



GINOP-5.3.5-18-2019-00128

**„A HVDSZ 2000 és a KÉZMŰ Közhasznú Nonprofit Kft. együttműködése keretében felkészülés a foglalkoztatást érintő változásokra, a foglalkoztatási válsághelyzetek megelőzésére és a válsághelyzetek kezelésének módjaira a "C" – feldolgozóipar bútorgyártás ágazatban foglalkoztatottak részére”
c. projekthez**

- I. **Elemző tanulmány a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási, munkaerőpiaci és munkaügyi kérdéseit illetően (3.1.2.1.aa)**

- II. **Javaslatcsomag a döntéshozóknak (3.1.2.1.bd)**

2.változat
2020. 10.19.
3. változat
2021.05.06.

dr. Borbély Szilvia

I. Elemző tanulmány a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási, munkaerőpiaci és munkaügyi kérdéseit illetően	6
Bevezetés az elemző tanulmányhoz	7
1. Aktuális foglalkoztatási helyzet és a foglalkoztatást érintő változások eshetőségének feltárása „C” feldolgozóipar/bútorgyártás ágazatban.....	8
1.1. A bútorigar és a bútorigari foglalkoztatás jellemzői	8
1.1.1. A bútorigar dimenziói.....	8
1.1.1.1. Az EU bútorigar dimenziói.....	8
1.1.1.2. A hazai bútorigar dimenziói	10
1.1.1.2.1. Szétforgácsoltság és koncentráció együttes jelenléte	10
1.1.1.2.2. Külföldi cégek jelenléte	11
1.1.1.2.3. Keresletnövekedés	12
1.1.1.2.4. Pandémia.....	12
1.1.2. A bútorigar jellemzői	12
1.1.2.1. Innovativitás	12
1.1.2.2. Kvalifikált munkaerő iránti igény növekedése	13
1.1.2.3. A bútorigar pozitív hatása a kevésbé fejlett vidéki régiókban	13
1.1.2.4. Ökológiai kritériumoknak való megfelelés	13
1.1.2.5. Általánosan felmerülő problémák.....	13
1.1.3. Mire van szükség a bútorigar versenyképességének erősítése érdekében?	14
1.1.3.1. Felkészülés a körkörös gazdaságra való áttérésre a bútorigarban	15
1.1.4. COVID-19 – hatás.....	15
1.2. A munkaerő mennyiségi változása az ágazatban	16
1.3. Bértömeg és munkaerőköltség alakulása az ágazatban.....	19
1.4. A munkaerő szükséglet mennyiségi és minőségi változása a régióban	20
1.4.1. Automatizálhatóság.....	21
1.4.2. A nyilvántartott álláskeresők számának alakulása az Észak-Alföldi régióban	21
1.4.3. A nyilvántartott álláskeresők számának növekedése a COVID-19 pandémia következtében	22
1.4.4. A nyilvántartott álláskeresők (munkaerőkínálat) megoszlása Hajdú-Bihar és Jász-Nagykun-Szolnok megyében nemek szerint.....	23
1.4.5. A nyilvántartott álláskeresők (munkaerőkínálat) megoszlása korosztályok szerint Hajdú-Bihar és Jász-Nagykun-Szolnok megyében	24
1.4.6. A nyilvántartott álláskeresők (munkaerőkínálat) megoszlása iskolai végzettség Hajdú-Bihar és Jász-Nagykun-Szolnok megyében	25
1.5. A nyilvántartott álláskeresők (munkaerőkínálat) a Hajdúböszörményi, a Hajdúnánási és a Kunhegyesi járásban, 2020 áprilisában.....	26
2. A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása	31

2.1. Fogalmak	31
2.1.1. Megváltozott munkaképességűek alkalmazásának előnyei munkaadói szempont.....	34
2.2. Megváltozott munkaképességűek munkaerőpiaci jelenléte és jellemzői.....	35
2.2.1. Helyzetkép a KSH "Hátrányos helyzetű csoportok a munkaerőpiacon" kiegészítő felvétele alapján (2015. I. negyedév és 2017-2019 II. negyedév)	36
2.2.1.1. Megváltozott munkaképességűek a munkaerőpiacon	36
2.2.1.2. Megváltozott munkaképességűek korcsoportok szerint	38
2.2.1.3. Megváltozott munkaképességűek iskolai végzettség szerint	38
2.2.1.4. Megváltozott munkaképességűek az Észak-alföldi régióban.....	41
2.2.1.5. Megváltozott munkaképességűek, foglalkoztatási jellemzői.....	42
2.2.1.5.1. Megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak, korcsoportok szerinti bontás	42
2.2.1.5.2. Megváltozott munkaképességűek - részfoglalkoztatás, távmunka	43
2.2.1.5.3. A mikro-és kisvállalkozások szerepe a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásában	44
2.2.1.5.3. Jellemző foglalkozási viszony és munkaszerződés a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása során	45
2.2.1.5.4. A megváltozott munkaképességűek, foglalkozások szerint	46
2.2.1.5.5. Megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató fő szektorok	47
2.2.1.6. Megváltozott munkaképességű nem foglalkoztatottak jellemzői	49
2.2.1.7. Fő akadályok a megváltozott munkaképességűek számára	51
2.2.2. Észak-alföldi régió, rehabilitációs ellátásban részesülők és szolgáltatást kérő megváltozott munkaképességűek.....	52
2.3. Megváltozott munkaképességűek alacsony munkaerőpiaci jelenlétének tartóssága	52
2.4. Hazai vállalkozások – megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának hajlandósága	53
2.4.1. A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási hajlandósága és a cégek mérete között korreláció.....	53
2.4.2. A foglalkozási rehabilitációs célú munkaközvetítés egyes tapasztalatai (2019)	54
2.5. Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását ösztönző tényezők	55
2.6. A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása az ágazatokban.....	57
2.7. Megváltozott munkaképességűek -tipikus foglalkozások.....	58
2.8. A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása a régiókban – akkreditált munkaadók regionális bontásban.....	58
2.9. Helyi esélyegyenlőségi programok	59
2.9.1. Helyi esélyegyenlőségi program, Hajdúnánás.....	59
2.9.2. Helyi esélyegyenlőségi program, Hajdúdorog.....	59
2.10. A megváltozott munkaképességű munkavállalók a KÉZMŰ-nél	59

2.10.1.	A KÉZMŰ bútorgyártói profilja 2014-től, Hajdúnánás.....	61
2.10.2.	A Hajdúnánási és a KÉZMŰ más üzemben dolgozók megváltozott munkaképességűek egyes jellemzői.....	61
2.10.3.	Egy workshop tapasztalatai.....	62
2.10.4.	Kompetenciafejlesztési tapasztalatok.....	64
3.	A munkaerőt érintő változások feltárása.....	66
3.3.	<i>Automatizáció.....</i>	66
3.4.	<i>Új készségek szükségessége, ezek elérésének módja.....</i>	68
3.4.1.	Fa-és bútorigipari képzés, 2020.....	68
3.4.2.	A Magyar Bútor és Faipari Szövetség két pilotprogramja (EQ-Wood és Learniture).....	68
3.4.2.1.	Learniture.....	69
3.4.2.2.	EQ-Wood projekt - innovációs menedzser képzés.....	69
3.4.3.	A megváltozott munkafolyamatok és munkakörülmények következményei, a Sawyer projekt.....	69
4.	A kérdőíves lekérdezés és eredményei.....	71
4.1.	<i>A 312 lekérdezett fő – a sokaság jellemzői.....</i>	72
4.1.1.	A minta.....	72
4.1.2.	Iskolai végzettség és digitális ismeretek.....	72
4.1.3.	Megváltozott munkaképesség jellege.....	73
4.2.	<i>A foglalkoztatás és munkahely.....</i>	74
4.2.1.	Munkafolyamatok, munkaeszközök és használatuk ismerete.....	76
4.3.	<i>Új technológia, digitalizáció a cégnél.....</i>	76
4.4.	<i>Foglalkoztathatóság, munkaerőpiaci belépés.....</i>	77
4.4.1.	Változásra való hajlandóság.....	77
4.4.2.	Képzés és képzésben való részvételre való hajlandóság.....	79
4.5.	<i>A megváltozott munkaképességűek munkahelyi körülményei, szükségletei.....</i>	80
4.5.1.	Speciális igények.....	80
4.5.2.	Más munkatársak segítsége.....	82
4.5.3.	Megváltozott munkaképességűekhez való hozzáállás a munkahelyen.....	82
4.5.3.1.	Munkatársak és a megváltozott munkaképességűek.....	82
4.5.3.2.	Munkáltató és a megváltozott munkaképességűek.....	84
4.6.	<i>Elégedettség a munkával.....</i>	86
4.6.1.	Elégedettség a munkával és a munkavégzéssel.....	86
4.6.2.	Elégedettség a keresettel.....	87
4.6.3.	Dolgozókat érintő változások enyhítésének lehetséges eszközei.....	88
4.7.	<i>Munkahelyi stressz.....</i>	88

4.7.1. Munka és magánélet egyensúlya	93
4.7.2. Stresszorok	94
4.8. Ideális munkahely és ideális állapot	94
4.9. Panaszkezelés	96
Bibliográfia	98
Mellékletek	101
300 fős lekérdezés, kérdőív előzetes szempontjai	102
Kérdőív – lekérdezett kérdőív	106
Demográfia- folytatás	119
Egyes jogszabályok	121
Bútoriparhoz kapcsolódó országos szervezetek	122
II. Javaslatcsomag a döntéshozóknak. Lehetséges beavatkozási pontok	123
1. Bútoripar	124
2. Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása	128
3. KÉZMŰ – a GINOP-5.3.5-18-2019-00128 projekt szociális partnerek workshopjának tanulságai alapján felmerült témajavaslatok	135
4. A GINOP-5.3.5-18-2019-00128 projekt során megvalósult 312 fő lekérdezésének tanulságai és a javasolt beavatkozási területek	137

- I. Elemző tanulmány a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási, munkaerőpiaci és munkaügyi kérdéseit illetően

Bevezetés az elemző tanulmányhoz

Az Elemző tanulmány a projektben érintett ágazat és ezen belül a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási, munkaerőpiaci és munkaügyi kérdéseire fókuszál a rendelkezésre álló nyilvános statisztikai adatokat és a témára vonatkozó releváns dokumentumokat, szakirodalmat használva fel. Elkészültét követően ezt kiegészítjük *a projekt keretében készülő, 300 fő lekérdezésén alapuló, adatbázis adataival is.*

Az elemzés egyebek mellett kitér az ágazatban és az érintett régióban rendelkezésre álló munkaerőt, annak összetételét, foglalkoztathatóságának növelését illető kérdésekre. Érinti a megváltozott munkaképességűek munkaerőpiaci és foglalkoztathatósági jellemzőit, valamint jelen projekt helyszínéül szolgáló KÉZMŰ Zrt. –nél dolgozó megváltozott munkaképességűek jellemzőit, valamint az Észak-alföldi régiót. Vizsgáljuk a pilot projekt megvalósítási helyszínéül szolgáló az Észak-Alföldi régió (különösen Hajdúdorogi, Hajdúnánási és Kunhegyesi járás (Abádszalók)) munkaerőpiaci jellemzőit.

A projekt készítése olyan időszakban zajlott, amikor a „C” feldolgozóipar/bútorgyártást még döntően a piaci kereslet növekedése és a munkaerőpiaci kínálat szűkössége jellemezte. Azóta a helyzet gyökeresen megváltozott, a középpontba a gazdaság remélhetőleg időszakos leállásának következményei kerültek. Változatlanok maradtak azonban a projekt készítésekor az elemzés során fontosnak tartott szempontok, azaz

- ✓ az aktuális foglalkoztatási helyzet feltárása és a foglalkoztatást érintő változások eshetőségének feltárása
- ✓ a munkaerőt érintő változások feltárása (új készségek szükségessége, ezek elérésének módja)
- ✓ a munkaerő szükséglet mennyiségi és minőségi változásának feltárása
- ✓ a munkaerő leterheltségének változása, a megváltozott munkafolyamatok és munkakörülmények és ezzel a munkavédelmi, munkaegészségügyi kérdések feltárása (pl. az új munkakörhöz és munkakörülményekhez való alkalmazkodás és a munkahelyi stressz összefüggéseinek feltárása; a pszichoszociális tényezők)
- ✓ a megváltozott munkaképességű dolgozók speciális szükségleteinek feltárása a technológia módosítása során, stb.

Az elemzés, az adatbázis, valamint a kísérleti projekt eredményein alapulva készülnek a megváltozott munkaképességűek munkaerőpiaci/munkahelyi kihívás kezelését célzó *megoldási javaslatok, általában, az adott „C” ágazatban és a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását illetően.*

A kutatási eredmények *megosztásra kerülnek mind az Észak-alföldi régió, mind a többi konvergencia régió hasonló gondokkal küzdő, megváltozott munkaképességű dolgozókat foglalkoztató „C” ágazat (ezen belül is a bútorigar) munkáltatóival, munkavállalóival, azok képviselőivel (helyi szakszervezetek), szakmai partnerekkel.*

1. Aktuális foglalkoztatási helyzet és a foglalkoztatást érintő változások eshetőségének feltárása „C” feldolgozóipar/bútorgyártás ágazatban

1.1. A bútorigar és a bútorigari foglalkoztatás jellemzői

A bútorigar esetében TEÁOR szerint a C/Feldolgozóipar/ 31 Bútorgyártás ágazatról, illetve ennek keretén belül a 310 Bútorgyártás, 3101 Irodabútor gyártás, 3102 Konyhabútorgyártás, 3103 Ágybetét gyártása, 3109 Egyéb bútor gyártása alágazatokról beszélünk.

C Feldolgozóipar/31 Bútorgyártás

31	Bútorgyártás
310	Bútorgyártás
3101	Irodabútor gyártása
3102	Konyhabútorgyártás
3103	Ágybetét gyártása
3109	Egyéb bútor gyártása

1.1.1. A bútorigar dimenziói

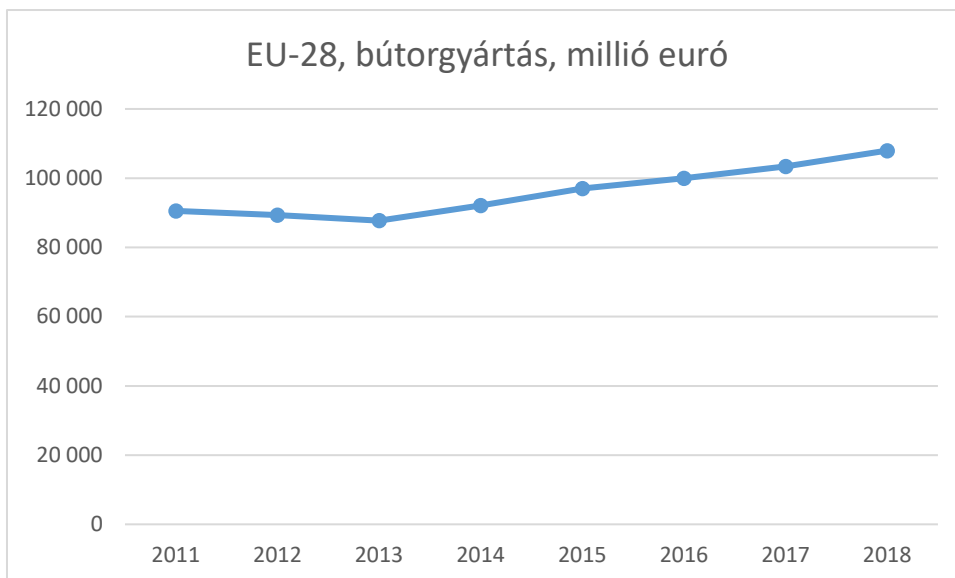
1.1.1.1. Az EU bútorigar dimenziói

Az európai bútorigar közel egy millió főt foglalkoztat, 130 ezer, döntően kis-és közepes méretű vállalkozásokban. Az EU-ban állítják elő a világ bútorigari termékeinek 25 százalékát. A EU-ban lel gazdára a bútorigari termékek 25 %-a. (EFIC (2019), p.2.) A bútorgyártás döntően KKV-kban és mikrovállalatoknál zajlik. Az európai bútorigar döntően magas minőségű, nemegyszer regisztrált dizájnnal rendelkező terméket állít elő. Az európai bútorgyártásnak az alacsony költséggel előállított harmadik országbeli termékekkel, döntően a kínai bútorgyártás fokozott versenyével kell szembenéznie;

Európai Unió 28 ország – évi bútorgyártás értéke, millió euró, 2011-2018

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Termelési érték, millió euró	90 531	89 355	87 733	92 089	97 000	100 000	103 403	107 971

Forrás: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupDownloads.do>, letöltve 2020.05.24.



Az európai bútorgyártás (108 milliárd euró (2018)) rendkívül koncentrált, a bútoripari termékek csaknem a felét két ország (együttesen 46 milliárd euró értékben (2018)), Olaszország és Németország adja, a háromnegyedét pedig hat ország (Olaszország, Németország, Lengyelország, Nagy-Britannia, Franciaország és Spanyolország).

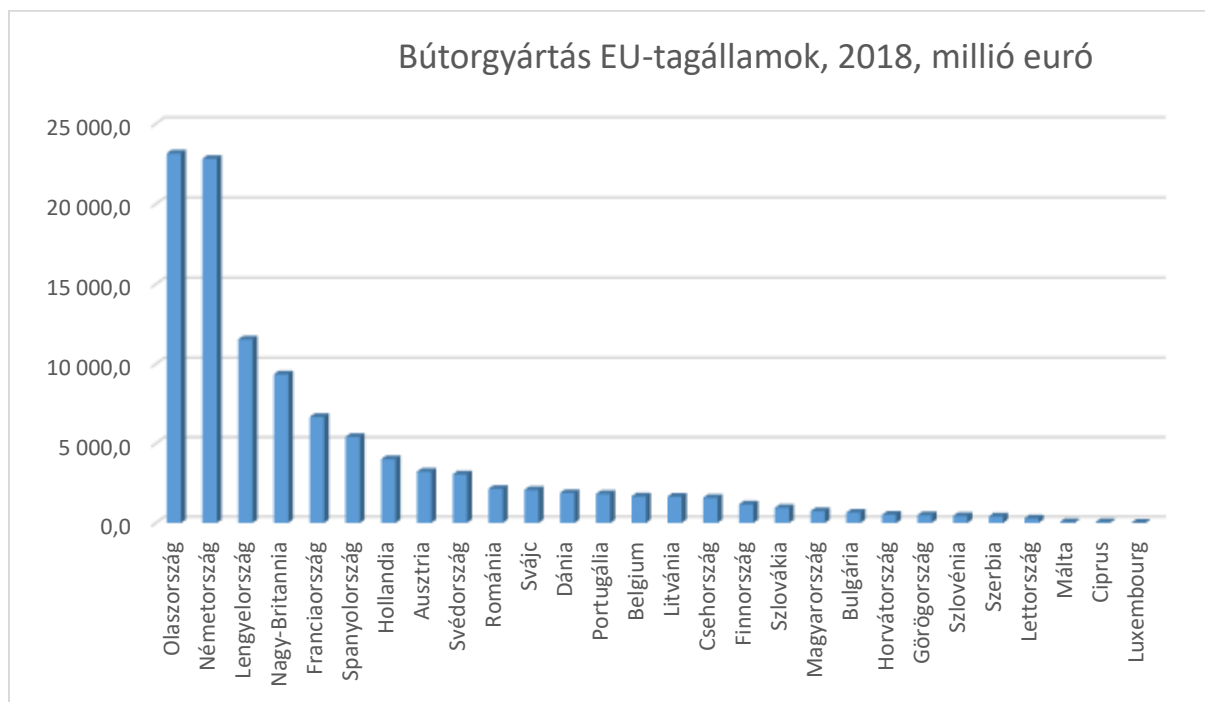
A kelet-európai régióban Lengyelország magaslik ki bútorgyártásának értékével, ő a harmadik legnagyobb európai bútoripari termelő, 11,5 milliárd euró értékű termelésével (2018). Csehország bútoripari termelése 1,6 milliárd euró (2018). Szlovákia 2018 évi bútorgyártásának értéke viszont 1 milliárd euró alatt marad (957 millió euró), Magyarországé 741 millió euró.

EU tagállamok, 2018 évi bútorgyártás értéke, millió euró

Ország	Millió euró
Olaszország	23 151,7
Németország	22 814,2
Lengyelország	11 549,8
Nagy-Britannia	9 350,8
Franciaország	6 668,7
Spanyolország	5 421,0
Hollandia	4 015,9
Ausztria	3 228,6
Svédország	3 062,0
Románia	2 153,9
Svájc	2 083,0
Dánia	1 885,4
Portugália	1 826,2
Belgium	1 678,2
Litvánia	1 652,9
Csehország	1 587,8
Finnország	1 172,8
Szlovákia	956,7
Magyarország	740,6
Bulgária	659,0
Horvátország	521,1

Görögország	499,2
Szlovénia	449,7
Szerbia	417,9
Lettország	287,9
Málta	59,5
Ciprus	59,3
Luxembourg	17,5

<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, letöltve 2020.05.24.



1.1.1.2. A hazai bútortipar dimenziói

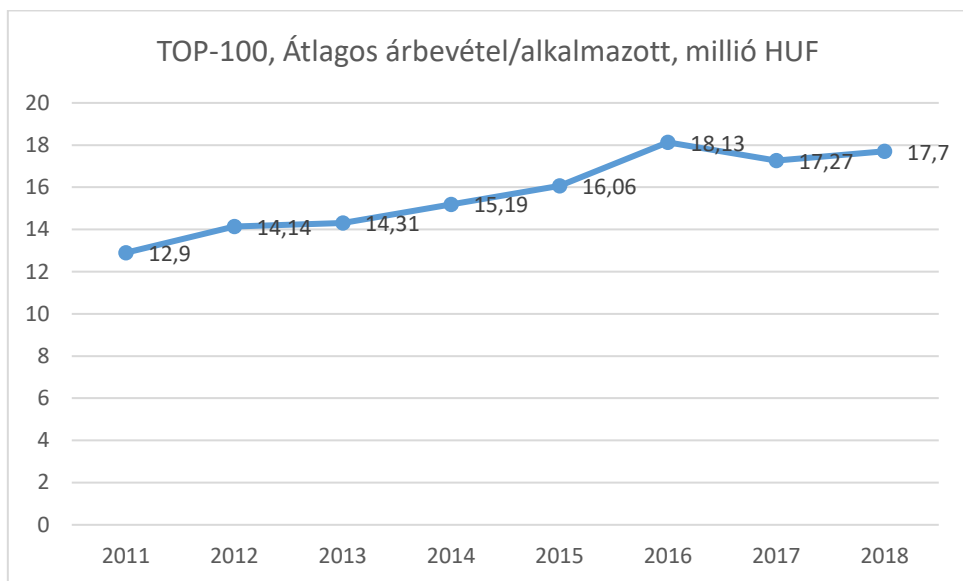
1.1.1.2.1. Szétforgácsolttság és koncentráció együttes jelenléte

A rendszerváltás óta a magyar bútortipar jelentős változáson ment keresztül. A kilencvenes évek közepére leépültek a jelentős gyártókapacitások; jelentősen csökkent az 50 fő feletti gyártóüzemek száma. A korábbi negyven nagyüzemből napjainkban mindössze 15 működik, s közöttük vannak a nagy bútortiparok hazai gyártói is. *A bútortipar tehát nagymértékben „szétforgácsolódott”, a vállalkozások 90%-a 10 főnél kevesebb dolgozót (átlagosan 6 főt) foglalkoztat.* A mikrovállalkozásoknál valamivel tőkeerősebb, s így technológiai fejlesztésekre, modern berendezések vételére alkalmas kis-és közepes méretű cégek aránya mindössze 8% körül van.¹ A szétforgácsolódás mellett *egyfajta koncentrációt* is tapasztalhatunk: a FATÁJ 2018-as évre vonatkozó adatgyűjtése szerint a *100 legnagyobb termelési értékkel rendelkező bútortipari vállalkozás foglalkoztatja a bútortiparban dolgozók több mint 50 %-át,* valamint a 164,9 milliárd Ft-os árbevételeük 81,45%-a az összes bútortipari vállalkozás árbevételeinek (202,4 milliárd Ft, TEÁOR 310) (KSH).

A FATÁJ által 2020 áprilisában közzétett, 100 legnagyobb hazai bútortipartó vállalkozás 2018-as adatait illető felmérés szerint 2018-ban a TOP 100-as csoport 164,9 milliárd forintnyi termelési értéket

¹ Forrás: <https://www.feol.hu/gazdasag/helyi-gazdasag/butor-ipar-lakas-ingatlan-gazdasag-2698909/>

képviselt. Ez 3,36%-kal több a 2017-es értékhez képest (szemben a teljes bútorigipari kibocsátás fentebb említett 4,2%-os növekedésével).

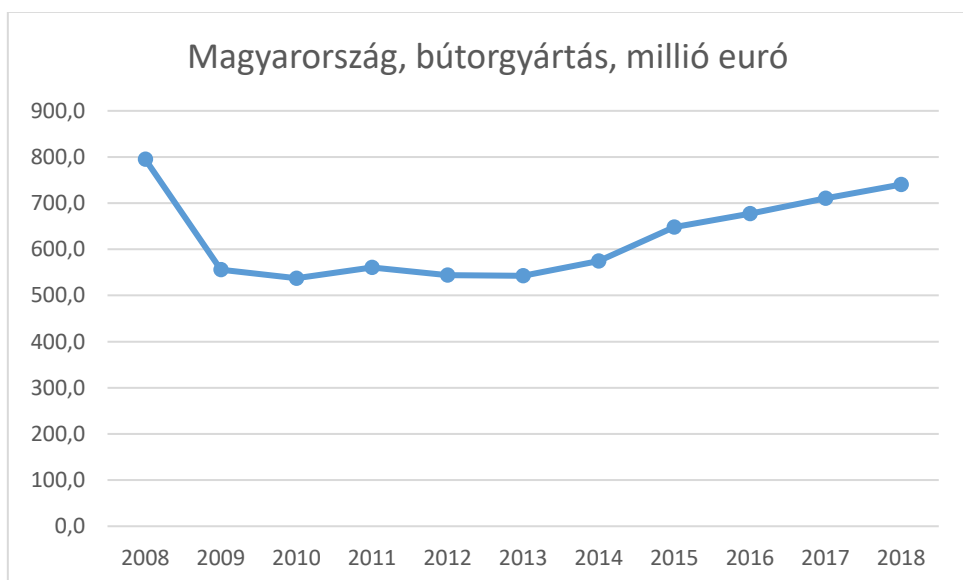


Forrás: FATÁJ (2020)

Magyarország, (31) bútorgyártás (TEÁOR 08), termelési érték, millió euro

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Termelési érték, millió euró	794,9	555,8	537,4	560,7	543,7	542,5	574,8	648,3	677,1	710,4	740,6

Forrás: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, letöltve, 2020.05.24



1.1.1.2.2. Külföldi cégek jelenléte

A 100 legnagyobb vállalkozás árbevételének 54 %-át a külföldi tulajdonban lévő cégek adták (FATÁJ (2020)).

1.1.1.2.3. Keresletnövekedés

A hazai bútortermékgyártás – egy korábbi lejtmenetet követően – mára magára talált. A fellendülés 2014-ben kezdődött, döntően az építőipari növekedés és a bútortermékek forgási sebességének gyorsulása húzza a bútortermék iránti keresletet (azaz, míg korábban egy egész életre vettek bútort, ma akár 10-15 év után lecserélik a megunt darabokat). A bútortermék iránti kereslet növekedésének megfelelően a bútortermékgyártásba besorolt ágazatok kibocsátása (termelési értéke) 2017-ben és 2018-ban is az előző évhez képest 4,2%-kal emelkedett.² Ez az emelkedés 2014-től tartósan bizonyult, igaz a 2018 évi termelési érték (740,6 millió euró) még nem érte utol a 2008-as termelési értéket (794,9 millió euró).³ A 2008-as válság a bútortermékgyártás 30%-os visszaesését hozta 2009-re. Ennek a visszaesésnek a ledolgozása folyt évekig, a termelési érték 2014-ben kezdett növekedni.

1.1.1.2.4. Pandémia

2020 március közepétől a gazdaságot és a munkaerőpiacot váratlan sokkhatás érte. Kérdés, hogy a COVID-19 pandémiának milyen hatása lesz a bútortermék iránti keresletre és gyártásra? Mindenesetre ebben az időszakban a vásárlási szokások megváltozását, az interneten keresztül történő (on-line) vásárlások növekedését dokumentálták. A bútortermékgyártók, bútortermékgyártók és kapcsolódó szakmák érdekképviseleti társaságot létesítettek a közös cél érdekében, hogy együtt, egységesen, több ezer munkahely képviselésével hallassák a hangjukat, s ez megfelelő súllyal eljusson a döntéshozókig, és kiemelt partnerként foglalkozzanak velük. Ebből a célból 2020. március 28-29-án az MBIK Magyar Bútortermékgyártó Innovációs Központ Zrt, ill. RS Bútor, az Antares Bútor és a Faktum Bútor vezetőinek irányításával megalakult a "Magyar bútortermékgyártás és bútortermékforgalmazás jövőjéért polgári jogi társaság

1.1.2. A bútortermékgyártás jellemzői

A bútortermékgyártás technológiája és munkaerőigénye jelentős változáson ment keresztül az elmúlt években. A bútortermék iránti kereslet nőtt. Az új anyagok megjelenésével erősödött - egyebek mellett - az innovatív termékek iránti igény. A bútortermékgyártásban az innovativitás az új anyagokon és a technológián túlmenően a funkcionalitás és az esztétika tekintetében is sokfajta innovációs folyamatot jelent(het).

1.1.2.1. Innovativitás

Termékszerkezet megújulása

Létrejöttek a több esetben új termékszerkezetű, korszerűbb vállalkozások. Nőtt pl. a döntően kivitelre termelő irodabútor, ülőbútortermékgyártók száma. A 100 legnagyobb hazai bútortermékgyártó cég termelésének 53,6%-át exportálja (2018-as adat) (FATÁJ (2020)).⁴

² Forrás: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/jelipar/jelipar18.pdf>

³ Forrás: http://www.fataj.hu/2020/04/099/202004099_Top100Butortermekgyarto2018.php

⁴ 2018-ban értékben legnagyobb exportáló cég a bútortermékgyártásban az Interfa Kft, az Ada Novak Kft és az IKEA Industry Kft voltak. A három legnagyobb belföldi értékesítő a BUFA Kft, a Divian Megafa Kft és a Sinia Kft volt. (FATÁJ (2020)).

1.1.2.2. Kvalifikált munkaerő iránti igény növekedése

A bútorgyártás erőteljesen munkaigényes ágazat, általában jellemző a szektorban a munkaerő átlagosnál alacsonyabb képzettsége. Az EU-an az ágazatban foglalkoztatott munkaerő demográfiai tendenciái kedvezőtlenek (idősebb korosztályok túlsúlya (EGSZB (2011) p.10)).

Az új technológiák, CAD-CAM tervezés, robotizáció, stb. elterjedésével azonban mennyiségileg és minőségileg is változik a bútoriparban a munkaerő iránti kereslet jellege. Az Európai gazdasági és Szociális Bizottság szakanyaga kiemeli, hogy „A termelékenység növelése és a versenyben az élen maradás érdekében az ágazatnak olyan dolgozókra van szüksége, akik elsajátították a legújabb szakismereteket és technológiákat.” (EGSZB (2011), p. 4) . A gyártás mellett egyre inkább előtérbe kerültek az értékesítés innovatív koncepciói is. A magasan kvalifikált munkaerő mellett azonban továbbra is szükség van a betanított (magas szakképzettséggel nem rendelkező) munkaerőre.

A hazai bútoripart illetően felmerülő gondok a szakemberhiánnyal és a szakképzéssel kapcsolatosak.

Szakemberhiány a hazai bútoriparban

A pandémia előtt a hazai bútoripar legnagyobb problémája a szakemberhiány volt. Az ágazatot is jellemzi az elvándorlás. Az utánpótlás szakmai tudása hiányos.

Szakképzés gondjai a bútoriparban

A szakiskolából kikerülők azonnal használható szakmai tudása hiányos. A gépkezelők képzésére, továbbképzésére nincs kialakult rendszer. A kínált tanfolyamok, képzések nem alkalmazkodnak a faipar speciális problémáihoz és igényeihez.

1.1.2.3. A bútoripar pozitív hatása a kevésbé fejlett vidéki régiókban

Az európai tapasztalat az, hogy a bútoripari vállalatok jelentős része a faiparra telepedve, nemegyszer kevésbé fejlett vidéki régiókban működik. Ezzel pozitív hatást gyakorol a helyi, regionális gazdasági fejlődésre és munkaerőpiacra.

1.1.2.4. Ökológiai kritériumoknak való megfelelés

Az EU Bizottság 2016/1332 HATÁROZATA (2016. július 28.) részletesen rendelkezik a bútorok uniós öko címkéjének odaítélésére vonatkozó ökológiai kritériumok megállapításáról. Az itt rögzített „kritériumok célja (az életciklus-elemzési megközelítést figyelembe véve) a fenntarthatóbb módon gyártott anyagok használata, valamint a veszélyes vegyületek használatának, a veszélyes maradványanyagok szintjének és a bútorok beltéri légszennyezéshez való hozzájárulásának korlátozása, valamint az olyan tartós és kiváló minőségű termékek előállításának ösztönzése, amelyek könnyen javíthatók és szétszerelhetők.” (EU Bizottság (2016), 5. pont)

1.1.2.5. Általánosan felmerülő problémák

- Versenyképességi gondok. 2008 óta az európai bútoripari behozatal több mint fele Kínából származik. Az európai bútoripari termékek exportképességének erősítése különösen a

feltörekvő gazdaságok jelentette verseny, a globalizáció erősödése miatt szükséges ((EGSZB (2011) p.9).

- Az európai bútóripar illetően általában nehézségek merülnek fel
 - ✓ a befektetéseket,
 - ✓ a kutatást,
 - ✓ az oktatást és képzést, valamint
 - ✓ a *fiatal munkaerőre gyakorolt vonzerőt* tekintve. (EGSZB (2011) p.5).
- KKV-k túlsúlya. A bútorgyártás jelentős része KKV-kben zajlik. Ez azt jelenti, hogy a bútóripar esetében (is) figyelembe kell venni a kkv-k sajátos nehézségeit és igényeit.
- Nyersanyagellátás. A bútóriparnak – továbbá – egyrészt gondot jelent a fa, mint nyersanyag hozzáférhetősége. Az egyéb felhasznált anyagok (pl. bőr, műanyag, természetes szálak, kőolajszármazékok) esetében ezek árának alakulásával, döntően növekedésével kell számolnia.

1.1.3. *Mire van szükség a bútóripar versenyképességének erősítése érdekében?*

A rendelkezésre álló információk alapján összegyűjtöttük, mire lenne szükség a bútóripari versenyképesség erősítése érdekében. Ezek összefoglalva a következők:

- Megfelelő számú képzett, gyakorlott, speciális szakismerettel rendelkező munkaerő rendelkezésre állása
 - ✓ Fiatal munkavállalók bevonása és megtartása
 - ✓ Szakismeretek, szakmai képzés tartalmi változása - a hagyományos mellett az új piaci igények és technológiai változások szerint
 - ✓ Egészséges munkakörnyezet, szakmai életutak és a foglalkoztatásbiztonság garantálása
- Jogi keret – a hamisítás ellen. A minőségi termékek védelme és a versenyképesség erősítése érdekében szükség van a termékek minősítésére és hamisításuk elleni védelmükre.
- Új, innovatív szegmensek való felé orientálódás. Innováció különösen a termék- és folyamatfejlesztéseket illetően
- Versenyelőny kialakítása (erősítése) a következő tényezők alapján (EGSZB (2011), p. 10):
 - ✓ „rugalmas termelés - testre szabott termékek előállítás;
 - ✓ kiváló minőség;
 - ✓ korszerű technológia;
 - ✓ magas színvonalú tervezés;
 - ✓ egyéb értékek (pl. márka, vásárlási körülmények) kialakítása;
 - ✓ az értékesítés előtti és utáni ügyfélszolgálat egyesítése;
 - ✓ minimális mértékű raktározás melletti gyors forgalmazás” ((EGSZB (2011), p. 10)
 - ✓ innovatív marketing és értékesítés (amire éppen a COVID 19 alatt láthattunk számos példát);
 - ✓ új piaci rések feltárása és megcélzása újfajta (és persze hagyományos) termékekkel
 - ✓ EU Ecolabel minősítések elterjedése (2019. márciusi adatok szerint az EU-ban 1575 licencet adtak ki (döntően spanyol, olasz és német gyártókat illetően), ebből egyelőre csupán kettőt a bútorgyártásban (42 terméket érintően).

A bútorok uniós ökocímkéje a következőket garantálja:

- Faanyag, parafa, bambusz és rattan fenntarthatóan kezelt erdőkből

- Veszélyes anyagok korlátozása
- Alacsony formaldehid-kibocsátású termék
- Alacsony illékony szerves anyag kibocsátású termék
- A terméket szétszerelésre és egyszerű javításra tervezték

Ecodesign ISO14006 - A bútorokat úgy tervezték, hogy meghosszabbítsák életciklusukat (ellenállóbb anyagok/kötések, javításuk és karbantartásuk megkönnyítése stb.)

Ökocímkék Ecolabels ISO 14024 (I., II., III. Típus) A végső vagy közbenső vásárlók pozitívan értékelik, hogy a bútortermékek I. típusú ökocímkével rendelkeznek.

Formaldehid-kibocsátás mentesség - A fogyasztók tisztában vannak azzal, hogy a termék nem bocsát ki formaldehidet, ezért egy speciális "formaldehidmentes" címkét hoznak létre a fogyasztók tájékoztatásáról.

Ezek a címkék versenyelőnyt jelentenek.

1.1.3.1. Felkészülés a körkörös gazdaságra való áttérésre a bútoriparban

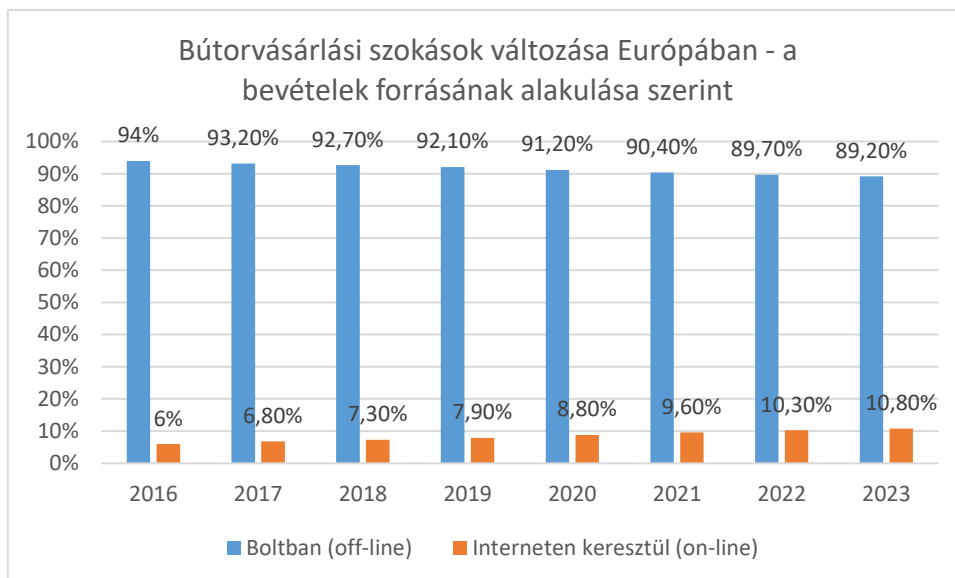
A bútorigazgatot prioritásnak és a fát elsődleges nyersanyagként tekintik az EK körforgásos gazdaságra vonatkozó csomagjának felülvizsgálata során (COM (2015) 614). Az EK körforgásos gazdaságcsomagjában javasolt intézkedések végrehajtása során változnak az ügyfélszolgálati modellek, növelve az ügyfél számára nyújtandó információkat (például: veszélyes anyagok tartalma, termék tartóssága), javítási és karbantartási kézikönyvek, használati utasítások az életciklus végének kezeléséhez stb.)

A bútoriparban jó példa a körkörös gazdaságra SAWYER projekt – www.circularfurniture-sawyer.eu (lásd részletesen később).

1.1.4. COVID-19 – hatás

A COVID-19 vírus okozta pandémia és az ellene való sikeres védekezés jelentősen terhelték a hazai bútorkereskedelmet és bútorgyártást. A hazai bútoripar-és kereskedelem képviselői felhívták a figyelmet arra, hogy a „Maradj Otthon” vészhelyzet következtében a kiskereskedelmi egységek látogatottsága 72%-kal, a közületi megrendelések 50%-kal, a lakossági megrendelések 70-90%-kal estek vissza. Sőt véleményük szerint a „víruskrízis rendeződése után is hónapokba telik majd, míg a bútorbeszerzés újra bekerül a mindennapi kérdések közé”.

A COVID-19 várható hatásának felmérése során a vásárlási szokások megváltozását, az interneten keresztül történő (on-line) vásárlások növekedését dokumentálták. Ez a trend – azaz az on-line bútoreladásokból származó árbevétel növekedése - már pár éve elkezdődött, a COVID-19 pandémia ennek további lökést adott. 2020-ban várhatóan az árbevételek közel 9%-a internetes vásárlásból fog származni, 2022-ben pedig már a 10 %-ot meghaladó mértékben.



Forrás: Statista –(a COVID-19 várható hatásával módosított előjelzés, 2020. április)
<https://www.statista.com/outlook/17000000/102/furniture/europe?currency=eur#market-aru>

Rendkívül gyorsan reagálva az eseményekre, a szereplők -, bútorkereskedők, bútorgyártók és kapcsolódó szakmák - eldöntötték, hogy érdekképviseleti társaságot létesítenek a közös cél érdekében, hogy együtt, egységesen, több ezer munkahely képviseletével hallassák a hangjukat, s ez megfelelő súllyal eljusson a döntéshozókig, és olyan kiemelt partnerként foglalkozzanak velük, mint ahogy ezt az osztrák tulajdonban lévő MMXH Lakberendezési Kft.-vel teszik. ⁵

2020. március 28-29-án az MBIK Magyar Bútoripari Innovációs Központ Zrt, ill. RS Bútor, az Antares Bútor és a Faktum Bútor vezetőinek irányításával megalakult a “Magyar bútorgyártás és bútorforgalmazás jövőjéért polgári jogi társaság”. Pár nap alatt, 2020. április elsejére 97-re nőtt a csatlakozó gazdasági társaságok száma, akik együttesen 3148 főt foglalkoztatnak, s 2019-es nettó árbevételük 110 867 millió Ft-ot tett ki.

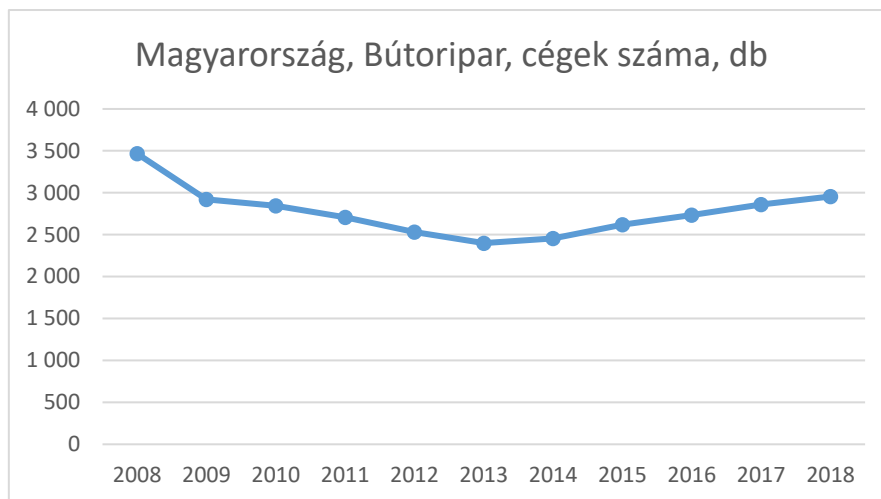
1.2. A munkaerő mennyiségi változása az ágazatban

Magyarország, (31) bútorgyártás (TEÁOR 08), cégek száma

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Cégek száma, db	3 466	2 923	2 844	2 709	2 530	2 400	2 456	2 618	2 735	2 860	2 956

Forrás: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, letöltve, 2020.05.24

⁵ 2020. elején írt alá a magyar kormány stratégiai megállapodást az osztrák tulajdonban lévő magyarországi céggel, a MMXH Lakberendezési Kft.-vel (KIKA, Momax, Möbelix). Összehasonlításképpen megemlítjük, hogy a KIKA, Momax és Möbelix nettó árbevétele 2018-ban együttesen 57 milliárd Ft volt (bár ekkor a KIKA még nem tartozott az MMXH Lakberendezési Kft érdekeltségébe.) Forrás: https://m.hvg.hu/kkv/20200213_Kika_Momax_Mobelix_Orbanek_legujabb_kiemelt_partnerei

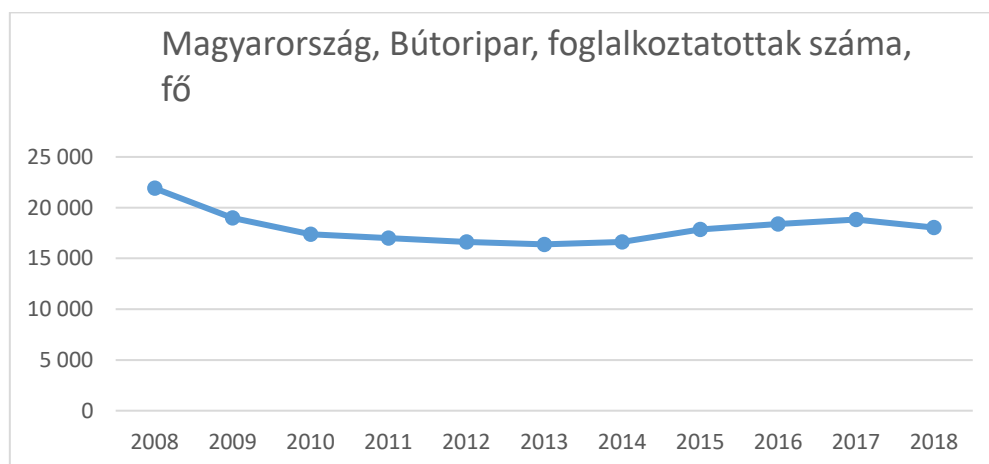


Magyarország, (31) Bútorgyártás (TEÁOR 08) foglalkoztatottak száma

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Foglalkoztatottak száma, fő, Eurostat	21 907	18 980	17 389	17 006	16 610	16 386	16 627	17 864	18 378	18 830	18 036
Foglalkoztatottak száma, fő, KSH					18 307	16 316	16 990	18 628	18 184		
Ebből TOP-100, fő (x)					8 595	8 832	9 078	9 575	9 455	9 239	9 315
TOP-100 létszám az Eurostat (31) Bútorgyártás létszám %-ában					52%	54%	55%	54%	51%	49%	52%
Átlagos foglalkoztatott létszám/cég, fő	6,3	6,5	6,1	6,3	6,6	6,8	6,8	6,8	6,7	6,6	6,1

Forrás: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, letöltve, 2020.05.24 és

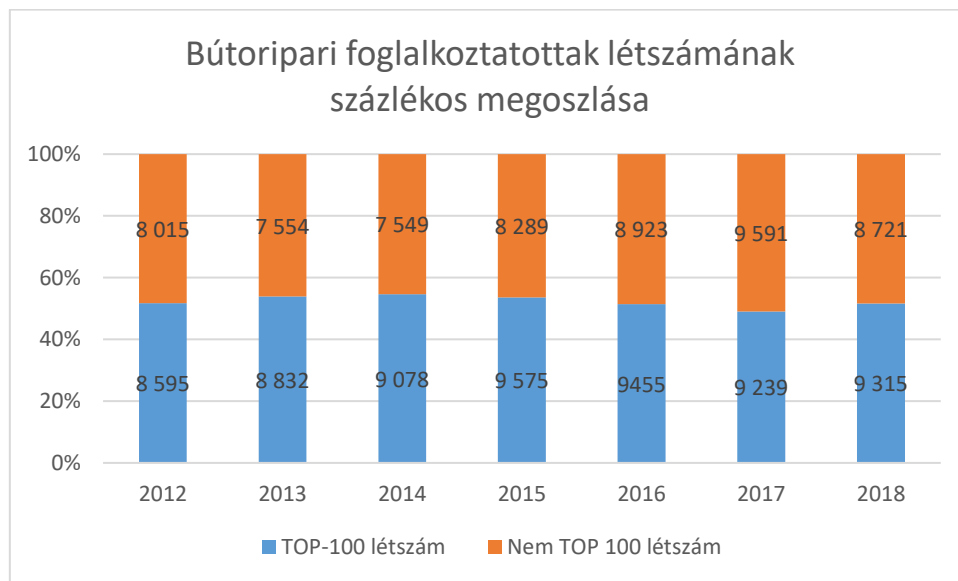
(x) FATÁJ, http://www.fataj.hu/2020/04/099/202004099_Top100Butorgyarto2018.php



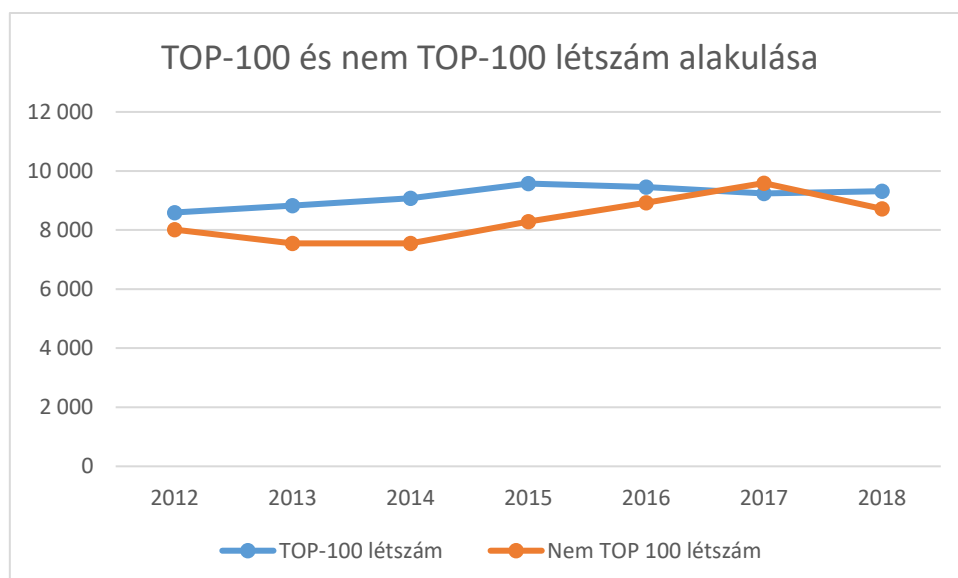
Megjegyzés: Eurostat adatok alapján

A bútortiparban a foglalkoztatottak létszáma 2018-ban 18%-kal volt alacsonyabb, mint 10 évvel korábban, 2008-ban. A gazdasági válságot követően a bútortipari foglalkoztatás 2014-től kezdett egyenletesen növekedni.

A FATÁJ összegzése szerint a 100 legnagyobb hazai bútortipari gyártócég 2018-ban mindösszesen 9323 főt foglalkoztatott. Ez 1,01%-al volt több mint az előző évben. (FATÁJ (2020)). A 100 legnagyobb bútortipari vállalkozásnál dolgozik a bútortipari foglalkoztatottak 51,7%-a. Miközben a TOP 100 foglalkoztatotti létszáma 2018-ban növekedést mutatott az előző évhez képest, a bútortipari foglalkoztatás egészében 4 %-os csökkenés mutatkozott ugyanezen idő alatt a foglalkoztatottak összlétszámát illetően.



Megjegyzés: Eurostat és FATÁJ adatok alapján



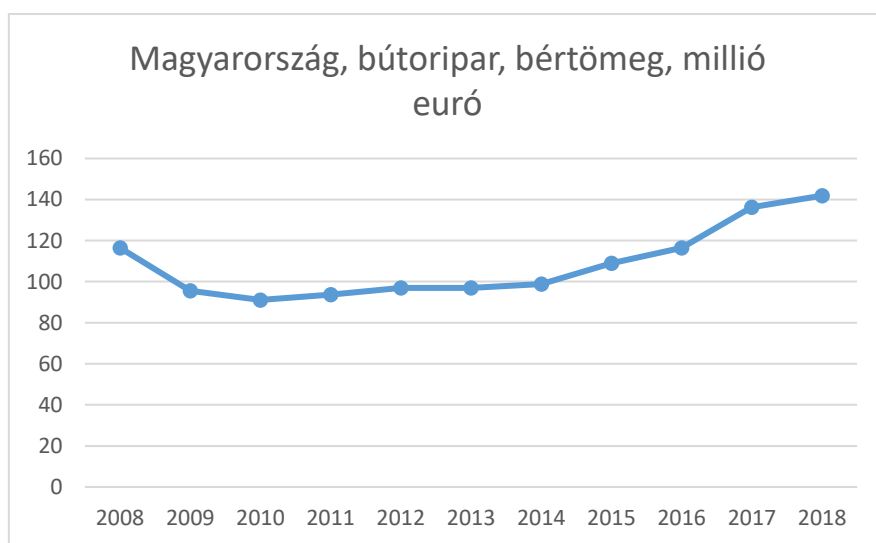
Megjegyzés: Eurostat és FATÁJ adatok alapján

1.3. Bértömeg és munkaerőköltség alakulása az ágazatban

Magyarország, (31) bútorgyártás (TEÁOR 08), kereset és munkaerőköltség

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Bértömeg, millió euró	116,5	95,6	91,1	93,7	97,0	96,9	98,9	108,9	116,5	136,3	141,9
Munkaerőköltség, millió euró (Bértömeg+TB)	153,4	124,1	115,7	118,7	120,0	120,8	123,5	136,4	145,8	164,6	

Forrás: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, letöltve, 2020.05.24



Magyarország, (31) bútorgyártás (TEÁOR 08), Munkaerőköltség a termelési költség százalékában, %

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Munkaerőköltség a termelési költség százalékában	19,3	22,3	21,5	21,2	22,1	22,3	21,5	21,0	21,5	23,2

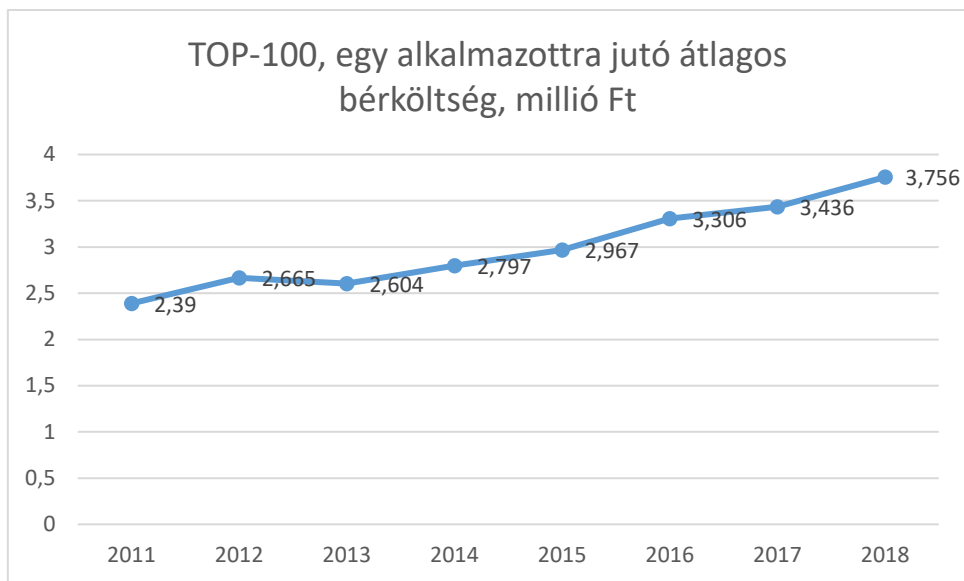
Forrás: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, letöltve, 2020.05.24

A FATÁJ a TOP-100 bútorgyártó céggel kapcsolatban készítette felmérését az egy alkalmazottra jutó átlagos bérköltséget illetően, 2011-2018-ban.

Magyarország, TOP-100 (31) bútorgyártás (TEÁOR 08), egy alkalmazottra jutó átlagos bérköltség

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
HUF	2 390 000	2 665 000	2 604 000	2 797 000	2 967 000	3 306 000	3 436 000	3 756 000

Forrás: FATÁJ (2020) http://www.fataj.hu/2020/04/099/202004099_Top100Butorgyarto2018.php



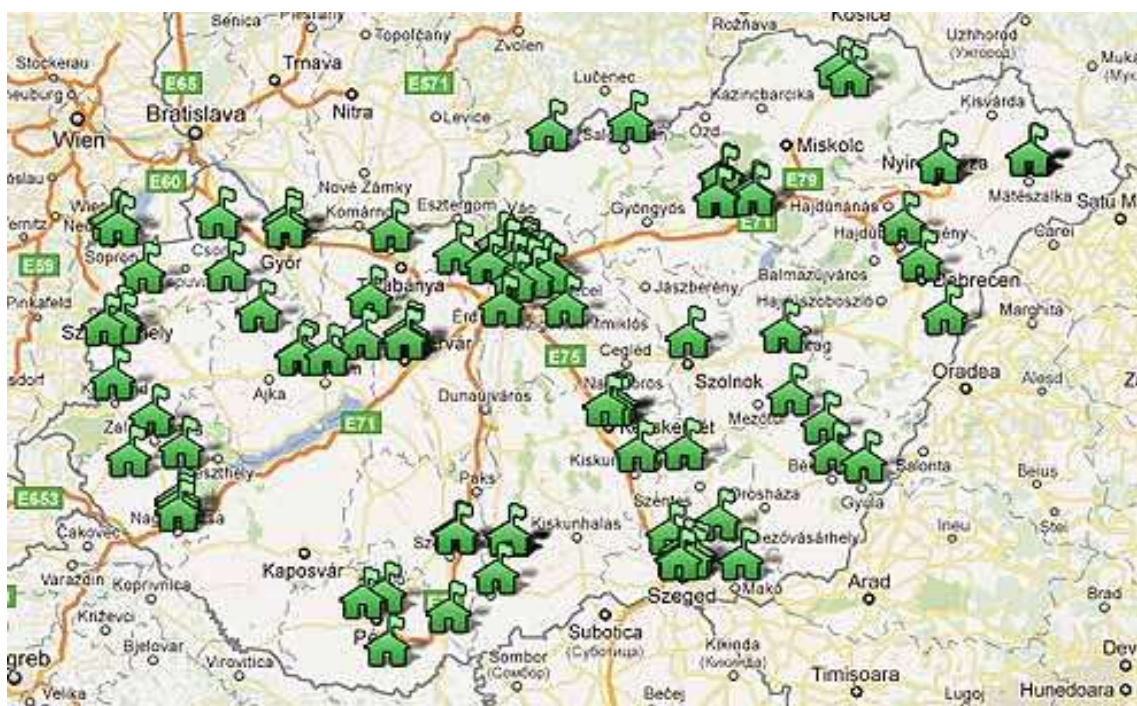
1.4. A munkaerő szükséglet mennyiségi és minőségi változása a régióban

A GINOP-5.3.5-18-2019-128 projekt megvalósítására az Észak-Alföldi régióban, Hajdú-Bihar megyében, a Hajdúböszörményi (Hajdúdorog és Hajdúnánás) kistérségben és Abádszalókon, Jász-Nagykun-Szolnok megyében, a Tiszafüred kistérségben, kerül sor.

Település	Hajdúdorog	Hajdúnánás	Abádszalók
Járás	Hajdúböszörményi	Hajdúnánási	Kunhegyesi
Kistérség	Hajdúböszörmény	Hajdúböszörmény	Tiszafüredi
Megye	Hajdú-Bihar	Hajdú-Bihar	Jász-Nagykun-Szolnok
Régió	Észak-Alföldi	Észak-Alföldi	Észak-Alföldi

Magyarországon az utóbbi években tapasztalható kedvező gazdasági konjunktúra eltérően hatott az egyes régiókban és eltérően hatott az egyes régiók foglalkoztatási helyzetére. Az amúgy jelentős munkaerőhiánnyal küszködő országban éppen az általunk górcső alatt Észak-Alföldön háromszor akkora munkanélküliségi rátát regisztráltak (6,6%, 2018), mint Nyugat-Dunántúlon (2%, 2018). (Európai Bizottság (2020), p. 33).

TOP-100 bútorigari vállalkozás földrajzi sűrűsége, 2018



Forrás: FATÁJ (2020) http://www.fataj.hu/2020/04/099/202004099_Top100Butorigyarto2018.php

1.4.1. Automatizálhatóság

Hajdú-Bihar megyében az automatizálható foglalkozásokban dolgozik a foglalkoztatottak 4%-a, ugyanakkor a többségében automatizálható részfeladatokból álló vagy teljesen automatizálható szakmákban dolgozik 19%-uk. (Összehasonlításképpen megemlítjük, hogy ez az arány a legmagasabb Fejér megyében, 24%). (MKIK GVI (2019), p. 20.)

1.4.2. A nyilvántartott álláskeresők számának alakulása az Észak-Alföldi régióban

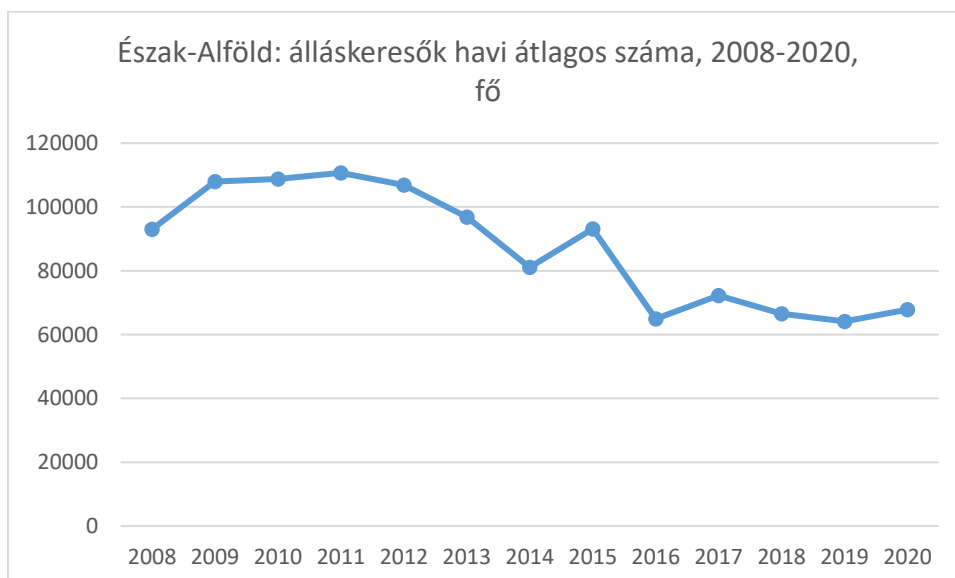
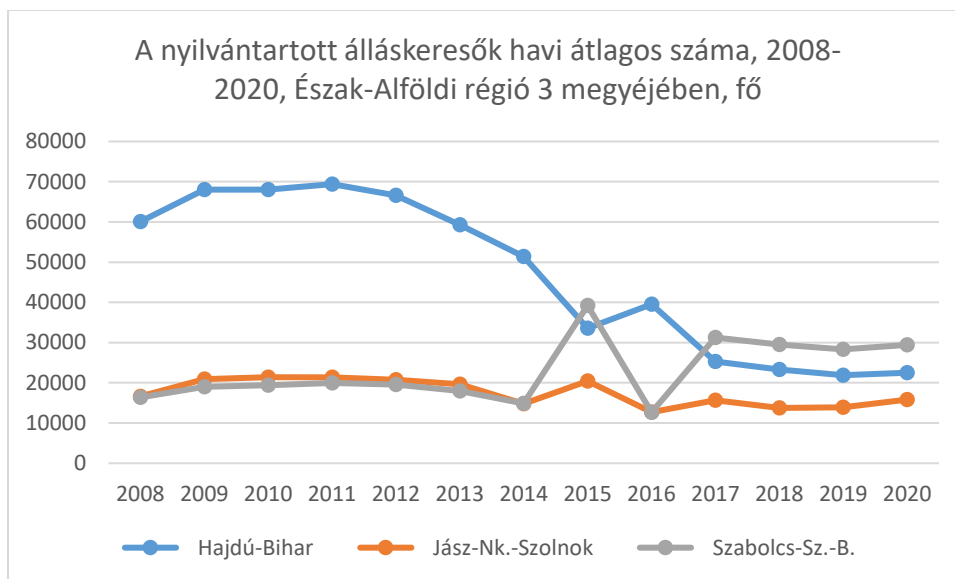
Az Észak-Alföldi régiót Jász-Nagykun-Szolnok, Hajdú-Bihar és Szabolcs-Szatmár-Bereg megye alkotja. A munkanélküliek aránya mindig az országos átlag felett volt.

A nyilvántartott álláskeresők száma, Észak-Alföld, 2008-2020, éves átlag

Megye	Fő												
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020 (x)
Hajdú-Bihar	60060	68 034	68038	69393	66599	59292	51430	33548	39557	25305	23269	21894	22531
Jász-Nk-Szolnok	16606	20 939	21360	21361	20751	19646	14816	20435	12708	15693	13756	13918	15832
Szabolcs-Sz.-B.	16340	18 988	19368	19945	19560	17947	14841	39190	12660	31287	29506	28329	29451
Észak-Alföld	93006	107 960	108766	110699	106910	96885	81088	93173	64925	72285	66530	64141	67813

(x) 2020 január-április átlaga

Forrás: NFSZ idősoros adatok (megyei), letöltve 2020.05.29,
https://nfsz.munka.hu/tart/stat_teruleti_bontas

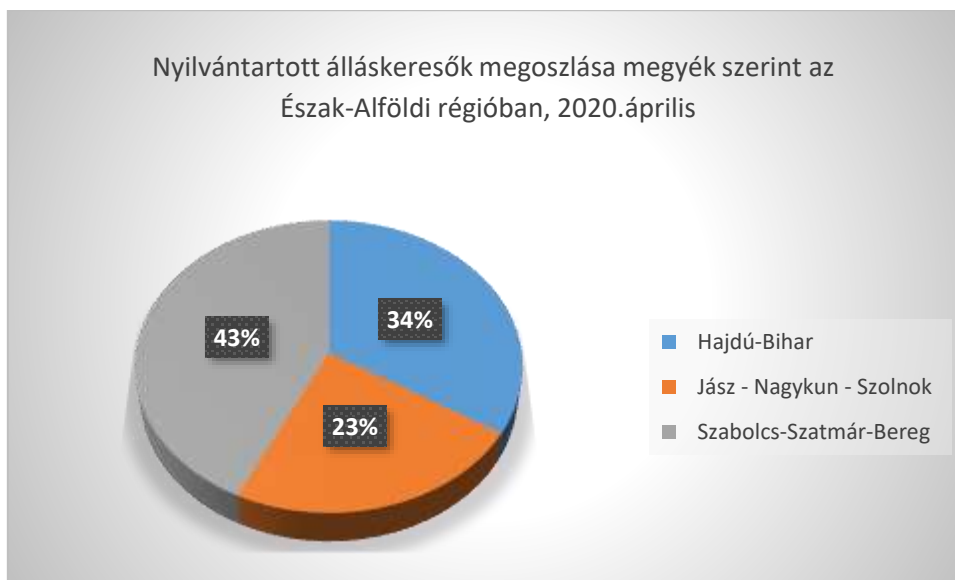
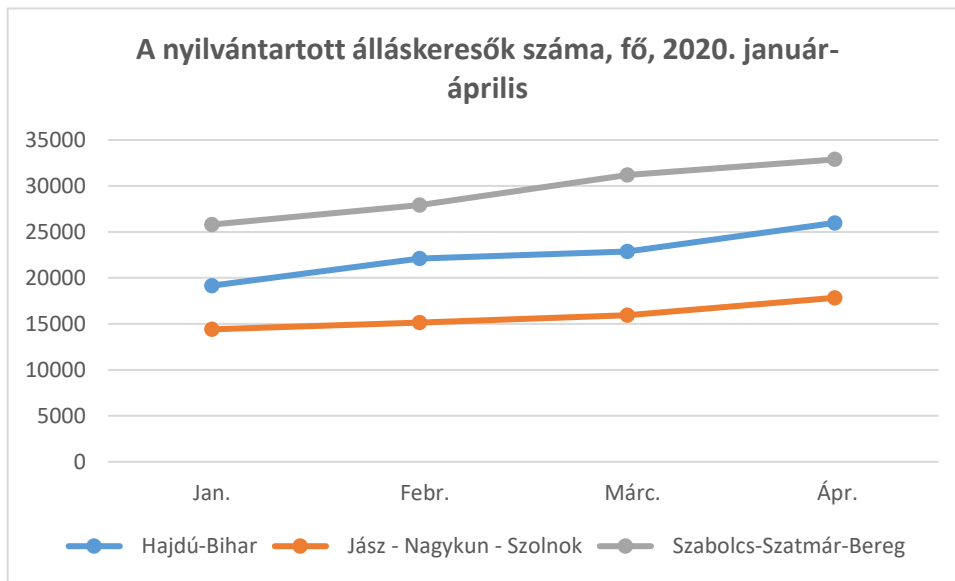


1.4.3. A nyilvántartott álláskeresők számának növekedése a COVID-19 pandémia következtében

A nyilvántartott álláskeresők száma, Észak-Alföld, 2020. január-április

Megye	Fő				
	Jan.	Febr.	Márc.	Ápr.	Havi átlag
Hajdú-Bihar	19160	22093	22885	25984	22531
Jász - Nagykun - Szolnok	14405	15136	15951	17835	15832
Szabolcs-Szatmár-Bereg	25800	27913	31208	32881	29451
Észak-Alföld	59365	65142	70044	76700	67813

Forrás: NFSZ idősoros adatok (megyei), letöltve 2020.05.29,
https://nfsz.munka.hu/tart/stat_teruleti_bontas

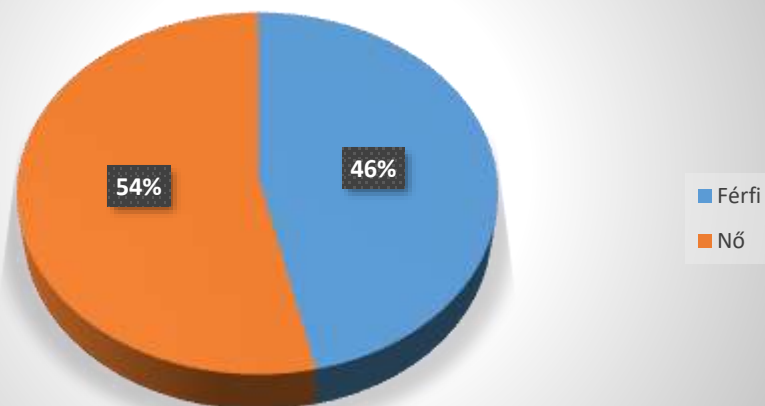


1.4.4. *A nyilvántartott álláskeresők (munkaerőkínálat) megoszlása Hajdú-Bihar és Jász-Nagykun-Szolnok megyében nemek szerint*

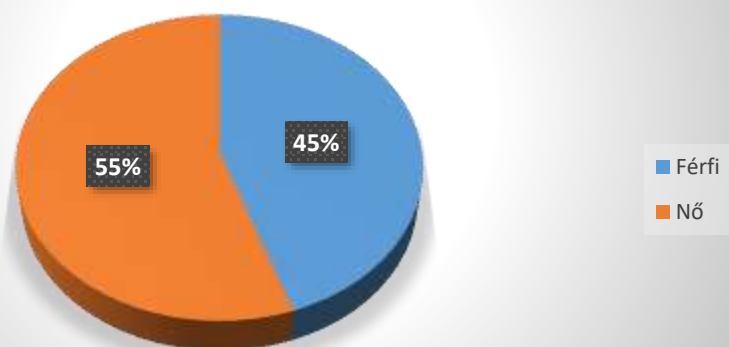
2020. április	Férfi	Nő	Együtt
Hajdú-Bihar megye	12064	13881	25945
Jász-Nagykun-Szolnok m.	7942	9851	17793

Forrás: NFSZ idősoros adatok (járási), letöltve 2020.05.29

Hajdú-Bihar megye, nyilvántartott álláskeresők megoszlása nemek szerint, 2020. április



Jász-Nagykun-Szolnok megye, nyilvántartott álláskeresők megoszlása nemek szerint, 2020. április

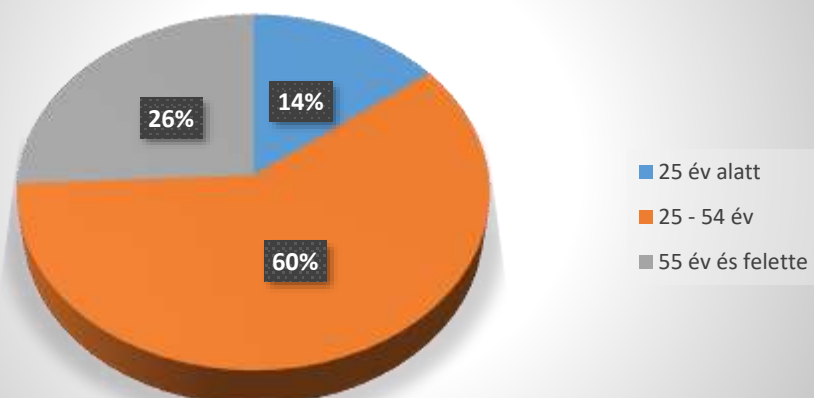


1.4.5. A nyilvántartott álláskeresők (munkaerőkínálat) megoszlása korosztályok szerint Hajdú-Bihar és Jász-Nagykun-Szolnok megyében

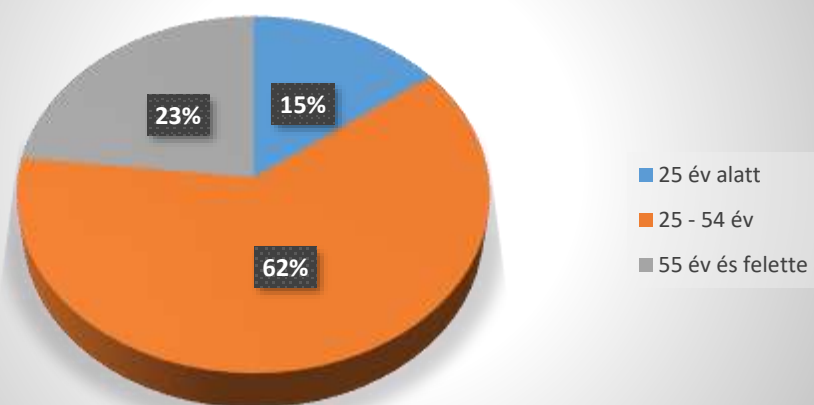
	25 év alatt	25 - 54 év	55 év és felette	Együtt
Hajdú-Bihar megye	3757	15508	6680	25945
Jász-Nagykun-Szolnok m.	2609	11055	4129	17793

Forrás: NFSZ idősoros adatok (járási), letöltve 2020.05.29

Hajdú-Bihar megye, nyilvántartott álláskeresők megoszlása korosztályok szerint, 2020. április



Jász-Nagykun-Szolnok megye, nyilvántartott álláskeresők megoszlása korosztályok szerint, 2020. április

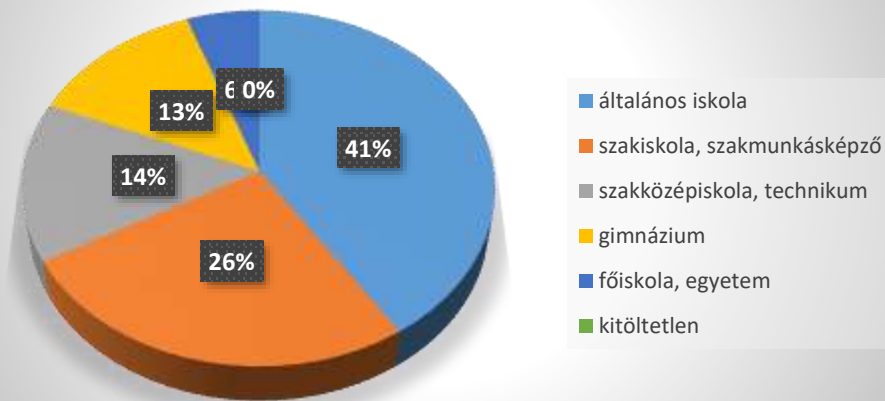


1.4.6. A nyilvántartott álláskeresők (munkaerőkínálat) megoszlása iskolai végzettség szerint Hajdú-Bihar és Jász-Nagykun-Szolnok megyében

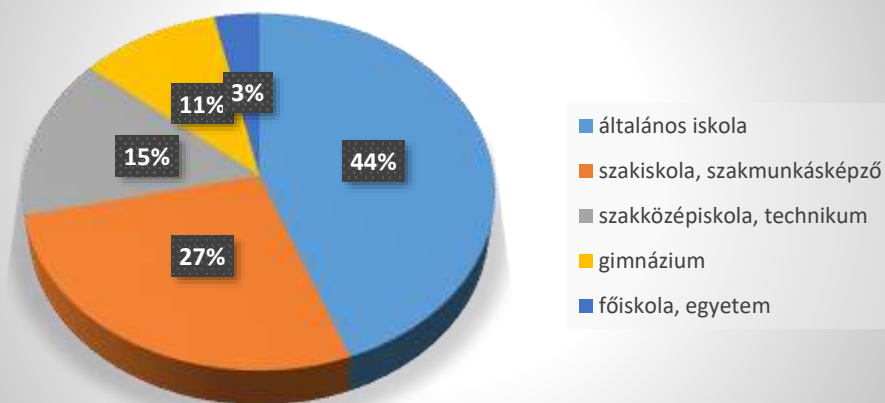
	általános iskola	szakiskola szakmunk ásképző	szakközépisk. technikum	gimnázium	főiskola, egyetem	kitöltetlen	Együtt
2020. április							
Hajdú-Bihar megye	10572	6780	3746	3431	1416	1	25945
Jász-Nagykun-Szolnok m.	7876	4838	2617	1860	602	1	17793

Forrás: NFSZ idősoros adatok (járási), letöltve 2020.05.29

Hajdú-Bihar megye, nyilvántartott álláskeresők megoszlása iskolai végzettség szerint, 2020. április



Jász-Nagykun-Szolnok megye, nyilvántartott álláskeresők megoszlása iskolai végzettség szerint, 2020. április

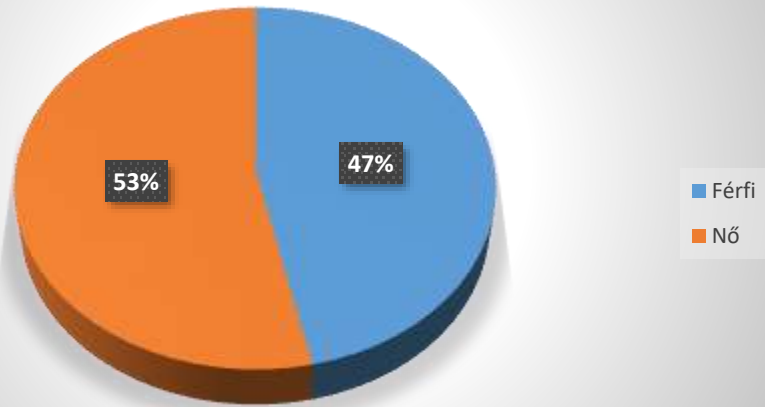


1.5. A nyilvántartott álláskeresők (munkaerőkinálat) a Hajdúböszörményi, a Hajdúnánási és a Kunhegyesi járásban, 2020 áprilisában

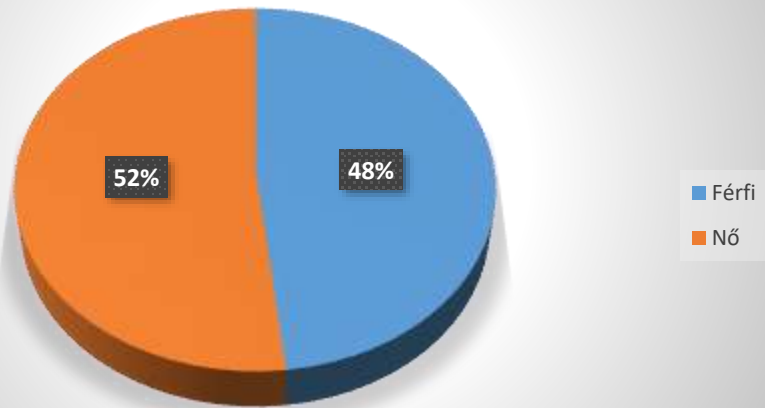
2020. április	Férfi	Nő	Együtt
Hajdúböszörményi járás	854	919	1773
Hajdúnánási járás	565	648	1213
Kunhegyesi járás	892	1087	1979

Forrás: NFSZ idősoros adatok (járási), letöltve 2020.05.29

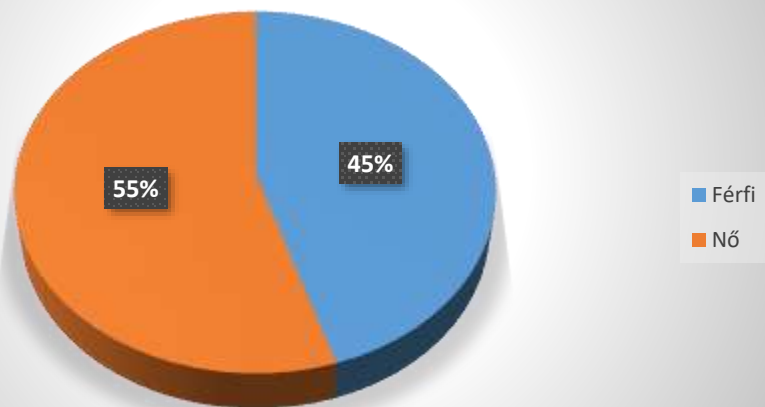
Hajdúnánási járás, nyilvántartott álláskeresők megoszlása nemek szerint, 2020. április



Hajdúböszörményi járás, nyilvántartott álláskeresők megoszlása nemek szerint, 2020. április



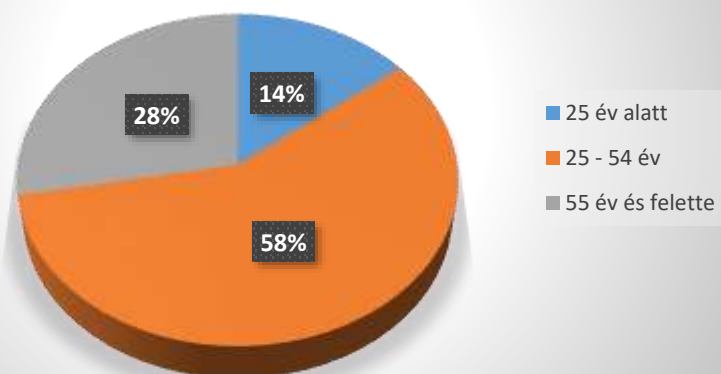
Kunhegyesi járás, nyilvántartott álláskeresők megoszlása nemek szerint, 2020. április



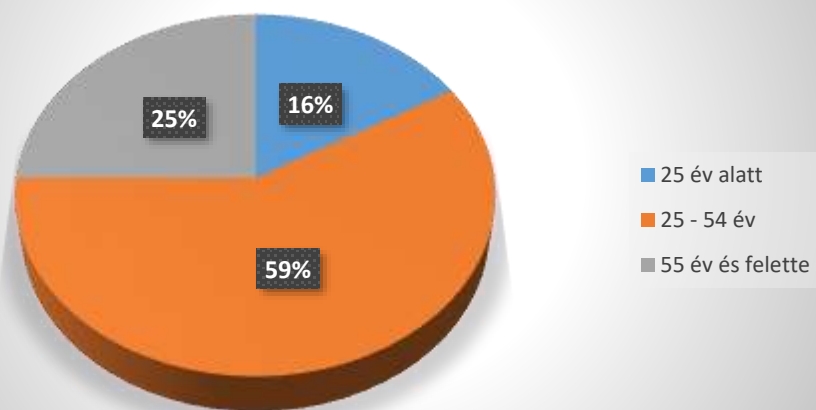
2020. április	25 év alatt	25 - 54 év	55 év és felette	Együtt
Hajdúböszörményi járás	254	1024	495	1773
Hajdúnánási járás	200	710	303	1213
Kunhegyesi járás	286	1249	444	1979

Forrás: NFSZ idősoros adatok (járási), letöltve 2020.05.29,

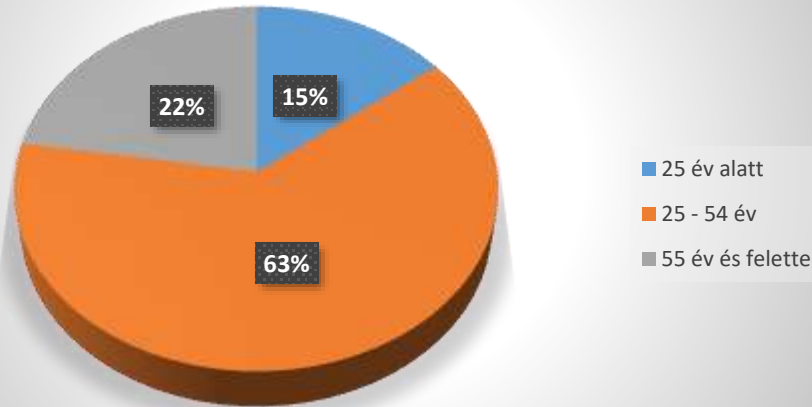
Hajdúböszörményi járás, nyilvántartott álláskeresők megoszlása, korosztályok szerint, 2020. április



Hajdúnánási járás, nyilvántartott álláskeresők megoszlása, korosztályok szerint, 2020. április



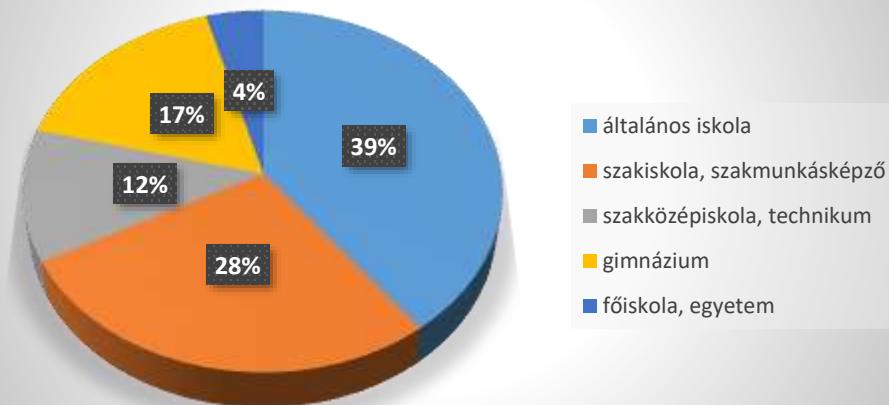
Kunhegyesi járás, nyilvántartott álláskeresők megoszlása, korosztályok szerint, 2020. április



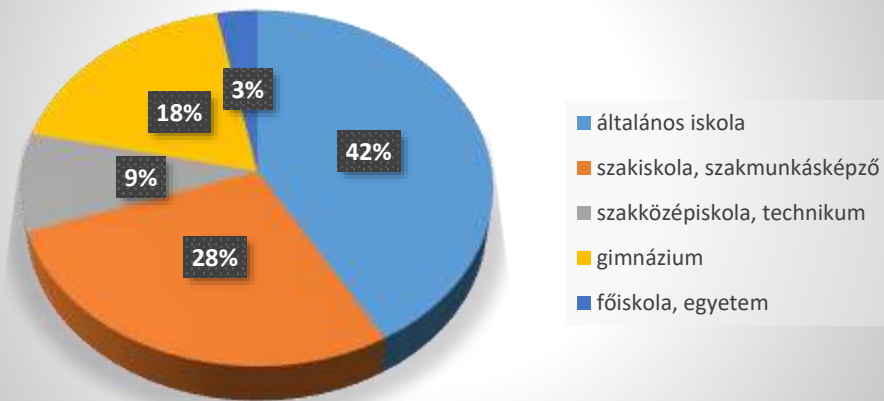
	általános iskola	szakiskola, szakmunkásképző	szakközépiskola, technikum	gimnázium	főiskola, egyetem	Együtt
2020. április						
Hajdúböszörményi járás	702	490	209	297	75	1773
Hajdúnánási járás	506	338	108	224	37	1212
Kunhegyesi járás	1160	517	113	171	18	1979

Forrás: NFSZ idősoros adatok (járási), letöltve 2020.05.29

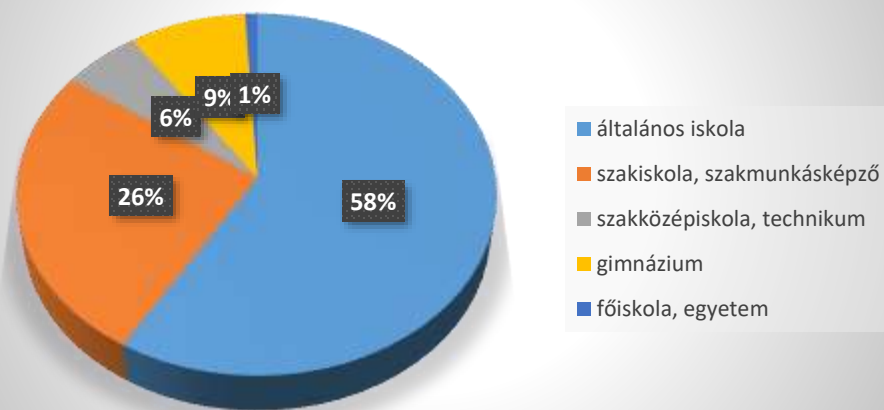
Hajdúböszörményi járás, nyilvántartott álláskeresők megoszlása, iskolai végzettség szerint, 2020. április



Hajdúnánási járás, nyilvántartott álláskeresők megoszlása,
iskolai végzettség szerint, 2020. április



Kunhegyesi járás, nyilvántartott álláskeresők megoszlása,
iskolai végzettség szerint, 2020. április



2. A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása

2.1. Fogalmak

A hazai jogi szabályozás bonyolult és összetett módon szabályozza a megváltozott munkaképesség fogalmát és a hozzá kapcsolódó munkajogi és szociális támogatási rendszert. E tanulmány keretében csak néhány elemet emelünk ki, a teljesség igénye nélkül. A fogyatékos (megváltozott munkaképességű) személyek foglalkoztatásáról az *1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról* a következőképpen rendelkezik: „15. §(1) A fogyatékos személy lehetőség szerint integrált, ennek hiányában védett foglalkoztatásra jogosult...16. § Ha a fogyatékos személy foglalkoztatása az integrált foglalkoztatás keretében nem megvalósítható, úgy számára a munkához való jogát lehetőség szerint biztosítani kell. A megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató akkreditált munkáltatókat és a fejlesztő foglalkoztatást végző foglalkoztatókat a központi költségvetés - jogszabályban meghatározottak szerint - támogatásban részesíti.” E törvény szerint a fogyatékos személynek joga, hogy állapotának megfelelően és életkorától függően.....iskolai nevelésben és oktatásban, fejlesztő felkészítésben, szakképzésben, felnőttképzésben, továbbá felsőoktatásban vegyen részt a vonatkozó jogszabályokban meghatározottak szerint. (13. §(1)).

A *megváltozott munkaképességű* személy fogalma a munka világához kapcsolódik, arra vonatkozik, hogy a *károsodás* (betegség), *fogyatékos* vagy *rokkantság* az egyén munkavállalását, foglalkoztathatóságát hogyan befolyásolja.

Károsodás - a biológiai működés zavara, betegség. A *fogyatékos* az emberi funkciók (szenzoros, motoros, mentális funkciók, mint a járás, látás, beszéd, kommunikáció) részleges vagy teljes, átmeneti vagy végleges zavara. A *rokkantság* az egyén tartós akadályozottsága valamely olyan tevékenység ellátásában (önellátás, tanulás, keresőképesség stb.), amelyet egyébként el tudna látni. A hatóság a megmaradt munkavégző képességet százalékos mértékben (36-100 százalék) állapítja meg. A rokkantság foka alapján különböző társadalombiztosítási ellátások és juttatások illetik meg a rokkantat.

Ki a *megváltozott munkaképességű* személy?

Megváltozott munkaképességű személy, 1991. évi IV. törvény

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 58. § (5) bekezdés m) pontja szerint megváltozott munkaképességű személy az, „aki testi vagy szellemi fogyatékos, vagy akinek az orvosi rehabilitációt követően munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkennek”.

Megváltozott munkaképességű személy, 2011. évi CXCI. törvény, 22. §-a szerint

A megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény 2§ (1) pontja szerint megváltozott munkaképességű személy ellátására jogosult.
A 22. § szerint megváltozott munkaképességű személynek kell tekinteni azt a személyt,
a) akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű,

- b) aki legalább 40 százalékos egészségkárosodással rendelkezik, az erről szóló szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás, hatósági bizonyítvány, minősítés időbeli hatálya alatt,
c) akinek a munkaképesség-csökkenése 50-100 százalékos mértékű, az erről szóló szakvélemény időbeli hatálya alatt, vagy
d) aki fogyatékosági támogatásban vagy vakok személyi járadékában részesül és a munkaszerződése szerinti napi munkaideje a 4 órát eléri.

A megváltozott munkaképességű személyek kétféle társadalombiztosítási ellátása *a rehabilitációs ellátás és a rokkantsági ellátás*. Meghatározott összeghatárig mindkettő mellett lehet munkát végezni.

Foglalkoztathatósági rehabilitáció és a rokkantsági ellátás

Rokkantsági ellátásra jogosult:

- 1) akinek egészségi állapota 51–60% között van, és
 - foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható (*B1 kategória*), viszont a kérelem benyújtása (vagy a felülvizsgálat) időpontjában az öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséig hátralevő időtartam az 5 évet nem haladja meg, vagy
 - foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható ugyan, de egyéb (foglalkoztatási vagy szociális) körülményei miatt a rehabilitáció nem javasolt (*B2 kategória*),
- 2) akinek egészségi állapota 31-50% között van, és
 - tartós foglalkozási rehabilitációt igényel (*C1 kategória*), viszont a kérelem benyújtása (vagy a felülvizsgálat) időpontjában az öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséig hátralevő időtartam az 5 évet nem haladja meg, vagy
 - tartós foglalkozási rehabilitációt igényel, de egyéb (foglalkoztatási vagy szociális) körülményei miatt a rehabilitáció nem javasolt (*C2 kategória*),
- 3) aki kizárólag folyamatos támogatással foglalkoztatható, de önellátásra képes és egészségi állapota 1-30 % közötti (*D kategória*),
- 4) akinek egészségkárosodása jelentős és önellátásra nem vagy csak segítséggel képes, és egészségi állapota 1-30 % közötti (*E kategória*).

A rokkantsági vagy a rehabilitációs ellátás megállapíthatóságához *szükséges biztosítási idő*: a kérelem benyújtása előtti 5 évben legalább 3 évi, vagy 10 évben legalább 7 évi, vagy 15 évben legalább 10 évnyi biztosításban töltött időt, jellemzően munkaviszonyt vagy hasonló, munkavégzésre irányuló jogviszony.⁶

Megváltozott munkaképességű személy a 2018. évi LII. törvény a szociális hozzájárulási adóról 13. §-a szerint

Megváltozott munkaképességű személy:

- a) akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60%-os vagy kisebb mértékű, vagy
- b) aki 2011. december 31-én – a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló törvény alapján megállapított – I., II., vagy III. csoportos rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjra volt jogosult és a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló

⁶ A rokkantsági járadék és a rokkantsági ellátás 2020. évi összegére vonatkozó részleteket lásd: <https://www.nyugdijguru.hu/nyugdij/megvaltozott-munkakepessegu-ellatasai/rokkantsagi-jaradek-es-rokkantsagi-ellatas-2020-ban>

2011. évi CXCI. törvény 32-33. §-a, vagy a 19. § (1a) bekezdése, vagy a 38/C. §-a alapján rokkantsági ellátásban vagy rehabilitációs ellátásban részesül.

Megváltozott munkaképességű személy, 327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet

A 327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet alapján

6. *Megváltozott munkaképességű munkavállaló* az a munkavállaló, aki

6.1. rehabilitálható, vagy

6.2. az Mmtv. 3. § (2) bekezdés b) pontja szerinti megváltozott munkaképességű személy vagy

6.3. az Mmtv. 38. §-a szerint az Mmtv. 25. §-a alkalmazásában megváltozott munkaképességű személynek minősül, és nem tartozik a 6.1. és 6.2. alpontban meghatározott személyi körbe, vagy

6.4. fogyatékosági támogatásban részesül;

7. *rehabilitálható*: akiről az Mmtv. szerinti komplex minősítés során megállapításra kerül, hogy rehabilitálható.

A megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról és a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról szóló 327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet frissítése 2020 szeptemberében jelent meg.

Megváltozott munkaképességű személy, KSH munkaerő-felmérés

KSH munkaerő-felmérés (2015) során „a felvétel adatai alapján *megváltozott munkaképességűnek* az a magánháztartásban élő *tartósan (legalább hat hónapig) fennálló egészségi problémát, betegséget, vagy korlátozottságot jelölő személy* számít, aki úgy nyilatkozott, hogy a *munkavállalásban, illetve munkavégzésben egészségi állapota miatt akadályozva érzi magát.*”
(<https://www.ksh.hu/docs/hun/modsz/modsz92.html>)

Megváltozott munkaképességű munkavállaló, EU Bizottság 651/2014/EU rendelete

EU Bizottság 651/2014/EU rendelete (2.cikk. 3.pont) szerint: „megváltozott munkaképességű munkavállaló”: bármely olyan személy, aki:

a) a nemzeti jog szerint megváltozott munkaképességű munkavállaló; vagy

b) aki olyan hosszan tartó fizikai, értelmi, szellemi vagy érzékszervi károsodással él, amely különböző akadályok fellépése mellett korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és más munkavállalókkal egyenlő szerepvállalását a munkakörnyezetben

Rehabilitációs foglalkoztatás, 327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet

8. *rehabilitációs foglalkoztatás*: a megváltozott munkaképességű munkavállaló tranzit vagy tartós foglalkoztatása;

9. *tartós foglalkoztatás*: a 6. pont 6.2-6.4. alpontja, valamint az Mmtv. 5. § (2) bekezdése szerinti megváltozott munkaképességű munkavállaló munkakészségének, egészségi állapotának, testi és szellemi képességeinek termelő, szolgáltató tevékenység biztosítása mellett, védett körülmények között, munkaviszony keretében történő megőrzése, fejlesztése;

10. *tranzit foglalkoztatás*: a rehabilitálható megváltozott munkaképességű munkavállaló védett körülmények között, termelő, szolgáltató tevékenység végzése keretében történő felkészítése a nyílt munkaerő-piacon történő foglalkoztatásra, amennyiben életkora alapján a kérelem benyújtásáig vagy a felülvizsgálat időpontjában az öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséig hátralevő időtartam az 5 évet meghaladja;

12. *védett foglalkoztatás*: ha a munkáltató tranzit vagy tartós foglalkoztatást biztosít, és munkavállalóinak legalább 30%-a az Mmtv. 22. §-a szerinti megváltozott munkaképességű személynek minősül.

Rehabilitációs foglalkoztatók akkreditációja, 327/2011. (XII.29.) Korm. rendelet

„A foglalkozási rehabilitációs szolgáltatók akkreditációs eljárása 2016. 06. 09-től került bevezetésre. Ennek szabályozását a megváltozott munkaképességű személyek ellátásaival kapcsolatos eljárási szabályokról szóló 327/2011. (XII.29.) Korm. rendelet tartalmazza...A jogszabály többek között meghatározza az akkreditált foglalkoztatóknál foglalkozási rehabilitációs szakmai program keretében nyújtandó „segítő szolgáltatások igénybevételének módját és rendjét”, valamint részletesen leírja a segítő szolgáltatásokat, a szolgáltatásokat nyújtó személyek körét és kötelező létszámát.” (fszk.hu (2018), p. 9)

A foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások formái, 327/2011. (XII.29.) Korm. rendelet

327/2011. (XII.29.) Korm. rendelet 2. melléklete szerint ezek a következők:

1. *Az egyéni tanácsadás* lehet

1.1. információ nyújtása

1.2. tanácsadás (pl. a fejleszthető képességeire épülő komplex rehabilitációt, munkába állás elősegítését, a foglalkoztathatóság fejlesztését illetően) Ennek keretében a tanácsadó

1.2.1 a megváltozott munkaképességű személlyel közösen meghatározza a foglalkozási rehabilitációs folyamat lépéseit és célját és egyéni fejlesztési tervet készít,

1.2.2 álláskeresési tanácsadás;

1.3. foglalkozási rehabilitációs célú pályatanácsadás

1.4. a foglalkozási rehabilitációt elősegítő pszichológiai tanácsadás

1.5. a foglalkozási rehabilitációs mentori szolgáltatás, a képzésben részesülők benntartásának segítése, a munkahelyi környezetbe történő beilleszkedés elősegítése. A mentor a munkaadók befogadóvá válását is segíti a megváltozott munkaképességű személyek iránt.

2. *A csoportos tanácsadás, amelynek típusai*

2.1. álláskeresési technikák tréning

2.2. a képzésre történő fejlesztő felkészítés,

2.3. a foglalkozási rehabilitációt elősegítő újraorientáló foglalkozás, motivációt erősítő csoportos foglalkozás

3. *A munkaadók részére nyújtható szolgáltatás, ezen belül*

3.1. a rehabilitációs foglalkoztatási tanácsadás, munkaerő-piaci információ nyújtása

munkaadóknak, mikro-, kis- és középvállalkozásoknak nyújtott foglalkoztatási tanácsadás, atipikus foglalkoztatási tanácsadás, álláshelyek feltárása, munkaadói kapcsolatok erősítése;

3.2. a foglalkozási rehabilitációs célú érzékenyítés;

3.3. a foglalkozási rehabilitációs állásbörze, a munkaadók és a megváltozott munkaképességű munkát kereső személyek közötti közvetlen kapcsolatfelvétel

4. *A foglalkozási rehabilitációs célú munkaközvetítés, amely a munkát kereső megváltozott munkaképességű személyek és a számukra állást kínáló munkaadók találkozását segítve elő.*

(<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100327.kor>)

2.1.1. Megváltozott munkaképességűek alkalmazásának előnyei munkaadói szempont

Rehabilitációs hozzájárulás – annak, aki nem alkalmaz megváltozott munkaképességű munkavállalót

Mikor kell fizetni?

Rehabilitációs hozzájárulás fizetésére kötelezett a munkaadó akkor, ha az általa foglalkoztatottak átlagos statisztikai állományi létszáma meghaladja a 25 főt, de az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalók átlagos statisztikai állományi létszáma nem éri el a létszám 5 százalékát. A rehabilitációs hozzájárulás mértéke a tárgyév első napján a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított alaphér kötelező legkisebb összegének kilencszerese/fő/év. 2020-ban ez $161 \text{ ezer} \times 9 = 1\,449\,000 \text{ Ft/fő/év.}$ (NAV)

A vállalatok szempontjából más (anyagi) előnye is van a megváltozott munkaképességű személy alkalmazásának.

Szociális hozzájárulás és szakképzési hozzájárulás alóli mentesülés

2019. január 1-től az új Szochó tv. alapján a megváltozott munkaképességűek (maximum 60%-os egészségi állapotú (vagy rokkantsági rehab ellátásban részesülő) után érvényesíthető kedvezmény. A kedvezmény mértékének felső határa a minimálbér kétszeresére jutó adómértékkel (2020 júniusától 15,5 százalék) számított összeg. Azoknak, akik jogosultak erre a kedvezményre, a szakképzési hozzájárulást sem kell megfizetniük. (Ugyanakkor 2018. december 31-én kivezetésre került a rehabilitációs kártyával történő foglalkoztatáshoz kapcsolódó kedvezmény).

Állami foglalkoztatási támogatás – akkreditált vállalatoknak

Ha a vállalatnál a megváltozott munkaképességű dolgozók létszáma minimum 30 fő vagy arányuk az összes munkavállalóhoz viszonyítva meghaladja a 25%-ot, illetve megfelel az egyéb feltételeknek, a vállalat kérheti akkreditációját. Az akkreditált vállalat állami foglalkoztatási támogatást igényelhet, amit akár munkabérré, akár a megváltozott munkaképességű dolgozó foglalkoztatásával kapcsolatban felmerülő többletköltségre fordíthat (pl. képzésre, a munkahely rehabilitációs célú átalakítására). E költségeket az állam 75-100%-ban megtéríti.

Adózás előtti eredmény csökkentése – legfeljebb 20 fő foglalkoztatott esetén

Az adózás előtti eredményt csökkentheti a megváltozott munkaképességű munkavállalónak kifizetett munkabér, de legfeljebb az éves minimálbér összegével, feltéve, hogy az általa foglalkoztatottak átlagos állományi létszáma az adóévben nem haladja meg a 20 főt.

2.2. Megváltozott munkaképességűek munkaerőpiaci jelenléte és jellemzői

Bár Magyarországon évről évre nő a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási aránya, azonban ez azonban még így is jóval az európai átlag alatt van. Foglalkoztatásuk védett vagy integrált (piaci körülmények közötti) formában valósul meg.

Védett vagy integrált foglalkoztatás

A védett foglalkoztatás során bár piaci termékeket állítanak elő vagy szolgáltatásokat nyújtanak, elsődlegesen mégsem a profit megszerzése a legfőbb cél. Célja emellett a megváltozott munkaképességű személy rehabilitációja, fejlesztése, a nyílt munkaerő-piaci munkavégzésre való felkészítése (integrált foglalkoztatás). További cél a megváltozott munkaképességűek számára a tartós munka biztosítása. Az integrált foglalkoztatást azonban több akadály is nehezíti. Felmérések szerint ezek az akadályok a következők:

- „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...

A nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatás azonban nem csak a munkáltatók, hanem a munkatársak befogadó attitűdjein és szemléletén is múlik.. a munkatársak felkészítése, érzékenyítése, a szervezet stratégiai céljainak elfogadtatása megalapozza a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazásának sikerességét”. (Balázs Földi (2017), p.149)

2.2.1. *Helyzetkép a KSH "Hátrányos helyzetű csoportok a munkaerőpiacon" kiegészítő felvétele alapján (2015. I. negyedév és 2017-2019 II. negyedév)*

2.2.1.1. *Megváltozott munkaképességűek a munkaerőpiacon*

A KSH munkaerőfelméréséhez 2015. első negyedévében "Hátrányos helyzetű csoportok a munkaerőpiacon" címmel kiegészítő felvétel kapcsolódott. A használt megváltozott munkaképességű fogalom önbesoroláson alapult. A felvétel adatai alapján **megváltozott munkaképességűnek** az a magánháztartásban élő tartósan (legalább hat hónapig) fennálló egészségi problémát, betegséget, vagy „korlátozottságot” bejelölő személy számít, aki úgy nyilatkozott, hogy a munkavállalásban, illetve munkavégzésben egészségi állapota miatt akadályozva érzi magát.

Az említett 2015. évi KSH felmérés szerint a 680 713 fő megváltozott munkaképességű személy mindössze 21 %-a foglalkoztatott (141 787 fő), csaknem háromnegyed részük inaktív.

Hasonló képet mutat az SZGYF ((2020), p.13) 2019. decemberi adata a rehabilitációs hatósággal együttműködő megváltozott munkaképességű személyek munkaviszony szerinti megoszlását illetően.

	Rehabilitációs ellátásban részesülő B1 minősítésű kategóriába tartozó személy (13.774 fő)	Rehabilitációs ellátásban részesülő C1 minősítésű kategóriába tartozó személy (7.942 fő)
Munkaviszonyban áll, %	22,90%	22,20%
Nem áll munkaviszonyban, %	77,10%	77,80%

számítások SZGYF adatok alapján

A KSH 2020. szeptember 29-én frissítette a megváltozott munkaképességűek munkaerőpiacon való jelenlétének adatait 2017-2019. második negyedévére vonatkozóan (KSH (2020)).

Megváltozott munkaképességűek és megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak, 2015-2019

	Megváltozott munkaképességűek, összesen, fő	Megváltozott munkaképességűek, foglalkoztatottak, fő	Munkanélküliek, fő	Foglalkoztatási arány, %	Munkanélküliségi arány, %	Aktivitási arány, %
2015 I. n.é.	680713	141787	31062	21%	18%	25,4%
2017 II. negyedév	555525	122638	20578	22,1%	14,4%	25,8%
2018 II. negyedév	511833	119998	13075	23,4%	9,8%	26%
2019 II. f. negyedév	496077	117957	13548	23,8%	10,3%	26,5%

https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_megvamk9_16_01c.html

(KSH (2020) Megváltozott munkaképességű csoportok a munkaerőpiacon 2017–2019. II. negyedév, STADAT,

https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_16, letöltve, 2020.10.06.-án és számítások KSH adatok alapján

Megjegyzések:

- *Foglalkoztatási ráta* – Megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak az összes megváltozott munkaképességű személy százalékában
- *Munkanélküliségi ráta* – megváltozott munkaképességű munkaképességűek a megváltozott munkaképességű gazdaságilag aktívak százalékában
- *Megváltozott munkaképességű gazdaságilag aktívak* = megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak+ megváltozott munkaképességű munkaképességűek
- *Aktivitási arány* – gazdaságilag aktívak az összes megváltozott munkaképességű személy százalékában

Megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak nemek szerinti megoszlása, fő

	Megváltozott munkaképességűek, foglalkoztatottak, fő	Férfiak	Nők	Férfiak, a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak százalékában	Nők a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak százalékában
2015 I. negyedév	141787	68278	73509	48,15%	51,84%
2017 II. negyedév	122638	63842	58796	52,05%	47,94%
2018 II. negyedév	119998	59430	60568	49,52%	50,47%
2019 II. negyedév	117957	57408	60549	48,66%	51,33%

https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_megvamk9_16_01c.html és KSH (2020) Megváltozott munkaképességű csoportok a munkaerőpiacon 2017–2019. II. negyedév, STADAT,

https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_16, letöltve, 2020.10.06.-án és számítások KSH adatok alapján

Összefoglalva, míg a 2015. évi KSH felmérés szerint a 680 713 fő megváltozott munkaképességű személyből 21 % volt foglalkoztatott (141 787 fő). 2019. II. negyedében ez az arány 2,8 százalékpontos növekedést mutatott (23,8%) lett. Hozzá kell tenni, ugyanakkor, hogy a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak száma csaknem 24 ezer fővel csökkent (141787 főről (2015 I. negyedév) 117957 főre (2019. II. negyedév)).

Kisebb kilengésekkel a megváltozott munkaképességű és foglalkoztatott személyek nemi megoszlása kiegyensúlyozott. 2015-ben és 2019-ben megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak 51%-a volt nő. 2018-ban a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottakat fele-fele arányban tették ki a nők és férfiak. 2017-ben a mérleg a férfiak javára billent.

2.2.1.2. Megváltozott munkaképességűek korcsoportok szerint

A megváltozott munkaképességűek foglalkoztathatóságának képzéssel történő stratégiája szempontjából érdemes megjegyezni, hogy a 2015. első negyedévi felmérés szerint a megváltozott munkaképességűek csaknem 60 %-a 55 év feletti (55-64 éves korcsoport) volt, 14%-uk pedig az 50-54 éves. Azaz a megváltozott munkaképességűek csaknem háromnegyede az 50 év feletti korcsoportokba tartozott.

A későbbiekben ez az arány alig változott, 2019. II. negyedében a megváltozott munkaképességűek 57%-a tartozott az 55 év feletti korcsoportba és 70,5% az 50 év felettibe. Mindössze 7%-uk tartozott a 19-34 éves korcsoportba, a 35-49 éves korcsoportba pedig 18%-uk.

Megváltozott munkaképességű, 19-64 éves személyek, korcsoportok szerint, 2015. I. negyedév

Korcsoportok	2015. I. negyedév			2017.II.n.é.	2018. II.né.	2019.II. n.é.
	Férfi	Nő	Férfi, nő együtt	Férfi, nő együtt	Férfi, nő együtt	Férfi, nő együtt
19–24	9 461	5 635	15 096	12 436	10 730	12 905
25–29	8 125	6 193	14 318	14 452	13 208	12 169
30–34	10 523	7 717	18 240	16 816	12 405	13 452
35–39	17 853	17 440	35 293	25 269	16 399	21 065
40–44	17 761	17 382	35 143	32 033	34 158	37 618
45–49	33 217	33 566	66 783	53 471	42 905	48 905
50–54	44 320	51 009	95 329	69 198	65 267	69 500
55–59	71 817	97 029	168 846	126 926	119 613	111 187
60–64	103 119	128 544	231 663	204 922	197 148	169 277
Összesen	316 196	364 517	680 713	555 525	511 833	496 077

KSH (2020) Megváltozott munkaképességű csoportok a munkaerőpiacon 2017–2019. II. negyedév, STADAT, https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_16, letöltve, 2020.10.06.-án

Megváltozott munkaképességű, 19-64 éves személyek, korcsoportok szerint, százalékos megoszlás

Korcsoportok	2015.I. n.é.	2017.II.n.é.	2018. II.né.	2019.II. n.é.
19–24	2,2%	2,2%	2,1%	2,6%
25–29	2,1%	2,6%	2,6%	2,5%
30–34	2,7%	3,0%	2,4%	2,7%
35–39	5,2%	4,5%	3,2%	4,2%
40–44	5,2%	5,8%	6,7%	7,6%
45–49	9,8%	9,6%	8,4%	9,9%
50–54	14,0%	12,5%	12,8%	14,0%
55–59	24,8%	22,8%	23,4%	22,4%
60–64	34,0%	36,9%	38,5%	34,1%
Összesen	100%	100%	100,0%	100,0%

számítások KSH adatok alapján

2.2.1.3. Megváltozott munkaképességűek iskolai végzettség szerint

2017-2018-ben az össze felmért megváltozott munkaképességű személy 38%-ának, 2019-ben 40%-ának alapfokú (8 általános) vagy annál alacsonyabb iskolai végzettsége volt. A foglalkoztatásban álló megváltozott munkaképességűek esetében ez az arány alacsonyabb, 30% körül mozog. Az összes megváltozott munkaképességű kb. egyharmada (2019) illetve valamivel több, mint egyharmada (2017 és 2018) végzett szakiskolát vagy szakmunkásképzőt. Felsőfokú végzettséggel 5- 6 % rendelkezett. A foglalkoztatott megváltozott munkaképességűek aránya nem sokban tér el ettől.

Megváltozott munkaképességű 19-64 évesek, legmagasabb iskolai végzettség szerint, fő, 2017-2019, II. negyedév

	Összes megváltozott munkaképességű, fő			Foglalkoztatásban álló megváltozott munkaképességűek, fő		
	2017.II. n.é	2018. II.né.	2019.II. n.é.	2017.II.n.é	2018. II.né.	2019.II. n.é.
legfeljebb alapfok	213 455	195 960	199 645	35 917	35 076	38 762
középfok érettségi nélkül szakképesítéssel	198 251	186 243	167 154	45 434	51 869	43 122
középfok érettséggel és szakképesítéssel	37 598	35 656	35 157	9 868	7 866	9 764
középfok érettséggel szakképesítés nélkül	72 309	67 564	67 966	19 694	18 225	18 527
felsőfok	33 912	26 409	26 154	11 726	6 962	7 781
Összes	555 525	511 832	496 076	122 639	119 998	117 956

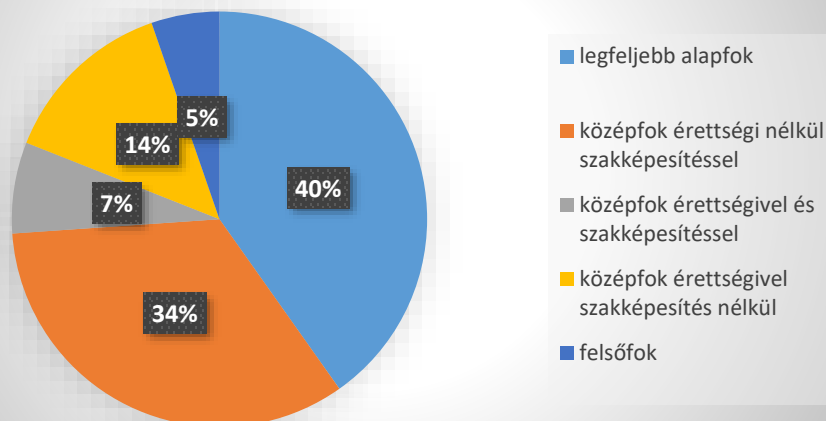
KSH (2020) Megváltozott munkaképességű csoportok a munkaerőpiacon 2017–2019. II. negyedév, STADAT, https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_16, letöltve, 2020.10.06.-án

Megváltozott munkaképességű 19-64 évesek, legmagasabb iskolai végzettség szerinti százalékos megoszlás, 2017-2019, II. negyedév

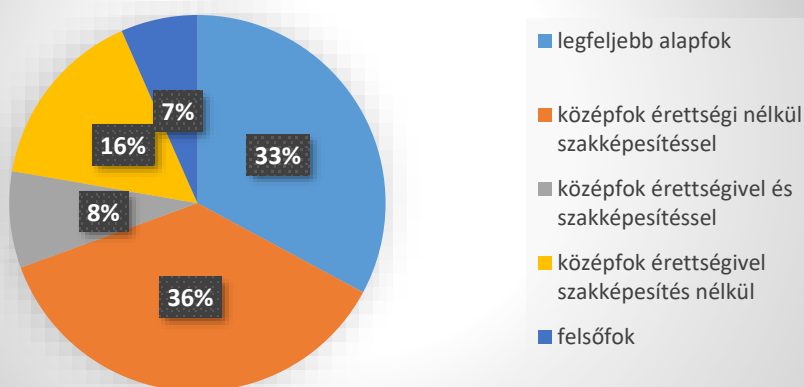
	Összes megváltozott munkaképességű %-ában			Foglalkoztatásban álló megváltozott munkaképességűek %-ában		
	2017.II.n.é	2018. II.né.	2019.II. n.é.	2017.II.n.é	2018. II.né.	2019.II. n.é.
legfeljebb alapfok	38,4%	38,3%	40,2%	29,3%	29,2%	32,9%
középfok érettségi nélkül szakképesítéssel	35,7%	36,4%	33,7%	37,0%	43,2%	36,6%
középfok érettséggel és szakképesítéssel	6,8%	7,0%	7,1%	8,0%	6,6%	8,3%
középfok érettséggel szakképesítés nélkül	13,0%	13,2%	13,7%	16,1%	15,2%	15,7%
felsőfok	6,1%	5,2%	5,3%	9,6%	5,8%	6,6%
Összes	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100%

számítások KSH adatok alapján

Megváltozott, munkaképességűek megoszlása legmagasabb iskolai végzettség szerint, 2019. II.n.é.



Foglalkoztatásban álló megváltozott, munkaképességűek megoszlása legmagasabb iskolai végzettség szerint, 2019. II.n.é



Megállapíthatjuk, hogy a foglalkoztatásban álló megváltozott munkaképességűek körében a legfeljebb alapfokú képzettséggel (8 általános) rendelkezők aránya alacsonyabb, mint általában a megváltozott munkaképességűek esetében. *A szakképesítés és a magasabb képzettség viszont kétségkívül segít abban, hogy a megváltozott munkaképességűek is beléphessenek a munkaerőpiacra. A megváltozott munkaképességűek*

A megváltozott munkaképességűek képzési területek szerinti bontású foglalkoztatási rátája szerint a legmagasabb foglalkoztatási arányt olyan képzési területeken lehet elérni, mint az oktatás és a számítástechnika. Legkevésbé eredményesek ilyen szempontból az általános programok (az általános programokban részt vett megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási rátája csupán 14%, szemben pl. az informatikai képzésekben részt vettek 34%-os arányával), habár az általános programok a legelterjedtebbek, ezeken a megváltozott munkaképességűek csaknem fele vett részt (2015. I. negyedévesfelmérés adatai).

Képzési területek megváltozott munkaképességűek részvételével, és foglalkoztatási ráta képzési területek szerint, 2015. I. n.é.

Képzési terület	Férfi, fő	Nő, fő	Együtt, fő	Foglalkoztatási ráta,%
általános program	121 542	189 259	310 801	14,6%
oktatás	1 091	8 888	9 979	38,4%
humán tudományok és művészetek	3 140	4 775	7 915	24,0%
társadalomtudományok, gazdaság, jog	8 886	62 817	71 703	26,6%
matematika, számítástechnika, egyéb természettudományok	2 850	3 245	6 095	34,5%
műszaki, ipari és építőipari képzések	157 153	51 901	209 054	25,5%
mezőgazdaság és állatorvosi tudományok	11 205	7 720	18 925	28,3%
egészségügyi és szociális gondoskodás	1 249	17 353	18 602	27,9%
Összes	307 116	345 958	653 074	

https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_2_és_számitások_KSH_adatok_alapján

2.2.1.4. Megváltozott munkaképességűek az Észak-alföldi régióban

A 2015. évi felmérés szerint az országban élő megváltozott munkaképességű személyek 19,6%-a él az általunk górcső alá vett Észak-alföldi régióban (5,9% Hajdú-Bihar megyében, 5% Jász-Nagykun-Szolnok megyében és 8,7% Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében). Az Észak-alföldi régió megváltozott munkaképességű személyeinek 44%-a él Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében.

Megváltozott munkaképességűek, fő, Észak-alföldi régió, megyék szerinti bontás, 2015. I.n.é.

Létszám	Férfi, fő	Nő, fő	Együtt, fő	%-os megoszlás
Hajdú-Bihar megye	16 912	23 164	40 076	30,1%
Jász-Nagykun-Szolnok megye	15 106	19 120	34 226	25,6%
Szabolcs-Szatmár-Bereg megye	27 851	31 324	59 175	44,3%
Észak-Alföld összes	59 869	73 608	133 477	100%

Forrás: KSH, STADAT https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_megvamk9_02_01.html

Megváltozott munkaképességűek, fő, Észak-alföldi régió, 2017-2019, II. n.é.

	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Gazdaságilag aktív	Inaktív	Összes	Foglalkoztatási arány,%	Munkanélküliségi ráta,%	Aktivitási arány,%
2017	20 889	5 503	26 391	74 006	100398	20,8%	20,9%	26,3%
2018	20 725	4 242	24 967	65 394	90361	22,9% ^a	17%	27,6%
2019	20 591	3 062	23 653	61 396	85049	24,2	12,9	27,8

STADAT, https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_16, letöltve, 2020.10.06.-án és számítások KSH adatok alapján

2017-ben a régióban 33 ezer fővel kevesebb megváltozott munkaképességű élt, mint 2015-ben; számuk folyamatosan csökkent, 2019-ben már csak 85 ezer fő volt.

A 2017-2019-es időszakban a foglalkoztatott megváltozott munkaképességűek száma nagyjából változatlan maradt, 20 ezer fő körül alakult. Ugyanezen időszak alatt a foglalkoztatási ráta kissé emelkedett (2017-es 20,8%-ról 2019-ben 24,2%-ra). A munkanélküliségi ráta erőteljesen csökkent, a 2017 évi 21%-ról 12%-ra esett vissza, 2019-re.

2.2.1.5. Megváltozott munkaképességűek, foglalkoztatási jellemzői

2.2.1.5.1. Megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak, korcsoportok szerinti bontás

A megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak többsége az 50 év feletti korcsoportokhoz tartozik (63% 2019. második negyedévében, 59 % 2017 és 60% 2018 második negyedévében). Azaz, míg a fiatalabb korosztályok alulreprezentáltak, az idősebb korosztályok felülreprezentáltak a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak között.

Megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak, korcsoportok szerint, 2017-2019 és foglalkoztatási rátájuk (2019)

	2017.II.n.é.	2018. II.n.é	2019.II. n.é	2017.II.n.é	2018. II.n.é	2019.II. n.é.
Korcsoportok	fő	fő	fő	%-os megoszlás	%-os megoszlás	%-os megoszlás
19–24	2 652	1 738	2 322	2,2%	1,4%	2,0%
25–29	4 225	3 278	2 611	3,4%	2,7%	2,2%
30–34	5 870	4 301	2 772	4,8%	3,6%	2,4%
35–39	8 907	5 979	8 552	7,3%	5,0%	7,3%
40–44	9 853	15 364	12 813	8,0%	12,8%	10,9%
45–49	18 683	16 818	14 377	15,2%	14,0%	12,2%
50–54	23 124	21 537	23 225	18,9%	17,9%	19,7%
55–59	26 074	30 266	30 417	21,3%	25,2%	25,8%
60–64	23 251	20 718	20 868	19,0%	17,3%	17,7%
Összesen	122 638	119 998	117 957	100,0%	100,0%	100,0%

KSH (2020) Megváltozott munkaképességű csoportok a munkaerőpiacon 2017–2019. II. negyedév, STADAT, https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_16, letöltve, 2020.10.06.-án

A 19-34 éves megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak aránya 6,6%-ot képviselt az összes megváltozott munkaképességű foglalkoztatott között 2019. második negyedévében, miközben 2017 ugyanezen időszaka alatt arányuk még meghaladta a 10%-ot.

	2019.II. n.é.
Korcsoportok	Foglalkoztatási ráta, %
19–24	18,0%
25–29	21,5%
30–34	20,6%
35–39	40,6%
40–44	34,1%
45–49	29,4%
50–54	33,4%
55–59	27,4%

60–64	12,3%
Összesen	23,8%

számítások KSH adatok alapján. Foglalkoztatási ráta - megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak az összes megváltozott munkaképességű személy százalékában, korcsoportok szerinti bontás

Ha korcsoportonként viszont azt nézzük, hogy a megváltozott munkaképességűek mekkora hányada foglalkoztatott (lásd *foglalkoztatási ráta*), akkor azt találjuk, hogy *ez az arány messze a 35-39 évesek körében a legmagasabb, 40 %*. A 19-34 évesek foglalkoztatási aránya viszont csupán 20 % körül mozog. A férfiak foglalkoztatási aránya valamivel magasabb, mint a nőké (25%. illetve 22,6%). (2019. II.n.é.)

2.2.1.5.2. Megváltozott munkaképességűek - részfoglalkoztatás, távmunka

Jelentős arányú részmunkaidőben foglalkoztatott, főleg az egészségi állapot miatt

A megváltozott munkaképességűek jelentős hányada, 2017-ben 40%-a, 2018-ban 35%-a és 2019-ben 38%-a, részmunkaidőben dolgozik. A megváltozott munkaképességűek esetében *a részmunkaidős foglalkoztatás döntő oka, az esetek több mint 80 %-ában, a megváltozott munkaképességűek egészségi állapota.*

Részmunkaidőben és teljes munkaidőben foglalkoztatott megváltozott munkaképességűek, fő, 2017-2019

	Részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya az összes foglalkoztatott százalékában, %
2017. II. negyedév	40,7%
2018. II. negyedév	35,2%
2019. második negyedév	38%

számítások KSH adatok alapján

A megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak 40% körüli aránya *részmunkaidős (2019 II. negyedévében 38%)*. *Ez az arány csaknem tízszer akkora, mint az összes foglalkoztatottra jutó részmunkaidősök arány (4% körüli érték).*

Pandémia előtti felmérés – elenyésző a távmunka aránya

A KSH 2017-2019-es felmérése szerint a felmértek 95 %-a sosem dolgozik otthon. Távmunkát csupán 1%-uk végez (2019.II. negyedév). Bár ez a felmérés még a 2020 pandémia előtt készült, a megváltozott munkaképességűek által végzett munka jellege nem biztos, hogy a távmunkában történő munkavégzés jelentősen megugrott volna.

Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása, rész-, teljesmunkaidős foglalkoztatás, otthon dolgozás, távmunka, fő

	2015. I. n.é.	2017. II. n.é.	2018. II. n.é.	2019. II. n.é.
Rész- ill. teljes munkaidős foglalkoztatás				
részmunkaidős	58 602	50 020	42 319	44 837
teljes munkaidős	81 482	72 618	77 680	73 120

Részmunkaidős foglalkoztatás okai				
egészségi állapota miatt	47 494	43 644	37 235	37 292
egyéb okból	11 108	6 376	5 084	7 546
Otthon dolgozás				
jellemzően otthonában dolgozik	6 155	3 442	2 152	2 685
alkalmanként otthon dolgozik	2 816	4 400	874	2 141
soha nem dolgozik otthon	131 113	114 797	116 972	113 131
Táv munka végzés				
rendszeresen vagy alkalmanként végez távmunkát	2 764	3 724	173	1 705
nem végez távmunkát	137 320	118 914	119 826	116 252

https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_2 és KSH (2020) Megváltozott munkaképességű csoportok a munkaerőpiacon 2017–2019. II. negyedév, STADAT, https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_16, letöltve, 2020.10.06.-án

2.2.1.5.3. A mikro-és kisvállalkozások szerepe a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásában

A mikro-és kisvállalkozások jelentős szerepet játszanak a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásában.

A 2015. I. negyedévi felmérés szerint a mikrovállalatoknak (10 fősnél kisebb) jelentős szerepe van a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásában, csaknem egynegyedük ilyen cégeknél dolgozik (26,2%). A 50 fősnél kisebb cégek pedig (a mikro-és kisvállalkozások együtt) a megváltozott munkaképességűek több mint felét (52,2%) alkalmazzák. Az 50-299 fős vállalkozásoknál dolgozik a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak 23%-a. A 300 főnél nagyobb cégeknél pedig 8,1%-uk. Érdekes, hogy a felmértek jelentős része nem volt teljesen tisztában, mekkora cégnél dolgozik (16,8%).

Megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak a vállalkozás mérete szerint, 2015. I. negyedév, fő

	férfiak	nők	férfiak, nők együtt
1–10 fő	18 167	14 969	33 136
11–19 fő	7 249	7 543	14 792
20–49	11 873	13 279	25 152
50–299	13 566	18 552	32 118
300–X	5 218	6 133	11 351
nem tudja, de több mint 10 fő	10 394	9 574	19 968
nem tudja, de kevesebb, mint 11 fő	1 216	2 353	3 569

https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_2

Ez a helyzet nem sokat változott a 2017-2019 évi felmérés során sem.

Megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak a vállalkozás mérete szerint, 2017-2019. II. negyedév, fő (férfiak, nők együtt)

	2017. II. negyedév, fő	2018. II. negyedév, fő	2019. II. negyedév, fő
--	------------------------	------------------------	------------------------

1–10 fő	27 175	27 898	25 289
11–19 fő	14 716	16 208	16 181
20–49	21 498	20 308	20 896
50–299	29 382	23 350	25 679
300–X	10 846	14 991	12 192
nem tudja, de több mint 10 fő	14 769	14 635	14 656
nem tudja, de kevesebb, mint 11 fő	4 252	2 609	3 064

KSH (2020) Megváltozott munkaképességű csoportok a munkaerőpiacon 2017–2019. II. negyedév, STADAT, https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_16, letöltve, 2020.10.06.-án

Megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak számának százalékos megoszlása a vállalkozás mérete szerint, %

	2015. I. n.é., %-os megoszlás	2017. II. negyedév, %-os megoszlás	2018. II. negyedév, %-os megoszlás	2019. II. negyedév, %-os megoszlás
1–10 fő	23,7%	22,2%	23,2%	21,4%
11–19 fő	10,6%	12,0%	13,5%	13,7%
20–49	18,0%	17,5%	16,9%	17,7%
50–299	22,9%	24,0%	19,5%	21,8%
300–X	8,1%	8,8%	12,5%	10,3%
nem tudja, de több mint 10 fő	14,3%	12,0%	12,2%	12,4%
nem tudja, de kevesebb, mint 11 fő	2,5%	3,5%	2,2%	2,6%

számítások KSH adatok alapján

2.2.1.5.3. Jellemző foglalkozási viszony és munkaszerződés a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása során

Az alkalmazotti foglalkozási viszony és a határozatlan idejű munkaszerződés dominál a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása során.

A megváltozott munkaképességűek több mint 90 %-a alkalmazotti viszonyban dolgozik. A megváltozott munkaképességű munkavállalók háromnegyede (2015 és 2017), majd 80%-ot is meghaladó részaránya (2019) határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkezett.

Megváltozott munkaképességűek, foglalkozási viszony és munkaszerződés jellemzői, fő

	2015. I. n.é.	2017. II. n.é.	2018. II. n.é.	2019. II. n.é.
Foglalkoztatottak összesen	140 086	122 638	119 998	117 957
Foglalkozási viszony				
alkalmazott	126 686	112 103	112 154	108 094
nem alkalmazott	13 400	10 535	7 844	9 863
A munkaszerződés ideje (alkalmazottak)				

határozatlan idejű munkaszerződés	95 648	85 693	88 860	87 247
meghatározott időre szóló	31 038	26 410	23 294	20 847
A határozott időre szóló szerződés oka (alkalmazottak)				
nem talált más munkát	9 568	5 279	4 116	5 070
közfoglalkoztatásban vesz részt	12 031	12 716	10 432	8 880
egyéb ok	4 376	7 208	5 880	5 048
nincs különösebb ok	5 062	1 207	2 866	1 849

https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_2_és KSH (2020) Megváltozott munkaképességű csoportok a munkaerőpiacon 2017–2019. II. negyedév, STADAT, letöltve, 2020.10.06.-án

2.2.1.5.4. A megváltozott munkaképességűek, foglalkozások szerint

A 2015 évi KSH felmérés alapján a megváltozott munkaképességűek döntően fizikai munkakört töltenek be.

A megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak döntő többsége, több mint háromnegyede (77%) fizikai munkakörben dolgozott és csupán 23%-uk dolgozott szellemi munkakörben. 2018-ban ez az arány már 82%, 2019-ben pedig 80% volt a fizikai dolgozók javára.

Megváltozott munkaképességűek, foglalkozási főcsoportok szerinti bontásban, fő

	2015. I. n.é.	2017. II. n.é.	2018. II. n.é.	2019. II. n.é.
FEOR 1 – Gazdasági, igazgatási, érdek-képviselési vezetők, törvényhozók	4 205	1 995	1 119	991
FEOR 2 – Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások	6 742	5 349	5 487	4 088
FEOR 3 – Egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások	12 501	11 778	9 854	11 100
FEOR 4 – Irodai és ügyviteli (ügyfélkapcsolati) foglalkozások	8 354	6 518	5 623	6 663
FEOR 1–4 Szellemi foglalkozások összesen	31 801	25 639	22 082	22 842
FEOR 5 – Kereskedelmi és szolgáltatási foglalkozások	19 385	13 683	16 610	17 692
FEOR 6 – Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások	5 794	5 697	5 515	4 878
FEOR 7 – Ipari és építőipari foglalkozások	21 362	19 793	15 552	18 121
FEOR 8 – Gépközlelők, összeszerelők, járművezetők	26 286	24 804	23 926	22 381
FEOR 9 – Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások	35 087	33 022	36 314	32 043
FEOR 5–9 Fizikai foglalkozások összesen	107 916	96 999	97 917	95 115
FEOR 0 – Fegyveres szervek foglalkozásai	368

https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_2_és KSH (2020) Megváltozott munkaképességű csoportok a munkaerőpiacon 2017–2019. II. negyedév, letöltve, 2020.10.06.-án

A fizikai foglalkozású megváltozott munkaképességű dolgozók egyharmada (2018-ban 37%-uk, 2019-ben 34%-uk) végzett szakképzettséget nem igénylő, egyszerű munkát. Valamennyi megváltozott munkaképességű foglalkoztatottat együtt vizsgálva, az egyszerű, szakképzettséget nem igénylő munkát végzők aránya 27% (2019). Ők, a gépkezelők, összeszerelők és az ipari és építőipari foglalkozásúak teszik ki az összes megváltozott munkaképességű foglalkoztatott több mint 60 %-át. (2019).

A szellemi és fizikai munkát végző megváltozott munkaképességűek megoszlása, %

	2015. I. n.é.	2017. II. n.é.	2018. II. n.é.	2019. II. n.é.
FEOR 1–4 Szellemi foglalkozások	23%	21%	18%	20%
FEOR 5–9 Fizikai foglalkozások	77%	79%	82%	80%
FEOR 9 – Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások a fizikai foglalkozások százalékában	33%	34%	37%	34%

számítások KSH adatok alapján

A megváltozott munkaképességűek munkavégzése foglalkozási főcsoportok szerinti megoszlásban, 2019. II. n. é.

Foglalkozási főcsoportok	%-os megoszlás
FEOR 1 – Gazdasági, igazgatási, érdek-képviselői vezetők, törvényhozók	0,84%
FEOR 2 – Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások	3,47%
FEOR 3 – Egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások	9,41%
FEOR 4 – Irodai és ügyviteli (ügyfélkapcsolati) foglalkozások	5,65%
FEOR 5 – Kereskedelmi és szolgáltatási foglalkozások	15,00%
FEOR 6 – Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások	4,14%
FEOR 7 – Ipari és építőipari foglalkozások	15,36%
FEOR 8 – Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők	18,97%
FEOR 9 – Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások	27,16%
Összes	100%

számítások KSH adatok alapján

2.2.1.5.5. Megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató fő szektorok

Megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató szektorok, 2015. I. n.é.

Megnevezés	Megváltozott munkaképességű foglalkoztatott		
	férfi	nő	együtt
A munkáltató főtevékenysége szektorok szerint			
A Mezőgazdaság	7 132	2 181	9 313
B–F Ipar	27 736	21 610	49 346
ebből:			
C Feldolgozóipar	17 864	20 741	38 605

F Építőipar	7 694	352	8 046
G–N Piaci szolgáltatás	17 659	24 351	42 010
ebből:			
G Kereskedelem, gépjárműjavítás	6 455	11 100	17 555
O–U Közszolgáltatás	15 156	24 261	39 417
ebből:			
O Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	7 700	7 706	15 406
P Oktatás	2 514	5 353	7 867
Q Humán-egészségügyi, szociális ellátás	1 862	7 790	9 652

https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_2

A megváltozott munkaképességűek csaknem 30 %-át a feldolgozóiparban foglalkoztatják. Csaknem 60%-uk dolgozik a szolgáltatásokban.

Megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató szektorok, 2017-2019 II. n.é. fő

	2017. II. n.é.	2018. II. n.é.	2019. II. n.é.
A – Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	10 771	7 027	5 700
B–F – Ipar	42 287	42 612	41 173
ebből:			
C – Feldolgozóipar	33 328	33 950	33 168
G–U – Szolgáltatások	69 580	70 360	71 084
ebből:			
G – Kereskedelem, gépjárműjavítás	13 193	12 422	10 786
H – Szállítás, raktározás	4 168	7 324	4 897
I – Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	3 112	3 949	5 534
N – Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	10 551	8 608	6 515
O – Közigazgatás, védelem; kötelező társadalom-biztosítás	15 233	12 981	13 769
P – Oktatás	6 165	8 866	9 025
Q – Humán-egészségügyi, szociális ellátás	7 762	8 241	12 225
S–U – Egyéb tevékenység	3 344	3 640	4 324

KSH (2020) Megváltozott munkaképességű csoportok a munkaerőpiacon 2017–2019. II. negyedév

Megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató szektorok, 2017-2019 II. n.é., %

	2017. II. n.é.	2018. II. n.é.	2019. II. n.é.
Feldolgozóipar	27,18%	28,29%	28,12%
Szolgáltatások	57,00%	58,63%	60,26%

számítások KSH adatok alapján

2.2.1.6. Megváltozott munkaképességű nem foglalkoztatottak jellemzői

Megváltozott munkaképességű nem foglalkoztatottak jellemzői, 2015 I.n.é.

Megnevezés	2015.I.n.é	2017. II.n.é.	2018. II.n.é.	2019. II.n.é.
Nem foglalkoztatott, megváltozott munkaképességű személy, fő	538925	432886	391835	378120
Nem foglalkoztatott megváltozott munkaképességűek az összes megváltozott munkaképességű százalékában, %	79,2%	77,9%	76,5%	76,2%

https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_megvamk9_02_07.html;

https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_megvamk9_16_03.html és saját számítások

A nem foglalkoztatott megváltozott munkaképességűek száma 2015 és 2019 között 160805 fővel csökkent.

A nem foglalkoztatottaknak az összes megváltozott képességű személyt illető aránya is csökkent 2015 és 2019 között. 2015 I. negyedévében csaknem 80%-uk volt nem foglalkoztatott, 2019-ben 76 %-uk.

A KSH 2015 évi felmérése szerint a megváltozott munkaképességű nem foglalkoztatottak 90%-a valamikor dolgozott.

Több mint 500 ezren voltak azok, akik nem álltak munkában a felmérés idején, bár döntő többségüknek (90%) volt már munkája. Valójában a KSH 2015. évi felmérésében nyilatkozó nem dolgozó megváltozott munkaképességű személyek csupán 10%-ának nem volt sosem volt munkája.

A munkaerőpiacról való kimaradásuk oka döntően a rokkantnyugdíjazás, illetve a betegség volt. Több mint 60 %-uk is éppen egészségi állapota miatt nem keres újra munkát.

40%-uk esetében az utolsó munka megszűnésének oka a rokkantnyugdíjazás volt. Valamivel több, mint 10%-uk elvesztette az állását. 18% viszont a betegsége miatt maradt ki a munkából. 12 %-uk nyugdíjba vonulás miatt maradt távol a munkaerőpiacról.

Nem foglalkoztatott megváltozott munkaképességűek, korábbi jövedelemszerző tevékenység fennállása, fő

	2015.I.n.é.			2017.	2018.	2019.
	férfi	nő	együtt	II.n.é.	II.n.é.	II.n.é.
volt már, de megszűnt	218 987	265 299	484 286	377 974	341 417	312 953
<i>soha nem dolgozott</i>	28 931	25 708	54 639	54 831	50 127	64 488

https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_megvamk9_02_07.html;

https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_megvamk9_16_03.html

Nem foglalkoztatott megváltozott munkaképességűek, az utolsó munka megszűnésének oka, fő

	2015.I.n.é.			2017.	2018.	2019.
	férfi	nő	együtt	II.n.é.	II.n.é.	II.n.é.
elvezítette az állását	27 451	29 793	57 244	34 900	26 501	30 448
felmondott	3 578	4 783	8 361	4 737	3 837	5 223
időszakos vagy szezonális munkája befejeződött	3 057	4 446	7 503	2 887	2 615	4 099
gyermek-, felnőttápolás vagy családi kööttségek miatt	1 134	9 033	10 167	7 092	7 245	8 075
betegség miatt	44 266	54 186	98 452	139 302	143 966	137 883
nyugdíjazták	23 114	41 210	64 324	40 376	37 274	30 549
rokkantsági nyugdíjazás	102 842	109 251	212 093	131 851	105 834	80 163
vállalkozása megszűnt	2 483	1 701	4 184	2 174	730	1 523
közfoglalkoztatása befejeződött	8 149	7 235	15 384	11 515	11 885	11 841
egyéb okból	2 913	3 662	6 575	3 139	1 529	3 149
<i>soha nem dolgozott</i>	28 931	25 708	54 639	54 831	50 127	64 488

https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_megvamk9_02_07.html;

https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_megvamk9_16_03.html

Megváltozott munkaképességű nem foglalkoztatottak, ok, amiért megkérdezett nem keresett munkát, fő

	2015.I.n.é.			2017.	2018.	2019.
	férfi	nő	együtt	II.n.é.	II.n.é.	II.n.é.
Ok, amiért megkérdezett nem keresett munkát						
úgy sem találna	5 450	6 184	11 634	5 321	6 664	9 003
egészségi állapota miatt	167 114	172 768	339 882	318 898	287 528	281 220
családi kööttségek miatt	1 068	12 112	13 180	7 192	6 545	9 568
nyugdíjas	48 142	74 301	122 443	66 640	62 060	50 886
egyéb	5 015	5 087	10 102	6 069	4 536	5 766
nem kíván munkát vállalni	2 525	4 596	7 121	6 373	8 537	6 235

https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_megvamk9_02_07.html;

https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_megvamk9_16_03.html

Megváltozott munkaképességű nem foglalkoztatottak jellemzői, az utolsó foglalkozási főcsoport FEOR-08 szerint

	2015.I.n.é.			2017.	2018.	2019.
	férfi	nő	együtt	II.n.é.	II.n.é.	II.n.é.

Szellemi foglalkozásúak	17 154	30 427	47 581	31 631	26 401	27 326
Fizikai foglalkozásúak	73 158	66 722	139 880	125 991	117 727	105 927

https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_megvamk9_02_07.html;

https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_megvamk9_16_03.html

2.2.1.7. Fő akadályok a megváltozott munkaképességűek számára

Valamennyi (foglalkoztatott és nem foglalkoztatott) megváltozott munkaképességű személy esetében a legnagyobb akadályt a mozgásszervi problémák (44%) és a keringési rendszer betegségei (37%) okozzák.

A felmértek 80 %-a esetében tevékenységük korlátozásában (segédeszköz viselése ellenére) a mozgás, mozdulat korlátozás játszik szerepet.

Tartósan fennálló egészségi problémával élők összesen, 2015. I.n.é.

Megnevezés	Megváltozott munkaképességű		
	férfi	nő	együtt
	313 158	361 546	674 704
<i>Ebből:</i>			
mozgásszervi probléma	113 665	122 457	236 122
rák, daganatos megbetegedés	15 107	20 634	35 741
bőrbetegség, bőrelváltozást okozó allergia, súlyos bőrelváltozás	1 533	1 050	2 583
a keringési rendszer betegsége	89 528	112 101	201 629
mellkasi és légzőszervi betegség	11 848	16 046	27 894
gyomor, máj, vese, ill. az emésztő rendszer egyéb betegsége, ill. étel allergia	13 901	12 169	26 070
cukorbetegség	8 393	14 050	22 443
epilepszia	5 085	2 622	7 707
komoly fejfájás	543	1 961	2 504
tanulási problémák	1 741	1 301	3 042
idegrendszeri, lelki, ill. mentális megbetegedés	22 370	26 844	49 214
egyéb progresszív betegség	3 245	2 759	6 004
egyéb tartós betegség	16 700	14 141	30 841
van, de nem kívánja megnevezni	9 499	13 411	22 910
Tartósan egyéb (rész)képeség problémával, tevékenységét korlátozó problémával élők összesen	274 460	314 047	588 507
<i>Ebből:</i>			
érzékszerveket érintő probléma segédeszköz viselése ellenére	21 178	23 448	44 626
egyéb mozgás, mozdulat	213 017	252 850	465 867
koncentrálás, visszaemlékezés	20 317	18 947	39 264
kommunikációs	19 948	18 802	38 750

Forrás: KSH, STADAT,

https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_megvamk9_02_01.html

2.2.2. Észak-alföldi régió, rehabilitációs ellátásban részesülők és szolgáltatást kérő megváltozott munkaképességűek

Az SZGYF legutolsó rendelkezésre álló, 2019. 2. félévi kimutatása, „A rehabilitációs hatósággal együttműködő megváltozott munkaképességű személyekre vonatkozó statisztikai adatok elemzése alapján (SZGYF (2020)) a rehabilitációs szolgáltatást igénybe vevő, megváltozott munkaképességű személyekkel kapcsolatban ad egyfajta képet. Az adatokat megyei bontásban találjuk, így a jelen projekt szempontjából érintett Észak-alföldi régió megyéinek jellegzetességeit vizsgáljuk.

A rehab ellátásban részesülők és a szolgáltatást kérő megváltozott munkaképességűek száma, Észak-alföldi régió, 2019. december

	Rehabilitációs ellátásban részesülő személyek létszáma, fő	Szolgáltatást kérő megváltozott munkaképességű személyek létszáma, fő
Hajdú-Bihar megye	884	626
Jász-Nagykun-Szolnok megye	1049	689
Szabolcs-Szatmár-Bereg megye	1725	218
Észak-Alföld összes	3653	1523

SZGYF (2020), p.5

A rehab ellátást és a szolgáltatást kérő személyek munkaviszony szerinti megoszlása, Észak-alföldi régió, 2019. december

	Rehabilitációs ellátásban részesülők, fő		Szolgáltatást kérő személyek, fő	
	Nem áll munkaviszonyban	Munkaviszonyban áll	Nem áll munkaviszonyban	Munkaviszonyban áll
Hajdú-Bihar megye	144	740	352	274
Jász-Nagykun-Szolnok megye	300	749	350	339
Szabolcs-Szatmár-Bereg megye	409	1316	63	155
Észak-Alföld összes	853	2805	765	768

SZGYF (2020), p. 15

2.3. Megváltozott munkaképességűek alacsony munkaerőpiaci jelenlétének tartóssága

A hazai foglalkoztatási helyzettel szemben megfogalmazott egyik kritikai észrevétel a megváltozott munkaképességűek alacsony munkaerőpiaci jelenléte, amely az utóbbi években tapasztalt komoly munkaerőhiány ellenére is tartósan bizonyult.

Az Európai Bizottság 2020 évi országjelentése említést tesz arról, hogy az utóbbi évek kedvező gazdasági konjunktúrája következtében *bekövetkező növekedés, bővülés nem ért el minden társadalmi csoportot Magyarországon*: „A különböző kiszolgáltatott helyzetben lévő csoportok – többek között a fogyatékossgal élők, a romák és a gondozási feladatokat ellátó nők –

munkaerőpiaci eredményei javultak, de jóval a magyar munkaerőpiaci átlag alatt maradtak.” (Európai Bizottság (2020), p.33).

Az Európai Bizottság 2019. évi 2. számú országspecifikus ajánlásában Magyarországot illetően külön kitért a *legkiszolgáltatottabb csoportok munkaerőpiaci integrációja* folytatására, különösen a továbbképzés révén. A 2020. évi Országjelentés csak *korlátozott haladásról* számolt be ezen országspecifikus ajánlást illetően.

2.4. Hazai vállalkozások – megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának hajlandósága

Az MKIK GVI (Magyar kereskedelmi és Iparkamara Gazdaság-és Vállalkozáskutató Intézete) 2019. októberi féléves konjunktúrafelvétele során *2268 hazai vállalkozást kérdeztek* meg arról, hogy *foglalkoztatnak-e megváltozott munkaképességű személyt*. Az elemzés során közülük a legalább 10 fő munkavállalót foglalkoztató cégeket vették figyelembe (N=930).

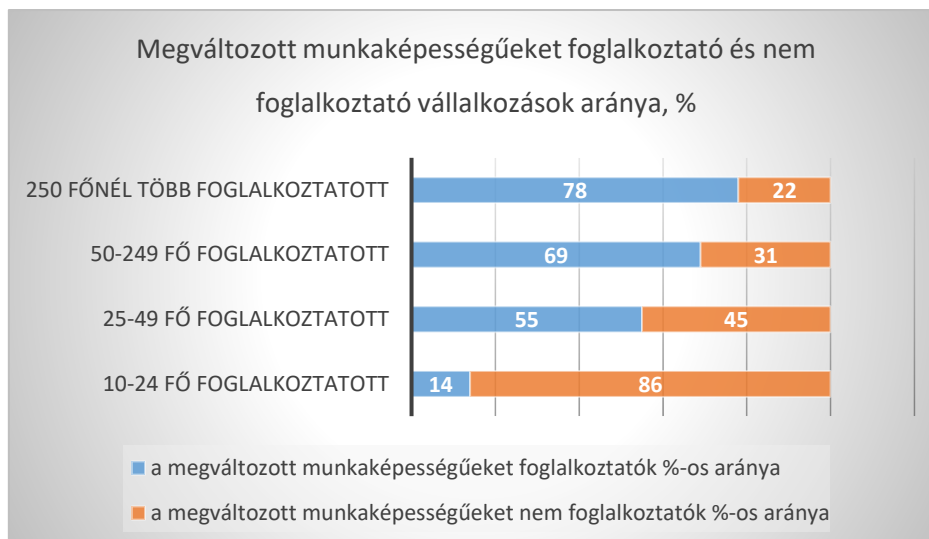
2.4.1. A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási hajlandósága és a cégek mérete közötti korreláció

Az MKIK GVI felmérés által kapott kép eltér a KSH 2015. felmérése során kapottól a vállalatok mérete és a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása közötti összefüggést illetően. Megjegyezzük, hogy az *MKIK GVI felmérésben nem szerepelnek a 10 főnél kisebb cégek*, ahol viszont a KSH (2015) felmérés szerint a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak 24 %-a dolgozott. Továbbá, a KSH felmérés a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak arányára vonatkozott a különböző méretű cégekben, addig az MKIK GVI felmérés arra vonatkozik, hogy a különböző méretű cégek milyen arányban alkalmaznak, vagy sem, megváltozott munkaképességű munkavállalót.

A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása a legalább 10 főt foglalkoztató vállalkozásoknál az MKIK GVI felmérése szerint, 2019. október

Vállalkozás mérete	A megváltozott munkaképességűeket foglalkoztatók %-os aránya	A megváltozott munkaképességűeket <u>nem</u> foglalkoztatók %-os aránya
10-24 fő foglalkoztatott	14	86
25-49 fő foglalkoztatott	55	45
50-249 fő foglalkoztatott	69	31
250 főnél több foglalkoztatott	78	22

GVI (2019) N=876



A vizsgálatba bevont 930, legalább 10 főt foglalkoztató vállalkozás lekérdezése alapján kapott eredmény szerint *a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása annál valószínűbb, minél nagyobb a vállalkozás.* A lekérdezett vállalkozások közül a legalább 250 főt foglalkoztatók 78%-ában dolgoznak megváltozott munkaképességűek is, miközben *a 10-24 főt foglalkoztató vállalkozásoknál ugyanez az arány mindössze 14%. E felmérés szerint különösen alacsony a 25 főnél kisebb - a rehabilitációs hozzájárulás megfizetése alól mentesülő⁷- cégek ilyen jellegű foglalkoztatási hajlandósága.*

Ugyanakkor a GVI felmérésből az is kiderült, *„minél több munkavállalót foglalkoztat egy vállalat, annál gyakoribb, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók száma nem éri el a kötelező foglalkoztatási szintet (azaz fizetnek rehabilitációs hozzájárulást): a 25-49 fő közötti cégeknél ez az arány 58 százalék, az 50-249 fő közötti vállalkozásoknál 75 százalék, míg a 250 fő feletti nagyvállalatoknál már 78 százalék.”* Azaz, bár a cég méretével nő a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának hajlandósága, azonban számuk alacsony marad, arányában nem éri el a statisztikai létszám 5 %-át.

2.4.2. A foglalkozási rehabilitációs célú munkaközvetítés egyes tapasztalatai (2019)

A sikertelen munkaközvetítések okai (2019. második félév)

	Ügyfél oldaláról	
	Akkreditált munkáltató	Nyílt munkaerőpiaci munkáltató
Egészségügyi alkalmatlanság	82	43
Mobilitási nehézség	32	13
Nem megfelelő munkakörülmények	25	10
Egyéb ok	295	146

⁷ Azoknak a munkáltatóknak kell rehabilitációs járulékkal számolni, *akiknél a munkavállalók száma a 25 főt meghaladja, és az általuk foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek száma nem éri el a létszám 5 százalékát* (kötelező foglalkoztatási szint). A megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól szóló 2011. évi CXCI. törvény (Mmtv.) rögzíti, ki tekinthető megváltozott munkaképességű személynek.

(SZGYI (2020)p. 16)

	Munkáltató oldaláról	
	Akkreditált munkáltató	Nyílt munkaerőpiaci munkáltató
Álláshely betelt	90	131
Indoklás nélküli elutasítás	30	14
Munkakörhöz való illeszkedés hiányosságai	15	12
Egyéb ok	139	139

(SZGYI (2020)p. 16)

Az SZGYI 2019 évi beszámolója alapján (SZGYI (2020)p. 16) az egyéb, a felmérésben nem részletezett okokon túlmenően, az egyén oldaláról az egészségügyi alkalmatlanság dominált a sikertelen közvetítések során, mind az akkreditált, mind a nyílt munkaerőpiaci munkáltató esetén.

Megjegyezzük, hogy a nem megfelelő munkakörülmények az akkreditált munkáltatók esetén, mint az ügyfél oldaláról történő elutasítás oka, 2,5-szer gyakoribb volt, mint a nyílt munkaerőpiaci munkáltató esetén.

A munkáltató oldaláról a sikertelen közvetítés oka – az egyéb, nem részletezett okokon túl – az volt, hogy az álláshely már betelt. A nyílt munkaerőpiaci munkáltatóknál ez a helyzet csaknem másfélszer olyan gyakran merült fel, mint az akkreditált munkáltatók esetében. Csak kevés esetben merült fel az, hogy a jelentkező nem illeszkedett a munkakörhöz.

Megjegyezzük, hogy az indoklás nélküli elutasítás az akkreditált munkáltatók esetében kétszer olyan gyakran fordult elő, mint a nyílt piaci munkáltatók esetében.

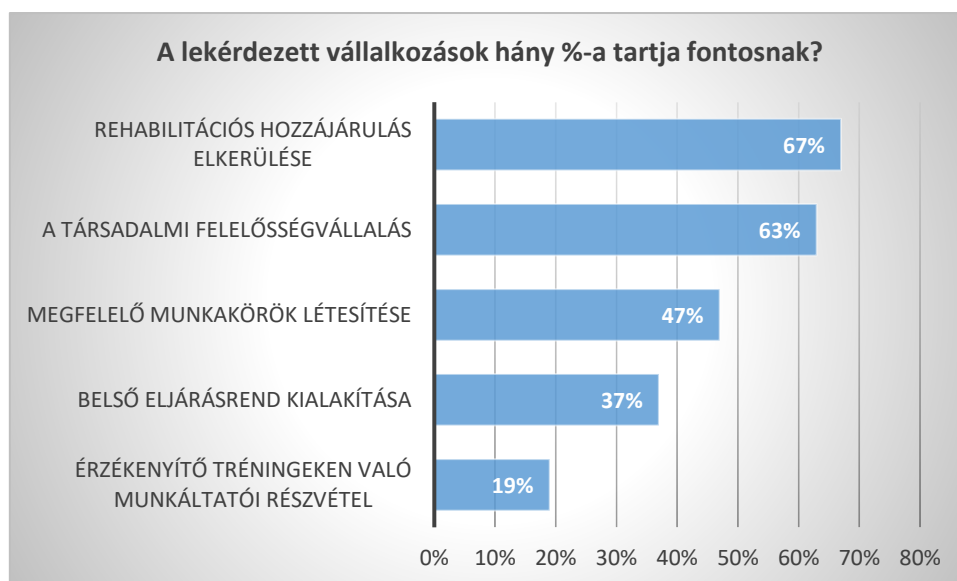
2.5. Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását ösztönző tényezők

Az MKIK GVI 2019. októberi felmérése kitért arra is, hogy mi ösztönözi, illetve ösztönözheti a vállalkozásokat a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására?

Melyik tényező mennyire járul hozzá ahhoz, hogy megváltozott munkaképességűeket foglalkoztatnak?

Ösztönzők	A lekérdezett vállalkozások hány %-a tartja fontosnak
érzékenyítő tréningeken való munkáltatói részvétel	19%
belső eljárásrend kialakítása	37%
megfelelő munkakörök létesítése	47%
a társadalmi felelősségvállalás	63%
rehabilitációs hozzájárulás elkerülése	67%

Feltett kérdés: Kérem, értékelje az alábbi szempontokat a szerint, mennyire játszanak fontos szerepet abban, hogy az Ön cége foglalkoztat megváltozott munkaképességű munkatársat! (1=Egyáltalán nem fontos, 5=Nagyon fontos). Forrás: GVI (2019) N=489 – 526



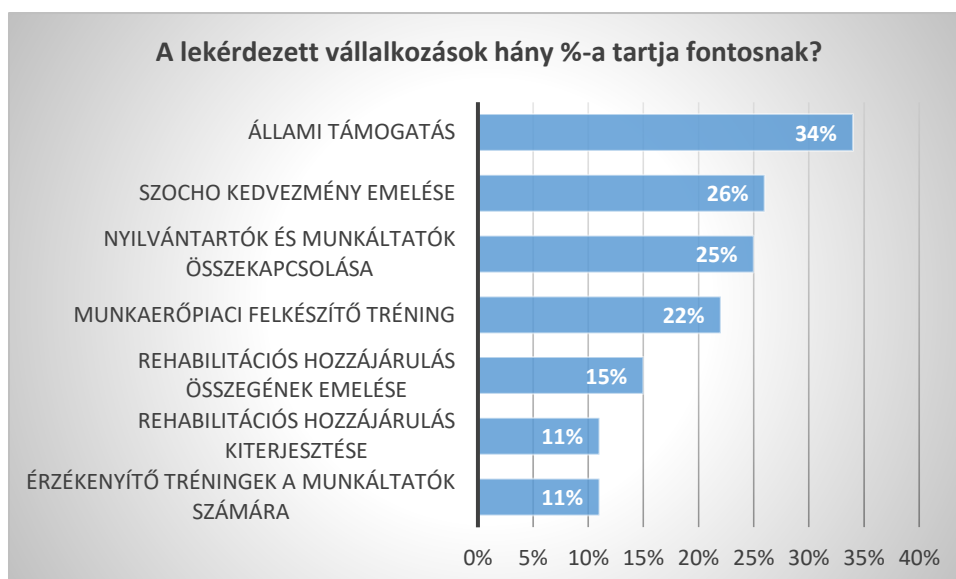
A megkérdezett vállalkozások 67%-a jelölte be motiváló tényezőként a rehabilitációs hozzájárulás elkerülését, de pozitív tényező az, hogy a vállalkozások 63%-a a társadalmi felelősségvállalást is csaknem ugyanolyan fontosnak tartja. A legkevesbé hatásosnak a munkáltatók érzékenyítő tréningen való részvétele bizonyult.

Míg az előző kérdés a vállalkozások eddigi tapasztalataira és hajlandóságára vonatkozott, a GVI kutatás során feltettek egy olyan kérdést is, ami arra vonatkozik, hogy mi segítené a vállalkozást leginkább abban, hogy nőjön a hajlandósága a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására?

Mi eredményezné leginkább a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása hajlandóságának növekedését?

Ösztönzők	A lekérdezett vállalkozások hány %-a tartja fontosnak
érzékenyítő tréningek a munkáltatók számára	11%
rehabilitációs hozzájárulás kiterjesztése	11%
rehabilitációs hozzájárulás összegének emelése	15%
munkaerőpiaci felkészítő tréning	22%
nyilvántartók és munkáltatók összekapcsolása	25%
szócho kedvezmény emelése	26%
állami támogatás	34%

Forrás: GVI (2019) N=227-295



Létszámkategória szerint vizsgálva a kérdést, az állami támogatást a 25-49 fős cégek tartják a legfontosabbnak (41%-uk), s ugyancsak ők tartják a legfontosabbnak a szociális hozzájárulás kedvezmény emelést is (34%) és a rehabilitációs hozzájárulás összegének emelését is (24%).

A kérdőívben a kutatók rákérdeztek a munkaerőhiányra, mint lehetséges ösztönzőre, de a válaszok alapján azt állapították meg, hogy ez nem jelent számottevő ösztönzést az ilyen típusú foglalkoztatást illetően. *Leginkább tehát az állami támogatás jellegű ösztönzők, a rehabilitációs hozzájárulás alóli mentesség és a szociális hozzájárulás adókedvezménye jelentette ösztönzők a legfontosabbak a hazai cégek számára.*

2.6. A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása az ágazatokban

Az MKIK GVI 2019-es felmérése kitér a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának ágazati megoszlására is. Eszerint *leginkább a feldolgozóiparban* jellemző a rehabilitációs foglalkoztatás, a *legkevésbé az építőiparban*, a megkérdezett feldolgozóipari vállalkozások 71%-a alkalmaz megváltozott munkaképességűeket, az építőipariaknak csak 45%-a.

Megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának aránya gazdasági ágazat szerint

Gazdasági ágazat	%
Feldolgozóipar	71%
Egyéb szolgáltatások	58%
Kereskedelem	53%
Építőipar	45%

Forrás: GVI (2019), N=876

A Szociális-és Gyermekvédelmi Főigazgatóság (SZGYF) megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásáról szóló 2017-es munkaerő-piaci Prognózis c. elemzés szerint (572 foglalkoztató adatai alapján) négy nemzetgazdasági ág emelkedik ki a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának arányaiban és foglalkoztatotti létszámban, ezek az Egyéb szolgáltatás; Humán-

egészségügyi, szociális ellátás; Feldolgozóipar; Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység. A kutatás során felmért feldolgozóipari vállalkozásokban a foglalkoztatottak 8,3%-a megváltozott munkaképességű. *Kiemelkedik az egyéb szolgáltatásokban dolgozó megváltozott munkaképességűek aránya (17,3%) és a Humán-egészségügyi, szociális ellátásban dolgozók aránya (16,7%).* (SZGYF (2017)).

2.7. Megváltozott munkaképességűek -tipikus foglalkozások

Az SZGYF prognózis keretében zajló felmérés során 775 kitöltő munkaadó válasza szerint *a megváltozott munkaképességűek leginkább a 9-el kezdődő szakképzettséget nem igénylő, egyszerű foglalkozásokban dolgoznak* és ezekben jelentették be a vállalkozók a jövőre nézve is a legnagyobb igényt (SZGYF (2017), p. 29).

Ezek a foglalkozások a következők:

- 9119 - egyéb takarító és kisegítő;
- 9310 – egyszerű ipari foglalkozások;
- 9239 – egyéb, m.n.s. egyszerű szolgáltatási és szállítási foglalkozás;
- 9112 – intézményi takarító és kisegítő;
- 9231 – portás, telepőr, egyszerű őr;
- 9225 - kézi csomagoló

2.8. A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása a régiókban – akkreditált munkaadók regionális bontásban

Az akkreditált szolgáltatók és a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató akkreditált munkáltatók 2018. évi ellenőrzéséről szóló beszámoló szerint 2018-ban 380 akkreditált munkáltató volt, 1116 akkreditált helyszínnel. Tulajdonosi megoszlás szerint: 4 állami, 21 önkormányzati, 6 részben önkormányzati és 349 egyéb tulajdonú kategóriába sorolandó.

A 380 akkreditált munkáltató és a 1.116 akkreditált helyszín régiónkénti megoszlása a következő volt (2018):

	Akkreditált munkáltató	Akkreditált helyszín
Dél-Dunántúl	52	159
Közép-Dunántúl	22	90
Nyugat-Dunántúl	18	75
Észak-Alföld	89	256
Dél-Alföld	43	168
Észak-Magyarország	53	169
Közép-Magyarország	103	199
Összes	380	1116

Beszámoló (2019), <http://www.kormanyhivatal.hu/>

A 2019-es év átlagában az országban 338 akkreditált munkáltató, valamint 75 nyílt munkaerőpiaci munkáltató fejtette ki tevékenységét (SZGYF (2020), p.17.).

2.9. Helyi esélyegyenlőségi programok

Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló esélyegyenlőségi törvény (2003.évi CXXV törvény) 31 §-a szerint a települési önkormányzatok öt évre szóló esélyegyenlőségi programot készítenek és fogadnak el. Ebben helyzetelemzést kell készíteni a különböző hátrányos helyzetű csoportokat, beleértve a fogyatékkal élők lakhatási, foglalkoztatási, egészségügyi, szociális helyzetét illetően. A helyzetelemzésre alapozva elkészítendő az intézkedési terv, a problémák komplex kezelése érdekében szükséges intézkedések. (31§ (2)). Az intézkedési tervnek illeszkednie kell a település többi fejlesztési tervéhez, koncepciójához, így egyebek mellett a köznevelési, szakképzési esélyegyenlőségi tervhez. A törvény kiemeli annak fontosságát, hogy az intézkedések elősegítsék a hátrányos helyzetű személyek foglalkoztathatóságát, munkaerőpiaci esélyeit. A megfelelő, hatályos esélyegyenlőségi program feltétele az uniós támogatások elnyerésének.

2.9.1. Helyi esélyegyenlőségi program, Hajdúnánás

A hajdúnánási helyi esélyegyenlőségi program (2018-2023) szerint nem áll rendelkezésre adat a helyi fogyatékkal élőkéről, így helyzetükről nem lehet pontos elemzést készíteni (Helyi esélyegyenlőségi program p. 88). Ugyanakkor hangsúlyozza a Hajdúnánáson működő KÉZMŰ telephely szerepét, amely 2011-ben kezdte meg működését, 22 fővel, köztük 3 megváltozott munkaképességű dolgozóval. A helyi bútorgyártás 2014-ben indult 30 fővel, háromnegyedük megváltozott munkaképességű. Az esélyegyenlőségi terv készítésekor az itt dolgozó 119 főből 79 fő volt megváltozott munkaképességű. A telephely dolgozóinak 71%-a hajdúnánási.

2.9.2. Helyi esélyegyenlőségi program, Hajdúdorog

A hajdúdorogi helyi esélyegyenlőségi program (2018-2023) állapotfelmérése kitér a fogyatékkal élők foglalkoztatási esélyeire. Eszerint gyakori probléma a kevés munkahely, valamint megoldatlan az akadálymentesítés és nem biztosítottak a különleges eszközök és feltételek. Az integrált foglalkoztatással szemben a védett foglalkoztatás volt túlsúlyban.

2.10. A megváltozott munkaképességű munkavállalók a KÉZMŰ-nél

A Kézmű, FŐKEFE és ERFO közhasznú nonprofit társaságokból álló cégcsoport együttesen 9500 embert foglalkoztatnak, s dolgozóik 85 százaléka megváltozott munkaképességű ember. (RehabPortál (2020.08.12.))

A KÉZMŰ Közhasznú Nonprofit Kft. 17 megyében, 7 telephellyel és 76 fiókteleppel működik. Fő tevékenységi köre a 1392 Konfekcionált textiláru gyártása (kivéve ruházat). *A Kézmű Közhasznú Nonprofit Kft. több mint háromnegyed részben megváltozott munkaképességű dolgozókat foglalkoztat.* A KÉZMŰ Közhasznú Nonprofit Kft. fő tevékenységi köre a 1392 Konfekcionált textiláru gyártása (kivéve ruházat), de más ágazatokban – így a *bútorgyártásban* - is jelen van.

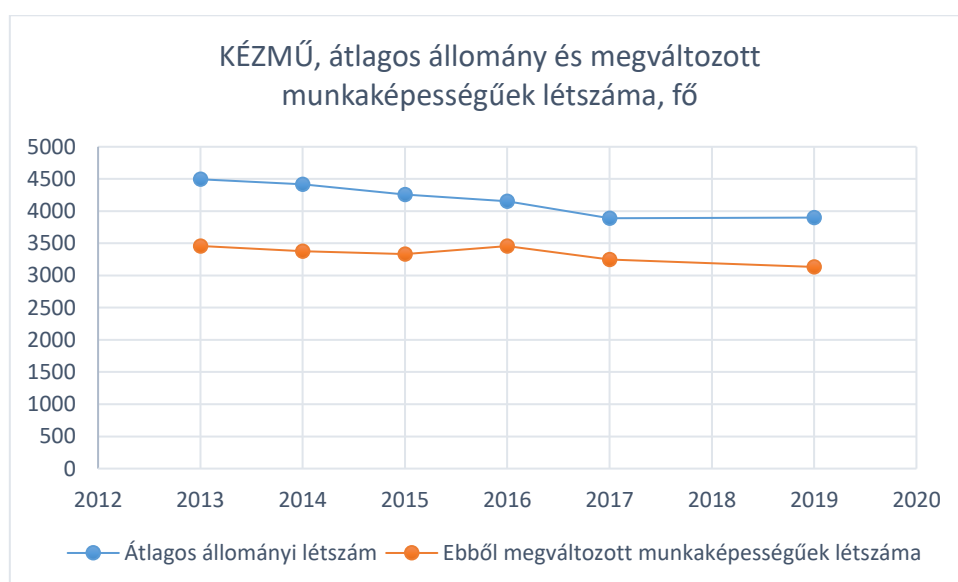
A KÉZMŰ Közhasznú Nonprofit Kft. 3 898 főt alkalmaz (2019).

2018-ban nettó árbevétele 2,6 milliárd forint volt. ⁸

KÉZMŰ Közhasznú Nonprofit Kft. munkavállalói létszámának alakulása, fő⁹

Év	Átlagos állományi létszám	Ebből megváltozott munkaképességűek létszáma	Megváltozott munkaképességű dolgozók százalékos aránya, %
2013	4495	3459	77%
2014	4415	3376	76,4%
2015	4256	3332	78,5%
2016	4152	3458	83,3%
2017	3890	3249 ¹⁰	83,5%
2019	3898	3133	80,4%

Forrás: KÉZMŰ, GINOP -5.3.5-18-128 Megvalósíthatósági tanulmány (2019), p.3.



KÉZMŰ üzemei, bútorgyártás	Átlagos állományi létszám	Ebből megváltozott munkaképességűek létszáma	Megváltozott munkaképességű dolgozók százalékos aránya	Nők százalékos aránya az átlagos állományi létszámban
Hajdúnánás	137	92	70,8%	42%
Hajdúdorog	30	7	23%	97%
Abádszalók	93	60	64,5%	76%

⁸ Adatok forrása: www.ceginformacio.hu

⁹ Forrás: <https://www.asz.hu/storage/files/files/jelentes/2018/18256.pdf?ctid=1233>

¹⁰ Forrás: https://www.kezmu.hu/images/dokumentumok/eves_beszamolo/2017/2017_KEZMU_kieg_mell.pdf

Forrás: KÉZMŰ, GINOP -5.3.5-18-128 Megvalósíthatósági tanulmány (2019), 9.3.

2.10.1. A KÉZMŰ bútorgyártói profilja 2014-től, Hajdúnánás

Mint említettük, a COVID-19 járvány előtt a hazai bútoripar legnagyobb problémája a szakember- és munkaerőhiány volt. A KÉZMŰ Közhasznú Nonprofit Kft. felismerve ezt a tendenciát 2014-ben létrehozta *hajdúnánási bútorüzemét*. A *hajdúnánási üzem fő profilja a közületi bútorgyártás*. Hozzáteszük, hogy a bútorüzem mellett működik egy vegyes profilú, összeszerelő üzem is.

A gyártás közel 3500 négyzetméteren valósul meg, korszerű technológiával.

A telephely 2011 szeptemberében kezdte meg működését 22 fővel, köztük 3 fő megváltozott munkaképességű dolgozóval.

A 2014-ben létesült bútorüzemben a kezdeti létszám 39 dolgozó volt, ebből 23 megváltozott munkaképességű (2014). A munkavállalói létszám a következő évben 100 főre ugrott. A hajdúnánási üzem profilja ma a bútorgyártás és vegyesipari termékgyártás.

A munkavállalók háromnegyede megváltozott munkaképességű. 2019-ben a hajdúnánási üzem létszáma 137 fő, 71%-uk megváltozott munkaképességű, akiknek 42%-a nő.

A vegyes üzemrészben összesen 98-an dolgoznak, ebből megváltozott munkaképességű 77 fő. A hajdúnánási telephely dolgozóinak 71%-a hajdúnánási illetőségű. A hajdúnánási üzem profilja a bútorgyártás és vegyesipari termékgyártás.

2.10.2. A Hajdúnánási és a KÉZMŰ más üzemben dolgozók megváltozott munkaképességűek egyes jellemzői

A hajdúnánási telephely megváltozott munkaképességű dolgozóinak munkaképesség csökkenése 10%-tól 80%-ig terjed.

Leszázalékolásuk okai (betegségeik)

- ✓ látás vagy hallássérülés
- ✓ mozgássérült (de nem kerekesszéssel közlekedő)
- ✓ cukorbetegség
- ✓ daganatos betegség
- ✓ szív-, érrendszeri betegség
- ✓ asztma
- ✓ epilepszia
- ✓ gerincbetegség
- ✓ pszichés betegség
- ✓ Kevés százalékban fogyatékkal élő munkatársak is vannak.

Végzettség

- ✓ Jobbik esetben asztalos végzettség.
- ✓ Szakmai gyakorlat szakirányú végzettség nélkül.

A munka jellege

a bútorgyártás teljes spektrumát felöleli

A megváltozott munkaképességűek által végzett tevékenység típusa

A bútörüzemi részben a megváltozott munkaképességűek döntően kisegítő tevékenységet folytatnak (szerelvényezés, csomagolás).

A bútörüzemben végzett tevékenység típusai:

- ✓ bútörlapok leszabása
- ✓ a különböző megmunkáló gépek kiszolgálása
- ✓ az él fóliázó és tipliző gépekhez anyagok beadagolása
- ✓ a gép végén a félkész termék leszedése, raklapozása
- ✓ él fóliázás
- ✓ de akár előszerelés, készre szerelés (alkatrészek (fogantyúk, záruk, vasalatok) kész bútorra rögzítése)
- ✓ A bútörökön a felesleges ragasztó eltávolítása, bútörök áttörölgetése, egyéb kiegészítők behelyezése csomagolás
- ✓ tárolás

A vegyipari területen végzett tevékenységek:

- ✓ nyomda-papíripari
- ✓ egyszerű konfekcióipari termékek előállítása
- ✓ könnyű manuális összeszerelési és szétszerelési munkálatok
- ✓ gépi hímzés

A gyártásban végzett feladatokon kívül a megváltozott munkaképességűek még a következő munkaköröket is betöltik:

- ✓ udvari munka
- ✓ anyagmozgatás
- ✓ raktározás
- ✓ üzemtakarítás
- ✓ portás

Részmunkaidő, vagy teljes munkaidő

- ✓ Az egészséges dolgozók teljes munkaidőben
- ✓ a megváltozott munkaképességű dolgozók részmunkaidőben dolgoznak.

A megváltozott munkaképességű munkaerő egyes tapasztalt jellemzői

- ✓ monotonitás tűrők
- ✓ precízek
- ✓ tudnak adott feladatra koncentrálni
- ✓ lojálisak a céghez
- ✓ hosszú távon foglalkoztathatók
- ✓ a tanulás kihívást jelent számukra

A KÉZMŰ a munkaigényét a Rehabilitációs Szakigazgatási Szervekhez nyújtja be (Debrecen, Hajdúböszörmény, Nyíregyháza).

2.10.3. Egy workshop tapasztalatai

A GINOP-5.3.5-18-2019-00128 projekt keretében 2020 szeptember 24-én 20 fő részvételével Hajdúnánáson, a KÉZMŰ-ben, megrendezésre került a szociális partnerek közös workshop-ja. Napirendre került egy olyan on-line érdekvédelmi platform kialakítása is, ahol a munkavállalók, megváltozott munkaképességű dolgozók felvethetnek és megvitatásra javasolhatnak őket érdeklő kérdéseket, a vállalatot érintő közérdekű ügyeket, stb.

Arra a kérdésre, hogy ki milyen témát szeretne vizsgálni a platformon, kit milyen kérdés foglalkoztat, a következő ötletek vetődtek fel:

Közlekedéssel kapcsolatos témák	<ul style="list-style-type: none"> - helyi busz járatok - nem helybéliek számára a csatlakozások - 4-6 órásoknak van csak busz
Munkakörülmények (munkavédelmi kérdések is)	<ul style="list-style-type: none"> - szellőztetés megoldása, klíma - világítás - jobb asztalok, székek, ergonomikus bútorok
Munkahelyi egészség	<ul style="list-style-type: none"> - egészség megőrző programok - masszőr - gyógytorna
Speciális szükségletek	<ul style="list-style-type: none"> - akadálymentesítés - braille írás
Munkahelyi körülmények	<ul style="list-style-type: none"> - telephelyek infrastruktúrájának fejlesztése - tisztasági festés - épületek
Munkavégzés körülményei	<ul style="list-style-type: none"> - munkakörülmények korszerűsítése - géppark fejlesztés, újítása - gépek állapot - minőségi munkaeszközök
Munkaidő	<ul style="list-style-type: none"> - munkaközi szünet - reggeli, ebédidő módosítása
Szociális helységek, szociális ellátás	<ul style="list-style-type: none"> - étkező felszereltségének javítása - meleg étkeztetés - büfé
Szociális támogatás	<ul style="list-style-type: none"> - élelmiszer bank – boltokból támogatást kapnak a rászoruló dolgozók - szociális juttatások felmérése HR részről
Teljesítmény	<ul style="list-style-type: none"> - határidők a gépek állapotától függően legyenek
Kereset, motiváció kérdései	<ul style="list-style-type: none"> - béren kívüli juttatás - cafeteria - jutalom - motiváció
Egyéni fejlesztés lehetőségeinek erősítése	<ul style="list-style-type: none"> - átképzések, képzések - számítógép - személyfejlesztés - nyelvtanulás - tehetség alap
Dolgozói véleménynyilvánítás lehetőségeinek bővítése	<ul style="list-style-type: none"> - dolgozói elégedettség mérése - szabadon lehessen írni véleményt valahova - szolgáltatási igények jelzésének lehetősége
Tájékoztatás erősítése	<ul style="list-style-type: none"> - elektronikus ötlet láda a honlapon - elektronikus ötlet fórum - elektronikus érdekegyeztető fórum - kérdez-felelek fórum

	<ul style="list-style-type: none"> - tájékoztatók erősítése - vezetők tájékoztatói a dolgozók számára
Csapatépítés	<ul style="list-style-type: none"> - kulturális szabadidők programja - munkaidőn túli szabad programok - kirándulások - rendezvények - kulturális programok - csapatépítők
Jog	<ul style="list-style-type: none"> - jogi segítségnyújtás - jogalkotók és munkáltatók találkozása - jogszabályi javaslatok - törvény alkotókkal való egyeztetés arról, hogy a megváltozott munkaképességűek több órában is dolgozhassanak, ha bírják

Arra a kérdésre, hogy ki mivel tudna hozzájárulni ahhoz, hogy ezek az ötletek megvalósulhassanak, a teljesség igénye nélkül, egyebek mellett a következő válaszok születtek:

kapcsolatok erősítése	<ul style="list-style-type: none"> - kapcsolatépítés - kapcsolattartás - kapcsolatépítés civil szervezetekkel
mediáció (közvetítés)	<ul style="list-style-type: none"> - dolgozók és üzemvezetők közötti közvetítés - közvetítés a támogatók között
platform (fórum)	<ul style="list-style-type: none"> - platform létrehozása, elindítása - platform kezelése - felület karbantartása - platform szerkesztés, frissítése - motiválás a fórum aktív használatra - segítség nyújtás a program használatához - idősebb kollégák oktatása az alkalmazás használatra
kommunikáció, tájékoztatás, disszemináció	<ul style="list-style-type: none"> - a platform ajánlása másoknak is - segítem a kollégákat, hogy megismerjék - információk közvetítése, megosztása, átadása - rendezvényeken való tájékoztatás - szakszervezeti tájékoztatások nyújtása - dolgozók ötleteinek továbbítása

2.10.4. Kompetenciafejlesztési tapasztalatok

A GINOP-5.3.5-18-2019-128. projekt megvalósítása során 2020.09.24-én a szociális partnerek részvételével tartott workshopon kifejtésre került egyebek mellett az is, hogy egy korábbi KÉZMŰ projekt kompetenciafejlesztés alapképzési csomagjának tapasztalatai alapvetően pozitívak. A kompetenciafejlesztés jellemzői a következők voltak:

- központi rendezés
- személyes beszélgetések,
- csoportos és szakmai keretek
- varrásképzés
- előzetes kiválasztás a meglévő kompetenciák és a szükségesség alapján

- kompetenciák meghatározása ágazati, és besorolási szempontok alapján

A varrás szakmai képzést a benne résztvevők a későbbiekben hasznosították.

3. A munkaerőt érintő változások feltárása

3.3. Automatizáció

A bútorgyártásban is – mint megannyi más ágazatban – a munkaerőt már akár a közeljövőben érintő változásokat tekintve is, központi szerepet játszik az automatizáció és a digitalizáció rohamos terjedése.

A KÉZMŰ hajdúnánási bútórüzemében a legmodernebb technológia és technika került alkalmazásra már a kezdetekkor (beleértve a CNC berendezéseket is). Ez azt is jelenti, hogy az itt dolgozók esetében alapvető követelmény a digitális kompetencia és elvárt a digitális tudásfejlesztés. Ez megfelel a magyar kormány *Digitális Munkaerő Programjában* (2018) foglaltaknak, amennyiben az „IT megoldást is felhasználó munkakörökben a digitális kompetenciák megléte már nem foglalkoztatási előny, hanem elvárás.” (p.11.)

Az MKIK Gazdaság-és Vállalkozáskutató Intézet (GVI) a FEOR nyilvántartásban szereplő foglalkozások automatizálhatósági szintjét kutatta és határozta meg a foglalkozások leírásában szereplő feladatok automatizálhatósága alapján.

Automatizálható (robot és számítógép által kiváltható) feladat =

- rutinszerű
- egyszerűen leírható, s így könnyen leprogramozható

A GVI kutatás (MKIK GVI (2019)) 5 kategóriába sorolja a feladatokat, az 1. kategóriába azokat, amelyek egyáltalán nem automatizálhatók, az 5.-be azokat, amelyek teljes egészében automatizálhatók. A legtöbb szakmában az automatizáció a részfeladatokra vonatkozhat, ami tehát nem a szakmák megszűnését, hanem részfeladatok automatizálásának lehetőségét jelenti. Az automatizálható foglalkozások többsége nem igényel szakképzettséget; illetve a szakképzettséget nem igénylő foglalkozások háromnegyede automatizálható.

FEOR nyilvántartásban szereplő szakmák automatizálhatósága (GVI adatok alapján)

	Szakmák száma (FEOR)	Összes foglalkoztatott %-ában (x)
Nem automatizálhatók	177	18%
Többségében nem automatizálható részfeladatok	79	9%
Részben automatizálható	93	28%
Többségében automatizálható részfeladatok	90	15%
Automatizálhatók	26	4%
Nem besorolhatók	75	26%

(x) Az arányok kiszámításánál a NAV által nyilvántartott 3 743 689 fő foglalkoztatottat vettük figyelembe. Forrás: MKIK GVI (2019), p.14

	Bútorgyártás – lehetséges tevékenységek
Nem automatizálhatók	működtetés, üzemeltetés, gép kezelés gépheállítás elvégzés, beállítás, beállítás elvégzése

	elkészült leszedés géphiba jelzés védőberendezés használata gép megvizsgálása gépsor indítás gép(ek) beállítása üzembe helyez, üzembehelyezés berendezés beállítása számítógép telepítése vezérlőpult beállítása szoftver telepítés alkalmazás feldolgozás
Automatizálhatók	hulladékok kezelése hulladék előkészítése polírozás, csiszolás, fúrás, marás, sorjázás, vésés (ki-, meg-, át-)vágás (össze-)ragaszt lakk maró művelet végzés csiszoló művelet végzés gyalul minta készítés mintasablon készítés (ki-, be-)csomagolás (szét-, ki-)válogatás osztályozás csoportosítás címkézés minőség-ellenőrzés minőségbiztosítás minőségi átvétel tesztelés mozgatás anyagmozgatás (be-, ki-)rakodás (fel-)halmozás (fel-)emelés (el)helyezés (be-, ki-)hordás (be-, ki-) rakás tárolás raktár átadás

MKIK GVI (2019), Melléklet 1 alapján kiválogatva

A többségében automatizálható részfeladatokat tartalmazó és az automatizálható szakmákban foglalkoztatottak száma néhány foglalkozási főcsoport szerint (2018)

	Többségében automatizálható részfeladatok	Automatizálható	Leginkább érintett szakmákban foglalkoztatottak száma	Összes foglalkoztatott a foglalkoztatáscsoportban
Ipari és építőipari foglalkozások	110 726	18 656	129 382	326 370
Szakképzettséget nem igénylő egyszerű foglalkozások	98 787	68 872	167 659	457 821

MKIK GVI (2019), p.17

A legkevésbé automatizálható foglalkozásoknak a felsőfokú végzettséget igénylő szakmák tekinthetők; a felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások pedig értelemszerűen nem automatizálhatók.

3.4. Új készségek szükségessége, ezek elérésének módja

A magyar bútoripar megújulásának alapvető feltétele a termék- és folyamatfejlesztéseket illető innováció, és ehhez egy jól felépített oktatási-képzési terv. Mindez létfontosságú ahhoz, hogy a cégek lépést tudjanak tartani a fejlődéssel és a legújabb technológiákkal és növeljék hatékonyságukat (Wilheim Gábor, Magyar Bútor és Faipari Szövetség, 2019. május 9-i szakképzéssel kapcsolatos szakmai napja).¹¹

3.4.1. Fa-és bútoripari képzés, 2020

Az Ágazati Készségtanácsok ajánlásával elkészített Tájékoztató füzet az alapszakmákról (2020) három éves szakiskola keretében az asztalos és a kárpitos képzést és szakmairányt tartalmazza. Eszerint az asztalos „egy olyan faipari szakma, amelyet a hagyományos kézműves munka mellett a gépi technológia, a digitalizáció jellemez”.

Az asztalossal szembeni kompetenciaelvárások széleskörűek: *kreativitás, önállóság, precizitás, igényesség, megbízhatóság, problémamegoldó képesség, felelősségvállalás, fegyelmezettség, rugalmasság.*

A kárpitossal szembeni kompetenciaelvárások a kreativitás, precizitás, *kézügyesség, igényesség, szépérzék, térlátás, önállóság, problémamegoldó képesség, felelősségvállalás, csapatmunka* (Tájékoztató füzet, p. 47).

3.4.2. A Magyar Bútor és Faipari Szövetség két pilotprogramja (EQ-Wood és Learniture)

Mindkét program új módszertanra épülő, pilot jellegű *kreatív faipari képzési program*, amely alkalmazható más ágazatokban is. Ugyanakkor mind a Learniture, mind az EQ Wood programok más ágazati projektek által már elvégzett, különböző készségekre vonatkozó átfogó elemzésén alapulnak.

A képzési programok célja:

- a hazai fa-és bútoripari szakemberhiány enyhítése
- kreatív faipari szakember megújítás

A képzési programok jellemzői:

- az osztrák duális képzéshez hasonló struktúra ("learning by doing"; illetve a diákok a leendő vállalattal állnak szerződéses kapcsolatban, nem az iskolával)
- a hazainál gyakorlat-orientáltabbak
- a hazainál rugalmasabbak

Kulcselem:

¹¹ http://www.fataj.hu/2019/05/246/201905246_FaipariSzakkepzes.php

- a gyakorlati képzés biztosítását vállaló faipari vállalkozások bevonása

A szakmai nap célja az osztrák képzési modell megismerése volt és a résztvevő vállalkozások tapasztalatainak összevetése a pilot projekt eddigi tapasztalataival.

3.4.2.1. Learniture

A Learniture¹² kortárs faipari képzés program. „Az oktatási program célja, hogy a résztvevőkben megalapozza, elmélyítse és megerősítse mindazokat a készségeket, technikákat, melyekkel növelni tudják termelékenységüket és minőségi munkájukat.” A Learniture képzési program megvalósítói a Budapesti Komplex Szakképzési Centrum (BKSzC) és a Magyar Bútor és Faipari Szövetség (Bútorszövetség) oktatási csapata. A képzések között találunk szakmai kompetenciák fejlesztését szolgáló képzéseket (pl. élzáró kezelői program, kárpitos képzés, Általános térgeometriai ismeretek, Felületkezelési kompetencia-fejlesztés, CNC gépkezelő, stb.), de ezen túlmenően soft skill-ek és kiegészítő ismeretek szerzését szolgáló képzéseket is (pl. gyakorlati márkaépítés, innovációs alapismeretek, munkavédelmi ismeretek, stb.)

3.4.2.2. EQ-Wood projekt - innovációs menedzser képzés

A Magyar Bútor és Faipari Szövetség 2018-tól vesz részt az EQ Wood projektben. Magyarország mellett Belgium, Olaszország, Franciaország, Németország, Spanyolország és Bulgária (7 ország) 9 szervezete működik együtt a projektben.

A projekt célja az EU fa-és bútorigipar versenyképességének és innovációs képességének fejlődése, a környezettudatosság, a digitalizáció és a marketing erősítése a képzésben, olyan kompetenciák elsajátítása, amelyek a vállalatban belüli termékfejlesztéshez (is) szükségesek.

A projekt által kifejlesztett képzés a hagyományos osztálytermi oktatást ötvözi az e-learninggel, valamint nemzetközi gyakorlóteret is biztosít.

A projekt hosszú távú célja az európai fa- és bútorigipar képzési és minősítési hálózatának fejlesztése, az európai szintű ágazati képzési és minősítési rendszer alapjainak kiépítése, amely a későbbiekben képes lesz a fa-és bútorigipar szakképesítéseinek folyamatos fenntartására és megújítására.¹³ Az EQ-Wood terméke a MOOC (Massive Open Online Course) faipari innovációs tanácsadó képzés számára. A képzés a faipari szektorral kapcsolatban álló diákokat és ügyvezetőket vagy együttműködő partnereket célozza meg, és elérhető lesz teljes képzési formában, illetve különálló modulok formájában, így lehetőség lesz csak az egyes témákon belüli elmélyülésre is. A hazai Bútorszövetség 2018-ban, mint résztvevő partner, bekerült az EQ - Wood Erasmus +Sector programjába.

3.4.3. *A megváltozott munkafolyamatok és munkakörülmények következményei, a Sawyer projekt*

A Sawyer projekt¹⁴ célja az, hogy támogassa az európai bútorgyártókat a körkörös gazdaság irányába történő elmozdulásban, a tervek szerint az európai bútorgyártás 2030-ig megvalósuló átalakulására. A projekt keretén belül vizsgálják, mennyire hat ez az átmenet a jelenlegi munkákra, a dolgozók

¹² <https://www.butorszovetseg.hu/learniture>

¹³ Részleteket lásd: <https://www.butorszovetseg.hu/eq-wood> és az EQ-WOOD honlapján, www.eqwood.org

¹⁴ www.circularfurniture-sawyer.eu

munkabiztonságára és egészségére, az új képzési szükségletekre. A projektet 2019 Januárja és 2021 februárja között valósítják meg.

4. A kérdőíves lekérdezés és eredményei

Jelen GINOP projekt során 300 fő megváltozott munkaképességű dolgozó lekérdezése tervezésére kerül sor a konvergencia régióbeli bútoriparban, s ezen belül is a KÉZMŰ Közhasznú Nonprofit Zrt. konvergenciaregióbeli, bútorgyártással foglalkozó üzemében, különös tekintettel a megváltozott munkaképességűek munkavégzésének körülményeire és foglalkoztathatóságuk erősítésére.

A lekérdezés eredményei beépítésre kerülnek a GINOP-5.3.5-18-2019-00128 projekt megfogalmazott javaslatok során.

A pilot projektben olyan kérdésekre keressük a választ, mint az, hogy *milyen eszközök és módszerek állnak már ma is rendelkezésre, és milyen eszközöket és módszereket kellene és lehetne kialakítani az új technológiához való alkalmazkodás zökkenőmentes legyen*, és mindkét fél (munkaadó és munkavállaló) nyertesként kerüljön ki a folyamatból.

Ehhez egyebek mellett a KÉZMŰ Közhasznú Nonprofit Kft. -nél – mintegy laboratóriumi körülmények között – vizsgáljuk az ott dolgozók aktuális helyzetét, foglalkoztathatóságát, a foglalkoztathatóságuk javításához szükséges már meglévő módokat.

Cél, hogy választ találjunk arra, hogyan lehet ezt az amúgy sem egyszerű problémakört kezelni egy sajátos réteg, a megváltozott munkaképességű munkaerőpiaci szereplők esetében? Esetükben a szokásosnál is erőteljesebben és nemegyszer speciális módon vetődnek fel a munkahelyi egészség és biztonság körülményei, a pszichoszociális kérdések, vagy akár az olyan, az infrastruktúrával kapcsolatos kérdések, mint az akadálymentesítés, a speciális – a megváltozott munkaképességűek számára is munkabiztonsági szempontból megfelelő – termelőberendezések szükségessége.

4.1. A 312 lekérdezett fő – a sokaság jellemzői

4.1.1. A minta

Konvergencia régióbeli bútorgyártásban, döntően városokban, a munkahelyhez közel lakó, gyermekes dolgozók

312 fő lekérdezésére került sor, valamennyien a bútorgyártásban dolgoznak és a konvergenciaregiókban élnek.

A megváltozott munkaképességűek a teljes (312 fős) minta egynegyedét teszik ki. A teljes mintából 79 fő megváltozott munkaképességű. Közülük 70 fő dolgozik a KÉZMŰ bútoripari termékeket előállító egyik konvergenciaregióbeli üzemében, további 9 fő pedig más bútoripari üzemekben. Az elemzés során ez a 79 fő képezi a „*megváltozott munkaképességűek mintáját*”. A „*teljes minta*” valamennyi 312 lekérdezett főt tartalmazza.

A lekérdezett sokaság több mint 90 %-a városlakó.

A teljes minta 70%-ának, - közöttük a megváltozott munkaképességűek háromnegyedének van – vele egy háztartásban élő - gyermeke.

Mind a teljes sokaság és a megváltozott munkaképességűek csaknem 60%-a 20 perc vagy annál rövidebb idő alatt éri el a munkahelyét. A megváltozott munkaképességűek egynegyede viszont egy órát vagy annál többet utazik naponta. Ez viszont csupán a teljes sokaság 8 %-ára vonatkozik.

Fizikai munkát végző, középkorú, illetve annál idősebb férfiak

A teljes sokaság 80%-a férfi, 20%-a nő. Ezen belül a megváltozott munkaképességűeket illetően a nők aránya ennél is kisebb, 14%, szemben a férfiak 86%-ával.

Az teljes mintában szereplők fele (medián érték) 47 évesnél idősebb, a megváltozott munkaképességűeknek a fele pedig 52 évnél idősebb. A teljes mintában 57 fő (18%), a megváltozott munkaképességűek mintájában pedig 4 fő (11%) 35 év alatti lekérdezett szerepel.

4.1.2. Iskolai végzettség és digitális ismeretek

Iskolai végzettség szerint a minták csaknem fele szakmunkás végzettségű. Ha csak a megváltozott munkaképességűek mintáját nézzük, akkor náluk jóval magasabb a 8 általánossal, vagy annál kevesebbel rendelkezők aránya (20%), mint a teljes mintában (7%).

Iskolai végzettség

Lehetséges válaszok	Teljes minta		Megváltozott munkaképességűek	
	Fő	%	Fő	%
Iskolai végzettség 8 általános (elvégzett általános iskola) vagy kevesebb	23	7,4	16	20,3

Elvégzett/abbahagyott általános iskola után elvégzett OKJ-s tanfolyam	9	2,9	5	6,3
Szakiskola/szaktanulmányozó szakképesítést igazoló bizonyítvánnyal	152	48,7	36	45,6
Szakközépiskolai (szakgimnáziumi) érettségi	60	19,2	6	7,6
Gimnáziumi érettségi	30	9,6	6	7,6
Felsőfokú szakképesítés, érettségihez kötött OKJ vagy szakképzés	20	6,4	5	6,3
főiskola szintű (Bsc) diploma	13	4,2	1	1,3
egyetemi szintű (Msc) diploma	1	,3		
NV	4	1,3	4	5,1
Total	312	100,0	79	100,0

Digitális alapismeretek – a megváltozott munkaképességűek többsége a digitális alapismeretek fejlesztésére szorul

A teljes sokaság csaknem 70%-a rendelkezik digitális ismeretekkel. Ugyanakkor a teljes sokaságról leválasztott megváltozott munkaképességűeknek pedig csupán 40%-a rendelkezik digitális alapismeretekkel, 60%-uk esetében szükség lenne a digitális alapismeretek fejlesztésére.

4.1.3. Megváltozott munkaképesség jellege

A megváltozott munkaképességűek (79 fő) a teljes sokaság egynegyedét teszik ki. Döntő részüket a mozgáskorlátozottak teszik ki (65%), de jelentős még a látássérültek (19%) és a hallássérültek (15%) aránya is.

Megváltozott munkaképesség jellege

(Egynél több is bejelölhető volt)	Megváltozott munkaképességűek	
	Fő	%
Lehetséges válaszok		
Mozgáskorlátozott	51	64,6
Látássérült	15	19,0
Hallássérült	12	15,2
Egyéb kommunikációs akadályozott, vagy nehézséggel küzdő	9	11,4
Autista	2	2,5
Értelmi fogyatékos	4	5,1
Egyéb nehézséggel küzdő	6	7,6

Döntő részük (85%) rokkantsági ellátásban részesül, 11,4%-uk pedig rehabilitációs ellátásban. Van 2,5 %, aki semmilyen ellátást nem kap, illetve 1,3% (1 fő) az előzőektől eltérő, más ellátást kap. Egészségi állapotuk különböző.

Egészségi állapot

Egészségi állapot - kategória	Fő	%
B1 – 51-60 % közötti egészségi állapot. Foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható	11	13,9
B2 – 51-60 % közötti egészségi állapot. Foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, azonban a külön jogszabályban meghatározott egyéb körülményei miatt nem foglalkoztatható, foglalkozási rehabilitációja nem javasolt	14	17,7
C1 – 31-50 % közötti egészségi állapot. Tartós foglalkozási rehabilitációt igényel	22	27,8
C2 – 31-50 % közötti egészségi állapot. Tartós rehabilitációt igényel, azonban a külön jogszabályban meghatározott egyéb körülményei miatt nem foglalkoztatható, foglalkozási rehabilitációja nem javasolt	22	27,8
D – 1-30 % közötti egészségi állapot. Kizárólag folyamatos támogatással foglalkoztatható	5	6,3
E – 1-30 % közötti egészségi állapot. Önellátási képesség teljes vagy részleges elvesztése esetén		
Nem tudja/nincs válasz	5	6,3

4.2. A foglalkoztatás és munkahely

Megváltozott munkaképességű dolgozók: részmunkaidőben végzett betanított fizikai munka

Mind a férfiak, mind a nők jellemzően fizikai munkát végeznek; a teljes minta 70%-a, a megváltozott munkaképességűek mintájának 84%-a fizikai dolgozó. A megváltozott munkaképességű dolgozók 64 %-a összeszerelő, illetve betanított munkás. Ugyanakkor megállapíthatjuk, hogy a megváltozott munkaképességű dolgozók egy jelentős része (45%) úgy véli, hogy nem a képzettségének (45% szakmunkás végzettségű) megfelelő munkát végez. (Megjegyezzük, hogy a teljes mintának csak 23%-véli úgy, hogy végzettségének, képzettségének nem megfelelő munkát végez.) A teljes sokaság negyede, a megváltozott munkaképességűeknek csupán 9%-a vezető beosztású.

Jellemző a megváltozott munkaképességűek részmunkaidős foglalkoztatása

A megváltozott munkaképességűek döntő része 91 %-a részmunkaidőben, alkalmazottként dolgozik. A 79 főből mindössze egy fő dolgozik önfoglalkoztatóként.

A teljes minta egynegyede (ez valójában a mintában a megváltozott munkaképességűek aránya is) részmunkaidőben foglalkoztatott. A teljes mintában jelentős az önfoglalkoztatók (vállalkozók) aránya (21%).

Munkavégzés jellege

Lehetséges válaszok	Teljes minta		Meváltozott munkaképességűek	
	Fő	%	Fő	%
Önfoglalkoztató (vállalkozó) vagyok (egyéni vállalkozó, vállalkozás tulajdonosa, stb.)	65	20,8	1	1,3
Részmunkaidőben dolgozom, alkalmazottként	77	24,7	72	91,1
Teljes munkaidőben dolgozom, alkalmazottként	170	54,5	6	7,6
Total	312	100,0	79	100,0

A megváltozott munkaképességűek valamivel kevesebb, mint 40%-a csupán heti 20 órát dolgozik, 42 %-uk pedig 30 órát.

Ezek a heti óraszámok azonban jóval alacsonyabbak, mint amit valójában a megváltozott munkaképességűek ideálisnak tartanának; a megkérdezettek több mint 60%-a szeretne heti 30 óránál többet dolgozni. A teljes sokaság esetében a 40 órás munkahét a legáltalánosabb, és ők ezzel meg is vannak elégedve.

Mind a teljes sokaság, mind a megváltozott munkaképességűek sokaság döntő többsége – 93% - nem rendelkezik más kiegészítő kereső tevékenységgel.

Ledolgozott és ideálisnak tartott heti óraszám

Lehetséges válaszok	Meváltozott munkaképességűek			
	Ledolgozott heti óraszám		Ideálisnak tartott heti ledolgozható óraszám	
	Fő	%	Fő	%
munkaóra/hét				
20-29	31	39,2	13	16,5
30	33	41,8	13	16,5
40	11	13,9	35	44,3
48			14	17,7
Nem tudja/nem mondta meg	4	5,1	4	5,1
Total	79	100,0	79	100

A munkakezdés és a munka befejezésének idejével a megváltozott munkaképességű sokaság csaknem 60 %-a egyetért, 30%-uknak pedig nagyjából megfelel. Ugyanakkor van pár dolgozó (5%), akiknek egyáltalán nem felel meg a munkakezdés és munka befejezés időpontja.

A munkakezdés és munka befejezésének ideje megfelelő az Ön számára

Meváltozott munkaképességűek

Lehetséges válaszok	Fő	%
egyáltalán nem	4	5,1
inkább nem	1	1,3
Is-is	24	30,4

inkább egyetértek	10	12,7
teljes mértékben egyetértek	36	45,6
NT/ NV	4	5,1
Total	79	100,0

4.2.1. Munkafolyamatok, munkaeszközök és használatuk ismerete

A megváltozott munkaképességűek 68 %-a ecsettel (lakkozó, festő, ragasztó, stb.), csaknem fele (48%-a) csavarhúzóval/csavarhúzógéppel, 43%-a fúróval/fúrógéppel és ollóval, 42%-a csiszológéppel dolgozik. Pozitív jelenség, hogy a lekérdezettek csaknem egyöntetűen úgy nyilatkoztak, hogy megfelelő információval rendelkeznek az általuk alkalmazott munkaeszközök használatához, mindössze 1 %-uk igényelne több információt.

A megváltozott munkaképességűek sokaságának csaknem 90%-a, a teljes sokaság 83%-a jól (teljes mértékben) ismeri a saját munkaköréhez kapcsolódó munkafolyamatokat. A megváltozott munkaképességűek 11 %-a, a teljes sokaság 17%-a viszont csak „többnyire” ismeri a saját munkakörhöz kapcsolódó munkafolyamatokat, az ő esetükben lehet szó további segítségről. Mindkét sokaság számára a munkafolyamatok szinte teljes mértékben könnyen vagy többnyire könnyen átláthatók.

Ugyanakkor a felmérés felhívja a figyelmet arra, hogy a megváltozott munkaképességűek esetében van 4 % dolgozó, akik számára az általuk végzett munkafolyamatok nem átláthatók, ami a munkáltató általi beavatkozás szükségességét vetíti elő.

A teljes sokaság 10%-a, a megváltozott munkaképességűek 6%-a használ rendszeresen veszélyes anyagot a munkavégzéséhez. A megváltozott munkaképességűek 66%-a viszont ha ritkán is, de használ veszélyes anyagot. (A teljes sokaság esetében ez az arány csak 43%).

4.3. Új technológia, digitalizáció a cégnél

A megkérdezett megváltozott munkaképességűek egyharmadának (tulajdonképpen a KÉZMŰ dolgozóinak) nincs tudomása arról, hogy cége digitalizálná az ott végzett munkafolyamatokat. A fele viszont tudja, hogy nincs napirenden digitalizáció és csak 15 %-uknak van tudomása arról, hogy a cég digitalizációt tervezne. Érdekességképpen megjegyezzük, hogy 1,3%-uk sosem hallott arról, hogy egyáltalán digitalizálni lehetne a munkafolyamatokat.

A megváltozott munkaképességűek fele úgy tudja, hogy a cége nem alkalmaz új technológiát, 46 %-a úgy, hogy alkalmaz. 4%-uknak nincs ismerete a kérdéskörrel, nem tudja, hogy a cég alkalmaz-e vagy sem új technológiát. Miután a megváltozott munkaképességűek sokaságának csaknem 90 %-a egy és ugyanazon üzem dolgozóiból tevődik össze, a digitalizáció és új technológia alkalmazásának ismeretével összefüggő eredmények arra hívják fel a figyelmet, hogy fontos lenne a dolgozók részletekbe menő és naprakész tájékoztatása adott üzemben zajló és/vagy a közeljövőben tervezett folyamatokról, modernizációs törekvésekről.

Egyébként a digitalizációt a megváltozott munkaképességű minta leginkább az adminisztráció és a legyártott termékek ellenőrzése területén tartaná elképzelhetőnek. A teljes sokaság még a legyártásra kerülő termékek tervezését is megemlíti.

Arra a kérdésre, hogy milyen fejlesztések lennének szükségesek, hogy hatékonyabban, kényelmesebben tudja munkáját végezni, a teljes sokaság leginkább a munkafolyamat átszervezését/átalakítását említette (30%), valamint a gyártás digitalizációját (20%). 22%-uk viszont úgy vélekedett, hogy nincs szükség fejlesztésre.

A megváltozott munkaképességűek válasza markáns, csaknem 90%-uk szerint modernebb gépek, munkaeszközök beállítására lenne szükség saját munkaterületükön ahhoz, hogy hatékonyabban, kényelmesebben tudják végezni a munkájukat. 75%-uk fontosnak tartja a munkafolyamatok átszervezését/átalakítását is, illetve 30% a digitalizációt. Elhanyagolható arányuk (2,5%) nyilatkozott úgy, hogy nincs szükség semmilyen fejlesztésre.

4.4. Foglalkoztathatóság, munkaerőpiaci belépés

A lekérdezett megváltozott munkaképességűek *háromnegyede eddig még csak védett munkahelyen* dolgozott, csupán egynegyedüknek van munkaerőpiaci tapasztalata. Ehhez képest több mint háromnegyedük önálló álláskeresőként helyezkedett el jelenlegi munkahelyén, s csupán 15 % munkaközvetítő és ,3% valamilyen érdekvédelmi szervezet segítségével.1

Hogyan helyezkedett el jelenlegi munkahelyén?

Lehetséges válaszok	Megváltozott munkaképességűek	
	Fő	%
Önálló álláskeresőként	61	77,2
Munkaközvetítő útján	12	15,2
Érdekvédelmi szervezet segítségével	1	1,3
Egyéb módon	5	6,3
	79	100

4.4.1. Változásra való hajlandóság

A megváltozott munkaképességű lekérdezettek nem vándormadarak, csaknem 60%-a szerint egyáltalán nem érdemes munkakört váltani. Mindössze 6,3%-uk szerint érdemes 1-2 évente.

Véleménye szerint milyen gyakran érdemes munkakört váltani?

Megváltozott munkaképességűek

Lehetséges válaszok	Fő	%
1-2 évente	5	6,3
3-8 évente	12	15,2
8-15 évente	9	11,4
15-30 évente	8	10,1

soha	45	57,0
Total	79	100,0

Az előző alacsony munkakörváltási hajlandóságnak némiképp ellentmond az, hogy a sokaság 37%-a biztosan kipróbálná magát új munkakörben. Ugyanakkor 35%-uk csak akkor, ha muszáj, 19%-uk pedig egyáltalán nem, maradna a megszokott munkakörénél.

Ön szívesen kipróbálná magát új munkakörben, feladatban?

Megváltozott munkaképességűek

Lehetséges válaszok	Fő	%
Igen, biztosan, ha lenne rá lehetőségem	29	36,7
Igen, de csak ha muszáj	28	35,4
Nem: inkább maradnék a jól megszokottnál	15	19,0
NT/ NV	7	8,9
Total	79	100,0

Aki kipróbálná a munkakörváltást, az átképzés és szakmai továbbképzést igényelnék.

Lehetséges válaszok	Teljes sokaság		Megváltozott munkaképességűek	
	Fő	%	Fő	%
Átképzés	83	26,6	24	30,4
Szakmai továbbképzés	75	24,0	20	25,3
Pályaorientációs tanácsadás	5	1,6		
Semmi/egyik sem	32	10,3	7	8,9

A munkahelyváltásnál fontos szempont a földrajzi mobilitásra való hajlandóság.

Mennyire rugalmas a munkavégzés helyét illetően - az alábbiak alapján?

Lehetséges válaszok	Teljes sokaság		Megváltozott munkaképességűek	
	Fő	%	Fő	%
egyáltalán nem	82	26,3	39	49,4
a környező települések még szóba jöhetnek	171	54,8	32	40,5
távolabbi települések is szóba jöhetnek, de csak Magyarországon	47	15,1	6	7,6
külföldön is vállalna munkát	11	3,5	1	1,3
NT/NV	1	,3	1	1,3
Total	312	100,0	79	100,0

A megváltozott munkaképességűek földrajzi mobilitás készsége rendkívül alacsony, 50%-uk egyáltalán nem rugalmas a munkavégzés helyét illetően, 40%-uk esetében legfeljebb a környező

települések jöhetnek szóba. A teljes sokaság 15%-a esetében a távolabbi települések is szóba jöhetnek, de csak Magyarországon. 3,5%-uk vállalna külföldön is munkát.

4.4.2. Képzés és képzésben való részvételre való hajlandóság

A képzés, képzésben való részvétel lehetősége és hajlandósága, a rendelkezésre álló képzések alapvető fontosságúak a munkavállalók – köztük a megváltozott munkaképességgel rendelkezők – foglalkoztathatóságát illetően. Ez nemcsak a munkaerőpiacon történő esetleges új elhelyezkedés miatt lényeges, hanem a cégen belüli feladatváltás esetén is.

A felmérés során kapott kép azonban nem túlzottan rózsás. A teljes minta több mint háromnegyede nyilatkozott úgy, hogy cége nem tartott általános szakmai képzést/továbbképzést az elmúlt három év során. Ott ahol viszont volt ilyen lehetőség, a nyilatkozók 83%-a tudta hasznosítani cégénél a tanultakat. Az viszont szomorú, hogy anyagilag csak a képzésen résztvettek 20%-a tudta ezt érvényesíteni bérében, még akkor is, ha a képzésre a cégnél bevezetett új technológia miatt került sor.

Hasonló adatokat kapunk a megváltozott munkaképességű dolgozók mintájának válaszai alapján: 72%-uk nem részesült a cég által szervezett általános szakmai képzésben, csak 28%-uk. 40%-uk nem fejezte sikeresen be a képzést. Így nem okoz meglepetést az, hogy a képzésben részesülőknek csupán a fele tudta hasznosítani új tudását a cégnél és nagyon alacsony azoknak az aránya (4,5%), akiknél ez meglátszott a fizetésében is. Ez nemcsak arra hívja fel a figyelmet, hogy a képzési lehetőségek száma meglehetősen korlátozott, hanem arra is, hogy jobban oda kell figyelni arra, hogy azok, akik elkezdik a az általános szakmai képzést be is tudják fejezni, és így hasznosítani tudják a munkahelyen.

A újonnan bevezetett technológia miatti képzésen a megváltozott munkaképességűek sokaságának 19%-a vett részt. A különbség az általános szakmai képzést illetően az, hogy az ilyen tanfolyamot elkezdők 80%-a azt be is fejezte és 60%-uk hasznosítani is tudja munkavégzése során. 87%-uknak azonban ez nem jelentett jövedelemnövekedést!

Megemlítjük, hogy a megváltozott munkaképességűek háromnegyede részt vett balesetmegelőzési képzésen.

Mindkét sokaság esetében csekély volt a munkáltatótól független tanfolyamokon (beleértve az online-t is) részvétel; a teljes sokaság 13%-a, illetve a megváltozott munkaképességűek 8%-a esetében fordult ilyen elő.

Arra a kérdésre, hogy milyen képzésen venne részt a jövőben, milyen irányban tanulnának tovább, a legszívesebben, a következő válaszok születtek:

Továbbtanulási, átképzési hajlandóság

Irányok	Teljes sokaság		Megváltozott munkaképességűek	
	Fő	%	Fő	%

Új eszközök, technológiák tanulása a saját szakmában	85	27,2	15	19,0
Irodai számítógép kezelés	35	11,2	14	17,7
Bútoripari gyártás-, előkészítő-, szervező	40	12,8	7	8,9
Asztalosipari szerelő	36	11,5	22	27,8
Bútorasztalos	33	10,6	13	16,5
Kárpitos	53	17,0	34	43,0
Teljesen új szakma	22	7,1	9	11,4
Semmilyen képzés	95	30,4	10	12,7
Nem tudja	36	11,5	10	12,7

Fontos tudni, hogy a megváltozott munkaképességűek 43%-a kárpitosságot, illetve csaknem 30%-a asztalosipari szerelőséget szeretne tanulni. Elég jelentős, 19% azoknak az aránya, akik jelenlegi szakmájukban szeretnének új technológiákat elsajátítani. Egyenegyedük viszont nem tudja, illetve nem akar semmilyen képzésen részt venni. Fontos lenne esetükben a motivációt jobban feléleszteni, illetve informálni őket a lehetőségekről.

Ez az arány – a képzést elutasítók vagy bizonytalanok aránya - a teljes sokaság esetében jóval magasabb. Közülük 27% szeretné saját szakmájában továbbképezni magát, 17%-uk pedig kárpitosságot tanulna.

Arra a kérdésre, hogy tudják-e munkájuk során hasznosítani a képességeiket vagy szakértelmüket, **pozitív kép rajzolódik ki**, a megváltozott munkaképességűek 43%-a úgy gondolja, hogy teljes mértékben, 21,5%-a pedig többnyire.

Tudja-e hasznosítani munkája során képességeit, szakértelmét?

Megváltozott munkaképességűek	Fő	%
Teljes mértékben igaz	34	43,0
Többnyire igaz	17	21,5
Is-is	14	17,7
Többnyire nem igaz	5	6,3
Egyáltalán nem igaz	5	6,3
NT/ NV	4	5,1
Total	79	100,0

4.5. A megváltozott munkaképességűek munkahelyi körülményei, szükségletei

4.5.1. Speciális igények

Amint láttuk, a megváltozott munkaképességűek mintájának 65%-a mozgáskorlátozott. Ezért az akadálymentesség számukra alapvetően fontos. Ehhez képest a mintának csak 34%-a volt teljes mértékben elégedett közvetlen munkakörnyezetének akadálymentesítésével, 65%-uk szerint az

akadálymentesítés csak részben történt meg. Ugyanakkor döntő többségüknek (84%) nincs semmiféle speciális, egyedi igénye a biztonságos munkavégzéshez.

Szükségletek a biztonságos munkavégzéshez. Akadálymentesítés

Lehetséges válaszok	Meváltozott munkaképességűek	
	Fő	%
Közvetlen munkakörnyezete teljes mértékben akadálymentesített	27	34,2
Közvetlen munkakörnyezete csak részben akadálymentesített	51	64,6
Közvetlen munkakörnyezete nem akadálymentesített	1	1,3
	79	100,0

Egyedi/speciális igények a biztonságos munkavégzéshez

Lehetséges válaszok	Meváltozott munkaképességűek	
	Fő	%
igen, vannak	13	16,5
nem, nincsenek	66	83,5
Total	79	100,0

A 13 főből, aki úgy nyilatkozott, hogy van egyedi/speciális igénye, az a két fő, aki meg is nevezte, hogy mi ez, a bejáráshoz szükséges busz, illetve kocsiszükségességét említette.

Arra a kérdésre, hogy a megváltozott munkaképességűek speciális szükségleteit a munkahelyén figyelembe vették-e új technológia alkalmazása során, a 79 főből 13 fő válaszolt (a megváltozott munkaképességűek mintájának 16%-a), 8 fő szerint igen, 5 fő szerint nem.

Hárman adtak érdemben választ arra a kérdésre, hogyha nem vették figyelembe speciális szükségleteiket az új technológia telepítése során, hogy tudják elvégezni feladatukat. Egy fő válaszolt úgy, hogy nehezen, egy fő úgy, hogy ülve, a harmadik pedig elvégzi, úgy, mint mindig.

Arra a kérdésre, hogy a munkahelyek nincsenek-e felkészülve a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására (pl. akadálymentesítés és speciális képzések) a megváltozott munkaképességűek véleménye megoszlik, de inkább pozitív irányba; több mint a felük szerint ez többnyire, vagy egyáltalán nem igaz. Amire viszont oda kell figyelni az az, hogy 40%-uk is-is-sel válaszolt; azaz szerintük még van tennivaló a munkahelyek felkészülésében a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását illetően.

Mi a véleménye, igaz-e az, hogy a munkahelyek nincsenek felkészülve a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására (pl. akadálymentesítés és speciális képzések hiánya).

	Fő	%
Teljes mértékben igaz	1	1,3
Többnyire igaz	3	3,8
Is-is	31	39,2
Többnyire nem igaz	9	11,4
Egyáltalán nem igaz	33	41,8
NT/ NV	2	2,5
Total	79	100,0

4.5.2. Más munkatársak segítsége

A felmérésből kitűnik, hogy a megváltozott munkaképességű dolgozók nagy része (63%) munkavégzése során mindig vagy gyakran végez olyan munkát, amihez más munkatársak segítségére is szükség van. 11% ritkán és mindössze 5% végez olyan munkát, amihez nem kell más munkatárs.

Milyen gyakran végez olyan munkát, amihez más munkatársak segítsége is szükséges

Megváltozott munkaképességűek mintája

Lehetséges válaszok	Fő	%
mindig	34	43,0
gyakran (de nem mindig)	16	20,3
közepesen gyakran	3	3,8
csak ritkán	11	13,9
csak akkor, ha új feladat van	8	10,1
soha	5	6,3
Nem tudja/Nincs válasz	2	2,5
Total	79	100,0

Pozitív rajzolódik ki, a munkavégzés során a munkatársak között jó az együttműködés és jó a légkör. Ezzel a megváltozott munkaképességű választ adók kb. 80%-a teljes mértékben és inkább egyetért.

Jó együttműködés a munkavégzés során és jó légkör

Megváltozott munkaképességűek mintája

Lehetséges válaszok	Jó az együttműködés a munkavégzés során a munkatársak között		Jó a légkör Ön és a munkatársai között	
	Fő	%	Fő	%
inkább nem	1	1,3	1	1,3
Is-is	12	15,2	13	16,5
inkább egyetértek	16	20,3	15	19,0
teljes mértékben egyetértek	47	59,5	49	62,0
NT/ NV	3	3,8	1	1,3
Total	79	100,0	79	100,0

4.5.3. Megváltozott munkaképességűekhez való hozzáállás a munkahelyen

4.5.3.1. Munkatársak és a megváltozott munkaképességűek

Arra a kérdésre, hogy előfordult-e már, hogy hátrányosan kezelték a munkatársak a megváltozott munkaképességű kollégákat, a megkérdezettek 41%-a nem válaszolt. Mindössze 39%-uk válaszolt úgy, hogy soha nem kezelték a munkatársak valami miatt hátrányosan a megváltozott

munkaképességüket, viszont 12,7%-uk szerint ez többször is előfordult. Ez felhívja a figyelmet arra, hogy szükség van a munkatársak érzékenyítésére a megváltozott munkaképességűeket illetően.

Előfordult-e már, hogy a megváltozott munkaképességűeket hátrányosan kezelte a munkaadó vagy a munkatársak valami miatt? Megváltozott munkaképességűek mintája

Lehetséges válaszok	Munkaadó		Munkatársak	
	Fő	%	Fő	%
Nem, soha.	66	83,5	31	39,2
Egyszer előfordult.	7	8,9	6	7,6
Többször is előfordult	4	5,1	10	12,7
NT	1	1,3		
NV	1	1,3	32	40,5
Total	79	100,0	79	100,0

Ugyanakkor arra a kérdésre, hogy milyen gyakran kap segítséget és támogatást munkatársaitól, a megváltozott munkaképességűek csaknem 70%-a úgy válaszolt, hogy mindig, illetve gyakran (a teljes sokaság fele válaszolt így).

Milyen gyakran kap segítséget és támogatást munkatársaitól?

	Teljes sokaság		Megváltozott munkaképességűek	
	Fő	%	Fő	%
Mindig	49	15,7	18	22,8
Gyakran	115	36,9	37	46,8
Időnként	81	26,0	13	16,5
Ritkán	44	14,1	8	10,1
Soha	12	3,8	1	1,3
NT/NV	11	3,5	2	2,5
Total	312	100,0	79	100,0

Ezt erősítik egy másik, hasonló irányú, de másként feltett kérdésre adott válaszok. A megváltozott munkaképességű válaszadók 63%-a szerint egyáltalán nem igaz és 15 %-a szerint többnyire nem igaz az, hogy a nem megváltozott munkaképességű dolgozók negatívabban viszonyulnának a megváltozott munkaképességű dolgozókhoz. Mindössze 5%-uk nyilatkozott úgy, hogy ez teljes mértékben, illetve többnyire igaz, 14%-uk szerint pedig is-is. Az ugyanazon pénzért végzett könnyebb munka a nem megváltozott munkaképességű dolgozók 22,8 %-át többnyire vagy teljes mértékben zavarja, 27%-ukat viszont egyáltalán, 19%-ukat pedig többnyire nem zavarja.

Nem-megváltozott munkaképességű dolgozók hozzáállása a megváltozott munkaképességű dolgozókhoz

Megváltozott munkaképességűek mintája

	Igaz-e az, hogy a nem megváltozott munkaképességű dolgozók negatívabban viszonyulnak a megváltozott munkaképességű munkatársaikhoz		Igaz-e, hogy a nem megváltozott munkaképességű dolgozókat zavarja, ha a megváltozott munkaképességű munkatársaik könnyebb munkát végeznek ugyan azért a pénzért	
Lehetséges válaszok	Fő	%	Fő	%
Teljes mértékben igaz	1	1,3	9	11,4
Többnyire igaz	3	3,8	9	11,4
Is-is	11	13,9	16	20,3
Többnyire nem igaz	12	15,2	15	19,0
Egyáltalán nem igaz	50	63,3	21	26,6
NT/ NV	2	2,5	9	11,4
Total	79	100,0	79	100,0

Valójában mindkét – az előzőekben tárgyalt - kérdésre adott válaszok 20%-a alapján szükség lenne beavatkozásra a nem megváltozott munkaképességűek érzékenyítését illetően. Megoldás lehet érzékenyítő tréning.

Nézzük meg, mi történt ezügyben (voltak-e ilyen érzékenyítő tréningek, előadások) egyrészt a teljes sokasággal, másrészt a megváltozott munkaképességűek sokaságával kapcsolatban? A megváltozott munkaképességűek háromnegyede nyilatkozott úgy, hogy volt, többször is (66%), de legalább egyszer (10%). Ez azt jelenti, hogy a jövőben jobban oda kell figyelni ezeknek az érzékenyítő tréningek/előadások hatásosságára.

Előfordult, hogy az Önök cégénél érzékenyítő tréninget, előadást tartottak/tartott valaki a megváltozott munkaképességűekkel való közös munkavégzés, a velük való együttműködés kapcsán?

	Teljes sokaság		Megváltozott munkaképességűek	
Lehetséges válaszok	Fő	%	Fő	%
Még nem	28	9,0	14	17,7
Egyszer	17	5,4	8	10,1
Többször is	53	17,0	52	65,8
NT/NV	9	2,9	5	6,3
Total	107	34,3		
Nem válaszolt	205	65,7		
Összes	307	100	79	100,0

4.5.3.2. Munkáltató és a megváltozott munkaképességűek

A munkaadót illető válaszok a megváltozott munkaképességűek hátrányos kezelésére vonatkozóan különböznek a munkatársakra vonatkozó válaszoktól. **A megváltozott munkaképességűek döntő része, 83,5%-a nyilatkozott úgy, hogy még soha nem érte hátrányos megkülönböztetés a munkáltató részéről.** 5,1% viszont úgy válaszolt, hogy ilyen többször is előfordult.

A kép azonban nem ennyire egyértelmű, ha a hasonló kérdésekre adott válaszokat is megnézzük, bár a sokaság 65%-a adott olyan választ, hogy többnyire vagy egyáltalán nem igaz, hogy a munkáltatók negatív előítélettel rendelkeznek a megváltozott munkaképességűekkel szemben, **16%-uk viszont úgy nyilatkozott, hogy ez az állítás teljes mértékben, illetve többnyire igaz.** Ugyanakkor a minta 65%-a szerint a vezetőség teljes mértékben és 16,5% szerint többnyire bízik abban, hogy az alkalmazottak jól végzik a munkájukat. Az alkalmazottak csaknem 70%-a pedig bízik a vezetőségben (57 %-uk teljes mértékben, 13%-uk inkább egyetért ezzel, 25%-uk is-is egyetért ezzel az állítással. Csupán 2,5%-uk szerint nem igaz az, hogy az alkalmazottak bíznak a vezetőségben.)

Ön szerint mennyire igazak a munkáltatókra?

Megváltozott munkaképességűek mintája

Lehetséges válaszok	A munkáltatók negatív előítélettel rendelkeznek a megváltozott munkaképességűekkel szemben		A vezetőség bízik abban, hogy az alkalmazottak jól végzik a munkájukat	
	Fő	%	Fő	%
Teljes mértékben igaz	8	10,1	51	64,6
Többnyire igaz	5	6,3	13	16,5
Is-is	14	17,7	10	12,7
Többnyire nem igaz	16	20,3	2	2,5
Egyáltalán nem igaz	35	44,3		
NT/ NV	1	1,3	3	3,8
Total	79	100,0	79	100,0

Arra a kérdésre, hogy igaz-e az, hogy a munkáltatók a munkák megszervezésekor tekintettel vannak-e a megváltozott munkaképességűekre, a válaszadók 60%-a igennel válaszolt (teljes mértékben, illetve többnyire igaz), mindössze 5% válaszolt úgy, hogy ez az állítás nem igaz.

Arra a kérdésre, hogy igaz-e az, hogy a munkaadók nem fordítanak kellő figyelmet munkavállalók felkészítésére a megváltozott munkaképességűekkel való együttműködésre a megkérdezettek 20 %-a válaszolt úgy, hogy ez teljes mértékben igaz (9%), illetve többnyire igaz (11%), 29% pedig úgy, hogy is-is. **Összegezve, a megváltozott munkaképességű munkavállalók fele gondolja úgy kisebb-nagyobb mértékben, hogy a munkaadónak nagyobb figyelmet kellene fordítania a munkavállalók felkészítésére a megváltozott munkaképességű dolgozókkal való együttműködés terén.**

A megkérdezettek többségétől pozitív választ kaptunk arra a kérdésre, hogy igazságosan bánnak-e vele a munkahelyen. Teljes mértékben így van a megváltozott munkaképességű lekérdezettek 42%-a szerint, többnyire így van 28%-uk szerint. Mindössze 3,8% (3 fő) válaszolt úgy, hogy többnyire nem.

Munkáltató hozzáállása a megváltozott munkaképességű dolgozókhöz

Megváltozott munkaképességűek mintája

Lehetséges válaszok	Igaz-e az, hogy a munkáltatók a munkák megszervezésekor tekintettel vannak a megváltozott munkaképességűekre?		Igaz-e az, hogy a munkaadók nem fordítanak kellő figyelmet arra, hogy munkavállalóikat felkészítsék a megváltozott munkaképességűekkel való együttműködésre?		Igazságosan bánnak Önnel a munkahelyén?	
	Fő	%	Fő	%	Fő	%

Teljes mértékben igaz	20	25,3	7	8,9	33	41,8
Többnyire igaz	27	34,2	9	11,4	22	27,8
Is-is	11	13,9	23	29,1	15	19,0
Többnyire nem igaz	12	15,2	12	15,2	3	3,8
Egyáltalán nem igaz	4	5,1	21	26,6		
NT/ NV	5	6,3	7	8,9	6	7,6
Total	79	100,0	79	100,0	79	100,0

4.6. Elégedettség a munkával

4.6.1. Elégedettség a munkával és a munkavégzéssel

A teljes mintából lekérdezettek 83%-a, a megváltozott munkaképességűek mintájából lekérdezettek 70%-a számára a saját munkája során történő értékteremtés a legfontosabb annak megítélésakor, hogy milyen volt a munkanapja. Figyelmeztető jel azonban az, hogy a megváltozott munkaképességűek esetében közel 30% nyilatkozott úgy, hogy a legfontosabb szempont az volt, hogy kitöltötte a napi munkaidőt. Esetükben felmerülhet a munka értékteremtő jellegének alacsony volta, esetleg beavatkozást igénylő kiégés.

Melyik szempontot tartja fontosabbnak, ha azt kell megítélnie, hogy milyen volt egy munkanapja

	Teljes sokaság		Megváltozott munkaképességűek	
	Fő	%	Fő	%
Értéket teremttem a munkám során	259	83,0	55	69,6
Kitöltöttem a napi munkaidőmet	50	16,0	22	27,8
NT/NV	3	1,0	2	2,5
Total	312	100,0	79	100,0

Kiemelten vizsgálva a megváltozott munkaképességűek mintáját, megállapíthatjuk, hogy 62%-uk teljes mértékben úgy gondolja, hogy értelmes munkát végez és 54%-uk fontosnak tartja a munkáját. A megkérdezett megváltozott munkaképességűek fele úgy érzi, hogy munkája teljes mértékben kezdeményezőkézséget kíván tőle, és mindig, illetve többnyire van új kihívás a munkavégzés során.

Ehhez képest viszont jóval kevesebben gondolják úgy, hogy a munkája lehetőséget nyújt arra, hogy fejlessze készségeit, tudását.

Mennyire igazak a következő állítások? Mennyire értelmes, fontos és előrevivő a munkája?

Megváltozott munkaképességűek	Értelmes munkát végez?		Fontosnak érzi a munkáját?		A munkája lehetőséget nyújt arra, hogy fejlessze készségeit, tudását		Munkája kezdeményezőkézséget kíván Öntől	
	Fő	%	Fő	%	Fő	%	Fő	%
Teljes mértékben igaz	49	62,0	43	54,4	14	17,7	39	49,4
Többnyire igaz	13	16,5	19	24,1	22	27,8	12	15,2
Is-is	10	12,7	12	15,2	18	22,8	17	21,5

Többnyire nem igaz	2	2,5	1	1,3	8	10,1	3	3,8
Egyáltalán nem igaz	2	2,5			7	8,9	3	3,8
NT/ NV	3	3,8	4	5,1	10	12,7	5	6,3
Total	79	100,0	79	100,0	79	100,0	79	100,0

Ugyanakkor a szakmai előrehaladás szempontja egy fontossági sorrend felállításával kapcsolatos kérdéssornál háttérbe szorult. A néhány, a kérdőívben felsorolt tényező közötti fontossági rangsorban első helyen a **fizetést** említették, majd a második helyen a munka-és magánélet egyensúlyát. Ezt követte a baráti, munkatársi kapcsolatok, illetve **utolsó helyre szorult a szakmai előrehaladás szempontja.**

Összességében azonban arra a kérdésre, hogy „Ön a munkahelyi közösség elismert tagja?” *nem kaptunk egyértelmű választ. Sőt, az „egyáltalán nemmel” válaszoló 11,4% és az „inkább nemmel” válaszoló 6,3% és a 29% „is-is”- amelyek együtt a sokaság közel felét teszik ki – legalábbis elgondolkodtató és cselekvésre ösztönző.*

Ön a munkahelyi közösség elismert tagja?

Megváltozott munkaképességűek

Választható válaszok	Fő	%
egyáltalán nem	9	11,4
inkább nem	5	6,3
Is-is	23	29,1
inkább egyetértek	15	19,0
teljes mértékben egyetértek	22	27,8
NT/ NV	5	6,3
Total	79	100,0

4.6.2. Elégedettség a keresettel

Milyen fizetéssel lennének elégedettek a lekérdezettek?

Mekkora az a havi nettó bér, amivel elégedett lenne?

Havi nettó bér	Teljes sokaság, Ft	Megváltozott munkaképességűek sokasága, Ft
Átlag	328 500	203 400
Medián	300 000	230 000
Maximum	1 000 000	650 000

A megváltozott munkaképességűek jelentősen alacsonyabb nettó bérral is elégedettek lennének, mint a teljes sokaságbeliek (203 400 Ft átlagbér és 230 000 Ft medián bér, szemben a teljes sokaságban óhajtott 328 500 Ft átlag és 300 000 Ft medián bérral).

Ezek a bérek messze elmaradnak a jelenleg a valóságban keresett bérektől. A megváltozott munkaképességűek mintájában különösen alacsony az egy háztartásra jutó nettó havi jövedelem; csaknem egynegyedük esetében a háztartásukra jutó havi nettó jövedelme az 50-100 ezer Ft-os kategóriába esik.

Egy háztartásra jutó havi nettó jövedelem

Jövedelem kategóriák	Teljes sokaság		Megváltozott munkaképességűek	
	Fő	%	Fő	%
25 – 50 ezer Ft	1	0,3	1	1,3
51 – 100 ezer Ft	22	7,1	19	24,1
101 – 150 ezer Ft	17	5,4	11	13,9
151 – 200 ezer Ft	25	8,0	7	8,9
201 – 250 ezer Ft	12	3,8	4	5,1
251 – 300 ezer Ft	31	9,9	4	5,1
301 – 400 ezer Ft	44	14,1	1	1,3
401 – 500 ezer Ft	32	10,3		
501 – 750 ezer Ft	26	8,3		
751 ezer – 1 millió Ft	2	0,6		
NT	2	0,6		
NV	98	31,4	33	41,8
Total	312	100,0	79	100,0

4.6.3. Dolgozókat érintő változások enyhítésének lehetséges eszközei

Az esetleges változások okozta bizonytalanság vagy gondok enyhítésére milyen lehetőségeket gondolnak a legcélszerűbbnek a dolgozók? Erre a kérdésre a következő válaszokat adták, ahol kiemelkedő szerepet kapott a HR és a szakszervezet által nyújtható segítség.

Anyagi gondok esetén javasolt megoldások

Megváltozott munkaképességűek

Javaslatok	Fő	%
Általános szociális intézkedési terv	10	12,7
Segélyalap (pénzbeli)	7	8,9
Átképzési lehetőségek	4	5,1
Továbbképzési lehetőségek	4	5,1
Szakszervezeti támogatás	26	32,9
HR segítség	34	43,0
Semmi nem áll rendelkezésre	5	6,3
Nem tudja	7	8,9

4.7. Munkahelyi stressz

Jellemzően gyors munkatempó

A munkavégzés gyors tempójától a megváltozott munkaképességűek csaknem 70%-a szenved; 40%-ukra ez teljes mértékben érvényes, 28%-uk esetében pedig többnyire. A teljes sokaság esetében is ez az arány 70%, csak fordítva, 24%-ukra teljes mértékben, 50%-ukra többnyire igaz a gyors munkatempó.

Gyors tempóban kell dolgoznia?

lehetséges válaszok	Teljes sokaság		Meváltozott munkaképességűek		
	Fő	%	Fő	%	
Teljes mértékben igaz		76	24,4	32	40,5
Többnyire igaz		155	49,7	22	27,8
Is-is		59	18,9	13	16,5
Többnyire nem igaz		16	5,1	6	7,6
Egyáltalán nem igaz		4	1,3	4	5,1
NT/ NV		2	,6	2	2,5
Total		312	100,0	79	100,0

Ellentétes elvárások

A megváltozott munkaképességűek csaknem fele szenved attól, hogy egymással ellentétes elvárásoknak kell megfelelnie a munkájában. Egy esetleges, további felmérésnek ki kell terjednie ezekre az elvárásokra és az ezek kiküszöbölését szolgáló javaslatokra.

Egymással ellentétes elvárásoknak kell megfelelnie a munkájában

lehetséges válaszok	Teljes sokaság		Meváltozott munkaképességűek		
	Fő	%	Fő	%	
Teljes mértékben igaz		48	15,4	31	39,2
Többnyire igaz		58	18,6	14	17,7
Is-is		55	17,6	11	13,9
Többnyire nem igaz		84	26,9	8	10,1
Egyáltalán nem igaz		57	18,3	8	10,1
NT/ NV		10	3,2	7	8,9
TOTAL		312	100,0	79	100,0

Világos felelősségi kör

Jó hír az, hogy mindkét sokaságbeli válaszoló döntő többsége (80-90%-a) teljes mértékben, illetve többnyire tisztában van a felelősségi körével.

Pontosan tudja, hogy mely területek tartoznak az Ön felelősségi körébe

lehetséges válaszok	Teljes sokaság		Meváltozott munkaképességűek		
	Fő	%	Fő	%	
Teljes mértékben igaz		187	59,9	51	64,6
Többnyire igaz		95	30,4	15	19
Is-is		21	6,7	6	7,6

Többnyire nem igaz	2	,6	1	1,3
Egyáltalán nem igaz	2	,6	1	1,3
NT/ NV	5	1,6	5	6,3
Total	312	100,0	79	100,0

Megfelelő, a munkavégzést elősegítő, tájékoztatás

Mindkét sokaságra jellemző, hogy döntő többségük (90% körül) minden szükséges információt megkap mindig vagy többnyire, ami a munkavégzéséhez kell.

Minden szükséges információt megkap ahhoz, hogy jól tudja végezni munkáját

lehetséges válaszok	Teljes sokaság		Megváltozott munkaképességűek	
	Fő	%	Fő	%
Teljes mértékben igaz	135	43,3	55	69,6
Többnyire igaz	136	43,6	14	17,7
Is-is	33	10,6	6	7,6
Többnyire nem igaz	4	1,3	1	1,3
NT/ NV	4	1,3	3	3,8
Total	312	100	79	100,0

A döntésekről, stratégiai változásokról való tájékoztatás – kevésbé jellemző

Miközben a munkavégzéshez szükséges információkat megkapják a dolgozók, kevésbé jó a helyzet a fontosabb döntésekről, tervekről szóló információkat illetően; ezekről a két sokaság közel 30 %-a csupán esetlegesen értesül.

Jó előre értesítik Önt a munkahelyén a fontosabb döntésekről, változásokról vagy jövőbeni tervekről

lehetséges válaszok	Teljes sokaság		Megváltozott munkaképességűek	
	Fő	%	Fő	%
Teljes mértékben igaz	74	23,7	23	29,1
Többnyire igaz	117	37,5	29	36,7
Is-is	91	29,2	20	25,3
Többnyire nem igaz	10	3,2	2	2,5
Egyáltalán nem igaz	9	2,9	0	0
NT/ NV	11	3,5	5	6,3
Total	312	100,0	79	100,0

A dolgozók tudják, mit várnak el tőlük munkájuk során

A munkahelyi stressz egyik okozója, hogy a dolgozó nincs tisztában a vele szembeni elvárásokkal.. Mind a teljes sokaságnak, mind a megváltozott munkaképességűek sokaságának 90%-a nyilatkozott úgy, hogy teljes mértékben illetve többnyire igaz az, hogy tisztában vannak azzal, hogy mit várnak el tőlük.

Pontosan tudja, hogy mit várnak el Öntől a munkája során

Lehetséges válaszok	Teljes sokaság		Megváltozott munkaképességűek	
	Fő	%	Fő	%
Teljes mértékben igaz	164	52,6	45	57,0
Többnyire igaz	115	36,9	22	27,8
Is-is	24	7,7	5	6,3
Többnyire nem igaz	2	,6	1	1,3
Egyáltalán nem igaz				
NT/ NV	7	2,2	6	7,6
Total	312	100,0	79	100,0

Előfordul, hogy időnként felesleges dolgot is kell csinálni

Nem kapunk olyan jó képet akkor, amikor azt tudjuk, hogy kell-e időnként felesleges dolgot is csinálniuk a megkérdezetteknek. A teljes sokaság egyharmada, és a megváltozott munkaképességűek kb. egynegyede nyilatkozott csak úgy, hogy többnyire vagy egyáltalán nem kell felesleges dolgot csinálniuk.

Időnként olyan dolgokat kell csinálnia, amelyek fölöslegesnek tűnnek

Lehetséges válaszok	Teljes sokaság		Megváltozott munkaképességűek	
	Fő	%	Fő	%
Teljes mértékben igaz	28	9,0	15	19,0
Többnyire igaz	72	23,1	13	16,5
Is-is	102	32,7	25	31,6
Többnyire nem igaz	57	18,3	8	10,1
Egyáltalán nem igaz	45	14,4	11	13,9
NT/ NV	8	2,6	7	8,9
Total			79	100,0

Elégedettség azzal, ahogy a közvetlen főnök megtervezi a munkát és megoldja a konfliktusokat

Mindkét sokaság 80-80%-teljesen, illetve nagymértékben a elégedett azzal, ahogy a főnök megtervezi a munkát. Gyakorlatilag olyan válaszoló nincs is, aki ne lenne valamilyen mértékben elégedett. Ehhez hasonló a megkérdezettek véleménye azzal kapcsolatban, ahogy a közvetlen főnök megoldja a konfliktusokat.

Ön szerint a közvetlen felettese mennyire tervezi meg jól a munkát

Lehetséges válaszok	Teljes sokaság		Megváltozott munkaképességűek	
	Fő	%	Fő	%
Nagyon nagymértékben	100	32,1	35	44,3
Nagymértékben	150	48,1	28	35,4
Valamelyest	26	8,3	10	12,7
Kismértékben	2	,6	1	1,3
Nagyon kis mértékben	2	,6		
NT/NV	32	10,3	5	6,3
Total	312	100,0	79	100,0

Ön szerint a közvetlen felettese mennyire oldja meg jól a konfliktusokat?

Lehetséges válaszok	Teljes sokaság		Megváltozott munkaképességűek	
	Fő	%	Fő	%
Nagyon nagymértékben	91	29,2	29	36,7
Nagymértékben	144	46,2	30	38,0
Valamelyest	37	11,9	10	12,7
Kismértékben	2	,6	1	1,3
Nagyon kis mértékben	2	,6		
NT/NV	36	11,5	9	11,4
Total	312	100,0	79	100,0

Elvégzendő feladatok felhalmozódása időnként előfordul. A munkával történő elmaradás azonban ritkán történik csak meg.

A megváltozott munkaképességűek mintájának válaszait vizsgálva, megállapíthatjuk, hogy az elvégzendő feladatok felhalmozódása bár nem túl gyakran (11%), de időnként (47%) előfordul. 37 % válaszolt úgy, hogy ez csak ritkán vagy soha nem fordul elő. A munkával való elmaradás ritkán történik meg (43%), illetve soha (30%). Ugyanakkor több mint 80%-uk esetében előfordul, hogy ilyen vagy olyan mértékben, de az idő szorítása miatt túlterheltnek érzik magukat.

Kevésbé jellemző azonban az, hogy az ébredéskor és az elalváskor is a munka járna a fejükben, viszont az inkább jellemző, hogy amint hazaérnek, könnyen ellazulnak, és félreteszik a munkahelyi gondokat.

Nem kedvező jelenség azonban az, hogy a megkérdezettek csaknem felének nincs beleszólása abba, hogy milyen munkát végezzen, sem arra, hogy kivel dolgozzon együtt. Csak ritkán tud abba is beleszólni, hogy mennyi munkát végezzen.

Megváltozott munkaképességűek mintája

	Milyen gyakran fordul elő a munkája kapcsán, hogy az egyenlőtlenül van elosztva, ezért az elvégzendő feladatok felhalmozódnak?		Milyen gyakran szokott-e fordulni, hogy elmaradásai vannak a munkájával?		Milyen gyakran van Önnek befolyása arra, hogy milyen munkát végez		Milyen gyakran tudja befolyásolni, hogy mennyi munkát kell elvégeznie?		Milyen gyakran van Önnek beleszólása abba, hogy kivel dolgozik együtt?	
	Fő	%	Fő	%	Fő	%	Fő	%	Fő	%
Mindig	1	1,3			4	5,1	4	5,1	2	2,5
Gyakran	9	11,4	2	2,5	5	6,3	4	5,1	4	5,1
Időnként	37	46,8	13	16,5	10	12,7	11	13,9	6	7,6
Ritkán	17	21,5	34	43,0	12	15,2	39	49,4	18	22,8
Soha	12	15,2	24	30,4	38	48,1	11	13,9	40	50,6
NT/NV	3	3,8	6	7,6	10	12,7	10	12,7	9	11,4
Total	79	100,0	79	100,0	79	100,0	79	100,0	79	100,0

Megváltozott munkaképességűek mintája

	Az idő szorítása miatt gyakran érzi magát túlterheltnak		Amint felébred, azonnal a munkahelyi problémáira gondol		Amint hazaér, könnyen ellazul, és félreteszi a munkahelyi gondokat		Nehezen hagyja nyugodni a munkája, még lefekvéskor is az jár a fejében		Az Önhöz közel álló emberek szerint túl sok áldozatot hoz a munkájáért	
	Fő	%	Fő	%	Fő	%	Fő	%	Fő	%
egyáltalán nem jellemző	9	11,4	35	44,3	7	8,9	30	38,0	16	20,3
alig jellemző	29	36,7	20	25,3	14	17,7	23	29,1	26	32,9
többnyire jellemző	33	41,8	16	20,3	33	41,8	16	20,3	20	25,3
teljes mértékben jellemző	3	3,8	2	2,5	19	24,1	4	5,1	7	8,9
NV	5	6,3	6	7,6	1	1,3	1	1,3	2	2,5
Total	79	100,0	79	100,0	5	6,3	5	6,3	8	10,1

4.7.1. Munka és magánélet egyensúlya

A munkahelyi stresszt befolyásolja az is, hogy a munkát és a magánéletet mennyire tudják összehangolni. Az általunk felmért sokaságról kapott összkép ebben a tekintetben kedvező. A teljes sokaság csaknem 90%-a, a megváltozott munkaképességűek több mint 90%-a nyilatkozott úgy, hogy a munkaidő beosztása nagyon jól vagy inkább jól összeegyeztethető a családi vagy társadalmi kötelezettségeivel.

Igaz, hogy a megváltozott munkaképességűek csaknem 30%-a hetente többször is túlságosan fáradtan érkezik haza ahhoz, hogy a házimunkát elvégezze. Ugyanakkor ritkábban fordult elő az, hogy

nehéz teljesíteni a családi kötelezettségeket a munkahelyen töltött idő hossza miatt. Az sem annyira tipikus, hogy a választ adó dolgozók nehezen tudnának összpontosítani a munkájukra a családi kötelezettségeik miatt. hasonló eredmények születtek a teljes sokaság lekérdezésekor.

Megváltozott munkaképességűek sokasága

	Túlságosan fáradtan érkeztem haza a munkából ahhoz, hogy elvégezzem a szükséges házimunkát		Nehéz volt teljesítenem a családi kötelezettségeimet a munkahelyemen töltött idő hossza miatt		Nehezen tudtam összpontosítani a munkámra a családi kötelezettségeim miatt	
	Fő	%	Fő	%	Fő	%
Minden nap	13	16,5	3	3,8	1	1,3
Hetente többször	23	29,1	15	19,0	5	6,3
Havonta többször	16	20,3	16	20,3	7	8,9
Évente többször	5	6,3	4	5,1	5	6,3
Ritkábban	13	16,5	24	30,4	39	49,4
Soha	5	6,3	10	12,7	14	17,7
NT/ NV	4	5,1	7	8,9	8	10,1
Total	79	100,0	79	100,0	79	100,0

4.7.2. Stresszorok

Az előbbi válaszok alapján a következő, a munkahelyi stresszt erősítő és az azokhoz jelen sokaság (megváltozott munkaképességűek) tekintetében kevésbé hozzájáruló, tényezőket gyűjtöttük össze.

Összegzés - Munkahely stressz erősítő és enyhítő tényezők a lekérdezés alapján a megváltozott

Erősítő tényezők	Enyhítő tényezők
<i>Jellemzően gyors munkatempó</i>	
<i>Túlterheltség érzése</i>	
<i>Időnként az elvégzendő feladatok felhalmozódása</i>	<i>A munkával történő elmaradás azonban ritka</i>
	<i>Világos felelősségi kör. Világos elvárások.</i>
<i>Beeszlás hiánya (milyen és mennyi munkát és kivel végezze)</i>	
<i>Tájékoztatás hiánya a döntésekről, stratégiai változásokról</i>	<i>A munkavégzést elősegítő megfelelő tájékoztatás</i>
	<i>Elégedettség azzal, ahogy a közvetlen főnök megtervezi a munkát és megoldja a konfliktusokat</i>
<i>Fáradtan történő hazaérkezés a házimunka elvégzéséhez</i>	<i>Többnyire nem viszik haza a munkahelyi gondokat</i>

4.8. Ideális munkahely és ideális állapot

Az ideális munkahellyel kapcsolatban a biztos állás kapta a legtöbb „Nagyon fontos” szavazatot (84%); a választ adók több mint 70%-a – továbbá – nagyon fontosnak tartja az magán-és családidőre számítható szabadidőt, a jó munkakörülményeket (jó fényviszonyok, szellőzés, stb.).

Megváltozott munkaképességűek

	Elég idő a magán és családi életre		Jó munkakörülmények (fényviszonyok, szellőzés)		Magas bér és juttatások		Szakmai fejlődés	
	Fő	%	Fő	%	Fő	%	Fő	%
Nagyon fontos	58	73,4	58	73,4	52	65,8	24	30,4
Fontos	18	22,8	15	19,0	21	26,6	43	54,4
Inkább nem fontos	3	3,8	2	2,5	4	5,1	7	8,9
Total	79	100,0	1	1,3	2	2,5	1	1,3

Megváltozott munkaképességűek

	Változatos munkavégzés, szakmai kihívások		A közvetlen főnökkel jó munkakapcsolata legyen		Biztos állása legyen		Jól együttműködő munkatársakkal dolgozzon	
	Fő	%	Fő	%	Fő	%	Fő	%
Nagyon fontos	14	17,7	46	58,2	66	83,5	50	63,3
Fontos	44	55,7	32	40,5	10	12,7	24	30,4
Inkább nem fontos	12	15,2	1	1,3	2	2,5	5	6,3
Total	3	3,8	79	100,0	1	1,3	79	100,0

Arra a kérdésre, hogy milyen körülmények miatt mondana biztosan fel a munkahelyén, a legalább 20%-kal magasabb bérajánlatot jelölték meg (27%) és a túlórák ki nem fizetését (28%)

Arra, hogy mennyire bíznak abban, hogy a következő öt évben elérhető-e számukra a biztos állás, állandó feladatok, napi 8 óra munka, pozíciónak megfelelő átlagos fizetés, a sokaság több mint a fele bizakodóan nyilatkozott. Ugyanakkor elég jelentős hányaduk, egyharmaduk szerint ez nem elérhető.

A rugalmas munkaidő, szakmai önállóság, nem hierarchikus munkaszervezet, horizontális karrierpályák, munkavégzéssel azonos bérezés fix jövedelem nélkül, nem jelent jövőképet a megváltozott munkaképességűek mintájának 66%-a számára, csak 6%-uk bízik teljes mértékben ebben a jövőképből.

Hasonlóan, több mint 60%-uk számára nem jelent jövőképet a szakmailag inspiráló munkakörnyezet, szakmai fejlődés folyamatos kényszere, változatos munka folyamatos kihívásokkal viszont nem kiemelkedő bérezéssel. Csak 9 %-uk számára jelentene ez biztosan jövőképet.

Megváltozott munkaképességűek

	Biztos állás, állandó feladatok, napi 8 óra munka, pozícióknak megfelelő átlagos fizetés		Rugalmas munkaidő, szakmai önállóság, nem hierarchikus munkaszervezet, horizontális karrierpályák, munkavégzéssel azonos bérezés, nincs fix jövedelem		Szakmailag inspiráló munkakörnyezet, szakmai fejlődés folyamatos kényszere, változatos munka folyamatos kihívásokkal, nem kiemelkedő bérezés	
	Fő	%	Fő	%	Fő	%
teljes mértékben	15	19,0	5	6,3	7	8,9
többnyire igen	28	35,4	13	16,5	9	11,4
valószínű nem	11	13,9	9	11,4	11	13,9
biztos, hogy nem	16	20,3	40	50,6	37	46,8
NT/NV	9	11,4	12	15,2	15	19,0
Total	79	100,0	79	100,0	79	100,0

A jelenlegi munkával való elégedettség és az optimista jövőkép a teljes munkában jobb, mint a megváltozott munkaképességűeké. A teljes minta kb. 65%-a teljes mértékben és inkább optimista a jövőjét illetően és elégedett a jelenlegi munkájával. Ezzel szemben a megváltozott munkaképességű sokaságnak csupán egyharmada vélekedik ugyanígy.

	Optimista vagyok a jövőmet illetően				Elégedett vagyok a jelenlegi munkámmal			
	Teljes sokaság		Megváltozott munkaképességűek		Teljes sokaság		Megváltozott munkaképességűek	
	Fő	%	Fő	%	Fő	%	Fő	%
egyáltalán nem	8	2,6	7	8,9	8	2,6	7	8,9
inkább nem	12	3,8	6	7,6	15	4,8	4	5,1
is-is	90	28,8	38	48,1	82	26,3	36	45,6
inkább egyetértek	134	42,9	11	13,9	142	45,5	14	17,7
teljes mértékben egyetértek	66	21,2	15	19,0	59	18,9	12	15,2
NT/ NV	2	,6	2	2,5	6	1,9	6	7,6
Total	312	100,0	79	100,0	312	100,0	79	100,0

4.9. Panaszkezelés

Ha Önnek a munkájával, munkakörülményeivel kapcsolatosan valamilyen panaszja van, akkor az alábbiak közül kihez fordulhat? (Több választ is lehetett egyszerre adni).

Választási lehetőségek	Teljes sokaság, %	Megváltozott munkaképességűek,%
közvetlen feletteséhez	74,7%	93,7%
a szakszervezethez	3,2%	7,6%
üzemi tanácshoz	1,9%	3,8%
a rehabilitációs mentorhoz/tanácsadóhoz	13,8%	54,4%
senkihez	18,3%	1,3%
nem tudja	1,3%	

Bibliográfia

ÁSZ (2019) Elemzés az alacsony aktivitási társadalmi csoportok aktivitási rátája növelésének lehetőségeiről, Elemzés, ÁSZ 2019. január, P/445, EL-1003-005/2018, https://www.asz.hu/storage/files/files/elemzesek/2019/20190109_agat.pdf?download=true

Balázs-Földi, Emese (2017), Nyílt munkaerőpiac vagy védett foglalkoztatás, Debreceni Egyetem Gazdálkodástudományi Kar Ihrig Károly Doktori Iskola, http://acta.bibl.u-szeged.hu/55031/1/koztos_europa_2017_001_002_147-155.pdf

Balázs-Földi, Emese (2016), Fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek alkalmazási gyakorlata a nyílt munkaerőpiacon. International Journal of Engineering and Management Sciences (IJEMS) Vol. 1. (2016). No. 1. DOI: 10.21791/IJEMS.2016.1.4.

Beszámoló (2019), Beszámoló az akkreditált szolgáltatók és a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató akkreditált munkáltatók 2018. évi ellenőrzéséről, <http://www.kormanyhivatal.hu/download/1/4f/25000/BESZ%C3%81MOL%C3%93%20%20akkredit%C3%A1lt%20munk%C3%A1ltat%C3%B3k%202018%20%C3%A9vi%20ellen%C5%91rz%C3%A9s%C3%A9r%C5%91l.pdf>

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, http://acta.bibl.u-szeged.hu/48267/1/kek_mono_012.pdf

Digitális Munkaerő Program (2018), Nemzetgazdasági Minisztérium, Budapest, 2018. január [https://ngmszakmaiteruletek.kormany.hu/download/b/e0/22000/Digitalis_Munkaero_Program_2018_02_10_DJP%20\(4\).pdf](https://ngmszakmaiteruletek.kormany.hu/download/b/e0/22000/Digitalis_Munkaero_Program_2018_02_10_DJP%20(4).pdf)

EFIC (2019) Annual report, https://9e2160bf-a0b5-460b-aec7-e9af818978ee.filesusr.com/ugd/a1d93b_9562bbff681441519202c20a45a802ec.pdf

EGSZB (2011), Az európai fa- és bútorigipari ágazat versenyképesebbé tételének lehetőségei és nehézségei, CCMI/088 - Brüsszel, 2011. október 5., p.14. http://www.fataj.hu/2011/11/251/Doc2969_AnnexHU_eesc_final.pdf

European Commission (2020) Country Report, Document 52020SC0516, Brussels, 2020.02.26.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1584543810241&uri=CELEX%3A52020SC0516>

ESPAS (2019), ESPAS Global Trends to 2030: Challenges and Choices for Europe report, <https://ec.europa.eu/assets/epsc/pages/espas/index.html>

FATÁJ (2020) TOP 100 bútorgyártó vállalkozás Magyarországon 2018, közzétéve: 2020.04.08. http://www.fataj.hu/2020/04/099/202004099_Top100Butorgyarto2018.php

FSZK (2018) Foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások, https://fszk.hu/wp-content/uploads/2018/06/Foglalkozasi_rehabilitacios_szolgaltatasok.pdf

GINOP -5.3.5-18-128 Megvalósíthatósági tanulmány (2019)

Hajdúdorog (2018) Helyi Esélyegyenlőségi Program 2018-2023, Hajdúdorog Városi Önkormányzat <http://www.hajdudorog.hu/downloads/onkormanyzat/koncepcio/konceptciok/HEP.pdf>

Hajdúnánás (2018) Helyi Esélyegyenlőségi Program 2018-2023, Hajdúnánás Városi Önkormányzat, http://hajdunanas.hu/uploads/documents/Helyi_Es%C3%A9lyegyenl%C5%91s%C3%A9gi_Program.pdf

Koródi Edit (2019) A munkahelyek fogadókészsége pszichiátriai betegséggel küzdő illetve egyéb megváltozott munkaképességű munkavállalók iránt, Foglalkozás-egészségügyi Fórum, 2019.09.11 https://www.nnk.gov.hu/attachments/article/285/04_Korodi_Edit_forum-2019-09-11.pdf

KSH (2018) Munkaerőpiaci helyzetkép, 2014-2018, KSH, <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohely/munkerohely17.pdf>

KSH (2015) Megváltozott munkaképességű csoportok a munkaerőpiacon, 2015. I. negyedév, STADAT, https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_2

KSH (2020) Megváltozott munkaképességű csoportok a munkaerőpiacon 2017–2019. II. negyedév, STADAT, https://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_16

MKIK GVI (2020) Megváltozott munkaképességű személyek nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatási helyzete Magyarországon, Gazdaság-és Vállalkozásfejlesztő Intézet. Kutatás, 2019. októberi féléves konjunktúrafelvétel. Közzététel: 2020.04.04. <https://gvi.hu/kutatas/597/megvaltozott-munkakepessegu-szemelyek-nyilt-munkaeropiaci-foglalkoztatasi-helyzete-magyarorszagon>

MKIK GVI (2019) Nábelek Fruzsina-Vági Eszter, A szakmák automatizálhatósága és az automatizáció lehetséges munkaerőpiaci hatásai Magyarországon, MKIK GVI Kutatási Füzetek 2019/3,
https://gvi.hu/files/researches/587/ipar_4_0_feor_tanulmany_191128.pdf

NFSZ idősoros adatok https://nfsz.munka.hu/tart/stat_teruleti_bontas

RehabPortál (2020.08.12.) Több pénz jut a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatására, <https://rehabportal.hu/munka/tobb-penz-jut-a-megvaltozott-munkakepessegu-emberek-foglalkoztatasa/>

SZGYF (2017) Megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának munkaerő-piaci előrejelzése. Prognózis. 2017.
https://szgyf.gov.hu/phocadownload/foglalkozasi_rehabilitacios_informaciok/20190125/MMK_szemelyek_foglalkoztatasanak_munkaeropiaci_elorejelzese_Prognosis2017.pdf

SZGYF (2020) A Rehabilitációs hatósággal együttműködő megváltozott munkaképességű személyekre vonatkozó statisztikai adatok elemzése - 2019. II. félév, Kimutatás,
https://szgyf.gov.hu/phocadownload/foglalkozasi_rehabilitacios_informaciok/200217_K_00_29_Fogl_rehabkimutatasRH_2019masodikfelev.pdf

Tájékoztató füzet az alapszakmákról az Ágazati Kézségtanácsok ajánlásával, 2020,
https://szakkepzes.ikk.hu/tajekoztato/Tajekoztato_fuzet_az_alapszakmakrol_2020.pdf

Mellékletek

Kérdőív, előzetes szempontok

a) Személyes adataim

- Kora
- Neme
- Végzettsége
- Munkaköre –fizikai-szellemi
- Gyermekes-gyermektelen
- Lakóhelyének távolsága a munkahelytől
- Ön nem megváltozott munkaképességű - Ön megváltozott munkaképességű
- Ha Ön megváltozott munkaképességű, akkor milyen okból kifolyólag? (mozgás, látás, hallás, egyéb)
- Rendelkezik-e Ön alapinformatikai ismeretekkel? (igen/nem)
- Ön mióta dolgozik a cégnél - 1-3-5 vagy több éve?
- Dolgozott-e már nem védett munkahelyen? (igen/nem)

b) az aktuális munkahelyre vonatkozó releváns kérdések

Munkaszerződése

- állandó - nem állandó
- rész - teljes munkaidős

Bérezés

- nem vagyok elégedett a béremmel
- elégedett vagyok a béremmel
- béren kívüli juttatásaim vannak és elégedett vagyok velük – nem vagyok velük elégedett
- nincsenek béren kívüli juttatásaim

Munkahelyi körülmények

- megfelelőek/nem megfelelőek a munkahelyi körülményeim
- munkavégzésem helye jól kialakított/nem jól kialakított
- van/nincs megfelelő tisztálkodóhelység, öltöző
- van/nincs megfelelő étkezésre alkalmas helység (ebédlő)

Munkavédelmi szempontok

- munkavédelmi követelményeknek megfelelő/nem megfelelő a munkahelyem
- biztonságosnak érzem/nem érzem biztonságosnak a munkavégzésem körülményeimet
- van/nincs megfelelő védőfelszerelésem a munkavégzéshez

Megváltozott munkaképesség

- mint megváltozott munkaképességű dolgozó vannak/nincsenek speciális szükségleteim a munkavégzésem során
- mint megváltozott munkaképességű dolgozó speciális szükségleteimet figyelembe vették az alkalmazott technológia kialakítása során
- mint megváltozott munkaképességű dolgozó speciális munkavédelmi szabályok vonatkoznak rám

Munkahelyi rugalmasság

- rész/egész munkaidőben dolgozom
- rugalmas/nem rugalmas a munkaidőm
- munkaszervezés rugalmas/nem rugalmas
- feladataim a szükségleteknek megfelelően változnak/nem változnak

- munkaterhem megfelelő/nem megfelelő/nagyon megterhelő más most is /tudnék még több terhet vállalni

Munkakörhöz való viszony – elégedettség a munkakörrel (megeröltető, nem megeröltető)

- elégedett vagyok/nem vagyok elégedett a munkakörömmel és a munkámmal
- lehetőség szerint szeretnék/nem szeretnék más munkakört/feladatot

Munkahelyhez/munkáltatóhoz való viszony

- elégedett vagyok/nem vagyok elégedett a munkahelyemmel/munkáltatómmal

Munkahelyi stressz

- szorosak/nem szorosak a határidők
- könnyen elvégzem a feladatom/nem végzem el könnyen a feladatomat
- a munkaköröm és a feladataim túlzott kihívást jelentenek/nem jelentenek túlzott kihívást
- túl intenzív a munkavégzés – munkaidő végére fizikailag elfáradok//nem fáradok el
- túl intenzív a munkavégzés – munkaidő végére szellemileg elfáradok//nem fáradok el

Panaszkezelés - panasz esetén

- a szakszervezethez
- üzemi tanácshoz
- HR-hez
- közvetlen főnökömhöz fordulhatok
- sehová nem fordulhatok

Munka-és családi élet összeegyeztetés lehetősége

- munka mellett el tudom látni a gyermekemet, beteg családtagomat
- szükség esetén korábban elmehetek (rugalmas kezdés, végzés)
- szükség esetén kivehető szabadságot családi problémáim kezelésére

Esélyegyenlőség és hátrányos megkülönböztetés

- ugyanolyan esélyem van az előremenetelre, mint a nem megváltozott munkaképességű kollégáimnak/nincs ugyanolyan esélyem
- a munkahelyem megfelelően akadálymentesített/nem akadálymentesített
- figyelembe veszik fizikai terhelhetőségemet

c) A cégre vonatkozó releváns ismereteim

- Ismerem/nem ismerem a cég jövőbeli terveit
- Vannak/nincsenek elképzeléseim saját jövőmet illetően ezzel kapcsolatban

d) Digitalizációra való átállás és háttere

Milyen munkaeszközökkel dolgozik Ön jelenleg? (Jelölje be!)

- elavult
- modern, de nem digitális
- digitális

Milyen módszerekkel dolgozik Ön jelenleg? (jelölje be, több bejelölése is lehetséges)

- logikus
- logikátlan
- egyszerű

- bonyolult
- gyors
- lassú
- könnyen tovább adható a munkafolyamat
- nehezen tovább adható a munkafolyamat

Melyek az új technológiával kapcsolatos információi a vállalatot illetően? (Jelölje be!)

- van új technológia a vállalatnál
- nincs új technológia a vállalatnál
- hallottam ilyenről, de nem alkalmazzák a vállalatnál
- nem hallottam új technikai dolgokról

Digitális munkafolyamatok a vállalatnál (Milyen a digitalizáláshoz való viszonya?) (Jelölje be!)

- vannak és nem szeretem
- vannak és szeretem
- nincsenek, de jó lenne, ha lennének
- nincsenek és nem is lenne jó, ha lennének
- nem lenne jó, nehéz lenne vele megbarátkoznom
- jó lenne, könnyű lenne vele megbarátkoznom

Hol lehetne digitalizálni a folyamatot/folyamatokat, hogy könnyítsék a munkáját? (Jelölje be!)

- Sehol, nincs rá szükség
- Egy résztvevőnél
- Több résztvevőnél
- A teljes folyamatnál

Ön milyen fejlesztést végezne a jelenlegi munkájával kapcsolatosan? (Jelölje be! Több jelölés is lehetséges!)

- Digitalizáció
- Modern gép beállítása
- Munkaszervezés modernizálása
- Egyéb:.....

e) Váltásra való hajlandóságom

- Hajlandó vagyok/nem vagyok hajlandó egy esetleges váltásra
- Hajlandó vagyok/nem vagyok hajlandó áldozathozatalra a váltáshoz
- Hajlandó vagyok/nem vagyok hajlandó át/továbbképzés beállalására

f) Mire van leginkább szükségem a változást illetően

- át- és továbbképzés
- pályaorientációs szolgáltatások
- gondoskodó típusú létszámleépítés módozatai (személyes útmutatás, személyes konzultáció, munkahelykeresésben támogatás, stb.)

- egyéb/sorolja fel

g) *Vállalati (belső) képzéshez való viszonyom*

- Ön vett-e részt olyan képzésen, ami cégen belül zajlott? (igen/nem)
- Ha igen, akkor tudta-e hasznosítani? (igen/nem)
- A képzés eredményes volt-e (igen/nem)
- A képzés elvégzése befolyásolta –e a jövedelmét (igen/nem)
- Hajlandó lenne-e résztvenni belső képzésen? (igen/nem)
- Ha igen, milyen típusú képzésen?
 - célprogramozó képzés (igen/nem)
 - informatikai képzés (igen/nem)
 - egyéb – írja be, hogy be milyen

h) *Milyen eszközök állnak rendelkezésre vállalatánál foglalkoztatási bizonytalansága esetén?*

- vannak/nincsenek szociális intézkedések (szociális terv)
- segítik/nem segítik az átképzést/továbbképzést
- rendelkezésre áll/nem áll rendelkezésre a szakszervezettel, üzemi tanáccsal, munkavédelmi képviselővel, HR-rel való folyamatos konzultáció lehetősége

i) *Milyen elvárásai vannak a munkáltatóval szemben*

- a munkáltató segítse a minél gördülékenyebb átmenetet - igen/nem
- segítse az új feltételekhez való alkalmazkodást - igen/nem
- folytasson stresszkezelést – igen/nem

j) *Milyen munkahelyi problémái vannak? – Sorolja fel!*

k) *Van-e egyéb javaslata? – Sorolja fel!*

Kérdőív – lekérdezett kérdőív

Kérdező sorszáma:

Kérdőív sorszáma:

A VÁLASZADÁS ÖNKÉNTES!

Tisztelt válaszadó!

Kérdőívünkkel a munkavállalók munkakörülményeit, a munkahelyükkel kapcsolatos elvárásait szeretnénk feltérképezni. Az Ön véleménye nagyon fontos számunkra annak érdekében, hogy jobban megismerjük mindent, és ehhez igazodva olyan javaslatokat fogalmazhassunk meg, ami igazodik a szektor foglalkoztatottjainak igényeihez és egyben segíti a munkaadókat is.

A kérdések megválaszolása során, kérjük, gondoljon a jelenlegi munkahelyére! Fontos, hogy az egyes kérdésekre nincsenek jó vagy rossz válaszok, mi az Ön véleményére, tapasztalatára vagyunk kíváncsiak.

Több olyan kérdés is lehet, amellyel kapcsolatban Önnek nincs kialakult véleménye, vagy úgy érzi, hogy kellő tapasztalatok híján nem tud megalapozott ítéletet hozni, ezekben az esetekben ezt nyugodtan jelezze a munkatársunknak.

Mielőtt hozzáfognánk a kérdéshez: a kutatás szervezője-megvalósítója hozzájárulását kéri a kérdőívben megadandó adatok feldolgozásához.

Válaszait természetesen titokban tartjuk, azokat harmadik fél nem ismerheti meg. A kutatást végzőkön kívül senki sem kezelheti azokat.

Q_GDPR Hozzájárul Ön ehhez?

Igen	1
Nem	2

BEVEZETŐ DEMOGRÁFIA

A kérdés ideje:

Hónap: ... Nap: Óra: .. Perctől: .. Óra: Percig: ...

D1. Írd be a kérdés helyszínének irányítószámát:

D2. A település közigazgatási besorolása:

Megyeszékhely, megyei jogú város	2
Egyéb város	3
Község	4

D3. A válaszadó neme – JELÖLD:

férfi	1
nő	2

D4. A válaszadó a KÉZMŰ dolgozója-e – JELÖLD:

Igen	1
Nem	2

D5. Megmondaná, kérem, hogy melyik évben született!

.....

D6. Kérem, válassza ki az alábbiakból azt a kategóriát, amely a legjellemzőbb Önre! OLVASD FEL! EGY VÁLASZ

Önfoglalkoztató (vállalkozó) vagyok (egyéni vállalkozó, vállalkozás tulajdonosa, stb.)	1
Részmunkaidőben dolgozom, alkalmazottként	2

Teljes munkaidőben dolgozom, alkalmazottként	3
Egyéb, éspedig:	4

D7. Hány éve dolgozik?

.....

D8. Melyik ágazathoz tartozik az Ön cége, ahol dolgozik?

Bútorgyártás (a feldolgozó iparon belül)	1	Folytasd VÉGE
Adminisztratív és szolgáltatást támogató, pénzügyi és biztosítási tevékenység	2	
Építőipar, villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás, vízellátás	3	
Egyéb feldolgozóiparhoz tartozó terület, ami nem bútorgyártás	4	
Információ, kommunikáció	5	
Ingtatlanügyek	6	
Kereskedelem, szállítás	7	
Mezőgazdaság	8	
Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység, oktatás, egészségügy, szociális ellátás, művészet	9	
Szálláshely szolgáltatás, vendéglátás	10	
Egyéb	11	

D9. Jelenlegi munkaviszonyát megelőzően volt-e a múltban bármikor legalább 6 hónapon keresztül munkanélküli? (Munkanélküli státuszban nincs munkából származó jövedelme, de részesül álláskeresői járadékban (munkanélküli segélyben), és nem átmenetileg lépett ki a munkaerőpiacról (tehát pl. a nappali képzésben folytatott tanulmány, hosszantartó betegség, stb. nem számít).)

igen	1
nem	2

D10. Pályakezdőként dolgozik? (Pályakezdőnek minősül, ha 15-24 éves és legfeljebb középfokú végzettségű, valamint ha 15-29 éves és felsőfokú végzettségű vagy felsőfokú tanulmányait félbeszakította.)

igen	1
nem	2

K1. Ön fizikai vagy szellemi munkakörben dolgozik?

fizikai	1
szellemi	2
is-is	3

K2. Vezető beosztásban dolgozik?

igen	1
nem	2

K3. Mi az Ön pontos feladata a cégénél (mivel foglalkozik nap mint nap)?

.....

K4. Végzettségének, képzéseinek megfelelő munkát végez?

igen	1
nem	2

K5. Rendelkezik-e Ön informatikai alapismeretekkel?

igen	1
nem	2

K6. Általában hány órát dolgozik hetente főállásában, beleértve a fizetett vagy külön nem fizetett túlórákat is?

.....

K7. Főmunkahelyén kívül dolgozott valamilyen kiegészítő fizetett tevékenység keretében vagy vállalkozásban, vagy a mezőgazdaságban az elmúlt 4 (munka) héten?

igen	1
nem	2

K8. HA IGEN: Körülbelül heti hány órát dolgozott ezen kiegészítő tevékenység keretében vagy vállalkozásban, vagy a mezőgazdaságban? Kérem, hogy az elmúlt 4 hét átlagában adja meg.

.....

K9. Ön milyen munkaóraszámot tartana ideálisnak, ha szabadon választhatná meg munkaórái számát, miközben figyelembe veszi, hogy meg is kell élnie? (Jelenleg hány órát szeretne dolgozni hetente?)

.....

K10. Általában körülbelül mennyi időt vesz igénybe (percekben) naponta a szokásos közlekedési módon eljutni a munkába

.....

K11. Munkája során milyen munkaeszközöket használ? SPONTÁN: csak jelöld vagy írd le, ha nincs a listában!
TÖBB VÁLASZ!

K12. Az említettek közül melyek számítanak Ön szerint modernnek? TÖBB VÁLASZ!

	HASZNÁL	MODERN
Csavarhúzó/csavarhúzógépj	1	1
Csiszológép (sarok, excenter, szalagos, közvetlen daráló, stb.)	2	2
Ecset (lakkozó, festő, ragasztó, stb.)	3	3
Eszterga	4	4
Fúró/fúrógép	5	5
Fűrész/fűrészgép/szalagfűrész/asztali fűrészgép, stb.	6	6
Egyéb vágógépek	7	7
Gyalu/gyalugép	8	8
Jigsaw	9	9
Kalapács	10	10
Marógép	11	11
Mérőeszközök	12	12
Olló	13	13
Polírozógép	14	14
Szárítógép	15	15
Szegecselő	16	16
Trimmer	17	17
Varróeszközök (kárpitozás, borítás és különböző puha bútorelemek készítéséhez)	18	18
Véső	19	19
Számítógép	20	20
Egyéb, éspedig:	21	21

K13. Elegendő információval rendelkezik az Ön által használt munkaeszköz/munkaeszközök használatához?

Igen, teljes mértékben elegendő információval rendelkezem	1
Igen, többnyire elegendő információval rendelkezem	2
Többnyire nem rendelkezem elegendő információval	3
Egyáltalán nem rendelkezem elegendő információval	4

NT/NV	5
-------	---

K14. Pontosan ismeri Ön a munkaköréhez kapcsolódó munkafolyamatokat?

Igen, teljes mértékben	1
Igen, többnyire	2
Többnyire nem	3
Egyáltalán nem	4
NT/NV	5

K15. Használ Ön foglalkozásszerűen veszélyes anyagot/készítményt?

Igen, rendszeresen	1
Igen, de csak ritkán	2
Nem	3
NT/NV	4

K16. Mit gondol, az Ön által végzett munkafolyamatok/munkák összességében mennyire

	Teljes mértékben	Többnyire	Többnyire nem	Egyáltalán nem	NT/NV
könnyen átláthatóak?	1	2	3	4	5
biztonságosak?	1	2	3	4	5
gyorsak?	1	2	3	4	5
könnyen továbbadhatóak (másnak, hogy ugyan azt a munkát végezze?)	1	2	3	4	5

K17. Ön szerint cége/vállalata (ahol dolgozik) alkalmaz újnak számító technológiákat?

Igen, alkalmaz	1
Nem alkalmaz	2
Nem tudom, hogy alkalmaz-e avagy sem	3
Nem tudom mit jelent, hogy új technológia	4
NV	5

K18. Hallott-e/tud-e Ön arról, hogy cége/vállalata (ahol dolgozik) különböző területeken digitalizálja a munkafolyamatokat? KÉRDEZŐ MAGYARÁZD EL: Arra gondoljon itt a digitalizáció kapcsán, hogy számítógépes, szoftveres, internetes háttér segítségével automatizálódnak, fejlődnek, korszerűsödnek, gyorsulnak a különböző munkafolyamatok, ami által fokozódik a termelés/gyártás hatékonysága, átláthatóbbak és könnyebben kezelhetőek a munkafolyamatok – amiket végeznek Önök. Nos tehát tud ilyen fejlesztésekről cége/vállalata esetében?

Igen	1
nem	2
nem tudom	3
sosem hallottam olyanról, hogy a munkafolyamatokat digitalizálni lehet	4
NV	5

K19. HA IGEN: Az alábbiak közül mely területeken tud ilyen digitális fejlesztésekről, folyamatokról? TÖBB VÁLASZ!

Gyártás (a gyártásra kerülő termékek) esetében	1
A legyártott termékek ellenőrzése esetében	2
A munkavégzés megtervezése, ellenőrzése esetében	3
A gyártásra kerülő termékek tervezése esetében	4
Adminisztráció esetében	5
Egyéb területe(ke)n, éspedig:	6
NT/NV	7

K20. HA NEM TUD ILYENRŐL / ÉS CSAK AZOKNÁL, AMELYEKET ELŐZŐLEG NEM EMLÍTETT: Az alábbiak közül Ön szerint mely területeken lehetne digitalizálni a folyamatokat? TÖBB VÁLASZ!

Gyártás (a gyártásra kerülő termékek) esetében	1
A legyártott termékek ellenőrzése esetében	2
A munkavégzés megtervezése, ellenőrzése esetében	3
A gyártásra kerülő termékek tervezése esetében	4
Adminisztráció esetében	5
Egyéb területe(ke)n, éspedig:	6
NT/NV	7

K21. Most, kérem, gondoljon a saját munkaterületére/munkavégzésére! Ön szerint milyen fejlesztések lennének szükségesek, hogy hatékonyabban, kényelmesebben tudja munkáját végezni? TÖBB VÁLASZ!

Modernebb gépek, munkaeszközök beállítása	1
A munkafolyamat átalakítása/átszervezése	2
A gyártás digitalizációja	3
Egyéb fejlesztések, éspedig:	4
Nincs szükség fejlesztésre	5
NT	6

MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉG

K22. Szeretném megkérdezni, hogy Ön megváltozott munkaképességűnek számít-e (KÉRDEZŐ: Megváltozott munkaképességű, aki a 2011.évi CXCI. tv alapján annak minősül.)?

igen	1
nem	2
NV	3

K23. HA MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ: Az alábbiak melyike igaz Önre? TÖBB VÁLASZ!

Mozgáskorlátozott vagyok – valamilyen mértékben	1
Látássérült vagyok	2
Hallássérült vagyok	3
Egyéb kommunikációs akadályozott, vagy nehézséggel küzdő vagyok	4
Autista vagyok	5
Értelmi fogyatékossgal élő vagyok	6
Egyéb nehézséggel küzdök éspedig:	7
NV	8

K24. HA BÁRMELYIK IS IGAZ VOLT AZ ELŐZŐ KÉRDÉSBEN: Rendelkezik-e Ön az alábbi ellátások valamelyikével?

Rehabilitációs ellátás	1
Rokkantsági ellátás	2
Egyéb, éspedig:	3
Nem, a fentiek közül egyikkel sem	4
NT/NV	5

K25. HA MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ: Legyen szíves, mondja meg, hogy melyik alábbi, az egészségi állapot mértékéhez kapcsolódó, kategóriába tartozik!

B1 – 51-60 % közötti egészségi állapot. MAGYARÁZAT HA KELL: Foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható	1
B2 – 51-60 % közötti egészségi állapot. MAGYARÁZAT HA KELL: Foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, azonban a külön jogszabályban meghatározott egyéb körülményei miatt nem foglalkoztatható, foglalkozási rehabilitációja nem javasolt	2

C1 – 31-50 % közötti egészségi állapot. MAGYARÁZAT HA KELL: Tartós foglalkozási rehabilitációt igényel	3
C2 – 31-50 % közötti egészségi állapot. MAGYARÁZAT HA KELL: Tartós rehabilitációt igényel, azonban a külön jogszabályban meghatározott egyéb körülményei miatt nem foglalkoztatható, foglalkozási rehabilitációja nem javasolt	4
D – 1-30 % közötti egészségi állapot. Kizárólag folyamatos támogatással foglalkoztatható	5
E – 1-30 % közötti egészségi állapot. Önellátási képesség teljes vagy részleges elvesztése esetén	6
egyéb:	7
NT/NV	8

K26. HA MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ: Hogyan helyezkedett el jelenlegi munkahelyén? TÖBB VLASZ!

Önálló álláskeresőként	1
Munkaközvetítő útján	2
Érdekvédelmi szervezet segítségével	3
Egyéb módon	4
NT/NV	5

K27. HA MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ: Dolgozott-e már nem védett munkahelyen?

igen	1
nem	2
NT/NV	3

K28. HA MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ: Ön szerint a közvetlen munkakörnyezete megfelelően akadálymentesített?

igen, teljes mértékben	1
igen, de csak részben	2
nem az	3
NT/NV	4

K29. HA MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ: Vannak-e Önnek a biztonságos munkavégzéshez egyedi/speciális igényei, szükségletei?

igen	1
nem	2
NT/NV	3

K30. HA MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ ÉS VANNAK EGYEDI SZÜKSÉGLETEI: Melyek ezek az igényei? Kérem, részletezze őket!

.....

K31. HA MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ ÉS VANNAK EGYEDI SZÜKSÉGLETEI: Speciális szükségleteit figyelembe vették az alkalmazott technológia kialakítása során?

igen	1
nem	2
NT/NV	3

K32. HA MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ ÉS HA NEM VETTÉK FIGYELEMBE EGYEDI SZÜKSÉGLETEIT: Annak ellenére, hogy nem vették figyelembe egyedi szükségleteit, miként látja el a munkafeladatait?

.....

K33. HA MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ: Milyen gyakran végez olyan munkát, amihez más munkatársak segítsége is szükséges?

mindig	1
gyakran (de nem mindig)	2
közepesen gyakran	3
csak ritkán	4
csak akkor, ha új feladat van	5
soha	6
NT/NV	7

K34. HA MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ: Milyen munkahelyi problémái vannak Önnek? Kérem, részletezze őket!

.....

K35. HA MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ ÉS EMLÍTETT ILYEN PROBLÉMÁKAT: Milyen javaslatai vannak a munkahelyi problémák enyhítésére? Kérem, részletezze őket!

.....

K36. MINDENKITŐL: Ön szerint van/van még olyan munkatársa, aki valamilyen okból a megváltozott munkaképességűek csoportjába tartozik (munkaképesség-csökkenés egészségkárosodás miatt, valamilyen fogyatékkal élés – NEM KELL EZT ELMONDANI, HA Ő MAGA MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ)?

igen, van	1
nincs	2
nem tudom (még nem tűnt fel)	3
NV	4

K37. HA VAN MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ MUNKATÁRSA: Mennyi ilyen munkatársa van - hozzávetőlegesen?

.....

K38. HA MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ VAGY VAN MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ MUNKATÁRSA: Hogy tudja, az Önök cégénél előfordult-e már, hogy a megváltozott munkaképességűeket hátrányosan ...

	Nem, soha.	Egyszer előfordult.	Többször is előfordult	NT	NV
kezelt a munkaadó valami miatt?	1	2	3	4	5
kezelték a nem megváltozott munkaképességű munkatársak valami miatt?	1	2	3	4	5

K39. HA MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ VAGY HA VAN MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ MUNKATÁRSA: Előfordult, hogy az Önök cégénél érzékenyítő tréninget, előadást tartottak/tartott valaki a megváltozott munkaképességűekkel való közös munkavégzés, a velük való együttműködés kapcsán?

Még nem	1
Egyszer	2
Többször is	3
NT/NV	4

K40. MINDENKITŐL: Ön szerint mennyire igazak a munkáltatókra az alábbi állítások a megváltoztatott munkaképességű dolgozók kapcsán?

	Teljes mértékben igaz	Többszörre igaz	Is-is	Többszörre nem igaz	Egyáltalán nem igaz	NT/NV

A munkáltatók negatív előítéleteket támasztanak a megváltozott munkaképességűekkel szemben	1	2	3	4	5	6
A munkahelyek nincsenek felkészülve a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására (pl. akadálymentesítés és speciális képzések hiánya).	1	2	3	4	5	6
Hiányos a cégek tájékozottsága a témával kapcsolatban (vonatkozó jogszabályok, igénybe vehető támogatások, pályázatok.)	1	2	3	4	5	6
A nem megváltozott munkaképességű dolgozók negatívabban viszonyulnak a megváltozott munkaképességű munkatársaikhoz	1	2	3	4	5	6
A munkáltatók a munkák megszervezésekor tekintettel vannak a megváltozott munkaképességűekre	1	2	3	4	5	6
A megváltozott munkaképességű dolgozóknak ugyanolyan esélye van a munkahelyi előremenetelre mint a nem megváltozott munkaképességű kollégáinak	1	2	3	4	5	6
A nem megváltozott munkaképességű dolgozókat zavarja, ha a megváltozott munkaképességű munkatársaik könnyebb munkát végeznek ugyan azért a pénzért	1	2	3	4	5	6
A munkaadók nem fordítanak kellő figyelmet arra, hogy a munkavállalókat felkészítsék a megváltozott munkaképességűekkel való együtt dolgozásra	1	2	3	4	5	6

KÉPZÉS.

K41. Az alábbiak közül melyiken vett részt az elmúlt 3 év során? TÖBB VÁLASZ!

K42. CSAK ARRÁ, AMIN RÉSZT VETT: Sikeresen elvégezte/befejezte a ... képzést?

K43. CSAK ARRÁ, AMIN RÉSZT VETT: Tudja-e hasznosítani munkájában a ... képzést?

K44. CSAK ARRÁ, AMIN RÉSZT VETT: A ... képzés elvégzése befolyásolta-e a jövedelmét?

	RÉSZT VETT	BEFEJEZTE			HASZNOSÍTJA			BEFOLYÁSOLJA		
		igen	nem	NT/NV	igen	nem	NT/NV	igen	nem	NT/NV
Cége/vállalata által tartott általános szakmai képzés/továbbképzés	1	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Újonnan bevezetett technológia miatti képzés, amit cége/vállalata tartott	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Újonnan bevezetett szabályozások miatti képzés, amit cége/vállalata tartott	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Cége/vállalata által tartott tűzvédelmi képzés/tréning	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Cége/vállalata által tartott baleset-megelőzési képzés/tréning	5	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Más cég/szervezet által tartott képzés/továbbképzés	6	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Nem voltak képzések	7									
Nem emlékszem	8									
NV	9									

K45. Az utóbbi 3 évben részt vett olyan szakképzésen vagy tanfolyamon, beleértve az online tanfolyamokat is, amely a munkáltatójától független volt?

	Nem volt ilyen	Igen, egyszer előfordult	Igen, többször is előfordult	NT	NV
Képzés vagy tanfolyam főként szakmai/ munkával kapcsolatos okból?	1	2	3	4	5
Képzés vagy tanfolyam főként nem szakmai okból?	1	2	3	4	5

K46. Az alábbiak közül melyik képzésen venne szívesen részt (a közeljövőben)? TÖBB VÁLASZ!

Irodai, számítógép-kezelői képzésen	1
Továbbképzés a saját szakmában – új eszközök, programok, technológiák megtanulása	2

Bútoripari gyártás-előkészítő, szervező képzésen	3
Asztalosipari szerelő képzésen	4
Bútorasztalos képzésen	5
Kárpitos képzésen	6
Teljesen új szakma elsajátítása	7
	8
Egyéb képzésen, éspedig:	
Semmilyen képzésen nem vennék részt	9
Nem tudja	10
NV	11

ÁLTALÁNOS ELVÁRÁSOK, JELLEMZŐK

K47. Az alábbiak alapján milyen munkavégzés felel meg Önnek a legjobban?

8 órás munkavégzés/munkanap (teljes állás)	1
6 órás munkavégzés/munkanap	2
4 órás munkavégzés/munkanap (részmunka)	3
NT/NV	4

K48. Mennyire rugalmas a munkavégzés helyét illetően?

egyáltalán nem	1
a környező települések még szóba jöhetnek	2
távolabbi települések is szóba jöhetnek, de csak Magyarországon	3
külföldön is vállalna munkát	4
NT	5

K49. Melyik szempontot tartja fontosabbnak, ha azt kell megítélnie, hogy milyen volt egy munkanapja?

Értéket teremtettem a munkám során	1
Kitöltöttem a napi munkaidőmet	2

K50. Állítsa fontosság szerint sorrendbe az alábbiakat! Előre kerüljön az Ön szerint legfontosabb!

Munka és magánélet egyensúlya	
Fizetés	
Szakmai előrehaladás	
Baráti, munkatársi kapcsolatok	

K51. Mekkora az a havi nettó bér, amivel elégedett lenne?

.....

K52. Milyen mértékben igazak Önre a következő állítások?

	Teljes mértékben igaz	Többnyire igaz	Is-is	Többnyire nem igaz	Egyáltalán nem igaz	NT/NV
Gyors tempóban kell dolgoznia	1	2	3	4	5	6
Munkája kezdeményezőkétséget kíván Öntől	1	2	3	4	5	6
Értelmes munkát végez	1	2	3	4	5	6
Jó előre értesítik Önt a munkahelyén a fontosabb döntésekről, változásokról vagy jövőbeni tervekről	1	2	3	4	5	6
Egymással ellentétes elvárásoknak kell megfelelnie a munkájában	1	2	3	4	5	6
Fontosnak érzi a munkát, amit végez	1	2	3	4	5	6
Pontosan tudja, hogy mely területek tartoznak az Ön felelősségi körébe	1	2	3	4	5	6
Tudja munkája során hasznosítani a képességeit vagy szakértelmét	1	2	3	4	5	6

Nincs új kihívás a munkájában	1	2	3	4	5	6
Minden szükséges információt megkap ahhoz, hogy jól tudja végezni munkáját	1	2	3	4	5	6
Igazságosan bánnak Önnel a munkahelyén	1	2	3	4	5	6
Pontosan tudja, hogy mit várnak el Öntől a munkája során	1	2	3	4	5	6
Időnként olyan dolgokat kell csinálnia, amelyek fölöslegesnek tűnnek	1	2	3	4	5	6
A munkája lehetőséget nyújt arra, hogy fejlessze készségeit, tudását	1	2	3	4	5	6

K53. Ön szerint a közvetlen felettese mennyire....

	Nagyon nagymértékben	Nagymértékben	Valamelyest	Kismértékben	Nagyon kis mértékben	NT/ NV
tervezi meg jól a munkát?	1	2	3	4	5	6
oldja meg jól a konfliktusokat?	1	2	3	4	5	6

K54. Ha Önnek a munkájával, munkakörülményeivel kapcsolatosan valamilyen panasz van, akkor az alábbiak közül kihez fordulhat? TÖBB VÁLASZ!

a közvetlen feletteséhez	1
a szakszervezethez	2
üzemi tanácshoz	3
a rehabilitációs mentorhoz/tanácsadóhoz	4
egyéb szervezethez, személyhez, éspedig:	5
senkihez	6
nem tudja	7
NV	8

K55. Felsoroltunk néhány kérdést, amelyek konkrét feladatokra, helyzetekre vonatkoznak. Kérjük, mondja meg, hogy azok milyen gyakorisággal állnak fent az ön esetében (mindig, gyakran, időnként, ritkán avagy soha).

	Mindig	Gyakran	Időnként	Ritkán	Soha/ szinte soha	NT/ NV
Milyen gyakran fordul elő a munkája kapcsán, hogy az egyenlőtlenül van elosztva, ezért az elvégzendő feladatok felhalmozódnak?	1	2	3	4	5	6
Milyen gyakran kell foglalkoznia más emberek személyes problémáival munkája részeként?	1	2	3	4	5	6
Milyen gyakran van Önnek beleszólása abba, hogy kivel dolgozik együtt?	1	2	3	4	5	6
Milyen gyakran van Önnek befolyása arra, hogy milyen munkát végez?	1	2	3	4	5	6
Milyen gyakran szokott-e fordulni, hogy elmaradásai vannak a munkájával?	1	2	3	4	5	6
Milyen gyakran tudja befolyásolni, hogy mennyi munkát kell elvégeznie?	1	2	3	4	5	6
Milyen gyakran kap segítséget és támogatást munkatársaitól?	1	2	3	4	5	6
Milyen gyakran hajlandók munkatársai meghallgatni a munkával kapcsolatos problémáit?	1	2	3	4	5	6
Milyen gyakran beszélnek meg a munkatársai Önnel, hogy mennyire végzi jól a munkáját?	1	2	3	4	5	6

K56. Milyen mértékben ért egyet vagy nem ért egyet a következő állításokkal?

	egyáltalán nem	inkább nem	is-is	inkább egyetértek	teljes mértékben egyetértek	NT/ NV
Ön a munkahelyi közösség elismert tagja	1	2	3	4	5	6

Jó a légkör Ön és a munkatársai között	1	2	3	4	5	6
Jó az együttműködés a munkavégzés során a munkatársak között	1	2	3	4	5	6
A vezetőség bízik abban, hogy az alkalmazottak jól végzik a munkájukat	1	2	3	4	5	6
Az alkalmazottak bíznak a vezetőségben	1	2	3	4	5	6
A munkakezdés és munka befejezésének ideje megfelelő az Ön számára	1	2	3	4	5	6
A munkába járás ideje (hossza) az Ön számára nem okoz gondot	1	2	3	4	5	6

K57. Egy munkahelyen bekövetkezhetnek olyan, a dolgozókat érintő változások, amelyek bizonytalanságot okozhatnak a munkavállalók foglalkoztatása kapcsán. Ha az Ön munkahelyén előfordulna ilyen, akkor az alábbiak közül melyek állnának rendelkezésre, hogy a bizonytalanságot csökkentsék, megszüntessék?
TÖBB VÁLASZ!

Általános szociális intézkedési terv	1
Segélyalap (pénzbeli)	2
Átképzési lehetőségek	3
Továbbképzési lehetőségek	4
Szakszervezeti támogatás	5
HR segítség	6
	7
Egyéb, éspedig:	
Semmi nem áll rendelkezésre	8
Nem tudja	9
NV	10

K58. Véleménye szerint milyen gyakran érdemes munkakört váltani?

1-2 évente	1
3-8 évente	2
8-15 évente	3
15-30 évente	4
soha	5

K59. Ön szívesen kipróbálná magát új munkakörben, feladatban?

Igen, biztosan, ha lenne rá lehetőségem	1
Igen, de csak ha muszáj	2
Nem: inkább maradnék a jól megszokottnál	3
NT/ NV	4

K60. CSAK HA IGEN: Az alábbiak közül mire lenne szüksége, hogy ki tudja magát próbálni egy új munkakörben, feladatban?

Átképzésre	1
Szakmai továbbképzésre	2
Valamilyen pályaorientációs tanácsadásra	3
	4
Egyébre, éspedig:	
Semmire/egyikre sem	5
NT/ NV	6

K61. Mennyire fontos önnek, hogy a következő öt évben megtartsa a munkáját?

egyáltalán nem fontos	1
inkább nem fontos	2
fontos is meg nem is	3
inkább fontos	4
nagyon fontos	5
NT/ NV	6

K62. Kérem, most képzelje el az Ön számára ideális munkahelyet! A jelenlegi munkahelyét ne vegye itt figyelembe! Egy ideális munkahelyet elképzelve, mennyire fontosak Önnek az alábbi tényezők, amelyeket felolvasok: nagyon fontosak, fontosak, inkább nem fontosak, egyáltalán nem fontosak?

	Nagyon fontos	Fontos	Inkább nem fontos	Egyáltalán nem fontos	NT	NV
Elég ideje maradjon a magán- és családi életre.	1	2	3	4	5	6
A közvetlen főnökkel jó munkakapcsolata legyen.	1	2	3	4	5	6
A közvetlen főnökök döntéseibe legyen beleszólása.	1	2	3	4	5	6
Alkalma legyen magasabb pozícióba jutni.	1	2	3	4	5	6
Biztos állása legyen.	1	2	3	4	5	6
Jó munkakörülmények megléte, például jó szellőztetés, fényviszonyok, elég hely a munkához	1	2	3	4	5	6
Jól együttműködő munkatársakkal dolgozzon.	1	2	3	4	5	6
Munkahelye, vezetői, amennyiben változások következnek be a vállalatnál, adjon/adjanak részletes információkat róluk (a változásokról)	1	2	3	4	5	6
Amennyiben változások következnek be munkahelyén, a munkáltató segítse az azokra való felkészülést	1	2	3	4	5	6
Különböző nem várt események bekövetkezése esetén a munkáltató biztosítson segítséget azok leküzdésére	1	2	3	4	5	6
Magas bér és juttatások	1	2	3	4	5	6
Szakmai fejlődés	1	2	3	4	5	6
Változatos munkavégzés, szakmai kihívások	1	2	3	4	5	6
Vállalat hírneve, presztízse	1	2	3	4	5	6
A csapatmunka	1	2	3	4	5	6
Hogy kollégái között barátokat is találjon	1	2	3	4	5	6
Hogy Ön és kollégái azonosuljanak a cég céljaival és értékrendjével	1	2	3	4	5	6
Hogy kollégáival együtt fejlődjön	1	2	3	4	5	6
Hogy legyenek olyan kezdeményezések, amelyek sikeresen biztosítják a munkavállalók testi és lelki jólétét	1	2	3	4	5	6
Hogy a munkaterhelés a munkaidő alatt kezelhető legyen, így a munkavállalók teljes mértékben kihasználhassák a pihenőidőt, és munkahelyi nyomás nélkül lazíthassanak esténként és hétvégeken	1	2	3	4	5	6

K63. Mely alábbi tényezők miatt mondana fel egy munkahelyen?

	e miatt biztos nem mondanék fel	e miatt talán nem mondanék fel	e miatt talán felmondanék	e miatt mindenképp felmondanék	NT/ NV
A munkámat nem ismerik el	1	2	3	4	9
A béremelés kicsiny mértéke, elmaradása	1	2	3	4	9
Ha az előrejutás nem szakmai szempontok alapján történik	1	2	3	4	9
Sok túlóra, nagy leterheltség	1	2	3	4	9
Túlórák ki nem fizetése	1	2	3	4	9
Szakmailag nem megfelelő környezet	1	2	3	4	9
Monoton munka, kevés kihívás	1	2	3	4	9
Legalább 20%-kal magasabb bérajánlat máshonnan	1	2	3	4	9

K64. Mennyire tartja valószínűnek, hogy a következő hat hónap során elveszíti az állását?

K65. Ha elbocsátanák vagy fel kellene adja munkáját, mennyire valószínű, hogy találna hasonló fizetésű állást?

	elveszíti	megtalálja
Nagyon valószínű	1	1
Inkább valószínű	2	2
Nem valószínű, de nem is valószínűtlen	3	3
Inkább valószínűtlen	4	4
Egyáltalán nem valószínű	5	5
NT/ NV	6	6

MUNKA ÉS MAGÁNÉLET EGYENSÚLYA

K66. Milyen gyakran fordultak elő Önnel a következő dolgok az elmúlt egy év során?

	Minden nap	Hetente többször	Havonta többször	Évente többször	Ritkábban	Soha	NT/ NV
Túlságosan fáradtan érkeztem haza a munkából ahhoz, hogy elvégezzem a szükséges házimunkát	1	2	3	4	5	6	7
Nehéz volt teljesítenem a családi kötelezettségeimet a munkahelyemen töltött idő hossza miatt	1	2	3	4	5	6	7
Nehezen tudtam összpontosítani a munkámra a családi kötelezettségeim miatt	1	2	3	4	5	6	7

K67. Általában az Ön munkaidő-beosztása a munkán kívüli családi vagy társadalmi kötelezettségeivel hogyan egyeztethető össze?

Nagyon jól	1
Inkább jól	2
Inkább nem jól	3
Egyáltalán nem jól	4
NT	5

K68. Kérem, hogy az alábbi állításokról mondja meg, hogy azok mennyire jellemzőek Önre: egyáltalán nem, alig, többnyire vagy teljes mértékben jellemzőek!

	egyáltalán nem jellemző	alig jellemző	többnyire jellemző	teljes mértékben jellemző	NT	NV
Az idő szorítása miatt gyakran érzi magát túlterheltnak	1	2	3	4	5	6
Amint felébred, azonnal a munkahelyi problémáira gondol	1	2	3	4	5	6
Amint hazaér, könnyen ellazul, és félreteszi a munkahelyi gondokat	1	2	3	4	5	6
Az Önhöz közel álló emberek szerint túl sok áldozatot hoz a munkájáért	1	2	3	4	5	6
Nehezen hagyja nyugodni a munkája, még lefekvéskor is az jár a fejében.	1	2	3	4	5	6

JÖVŐKÉP

K69. Kérem, gondoljon a következő 5 évre a munkája szempontjából! Mennyire bízik abban, hogy eléri a következőeket?

	teljes mértékben	többnyire igen	valószínű nem	biztos, hogy nem	NT/ NV
Biztos állás, állandó feladatok, napi 8 óra munka, pozíciónak megfelelő átlagos fizetés	1	2	3	4	6
Rugalmas munkaidő, szakmai önállóság, nem hierarchikus munkaszervezet, horizontális karrierpályák, munkavégzéssel azonos bérezés, nincs fix jövedelem	1	2	3	4	6

Szakmailag inspiráló munkakörnyezet, szakmai fejlődés folyamatos kényszere, változatos munka folyamatos kihívásokkal, nem kiemelkedő bérezés	1	2	3	4	6
--	---	---	---	---	---

K70. Milyen mértékben ért egyet vagy nem ért egyet a következő állításokkal? Ezt is le lehet csökkenteni

	egyáltalán nem	inkább nem	is-is	inkább egyetértek	teljes mértékben egyetértek	NT, NV
Optimista vagyok a jövőmet illetően	1	2	3	4	5	6
Általában úgy érzem, hogy érdemes azt tennem az életben, amit teszek.	1	2	3	4	5	6
Mindennapi életemben ritkán van időm olyan dolgokat csinálni, amit igazán élvezek.	1	2	3	4	5	6
Nehezen küzdök meg az életemben felmerülő fontos problémákkal	1	2	3	4	5	6
Elégedett vagyok az anyagi helyzetemmel	1	2	3	4	5	6
Elégedett vagyok a jelenlegi munkámmal	1	2	3	4	5	6
Elégedett vagyok a munkába járás körülményeivel	1	2	3	4	5	6
Elégedett vagyok azon idő mennyiségével, amelyet az általam kedvelt dolgokkal tölthetek	1	2	3	4	5	6
Összességében tartalmasnak érzem azokat a dolgokat, amiket csinálok	1	2	3	4	5	6

Demográfia- folytatás

D11. Az alábbiak szerint mi az Ön legmagasabb iskolai végzettsége? EGY VÁLASZ

8 általános (elvégzett általános iskola) vagy kevesebb	1
Elvégzett/abbahagyott általános iskola után elvégzett OKJ-s tanfolyam (ami még nem minősül szakiskolai végzettségnek)	2
Szakiskola/szaktanulmányok szakképesítést igazoló bizonyítvánnyal	3
Szakközépiskolai (szakgimnáziumi) érettségi	4
Gimnáziumi érettségi	5
Felsőfokú szakképesítés, érettségihez kötött OKJ vagy szakképzés	6
főiskola szintű (Bsc) diploma	7
egyetemi szintű (Msc) diploma	8
posztgraduális képzés (pl. PhD)	9
NT	10
NV	11

D12. Mi az Ön családi állapota?

egyedülálló (hajadon/nőtlen)	1
párkapcsolatban él, de nem házas	2
házas	3
elvált/házastársától külön él	4
özvegy	5
NT	6
NV	7

D13. Van Önnek gyermeke?

Igen, van	1
Nem, nincs	2

D14. HA IGEN: Mennyi olyan 18 éven aluli gyermeke van, akivel egy háztartásban él?

.....

D15. A kérdőív adatait név nélkül, statisztikai módszerekkel dolgozzuk fel: Így kiválasztaná azt a következő kategóriák közül, amelyikbe beleesik az Önök háztartásának nettó havi jövedelme?

0 – 25 ezer Ft	1
25 –50 ezer Ft	2
51 – 100 ezer Ft	3
101 – 150 ezer Ft	4
151 – 200 ezer Ft	5
201 – 250 ezer Ft	6
251 – 300 ezer Ft	7
301 – 400 ezer Ft	8
401 – 500 ezer Ft	9
501 – 750 ezer Ft	10
751 ezer – 1 millió Ft	11
1 millió – 2 millió Ft	12
2 millió Ft felett	13
NT	14
NV	15

D16. KÉRDEZŐ JELÖLD: Lakókörnyezet jellemzése.

Tanya	1
Falu	2
Telepszerű vagy hátrányos helyzetű településrész	3
Kertváros, önálló családi házakkal	4
Kertváros, társasházakkal (pl.: alacsony beépítésű lakópark, tisztviselőtelep)	5
Lakótelep (pl.: magas beépítésű lakópark, panelházas övezet)	6
Belváros (pl.: bérházas beépítés)	7

Egyes jogszabályok

1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról

2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?dbnum=1&docid=A1100191.TV&celpara=22&goto=342>

[327/2011. \(XII. 29.\) Korm. rendelet](#) a megváltozott munkaképességű személyek ellátásaival kapcsolatos eljárási szabályokról

Módosítja: [671/2020. \(XII. 28.\) Korm. r.](#)

Megjelent: MK 2020/292. (XII. 28.) *Hatályos:* 2021. 01. 01.

2003.évi CXXV törvény az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdításáról

EU Bizottság (2016) - EU Bizottság 2016/1332 határozata (2016. július 28.) a bútorok uniós ökcómkjének odaítélésére vonatkozó ökológiai kritériumok megállapításáról, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016D1332&from=HU>

327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról,

https://net.jogtar.hu/getpdf?docid=A1200327.KOR&targetdate=ffffff4&printTitle=327/2012.%20%28XI.%2016.%29%20Korm.%20rendelet&referer=http%3A//net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi%3Fdocid%3D00000001.TXT *Módosítja:* a [668/2020. \(XII. 28.\) Kormányrendelet](#) *Megjelent:* MK 2020/292.

Hatályos: 2021. 01. 01.-től

Bútoriparhoz kapcsolódó országos szervezetek

Magyar Bútor és Faipari Szövetség <https://www.butorszovetseg.hu/>

European Furniture Industry Confederation <https://www.efic.eu/>

OAFSZ Országos Asztalos és Bútoripari Szövetség, 2020-tól a Bútorszövetségbe olvadva

A magyar bútorgyártás és bútorforgalmazás jövőjéért társaság

https://docs.google.com/document/d/138iSgC6X0bv3Sn4JRn2gi2e8K4NMUT_7LriY_TMLqoQ/edit

II. Javaslatcsomag a döntéshozóknak. Lehetséges beavatkozási pontok

1. Bútoripar

	A hazai bútoripar jellemzőiből fakadó javaslatok a bútoripar erősítésére
<p>Hazai bútoripar versenyképessége erősítésének szükségessége</p> <p>A hazai bútoripar jelentős részben exportra termel. A bútoripari termékek exportképességének erősítése különösen a feltörekvő gazdaságok jelentette verseny, a globalizáció erősödése miatt szükséges. (2008 óta az európai bútoripari behozatal több mint fele Kínából származik.)</p>	<p><i>Mire van szükség a bútoripar versenyképességének erősítése érdekében?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Megfelelő számú képzett, gyakorlott, speciális szakismerettel rendelkező munkaerő rendelkezésre állása <ul style="list-style-type: none"> ✓ Fiatal munkavállalók bevonása és megtartása ✓ Szakismeretek, szakmai képzés tartalmi változása - a hagyományos mellett az új piaci igények és technológiai változások szerint ✓ Egészséges munkakörnyezet, szakmai életutak és a foglalkoztatásbiztonság garantálása ○ Jogi keret – a hamisítás ellen. A minőségi termékek védelme és a versenyképesség erősítése érdekében szükség van a termékek minősítésére és hamisításuk elleni védelmükre. ○ Új, innovatív szegmensek való felé orientálódás. Innováció különösen a termék- és folyamatfejlesztéseket illetően ○ Versenyelőny kialakítása (erősítése) a következő tényezők alapján (EGSZB (2011), p. 10): <ul style="list-style-type: none"> ✓ „rugalmas termelés - testre szabott termékek előállítás;” ✓ kiváló minőség; ✓ korszerű technológia; ✓ magas színvonalú tervezés (<i>Design thinking (tervezői valamint problémamegoldásra irányuló gondolkodás) népszerűsítése</i>) ✓ egyéb értékek (pl. márka, vásárlási körülmények) kialakítása; ✓ az értékesítés előtti és utáni ügyfélszolgálat egyesítése; ✓ minimális mértékű raktározás melletti gyors forgalmazás” ((EGSZB (2011), p. 10) ✓ innovatív marketing és értékesítés (amire éppen a COVID 19 alatt láthattunk számos példát); ✓ új piaci rések feltárása és megcélzása újfajta (és persze hagyományos) termékekkel

	<p><i>Design thinking (tervezői valamint problémamegoldásra irányuló gondolkodás) népszerűsítése</i></p> <p><i>Ökológiai kritériumoknak való megfelelés (ökocimkék), mint versenyképességi kritérium, erőteljes terjedése (EU Ecolabel minősítések elterjedése a bútorgyártásban egyelőre nagyon lassan halad).</i></p> <p><i>Lényeges a fenntartható fejlődés és a körforgásos gazdaság modelljének alkalmazására való áttérésre a bútoriparban (is.)</i></p>
<p>Szétforgácsoltság és koncentráció együttes jelenléte a hazai bútoriparban</p>	<p>A hazai bútoriparban a vállalkozások 90%-a átlagosan 6 főt foglalkoztató (tőkeszegény) mikrovállalkozás.</p> <ul style="list-style-type: none"> - a mikrovállalkozások erősítése- - a nem széria termelésből fakadó előnyök kihasználása; a megrendelő részére testre szabott gyártás - a kis szervezetnek a külső környezethez való rugalmasabb alkalmazkodási képességéből fakadó komparatív előny kihasználása (a nagyobb gyártókkal szemben) - A mikrovállalatok esetében a tőkeszegénység a továbblépés (vagy fennmaradás) egyik legnagyobb akadálya. <p>A hazai bútoripar 100 legnagyobb termelési értékkel rendelkező bútoripari vállalkozás foglalkoztatja ugyanakkor a bútoriparban dolgozók több mint 50 %-át, s adja az árbevétel 81,45%-át.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Esetükben a modernizációnak, technológiai újításoknak, a körkörös gazdaság bevezetése esetleges költségeinek viselésének kevésbé akadálya a tőkeszegénység, mint a mikrovállalatok esetében.
<p>Növekvő innovativitás a bútoriparban (is)</p>	<p>A növekvő innovativitás, a termékszerkezet, technológia megújulása (CAD-CAM tervezés, robotizáció, stb. elterjedése) együtt jár a kvalifikált munkaerő iránti igény növekedésével.</p> <p>Szükség van</p> <ul style="list-style-type: none"> - a bútoripari képzések tartalmának áttekintésére - a szakképzés és a felnőttképzés keretében nyújtott szakmai képzések és továbbképzések tartalmának áttekintésére; - a szükséges kompetenciák felülvizsgálatára. <p>A magasan kvalifikált munkaerő mellett azonban továbbra is szükség van a betanított (magas szakképzettséggel nem rendelkező) munkaerőre), de esetükben is javasolt a –megfelelő kompetenciák fejlesztése.</p>
<p>Automatizálhatóság</p>	<p>A bútorgyártás megújulása során a figyelembe kell/lehet venni, hogy a következő tevékenységek automatizálhatók:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ hulladékok kezelése hulladék előkészítése ✓ polírozás, csiszolás, fúrás, marás, sorjázás, vésés ✓ (ki-, meg-, át-)vágás ✓ (össze-)ragaszt lakk ✓ maró művelet végzés ✓ csiszoló művelet végzés ✓ gyalulás ✓ minta készítés ✓ mintasablon készítés ✓ (ki-, be-)csomagolás ✓ (szét-, ki-)válogatás ✓ osztályozás ✓ csoportosítás ✓ címkézés ✓ minőség-ellenőrzés ✓ minőségbiztosítás ✓ minőségi átvétel ✓ tesztelés ✓ mozgatás ✓ anyagmozgatás (be-, ki-)rakodás ✓ (fel-)halmozás ✓ (fel-)emelés ✓ (el)helyezés ✓ (be-, ki-)hordás ✓ (be-, ki-) rakás ✓ tárolás raktár ✓ átadás <p>(FEOR nyilvántartásban szereplő foglalkozások automatizálhatósági szintje MKIK GVI (2019), Melléklet 1 alapján kiválogatva)</p>
Szakemberhiány	<p>A pandémia előtt a hazai bútoripar legnagyobb problémája a szakemberhiány volt. Az ágazatot is jellemzi az elvándorlás. A szakemberhiány a szakképzéssel, a duális oktatás erősítésével, a mikrovállalatok szerepének erősítésével a duális szakképzésben, a meglévő szakemberek megtartásával, a munkakörülmények, a foglalkoztatási viszonyok javításával és tisztességes bérekkel enyhíthető. A bútoripari dolgozók több mint 50%-át foglalkoztató nagyobb méretű vállalatoknál a szociális párbeszéd és a kollektív alku lehetőségének megteremtése és/vagy erősítése is hozzájárulhat az előbbi körülmények megteremtéséhez. A mikrovállalatok esetében egy esetleges ágazati kollektív megállapodás játszhat közre ebben.</p>
Szakképzés gondjainak feltárása és kezelése a bútoriparban	<p><i>Új oktatási logika szükségessége</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Javasolható a bútoripari szakmai képzés erősítése. <p>A gépkezelők képzésére, továbbképzésére nincs kialakult rendszer, javasolható ennek kialakítása.</p> <ul style="list-style-type: none"> - A szakmai képzésen túl a felnőttképzés keretében kínált tanfolyamok, képzések nem

	alkalmazkodnak a faipar speciális problémáihoz és igényeihez
Bútoripari foglalkozások – kompetenciafejlesztéskor milyen kompetenciákat szükséges figyelembe venni?	<p>Az asztalossal szembeni kompetenciaelvárások:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i> kreativitás,</i> ✓ <i> önállóság,</i> ✓ <i> precizitás,</i> ✓ <i> igényesség,</i> ✓ <i> megbízhatóság,</i> ✓ <i> problémamegoldó képesség,</i> ✓ <i> felelősségvállalás,</i> ✓ <i> fegyelmezettség, rugalmasság.</i> <p>A kárpitossal szembeni kompetenciaelvárások</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i> kreativitás,</i> ✓ <i> precizitás,</i> ✓ <i> kéz ügyesség,</i> ✓ <i> igényesség,</i> ✓ <i> szépérzék,</i> ✓ <i> térlátás,</i> ✓ <i> önállóság,</i> ✓ <i> problémamegoldó képesség,</i> ✓ <i> felelősségvállalás,</i> <p>csapatmunka (Tájékoztató füzet (2020) p. 47).</p>

COVID-19	<p>2020. március közepétől a gazdaságot és a munkaerőpiacot váratlan sokkhatás érte. Kérdés, hogy a COVID-19 pandémiának milyen hatása lesz a bútortermékek iránti keresletre és gyártásra? Mindenesetre ebben az időszakban a vásárlási szokások megváltozását, az interneten keresztül történő (on-line) vásárlások növekedését dokumentálták.</p> <p>A bútorkereskedők, bútorgyártók és kapcsolódó szakmák érdekképviseleti társaságot létesítettek a közös cél érdekében, hogy együtt, egységesen, több ezer munkahely képviselésével hallassák a hangjukat, s ez megfelelő súllyal eljusson a döntéshozókig, és kiemelt partnerként foglalkozzanak velük. Ebből a célból 2020. március 28-29-án az MBIK Magyar Bútoripari Innovációs Központ Zrt, ill. RS Bútor, az Antares Bútor és a Faktum Bútor vezetőinek irányításával megalakult a “Magyar bútorgyártás és bútorforgalmazás jövőjéért polgári jogi társaság.</p>
----------	--

2. Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása

Probléma, jelenség	Javaslatok
<p>Az integrált foglalkoztatást (a védett foglalkoztatásból a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásba való átmenetet) több akadály is nehezíti. Felmérések szerint ezek az akadályok a következők:</p> <ul style="list-style-type: none"> - „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... - korlátozott munkaképességük - speciális munkahely kialakítás szükségessége - munkakör kialakítás speciális tényezői <ul style="list-style-type: none"> o munkavédelem o munkafelügyeletet szükségessége 	<p><i>Kérdés, ezekből az akadályozó tényezőkből mit lehet és milyen eszközzel enyhíteni, megszüntetni?</i></p> <p>A nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatás esélyének növelésére felmerül egyebek mellett</p> <ul style="list-style-type: none"> - a munkaadók előítéletének enyhítése, megszüntetése; - a unkatársak befogadó attitűdjének erősítése. <p>A munkaadók érzékenyítése a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának olyan előnyeinek hangsúlyozásával, mint</p> <ul style="list-style-type: none"> - a megváltozott munkaképességűek magas fokú lojalitása; - alacsony fluktuációjuk; - monotonitás tűrésük; - a vállalati CSR-hez való hozzájárulás alkalmazásuk esetén (azaz a vállalat pozitív megítélésének erősödése); - az állami támogatások megszerzésének lehetősége; - rehabilitációs hozzájárulás alóli mentesülés. <p><i>A munkatársak érzékenyítése a befogadó szervezeti kultúra és a diverzitás elfogadásának a munkatársak empátiájának erősítésével képzelhető el.</i></p> <p>Szükség lenne a speciális munkahely kialakítás, a speciális munkakör kialakítás, munkavédelem, munkafelügyelet extra költségeinek anyagi támogatására is.</p>
<p>Információhiány a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával és foglalkoztathatóságával kapcsolatban (lásd Észak-alföldi Régió felmérés, hajdúnánási interjúalany, Dajnoki (2014)p.115</p>	<p>A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával és foglalkoztathatóságával kapcsolatos információhiány a média szerepének növelésével enyhíthető. Fontos lenne a médiában többet foglalkozni ezzel a témával (Dajnoki (2014), p. 115)</p>

Munkaerő toborzás és kiválasztás	A megváltozott munkaképességű munkaerő toborzásánál a személyes ismeretség dominál. Javasolt a megváltozott munkaképességűek különféle szervezetei ajánlásainak fokozottabb figyelembevételére. Segítik kiszűrni az illető fogyatékoságának leginkább megfelelő munkaköröket. Kiválasztási módszereknél a személyes elbeszélgetések és a próbamunkák dominálhatnak. Az önéletrajz kevésbé lehet meghatározó. Dajnoki (2014) p.118)
Sajátos HR módszerek szerepe	A fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű munkaerő foglalkoztatásában fontos a hatékony HR módszerek beazonosítása. Hasonlóképpen fontos szerepet játszhat a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását elősegítő humán erőforrás menedzsment.
Munkaszervezés	A megváltozott munkaképességűek, vagy valamilyen fogyatékosággal élő munkaerő esetében nagyon fontos a munkacsoportok kialakítása, az abban való munkavégzés. A munkacsoportban való munkavégzés során a felelősség megoszlik a csoport tagjai között, valamint elősegíti a társas kapcsolatok kiépítését. A munkacsoportok kialakításánál elsősorban a munkafeladat és a megváltozott munkaképesség jellegét, valamint a vezetési-szervezési és szakmai kell figyelembe venni. (Dajnoki (2014) p.118)
Képzés	Észak-alföldi Régió lekérdezés tapasztalata alapján a személyes kapcsolaton alapuló betanítás és a mentorálás a legeredményesebb. A vállalati tanfolyamok és az elkülönült szakmai képzések és a tréningek is lehetnek sikeresek és eredményesek. Az önképzésnek is van szerepe. „Az elkülönült, személyre szabott belső képzéseket kell előtérbe helyezni, melyek során megfelelő mennyiségű információt tudunk átadni a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyek felé, továbbá biztosítható részükről a kéredezés, illetve visszacsatolás lehetősége.” Dajnoki (2014) p.119)

<p>Alternatív munkaerőpiaci szervezetek, civil szervezetek, alapítványok szerepe</p>	<p>Javasolt az alternatív munkaerőpiaci szervezetek, alapítványok szerepének erősítése; az ezekben közműködő mentorokat fel kell készíteni a munkaerőpiaci tanácsadás témájában. Fontos, hogy a civil szervezetek el tudják érni a piaci szektort is. (Dajnoki (2014), p. 115)</p>
<p>A megváltozott munkaképességű munkavállaló tranzit vagy tartós foglalkoztatása a <i>rehabilitációs foglalkoztatás</i> keretében. Az előbbi esetben a cél a felkészítés a nyílt munkaerő-piacon történő foglalkoztatásra.</p>	<p>A komplex rehabilitáció egyik eleme a <i>foglalkozási rehabilitáció</i>.</p> <p>Az egyes munkahelyeket, foglalkoztatókat illetően <i>javasolt</i> a rendelkezésre álló rehabilitációs eszköztár feltárása; felhasználhatóságának értékelése; egyének szerinti alkalmazhatóságának vizsgálata</p> <ul style="list-style-type: none"> - a tartós illetve a tranzit foglalkoztatás szempontjából, azaz az érintettek alkalmassá váljanak a foglalkoztatásra - motiváltak legyenek a munkavállalást illetően - a munkáltatók befogadóvá váljanak a a megváltozott munkaképességűek irányába. <p><i>Javasolható</i> szempontok a rehabilitációs eszköztár eszközeinek kiválasztásához:</p> <ul style="list-style-type: none"> - biztosítsák a megváltozott munkaképességű munkavállaló munkaerőpiaci értékeinek fejlesztését; - támogassák a nyílt munkaerőpiacra történő kilépését, pl. segítsék elő adaptációs készségük erősítését; egyenlítsék ki a megváltozott munkaképességűek állapotából adódó foglalkoztatási hátrányokat. <p>Tartós foglalkoztatás szükségessége esetén a kiválasztott eszközök biztosítsák a munkavállaló munkakészségének, egészségi állapotának, testi és szellemi képességeinek védett körülmények között, munkaviszony keretében történő megőrzését, sőt lehetőség szerint annak fejlesztését.</p> <p><i>Javasolt célok</i> a megváltozott munkaképességűeket illetően: Rehabilitációs foglalkoztatás során:</p> <ul style="list-style-type: none"> - egyéni képességek fejlesztése - önállósodás erősödése - motiváltság erősítése - pozitív jövőkép elérése

	<p>Fejlesztő foglalkoztatás során: az egyén egészségi állapotának, korának, fizikai és mentális állapotának megfelelő fejlesztési szolgáltatás felkészítés az önálló munkavégzésre vagy a nyílt munkaerőpiacon történő elhelyezkedésre</p> <p>Mely komponenseket javasolt figyelembe venni a foglalkozási rehabilitáció során?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Munkáltató érzékenyítése és informálása (aktuális jogszabályok, támogatások) - Munkatársak felkészítése, feladatok begyakorlása - Képzés – iskolai végzettség, szakképzettség növelése, kompetenciák, készségek erősítése - Nem megváltozott munkaképességű kollégák érzékenyítése - A munkavégzés akadályozó tényezők feltárása (objektív, szubjektív tényezők, szociális, mentális, egészségügyi, munkahelyi egészség és biztonság), s e tényezők kiküszöbölése lehetőségének keresése - Társadalmi szervezetek, szakszervezetek bevonása
<p><i>Munkavállalói profil és munkaköri követelmények egymásnak való megfelelése (munkakör-illesztés)</i></p>	<p>Javasolható a megváltozott munkaképességű személyek alkalmazása során vizsgálni, hogy a munkavállaló profilja megfeleljen a munkaköri követelményeknek.</p> <p>Ennek során során a következőket vehetjük górcső alá: egyfelől (a munkavállaló oldaláról) a tudás, kompetencia, attitűd, fizikum, mozgás képesség, érzékszervek, állapotállandóság, kognitív képességek, szociális készségek, személyiség kérdése. A munkakör felől a munkabiztonsági kockázatok, feladatok, műveletek, munkarend, munkahely elérése, teljesítményértékelési rendszer, pszichoszociális környezet, terhelési ingadozás, személyes támogatás, korlátozó és kizáró tényezők. (Kórodi Edit (2019)).</p>
<p><i>Védett foglalkoztató – nyílt piaci versenyképesség – értékteremtő munkavégzés</i></p>	<p>A sok esetben manufakturális/műhely szerkezetet követő védett foglalkoztatónak azaz a munkáltató tranzit vagy tartós foglalkoztatást biztosít, és munkavállalóinak <i>legalább 30%-a</i> az Mmtv. 22. §-a szerinti megváltozott munkaképességű személynek minősül) szüksége van olyan komparatív előny(ök)re és/vagy egyedi profilra, amivel a nyílt piacon is versenyképes tud maradni. Javasolható az értékteremtő munkavégzés szempontjának szem előtt tartása.</p>

<p><i>A foglalkozási rehabilitációs szolgáltatók akkreditációs eljárása</i></p>	<p>Fontos, hogy a foglalkozási rehabilitációs szolgáltatók akkreditációs eljárása átlátható legyen, s egységes követelmények mentén valósuljon meg az akkreditáció. Az átfogó ellenőrzési rendszer a szakmai követelmények megvalósulását teszi lehetővé.</p>
<p><i>A foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások mennyiségi és minőségi megfelelőségének kérdése</i></p>	<p>Kell-e és mit változtatni a foglalkozási rehabilitációs szolgáltatásokon? (Mennyire hatékonyak, mennyien veszik igénybe ezeket? Van-e elég személyzet/szakember ehhez?)</p> <p>Megállapíthatjuk, hogy maga a foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások rendszere megfelelőképpen komplex. (<u>Egyéni tanácsadás</u> (pl. információ nyújtása, álláskeresési tanácsadás, a foglalkozási rehabilitációs célú pályatanácsadás, foglalkozási rehabilitációs mentori szolgáltatás, beleértve a munkaadók befogadóvá válásának elősegítését is. <u>Csoportos tanácsadás</u> (pl. álláskeresési technikák tréning, motivációs tréning). <u>A munkaadók részére nyújtható szolgáltatás</u> (pl. rehabilitációs foglalkoztatási tanácsadás, mikro-, kis- és középvállalkozásoknak nyújtott foglalkoztatási tanácsadás; foglalkozási rehabilitációs célú érzékenyítés; foglalkozási rehabilitációs állásbörze). <u>Foglalkozási rehabilitációs célú munkaközvetítés.</u>)</p> <p>A szolgáltatások megvalósulásának korlátját jelentheti azonban az, hogy pl. 2019 decemberében a foglalkozási rehabilitációs ügyművezők száma megyénként átlagban 4,4 fő volt. (Az Észak-alföldi régió három megyéjében 5-5 fő, összesen 15 fő). Ehhez képest a szolgáltatás kérő megváltozott munkaképességűek száma megyénként átlagban 840 fő volt, a rehabilitációs ellátásban részesülő személyek száma megyénként átlagban 1143 fő. (A jelen projekt által kiemelten kezelt Hajdú-Bihar megyében 626, illetve 884 fő; illetve Jász-Nagykun-Szolnok megyében 689, ill. 1049 fő volt). (Forrás: SZGYF (2020), pp.4-5)</p>
<p><i>Rehabilitációs hozzájárulás kérdése</i></p>	<p>Rehabilitációs hozzájárulást akkor kell fizetni, ha az átlagos statisztikai állományi létszám meghaladja a 25 főt, de a foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalók átlagos statisztikai állományi létszáma nem éri el a létszám 5 százalékát. Kérdés, hogy mennyire motivál vagy sem, az így beállított limit. Ennek megválaszolására további felmérésre lenne szükség. Például, bár nekik nem kell rehabilitációs hozzájárulást fizetni, ha nem alkalmaznak megváltozott</p>

	<p>munkaképességű személyt, mégis <i>a 10 fősnél kisebb cégeknél dolgozik a megváltozott munkaképességűek több mint egynegyede (26,2%).</i>¹⁵</p> <p>MKIK GVI 2019. évi felmérés más képet mutat, mint a KSH 2015. Megjegyezzük, hogy ebben a felmérésben nem szerepelnek a 10 fősnél kisebb létszámú cégek. Eszerint a felmérés szerint a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása annál valószínűbb, minél nagyobb a vállalkozás. Ugyanakkor a GVI felmérésből az is kiderült, „minél több munkavállalót foglalkoztat egy vállalat, annál gyakoribb, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók száma nem éri el a kötelező foglalkoztatási szintet (azaz fizetnek rehabilitációs hozzájárulást): a 25-49 fő közötti cégeknél ez az arány 58 százalék, az 50-249 fő közötti vállalkozásoknál 75 százalék, míg a 250 fő feletti nagyvállalatoknál már 78 százalék.” Azaz, bár a cég méretével nő a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának hajlandósága, azonban számuk alacsony marad, arányában nem éri el a statisztikai létszám 5 %-át.</p>
<p><i>Anyagi előnyök a megváltozott munkaképességű személyek alkalmazásakor</i></p>	<p>A megváltozott munkaképességűek alkalmazásakor - a rehabilitációs hozzájárulás megfizetése alóli mentességen túl - egyéb anyagi előnyökhöz is juthatnak a vállalatok. (Szociális hozzájárulás alóli mentesülés (minimálbér kétszeresére jutó adómértékkel mérve); szakképzési hozzájárulás alóli mentesülés; adózás előtti eredmény csökkentése – legfeljebb 20 fő foglalkoztatott esetén; állami foglalkoztatási támogatás – akkreditált vállalatoknak).</p> <p>Az, hogy ezek az anyagi előnyök konkrétan mit jelentenek és mennyire motiválnak, további kutatás témáját kellene, hogy képezzék.</p>
<p>A megváltozott munkaképességűek foglalkoztathatósága növelésénél figyelembe veendő egyes szempontok</p>	<p>A megváltozott munkaképességűek foglalkoztathatósága növelésénél vannak olyan markáns szempontok, amelyeket figyelembe kell venni a tervezéskor. Ezek</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>az életkori sajátosságok (döntően 50 feletti)</i> - <i>iskolázottság (döntően alacsony) és döntően szakképzettséget nem igénylő fizikai munkakört töltenek be, egyszerű</i>

¹⁵ Az 50 fősnél kisebb cégek (a mikro-és kisvállalkozások együtt) a megváltozott munkaképességűek több mint felét (52,2%-ukat) alkalmazzák. 300 főnél nagyobb cégeknél pedig csak 8,1%-uk. 10 fő alatti cégek a megváltozott munkaképességűek 24%-át, a 11-19 fősek a 10,6 %-át és a 20-49 fősek a 18 %-ukat alkalmazzák). (KSH 2015)

	<p><i>foglalkozásokban dolgoznak. SZGYF (2019) prognózis szerint a vállalkozók ezekben jelentették be leginkább az igényt a jövőre nézve is.¹⁶</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>A munkaerőpiacról való kimaradásuk oka döntően a rokkantnyugdíjazás, illetve a betegség volt.</i> - <i>Több mint 60 %-uk is éppen egészségi állapota miatt nem keres újra munkát.</i> - <i>Döntően egészségügyi okok miatt 41 %-ban részmunkaidőben dolgoznak</i> - <i>Valamennyi (foglalkoztatott és nem foglalkoztatott) megváltozott munkaképességű személy esetében a legnagyobb akadályt a mozgásszervi problémák (44%) és a keringési rendszer betegségei (37%) okozzák.</i> - <i>A felmérték 80 %-a esetében tevékenységük korlátozásában (segédeszköz viselése ellenére) a mozgás, mozdulat korlátozás játszik szerepet.</i> <p>Megjegyezzük az egészségügyi alkalmasság fontosságát. Az SZGYI 2019 évi beszámolója alapján (SZGYI (2020) az egyén oldaláról az egészségügyi alkalmatlanság dominált a sikertelen közvetítések során, mind az akkreditált, mind a nyílt munkaerőpiaci munkáltató esetén.</p>
<p>Munkaerőközvetítés ügyfél oldaláról történő elutasításának fő okai</p>	<p><i>Nem megfelelő munkakörülmények az akkreditált munkáltatók esetén. A nem megfelelő munkakörülmények az akkreditált munkáltatók esetén, mint az ügyfél oldaláról történő elutasítás oka, 2,5-szer gyakoribb volt, mint a nyílt munkaerőpiaci munkáltató esetén. (SZGYI (2020) Ez felveti az akkreditált munkáltatóknál a munkakörülmények felülvizsgálatának szükségességét.</i></p>
<p>Sikertelen közvetítés gyakori oka munkáltató oldaláról</p>	<p>A munkáltató oldaláról a sikertelen közvetítés oka – az egyéb, nem részletezett okokon túl – az volt, hogy az álláshely már betelt. A nyílt munkaerőpiaci munkáltatóknál ez a helyzet csaknem másfélszer olyan gyakran merült fel, mint az akkreditált munkáltatók esetében. Csak kevés esetben merült fel az, hogy a jelentkező nem illeszkedett a munkakörhöz.</p>

¹⁶ Ezek a foglalkozások a következők: 9119 - egyéb takarító és kisegítő; 9310 – egyszerű ipari foglalkozások; 9239 – egyéb, m.n.s. egyszerű szolgáltatási és szállítási foglalkozás; 9112 – intézményi takarító és kisegítő; 9231 – portás, telepőr, egyszerű őr; 9226- kézi csomagoló.

Települések esélyegyenlőségi tervei	2003.évi CXXV törvény) 31 §-a szerint a települési önkormányzatok öt évre szóló esélyegyenlőségi programot készítenek és fogadnak el. Javasolt ehhez a megváltozott munkaképességűek helyzetének pontos feltárása és azon eszközök konkrét megnevezése, amelyek alkalmasak foglalkoztathatóságuk növelésére, összhangban a település más fejlesztési terveivel.
-------------------------------------	---

KÉZMŰ bútorigipari profilja	A legmodernebb technológia és technika került alkalmazásra már a kezdetekkor (beleértve a CNC berendezéseket is). Az itt dolgozók esetében alapvető követelmény a digitális kompetencia és elvárt a digitális tudásfejlesztés. Javasolható a kortárs faipari képzés program (Learniture) megismerése. ¹⁷
Nem automatizálható foglalkozások	Javasolt a nem automatizálható foglalkozásokra való koncentráció <ul style="list-style-type: none"> - működtetés, üzemeltetés, gépkezelés - gépbeállítás elvégzés, beállítás, beállítás elvégzése - elkészült leszedése - géphibajelzés - védőberendezés használata - gép megvizsgálása, gépsor indítás - gép(ek) beállítása, - üzembe helyezése üzembehelyező berendezés beállítása - számítógép telepítése - vezérlőpult beállítása - szoftver telepítés alkalmazás feldolgozás (FEOR nyilvántartásban szereplő foglalkozások automatizálhatósági szintje MKIK GVI (2019), Melléklet 1 alapján kiválogatva)

3. KÉZMŰ – a GINOP-5.3.5-18-2019-00128 projekt szociális partnerek workshopjának tanulságai alapján felmerült témajavaslatok

¹⁷ A Learniture képzési program megvalósítói a Budapesti Komplex Szakképzési Centrum (BKSzC) és a Magyar Bútor és Faipari Szövetség (Bútor szövetség) oktatási csapata. A képzések között találunk szakmai kompetenciák fejlesztését szolgáló képzéseket (pl. élzáró kezelői program, kárpitos képzés, Általános térgeometriai ismeretek, Felületkezelési kompetencia-fejlesztés, CNC gépkezelő, stb.), de ezen túlmenően soft skill-ek és kiegészítő ismeretek szerzését szolgáló képzéseket is (pl. gyakorlati márkaépítés, innovációs alapismeretek, munkavédelmi ismeretek, stb.).

KÉZMŰ GINOP-5.3.5-18-2019-00128 projekt, 2020.10.24. szociális partnerek közös workshop-ján felmerült témák	Témák, problémák, javaslatok
Közlekedéssel kapcsolatos témák	<ul style="list-style-type: none"> - helyi busz járatok - nem helybéliek számára a csatlakozások - 4-6 óráknak van csak busz
Munkakörülmények (munkavédelmi kérdések is)	<ul style="list-style-type: none"> - szellőztetés megoldása, klíma - világítás - jobb asztalok, székek, ergonomikus bútorok
Munkahelyi egészség	<ul style="list-style-type: none"> - egészség megőrző programok - masszőr - gyógytorna
Speciális szükségletek	<ul style="list-style-type: none"> - akadálymentesítés - braille írás
Munkahelyi körülmények	<ul style="list-style-type: none"> - telephelyek infrastruktúrájának fejlesztése - tisztasági festés - épületek
Munkavégzés körülményei	<ul style="list-style-type: none"> - munkakörülmények korszerűsítése - géppark fejlesztés, újítása - gépek állapot - minőségi munkaeszközök
Munkaidő	<ul style="list-style-type: none"> - munkaközi szünet - reggeli, ebédidő módosítása
Szociális helységek, szociális ellátás	<ul style="list-style-type: none"> - étkező felszereltségének javítása - meleg étkeztetés - büfé
Szociális támogatás	<ul style="list-style-type: none"> - élelmiszer bank – boltokból támogatást kapnak a rászoruló dolgozók - szociális juttatások felmérése HR részről
Teljesítmény	<ul style="list-style-type: none"> - határidők a gépek állapotától függően legyenek
Kereset, motiváció kérdései	<ul style="list-style-type: none"> - béren kívüli juttatás - cafeteria - jutalom - motiváció
Egyéni fejlesztés lehetőségének erősítése	<ul style="list-style-type: none"> - átképzések, képzések - számítógép - személyfejlesztés - nyelvtanulás - tehetség alap
Dolgozói véleménynyilvánítás lehetőségének bővítése	<ul style="list-style-type: none"> - dolgozói elégedettség mérése - szabadon lehessen írni véleményt valahova - szolgáltatási igények jelzésének lehetősége
Tájékoztatás erősítése	<ul style="list-style-type: none"> - elektronikus ötlet láda a honlapon - elektronikus ötlet fórum - elektronikus érdekegyeztető fórum - kérdez-felelek fórum - tájékoztatók erősítése - vezetők tájékoztatói a dolgozók számára
Csapatépítés	<ul style="list-style-type: none"> - kulturális szabadidők programja

	<ul style="list-style-type: none"> - munkaidőn túli szabad programok - kirándulások - rendezvények - kulturális programok - csapatépítők
Jog	<ul style="list-style-type: none"> - jogi segítségnyújtás - jogalkotók és munkáltatók találkozása - jogszabályi javaslatok - törvény alkotókkal való egyeztetés arról, hogy a megváltozott munkaképességűek több órában is dolgozhassanak, ha bírják

4. A GINOP-5.3.5-18-2019-00128 projekt során megvalósult 312 fő lekérdezésének tanulságai és a javasolt beavatkozási területek

A teljes sokaság – 312 fő – a konvergenciaregióbeli bútorgyártást képviseli, köztük 79 megváltozott munkaképességű, csaknem teljes egészében a KÉZMŰ bútorgyártással foglalkozó dolgozóiból tevődik össze.

A megváltozott munkaképességűek mintájának lekérdezése alapján feltárt vélemények	Javasolt beavatkozási területek
A teljes sokaság csaknem 70%-a rendelkezik digitális ismeretekkel. Ugyanakkor a teljes sokaságról leválasztott megváltozott munkaképességűeknek pedig csupán 40%-a rendelkezik digitális alapismeretekkel, 60%-uk esetében szükség lenne a digitális alapismeretek fejlesztésére.	<i>Digitális alapismeretek – a megváltozott munkaképességűek többsége a digitális alapismeretek fejlesztésére szorul.</i>
A megváltozott munkaképességű dolgozók egy jelentős része (45%) úgy véli, hogy nem a képzettségének (45% szakmunkás végzettségű) megfelelő munkát végez.	A rendelkezésre álló munkaerő képzettségében lévő potenciálok felmérése
A megváltozott munkaképességűek döntő része, 91 %-a, részmunkaidőben, alkalmazottként dolgozik; kevesebb, mint 40%-uk csupán heti 20 órát dolgozik, 42 %-uk pedig 30 órát. Ezek a heti óraszámok azonban jóval alacsonyabbak, mint amit valójában a megváltozott munkaképességűek ideálisnak tartanának; a megkérdezettek több mint 60%-a szeretne heti 30 óránál többet dolgozni	A rendelkezésre álló munkaerő munkakapacitásában lévő potenciálok felmérése; termelésnövelés/új termékek
A lekérdezett dolgozók egy kis százalékának (5%) egyáltalán nem felel meg a munkakezdés és munka befejezés időpontja	Miután a munkavállalók egy elenyésző hányadáról van szó, felmerülhet egyéni mérlegelés a jelenleginél rugalmasabb munkakezdésről és befejezésről.
A megváltozott munkaképességűek sokaságának csaknem 90%-a teljes mértékben ismeri a saját munkaköréhez kapcsolódó	A 11 % dolgozó esetében szó lehet szó további – személyre szabott, egyéni – támogatásról a

munkafolyamatokat. 11 %-uk viszont csak „többnyire”.	munkafolyamatok mélyebb megismerését illetően.
A megváltozott munkaképességűek esetében van 4 % dolgozó, akik számára az általuk végzett munkafolyamatok nem átláthatók.	E néhány (a megváltozott munkaképességű sokaság 4%-a) dolgozó esetében mindenképpen személyre szabott beavatkozásra van szükség, az általuk végzett munkafolyamatok átláthatóvá tételét illetően.
A megváltozott munkaképességűek 66%-a viszont ha ritkán is, de használ veszélyes anyagot	A munkavédelmi képzés során javasolt érinteni a veszélyes anyagok használatának szabályait.
A megkérdezett megváltozott munkaképességűek egyharmadának nincs tudomása arról, hogy cége digitalizálná az ott végzett munkafolyamatokat. 15 %-uknak viszont arról van tudomása, hogy a cég digitalizációt tervez. A megváltozott munkaképességűek mintájának fele úgy tudja, hogy a cége nem alkalmaz új technológiát, 46 %-a úgy, hogy alkalmaz.	Miután a megváltozott munkaképességűek sokaságának csaknem 90 %-a egy és ugyanazon üzem dolgozóiból tevődik össze, a digitalizáció és új technológia alkalmazásának ismeretével összefüggő eredmények arra hívják fel a figyelmet, hogy fontos lenne a dolgozók részletekbe menő és naprakész tájékoztatása adott üzemben zajló és/vagy a közeljövőben tervezett folyamatokról, modernizációs törekvésekről.
A megváltozott munkaképességűek válasza markáns, csaknem 90%-uk szerint modernebb gépek, munkaeszközök beállítására lenne szükség saját munkaterületükön ahhoz, hogy hatékonyabban, kényelmesebben tudják végezni a munkájukat. 75%-uk fontosnak tartja a munkafolyamatok átszervezését/átalakítását is, illetve 30% a digitalizációt. Elhanyagolható arányuk (2,5%) nyilatkozott úgy, hogy nincs szükség semmilyen fejlesztésre.	A megkérdezett dolgozók szinte egyöntetűen fejlesztéspártiak.
A lekérdezett megváltozott munkaképességűek háromnegyede eddig még csak védett munkahelyen dolgozott, csupán egynegyedüknek van munkaerőpiaci tapasztalata. Egy esetleges munkahelyváltási kényszernél figyelembe kell venni, hogy a minta szerint a megváltozott munkaképességűek földrajzi mobilitás-hajlandósága rendkívül alacsony.	A lekérdezett megváltozott munkaképességűek egy esetleges nyílt munkaerőpiaci elhelyezkedésének szorgalmazása egy esetleges elbocsátás esetén külön erőfeszítéseket (és az eszközök széles skálája bevetésének szükségességét) fogja igényelni minden ebben érdekelt fél részéről.
Míg munkahelyet nem szívesen változtatnának, új munkakörben viszont sokan (37%) szívesen kipróbálnák magukat a megváltozott munkaképességű lekérdezettek közül. 35% akkor, ha ez muszáj lenne.	A vállalati stratégia tervezésnél figyelembe lehet venni a lekérdezettek csaknem 40%-os munkakör váltási hajlandóságát; illetve a további 35% hajlandóságát akkor, ha ez muszáj. Ehhez 55%-uk átképzést, ill. szakmai továbbképzést igényelne.
A képzés, képzésben való részvétel lehetősége és hajlandósága, a rendelkezésre álló képzések alapvető fontosságúak a munkavállalók – köztük a megváltozott munkaképességgel rendelkezők – foglalkoztathatóságát illetően. Ez nemcsak a munkaerőpiacon történő esetleges új	Ez nemcsak arra hívja fel a figyelmet, hogy a képzési lehetőségek száma meglehetősen korlátozott, hanem arra is, hogy jobban oda kell figyelni arra, hogy azok, akik elkezdik a az általános szakmai képzést be is tudják fejezni, és így hasznosítani tudják a munkahelyen,

<p>elhelyezkedés miatt lényeges, hanem a cégen belüli feladatváltás esetén is. A megváltozott munkaképességűek 72%-a nem részesült a cég által szervezett általános szakmai képzésben, csak 28%-uk. Azonban a szakmai képzésben részesültek 40%-a nem fejezte be sikeresen a szóban forgó képzést. Így nem okoz meglepetést az, hogy a képzésben részesülőknél csupán a fele tudta hasznosítani új tudását a cégnél és nagyon alacsony azoknak az aránya (4,5%), akiknél ez meglátszott a fizetésében is.</p> <p>Az újonnan bevezetett technológia miatti képzésen a megváltozott munkaképességűek sokaságának 19%-a vett részt. A különbség az általános szakmai képzést illetően az, hogy az ilyen tanfolyamot elkezdők 80%-a azt be is fejezte és 60%-uk hasznosítani is tudja munkavégzése során. 87%-uknak azonban ez nem jelentett jövedelemnövekedést!</p>	<p>valamint arra, hogy – akár a sikeres befejezést is motiváló tényezőként – ez valamiképpen a keresetben is meglátszódjon.</p>
<p>Fontos tudni, hogy a lekérdezett megváltozott munkaképességűek 43%-a kárpitosságot, illetve csaknem 30%-a asztalosipari szerelőséget szeretne tanulni. Elég jelentős, 19% azoknak az aránya, akik jelenlegi szakmájukban szeretnének új technológiákat elsajátítani. Egyenegyedük viszont nem tudja, illetve nem akar semmilyen képzésen részt venni</p>	<p>Fontos lenne azoknak az esetében, akik nem tudják, illetve nem akarnak semmilyen képzésen részt venni, a motivációt jobban feléleszteni, illetve informálni őket a lehetőségekről.</p>
<p>A felmért a megváltozott munkaképességűek mintájának 65%-a mozgáskorlátozott.</p>	<p>Fontos figyelembe venni, hogy a mintának csak 34%-a volt teljes mértékben elégedett közvetlen munkakörnyezetének akadálymentesítésével, 65%-uk szerint az akadálymentesítés csak részben történt meg.</p> <p>Ez az akadálymentesítés felülvizsgálatát igényli a munkaadó részéről.</p>
<p>Arra a kérdésre, hogy előfordult-e már, hogy hátrányosan kezelték a munkatársak a megváltozott munkaképességű kollégákat, a megkérdezettek 41%-a nem válaszolt. Mindössze 39%-uk válaszolt úgy, hogy soha nem kezelték a munkatársak valami miatt hátrányosan a megváltozott munkaképességűeket, viszont 12,7%-uk szerint ez többször is előfordult.</p> <p>Arra a kérdésre, hogy igaz-e az, hogy a munkaadók nem fordítanak kellő figyelmet munkavállalók felkészítésére a megváltozott munkaképességűekkel való együttműködésre a</p>	<p>A felmérés eredményei felhívják a figyelmet arra, hogy szükség van a munkatársak érzékenyítésére a megváltozott munkaképességűeket illetően.</p> <p>A megváltozott munkaképességű munkavállalók fele gondolja úgy kisebb-nagyobb mértékben, hogy a munkadónak nagyobb figyelmet kellene fordítania a munkavállalók felkészítésére a megváltozott munkaképességű dolgozókkal való együttműködés terén</p> <p>Ugyanakkor a megváltozott munkaképességűek háromnegyede nyilatkozott úgy, hogy volt,</p>

megkérdezettek 20 %-a válaszolt úgy, hogy ez teljes mértékben igaz (9%), illetve többnyire igaz (11%), 29% pedig úgy, hogy is-is.

Ugyanakkor meg kell jegyeznünk, hogy arra a kérdésre, hogy milyen gyakran kap segítséget és támogatást munkatársaitól, a megváltozott munkaképességűek csaknem 70%-a úgy válaszolt, hogy mindig, illetve gyakran. A pozitív véleményt erősítik további kérdésekre adott válaszok is. A megváltozott munkaképességű válaszadók 63%-a szerint egyáltalán nem igaz és 15 %-a szerint többnyire nem igaz az, hogy a nem megváltozott munkaképességű dolgozók negatívabban viszonyulnának a megváltozott munkaképességű dolgozókhoz. Mindössze 5%-uk nyilatkozott úgy, hogy ez teljes mértékben, illetve többnyire igaz, 14%-uk szerint pedig is-is. Az ugyanazon pénzért végzett könnyebb munka a nem megváltozott munkaképességű dolgozók 22,8 %-át többnyire vagy teljes mértékben zavarja, 27%-ukat viszont egyáltalán, 19%-ukat pedig többnyire nem zavarja.

A megváltozott munkaképességűek döntő része, 83,5%-a nyilatkozott úgy, hogy még soha nem érte hátrányos megkülönböztetés a munkáltató részéről. 5,1% viszont úgy válaszolt, hogy ilyen többször is előfordult.

Egy másik kérdés kapcsán, a sokaság 65%-a adott olyan választ, hogy többnyire vagy egyáltalán nem igaz, hogy a munkáltatók negatív előítéllettel rendelkeznek a megváltozott munkaképességűekkel szemben, 16%-uk viszont úgy nyilatkozott, hogy ez az állítás teljes mértékben, illetve többnyire igaz.

Megjegyezzük, hogy a megváltozott munkaképességű sokaságban az alkalmazottak csaknem 70%-a pedig bízik a vezetőségben (57 %-uk teljes mértékben, 13%-uk inkább egyetért ezzel, 25%-uk is-is egyetért ezzel az állítással. Csupán 2,5%-uk szerint nem igaz az, hogy az alkalmazottak bíznak a vezetőségben.)

Arra a kérdésre, hogy igaz-e az, hogy a munkáltatók a munkák megszervezésekor tekintettel vannak-e a megváltozott munkaképességűekre, a válaszadók 60%-a igennel válaszolt (teljes mértékben, illetve többnyire igaz), mindössze 5% válaszolt úgy, hogy ez az állítás nem igaz.

többször is (66%), de legalább egyszer (10%) érzékenyítő tréningen. Ez azt jelenti, hogy a jövőben jobban oda kell figyelni ezeknek az érzékenyítő tréningek/előadások hatásosságára

Bár alapvetően pozitív kép rajzolódik ki a munkáltatót illetően, viszont arra az 5%-ra is oda kell figyelni, aki úgy vélekedett, hogy többször is érte hátrányos megkülönböztetés a munkáltató részéről. illetve arra a 16%-ra, aki úgy vélte, hogy teljes mértékben igaz az, hogy a munkáltató negatív előítéllettel rendelkezik a megváltozott munkaképességűekkel szemben.

<p>A teljes mintából lekérdezettek 83%-a, a megváltozott munkaképességűek mintájából lekérdezettek 70%-a számára a saját munkája során történő értékteremtés a legfontosabb annak megítélésakor, hogy milyen volt a munkanapja. Figyelmeztető jel azonban az, hogy a megváltozott munkaképességűek esetében közel 30% nyilatkozott úgy, hogy a legfontosabb szempont az volt, hogy kitöltötte a napi munkaidőt.</p>	<p>Esetükben felmerülhet a munka értékteremtő jellegének alacsony volta, esetleg beavatkozást igénylő kiégés.</p>
<p>Néhány felsorolt tényező közötti fontossági rangsorban első helyen a megváltozott munkaképességűek a fizetést említették, majd a második helyen a munka-és magánélet egyensúlyát. Ezt követte a baráti, munkatársi kapcsolatok, illetve utolsó helyre szorult a szakmai előrehaladás szempontja.</p> <p>A megváltozott munkaképességűek jelentősen alacsonyabb nettó bérrel is elégedettek lennének, mint a teljes sokaságbeliek (203 400 Ft átlagbér és 230 000 Ft medián bér, szemben a teljes sokaságban óhajtott 328 500 Ft átlag és 300 000 Ft medián bérrel). Ezek az óhajtott keresetek azonban messze elmaradnak a jelenlegi jövedelmüktől. A megváltozott munkaképességűek mintájában különösen alacsony az egy háztartásra jutó nettó havi jövedelem; csaknem egynegyedük esetében a háztartásukra jutó havi nettó jövedelme az 50-100 ezer Ft-os kategóriába esik.</p> <p>A bér központi szerepére utal az is, hogy arra a kérdésre, hogy milyen körülmények miatt mondana biztosan fel a munkahelyén, a legalább 20%-kal magasabb bérajánlatot (27%) és a túlórák ki nem fizetését (28%) jelölték meg.</p>	<p>A fizetés, mint elsődleges szempont szerepel a megváltozott munkaképességűek fontossági rangsorában. Esetükben ez azonban jóval elmarad az óhajtottól, és nagyon alacsony egy háztartásra jutó havi jövedelmet eredményez.</p> <p>A felmérés szerint érdemes figyelni arra, hogy anyagi gondok esetén a lekérdezett megváltozott munkaképességű sokaság leginkább a HR-től és a szakszervezettől vár segítséget.</p>
<p>Munkahelyi stressz kérdésköre. Nem kedvező jelenség az, hogy a megkérdezettek csaknem felének nincs beleszólása abba, hogy milyen munkát végezzen, sem arra, hogy kivel dolgozzon együtt. Csak ritkán tud abba is beleszólni, hogy mennyi munkát végezzen.</p>	<p>A felmérés szerint a következő stresszorokkal érdemes a munkaadónak foglalkoznia a megváltozott munkaképességű sokaság esetén:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Jellemzően gyors munkatempó</i> ✓ <i>Túlterheltség érzése</i> ✓ <i>Időnként az elvégzendő feladatok felhalmozódása</i> ✓ <i>Beleszólás hiánya (milyen és mennyi munkát és kivel végezze)</i>

- ✓ *Tájékoztatás hiánya a döntésekről, stratégiai változásokról*
- ✓ *Fáradtan történő hazaérkezés a házimunka elvégzéséhez*

A felmérés szerint ezeket enyhítik a következő tényezők:

- ✓ *A munkával történő elmaradás azonban ritka*
- ✓ *Világos felelősségi kör. Világos elvárások.*
- ✓ *A munkavégzést elősegítő megfelelő tájékoztatás*
- ✓ *Elégedettség azzal, ahogy a közvetlen főnök megtervezi a munkát és megoldja a konfliktusokat*
- ✓ *Többnyire nem viszik haza a munkahelyi gondokat*