra (Majoros, 2005). Úgy gondoltam, mivel egy tág témáról tájékozódnék, valamint az egyik cég esetében több interjúalannyal is beszéltem egy időben, így a kötetlen, interaktív jelleg megfelelő lehet és alkalmat ad még több információ feltárására.

Az interjúkról felvételt készítettem, valamint elemeztem a kérdésekre adott válaszokat az olvasottakkal összehasonlítva. Kulcsszavakat és állításokat kerestem, amelyek valamilyen formában előfordultak mind a szakirodalmi tételekben, mind az interjúbeszélgetések során, így tettem őket összehasonlíthatóvá. Az összevethetőséget az interjúk lebonyolítása előtt is igyekeztem biztosítani azzal, hogy a kérdéseimet alapvetően a szakirodalmi áttekintés során olvasottak alapján tettem fel. Ezt helyenként szükséges volt átalakítani, hogy illeszkedjen az adott céghez, illetve helyzetéhez.

Célom az volt, hogy tájékozódjak afelől, milyen lehetőségek vannak csökkent munkaképességűek számára egy nagyobb, valamint egy kisebb vállalatnál és összehasonlítsam, hogyan történik a foglalkoztatás különböző típusú cégeknél hátrányos helyzetű munkavállalók esetében. Továbbá, mivel a megkérdezettek jelentős része maga is fogyatékkal él vagy valamilyen, a munkavégzést megnehezítő betegséggel küzd, szerettem volna feltérképezni a tapasztalataikat, meglátásaikat a hozzájuk hasonló emberek munkaerőpiaci helyzetéről és az

ezzel kapcsolatos megoldandó kérdésekről. Ezen kívül kíváncsi voltam arra is, mennyire csengenek egybe a vélemények, tapasztalatok a témában, és ezek mennyire vannak összhangban a szakirodalmi áttekintés során fellelt információkkal.

## 4. A kutatás eredményei

### 4.1 Nonprofit szervezet

Az első általam megkérdezett cég egy országos szintű nonprofit vállalat, amely könnyűipari tevékenységeket folytat. A szervezet célja megváltozott munkaképességű, egészségkárosodott, illetve fogyatékkal élő személyek foglalkoztatása lehetőség szerint szakképzettségüknek megfelelő munkakörben. Szükség esetén betanítást, illetve átképzést is igyekszik a munkavállalóknak biztosítani. A cég alkalmazottainak jelentős része megváltozott munkaképességű munkavállaló: az ott dolgozó 1825 főből 1601 fő megváltozott munkaképességű munkavállaló (Céges adat, 2023). A vállalat fő tevékenységei közé az alábbiak tartoznak: ruházati- és lakástextil termékek gyártása és kapcsolódó bémunkái, élelmiszercsomagolás, illetve bútorgyártás (Céges adat, 2023). A vállalat a megváltozott munkaképességű, egészségkárosodott, illetve fogyatékos személyek foglalkoztatásán kívül a fenntarthatóságot is szem előtt tartja, hiszen szállítóit előzetes minősítésnek veti alá, valamint minőség- és energiapolitikai fejlesztései által törekszik a minél hatékonyabb és gazdaságosabb energiafelhasználásra is.

A nonprofit szervezet a gyártáson túl értékesítési hálózattal is rendelkezik számos telephellyel országszerte. Az értékesítésre kerülő termékek részben a vállalat által gyártott textil termékek, szőnyegek és lábtörlők. Ezen kívül nagy mennyiségben értékesítenek még könyveket és háztartásban használt termékeket is. A kutatásomhoz készített interjú során ez utóbbi üzletágból kérdeztem meg egy területi vezetőt az általuk végzett munkáról és a fogyatékos, valamint megváltozott munkaképességű emberek helyzetéről, illetve néhány adatot a vállalat HR igazgatójával pontosítottam.

Az interjúalany azt nyilatkozta, hogy a cég mindenféle besorolási kategóriából foglalkoztat megváltozott munkaképességű embereket mindenféle betegséggel és fogyatékosággal – említést tett például kerekesszékes, gyengénlátó, nagyothalló munkavállalókat. A vállalat célja kimondottan a fogyatékosággal élő, megváltozott munkaképességű emberek számára munkát biztosítani, és ezt az alany elmondása alapján állami támogatásokkal finanszírozza. Függetlenül attól, hány csökkent munkaképességű személy foglalkoztatására tud támogatást szerezni, annyi embernek képes munkát biztosítani a cég.

Mivel az interjúalanyom az értékesítési üzletágban középvezető, így erről a területről tudott bővebben is beszámolni. Elmondása szerint az ezen a területen dolgozók egy része területi vezetőként folytat munkát, valamint az itt dolgozók egy jelentős hányada közvetlenül a cég által

(egyébként szintén csökkent munkaképességűek által) gyártott termékek értékesítésével foglalkozik. 8 területi vezető dolgozik országszerte, akiknek feladata az üzletágban dolgozók koordinációja, segítése. A területi képviselői/értékesítői munkakör olyan módon működik, hogy az értékesítők előre megbeszélte alapon közintézményekben (óvodákban, iskolákban, közművelődési intézményekben) vagy akár piacokon, illetve különböző egyéb platformokon árúsítják a termékeket. A területi vezetők az értékesítőknek segítséget nyújtanak abban, hogy ahol szükséges, előre megbeszéljék az illetékessel, hogy az adott helyen értékesítést folytathassanak. A cég saját gyártású termékein kívül könyveket is árúsítanak.

Az interjú során az alanyommal arról is beszéltünk, hogyan igazodik a cég a megváltozott munkaképességű, illetve fogyatékossgal élő munkavállalóinak sajátos igényeihez, állapotához. Elmondása alapján mindenféle munkakörben tesznek erre lépéseket, legyen szó akár látássérült, akár kerekesszékes munkavállalókról. Példaként említette a látássérültekhez történő alkalmazkodást irodai munkakörben a számítógép akadálymentesítésével, felolvasó program segítségével. További példaként hozta fel az iroda akadálymentesítését is a mozgássérült munkavállalók számára. Ezen kívül a munkába járás költségeit is téríti a cég. Erre azért is van szükség, mert az értékesítendő termékeket szállítani kell, és ez leginkább autóval megoldható. Kiemelendő még a rugalmas munkavégzés lehetővé tétele is a területi képviselői munkakörben.

Az interjúalanyal arról is beszéltünk, miért érdemes fogyatékos vagy megváltozott munkaképességűeket alkalmazni. Válasza erre az volt, hogy tapasztalatai szerint sokkal szorgalmasabbak az ilyen emberek és sokkal inkább meg akarnak felelni, ugyanis tisztában vannak azzal, hogy nem igazán tudnának máshol elhelyezkedni. Kiemelte még azt is, hogy a fogyatékkal élőknek igen nagy segítség és egy nagy lehetőség, hogy munkát kapnak és ezáltal van keresetük, valamint megbecsülve érzik magukat. Hozzá tette még, hogy ez mindenkinek jó, nemcsak a fogyatékossgal élőknek vagy csökkent munkaképességűeknek, hanem a munkáltatónak és az államnak is.

Beszéltünk a megváltozott munkaképességűek elhelyezkedésével kapcsolatos nehézségekről is. Az interjúalany nemcsak a nonprofit szervezetről beszélt, hanem beszámolt különböző konferenciákon, találkozókön szerzett tapasztalatairól is. Ezek alapján azt nyilatkozta, amiatt is nehéz az ilyen embereknek elhelyezkedniük, mert a munkaerőpiac nem kellően nyitott a témára, holott ez fontos lenne, hiszen kevesebb szociális ellátást kéne biztosítani a megváltozott munkaképességűeknek ezáltal, amennyiben lenne saját keresetük. Kiemelte, hogy a kistélepüléseken még rosszabb a helyzet, habár véleménye szerint lennének olyan munkakörök,



amiket megváltozott munkaképességűek is el tudnának látni, például varrodai ülőmunka. Említette azt is, hogy kevés az állami támogatás is: csak a saját példáját tekintve is kétszer annyi embert lenne képes foglalkoztatni, ha erre lenne állami támogatás. Az állami támogatásokkal kapcsolatban azt is hozzátette, hogy tapasztalatai szerint ha nem is közvetlenül a megváltozott munkaképességűek felvételét, de a munkáltatókat támogatni kellene pl. infrastrukturális fejlesztések lehetővé tételében, ami magával hozná azt is, hogy több embert lennének képesek felvenni.

Az interjúalannyal arról is beszéltünk, anyagi, illetve jogszabályi dolgokon túl milyen akadályai vannak jelenleg a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának, és milyen lépések lennének szükségesek e tekintetben. Beszámolója alapján kiemelten fontos lenne az érzékenyítés a mainál jóval szélesebb körben. Elmondta ugyanis, hogy jelenleg igen kevés fórum van arra, hogy az ilyen személyek megjelenjenek és tájékoztatást adjanak, tehát több ilyen platformra lenne szükség, hogy a széleskörű informálást lehetővé tegyék a megváltozott munkaképességgel, fogyatékossgal kapcsolatban. Elsősorban a munkáltatókat lenne szükséges érzékenyíteni és informálni, tapasztalatai szerint ugyanis sokan tartanak attól, hogy csökkent munkaképességűt vegyenek fel. Akik viszont mégis így tesznek, utólag hálásak, hogy ezt meglépték. Hozzátette még, hogy valószínűleg sok munkáltató a csökkent munkaképességűek foglalkoztatásával járó kedvezményekről, támogatásokról sem tud, amit szintén népszerűsíteni kéne. Ennek kapcsán szóba kerültek a fogyatékkal élőkkel vagy megváltozott munkaképességűekkel kapcsolatos sztereotípiák is. Bár az interjúalany szerint is sokat fejlődünk ebben a tekintetben és nagyobb az ilyen személyek médiareprezentációja, mint azelőtt, mégis van még hová fejlődni.

A következő téma, amiről beszéltünk, a vásárlók tudatossága volt. A szakirodalmi áttekintés alapján manapság a vásárlók számára gyakran szempont, hogy vásárlásukkal valamilyen fontos társadalmi célt is támogassanak. Erről kérdeztem az interjúalanyomat is, az értékesítés során tapasztalja-e, hogy a fogyasztók előnyben részesítik-e a cég termékeit emiatt, illetve, hogy vannak-e visszatérő vásárlóik. Az interjúalany szerint bár van egy olyan fogyasztói réteg, aki valóban szeretne fogyatékossgal élőket támogatni és a vásárlását ez is befolyásolja, sokan mégis pusztán piaci alapon szemlélik ezt a kérdést. Arra a kérdésemre, hogy a cég kommunikálja-e a vásárlók felé, hogy a termékeket megváltozott munkaképességűek készítették, az interjúalanyom azt válaszolta, hogy igen, ez fel van tüntetve a termékeken egyrészt logó formájában, másrészt köszönő cetliket is mellékelni szoktak a termékeikhez. Az

interjúalany említette, hogy az értékesítők gyakran ugyanazon intézményekben végzik a munkájukat, és vannak elégedett, visszatérő vásárlók is.

Az interjú során téma volt még az is, hogyan változtatta meg a cégnél végzett munka az ott dolgozó megváltozott munkaképességűek életminőségét. Ezzel kapcsolatban az interjúalany igen pozitív dolgokat nyilatkozott. Beszült arról, hogy mind anyagilag, mind a mentális egészség szempontjából rengeteg pozitív hozadéka van annak, hogy a náluk dolgozó megváltozott munkaképességűek foglalkoztatva vannak, kezdve azzal, hogy rendelkeznek önálló keresettel, ami jelentősen javít az életkörülményeiken. Említette azt is, hogy a cég mentort biztosít számukra, ami szintén segíti az előrehaladásukat. Bizonyos esetekben az egészségi állapotuk is javult, hiszen a jövedelmét az alap szükségleteken túl az egészségére is tudta fordítani az adott személy, például bizonyos gyógyszerek kiváltására.

Végül pedig arról beszéltünk, mik a terveik a jövőre nézve. Az interjúalany azt válaszolta, hogy a jövőben is szeretnének minél több embert foglalkoztatni és bővíteni, illetve a jelenlegieket megtartani, valamint várhatóan többen is nyugdíjba mennek.

#### **4.2 Tehetség másként webshop**

A Tehetség másként webshop olyan fiatal, fogyatékossgal élő lányokból alakult, akik az iskoláik elvégzése után akadályokkal kellett, hogy szembesüljenek a munkaerőpiacon, ugyanis fogyatékossguk miatt gyakran falakba ütköztek. Innen jött az ötlet, hogy vállalkozásba kezdjenek, és a saját maguk által készített kézműves termékeket árusítsák. A webshopban többek között saját készítésű ékszereket, kiegészítőket, festményeket, valamint egyéb dekorációs termékeket értékesítenek. Ezen kívül blogot írnak, valamint a közösségi médián keresztül is publikálják személyes történeteiket, hogy érzékenyítsék vásárlóikat fogyatékossgukkal kapcsolatban. A kutatásomhoz készült interjút a webshop dolgozóival és gyógypedagógus segítőjükkal készítettem.

Az interjúalanyokkal először arról beszélgettünk, hogyan indult a vállalkozásuk, mivel foglalkoznak és mik a céljaik. Interjúalany A válasza szerint a vállalkozás lassan 2 évvel ezelőtt, a covid alatt indult, az ötlet pedig onnan jött, hogy ő nagyon szeretett kézműveskedni és szeretett volna komolyabban is ezzel foglalkozni, ezzel egyidőben pedig a pályaválasztással kapcsolatban is döntenie kellett. Gyógypedagógus segítőjük közreműködésével pedig más, szintén fogyatékossgal élő fiatalokat toboroztak, így született meg a vállalkozás. Mint azt már említettem, a Tehetség másként csapata ékszerek, kulcstartók és egyéb kiegészítők készítésével és árusításával foglalkozik. Interjúalany C úgy fogalmazta meg a vállalkozásuk

célját, hogy szeretnék, ha minél több ember megismerné őket. A vállalkozás bemutatkozásának kapcsán arról is beszéltünk, milyen fogyatékossgal, egészségkárosodással élő emberek dolgoznak itt. Az interjúalanyok válaszai alapján a legtöbben látássérültként dolgoznak a webshopban, illetve van, aki neurofibromatózissal küzd, ami főként a kezeit érinti.

Mivel a cég kizárólag fogyatékossgal élőket alkalmaz, szükség van speciális megoldások bevezetésére a munkavégzés során, különösen arra való tekintettel, hogy a cég tevékenysége kimondottan olyasmi, ami kihívást jelenthet látássérült vagy a kezeket is érintő egészségkárosodással küzdő emberek számára. Erről kérdeztem interjúalanyaimat, akik számos ilyen megoldást említettek. Interjúalany E gyakran dolgozik ragasztóval, ennek során pedig előfordul, hogy segítséget kér pl. a ragasztópisztoly használatában. A színeket maga válogatja össze, viszont előtte megkérdezi látó személytől, mi milyen színű, és ez alapján dönti el, mi mivel passzol. Interjúalany C általában gyöngyöt fűz, ennek során pedig külön tárolókba teszi a különböző színű gyöngyöket, hogy meg tudja őket különböztetni. Interjúalany D hasonló módszerről beszélt, ő szintén tárolókba helyezi a gyöngyöket szín alapján, és ezekre Braille írással feliratot is tesz. Interjúalany B a színek megkülönböztetésére azt a taktikát alkalmazza, hogy egyszerre vagy csak ugyanazzal a színnel dolgozik, vagy tapintás alapján különbözteti meg a különböző fonaltípusokat, amik más színűek. Ő a kézműveskedésen kívül informatikai feladatokat is ellát, mint pl. Excel táblázatok kezelése, termékfeltöltés, kategóriamódosítás, stb. Ezek során akadálymentesített alkalmazásokat használ, amelyekhez van felolvasóprogram, vagy éppen alternatívákat keres ismertebb programokra. Az Excel helyett például olyan programot használ, ahol parancsok beírásával lehet táblázatokot szerkeszteni. Interjúalany F számára, aki a kezét érintő betegséggel küzd, szintén szükséges a betegségéhez alkalmazkodni. Elmondása szerint, ha elfárad vagy fájdalmai vannak, szünetet tart a munkavégzésben vagy segítséget kér. Interjúalany A a kézműveskedés során szintén a már említett stratégiákat alkalmazza a színek megkülönböztetésére. Ő ezen kívül a social media felületeken is tevékenykedik, pl. posztokat ír, illetve egyéb, informatikához köthető tevékenységeket is végez, pl. a termékfeltöltésben segít. Ezekhez egy képernyőfelolvasó programot használ. Interjúalany A azt is említette, hogy a csomagok feladásához és címezéséhez beszereztek egy feladópecsétet, ami a látássérülteknek szintén segítségül szolgál, valamint Interjúalany F, aki látó, segít a címezésben. Ezen kívül az interjúalanyok a csapatmunkát is kiemelték, ami szintén fontos eleme annak, hogy könnyebben tudják végezni a munkájukat és áthidalják a különböző nehézségeket.

A következő téma, amiről beszéltünk, a fogyatékossgal élők vagy megváltozott munkaképességűek munkaerőpiaci helyzete volt. Tekintve, hogy a webshop dolgozói

mindannyian valamilyen fogyatékossgal vagy egészségkárosodással küzdenek és a webshop is az ő elhelyezkedésüknek, boldogulásuknak segítésére jött létre, rendelkeznek tapasztalattal a témában. Interjúalany D szerint az egyik nehézség, amivel az ilyen emberek szembesülnek a munkaerőpiacon, hogy a munkáltatók, illetve az emberek általánosságban nem ismerik a fogyatékossgal élő embereket, nem tudják behatárolni, mire képesek és mire nem, és ezzel kapcsolatban számos sztereotípiát is él bennük, leginkább negatív irányban. Interjúalany A szintén megerősítette a sztereotípiák meglétét az emberekben. Interjúalany E azt is említette, hogy bizonyos szektorokban kimondottan nehéz fogyatékossgal élőként érvényesülni, mert még nehezebben vesznek fel ilyen embereket a munkáltatók, és ilyen például a vendéglátás, ahol emberekkel kell foglalkozni és szolgáltatást nyújtani. A munkáltatók sok esetben azt gondolják, hogy egy fogyatékos ember elriasztaná a vendégkört.

Az interjú során arról is beszéltünk, milyen előnyökkel jár, ha egy vállalat fogyatékossgal élő vagy megváltozott munkaképességű embereket alkalmaz. Interjúalany E azt mondta, az ilyen emberek sok esetben kitartóbbak és maximalistábbak. Interjúalany B hozzátette, hogy egy fogyatékossgal élő munkavállaló gyakran olyan nehezebb feladatokat is elvállal és hajlandó végrehajtani, amivel egy egészséges társa nem feltétlenül foglalkozna. Interjúalany E arról is beszélt, hogy a munkahelyi légkörre is jó hatással tud lenni, ha fogyatékossgal élő munkavállaló is dolgozik ott, hiszen nyitottságra és elfogadásra sarkallja a környezetét. Interjúalany A és Interjúalany D szintén megerősítették ezt az állítást és hozzátették, hogy ez segíthet a sztereotípiák feloldásában is. Interjúalany A és Interjúalany B arról is beszéltek, hogy egy fogyatékossgal élő munkavállaló igyekszik megfelelni a munkahelyen és minél jobban teljesíteni, hogy megtarthassa azt, hiszen nincs sok lehetősége a munkaerőpiacon.

Beszéltünk továbbá arról is, mennyire nehéz fogyatékosként elhelyezkedni. Főleg a vakságot érintettük, hiszen az interjúalanyok nagy része látássérült. Interjúalany A szerint nehéz vakként munkát találni, itt pedig visszautalt a korábban már átbeszélte előítéletek meglétére is. Véleménye szerint az is nehezíti az elhelyezkedést, hogy bár vannak olyan szakmák, amiket kimondottan ajánlanak látássérült embereknek (ilyen például a masszőr), ezek nem mindenkit érdekelnek. Hozzátette, a webshop is ezzel a céllal jött létre, hiszen a kézműveskedés – illetve valaki számára az informatika is – olyan dolog, amivel szeretnek foglalkozni és amit munkaként is szívesen csinálnak. Interjúalany D azt a problémát is felvetette, hogy ugyan érdekelhet valakit egy adott szakma – őt személyesen a masszőr -, adódhatnak egyéb egészségügyi problémái is, amik miatt azt mégsem űzheti. Interjúalany C egy olyan személyes élményéről számolt be, hogy egy védett, kimondottan fogyatékos embereket foglalkoztató céghez sem vették fel a vaksága

miatt, mert úgy gondolták, nem tudná ellátni az adott feladatot annak ellenére, hogy ő erre képes lett volna. További probléma tehát, hogy a munkáltatók adott esetben a fogyatékoság milyensége alapján is bekegategorizálnak embereket. Interjúalany F úgyszintén rendelkezik saját tapasztalattal korábbi munkakeresése kapcsán, amikor szintén a fogyatékosága miatt utasították el a jelentkezését. A legfőbb akadály tehát, amivel az interjúalanyok szembesültek a munkakeresés során, mielőtt létrehozták volna a webshopot, az előítéletességből adódott.

A következő téma az volt, tapasztalataik szerint a vásárlók fontosnak gondolják-e azt, hogy fogyatékosággal élők munkavállalását támogassák, emiatt szívesebben vásárolnak-e a Tehetség másként webshopból termékeket. Tudnak-e esetleg arról, hogy valakinek ez kimondottan fontos szempont lenne a vásárlása során. Interjúalany A azt mondta, külön termék kategória a webshopban a támogatói képeslapok, és aki ezeket vásárolja, kifejezetten azért teszi, hogy őket segítse. Interjúalany B hozzátette, hogy bár ezt nehezen tudják mérni, korábban közzétettek már a social medián keresztül egy felmérést a vásárlók számára a vásárlási motiváció kapcsán, ahol a legtöbben arra szavaztak, a szép termékek ÉS a támogatás miatt vásárolják a termékeiket. Azt a következtetést vonták le ebből, hogy sokaknak a fogyatékos emberek támogatása valóban szempont, de önmagában nem elég ahhoz, hogy vásároljanak, amivel egyet is értettek. Arra a kérdésemre, hogy visszatérő vásárlók is vannak-e, azt a választ kaptam, hogy vannak.

Az előző bekezdésben taglaltakhoz hozzátartozik, és egyben a következő téma, hogy a vásárlók egy részének szimpatikus volt a cég kommunikációja és ezáltal szívesebben is vásárolták a termékeket. Arról kérdeztem az interjúalanyokat, hogyan kommunikálnak a vásárlóikkal, milyen platformokon keresztül, valamint, hogy kommunikálják-e valamilyen formában, hogy ők valamilyen fogyatékosággal rendelkeznek. Az interjúalanyoktól erre a kérdésre azt a választ kaptam, hogy szeretnék, ha ezt a vásárlók tudják, ezért kommunikálják is, viszont nem szeretnék, ha sajnálatot váltanának ki ezzel. Főként social media felületeken keresztül folytatnak kommunikációt, így például a Facebookon, Instagramon, TikTokon, YouTube-on, illetve emailben hírleveleket is küldenek.

A következő téma az interjú során az volt, az interjúalanyok szerint mit lehetne annak érdekében tenni, hogy pozitív irányba változzon a fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberek helyzete a munkaerőpiacon. Interjúalanyaim egyöntetűen az érzékenyítést tartották nagyon fontosnak ebben a kérdésben. Interjúalany A a vakságra vonatkozóan példaként hozta fel a Láthatatlan kiállítás megszüntetését, ami szerinte egy visszalépés volt ebben a tekintetben, és véleménye szerint nem megszüntetni kellene, hanem még több hasonló kezdeményezésre lenne

szükség. Interjúalany E és Interjúalany B az integráció fontosságát hangsúlyozta, amit már gyerekkorban el kéne kezdeni. Interjúalany B arról is beszélt, a fogyatékos emberek nyitottságán is múlik az integráció sikeressége. Azt is hozzátette, hogy egyik szélsőséges véglet sem jó: az sem, ha teljesen ugyanazt várjuk el egy fogyatékosággal élőtől, mint bárki mástól, és az sem, ha teljesen másnak tekintjük. Véleménye szerint olyan mértékben kell valakit a fogyatékosága alapján másként kezelni, amennyire az feltétlenül szükséges, minden másban egyenlőnek kell tekinteni. Bár mindez magához a társadalom hozzáállásához kötődik, az interjúalanyok véleménye szerint a munka világában is szükség lenne szemléletformálásra, és nem feltétlenül csak abban az esetben, ha már dolgozik fogyatékosággal élő az adott vállalatnál.

Az utolsó témánk az volt, miben változtatta meg a webshop és a munkavállalás az interjúalanyok életét. Erre egyöntetűen pozitív válaszokat adtak. Válaszaik között szerepelt, hogy a munkavégzés célt és önbecsülést adott nekik, valamint pozitív számukra, hogy egy közösséghez tartozhatnak. Az is pozitívan befolyásolta az életüket, hogy saját keresettel rendelkeznek.

## **5. Az eredmények elemzése**

### *5.1 Munkavégzés a cégeknél*

Elemzésem során céltom az imént bemutatott két cégnél feltárt eredményeket összehasonlítani, valamint kitérni arra is, az interjúalanyok válaszai mennyiben tükrözték azt, ami a szakirodalmi kutatás során kiderült a témáról. A cégek közötti fő különbségek egyrészt, hogy az egyik egy több mint 1800 főt foglalkoztató, országos szintű nonprofit cég, a Tehetség másként webshop pedig egy mikroállalkozás. Másrészt, a nonprofit vállalat mindenféle rokkantsági besorolásból, sokféle fogyatékosággal, betegséggel élő embert foglalkoztat, a Tehetség másként webshoptól pedig zömmel látássérültek, valamint egy neurofibromatózissal élő személy dolgozik.

Először is a két cégnél végzett munkát szeretném összehasonlítani. Bár merőben eltérő méretű és tevékenységű vállalatokról beszélünk, mégis fellelhető hasonlóság aközött, ahogyan fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztatnak. Az első ilyen, hogy mindkét cég teljes egészében vagy zömmel fogyatékosággal élő vagy csökkent munkaképességű munkavállalókat alkalmaz. A munkaszervezéssel kapcsolatban hasonlóság még, hogy mindkét vállalatnál lehetséges a rugalmas munkavégzés, ami csökkent munkaképességű vagy fogyatékos munkavállalók esetében kiemelten fontos. Eltérő viszont,

milyen tevékenységeket látnak el a munkavállalók: a nonprofit cég esetében igen széles a spektrum, a gyártástól az értékesítésen át az irodai munkáig számos munkakörben megtalálhatók csökkent munkaképességű munkavállalók, míg a Tehetség másként webshopnál – méretéből adódóan – kevesebb féle munkakört látnak el, azonban utóbbinál egy-egy munkavállaló akár többféle feladatot is ellát. A munkavégzés során valamilyen formában mindkét cégnél jelen van a segítség, a személyes odafigyelés és a mentorálás: a nonprofit cégnél területi vezetők segítik az alkalmazottak munkáját, valamint mentort rendelnek melléjük, a Tehetség másként webshopnál pedig gyógypedagógus segítők koordinálja a munkavállalók munkavégzését.

Fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók munkavégzésével kapcsolatban fontos, hogy kitérjünk az akadálymentesítés témakörére és arra, milyen speciális megoldásokat alkalmaznak a cégek, hogy lehetővé tegyék vagy megkönnyítsék alkalmazottaik munkáját. Erre mindkét cégnél odafigyelnek, hiszen adott esetben másképp megoldhatatlan lenne, hogy az alkalmazottak el tudják végezni munkájukat. A nonprofit cégnél ez leginkább az épületek akadálymentesítésében, az értékesítők munkájának megszervezésében, valamint az utazásban és a termékek szállításában történő támogatásban (pl. utazási támogatás folyósítása) nyilvánul meg. A Tehetség másként webshop helyzete azért sajátos ebből a szempontból, mert főleg látássérültek dolgoznak itt, a cég tevékenysége, a kézműveskedés pedig eredetileg nagy mértékben igényel vizuális készségeket, így ebben az esetben számos megoldásra, stratégiára van szükség a munkavégzés során. Az interjú során kiderült, hogy az interjúalanyoknak általában a színek szerinti válogatás jelent kihívást, így erre alkalmaznak megoldásokat főként, mint pl. a Braille írással ellátott címkék vagy a tárolókba való rendszerezés. Kiemelt szerepet kap a csapatmunka is a munkavégzés során. Ezen kívül irodai, számítógépes tevékenységek során mindkét cégnél használnak felolvasóprogramot látássérült munkavállalók esetében, illetve említést tettek még alternatív alkalmazások használatáról is.

## *5.2 Fogyatékosok és megváltozott munkaképességűek munkaerőpiaci helyzete*

Azzal kapcsolatban, milyen helyzetben vannak Magyarországon a fogyatékosággal élő és megváltozott munkaképességű személyek a munkaerőpiacon, az interjúalanyok igencsak hasonló tapasztalatokról számoltak be. Nagy átfedés volt például aközött, hogyan vélekedtek az ilyen személyek alkalmazásának előnyeiről: mindkét cég képviselői azt választották, tapasztalataik alapján a fogyatékosággal élők és megváltozott munkaképességűek általában megbízható, kitartó, szorgalmas munkaerők. Mindkét cég esetében említették még az interjúalanyok továbbá, hogy ezek az emberek általában jobban megbecsülik a munkájukat,

mivel tisztában vannak azzal, hogy kevés lehetőség van számukra. Hasonlóan vélekedtek arról is, hogy a fogyatékossgal vagy valamilyen egészségkárosodással élők hajlamosak arra, hogy bizonyítani akarjanak a munkahelyen, ezért is végzik nagy odafigyeléssel a munkájukat. Mindkét cég esetében azt nyilatkozták az interjúalanyok, hogy az ilyen munkavállalók hajlamosabbak arra, hogy meg akarják tartani a munkahelyüket. Mindez teljes mértékben alátámasztja azt, amiről a szakirodalmi áttekintés során is szó volt ennek kapcsán.

Arról, tapasztalataik szerint mi motiválja a vállalatokat általánosságban véve arra, hogy fogyatékossgal élőket vagy megváltozott munkaképességűeket alkalmazzanak, mind a nonprofit cég, mind a Tehetség másként webshop alkalmazottai egybecsengő válaszokat adtak. Leginkább anyagi dolgokat említettek, mint például az adókedvezmények, a bértámogatások és egyéb, az államtól kapott kedvezmények és juttatások voltak, amiket kiemelték. Arról szintúgy hasonlóképpen vélekedtek, hogy a törvényi szabályozások és az anyagi juttatások viszont nem bizonyulnak elegendőnek a vállalatok motiválására.

A fogyatékos és megváltozott munkaképességűek elhelyezkedésének nehézségeire vonatkozó kérdéseimre szintúgy hasonló válaszokat kaptam mindkét cég képviselőitől. Mindkét interjú során sok szó esett a munkáltatók előítéleteiről és a fogyatékossgal vagy betegséggel élő emberek munkavégzésével kapcsolatos sztereotípiákról, amik nagyrészt negatívan befolyásolják a munkavállalást. Mindkét cég képviselői kiemelték még azt is, tapasztalatuk szerint az emberek - különös tekintettel a munkaadókra és az egészséges munkavállalókra – gyakran tájékozatlanok a különböző betegségekkel, fogyatékossgal kapcsolatban, ami szintén megnehezíti az elhelyezkedést. Úgy gondolom, és mindkét interjú során beszéltek erről az interjúalanyok is, hogy ezek között ok-okozati összefüggés lehet, hiszen a tájékozatlanság által gyakran valótlán következtetéseket vonhatnak le a munkaadók az ilyen személyekről. Az interjúalanyok által említett nehézségek alátámasztják a szakirodalmi kutatásban foglaltakat is a témával kapcsolatban.

Az imént taglalt nehézségekre reagálva szintén voltak hasonló megoldások, amiket mindkét interjú során említettek az interjúalanyok. Nagyon sokszor előkerült például az érzékenyítés mint válasz a problémákra mindkét interjú során. Mindkét cég képviselői egybehangzóan említették a munkaerőpiac érzékenyítését és tájékoztatását, erre viszont különböző megoldásokat javasoltak. A nonprofit cégnél dolgozó interjúalany szerint elsősorban a munkaadókat kellene tájékoztatni különböző platformokon, pl. fórumokon, médiában való megjelenés által. A Tehetség másként webshop dolgozói pedig az integráció fontosságát emelték ki mind az oktatásban, mind a munkahelyen. Az érzékenyítés és az integráció szerepét



számos szakirodalom is hangsúlyozza. Véleményem szerint a vállalatoknak nagyobb hangsúlyt kellene fektetniük arra, hogy tájékozódjanak fogyatékossgal élő vagy megváltozott munkaképességű személyek alkalmazásának mikéntjéről, amire például az is jó megoldás lehet, ha erre a célra szakértőket alkalmaznának, akik ezt a folyamatot, valamint az adott személyek beilleszkedését megkönnyítenék. Úgy gondolom, a vállalatoknak is érdeke, hogy kellő nyitottsággal kezeljék a témát, hiszen a fogyatékossgal vagy valamilyen egészségkárosodással élő emberek szintén képesek értéket teremteni és egy kiaknázatlan tehetségforrást jelentenek a munka világában.

### *5.3 Vásárlói magatartás és kommunikáció a vásárlókkal*

Bár az interjúk során felderített információ számos ponton egybevág azzal, amit a szakirodalmi áttekintés során leírtam, mégis volt olyasmi, amiben az interjúalanyaim inkább az ellenkezőjét tapasztalták a munkájuk során, ez pedig a vásárlói magatartás volt. Míg kutatások alapján pozitívan befolyásolja a vásárlói magatartást az, ha a fogyasztók tudják, az adott cég valamilyen fontos társadalmi célt támogat, az interjúk ezt vagy nem támasztották teljes mértékben alá, vagy épp megcáfolták. A nonprofit cég képviselőjének elmondása szerint ugyanis csak a vásárlók egy bizonyos rétege tartja fontosnak a vásárlása során a megváltozott munkaképességűek támogatását, az értékesítési munka során az látható, hogy sokan inkább anyagi szempontokat vesznek figyelembe. A Tehetség másként webshop képviselői szerint pedig bár ez nehezen mérhető, a vásárlók egy része szintén figyelembe veszi, hogy a vásárlásával fogyatékos embereket támogasson, de a legtöbben nem kimondottan emiatt vásárolnak.

A két cég vásárlókkal történő kommunikációja merőben eltér egymástól, de azt mindketten fontosnak tartják, hogy tájékoztassák a vásárlóikat arról, hogy a termékeket fogyatékossgal élők vagy megváltozott munkaképességűek készítették. A nonprofit cég főként személyesen kommunikál a vásárlókkal, valamint a termékeken logó formájában fel van tüntetve, hogy megváltozott munkaképességűek készítették. A Tehetség másként inkább a közösségi medián keresztül folytat kommunikációt a fogyasztókkal. Úgy gondolom, a nonprofit cég számára is előnyös lenne, ha igénybe venné a közösségi média platformok által nyújtott lehetőségeket, és ezeken keresztül is népszerűsítene a termékeit, valamint kommunikálna a vásárlókkal.

### *5.4 Kutatási kérdések megválaszolása, javaslatok*

Az interjúk során az összes általam feltett kutatási kérdés megválaszolásra került. Először is a vállalatok motivációira voltam kíváncsi a CSR elemek alkalmazásának kapcsán, így jelenleg a fogyatékos és megváltozott munkaképességűek alkalmazásával kapcsolatban. Hipotézisem az

volt, hogy azok a vállalatok, akik alapvetően nem fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásával foglalkoznak, leginkább a törvényi szabályozások (kvóta és rehabilitációs hozzájárulási fizetési kötelezettség), valamint az erre felvehető támogatások miatt teszik, ami első lépésként jó lehet, de hosszú távon véleményem szerint nem elegendő. Az interjúalanyok, bár mindkét cég esetében olyan helyen dolgoznak, ami kifejezetten fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztat, saját tapasztalataik alapján valóban az anyagi előnyöket sorolták fel, mint elsődleges motivációt a cégek körében. Úgy gondolom, ez okozhat problémákat, hiszen mindez nem elég, ha a cégek nem elég tájékozottak és nyitottak a témával kapcsolatban. Probléma lehet még, hogy bizonyos támogatások (pl. bértámogatás) folyósításának után akár elbocsátások is várhatók, így az adott megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatási csak ideig-óráig megoldott. Véleményem szerint erre megoldást jelenthetne első körben több forrást invesztálni a munkaadók támogatásába, ami jelenthetné akár azok folyósításának meghosszabbítását is. Úgy gondolom, a kvóta rendszer szigorítása is szükséges lenne, hiszen sok cég inkább kifizeti a rehabilitációs hozzájárulást ahelyett, hogy a kvóta alapján meghatározott számban megváltozott munkaképességű embereket venne fel. Megoldást jelenthetne erre akár a kvóta kötelezővé tétele, akár a rehabilitációs hozzájárulás összegének növelése is mindamellet, hogy ki kellene terjeszteni az igénybevehető támogatások körét és összegét, hogy a cégek a csökkent munkaképességű emberek felvételét lehetővé tudják tenni.

Kutatási kérdésként tettem fel azt is, az előbb említett problémákat hogyan lehetne kiküszöbölni és motiválni a vállalatokat a fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberek felvételére. Erre a szakirodalmi áttekintés és az interjúkban elhangzottak alapján megoldást jelenthet a megfelelő mennyiségű és minőségű érzékenyítés, valamint informálás társadalmi szinten is, ami alapul szolgálna ahhoz, hogy a munkáltatók és a vállalatoknál dolgozó egészséges emberek is tájékozottak legyenek a különböző fogyatékoságokkal és betegségekkel kapcsolatban. Ennek köszönhetően a munkaadók nyitottabban állnának a témához, valamint megfelelő tájékozottsággal, reálisan tudnák megítélni, mire képesek adott fogyatékosággal rendelkező munkavállalók. Az integráció mind a szakirodalmi áttekintés, mind az interjúkban megbeszéltek alapján szintúgy fontos lenne ebből a szempontból, hogy az emberek számára természetes legyen a későbbiekben a munkahelyeken is, ha egy munkatársuk vagy alkalmazottjuk valamilyen fogyatékosággal vagy betegséggel él, így megfelelő elbánásban tudják részesíteni az adott személyt.

A kutatásom előtt megfogalmaztam kérdésként továbbá, milyen lehetőségei vannak ma vajon Magyarországon egy fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű embernek a munkavállalásra, és ezt szerettem volna feltárni. Ezen témakörön belül először is azt szerettem volna tudni, milyen lehetőségei vannak Magyarországon egy fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű embernek a munkavállalásra. Mindent összevetve alapvetően nonprofit szervezeteknél, társadalmi vállalkozásoknál és hagyományos vállalatok CSR programjain keresztül tudnak általában elhelyezkedni, ám ahogyan az az interjúalanyok elmeséléseiből is kiderül, kevés lehetőségük van munkát találni. A nonprofit szervezet általam vizsgált telephelyén például kétszer annyi embernek is tudnának munkát biztosítani, amennyiben lenne rá elegendő állami támogatás.

Választ kaptam továbbá arra a kérdésemre is, milyen problémákkal szembesülhetnek ezek az emberek a munkaerőpiacon, valamint a munkahelyen. Hipotézisem ezzel kapcsolatban az volt, hogy nehezen tudnak munkát találni, és még nehezebb a képességeiknek megfelelő, valamint a betegségükhöz alkalmazkodó munkakörben elhelyezkedniük. A szakirodalmi kutatás, valamint az interjúalanyok beszámolóit is ezt igazolják, ennek okaként pedig számos tényezőt felsoroltak, mint például az előítéletek, a kevés állami támogatás, valamint a tájékozatlanság. Ennek kapcsán kérdésként fogalmaztam meg a kutatásom előtt, milyen törekvésekkel lehetne hozzájárulni ahhoz, hogy nagyobb arányban tudjanak fogyatékkal élő és megváltozott munkaképességű emberek munkát vállalni. Mindent összevetve megoldás lehetne még több állami forrás allokálása a vállalatoknak nyújtott, a csökkent munkaképességűek elhelyezkedését elősegítő támogatásra (gondolok itt adókedvezményekre, bértámogatásra, akadálymentesítésre nyújtott támogatásokra), hiszen az elsődleges kutatás során az derült ki, hogy ezek mértéke nem elegendő. Továbbá, mivel gyakran a sztereotípiák, negatív előítéletek is akadályozzák az elhelyezkedést, az érzékenyítés és az integráció mind az oktatásban, mind a későbbi munkavállalás során kiemelt szerepet kéne, hogy kapjon.

## 6. Összegzés

Szakedolgozatomban azt vizsgáltam, milyen ma Magyarországon a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek helyzete a munkaerőpiacon. Először is azt szerettem volna tudni, milyen motivációi vannak a vállalatoknak általában fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberek alkalmazására, illetve, hogy a jelenleg hatályos törvényi rendelkezések és támogatások elegendőek-e ennek elősegítésére. Másrészt, fő céljaim közé tartozott még az is, hogy felmérjem, milyen akadályokkal kell szembenézniük a munkaerőpiacon azoknak a fogyatékossgal élő vagy megváltozott munkaképességű embereknek, akik munkát vállalnának, valamint felmérni, milyen okok állnak ezek mögött. Végül, de nem utolsó sorban pedig szerettem volna megoldási javaslatokat keresni a felderített problémákra. Kutatásom során a szakirodalmi áttekintésen kívül interjúkat folytattam egy, az iparágban országos szinten a második legnagyobb nonprofit cég területi képviselőjével, valamint további információt kértem a vállalat HR igazgatójával, illetve egy kisvállalkozás, a Tehetség másként webshop munkavállalóival.

Összhangban a témában végzett korábbi tanulmányokkal, a kutatásom eredményei azt mutatják, hogy az előzetes sztereotípiákkal ellentétben lehetséges fogyatékosként vagy megváltozott munkaképességüként munkát vállalni és azt jól elvégezni. Az interjúkban elhangzottak alapján a szakirodalommal egybehangzóan számos előnye van annak az anyagi juttatásokon túl, ha egy vállalat fogyatékkal vagy más egészségkárosodással élő személyeket alkalmaz, hiszen megbízható, szorgalmas, kitartó munkavállalóknak bizonyulnak, akik körében alacsonyabb a fluktuáció. Ennek ellenére mégis nehezen találnak munkát, aminek részben az állami támogatások hiánya, részben a munkaadók hiányos tájékozottsága, részben pedig az érzékenyítés és az integráció hiánya az oka. A helyzetet javíthatná, ha ezek a problémák nagyobb hangsúlyt kapnának mind társadalmi szinten, mind a munkahelyeken.

Bár a kutatásom eredményei nagyrészt összhangban vannak a témában végzett korábbi kutatásokkal, a CSR stratégiák, így a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek alkalmazásának fogyasztói magatartásra gyakorolt hatása mégis egy olyan téma, ahol ellentmondás figyelhető meg. Korábbi kutatások szerint egyértelműen pozitívan hat a vásárlói magatartásra, ha egy vállalat fontos társadalmi célokat is támogat a profitszerzésen kívül, és a fogyasztók gyakran előnyben részesítik ezeknek a vállalatoknak a termékeit. Az interjúk alapján ez nem ennyire egyértelmű, az interjúalanyok ugyanis arról számoltak be, hogy csak egy bizonyos réteg vásárlását befolyásolja a tény, hogy ezzel fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű emberek munkáját támogatja.

A kvalitatív kutatás és az esettanulmány jelleg erőssége, hogy széleskörű és átfogó képet ad a témával kapcsolatban, ami alapul szolgálhat további célzottabb és szélesebb körű kutatásokhoz. Előnyként emelném még ki azt is, hogy a megkérdezett interjúalanyok maguk is fogyatékkal élő személyek, így első kézből tudtak beszámolni tapasztalataikról a témában. A nonprofit cég képviselője maga is csökkent munkaképességű személy, aki nemcsak, hogy védett munkahelyen dolgozik, de munkát is ad szintén megváltozott munkaképességű embereknek, így mindkét oldalról tudott nyilatkozni. Azért is fontos kvalitatív módon, mélyinterjúkkal kutatni ezt a témát, mert ilyen típusú kutatásból Magyarországon elég kevés született korábban, ahhoz pedig, hogy szélesebb körben is kutatható legyen, egy kvalitatív kutatás iránymutatást tud adni. A kvalitatív interjú mint módszer ezen kívül kötetlen, beszélgetésszerű jellegénél fogva lehetőséget adott a téma kibontakoztatására és adott esetben olyan kérdésekre is választ kaptam, amikre az interjú elkészítése előtt nem is gondoltam, mégis relevánsak és fontosak, valamint további kérdéseket, megoldásra váró problémákat vetnek fel. Ilyen például nemcsak maga a fogyatékoság, hanem a különböző fogyatékoságok közötti különbségtétel és az az alapján történő diszkrimináció a munkahelyeken.

Mivel kvalitatív kutatásról van szó, számos hiányossága is van. Először is, az eredményekből levont általánosítások nem megfelelő következtetésekhez vezethetnek. Ennek oka, hogy kevés céget vizsgáltam a kutatás során, így az ebből levont következtetések nem eléggé megalapozottak. További limitációt jelent még az is, hogy bár több témakört is lefed a kutatás a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásával kapcsolatban, ezekről felületesen volt szó, és további kutatást igényelnének.

Úgy gondolom, számos kérdés és megoldásra váró probléma van még ebben a témában, ezeket pedig további kutatásokkal lehetne vizsgálni. Érdekes lenne például szélesebb körű, kérdőíves kutatást folytatni olyan cégek körében is, akik nemcsak fogyatékosággal élőket és megváltozott munkaképességűeket alkalmaznak, valamint specifikusabban vizsgálni az egyes témaköröket.

## Irodalomjegyzék

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.

Bitencourt R.S. - Guimaraes L.B. (2012): Inclusion of people with disabilities in the production system of a footwear industry. *Work*, Vol. 41(Suppl 1), 4767–4774.

*Boda, Zs. - Radácsi, L. (1997): Vállalati etika.* Vezetőképző Intézet. Budapest.

*Bowen, H. (1953): Social Responsibilities of the Businessman.* Harper and Row. New York.

Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, Vol. 34(4), 39–48. Letölthető: [https://doi.org/10.1016/0007-6813\(91\)90005-g](https://doi.org/10.1016/0007-6813(91)90005-g) (Letöltve: 2023. 03. 20.)

Carroll, A. B. (2016): Carroll's pyramid of CSR: taking another look. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, Vol. 1. Letölthető: <https://jcsr.springeropen.com/articles/10.1186/s40991-016-0004-6> (Letöltve: 2023. 03. 25.)

Céges adat (2023): Belső céges információk, amelyek nyilvánosságra hozatalához a cég nem járult hozzá. Budapest.

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. Letölthető: [https://www.researchgate.net/publication/46536281\\_THE\\_LINK\\_BETWEEN\\_EDUCATION\\_AND\\_THE\\_STATE\\_OF\\_THE\\_LABOUR\\_MARKET\\_IN\\_HUNGARY](https://www.researchgate.net/publication/46536281_THE_LINK_BETWEEN_EDUCATION_AND_THE_STATE_OF_THE_LABOUR_MARKET_IN_HUNGARY) (Letöltve: 2023. 03. 20.)

Csillag, S. - Györi, Zs. (2016): "Is there a place for me?" Employment of people with disabilities as part of CSR strategy. *Strategica*, 860-872. Letölthető: <https://strategica-conference.ro/wp-content/uploads/2022/05/71-1.pdf> (Letöltve: 2022. 11. 20.)

Dahlsrud, A. (2008): How Corporate Social Responsibility is Defined: an Analysis of 37 Definitions. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, Vol. 15, 1-13. Letölthető: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/csr.132> (Letöltve: 2023. 03. 20.)

Dajnoki, K. (2011): Fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának megítélése a szervezetben. *Acta Scientiarum Socialium*, Vol. 34, 85-93.

Letölthető: <https://journal.uni-mate.hu/index.php/asc/article/view/240/2683> (Letöltve: 2022. 11. 20.)

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.

Egyesült Nemzetek Szervezete (1987): Közös Jövőnk Jelentés. Letölthető: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5987our-common-future.pdf> (Letöltve: 2023.03.25.)

Egyesült Nemzetek Szervezete (2015): Sustainable Development Goals. Letölthető: <https://sustainabledevelopment.un.org/topics/sustainabledevelopmentgoals#> (Letöltve: 2023.03.25.)

Egyesült Nemzetek Szervezet (2000): Global Compact. Letölthető: <https://unglobalcompact.org/> (Letöltve: 2023. 03. 20.)

Európai Tanács (2015): Az éghajlatváltozásról szóló Párizsi Megállapodás. Letölthető: <https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/climate-change/paris-agreement/> (Letöltve: 2023.03.25.)

Európai Bizottság (2023): Az EU és az ENSZ: közös célok a fenntartható jövőért. Letölthető: [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/international-strategies/sustainable-development-goals/eu-and-united-nations-common-goals-sustainable-future\\_hu](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/international-strategies/sustainable-development-goals/eu-and-united-nations-common-goals-sustainable-future_hu) (Letöltve: 2023. 03. 25.)

Freeman, R. E. (1984): *Strategic Management: a stakeholder approach*. Boston: Pitman.

Friedman, Milton (1970): The social responsibility of business is to increase its profits. *The New York Times*, September 13, 1970.

Gidron, B. (2014): Market-Oriented Social Enterprises Employing People with Disabilities: A Participants' Perspective. *Journal of Social Entrepreneurship*, Vol. 5(1). Letölthető: [https://www.researchgate.net/publication/260389954\\_Market-Oriented\\_Social\\_Enterprises\\_Employing\\_People\\_with\\_Disabilities\\_A\\_Participants'\\_Perspective](https://www.researchgate.net/publication/260389954_Market-Oriented_Social_Enterprises_Employing_People_with_Disabilities_A_Participants'_Perspective) (Letöltve: 2022. 11. 20.)

Goodpaster, K.E. - Matthews Jr., J.B. (1982): Can a Corporation Have a Conscience? *Harvard Business Review*, Vol. 60, pp. 132-41.

Hernandez B. - McDonald K. (2010): Exploring the costs and benefits of workers with disabilities. *Journal of Rehabilitation*, Vol. 76(3), 15–23.

Huang I.C. - Chen R.K. (2015): Employing people with disabilities in the taiwanese workplace: employers' perceptions and considerations. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, Vol. 59(1), 43–54.

Interjú A - Teknyős Mónika Fanni (2023): Interjú céges területi vezetővel, aki anonimitást kért. Budapest, 2023. február 24.

Interjú B – Speciala Talento Kft. - Teknyős Mónika Fanni (2023): Interjú a Tehetség másként webshop csapatával. Budapest, 2023. március 10.

Juhász Cs. – Vántus A. (2007): Fogyatékos munkaerő teljesítményértékelési vizsgálatok vezetők szintje és gyakorlata alapján. Erdei Ferenc IV. Tudományos Konferencia kiadvány II. kötet, Kecskemét, 1065-1068. old.

Kalargyrou, V. (2014): Gaining a competitive advantage with disability inclusion initiatives. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*. Vol. 13(2), 120–145.

Kindler, J. - Zsolnai, L. (szerk.) (1993): *Etika a gazdaságban*. Keraban. Budapest.

Könczei, Gy. (2009): Fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiaci esélyeinek növelése. Fogyatékosságtudományi Tanulmányok. Letölthető: <http://mek.oszk.hu/09700/09752/09752.pdf> (Letöltve: 2022. 11. 20.)

Központi Statisztikai Hivatal (2016): Fogyatékossággal élők. Letölthető: [https://www.ksh.hu/stadat\\_files/ege/hu/ege0033.html](https://www.ksh.hu/stadat_files/ege/hu/ege0033.html) (Letöltve: 2023.04.16.)

Központi Statisztikai Hivatal (2020): 19–64 éves megváltozott és nem megváltozott munkaképességű népesség demográfiai jellemzői gazdasági aktivitás szerint. Letölthető: [https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_evkozi/e\\_megvamk9\\_16\\_01j.html](https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_megvamk9_16_01j.html) (Letöltve: 2023.04.16.)

Ladd, J. (1970): Morality and the Ideal of Rationality in Formal Organizations. *The Monist*, October 1970, p. 499.

Lindgreen, A. – Swaen, V. (2009): Corporate Social Responsibility. *Journal of Business Ethics*, Vol. 85, Suppl. 2, pp. 303-323. Letölthető:



[https://www.researchgate.net/publication/226409791\\_Corporate\\_Social\\_Responsibility\\_An\\_Empirical\\_Investigation\\_of\\_US\\_Organizations](https://www.researchgate.net/publication/226409791_Corporate_Social_Responsibility_An_Empirical_Investigation_of_US_Organizations) (Letöltve: 2022. 11. 20.)

Lindsay, S. - Cagliostro, E. - Albarico, M. et al. (2018): A Systematic Review of the Benefits of Hiring People with Disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, Vol. 28, 634–655. Letölthető: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10926-018-9756-z> (Letöltve: 2022.11.20.)

Majoros, Pál (2005): *A kutatómódszertan alapjai. Tanácsok, tippek, trükkök (nemcsak szakdolgozat-íróknak)*. Perfekt Gazdasági Tanácsadó, Oktató és Kiadó Részvénytársaság. Budapest.

Mietlich, B. - G. Oldenburg, A. (2019): How Social Inclusion Promotes Sales: An Analysis of the Example of Employing People with Disabilities. *Journal of Marketing Research and Case Studies*, Vol. 2019. Letölthető: [https://www.researchgate.net/publication/335915871\\_How\\_Social\\_Inclusion\\_Promotes\\_Sales\\_An\\_Analysis\\_of\\_the\\_Example\\_of\\_Employing\\_People\\_with\\_Disabilities](https://www.researchgate.net/publication/335915871_How_Social_Inclusion_Promotes_Sales_An_Analysis_of_the_Example_of_Employing_People_with_Disabilities) (Letöltve: 2022. 11. 20.)

Rehabportál (szerző nélkül) (2023): Megváltozott munkaképesség. Letölthető: <https://rehabportal.hu/tudastar/megvaltozott-munkakepesseg/> (Letöltve: 2023.03.20.)

Morrison, E., - Bridwell, L. (2011): Consumer Social Responsibility - The True Corporate Social Responsibility. *Competitive Forum*, Vol. 9(1), pp. 144–149.

Servera-Francés, D. - Piqueras-Tomás, L. (2019): The effects of corporate social responsibility on consumer loyalty through consumer perceived value. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, Vol. 32(1), 66-84. Letölthető: [https://www.researchgate.net/publication/330571588\\_The\\_effects\\_of\\_corporate\\_social\\_responsibility\\_on\\_consumer\\_loyalty\\_through\\_consumer\\_perceived\\_value](https://www.researchgate.net/publication/330571588_The_effects_of_corporate_social_responsibility_on_consumer_loyalty_through_consumer_perceived_value) (Letöltve: 2022. 11. 20.)

Speciala Talento Kft. (2023): Tehetség másként webshop. Forrás: <https://tehetseghmaskent.hu/> (Letöltve: 2023.04.24.)

Swanson, D. L. (1995): Addressing a theoretical problem by reorienting the corporate social performance model. *Academy of Management Review*, Vol. 20(1), 43–64.

The Economist (szerző nélkül) (2007): Third world way – United Nations Global Compact, July 20, 2007. Letölthető: <https://www.economist.com/business/2007/07/20/third-world-way> (Letöltve: 2023. 03. 25.)

Tóth, G. (2007): *A Valóban Felelős Vállalat. A fenntarthatatlan fejlődésről, a vállalatok társadalmi felelősségének (CSR) eszközeiről és a mélyebb stratégiai megközelítésről.* Környezettudatos Vállalatirányítási Egyesület. Budapest.

Unger D.D. (1999): Workplace supports: a view from employers who have hired supported employees. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, Vol. 14(3), 167–17. Letölthető: [https://www.researchgate.net/publication/238105858\\_Workplace\\_Supports\\_A\\_View\\_From\\_Employers\\_Who\\_Have\\_Hired\\_Supported\\_Employees](https://www.researchgate.net/publication/238105858_Workplace_Supports_A_View_From_Employers_Who_Have_Hired_Supported_Employees) (Letöltve: 2023. 03. 20.)

Wolters Kluwer (2023): 327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról. Hatályos Jogszabályok Gyűjteménye. Letölthető: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200327.kor> (Letöltve: 2022.11.25.)

## **Mellékletek**

### **1. Az interjúk során feltett kérdések listája**

#### **Vállalkozás bemutatása**

- Hogyan indult?
- Mik a céljai?
- Mik a fő tevékenységei?

#### **Foglalkoztatás az adott cégnél**

- Milyen fogyatékossgal, betegséggel rendelkező embereket foglalkoztat a cég?
- Milyen tevékenységeket látnak el a munkavállalók?
- Milyen módon kell alkalmazkodni az egyes munkavállalók sajátos igényeihez?
- Merültek-e fel problémák a fogyatékosok foglalkoztatásának során?
- Milyen előnyei vannak a fogyatékos emberek foglalkoztatásának (akár az egészséges / fogyatékossgal nem rendelkező emberekhez képest)?

#### **Munkavállalás fogyatékosként / csökkent munkaképességüként**

- Hogyan látják a helyzetet, mik a tapasztalatok, mennyire nehéz fogyatékosként elhelyezkedni?
- Milyen nehézségekkel szembesülhetnek ezek az emberek?
- (Mi motiválja a cégeket, hogy fogyatékos embereket foglalkoztassanak? Elég-e a törvényi szabályozás?)
- Milyen sztereotípiákkal találkoztak ennek kapcsán?
- Mennyire tükrözik ezek a valóságot?

#### **Vásárlások, eladások**

- Manapság az a tendencia figyelhető meg, hogy a vásárlók fontosnak tartják, hogy az adott cég ne csak a profitot tartsa szem előtt, hanem fontos társadalmi kérdésekben is szerepet vállaljon. Mit tapasztalnak, befolyásolja-e a vásárlói magatartást az, hogy a cég fogyatékos / megváltozott munkaképességű embereket foglalkoztat? Ha igen, hogyan, miben nyilvánul ez meg? Pozitívan hat-e ez az eladásokra?
- Hogyan kommunikál a cég a potenciális vásárlókkal? Előtérbe helyezi-e a kommunikációja során, hogy a munkavállalói hátrányos helyzetűek? A termékeken / csomagoláson fel van-e ez tüntetve bármilyen formában?

- Vannak visszatérő vásárlók?

### **Fogyatékos / megváltozott munkaképességű emberek helyzetének javítása**

- Hogyan segít az adott cég a fogyatékos / megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiaci helyzetének javításában?
- Mit gondolnak, milyen törekvésekkel lehetne javítani a helyzetükön (társadalmi szinten, nemcsak az adott cégnél, a teljes munkaerőpiacon)?
- Mit tapasztaltak, hogyan befolyásolta a cég hátrányos helyzetű munkavállalóinak életét a foglalkoztatás?
- Mik a jövőbeli terveik?

## NYILATKOZAT

Alulírott TEKNYŐS MÓNIKA FANNI büntetőjogi felelősségem tudatában nyilatkozom, hogy a szakdolgozatomban foglalt tények és adatok a valóságnak megfelelnek, és az abban leírtak a saját, önálló munkám eredményei.

A szakdolgozatban felhasznált adatokat a szerzői jogvédelem figyelembevételével alkalmaztam.

Ezen szakdolgozat semmilyen része nem került felhasználásra korábban oktatási intézmény más képzésén diplomaszerezés során.

Tudomásul veszem, hogy a szakdolgozatomat az intézmény plágiumellenőrzésnek veti alá.

Budapest, 2023 év április hónap 27 nap

TeKNyős MÓNika Fanni

hallgató aláírása