

MUNKÁLTATÓI ASPEKTUSOK FELTÁRÁSA A FOGYATÉKOS ÉS MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ SZEMÉLYEK FOGLALKOZTATÁSÁBAN

*EXPLORING THE ASPECTS OF EMPLOYEES AND EMPLOYERS
REGARDING THE EMPLOYMENT OF PERSONS WITH DISABILITIES
AND A REDUCED WORK CAPACITY*

BALÁZS-FÖLDI EMESE PHD hallgató

Debreceni Egyetem Ihrig Károly Gazdálkodás- és
Szervezéstudományok Doktori Iskola

DAJNOKI KRISZTINA egyetemi docens

Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar Vezetés- és
Szervezéstudományi Intézet

ABSTRACT

A high priority aim and task of the European Union's member states, including Hungary, are to strengthen the economic participation, and ensure the workplace integration of persons with disabilities and a reduced work capacity. The target group's low degree employment is influenced by a number of factors, such as the approach and attitude of economic actors.

Managerial attitudes and motivations in the corporate culture influence the way how the persons with disabilities and a reduced work capacity will adapt themselves and find their feet at the workplace. In recent years several researches have studied these factors. Applying a secondary research method, this study aims at discussing those national and international researches which deal with the labour market situation of persons with disabilities and a reduced work capacity and the measurement of the employers' attitudes, as well as, the methods applied during the researches and the results. In summary the research concludes that through empirical knowledge negative stereotypes towards persons with disabilities and a reduced work capacity will decrease significantly.

1. Bevezetés

A fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek gyenge munkaerő-piaci pozíciója, és a háttérben álló tényezők feltárása egyre nagyobb figyelmet kap mind a nemzetközi, mind a magyarországi gazdaságtudományi kutá-

tásokban. Ennek oka, hogy a gazdasági helyzettől függetlenül a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek gazdasági aktivitása jelentős mértékben elmarad a fogyatékosággal nem rendelkező népességhez képest. Mind a nemzetközi, mind a hazai kutatási eredmények rámutatnak, hogy a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek elhelyezkedését akadályozza a munkáltatók körében tapasztalható diszkrimináció és a sztereotípiák szerinti gondolkodás. Az Európai Unió a negatív diszkrimináció, a nem megfelelő vezetői attitűdök csökkentése és felszámolása érdekében az elmúlt évtizedekben egyre erőteljesebben képviseli a hátrányokkal küzdő munkavállalók esélyegyenlőségének érvényesülését. E szemléletnek köszönhetően a mindenkori magyar kormányzat a gazdasági aktivitást elősegítő törvényi változtatásokat kezdeményezett, melyek mind az érintett csoport tagjait, mind a munkáltatókat érdekeltté teszi a munkaerő-piacra történő bekapcsolódásra. A megváltozott jogszabályi környezet szükségessé teszi a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek felé irányuló munkáltatói attitűdök pozitív irányú változását. A tanulmány bemutatja azokat az elmúlt években folytatott jelentősebb munkáltatói attitűdkutatásokat, eredményeket, módszereket, melyek a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásával kapcsolatosak.

2. Az attitűd fogalma és elemei

Az attitűd jelenségével a XX. század elején kezdtek el foglalkozni, mely mind a pszichológia, mind a társadalomtudományok körében a kutatások középpontjába került. Jellegzetesen az attitűd (Chave 1928) érzések, vágyak, félelmek, meggyőződések, előítéletek vagy más tendenciák összessége, amelyek különböző tapasztalatok hatására cselekvésre való beállítódást vagy készenlétet idéznek elő a személyben (Smith – Mackie, 2001). Allport (1976) az attitűd tapasztalat révén szerveződött mentális és idegi készenléti állapotról beszél, amely dinamikus vagy irányító hatást gyakorol az egyén reagálására mindazon tárgyak és helyzetek irányában, amelyekre az attitűd vonatkozik (Allport 1935).

Az attitűdök mélyen rögzült értékkelő beállítódások, belső viszonyulási minták, amelyek a valóság legkülönbözőbb dolgaival, tárgyaival, jelenségeivel, de személyekkel és személyes tulajdonságokkal szemben is kialakulhatnak (Dienesné 2003):

- Az attitűdök szerves részei a személyiségnek.
- Mindig egyéni szemléletmódot, egyéni értékrendet tartalmaznak.
- Egy sajátos értelmi és emocionális vonatkoztatási keret, amely a legtöbb velünk kapcsolatba kerülő jelenségnek értelmet kölcsönöz.
- Közvetlenül nem figyelhetők meg, mert részben tudattalanok, összetettek, de pszichológiai módszerekkel feltárhatók illetve a tevékenységek során megfigyelhetők.

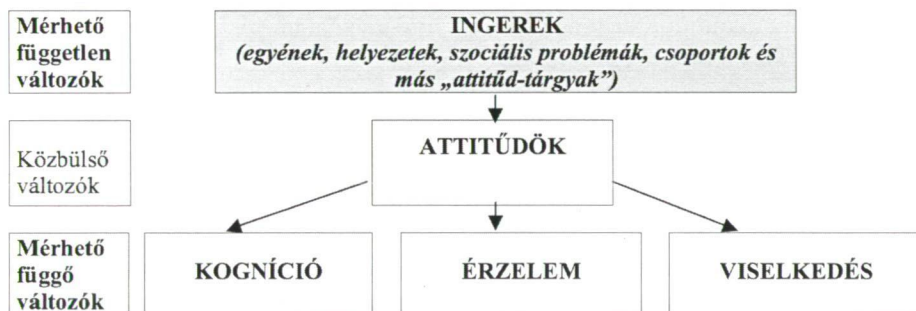
Az attitűd vagy beállítódás tehát olyan tartós viszonyulási mód tárgyak, helyzetek, illetve személyek iránt, amely tapasztalaton keresztül szerveződik, s amely irányító hatást gyakorol az egyénnek e tárgyakkal, helyzetekkel, illetve személyekkel kapcsolatos reagálására (Dienesné 2003). Rosenberg – Hovland (1960) modellje alapján az attitűdnek hármass tagolódása, oldala van (1. ábra):

- értelmi (kogníció): vélemény, meggyőződés, hiedelem, értékelés az adott tárgyról, helyzetekről, személyekről,
- érzelmi: az érzelmi viszonyulás erőssége szerint a gyűlöletről a rajongásig minden fokozat megtalálható benne,
- viselkedéses: meghatározza a személy cselekedetét, viselkedését, reakciókészségét a tárgyakkal, helyzetekkel, személyekkel kapcsolatban.

Csepeli (1997) szerint az attitűd egy része kiismerhetetlen, másik része empirikusan mérhető és kiismerhető.

1. ábra: A háromelemes attitűd modell

Figure 1. Tri-component attitude model



Forrás: Rosenberg – Hovland (1960)

Mivel az attitűd sokszor nem nyíltan tetten érhető jelenség, ezért a kutatása is sajátos mérési módszereket igényel. A kutatás során anélkül kell felfedni őket, hogy az alanyok ennek tudatában lennének (Smith – Mackie, 2001:381). Berde – Móró (2014) alapján az attitűd változásai az egész életen át tartó tanulással, a tapasztalati tudással hozható összefüggésbe.

3. Munkáltatói attitűdök szerepe a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásában

Minden embernek más, mégis egyenjogú lehetőséget kell kapnia arra, hogy a maga választott módon tartalmas életet éljen. A fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási rátájának alakulásában jelentős szerepet játszanak a munkáltatói attitűdök. A humán erőforrás gazdálkodás esetében az esélyegyenlőség azt jelenti, hogy minden munkaképes állampolgár képességeinek

megfelelő lehetőséget kapjon a munkavállalásra és teljesítményeit, eredményeit azonos módon ítéljék meg (Dajnoki 2012). Miután a globalizálódó társadalomban az emberi erőforrás egyre inkább középpontba kerül, amelynek munkaerején túl, ma már egyre inkább a tudástőkéjét értékelik elsősorban a vállalatok, ezért olyan tényezők kapnak prioritást, mint a bizalom, a megbízhatóság, a megbecsülés, a motiváció, stb. és ezek a szemléletek, és gyakorlatok áthatják a vállalati működést és részei lesznek a szervezeti kultúrába (Bencsik et al. 2014). A szociális kompetenciák közül pedig a konfliktuskezeléssel szemben támasztják a legnagyobb elvárást (Gergely 2011).

3.1. Nemzetközi kitekintés – munkáltatói szemléletre irányuló kutatási tapasztalatok

A fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek felé megnyilvánuló munkáltatói szemlélet kutatása a nemzetközi szakirodalomban közel ötven éve megtalálható.

Unger (2002) alapján az Egyesült Államokban már az 1950-es években megindultak a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek alkalmazását befolyásoló munkáltatói attitűdök szerepének vizsgálata. A különböző kutatások ellentmondásos eredményekre jutottak, mivel a munkáltatók attitűdjeinek vizsgálata kapcsán egyaránt mutatkoztak pozitív és negatív attitűdök. Az amerikai szakirodalom a kutatások három csoportját említi. A kutatások (McFarlin et al. 1991, Thakkar 1997) egy része feltárta, hogy a munkáltatók nemcsak a fogyatékos és nem fogyatékos munkavállalók között szelektál, hanem a fogyatékoság mértéke, súlyossága szerint is. A vizsgálatok (Fuqua et al. 1984, Blanck 1998) második csoportja felismerte, hogy a már közvetlen tapasztalattal rendelkező munkáltatók egy része pozitív attitűdöket mutat a fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók felé, mivel megítélésük szerint e munkavállalói csoport lojálisabb, alacsonyabb körükben a fluktuáció és jó teljesítményt nyújtanak a munkavégzés folyamán. Míg más kutatások (Johnson et al. 1988, Nietupski et al. 1996) szerint a munkáltatók éppen a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek teljesítményét és terhelhetőségét vitatják. Ugyanakkor a munkáltatók a teljesítmény elvárásokból képesek leadni, hogyha egyéb nyereségek várhatók a célcsoport foglalkoztatása esetén. Ilyen hozadék lehet: a megbízható munkaerő, a vállalati felelősségvállalás szemlélet pozitív piaci megítélése, a vállalati sokszínűség, vagy a támogatásokhoz való hozzáférés. Az amerikai kutatások (Collignon 1986, Levy et al. 1993, Blanck 1998) rámutattak, hogy a nagyobb méretű vállalatok jellemzően pozitívabb attitűdöket mutattak a vizsgált célcsoport foglalkoztatása vonatkozásában, mivel rugalmasabban képesek a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek speciális foglalkoztatási szükségleteihez idomulni.

Európában szintén sokszínű kutatások történtek az elmúlt években. A vizsgálatakat az a tény inspirálta, hogy jellemzően az Európai Unió tagállamaiban az eltérő gazdaság és foglalkoztatáspolitikai sajátosságok mellett, a fogyatékos személyek

foglalkoztatási rátája alacsonyabb értékeket mutatnak a nem fogyatékos lakosság foglalkoztatási rátájához képest. A kutatások vizsgálták (Kelly et. al. 2005, Pittaway – Thedham 2005, Mcrae – Laverty 2006) a vállalat szervezeti jellemzőit, valamint a munkáltatói döntéseket befolyásoló tényezőket a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása kapcsán.

Több kutató rámutat, hogy a kis- és középvállalkozások esetében a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek sikeres beilleszkedéséhez pozitívan hozzájárul a családi szervezeti kultúra (Ram – Holliday 1993, Pittaway – Thedham 2005).

Kelly et. al. (2005) kutatása az alacsony gazdasági aktivitást részben szintén a negatív diszkriminációval és előítéletekkel magyarázza. McRae és Laverty (2006) rámutatott, hogy a fogyatékos személyek felé megnyilvánuló előítéletek már a felvételi eljárás során tetten érhetők, mivel a nem fogyatékos személyek esetében a munkáltatók kétszer olyan gyakran küldtek értesítést vissza és kétszer gyakrabban hívták őket be felvételi elbeszélgetésre, mint fogyatékos társaikat.

Davidson (2011) 2009-2010 között az angliai kis- és középvállalkozások körében végzett kutatása a munkáltatók döntésein keresztül vizsgálta a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyeket érintő diszkriminációt. A munkavállalók kiválasztását befolyásoló tényezőket kvalitatív kutatási módszerek – a munkáltatókkal készített egyéni mélyinterjúk, fókuszcsoportos interjúk és nyomon követhető interjúk – segítségével kutatta. Ez utóbbi során a munkáltatókkal az állás meghirdetésekor, illetve azt követően is készítették interjút azt vizsgálva, milyen tényezők befolyásolták a munkavállalók kiválasztását. A kutatás rámutatott, hogy a munkáltatók a következő szempontokat tartották lényegesnek a munkavállalók alkalmassága kapcsán: a rugalmasság, a kompetencia, a kiegyensúlyozottság, a megbízhatóság, a lakóhely, a munkához való hozzáállás, a személyiség, a becsületesség. Ugyanakkor a valós kiválasztást jelentősen befolyásolta a munkavállaló egészségi állapotával kapcsolatos információk.

3.2. A fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának gyakorlatára irányuló hazai kutatási eredmények

Magyarországon elsőként Kálmán – Könczei (2002) vizsgálta az esélyegyenlőség szemponjából a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek helyzetét. Művükben bemutatták, hogy a célcsoport tagjait a történelem folyamán mind társadalmi, mind gazdasági szempontból diszkrimináció, negatív előítélet övezte, mely tartósan a munkaerő-piactól való távolmaradásukat eredményezte.

A fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának gyakorlatát elsőként Keszi et al. (2003) vizsgálta. Kutatásukban Magyarország 200 nagyvállalatát kérdezték meg arról, hogy alkalmaznak-e fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalókat. Fókuszpontjuk azért esett a legnagyobb magyar vállalatokra, mert e körben a foglalkoztatottak létszáma jelentős, ezért foglalkoztatási integrációs gyakorlatuk példaként jelenhet meg a kisebb létszámú

szervezetek, illetve az ország lakossága számára. Tanulmányukban rámutattak, hogy a nagyvállalatok tulajdonszerkezete a legfontosabb változó a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása tekintetében, ugyanis legnagyobb mértékben a külföldi tulajdonban álló cégek alkalmaznak fogyatékos és megváltozott munkavállalókat, bár esetükben is alacsony szintű e munkavállalók száma az összefoglalkoztatottakhoz viszonyítva. Az alkalmazott célcsoport jellemzői alapján elmondható, hogy elsősorban szellemi munkát végző, fiatalabb korosztályból származó fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyeket alkalmaznak, akik ha külföldi tulajdonú vállalatoknál dolgoznak magasabb keresettel rendelkeznek, bár bérük összege elmarad a nem fogyatékos személyek jövedelmétől. Mind a külföldi, mind a magyar tulajdonban álló vállalatok esetén atipikus munkavégzési formák közül a részmunkaidős foglalkoztatást preferálták, egyéb rugalmas foglalkoztatási forma alkalmazása nem volt jellemző körükben. Pedig Oláh – Bácsné (2012) szerint a flexibilis foglalkoztatás lehetősége kedvező és előnyös a hátrányos helyzetű társadalmi rétegek számára, így a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyeknek, mivel ezáltal könnyebben munkához juthatnak. Keszi et al. (2003) kutatása alapján elmondható, hogy a nagyvállalatok befogadó attitűdje alacsony szintű, a célcsoport megfelelő foglalkoztatási integrációja nem valósul meg előremutató módon, a vállalatok akadálymentesítése sem éri el a kívánt mértéket.

2004-2007 között Tardos (2009) vizsgálta, hogy a magyarországi munkahelyek, munkáltatók mennyire befogadóak a hátrányos helyzetű csoportokkal (nőkkel, kisebbségekkel, fogyatékosokkal élőkkel stb. szemben). A kutatás 149 vállalatot bevonva, kérdőíves módszerrel véletlen mintavétellel történt. Kutatásában kilenc változó alapján hasonlította össze a szervezeteket. Tanulmányában rámutatott, hogy a munkáltatók csupán 1/4-ének van esélyegyenlőségi politikája, terve, bár 20%-uk esetében etikai kódexükben szerepelt a diszkriminációmentesség megjelölése. A szervezetek felénél nem volt adott az akadálymentesség feltétele sem. Megállapítása szerint a magyarországi munkahelyek többsége, 58%-a nem mutat magas szintű befogadó szemléletet. Az alacsony társadalmi befogadási kategóriába tartozik az 50 fő alatti kisvállalatok többsége. A közepes társadalmi befogadású szervezetek körében felülreprezentáltak a közepes (50 főnél nagyobb) és a nagy (500 főnél nagyobb) létszámú vállalatok, míg magas befogadó szemléletet mutatnak a nagyvállalatok, különösen a külföldi tulajdonban állók.

Tardos (2012) 321 szervezet körében vizsgálta a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek munkahelyi integrációját. Megállapítása szerint leggyakrabban a 40-49%-os egészségkárosodással rendelkező személyeket alkalmazták a vizsgált szervezetek. Legnagyobb esélyük a munkához jutáshoz a mozgásrészülteknek, míg legkisebb esélyük az értelmi fogyatékosoknak mutatkozik.

Az EsélyEgyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment (4EM) kutatást 2006-ban egy pályázati program keretében a Debreceni Egyetem Agrárgazdasági és Vidékfejlesztési Kar Vezetési és Munkatudományi Tanszéke indította el a Fogyatékosok

Esélye Közalapítvány (FOKA) támogatásával, melynek célja a humán erőforrás gazdálkodás sajátosságainak feltárása fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztató szervezeteknél. A tanszéki önálló kutatási program keretében 117 szervezet körében készítettek kérdőíves vizsgálatot és mélyinterjút vezetőkkel és humánpolitikai szakemberekkel. A vizsgálati eredmények azt mutatták, hogy a megkérdezettek első helyen a célcsoport alkalmazása kapcsán jelentkező előnyök közül a megbízhatóságot, második helyen az állami támogatások megszerzésének lehetőségét emelték ki, viszont kisebb jelentőséget tulajdonítottak az alacsonyabb fluktuációnak és a munkaerő olcsóságának (Szabó – Berde 2007).

A kutatások a pályázat lezárása után önálló vizsgálatok keretében folytatódtak (Dajnoki 2014), és folytatódnak napjainkig közel 10 éve. A vizsgálati eredmények alapvetően primer kérdőíves felméréseken, mélyinterjúkon és esettanulmányokon alapulnak. Jelen tanulmányban 162 szervezetnél kitöltött, összesen 564 kérdőív eredményei kerültek feldolgozásra. A válaszadó szervezetek tevékenységterülete alapján legnagyobb arányban ipari, illetve szolgáltató szervezetek jelennek meg (60%), de közel 20% a szociális, érdekvédelmi, illetve rehabilitáció területen működő szervezetek aránya. A kutatási eredmények alapján a szervezetek vezetői a célcsoport foglalkoztatásának előnyei között a szervezet pozitív megítélését, az állami támogatások megszerzésének lehetőségét, valamint a megbízható munkaerő szempontjait említették, amit a rehabilitációs hozzájárulás befizetése alóli mentesülés átlagértéke követett. Nagyobb mértékű foglalkoztatásuk korlátjai kapcsán kiemelték a korlátozott munkaképességet, a speciális foglalkoztatás többlet-költségeit, az információhiányt és az alacsony szakképzettséget.

Hasonló eredményekről számolt be Simonovits – Koltai (2013), akik a védett csoportok, köztük a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásával kapcsolatos munkáltatói attitűdöket vizsgálták. A munkáltatók szemléletét, motivációját tárták fel kérdőíves felvétel, illetve fókuszcsoportos interjú keretében. A munkavállalók körében kérdőíves felmérés alapján a legfontosabb szociodemográfiai és munkaerő-piaci meghatározók mellett a különböző diszkriminatív tapasztalatokat értékelték. Az országosan végzett vizsgálatokba bevontak mind piaci, mind nem piaci szereplőket (civil szervezeteket, közintézményeket), közel 10000 munkavállalót, és több mint 900 vezetőt és HR-vezetőt. A munkaadók kiemelték a fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatási előnyei között a foglalkoztatottak lojalitását, szorgalmát, munka iránti elkötelezettségét, valamint alkalmazásuk esetén állami támogatások igénybevételeének lehetőségét. Tanulmányuk szerint az esélyegyenlőségi dokumentum, terv megléte pozitívan hat a rugalmasabb munkavégzésre, a szervezetek felkészültebbnek mutatkoztak a védett csoportok foglalkoztatására.

Szellő et al. (2013) vizsgálták a 2010 után átalakított törvényi környezet változásának hatásait a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására. Alkalmazott vizsgálati módszereik: primer és szekunder kutatási

módszerek. A kutatás 436 szervezet kérdőíves megkérdezése mellett rehabilitációs, foglalkoztatási, gazdasági és jogi szakértőkkel végzett fókuszcsoportos interjúra került sor. A kutatás során a téma mélyebb megértésének céljából 35 interjút készítettek munkaügyi, munkaerő-piaci szakértők és munkáltatókat képviselő szervezetek szakemberei, illetve civil szervezetek rehabilitációs munkatársai bevonásával. Megállapításuk szerint megnövekedett a munkáltatói érdeklődés a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása iránt, bár a megkérdezett szervezetek 23%-a továbbra sem alkalmaz fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyeket. E szervezetek háromnegyede 25-100 fő munkavállalói létszámmal rendelkezik. A munkáltatók fele 1-5 fő megváltozott munkaképességűt foglalkoztat. Ágazati szempontból jellemzően az oktatásban és a közigazgatásban a legalacsonyabb mértékű a célcsoport alkalmazása, tehát ők a legkevésbé befogadóak e védett csoporttal kapcsolatban. A kutatás interjúk vizsgálatának eredményeképpen megállapították, hogy a foglalkoztatási hajlandóság emelkedése ellenére sem a munkavállalók, sem a munkáltatók nincsenek felkészülve a fogyatékos és megváltozott munkaképességűek munkahelyi befogadására. A fókuszcsoportos vizsgálatok szerint a diszkrimináció jelenléte még mindig érezhető a munkáltatói attitűdökben, bár a tapasztalattal rendelkező munkáltatók körében jelen vannak a pozitív attitűdök is. Eredményeik szerint a célcsoport tagjai elsősorban nem egészségi állapotuk miatt szenvednek el diszkriminációt, hanem az életkor, az alacsony iskolázottság, a rossz szociokulturális háttér miatt. Ez megerősíti a gyarapodó tudás, az iskolázottság fontosságának XXI. századi jelentőségét (Móré – Szilágyi 2014).

6. Összefoglalás

A tanulmány a szekunder kutatás módszerével mutatta be a jelentősebb nemzetközi és hazai, a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci helyzetét befolyásoló tényezőket vizsgáló attitűdkutatásokat, melyek legfontosabb eredményei a következők. A nemzetközi kutatások közel 50 évre tekintenek vissza a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási helyzetével kapcsolatos munkáltatói aspektusok feltárására. Magyarországon mindez a láthatatlan állampolgári státusból való kilépést megeremtő, rendszerváltást követő években kezdődhetett meg. Mind a hazai, mind a nemzetközi kutatások rávilágítanak a munkáltatók körében tapasztalható attitűdök, illetve a diszkrimináció jelentőségére. A primer kutatások során a kérdőíves mérések mellett jellemzően a mélyinterjúk, fókuszcsoportos interjúk, valamint az előzetes és utólagos mérések módszertanát alkalmazták.

A kutatások szerint a tapasztalati tudással a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek felé megnyilvánuló negatív sztereotípiák jelentős mértékben csökkennek. Az eredmények rámutatnak, hogy a legbefogadóbbaknak a nagyvállalatok mutatkoznak, míg a közép- és kisvállalatokat alacsonyabb mértékű

befogadás jellemzi. Magyarországon a tulajdonviszony tekintetében is eltérések tapasztalhatók: a külföldi tulajdonban álló cégek előremutató esélyegyenlőségi politikát folytatnak, melytől a magyar tulajdonban álló vállalatok elmaradnak. A fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók sikeres beilleszkedésének nélkülözhetetlen eleme a vállalati esélyegyenlőségi politika és szervezeti kultúra, valamint a megfelelő HR eszközök alkalmazása. Mindezek mellett a legújabb hazai kutatás, mely a rehabilitációs kvótarendszert és annak hatásait vizsgálja, arra világított rá, hogy a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek elsősorban nem megváltozott munkaképességük okán szenvednek el diszkriminációt, hanem az életkoruk, az alacsony iskolázottságuk és a rossz szociokulturális háttérük miatt.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Allport, Gordon W. (1976): Az attitűdök. In: Pataki Ferenc (szerk.), Szociálpszichológiai szöveggyűjtemény III. Budapest. Gondolat. pp.179-198.
- Bencsik, Andrea – Juhász, Tímea – Machova, Renáta (2014): Mentor system/practice on the behalf of knowledge sharing Acta Politechnica Hungarica 2014/Vol.11. No.9. pp.95-114. ISSN 1785-8860
- Berde Csaba – Dajnoki Krisztina (szerk.) (2007): EsélyEgyenlőségi Emberi Erőforrás menedzsment (4EM), Campus Kiadó, Debrecen. ISBN: 978-963-87118-6-1
- Berde Csaba – Móré Mariann (2014): A munkavállalói tudás hasznosításának új lehetősége felsőoktatási keretek között. Vezetéstudomány. 45. Évf. 2014/11. pp. 44-54.
- Blanck, Peter David (1998): Job Placement for Employees with Disabilities – Manpower Leads the Way. Employment Relations Today. 25. pp.57-65.
- Collignon, F. C. (1986): The role of reasonable accommodation in employing disabled persons in private industry. In: M. Berkowitz – M. A. Hill (Eds.): Disability and the labor market: Economic problems, policies, and programs. Ithaca, NY. Cornell University. pp. 196-291.
- Csepeli György (1997): Szociálpszichológia. Osiris Kiadó. Budapest.
- Dajnoki Krisztina (2012): Esélyegyenlőség és diszkrimináció – Fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek a munka világában V. Régiók a Kárpát-medencén innen és túl c. konferencia, Közép-Európai Közlemények (KEK) 2012/1. szám V. évfolyam 1. szám. No16, Szeged, pp.145-156.
- Dajnoki Krisztina (2014): Helyet mindenkinek! Fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű munkavállalók HR sajátosságainak feltárása az Észak-alföldi Régióban. Közép-Európai Monográfiák No.12, Egyesület Közép-Európa Kutatására, Szeged, pp.32-33.
- Davidson, Jacqueline (2011): A qualitative study exploring employers' recruitment behaviour and decisions: small and medium enterprises. Department for Work and Pensions Research Report No 754. ISBN 978 1 84712 989 5
- Dienesné Kovács Erzsébet (2003): A szervezeti magatartás alapjai. In: Vezetépszichológia (szerk.: Dienesné K. E.), Campus Kiadó, Debrecen, pp.21-25. ISBN 963 206 640 5
- Gergely Éva (2011): The practice of performance management in the enterprise sphere. In: Second AGRIMBA-AVA Congress 2011: Dynamics of international cooperation in rural development and agribusiness. Wageningen, Hollandia, 2011.06.22-2011.06.24. Wageningen: Wage-

- ningen University and Research Centre, pp. 1-15. <http://www.aep.wur.nl/UK/agrimbacongress/Programme>
- Johnson, J. Richard – Greenwood, Celia – Schriener, F. Kenneth (1988): Work performance and work personality: Employer concerns about workers with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 32. pp. 50-57.
- Kálmán Zsófia – Könczei György (2002): *A Taigetosztól az esélyegyenlőségig*. Osiris Kiadó, Budapest
- Kelly, Graham – Lam, Patsy – Thomas, Andrew – Turley, Caroline (2005): *Disability in the Workplace*, DWP Research Report No. 277, HMSO, Norwich.
- Keszi Roland – Komáromi Róbert – Könczei György (2003): A TOP 200 foglalkoztatási gyakorlatáról. *Munkaügyi Szemle*, 47(2), pp. 17–21.
- Levy, M. Joel – Levy, H. Philip – Jones Jessop, Dorothy – Rimmerman, Arie (1993): Attitudes of Fortune 500 Corporate Executives Toward the Employability of Persons With Severe Disabilities: A National Study. *Mental Retardation* Vol. 30. No.2, pp.67-75.
- Lovász Anna – Telegdi Álmos (2009): Munkapiaci diszkrimináció – típusok, mérési problémák, empirikus megoldások. In: Lovász, A. – Telegdi, Á. (szerk.): *Közelkép: Munkapiaci diszkrimináció*. Letöltés: econ.core.hu/file/download/mt09/hu/kozelkep.pdf, időpontja: 2015. 05.08.
- MacRae, Gordon – Lavery, Louise (2006): *Discrimination Doesn't Work: Disabled people's experience of applying for jobs in Scotland*, Leonard Cheshire, Scotland.
- McFarlin, D. B. – Song, J. – Sonntag, M. (1991): Integrating the disabled into the workforce: A survey of fortune 500 company attitudes and practices. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 4(2), pp.107-123.
- Móré Mariann – Szilágyi Barna (2014): *A tudás jelentősége a szervezetek életében*. Taylor: *Gazdálkodás- és Szervezéstudományi Folyóirat: A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei*. V.: (1-2) pp. 331-340.
- Nietupski, J. – Harne-Nietupski, S. – VanderHart, N. S. – Fiscback, K. (1996): Employer perceptions of the benefits and concerns of supported employment. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*. 31(4), pp.310-323.
- Oláh Judit – Bácsné Bába Éva (2012): A munkaerő-kölcsönzés elméleti megalapozása. In: N. Szabó, J. et.al. (szerk.): *Az alkalmazott tudomány a hétköznapok szolgálatában*. *Gazdasági és Társadalomtudományi Közlemények*. (IV. Évf.) 1. sz. Bessenyei Könyvkiadó. Nyíregyháza. pp. 249-256.
- Pittaway, Luke – Thedham, Jon (2005): Mind the gap: Graduate recruitment in small businesses. *International Small Business Journal*, 23, pp. 403-426.
- Ram, Monder – Holliday, Ruth (1993): Relative merits: family culture and kinship in small firms. *Sociology*, 27, 4, pp. 629-648.
- Simonovits Bori – Koltai János (2013): *Munkáltatói attitűdök a védett tulajdonságú munkavállalók foglalkoztatásával összefüggésben*. EBH TÁMOP-5.5.5 projekt társadalomtudományi kutatásai, 4. tanulmány. Egyenlő Bánásmód Hatóság. Budapest.
- Smith, Eliot R.– Mackie, Diane M. (2001): *Szociálpszichológia*. Osiris Kiadó. Budapest. ISSN 1218-9855
- Szabó Miklós – Berde Csaba (2007) *Esélyegyenlőség az emberi erőforrás menedzsmentben* In: *EsélyEgyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment*. (Szerk.: Berde Cs. – Dajnoki K.), Campus Kiadó, Debrecen, pp.9-23. p. ISBN: 978-963-871118-6-1
- Szellő János (2013): *A rehabilitációs kvóta és hozzájárulás hatása a munkáltatók befogadói magatartására Magyarországon*. Kutatási zárótanulmány. Pécsi Tudományegyetem. Pécs.

- Tardos Katalin (2009): Társadalmi befogadás és felelősségvállalás a vállalati szférában. Konferenciakötet. In: Laki Ildikó (szerk.): Fogyatékoság és a mai magyar társadalom., Kiadó: Belvedere Meridionale – MTA Szociológiai Kutatóintézet, Szeged – Budapest. pp. 31-52.
- Tardos Katalin (2012): A megváltozott munkaképességű személyek munkahelyi integrációja. Munkügyi Szemle (56. Évf.) III. sz. pp. 33-39.
- Thakkar, D. A. (1997): Employers and the Americans with Disabilities Act: Factors influencing manager adherence with the ADA, with specific reference to individuals with psychiatric disabilities (Doctoral Dissertation, University of Pennsylvania, 1997). Dissertation Abstracts International.
- Unger, D. Darlene (2002): Employers' attitudes toward persons with disabilities in the workforce: myths or realities? Focus on Autism and Other Developmental Disabilities. (Volume 17. Number 1.) Spring. PRO-ED. Inc.