

FOGLALKOZTATÁSI ESÉLYEGYENLŐSÉGET TÁMOGATÓ HR-ESZKÖZÖK

Szerzők:

Balázs-Földi Emese
Debreceni Egyetem Gyermeknevelési és
Gyógypedagógiai Kar

Első szerző e-mail címe:
balazs.foldi.emese@gmail.com

Lektorok:

Szabó Gyula
Debreceni Egyetem Gyermeknevelési és
Gyógypedagógiai Kar

Dajnoki Krisztina
Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi
Kar

Balázs-Földi Emese (2018): Foglalkoztatási esélyegyenlőséget támogató HR-eszközök. *Különleges Bánásmód*, IV. évf. 2018/4. szám, 7–17. DOI 10.18458/KB.2018.4.7

Absztrakt

A magyarországi statisztikai felmérések, illetve korábbi kutatások rámutatnak a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci hátrányaira, amely miatt foglalkoztatottságuk elmarad az átlag populáció foglalkoztatottságától. E hátrányok hátterében részben a társadalomban és a munkáltatók körében tapasztalható előítéleteken nyugvó negatív attitűdök állnak. Ugyanakkor a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek munkahelyi beillesztése, illetve tartós foglalkoztatása során nem csak a munkáltatók, hanem a munkavállalók befogadó attitűdje is lényeges momentum.

A hátrányos helyzetű munkaerő-piaci csoportok gazdasági aktivitását elősegíthetik foglalkoztatáspolitikai eszközök, de elhelyezkedésükhöz, beilleszkedésükhöz, munkavégzésükhöz munkáltatóiktól további segítséget igényelhetnek. A nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatóktól várt és kapott segítség, illetve annak mértéke nem mindig találkozik egymással.

E témakör vizsgálatára még nem irányult empirikus kutatás. Vizsgálatom célja, hogy Hajdú-Bihar megye három járásának szociális intézményeiben dolgozók, illetve a járásokban élők a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyekkel kapcsolatos attitűdjét, szemléletét, ismereteit feltárjam. A kutatás módszere kérdőíves felmérés, amely összesen 747 fő (408 fő szociális intézményi munkavállaló és 339 fő lakos) bevonásával készült.

Jelen tanulmány a kutatás azon felderítő jellegű eredményeinek bemutatására fókuszál, amelyek a vizsgálati csoportok a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását elősegítő HR-eszközök alkalmazásával kapcsolatos tájékozottságát, ismereteit tárják fel. A tanulmány a következő változók mentén értékeli az eredményeket: beosztás, a megváltozott munkaképességről előzetesen szerzett ismeretek és a megváltozott munkaképességű személyekkel kapcsolatos munkatapasztalatok.

A kutatás eredményei szerint a megváltozott munkaképességű személyek számára a szervezetek leginkább a személyre szabott munkakört, a kedvezményes munkaidőt, valamint az akadálymentesített munkahelyi környezetet biztosítják, mely azonban nem biztos, hogy elégséges eszköz a célcsoport tartós foglalkoztatásához, mivel mobilitási nehézségeik miatt a munkahelyre való eljutás támogatása is kiemelt igényként jelentkezik körükben.

Kulcsszavak: megváltozott munkaképesség, munkaerőpiac, befogadó szemlélet, diszkrimináció

Diszciplína: vezetés- és szervezéstudomány

Abstract

HR TOOLS SUPPORTING EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY

Hungarian statistical surveys, as well as previous research point out the disadvantages experienced by persons with disability and a reduced work capacity on the labour market, due to which their employment falls behind the employment of the average population. In the background of these drawbacks there are partially negative attitudes in the society and among employers which are based on prejudices. On the other hand, in the course of the integration and permanent employment of persons with disability and a reduced work capacity not only the accepting attitude of employers but also that of employees is essential. Employment policy instruments may facilitate the economic activity of the disadvantaged labour market groups but they may need their employers to help them further with employment, integration and work. The expected or received help of the open labour market or its degree do not always meet.

No empirical research has been done into this topic yet. The aim of my research is to explore the attitude, approach, and knowledge of workers in social institutions in three districts of Hajdú-Bihar county and of the inhabitants in these districts regarding persons with disability and a reduced work capacity. A questionnaire research was conducted, and altogether 747 persons (408 workers at social institutes and 339 citizens) were interviewed.

The present study focuses on the exploratory-like results of the research which reveal the test groups' familiarity with and knowledge of the application of those HR management tools that can further the employment of persons with a reduced work capacity. The study assesses the results based on the following variables: sex, school qualification, position, previously gained knowledge about the reduced work capacity, and work experience with persons with a reduced work capacity.

The results of the research suggest that for persons with a reduced work capacity the organisations mainly ensure personalised field of work, preferential working hours, and accessible work environment, but it is not certain to be enough for the permanent employment of the target group as due to their mobility difficulties they would really need support to get to their workplace as well

Keywords: reduced work capacity, labour market, inclusive approach, discrimination

Disciplines: Business and management

Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség érvényesülése a munkaerőpiacon ma már széleskörűen jelenik meg mind az európai uniós, mind a hazai jogszabályokban. Ugyanakkor jelenleg még mindig jelentős akadályokkal kell szembenéznük a hátrányos helyzetű társadalmi csoportoknak, köztük a megváltozott munkaképességű személyeknek is mind a munkahely keresés, mind az alkalmazás esetén. Ezt alátámasztják munkaerő-piaci felmérések, illetve foglalkoztatási statisztikák, melyek eredményei szerint a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási rátája elmarad az átlag lakosságétól mind hazánkban, mind az Európai Unió országaiban (Nemeskéri 2018). Kutatási eredmények rámutatnak, hogy az alacsony szintű gazdasági aktivitásuk egyik fő oka a munkáltatók diszkriminációs alkalmazási gyakorlata, tévhitelen alapuló előfeltevése, illetve az a vélelme

áll, hogy munkateljesítményük elmarad a nem megváltozott munkaképességű munkavállalókéétól (Szabó és Berde 2007, Szellő et al. 2013, Dósa és Hoffman 2013, Nota et al. 2014, Soltész 2017).

Jelenleg a magyar gazdaság egyre nagyobb mértékben munkaerőhiánnyal küzd. A munkaerő iránt megnövekedett kereslet a hátrányos helyzetű munkaerő-piaci csoportok számára tényleges esélyt teremthet a gazdaság vérkeringésébe történő bekapcsolódásra. A piaci érdek rákényszerítheti a szervezetek vezetőit, hogy félelmeiken túllépve alkalmazzák a megváltozott munkaképességű személyeket. Ennek sikeressége azonban abban az esetben tud ténylegesen megvalósulni, ha a szervezetek felkészültséget mutatnak foglalkoztatásukra. Egyrészt tájékozottnak kell lenniük a tekintetben, hogy a megváltozott munkaképességű személyek munkavállalását milyen nehézségek akadályozzák, milyen speciális igényeik vannak, másrészt ismerniük kell milyen HR-eszközök alkalmazásával segíthető elő az érintett munkavállalói csoport sikeres beillesztése, betanítása, munkavégzése (Móré 2012, Móré et al. 2016, Móré és Mező, 2016). E speciális munkaerő-piaci csoport gazdasági aktivitását elősegíthetik foglalkoztatáspolitikai eszközök, de elhelyezkedésükhöz, beilleszkedésükhöz, munkavégzésükhöz munkáltatóiktól további segítséget igényelhetnek. A nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatóktól várt és kapott segítség, illetve annak mértéke nem mindig találkozik egymással.

A szervezet vezetőinek felkészültségén túl a tényleges beillesztésben és alkalmazásban a munkahely munkavállalóinak is kiemelkedő szerepe van. Fontos, hogy ők is tájékozottak és felkészültek legyenek arra vonatkozóan, hogy megváltozott munkaképességű munkatársaikkal hogyan tudnak együttműködni, közösen munkát végezni. A hierarchia különböző szintjein mutatott felkészültség, tájékozottság alapját jelenti a pozitív attitűdök, a befogadó vállalati kultúra és a szervezeti sokszínűség kialakulásának.

A tanulmány első részében a szervezeti kultúra, a vállalati sokszínűség fogalmi megközelítéseit tisztázza, majd kutatási eredményekre alapozva feltárja, miben vár el támogatást munkáltatójától a megváltozott munkaképességű munkavállaló, valamint milyen jellegű segítséget biztosít a szervezet az érintett munkavállalóknak alkalmazásuk esetén. Ezt követően Hajdú-Bihar megye három járásában élő lakosság és a szociális intézmények munkavállalói körében végzett kérdőíves kutatás eredményeinek bemutatására kerül sor. Ennek során a tanulmány arra keresi a választ, hogy a válaszadók ismeretei szerint munkáltatójuk milyen HR-eszközökkel segítette elő megváltozott munkaképességű munkavállalóik beilleszkedését, foglalkoztatását.

Szervezeti kultúra

A szervezeti kultúra fogalmára a definíciók sokfélesége jellemző. Schein (1985, 1990) értelmezésében a szervezet tagjai által elfogadott előfeltevések, értékek, meggyőződések, hiedelmek rendszere, amelyeket a tagok, mint érvényes gondolkodási és magatartási mintákat követnek. Kovács et al. (2005) megfogalmazása szerint a szervezeti kultúra olyan értékek, hiedelmek, attitűdök, szokások rendszere, amely hat a munkavállalók viselkedésére és attitűdjeire, és ezáltal meghatározza, hogyan bánjanak tagjaival, céljaival, környezetével, hogyan alkalmazkodjanak a változásokhoz (Kovács et al. 2005, p.52). Bakacsi (2000) kiemeli, hogy a szervezetbe lépő új tagok a szervezeti kultúrát szocializációjuk során gondolkodásukba, szemléletükbe, viselkedésükbe, attitűdjeikbe integrálják, így ezáltal kiszámítható és előrejelezhető magatartássá válik (Bakacsi 2000 p.229). A vállalati kultúra fogalma kapcsán a szerzők rámutatnak annak látható és láthatatlan, tudatos és tudattalan szintjére, illetve az ún. „hagyma-modell”-ben, vagy 7S-modellben is fellelhető közös értékek és értékrend jelentőségére (Schein 1985; Rousseau 1990; Klein 2002). Ezek szerint az értékek tudattalanul, láthatatlanul határozzák meg a tagok számára, hogy mi a helyes, elfogadható, illetve követendő magatartás. A vezető értékrendje kiemelkedő hatást gyakorol a szervezet

sajátos kultúrájának kialakulására, formálására és fenntartására. Ugyanakkor a szervezeti kultúra háttérében álló értékek nem vonatkoztathatók el a szervezetet körbevevő társadalmi környezet értékrendjétől sem. A II. világháború befejezése óta a tolerancia és társadalmi szolidaritás egyre jelentősebb értéket képviselnek, amelynek következtében ma már Európai Uniók dekrétumok, nemzeti jogszabályok segítik elő az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség elvének társadalmi és gazdasági szintű érvényesülését (Balázs-Földi 2015). Ezeknek az értékeknek és elveknek a gazdasági környezetbe történő integrálódását jelzik az olyan fogalmak, mint a vállalati társadalmi felelősségvállalás, befogadó szervezet vagy a vállalati sokszínűség kifejezések.

Vállalati sokszínűség

A vállalati sokszínűség azt jelenti, hogy az esélyegyenlőség jegyében egy szervezet eltérő korú, vallású, nemzetiségű, nemű, egészségi állapotú stb. munkavállalót alkalmaz, azaz a munkaerő eltérő háttérű és jellegzetességű. Ez ugyanakkor rugalmasságot, toleranciát és elfogadó attitűdöket követel meg nem csak a munkáltatóktól, vezetőktől, hanem a munkatársaktól is, hiszen ők azok, akik közvetlen kontaktusba kerülnek az érintett munkavállalói csoport tagjával. Kutatási eredmények felhívják a figyelmet arra, hogy pozitív hatást gyakorolnak a befogadó attitűdökre az érzékenyítő tréningek, melyek részben elméleti, részben tapasztalati jellegű felkészítést biztosítanak (Tardos 2007, Szellő et al. 2013, Dajnoki 2014a). A munkavállalók informálása, tájékoztatása nélkül nem képzelhető el a speciális szükségletű munkavállalók befogadása a szervezetbe. A vállalati sokszínűség előnye többek között a munkahelyi szolidaritásnak (egymás támogatásának) és a befogadó szervezeti kultúrának (diverzitásnak, empátiának) a megjelenése, melynek hatására csökken a fluktuáció és emelkedik a munkatársi lojalitás, elégedettség szintje (Kelly et al. 2005; MacRae & Laverty 2006, Dajnoki és Piros 2010; KSH 2016).

A befogadó munkahelyi kultúra iránti igény ma már hazánkban is egyre nagyobb mértékben jelentkezik a különböző okok miatt hátrányokat elszenvedő munkaerő-piaci csoportok körében. A fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek mellett, a kisgyermek(ek)et nevelő nők, a 25 év alatti és az 55 év feletti generációk, romák szintén érintettek, illetve vesztesei lehetnek a munkaerő-piaci diszkriminációnak. Ennek köszönhetően az elmúlt évek kutatásai fókuszába egyre nagyobb mértékben jelenik meg a vállalatok, szervezetek az esélyegyenlőség szempontjait figyelembe vevő alkalmazási gyakorlata (Csillag és Szilas 2009, Tardos 2012, Dajnoki 2014b, Tardos 2015).

Tardos (2017) a vállalati sokszínűséggel kapcsolatos vizsgálata eredményei alapján kiemeli, hogy a munkáltatók motivációja a hátrányos helyzetű csoportok alkalmazására elsősorban a munkaerő megtartásával és összetételével kapcsolatos elvárásaival van összefüggésben. Kutatási eredményei alapján a vállalati sokszínűség a magyarországi vállalatok körében alapvetően a demográfiai helyzet (nem, életkor) alapján valósul meg, míg a fogyatékoság, megváltozott munkaképesség a pozitív tendenciák ellenére még mindig háttérbe szorul. Ez alapján megfogalmazható az a következtetés, a szűkülő munkaerőkínálat miatt valószínűsíthetően erősödik a munkáltatók érdekeltsége abban, hogy a munkavállalók speciális helyzetük, sajátosságuk ellenére alkalmazásra kerüljenek, illetve a foglalkoztatásban maradjanak. A vállalati sokszínűség megvalósításának egyik legfontosabb feltétele, hogy sor kerüljön a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személy felvételére, majd beillesztésére a szervezetbe, mely esetén szükséges lehet sajátos HR eszközök alkalmazására.

Megváltozott munkaképességű munkavállalók speciális igényei a foglalkoztatásban

Megváltozott munkaképességű személyek ahhoz, hogy munkavállalói szerepüket megfelelő módon betölthessék a nyílt munkaerőpiacon segítségre, támogatásra szorulhatnak

munkáltatóiktól. Megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási helyzetével kapcsolatban az érintett személy szemszögéből végzett vizsgálatok Münnich et al. (2006, 2007), illetve a KSH (2012) munkaerő-felmérése kapcsán történtek. Megváltozott munkaképességű személyek munkavégzésüket korlátozó legfőbb akadályként az elvégzendő munka mennyiségét (rövidebb munkaidőben alacsonyabb intenzitású munkát tudnak vállalni), jellegét (bizonyos típusú fizikai vagy szellemi munkát tudnak végezni), és a mobilitás nehezítettségét (munkába járást) nevezték meg. A vizsgálatok alapján megállapítható, hogy a megváltozott munkaképességű személyek mobilitásban jelentkező nehézségeik miatt fontosnak értékelték a munkahely megközelíthetőségét, valamint az egészséges, biztonságos munkahelyi környezetet (KSH 2016). A foglalkoztatásban álló megváltozott munkaképességű személyek kétharmada nem igényel, míg egyharmada kért és kapott is segítséget munkaadójától. A szervezetek megváltozott munkaképességű munkavállalóiknak legnagyobb mértékben a munkafeltételek, így a munkarend, a munkaidő és a teljesítménykövetelmények tekintetében tettek engedményeket, másodsorban emberi segítséget, harmadrészen pedig speciális segédeszközöket és technikai eszközöket biztosítottak.

A szervezetek által biztosított támogatások

Az elmúlt évek kutatásaiban a megváltozott munkaképességű személyek, mint sajátos munkavállalói csoport a humán erőforrás menedzsment látóterébe került, és EsélyEgyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment (4EM) néven a HR új területeként jelent meg (Szabó és Berde 2007, Dajnoki 2014b). A 4EM a vizsgálatok eredményeit felhasználva segíti a vezetőket, HR tanácsadókat abban, hogy eredményes stratégiát dolgozzanak ki e speciális csoport alkalmazására. A kutatások újszerűségét a sajátos perspektíva adja, amely már nem a megváltozott munkaképességű személy szemszögéből, hanem a szervezet oldaláról vizsgálja a célcsoport beillesztése és foglalkoztatása során felmerülő nehézségeket, illetve az erre adott lehetséges HR-megoldásokat és módszereket. Ez alapján a 4EM feladata mind a szervezet, mind a megváltozott munkaképességű munkavállalók elvárásai, céljai közötti összhang megteremtése.

Dajnoki (2013, 2014b) védett szervezetek körében végzett kutatási eredményei alapján megállapítja, hogy a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása ugyanazon HR módszerekkel valósul meg, mint bármely más szervezetnél, tehát a menedzselési gyakorlat nem tér el kardinálisan a korábban megszokottaktól. Ez rámutat arra, hogy a tévhitekkel és feltételezésekkel ellentétben a megváltozott munkaképességű személyek nem igényelnek olyan speciális HR-eszközöket, melyek ismeretlenek a munkáltatók számára, vagy különböznenek a nem megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásánál alkalmazott támogatásoktól. Tardos (2015) a vállalati sokszínűség és munkahelyi esélyegyenlőség megvalósulását vizsgáló kutatásaiban a szervezetek által négy leggyakrabban használt HR-eszközként a szakmai képzéseket, a részmunkaidőt, a rugalmas munkaidőt, valamint a teljesítményértékelési rendszert nevezte meg. Ezek alapján összefoglalóan a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása során legfontosabb HR-eszközök a következők: utazás és közlekedés támogatása, akadálymentesített környezet, személyre szabott munkakör és munkaidőkezdésmény, oktatás, valamint speciális segédeszközök biztosítása (KSH 2012, Dajnoki 2014b, Tardos 2017).

KUTATÁS ANYAGA ÉS MÓDSZERE

A kérdőíves felmérés adatgyűjtése Hajdú-Bihar megye Hajdúböszörmény, Hajdúnánás és Derecske járásában valósult meg. A kutatás két csoport megkérdezésére irányult, egyrészt az

elsősorban hátrányos helyzetű személyek nehézségeivel foglalkozó szociális intézmények munkavállalóira, másrészt a járásokban élő lakosokra, akik a társadalom átlagpolgárainak tájékozottságával, szemléletével rendelkeznek. A vizsgálat egyediségét a korábbi kutatásokhoz viszonyítva az adja, hogy nem a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek, vagy a munkáltatók perspektívájából közelíti meg a kérdéskört, hanem a munkatársak szemszögéből vizsgálja a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek munkavégzését, foglalkoztatását. A vizsgálat elsődleges célja, hogy feltárja a két vizsgálati csoport attitűdjeit a fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalásával kapcsolatosan. A vizsgálat során a lakosság részéről 339 fő válaszolt, az intézmények dolgozói 408 db kérdőívet töltöttek ki.

Jelen tanulmány a kutatás azon felderítő jellegű eredményeinek bemutatására fókuszál, amelyek a vizsgálati csoportok a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását elősegítő HR-eszközök alkalmazásával kapcsolatos tájékozottságát, ismereteit tárják fel. A tanulmány a következő változók mentén értékeli az eredményeket: beosztás, a megváltozott munkaképességről előzetesen szerzett ismeretek és a megváltozott munkaképességű személyekkel kapcsolatos munkatapasztalatok alapján.

A kutatás eredményei szerint a szociális dolgozók tanulmányaik során 66,8%-a szerzett ismereteket a megváltozott munkaképességgel kapcsolatosan, és 61,1%-a dolgozott együtt megváltozott munkaképességű személlyel. A kutatásba bevont lakosok 31%-a szerzett ismereteket tanulmányaik során a megváltozott munkaképességgel kapcsolatosan, és 38,9%-a dolgozott együtt megváltozott munkaképességű személlyel.

Kutatási eredmények

A megkérdezett szociális dolgozók és járási lakosok ismeretei szerint a munkahelyük körében a leggyakrabban alkalmazott HR-eszköz a személyre szabott munkakör kialakítása volt. Ezt a munkaidőkedvezmény biztosítása, majd az akadálymentesített munkahelyi környezet kialakítása követi. A megváltozott munkaképességű személyek igényeivel ellentétben az utazás és közlekedés csak a negyedik helyet foglalja el az alkalmazott eszközök elterjedtségét tekintve. Az 1. ábra eredményei rámutatnak arra is, hogy egyrészt a szociális intézményi munkavállalók a járási lakosokhoz viszonyítva nagyobb tájékozottságot mutatnak a munkahelyükön alkalmazott HR-eszközök tekintetében, mivel szinte minden esetben kétszer annyian jelölték meg a különböző HR-eszközök alkalmazásának elterjedtségét. Másrészt feltehetőleg a szociális intézmények munkavállalói képzettségük miatt alapvetően tisztában vannak e munkavállalói csoport speciális igényeivel (1. ábra).

Az eredmények alapján megállapítható, hogy a személyre szabott munkakör kialakítását és a kedvezményes munkaidőt tudja a munkáltató a leginkább biztosítani nagyobb költségterhek nélkül megváltozott munkaképességű munkavállalói számára. A kérdéskör vizsgálata kapcsán a járási lakosság körében nem mutatkozott szignifikáns különbség a különböző ágazatokban dolgozók között. Ez arra utal, hogy minden ágazatban a munka jellegétől függetlenül ugyanazokat a HR-eszközöket alkalmazza a munkáltató, legalábbis a munkavállalók ismeretei szerint. Ugyanakkor az alapján, hogy ki milyen beosztásban végzi munkáját eltérő tájékozottságot mutatnak az alkalmazottak és a vezetők.

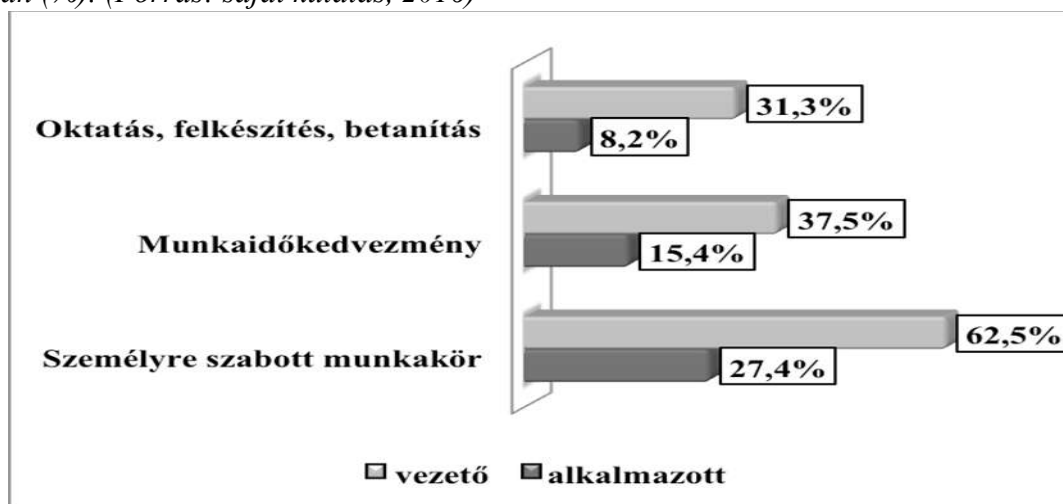
Személyre szabott munkakört a vezetők 62,5%-a, az alkalmazottak 27,5%-a szerint, munkaidőkedvezményt a vezetők 37,5%-a, az alkalmazottak 15,4%-a szerint, míg oktatást, felkészítést, betanítást a vezetők 31,3%-a, az alkalmazottak 8,2%-a szerint biztosít a szervezet a megváltozott munkaképességű munkavállalói számára. Az alkalmazottak és a vezetők tájékozottságában legnagyobb különbség (37,1%) a személyre szabott munkakör esetén jelentkezik, amely érthető, hiszen a munkakör kialakítása jellemzően a vezetők feladata,

illetve feltételezhetően a közvetlen munkatársi közösségen kívül egyéb munkavállalói csoportok kevésbé rendelkeznek e tekintetben ismeretekkel. A legkisebb mértékű különbség (22,1%) a két csoport között a tájékozottság tekintetében, nem meglepő módon, a munkaidőkezdvezmény terén fedezhető fel, hiszen a munkaidőben jelentkező eltéréseket még azok a munkavállalók is tapasztalhatnak, akik nem közvetlen munkatársaik a megváltozott munkaképességű munkavállalóknak (2. ábra).

1. ábra: A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását támogató HR eszközök a szociális dolgozók és a lakosság szerint (%). (Forrás: saját kutatás, 2016)



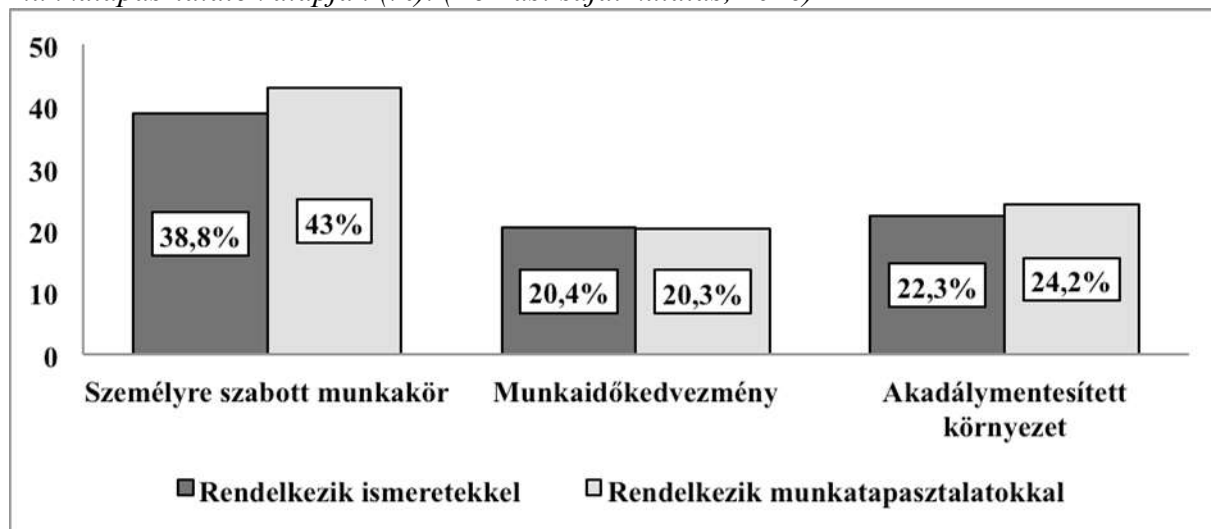
2. ábra: A járási lakosság HR-eszközök ismeretében mutatott tájékozottsága beosztás alapján (%). (Forrás: saját kutatás, 2016)



Ez alapján feltételezhető lenne, hogy azok a járási lakosok, akik rendelkeznek közvetlen munkatapasztalattal megváltozott munkaképességű munkavállalókkal kapcsolatosan jelentős mértékben tájékozottabbnak mutatkoznak, azokhoz képest, akik csupán tanulmányaik során szereztek ismereteket a megváltozott munkaképességű személyek számára biztosított HR-

eszközökről. A járási lakosság tájékozottságában azonban nem jelentkezik kiugró eltérés a megváltozott munkaképességről előzetesen szerzett ismeretek és a munkatapasztalatok alapján. Az eredmények szerint szignifikáns különbség a személyre szabott munkakör, a munkaidőkezdvezmény és az akadálymentesített környezet biztosítása terén jelentkezik, míg más HR-eszközök (pl. oktatás, felkészítés, betanítás, utazás, közlekedés) tekintetében nincs szignifikancia (3. ábra).

3. ábra: A járási lakosok HR-eszközökben mutatott tájékozottsága a szerzett ismeretek és a munkatapasztalatok alapján (%). (Forrás: saját kutatás, 2016)

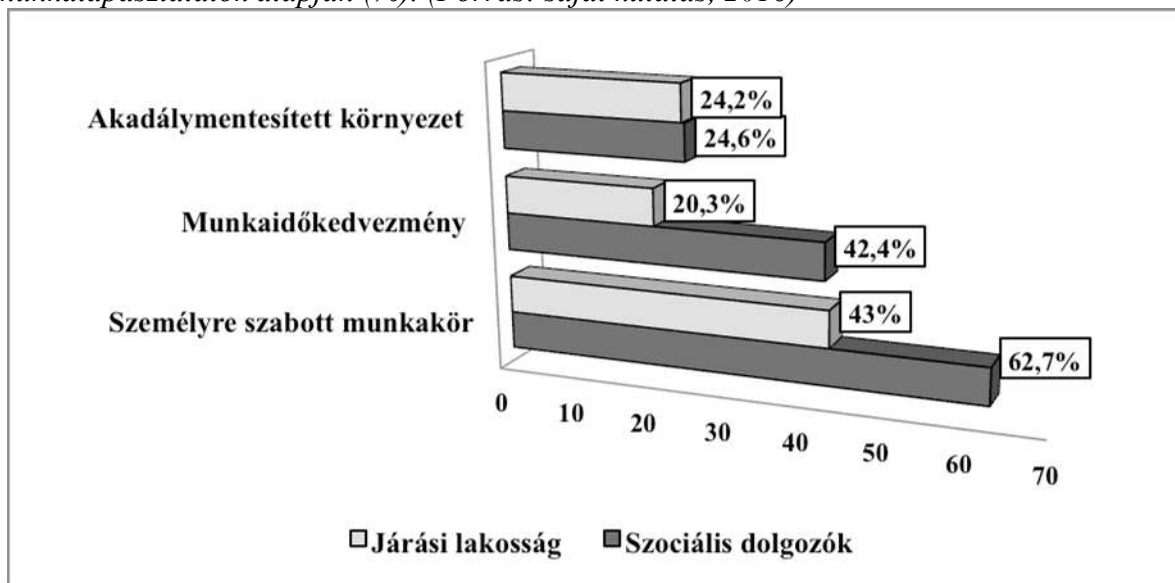


A 3. ábrán bemutatott eredmények alapján megállapítható, hogy azok között a járási lakosok között, akik a megváltozott munkaképességről előzetesen szerzett ismeretekkel vagy munkatapasztalatokkal rendelkeznek, csekély mértékben jelentkezik különbség (4,2%, 1,9%) a tájékozottságban a személyre szabott munkakör és az akadálymentesített környezet biztosítása tekintetében, és nincs eltérés a munkaidőkezdvezmény biztosítása terén. Megállapítható, hogy mind a tanulmányok során szerzett ismeretek, mind az előzetes munkatapasztalatok pozitív hatást gyakorolnak a munkavállalók tájékozottságára, a tekintetben, hogy milyen HR-eszközökkel segíti a szervezet megváltozott munkaképességű munkavállalóját.

A szociális dolgozók körében szignifikancia beosztás alapján nem jelentkezik. A megváltozott munkaképességről előzetesen szerzett ismeretek szerint a szociális intézményi munkavállalók körében a szerzett ismeretek alapján szignifikáns különbség csak a személyre szabott munkakör és az akadálymentesített környezet esetében jelentkezik, míg a többi HR-eszköz esetén nem. Az eredmények alapján a járási lakossághoz képest az előzetesen ismeretekkel rendelkező szociális munkavállalók nagyobb tájékozottságot mutatnak a személyre szabott munkakör esetén. Az előzetes ismeretekkel rendelkező szociális munkavállalók 56,2%-a, míg a járási lakosok 38,8%-a szerint biztosítja a személyre szabott munkakört munkáltatója megváltozott munkaképességű munkavállalója számára, az akadálymentesített környezet terén viszont nincs eltérés az ismeretekkel rendelkező járási lakosok (22,3%) és szociális dolgozók (22,3%) tájékozottsága között.

A szociális munkavállalók a megváltozott munkaképességű kollégáik számára biztosított HR-eszközök ismeretében mutatott tájékozottságára a munkatapasztalatok kiemelkedő hatást gyakorolnak. A járási lakosok tájékozottságával összevetve a személyes tapasztalatok alapján jóval nagyobb különbség jelentkezik a két válaszadói csoport között (4. ábra).

4. ábra: A járási lakosok és a szociális dolgozók HR-eszközökben mutatott tájékozottsága munkatapasztalatok alapján (%). (Forrás: saját kutatás, 2016)



A 4. ábra eredményei alapján megállapítható, hogy a járási lakosok, illetve a szociális intézményi munkavállalók tájékozottsága között 19-20%-os eltérés mutatható ki a munkatapasztalatok alapján a munkaidőkedvezmény és személyre szabott munkakör esetén. Ebből az a következtetés vonható le, hogy a szociális intézményi munkavállalók informáltabbak, tájékozottabbak a munkahelyi szervezetben történetekkel kapcsolatosan, számukra nagyobb betekintésre nyílik lehetőség, valamint, átláthatóbb a szervezet működése.

Konklúziók

A befogadó vállalati kultúra alapja az, hogy a szervezet felkészültséget mutat a megváltozott munkaképességű személyek fogadására, beillesztésére, foglalkoztatására. A megváltozott munkaképességű személyek speciális jellemzői azonban szükségessé tehetik, hogy a szervezetek olyan HR-eszközöket biztosítsanak, amelyek segítségével megvalósulhat az érintett személy tartós foglalkoztatása. A menedzsment befogadó szemlélete mellett fontos a munkatársak tájékozottsága, felkészültsége, pozitív attitűdje a megváltozott munkaképességű személyekkel kapcsolatosan, hiszen nélkülük nem valósulhat meg az érintett társadalmi csoport foglalkoztatási integrációja. Ennek előfeltétele a szervezet dolgozóinak felkészítése, érzékenyítése, melybe beletartozik a megváltozott munkaképességű személyek speciális szükségleteiről és a munkahely által biztosított lehetséges eszközökre vonatkozó ismeretek átadása is. Jelen kutatás eredményei szerint a megváltozott munkaképességű személyek számára a szervezetek leginkább a személyre szabott munkakört, a kedvezményes munkaidőt, valamint az akadálymentesített munkahelyi környezetet biztosítják. Ezek részben lefedik a célcsoport támogatásra vonatkozó szükségleteit. Melyek azonban nem biztos, hogy elégséges eszközök a célcsoport tartós foglalkoztatásához, mivel mobilitási nehézségeik miatt a munkahelyre való eljutás támogatása is kiemelt igényként jelentkezik körükben.

A kutatás eredményei alapján megállapítható, hogy a szociális intézményi munkavállalók nagyobb tájékozottságot mutatnak a járási lakosokhoz képest, arra vonatkozóan, hogy munkáltatóik milyen HR-eszközökkel segítik elő megváltozott munkaképességű munkavállalója foglalkoztatását. Ugyanakkor az alkalmazott eszközök sorrendjében nem jelentkezik eltérés a két vizsgálati csoport körében. A leggyakrabban biztosított eszközök a

személyre szabott munkakör kialakítása, a munkaidőkedvezmény biztosítása, valamint az akadálymentes környezet.

A szervezetben alkalmazott HR-eszközökről való tájékozottságot a járási lakosság esetében mind a beosztás, mind az előzetes ismeretek, mind a személyes tapasztalatok befolyásolják, a szociális intézményi dolgozók tájékozottságára elsősorban a munkából származó személyes tapasztalatok gyakorolnak hatást. Ez alapján megállapítható, hogy míg az egyéb munkahelyeken az alkalmazottak nincsenek feltétlenül megfelelő módon informálva és csak a vezetők azok, akik kellő tájékozottságot mutatnak, addig a szociális intézmények munkavállalói beosztástól függetlenül rendelkeznek ismeretekkel. A vizsgálati eredmények alapján megállapítható az is, hogy a szociális dolgozók tájékozottságát a megváltozott munkaképességű személyekkel kapcsolatos személyes munkatapasztalatok jelentős mértékben növelik.

IRODALOM

- Bakacsi Gy. (2000): *Szervezeti magatartás és vezetés*. Közgazdasági és Jogi Kiadványok. KJK Kerszöv. Budapest.
- Balázs-Földi E. (2015): Gazdasági növekedés és esélyegyenlőség az Európai Unióban. *Taylor: Gazdálkodás- és szervezéstudományi folyóirat: Vitek 3-4.*, 178-186.
- Berde Cs. – Dajnoki K. (2007): *Esélyegyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment*. Campus K. Deb.
- Csillag S., Szilas R. (2009): A valódi integráció nyomában – Megváltozott munkaképességű munkavállalók a munkaerőpiacon. *Munkaügyi Szemle, 1.* 16-23.
- Dajnoki K., Piros M. (2010): A fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának előnyei és hátrányai. *XII. Nemzetközi Tudományos Napok Konferencia CD kiadványa*. Gyöngyös. 724-730.
- Dajnoki K. (2013): Védett szervezetek megítélése a HR tükrében. *Humán Innovációs Szemle*. (1-2.) 6-19.
- Dajnoki K. (2014a): Fogyatékos munkavállalók beillesztésének sajátosságai, különös tekintettel az érzékenyítő tréningekre. *Taylor: Gazdálkodás- és szervezéstudományi folyóirat: Vitek VI. Évf. 1-2. No. 14-15.* 157-167.
- Dajnoki K. (2014b): Helyet mindenkinek! Fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű munkavállalók HR sajátosságainak feltárása az Észak-alföldi Régióban. *Közép-Európai Monográfiák No.12*, Egyesület Közép-Európa Kutatására, Szeged.
- Dósa M., Hoffman J. E. (2013): Fogyatékosok foglalkoztatása a nagyvállalatoknál. Motiváció és hozzáállás. *Munkaügyi Szemle 1.* 81-87.
- Kelly, G. et.al. (2005): *Disability in the Workplace, DWP Research Report No. 277*, HMSO, Norwich.
- Klein S. (2002): *Vezetés- és szervezetpszichológia*. Edge 2000 Kft. Budapest.
- KSH (2012): *A megváltozott munkaképességűek munkaerő-piaci helyzete 2011. KSH munkaerő felmérése*. Budapest.
- KSH (2016): *Munkaerőpiaci helyzetkép, 2015*. KSH. Budapest, www.ksh.hu
- Kovács Z. et.al. (2005): Iskolák szervezeti kultúrája, In: Faragó K. – Kovács Z.(szerk): *Szervezeti láttelek*. Akadémiai Kiadó. Budapest. 51-65.
- MacRae, G. , Laverty, L. (2006): *Discrimination Doesn't Work: Disabled people's experience of applying for jobs in Scotland*. Leonard Cheshire, Scotland.
- Móré, M. (2012): *Te csak beszélj, én könnyen beilleszkedem*. A virtuális intézet Közép-Európa kutatására közleményei III.43-51.
- Móré, M., Kozák, A., Szabó, Gy. (2016): A vezető szerepe a munkahelyi beillesztésben. Gondolatok egy Észak-Alföld régióban végzett kutatás tükrében. *Taylor: Gazdálkodás-*

- és szervezéstudományi folyóirat: a virtuális intézet Közép-Európa kutatására közleményei 8:(3). 28-35.
- Móré, M., Mező K. (2016). Fogyatékossgal élők a tanulástól a munkavállalásig. *Különleges Bánásmód (2)* 2016/1.,17-26.
- Münnich Á. (szerk.) (2006): *Pszichológiai szempontok a megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci integrációjának elősegítéséhez*. Didakt Kft. Debrecen
- Münnich Á. (szerk.) (2007): *Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához*. Didakt Kft. Debrecen.
- Nemeskéri, Zs. (2018): A megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő csoportok munkaerő-piaci jellemzői az Európai Unióban. *Munkaügyi Szemle online*. 61(3). 9-18.
- Nota, L. , Santilli, S., Ginevra, M. C., Soresi, S. (2014): Employer Attitudes Towards the Work Inclusion of People With Disability. *Journal of Applied Research in Intellektual Disabilities*. 27, (6.). 511–520.
- Rousseau, D. M. (1990): Assessing organisational culture: The case for multiple methods. In: B. Schneider (ed.): *Organisational Climate and Culture*. Jossey-Bass. San Francisco. 153-192.
- Schein,E.H.(1985): *Organitasonal culture and leadership. Adynamic view*. Josey-Bass. San Francisco.
- Schein, E. H. (1990): Organisational culture. *American Psychologist*, 45, 2, 109-119.
- Soltész A. (szerk.) (2017): *Munkavállalók és munkáltatók a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási lehetőségeiről, esélyeiről*. Adatok, tények, vélemények. ProAbility projekt konzorciuma. www.proability.hu
- Szabó M., Berde Cs. (2007): Esélyegyenlőség az emberi erőforrás menedzsmentben. In: Berde Cs., Dajnoki K (Szerk.): *EEEM*. Campus Kiadó. Debrecen. 9-23.
- Szellő J. et.al. (2013): *A rehabilitációs kvóta és hozzájárulás hatása a munkáltatók befogadói magatartására Magyarországon*. Kutatási zárótanulmány. Készült a „Közösen a jövő munkahelyeiért” Alapítvány támogatásával. PTE, Pécs.
- Tardos K. (2007): „A befogadó és sokszínű munkahelyért” képzési program tapasztalatairól. International Labour Office BUDAPEST.
- Tardos K. (2012): A megváltozott munkaképességű személyek munkahelyi integrációja. *Munkaügyi Szemle* III.szám. 33-39.
- Tardos K. (2015): Fejlődés vagy stagnálás? Összehasonlító vizsgálat a munkahelyi esélyegyenlőség és sokszínűség alakulásáról 2010 és 2012 között. *Kultúra és közösség*. VI. évf. 3 szám. 101-115.
- Tardos K. (2017): Életkor és esélyegyenlőség. Az életkori sokszínűség alakulása a vállalati HR stratégiák tükrében. mtd Tanácsadói Közösség. *Belvedere Meridionale*. Budapest-Szeged. 25.