

NYÍLT MUNKERŐPIAC VAGY VÉDETT FOGLALKOZTATÁS?

OPEN LABOUR MARKET OR SHELTERED EMPLOYMENT?

BALÁZS-FÖLDI EMESE PhD-hallgató

Debreceni Egyetem Gazdálkodástudományi Kar Ihrig Károly Doktori Iskola

Abstract

Increasing the labour market participation of persons with disability and a reduced work capacity appears both in the European Union Europe 2020 strategy and among the aims of the Hungarian governmental policy. It can be accomplished within the framework of both the sheltered and the open labour market employment. According to statistical data collection the economic activity of the target group still falls significantly behind the activity rate of persons without disability and a reduced work capacity. The results of previous research suggest that the demographic features which are typical to the target group as well as the ignorance, fears and prejudices of employers could all be in the background.

Positive results don't seem to be possible unless the economic and social participants change their attitude. A workplace that shows tolerance and acceptance requires not only the employers, but also fellow workers and colleagues to change their approach. The present study tries to seek an answer how the interviewed citizens judge the integrated labour of persons with disability and a reduced work capacity and what kind of factors influence the way of thinking in this question.

1. Bevezetés

A fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci jelenlétének növelése megjelenik mind az Európai Unió Európa 2020 stratégiájában, mind a magyarországi kormányzati politika céljai között. Ez megvalósulhat mind a védett, mind a nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatáson keresztül. A statisztikai adatgyűjtések szerint a célcsoport gazdasági aktivitása még mindig jelentősen elmarad a nem fogyatékos és nem megváltozott munkaképességű személyek aktivitási rátájától. Korábbi kutatások eredményei szerint ennek háttérében részben a célcsoportra jellemző demográfiai sajátosságok, részben a munkáltatók körében tapasztalható tájékozatlanság, félelmek és előítéletek állnak.¹

A gazdasági és társadalmi szereplők szemléletének változása nélkül pozitív eredmények elképzelhetetlennek látszanak. Egy toleranciát és befogadást mutató munkahely megköveteli nem csak a munkáltatók, hanem a munkatársak, kollégák szemléletének változását is. Jelen tanulmány arra keresi a választ, hogy a megkérdezett lakosság miképpen ítéli meg a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek integrált munka végzését, illetve milyen tényezők határozzák meg az erről való gondolkodást.

2. Munkához való jog és érvényesülésének gazdasági jelentősége

A Magyar Alaptörvény XII. cikk (1) bekezdése értelmében „minden embernek joga van a munka és a foglalkoztatás szabad megválasztásához”. A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségéről szóló XXVI. törvény rendelkezése szerint a fogyatékos személynek joga van az integrált, ennek akadályai esetén a védett munkaerő-piaci foglalkoztatáshoz.² Ugyanakkor a vizsgált csoport munkaerő-piaci felmérései kapcsán világossá válik, hogy a fentebb megfogalmazott jogaik érvényesülése nem valósul meg maradéktalanul.

Ennek alapján úgy vélhetnénk, hogy a fogyatékos személyek foglalkoztatása csupán a humánus és az emberi jog szempontjából lényeges. E kérdés gazdasági vonatkozású jelentőségére azonban Európai Unió vizsgálatok is felfigyeltek.³ A fogyatékos emberek körében tapasztalható nagyobb mértékű szegénység oka részben a munkaerő-piacról való elszigetelődés következménye.⁴ Könnyen felismerhető, hogy a szociális transzferek által nyújtott jövedelem alacsonyabb életszínvonalat biztosít, és erősíti az érintett csoport állami ellátásoktól való függőségét, illetve inaktivitását.⁵

A fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási rátájának emelése mind mikro-, mind makroszinten lényeges momentum. Egyéni szinten megmutatózó pozitívuma egyrészt az, hogy a munkából származó jövedelem magasabb életszínvonalat tesz lehetővé, másrészt javítja a célcsoport önbecsülését, önértékelését, valamint szociális kapcsolatait.⁶ Ez utóbbinak azért is van jelentősége, mivel a lelki állapot instabilitása további káros hatással lehet az egyébként is megromlott egészségi állapotra, mely további egészségügyi kezeléseket és ezzel együtt költségeket generálhat. Makroszinten az állami költségvetésre gyakorolt pozitív hatása az, hogy a szociális kiadásokra fordított összegek csökkenése mellett, a célcsoport adófizetői státuszba kerülése a központi büdzsé bevételeit növeli.⁷

3. Védett foglalkoztatás

A védett foglalkoztatás egy olyan speciális, államilag dotált foglalkoztatási forma, ahol mind a munkakörülmények, mind a munkafeltételek igazodnak a hátrányos helyzetű munkavállalók egészségkárosodásából fakadó foglalkoztatási szükségleteihez, és a munkatársak nagyobb hányada is fogyatékos és megváltozott munkaképességű személy. A védett foglalkoztatás hagyományai hazánkban a rendszerváltást megelőző időszakra nyúlnak vissza. Jellemzően a hazai nagyvállalatok, illetve célszervezetek keretében biztosítottak szegregált körülmények közötti munkavégzést a fogyatékos és az akkori terminológia szerint csökkent munkaképességű munkavállalóknak.⁸ A rendszerváltást követően a hazai nagyvállalatok megszűntek vagy átalakultak, és tevékenységeikben kevés hangsúly helyeződött a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek munkavállalására.

A védett foglalkoztatás sajátossága, hogy ugyan termékeket vagy szolgáltatásokat kínál, elsődlegesen mégsem a profit megszerzése a legfőbb feladata. A védett foglalkoztatás céljait tekintve a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személy szempontjából kettősnek nevezhető.⁹ Célja lehet egyrészt a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személy rehabilitációja, fejlesztése, betanítása, annak érdekében, hogy előkészítse a személy nyílt munkaerő-piaci munkavégzését, másrészt tartós munka biztosítása. Jellemzően hazánkban a védett foglalkoztatásba kerülők nem átmeneti jelleggel kapcsolódnak a védett foglalkoztatókhoz, hanem tartósan. Ezáltal a védett foglalkoztatás korlátozottan biztosítja a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci integrációját támogató funkcióját.

Mindezekon túl egyéb okok miatt itt akadályokba ütközik a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek integrált foglalkoztatása. Korábbi kutatások alapján a következő tényezők játszanak ebben szerepet:¹⁰

- a munkáltatói előítéletek, tájékozatlanság, diszkrimináció,
- a termelési és szolgáltatási tevékenység technológiája, biztonsági követelmények,
- a munkaerő kereslet és kínálat aktuális helyzete, anyagi megfontolások,
- az állami szabályozás kényszerítő és ösztönző hatása,
- a vállalat teljesítmény kényszere,
- a munkatársak befogadó szerepe,
- a társadalom értékítélete,
- a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek egyéni objektív (iskolai végzettség, készségek stb.), illetve szubjektív (céljai, preferenciái stb.) jellemzői.

4. Integrált foglalkoztatás és a munkatársak befogadó szemléletének jelentősége

Az integrált vagy nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatók „piaci körülmények között működnek, azaz eladható termékeket vagy szolgáltatásokat állítanak elő és azokkal meg is jelennek a piacon; a foglalkoztatottak döntőhányada nem hátrányos helyzetű (pl. fogyatékos, roma származású) munkavállaló; szervezetnek nem a hátrányos helyzetű (pl. fogyatékos) emberek foglalkoztatása az elsődleges célja, hanem a termék előállítása vagy szolgáltatás nyújtása”.¹¹

Kutatások rámutatnak, azoknak a munkáltatóknak, akik alkalmaznak fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű munkavállalókat, személyes pozitív tapasztalataik hatására attitűdjeiben, szemléletében pozitív változások jelennek meg, illetve felismerik e munkavállalói csoport foglalkoztatásából származó gazdasági előnyeiket.¹² Ezek a szervezeti előnyök összefoglalóan a következők lehetnek: a munkahelyi szolidaritás (egymás támogatása) és a befogadó szervezeti kultúra (diverzitás, empátia) megjelenése; a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű munkavállalók lojalitása, megbízhatósága, alacsony fluktuációja, alacsonyabb munkabér iránti igénye; versenyelőny bizonyos monotonitást igénylő munkákban; a vállalat külső megítélésének pozitívabbá válása (CSR); állami támogatásokhoz való hozzáférés, illetve adókedvezmények igénybevételének lehetősége; a rehabilitációs hozzájárulás mértékének csökkentése, vagy megfizetésének elkerülése.¹³

A nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatás azonban nem csak a munkáltatók, hanem a munkatársak befogadó attitűdjein és szemléletén is múlik. A munkavállalók hozzáállása a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személy elfogadásában óriási jelentőségű, ugyanis ténylegesen ők azok, akik együttes munkavégzésük során elősegíthetik azt, hogy az érintett munkavállaló megtalálja helyét a szervezetben, illetve, hogy az elvárásoknak megfelelően el tudja végezni munkáját. Kutatási eredmények szerint, a munkatársak felkészítése, érzékenyítése, a szervezet stratégiai céljainak elfogadtatása megalapozza a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazásának sikerességét.¹⁴

5. Kutatás anyaga és módszere

A kérdőíves felmérés adatgyűjtése Hajdú-Bihar megye három járásában valósult meg. A vizsgálat célja, hogy feltárja a járási lakosok milyen attitűdökkel, érintettséggel rendelkeznek a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek munkavégzésével, foglalkoztatásával kapcsolatosan. A kutatásba egy speciális munkavállalói csoport, a járásokban állami és önkormányzati fenntartásban működő szociális intézményi munkavállalók, illetve a járásokban élő lakosság, számszerint 747 fő került bevonásra. Jelen tanulmány a járási lakosok a fogyatékos és a megváltozott személyekkel kapcsolatos érintettségére, illetve integrált munkavégzésével kapcsolatos attitűdök vizsgálati eredményeinek bemutatására fókuszál.

A lakossági kérdőíveket 339 fő töltötte ki. Iskolai végzettség tekintetében alacsony fokú végzettséggel 26,2%-uk, középfokú végzettséggel 45,2%-uk, felsőfokú végzettséggel 28,6%-uk rendelkezik. A válaszadók munkahelyének ágazati besorolása alapján 17,8%-uk szociális, 15,8%-uk oktatási, 6,7%-uk egészségügyi intézményekben, 9,5%-uk a közigazgatásban, 12,3%-uk az iparban, 7,9%-ban a mezőgazdaságban, 11,1%-uk a kereskedelemben, 3,6%-uk turizmus-vendéglátásban, 3,6%-uk szállítás-közlekedésben, 2,8%-uk az információ-kommunikáció területén tevékenykedik.

6. Kutatási eredmények és azok értékelése

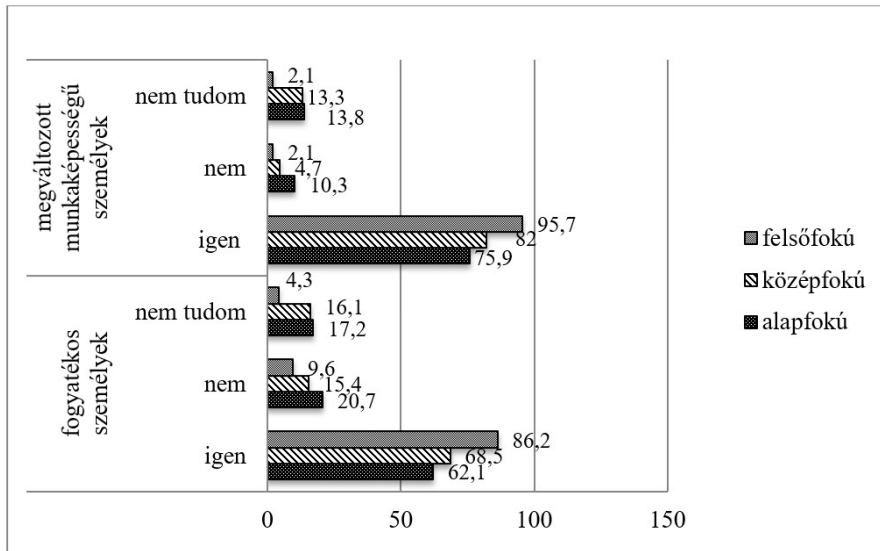
A fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek integrált munkavégzését a válaszadó lakosság pozitívan ítéli meg. Arra vonatkozóan, hogy képesek-e a fogyatékos személyek integrált körülmények között munkát végezni a lakosság közel háromnegyede (72,1%-a) igennel, 14,8%-a nemmel és 13,1%-a nem tudommal válaszolt. A megváltozott munkaképességű személyekről ennél nagyobb mértékben (84,6%-ban) vélik úgy, hogy alkalmasak a nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatásra. Ez alapján az mondható, hogy a megkérdezettek a fogyatékos személyekhez viszonyítva a megváltozott munkaképességű személyeket felkészültebbnek tartják, illetve kevesebb akadályát látják integrált körülmények közötti munkavégzésüknek.

A kérdéskörrel kapcsolatos vélekedést befolyásoló lényeges tényezőkként az iskolai végzettség és a munkavégzés helyének ágazati besorolása mutatkozik. Az eredmények szerint az iskolai végzettség emelkedésével egyenes arányban növekszik a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek integrált munkavégzésével kapcsolatban mutatott nyitottság is. Az is megállapítható, hogy nagyobb mértékű eltérés jelentkezik a középfokú és a felsőfokú végzettséggel rendelkezők, mint az alacsony fokú és a középfokú végzettségűek között, különösen a fogyatékos személyekre vonatkozóan (*1. ábra*).

Ennek hátterében valószínűleg az áll, hogy egyrészt az iskolai végzettség alapvetően befolyásolja a világgal kapcsolatos tájékozottságot, ismereteket, szemléletet, másrészt pedig valószínűsíthetően a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők tanulmányaik során kapnak információkat a hátrányos helyzetű társadalmi és munkavállalói csoportokról.

1. ábra: A fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek integrált munkavégzésének megítélése az iskolai végzettség alapján (%)

Figure 1.: Judging the integrated labour of persons with disability and a reduced work capacity based on their school qualification (%)

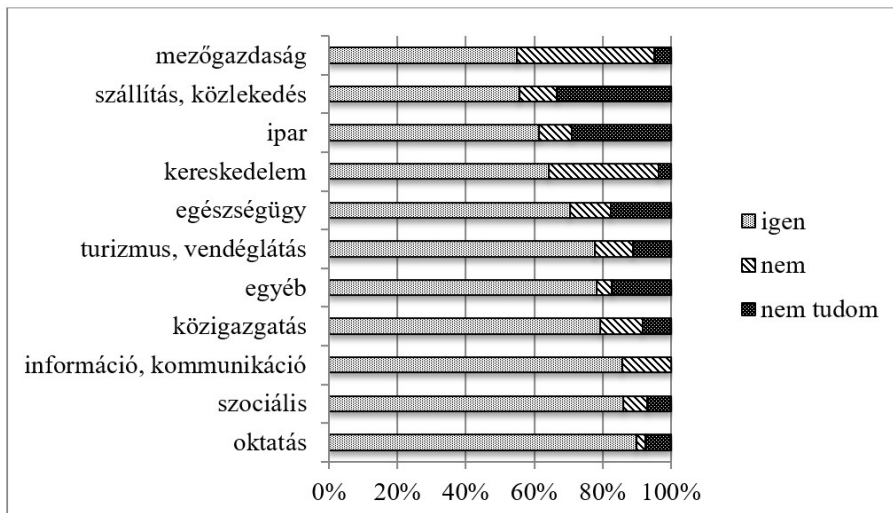


Forrás: saját kutatás (2016)

A fogyatékos személyek integrált munkavégzésének elutasítása azokban az ágazatokban dolgozók körében jellemzőbb, ahol a munka jellegéből adódóan a fizikai megterhelés és a mobilitási követelmény nagyobb mértékű a munkavégzés során, így a mezőgazdaság, a szállítás-közlekedés, az ipar és a kereskedelem területén. A fogyatékos személyekkel kapcsolatosan a legelfogadóbbnak az oktatási, a szociális, az információ és kommunikáció, valamint a közigazgatási területen dolgozók mutatkoznak (2. ábra).

2. ábra: A fogyatékos személyek integrált munkavégzésre való alkalmasságának megítélése (%)

Figure 2.: Judgement whether persons with disability are suitable for integrated labour according to sectors (%)

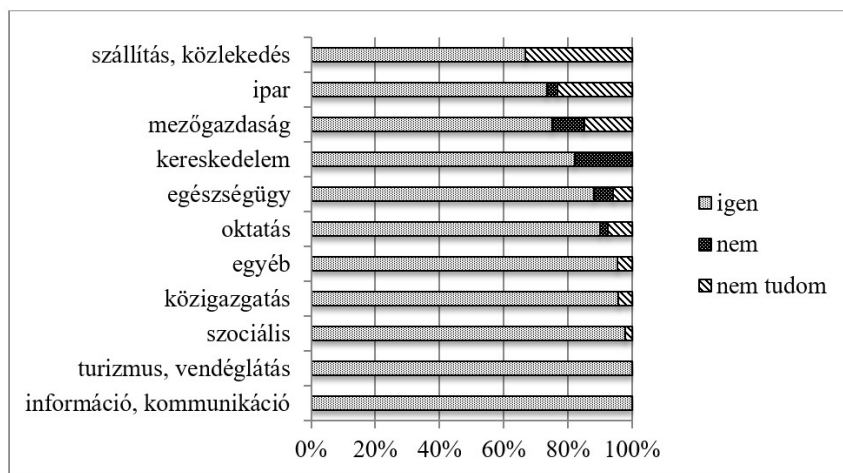


Forrás: saját kutatás (2016)

A megváltozott munkaképességű személyek integrált munkavégzését a fogyatékos személyekéhez képest ágazati hovatartozástól függetlenül minden válaszadó pozitívabban ítéli meg. Legelfogadóbbnak az információ-kommunikáció, a turizmus-vendéglátás területén, illetve a szociális ágazatban és a közigazgatásban dolgozók, míg a legkevésbé elfogadónak a fogyatékos személyekhez hasonlóan a szállítás és közlekedés, ipar, mezőgazdaság, illetve kereskedelem területén dolgozók mutatkoznak (3. ábra).

3. ábra: A megváltozott munkaképességű személyek integrált munkavégzésének megítélése (%)

Figure 3.: Judging the integrated labour of persons with reduced work capacity according to sectors (%)



Forrás: saját kutatás (2016)

A kapott eredmények háttérében valószínűsíthetően a munka jellegén túl, a speciális munkavállalókkal kapcsolatos eltérő tapasztalatok, valamint attitűdök állnak. A különböző ágazatokban dolgozók a saját munkakörükből fakadóan eltérően ítélik meg azt, hogy ki alkalmas az adott munka elvégzésére. Ezt valószínűleg fogyatékos és a megváltozott munkaképességű munkatársaikkal kapcsolatos személyes tapasztalataik is alátámasztják. Szintén befolyásolóak lehetnek azok az attitűdök, melyekkel a különböző ágazatokban dolgozók rendelkeznek. A humán területen tevékenykedő szociális, oktatási, vagy közigazgatási munkavállalók napi munkájuk során hátrányos helyzetű emberekkel is találkoznak, így vélhetően érzékenyebbek a társadalmi problémák és érintettjeik iránt.

7. Összefoglalás

A fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatása lényeges nemcsak esélyegyenlőségi, hanem gazdasági szempontból is. A kutatásba bevont válaszadók alapvetően pozitívan viszonyulnak a vizsgált csoportok integrált foglalkoztatásához. Ugyanakkor a megváltozott munkaképességű személyek nyílt munkaerő-piaci helytállásáról pozitívabban vélekednek, mint a fogyatékos személyek integrált munkavégzéséről. Ennek háttérében az állhat, hogy a fogyatékos személyek, illetve a megváltozott munkaképességű személyek egészségi állapotával, teljesítőképességével kapcsolatosan eltérő, differenciált kép él a válaszadóknak, és a fogyatékossgot súlyosabb, a munkavégzést nagyobb mértékben korlátozó, míg a megváltozott munkaké-

pességet a fogyatékosághoz képest kevésbé súlyos állapotnak vélik. Ugyanakkor az iskolai végzettség, és az ágazati tevékenység, mint lényeges változó felhívja a figyelmet arra, hogy a kérdéskörrel kapcsolatos vélekedést a társadalmi problémákkal kapcsolatos általános tájékozottság, illetve a szubjektív, a saját munkakör kapcsán elvárt teljesítmény meghatározó tényező a kérdéskör értékelését illetően.

Jegyzetek

1. Szabó Miklós–Berde Csaba (2007): Esélyegyenlőség az emberi erőforrás menedzsmentben. In: Esély Egyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment. Szerk.: Berde Csaba–Dajnoki Krisztina. Campus Kiadó. Debrecen. 9–23. old.; KSH (2013): 2011. Évi népszámlálás – 3. Országos adatok. Központi Statisztikai Hivatal. Budapest.; 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.
2. 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról. 15. §. (1).
3. KSH (2012): A megváltozott munkaképességűek munkaerő-piaci helyzete 2011. Központi Statisztikai Hivatal munkaerő felmérése. Budapest.; Lovászy László Gábor (2009): Fogyatékos-ságuügyi és rehabilitációs jog és igazgatás az Európai Unióban és Magyarországon. Fogyatékos-ságtudományi Tudásbázis. Jegyzet. ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar. Budapest. 20. old.
4. EUROSTAT (2010): Combating poverty and social exclusion, A statistical portrait of the European Union 2010. EUROSTAT Statistical books. Brussels, 2010. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-EP-09-001/EN/KS-EP-09-001-EN.PDF letöltés: 2016. október 2.
5. Kovács András–Tausz Katalin (2009): Gyorsjelentés a fogyatékos emberek helyzetéről. Pillanatképek. In: Kőnczei Gy. (szerk.): A háttérismeretek és a szemléletformálás eszközei. Szociológiai-Szociálpolitikai Szöveggyűjtemény. Fogyatékos-ságtudományi tanulmányok. ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar. Budapest. 160. old.
6. Bánfalvy Csaba (2005): A fogyatékos emberek és a munka világa. Szakképzési Szemle. XXI. évfolyam. (2. szám) 190. old.; Csizik Tímea–Kovács Judit–Máth János–Münnich Ákos (2007): A megváltozott munkaképességű emberek életvitelének és munkavállalásának jellemzői. In: Münnich Ákos (szerk.) (2007): Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához. Didakt Kft., Debrecen. 7–24. old.
7. Csillag Sára–Szilas Róbert (2009): A valódi integráció nyomában – Megváltozott munkaképességű munkavállalók a munkaerőpiacon. Munkaügyi Szemle. 1. 16–23. old.; Dósa Márton–Hoffman Janka Dóra (2013): Fogyatékosok foglalkoztatása a nagyvállalatoknál. Motiváció és hozzáállás. Munkaügyi Szemle. 1. szám 81–87. old.; Maschke, Michael (2011): Fogyatékos-ság az Európai Unióban. ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Főiskolai Kar. Budapest.
8. Balázs-Földi Emese (2014): A fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek munkaerőpiaci megítélése a rendszerváltás előtt. Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei 16–17:(3–4) 98–105. old.
9. Komáromi Róbert (2004): Bevezető gondolatok a megváltozott munkaképességű és fogyatékos munkavállalók munkaerő-piaci integrációjához. In: Integráció vagy kirekesztődés? Az értelmileg akadályozott emberek foglalkoztatásának változó formái (Szerk. Fónai M.–Fónainé P. E.–Szabóné O. É.–Zolnai E.) Debrecen Megyei Jogú Város Városi Szociális Szolgálat. Debrecen. 228–232. old.; 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.
10. Münnich Ákos–Csizik Tímea (2006): A megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci integrációjának komplex megközelítése. In: Münnich Ákos (szerk.): Pszichológiai szem-

- pontok a megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiaci integrációjának elősegítéséhez. Didakt Kft., Debrecen. 8. old.; Csillag Sára–Szilas Róbert (2009): A valódi integráció nyomában – Megváltozott munkaképességű munkavállalók a munkaerőpiacon. Munkaügyi Szemle. 1. 16–23. old.; Dajnoki Krisztina (2013): Védett szervezetek megítélése a HR tükrében. Humán Innovációs Szemle. (1–2.) 6–19. old.
11. Dajnoki Krisztina (2013): Védett szervezetek megítélése a HR tükrében. Humán Innovációs Szemle. (1–2.) 8. old.
 12. Szabó Miklós–Berde Csaba (2007): Esélyegyenlőség az emberi erőforrás menedzsmentben In: Berde Csaba–Dajnoki Krisztina (szerk.) Esély Egyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment. Campus Kiadó. Debrecen. 9–23. old.; Csillag Sára–Szilas Róbert (2009): A valódi integráció nyomában – Megváltozott munkaképességű munkavállalók a munkaerőpiacon. Munkaügyi Szemle. 1. 16–23. old.
 13. Szabó Miklós–Berde Csaba (2007): Esélyegyenlőségi emberi erőforrás menedzsment (4EM) tevékenységi területei és feladatai. In: Berde Csaba–Dajnoki Krisztina (szerk.) Esély Egyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment. Campus Kiadó. Debrecen. 32–33. old.; Csillag Sára–Szilas Róbert (2009): A valódi integráció nyomában – Megváltozott munkaképességű munkavállalók a munkaerőpiacon. Munkaügyi Szemle. 1. 16–23. old.; Dajnoki Krisztina–Piros Márta (2010): A fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának előnyei és hátrányai. XII. Nemzetközi Tudományos Napok Konferencia CD kiadványa. Gyöngyös. 724–730. old.
 14. Tardos Katalin (2007): „A befogadó és sokszínű munkahelyért” képzési program tapasztalatairól. Az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezete (ILO) International Labour Office BUDAPEST.; Tardos Katalin (2012): A megváltozott munkaképességű személyek munkahelyi integrációja. Munkaügyi Szemle III. szám. 33–39. old.; Dósa Márton–Hoffman Janka Enikő (2013): Fogyatékosok foglalkoztatása a nagyvállalatoknál. Motiváció és hozzáállás. Munkaügyi Szemle 1. szám. 81–87. old.; Dajnoki Krisztina (2014): Fogyatékos munkavállalók beillesztésének sajátosságai, különös tekintettel az érzékenyítő tréningekre. TAYLOR: Gazdálkodás- és szervezéstudományi folyóirat: A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei VI. évf. 1–2. sz. No. 14–15., 157–167. old.

Felhasznált irodalom

- Balázs-Földi Emese (2014): A fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek munkaerőpiaci megítélése a rendszerváltás előtt. Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei 16–17:(3–4) 98–105. old.
- Bánfalvy Csaba (2005): A fogyatékos emberek és a munka világa. Szakképzési Szemle. XXI. évfolyam. (2. szám). 190. old.
- Csillag Sára–Szilas Róbert (2009): A valódi integráció nyomában – Megváltozott munkaképességű munkavállalók a munkaerőpiacon. Munkaügyi Szemle. 1. 16–23. old.
- Csízik Tímea–Kovács Judit–Máth János–Münnich Ákos (2007): A megváltozott munkaképességű emberek életvitelének és munkavállalásának jellemzői. In: Münnich Ákos (szerk.) (2007): Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához. Didakt Kft., Debrecen. 7–24. old.
- Dajnoki Krisztina–Piros Márta (2010): A fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának előnyei és hátrányai, XII. Nemzetközi Tudományos Napok Konferencia CD kiadványa. Gyöngyös. 724–730. old.
- Dajnoki Krisztina (2013): Védett szervezetek megítélése a HR tükrében. Humán Innovációs Szemle. (1–2.) 6–19. old.
- Dajnoki Krisztina (2014): Fogyatékos munkavállalók beillesztésének sajátosságai, különös tekintettel az érzékenyítő tréningekre. TAYLOR: Gazdálkodás- és szervezéstudományi folyóirat: A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei VI. évf. 1–2. sz. No. 14–15., 157–167. old.

- 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.
- Dósa Márton – Hoffman Janka Enikő (2013): Fogyatékosok foglalkoztatása a nagyvállalatoknál. Motiváció és hozzáállás. Munkaügyi Szemle 1. szám. 81–87. old.
- EUROSTAT (2010): Combating poverty and social exclusion, A statistical portrait of the European Union 2010. EUROSTAT Statistical books. Brussels, 2010. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-EP-09-001/EN/KS-EP-09-001-EN.PDF letöltés: 2014. október 2.
- Kováts András–Tausz Katalin (2009): Gyorsjelentés a fogyatékos emberek helyzetéről. Pillanatképek. In: Könczei Gy. (szerk.): A háttérismeretek és a szemléletformálás eszközei. Szociológiai-Szociálpolitikai Szöveggyűjtemény. Fogyatékoságtudományi tanulmányok. ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar. Budapest. 160. old.
- KSH (2013): 2011. Évi népszámlálás – 3. Országos adatok. Központi Statisztikai Hivatal. Budapest.
- Maschke, Michael (2011): Fogyatékoság az Európai Unióban. ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Főiskolai Kar. Budapest.
- Münnich Ákos–Csízik Tímea (2006): A megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiaci integrációjának komplex megközelítése. In: Münnich Ákos (szerk.): Pszichológiai szempontok a megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiaci integrációjának elősegítéséhez. Didakt Kft., Debrecen. 8. old.
- Szabó Miklós–Berde Csaba (2007): Esélyegyenlőség az emberi erőforrás menedzsmentben. In: Esély Egyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment. Szerk.: Berde Csaba–Dajnoki Krisztina. Campus Kiadó. Debrecen. 9–23. old.
- Szabó Miklós–Berde Csaba (2007): Esélyegyenlőség az emberi erőforrás menedzsmentben. In: Esély Egyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment. Szerk.: Berde Csaba–Dajnoki Krisztina. Campus Kiadó. Debrecen. 9–23. old.
- Szabó Miklós–Berde Csaba (2007): Esélyegyenlőségi emberi erőforrás menedzsment (4EM) tevékenységi területei és feladatai. In: Berde Csaba–Dajnoki Krisztina (szerk.) Esély Egyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment. Campus Kiadó. Debrecen. 32–33. old.
- Tardos Katalin (2007): „A befogadó és sokszínű munkahelyért” képzési program tapasztalatairól. Az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezete (ILO) International Labour Office BUDAPEST.
- Tardos Katalin (2012): A megváltozott munkaképességű személyek munkahelyi integrációja. Munkaügyi Szemle III. szám. 3–39. old.
- Magyarország Alaptörvénye.
1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról.