**Megváltozott munkaképességű személyek nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatási helyzete Magyarországon**

**Sajtóanyag**

**Az MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet (GVI) friss elemzésében a hazai vállalkozások megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásával kapcsolatos tapasztalatait vizsgálta. Az adatok a GVI 2019 októberi féléves konjunktúrafelvételéből származnak, mely során 2268 hazai vállalkozást kérdeztünk meg arról, hogy foglalkoztatnak-e megváltozott munkaképességű személyt; ha igen, milyen tényezők segítik ebben őket, ha pedig nem, akkor milyen ösztönzők segítenék elő a rehabilitációs foglalkoztatásban való részvételüket. A legalább 10 főt foglalkoztató vállalkozások körére vonatkozó eredményeink azt mutatják, hogy a vállalkozások 62 százaléka foglalkoztat megváltozott munkaképességű munkavállalót, legnagyobb arányban az 50–249 fős (69%) és a több mint 250 főt (78%) foglalkoztató nagyvállalatok, a gazdasági ágazatokat tekintve pedig elsősorban a feldolgozóipari cégek (71%). A megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató cégek leginkább a rehabilitációs hozzájárulás elkerülését (67%) és a társadalmi felelősségvállalást (63%) nevezték meg fontos motivációs tényezőnek a rehabilitációs foglalkoztatással kapcsolatban. Azok a vállalatok, melyek jelenleg nem foglalkoztatnak ilyen személyeket, legnagyobb arányban (34%) a szakmai segítségre és a megfelelő munkakörülmények kialakítására adott állami támogatást jelölték meg hatékony ösztönzőnek a nagyobb mértékű rehabilitációs foglalkoztatás érdekében.**

Az MKIK Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézet (GVI) 2019 októberi féléves konjunktúrafelvételének keretében 2268 hazai céget kérdezett meg a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának témakörében, az elemzés elkészítése során közülük a 9 főnél több munkavállalót foglalkoztató cégeket vettük figyelembe. A válaszoló vállalatok mintája reprezentatív a vállalatméret és a gazdasági ágak szerint az alkalmazásban állók számára vonatkozóan.

A felmérésben megkérdezett cégek 62 százaléka foglalkoztat megváltozott munkaképességű személyt, elemzésünk során pedig azt találtuk, hogy a foglalkoztatási hajlandóság függ az adott cég méretétől (1. ábra). Míg a 10–24 fős, tehát a rehabilitációs hozzájárulás megfizetése alól jogszabály szerint eleve mentesülő cégeknél ez az arány csupán 14 százalék, addig a 25–49 fős vállalatoknál 55 százalék, az 50–249 fős vállalatoknál 69 százalék, míg a 250 fő feletti foglalkoztatotti létszámmal működő vállalatoknál már 78 százalék. A foglalkoztatotti létszám növekedésével tehát a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása iránti hajlandóság is növekszik.

1. ábra: Megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának aránya létszámkategória szerint, százalék, N=876



*Forrás: GVI 2019*

Ha az adatokat gazdasági ágazatonként vizsgáljuk (2. ábra), szintén szignifikáns eltérés tapasztalható. Leginkább a feldolgozóiparban jellemző a rehabilitációs foglalkoztatás (71%), utána következik az egyéb szolgáltatás[[1]](#footnote-1) (59%), a kereskedelem (54%), míg az építőiparban a legkevésbé jellemző (45%) a megváltozott munkaképességű személyek alkalmazása. Adatfelvételünkben megkérdeztük továbbá, a válaszadó vállalkozások fizetnek-e rehabilitációs hozzájárulást, így lehetőségünk volt megvizsgálni azt is, hogy azon legalább 25 fős cégek körében, melyek foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű személyeket, milyen gyakori, hogy ennek ellenére a rehabilitációs foglalkoztatás szintje nem éri el a kötelező foglalkoztatási szintet, mely a hozzájárulás megfizetése alól mentesítene. Úgy véljük, ezek azok a vállalkozások, melyeknél a legnagyobb esély van a rehabilitációs foglalkoztatás bővítésére további ösztönzők megléte esetén, hiszen rendelkeznek már munkáltatói tapasztalattal ezen a területen. Vizsgálatunkból 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.

2. ábra: Megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának aránya gazdasági ágazat szerint, százalék, N=876



*Forrás: GVI 2019*

Az adatfelvétel során megkérdeztük azokat a cégeket, melyek saját bevallásuk szerint foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű munkavállalókat, hogy ebben milyen tényezők játszanak fontos szerepet (3. ábra). A rehabilitációs hozzájárulás elkerülését 67 százalékuk, a társadalmi felelősségvállalást 63 százalékuk, a megváltozott munkaképességű személyeknek megfelelő munkakörök létesítését 47 százalékuk, a rehabilitációs foglalkoztatásra vonatkozó belső eljárásrend kialakítását pedig 37 százalékuk nevezte meg fontos tényezőnek. Kiemelendő, hogy ezzel szemben az érzékenyítő tréningeken való munkáltatói részvételt csupán 19 százalékuk jelölte fontosnak. A létszámkategóriákat is figyelembe véve a 25-49 fő közötti vállalkozások voltak azok, melyek a rehabilitációs hozzájárulás elkerülését (71%), a társadalmi felelősségvállalás szerepét (74%), a megfelelő munkakörök létesítését (51%), a belső eljárásrend kialakítását (39%) és az érzékenyítő tréningeken való munkáltatói részvételt (23%) is az átlagnál magasabb arányban értékelték fontosnak. Ágazati bontásban pedig az látható, hogy legnagyobb arányban a kereskedelemmel foglalkozó cégeknél játszik fontos szerepet a társadalmi felelősségvállalás (69%), a megfelelő munkakörök létesítése (51%) és a belső eljárásrend kialakítása (45%), de a rehabilitációs hozzájárulás elkerülését (72%) is átlag feletti arányban jelölték fontosnak. Az egyéb szolgáltatásokhoz sorolt vállalkozásoknál a rehabilitációs hozzájárulás elkerülését (75%), a megfelelő munkakörök létesítését (50%) és a belső eljárásrend kialakítását (42%) hasonló arányban találták hangsúlyos segítő tényezőnek, és a munkáltatók számára tartott érzékenyítő tréningek szerepét fontosnak ítélő vállalkozások itt érték el a legmagasabb arányt (26%). Az építőiparban és a feldolgozóiparban csak a társadalmi felelősségvállalás ért el átlag feletti arányt (65% és 64%).

3. ábra: Megváltozott munkaképességű munkavállalók jelenlegi foglalkoztatását segítő tényezők, százalék, N=489–526



*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*

Arra is rákérdeztünk, hogy azok a cégek, amelyek jelenleg nem alkalmaznak megváltozott munkaképességű személyeket, milyen intézkedések esetén hajlanának a rehabilitációs foglalkoztatás bevezetésére (4. ábra). A szakmai segítségre és a megfelelő munkakörülmények kialakítására adott állami támogatást említették legtöbben (34%). Ezt követte a szociális hozzájárulás (szocho) kedvezmény emelése (26%), a megváltozott munkaképességű munkavállalókat nyilvántartó szervezetek és a munkáltatók hatékonyabb összekapcsolása (25%), a megváltozott munkaképességű munkavállalók munkaerőpiaci felkészítő tréningeken való részvétele (22%), a rehabilitációs hozzájárulás összegének emelése (15%), a rehabilitációs hozzájárulás kiterjesztése 25 fő alatti cégekre (11%), illetve a munkáltatók számára tartott érzékenyítő tréningek (szintén 11%). Az alacsony értékekből egyúttal arra is lehet következtetni, hogy azon vállalkozások többsége, amelyek jelenleg nem végeznek rehabilitációs foglalkoztatást, a jövőben sem alkalmaznának megváltozott munkaképességű munkavállalókat, bármilyen pozitív vagy negatív ösztönző kerülne bevezetésre.

4. ábra: Megváltozott munkaképességű munkavállalók jövőbeli foglalkoztatását segítő tényezők, százalék, N=277–295



*Kérdés: Mennyire segítenék elő az alábbi intézkedések azt, hogy az Ön cége megváltozott munkaképességű munkavállalókat alkalmazzon? (1= Egyáltalán nem segítené elő, 5 = Nagy mértékben elősegítené)*

*Forrás: GVI 2019*

Kérdőívünkben rákérdeztünk arra is, hogy szembesültek-e a cégek az utóbbi egy évben valamilyen, a munkaerőhiányra visszavezethető nehézséggel. Erre a kérdésre 890-en adtak választ a 10 főnél nagyobb létszámú cégek közül, jelentős többségük (80%) igennel válaszolt. Elemzésünkben kíváncsiak voltunk arra, hogy vajon van-e különbség a megváltozott munkaképességűeket foglalkoztatók és az ilyen személyeket nem foglalkoztató cégek között azzal a hipotézissel élve, hogy ilyen szempontból könnyebb lehet annak, aki szélesebbre tárja az ajtaját, tehát működtet rehabilitációs foglalkoztatást – a statisztikai vizsgálat azonban nem mutatott szignifikáns különbséget a két csoport között a munkaerőhiány tapasztalata tekintetében. Eredményeink tehát arra utalnak, hogy a munkaerőhiány nem jelent számottevő piaci ösztönzést az ilyen típusú foglalkoztatásra, ezért továbbra is fontos szerepet játszhatnak az állami adózási ösztönzők, mint a rehabilitációs hozzájárulás alóli mentesség és a szociális hozzájárulás adókedvezménye.

1. Szállítás, raktározás; szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás; információ, kommunikáció; ingatlanügyletek; szakmai, tudományos, műszaki tevékenység; adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység. [↑](#footnote-ref-1)