

SAJÁTOSSÁGOK A FOGYATÉKOS ÉS MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ MUNKAVÁLLALÓK FOGLALKOZTATÁSÁBAN

OCCUPATIONAL CHARACTERICS OF EMPLOYEES WITH DISABILITIES AND A REDUCED WORK CAPACITY

Balázs-Földi Emese¹, Dajnoki Krisztina^{2*}

¹Ph.D. hallgató, Debreceni Egyetem Ihrig Károly Gazdálkodás- és Szervezéstudományok Doktori Iskola,
Debrecen, Böszörményi út 138. balazs.foldi.emese@gmail.com

²Egyetemi docens, Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet,
Debrecen, Böszörményi út 138. dajnoki.krisztina@econ.unideb.hu

Kulcsszavak:

fogyatékoság
megváltozott munkaképesség
diszkrimináció
esélyegyenlőség
gazdasági aktivitás

Keywords:

disability
reduced working capacity
discrimination
equal opportunity
economy activity

Cikktörténet:

Beérkezett 2016. január 31.
Átdolgozva 2016. február 28.
Elfogadva 2016. március 31.

Összefoglalás

A XXI. századra elmondható, hogy a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek helyzete nem csupán gazdasági, foglalkoztatás- vagy szociálpolitikai probléma, hanem fontos emberjogi, esélyegyenlőségi kérdés is. Az esélyegyenlőség biztosításához, a hatékony és eredményes célzott programok megvalósításához szükséges a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyeket, mint sajátosságokkal és egyediségekkel rendelkező munkavállalói csoportot jellemezni, ismerni.

A tanulmány célja, hogy szekunder vizsgálat segítségével feltárja, milyen vizsgálatok és kutatások történtek hazánkban, melyek a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyekre, mint munkavállalókra irányultak. A tanulmány a célcsoport szemszögéből mutatja be, hogy milyen tapasztalatokkal rendelkeznek, milyen problémákkal küzdenek, milyen akadályokkal, gáttal szembesülnek, illetve milyen segítséget igényelnek álláskereső, illetve munkavégzés során.

Abstract

In the 21st century it can be said that the situation of persons with disabilities and a reduced work capacity is not only an economic, occupational or sociopolitical problem, but also an important issue of human rights and equal opportunities. In order to ensure equal opportunities, as well as carry out efficient, and effective programs aimed at the persons with disabilities and a reduced work capacity, it is necessary to describe and get to know them as an employee group with their own characteristics and uniqueness.

Applying a secondary research method, this study aims at exploring investigation and research in our homeland, which focus on persons with disabilities and a reduced work capacity as employees. From the viewpoint of the target group the study discusses the experiences they have, the problems they struggle with, the obstacles and hindrances they face, as well

as the kinds of help they demand in the course of job search and work.

1. Bevezetés

A fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási rátája a legújabb kutatási eredmények szerint a korábbi évekhez képest 9%-ról 18%-ra emelkedett, mely valószínűleg a rehabilitációs kvótarendszer 2010-ben történő szigorításának tudható be [1]. Az Európai Unióban ezzel szemben a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek 40%-os mértékű foglalkoztatási rátájáról lehet beszélni. Az Európai Unió foglalkoztatási stratégiája, az Európa 2020 a célcsoport 75%-os foglalkoztatási szintjét szeretné elérni. Ebből látható, hogy hazánkban e társadalmi csoport gazdasági aktivitása jelentős elmaradást mutat.

2. Esélyegyenlőség és diszkrimináció

Az Eurobarometer 393/74.2, 2012. vizsgálata szerint hazánk a fogyatékos és rokkantság alapú diszkrimináció tekintetében a negyedik helyen áll az Európai Unió 27 tagországa között [2]. A munkaerő-piaci diszkrimináció alapvető gátját képezi mind a gazdasági, mind az egyéni szinten fontos integrált foglalkoztatásnak.

A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékossgal élő személyt megillető jogokról rendelkezik, melynek körébe tartozik a foglalkoztatási esélyegyenlőség is. Az egyenlő bánásmódról szóló 2003. évi CXXV. törvény megköveteli a fogyatékos emberek egyenlő bánásmódját és diszkriminációjának tilalmát.

A foglalkoztatási esélyegyenlőség az, ha az egyének képességeiknek megfelelő lehetőséget kapnak a munkavállalásra. Az esélyegyenlőség középpontjában Jacobs (2004) alapján az az elgondolás áll, hogy a versenyhelyzeteket a versenyben kockáztatott javakhoz kapcsolódó ismérvek szerint kellene irányítani, nem pedig olyan irreleváns tulajdonságoknak, mint a származás, vallás, nem, fogyatékossg és egyéb hasonló tényezők alapján, melyek a versenyző sikerének lehetőségét akadályozhatják [3]. A hazai szakirodalom a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek munkavállalási nehézségei háttérében, a munkáltatói oldal vizsgálata kapcsán annak diszkriminációs gyakorlatát emeli ki, mint akadályokat rejtő tényezőt [4]. Lovász – Telegdi (2009) alapján „közgazdasági értelemben diszkriminációnak nevezünk azt, ha két egyenlő termelékenységű, de valamilyen adottság alapján megkülönböztethető csoport tagjai eltérő bánásmódban részesülnek. Tehát diszkriminálni lehet bármely megfigyelhető egyéni tulajdonság szerint, amely miatt a diszkrimináló személy a dolgozó termelési képességeit kevésbé értékeli, mint a többi, ugyanolyan képességű dolgozót”[5].

3. A fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek jellemzői

Az Európai Unió kezdeményezésére ad hoc modul keretében két alkalommal (2002, 2011) mérték fel a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek jellemzőit, munkaerő-piaci helyzetét. A felmérés célja, hogy az Európai Unióban élő célcsoport foglalkoztatási integrációját elősegítsék a pontos statisztikai adatok összegyűjtésével és összehasonlításával. Az Eurostat munkaerő-piaci felmérései a 15 és 64 év közötti fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyeket támogató programok, cselekvési tervek alapjául szolgálnak [6].

A 2011-es magyarországi felmérések adatai rávilágítanak, hogy a megváltozott munkaképességű személyek száma hazánkban 767 ezer fő, ők azok, akik a munkavégzésük során az egészségi állapotuk miatt korlátokkal, akadályokkal, nehézségekkel szembesülnek. A fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek életkoruk, iskolai végzettségük, illetve lakóhelyük alapján lényeges vonatkozású jellegzetességekkel rendelkeznek. A fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek aránya, az életkor növekedésével emelkedő tendenciát mutat, négyötödük a 45 év feletti korosztályból tevődik ki. A vezető egészségkárosodás körökben a mozgással, a mozgásszervekkel kapcsolatos akadályozottsággal hozható összefüggésbe. A vizsgálat eredményei szerint az általános iskolai végzettséggel rendelkezők felülreprezentáltak (38,2%) a célcsoport körében az átlag populációhoz képest. Az adatok szerint háromnegyed részük csupán alapfokú, vagy szakmunkás végzettséggel rendelkezik, míg érettségivel vagy

felsőfokú végzettség tekintetében jelentős elmaradást mutatnak a nem fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyekhez képest. További jellegzetesség, hogy lakóhelyük szerint négyszer annyian élnek községben (40,4%), mint Budapesten (10%), mindemellett többségük hátrányos helyzetű régióban (Dél-Dunántúl, Dél-Alföld, Észak-Magyarország) illetve megyében (Tolna, Békés, Szabolcs-Szatmár) él.

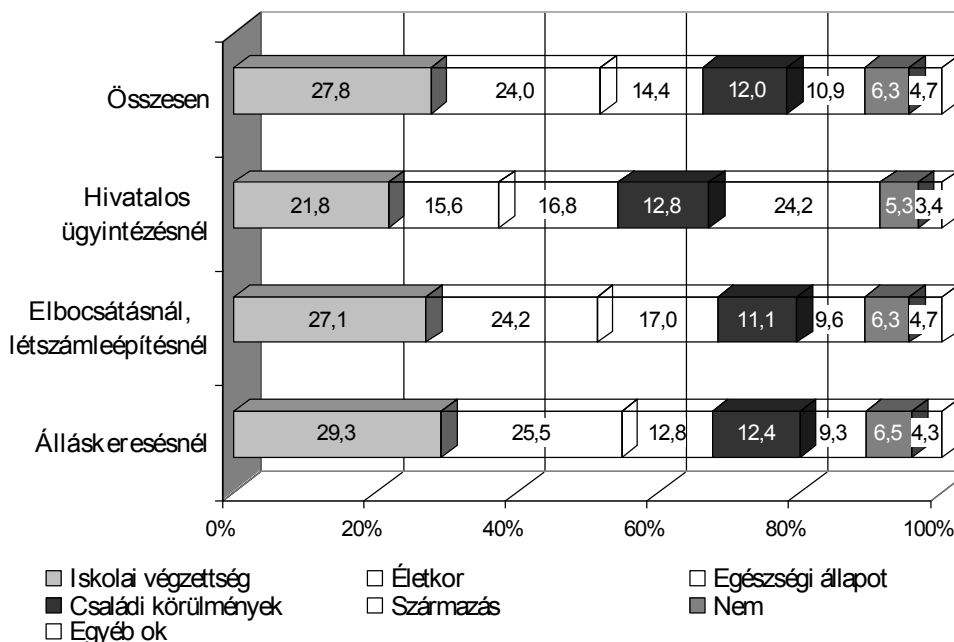
Munkaerő-piaci helyzetük több szempontból is hátrányos voltát támasztják alá a fentebbi jellemzők, melyek következményei a KSH 2011-es gazdasági aktivitásra vonatkozó felmérés eredményeiben is megmutatkoznak. A felmérés adatai szerint a fogyatékos személyeket 24,1%-os aktivitási, 18,1% foglalkoztatási, 24,9% munkanélküliségi ráta jellemzi, míg a nem fogyatékos személyek esetében ezek 67,8%-os, 60,8%-os, illetve 10,9%-os értéket mutatnak. A munkaerő-piaci diszkriminációra mutat rá, hogy az iskolai végzettség minden szegmensében jelentős eltérések vannak a foglalkoztatási ráta tekintetében a változatlan munkaképességű személyekhez viszonyítva. Még a felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkezők körében is 50%-os elmaradásról lehet beszélni (megváltozott munkaképességű személyek 31%, változatlan munkaképességű személyek: 81%).

4. Munkaerő-piaci hátrányt erősítő tényezők

4.1. Munkavállalók diszkriminációs tapasztalatai

A KSH három alkalommal (2007, 2010, 2012) mérte fel a foglalkoztatottak diszkriminációs tapasztalatait. A kutatás az álláskeresés, elbocsátás és hivatali ügyintézés során megélt munkavállalói tapasztalatok felmérésén alapult. A kérdéskörbe 6 olyan kategória tartozott, amelyek alapját képezhetik a negatív megkülönböztetésnek. Ezek: származás, iskolai végzettség, egészségi állapot, nem, életkor, családi körülmények, egyéb ok alapján történő diszkrimináció. Az adatvételek eredményei azt mutatták, hogy a munkaerő-piaci diszkrimináció 2007-ben, az első adatfelvétel során volt a legerősebb. 2010-ben ez az eredmény valamelyest csökkenést mutatott, míg az utolsó adatfelvétel újra a diszkrimináció erősödését jelezte.

A KSH 2012-ben végzett vizsgálat eredményei alapján a munkavállalók diszkriminációs tapasztalatai szerint elsősorban iskolai végzettségük, másodsorban életkoruk, harmadsorban egészségi állapotuk alapján éri őket hátrányos megkülönböztetés (1. ábra) [7].



1. ábra: A munkaerőpiacon megélt hátrányos megkülönböztetés megoszlása előfordulás és ok szerint (2012)[9]

Az álláskeresés során az egészségi állapot miatt érzett diszkrimináció a 2010-es felméréshez képest növekvő értéket mutat, és negyedik helyről a harmadik helyre került. Az egészségi állapot miatt tapasztalt diszkrimináció elbocsátás, leépítés esetén szintén a harmadik helyen áll, ám magasabb értéket mutat, mint az álláskeresés esetében. A válaszadók szerint a magasabb iskolai végzettség nagyobb védelmet biztosít a diszkriminációval szemben, míg az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők alacsonyabb védelmet élveznek. A megkérdezettek véleménye szerint az életkor emelkedésével arányosan növekszik a diszkrimináció, és különösen érinti az ötven év feletti korosztályt.

Ezek a diszkriminációs tényezők több szempontból is érintik a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek csoportját. KSH népszámlálási és munkaerő-felmérési statisztikai adatai rámutatnak, hogy a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek körében a nem fogyatékos lakossághoz képest jellemzően magasabb az általános iskolai és szakmunkás végzettséggel rendelkezők, illetve a 45 év feletti életkorúak száma [8]. Az érintett munkavállalók nemzetgazdasági ágazat szerint elsősorban a feldolgozóiparban, másodsorban pedig a kereskedelem és gépjárműjavítás területén helyezkedtek el, míg foglalkozási főcsoport szerint kiemelt létszámban a szakképzettséget nem igénylő munkaköröket töltötték be. A fogyatékoság típusa szerint is különbségek fedezhetők fel, jellemzően az értelmi fogyatékos személyek az alacsonyabb iskolai végzettséget igénylő állásokban helyezkedtek el, míg a mozgássérült személyek a magasabb kvalifikációt igénylő munkakörökben végezték munkájukat [10].

Az alacsony iskolai végzettség alacsony presztízsű, alacsony jövedelmet nyújtó, illetve fizikai munka végzésére predesztinál, amit azonban akadályoznak a mozgásszervekkel kapcsolatos károsodások, mely vezetõ egészségkárosodás a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek körében. A hátrányos földrajzi területeken élők eleve nehézségekbe ütköznek munkakeresés esetén, így a biztos jövedelemhez jutás és mindennapi létfenntartás biztosítása egészségi állapottól függetlenül is problematikus. Mindez nem csak a munkalehetőségek számát csökkenti e munkavállalói csoport esetében, hanem felerősíti a mobilitással, az utazással és közlekedéssel kapcsolatos egyébként is jelentkező nehézségeket [11].

4.2. A fogyatékoság és a megváltozott munkaképesség pszichés állapotra gyakorolt hatásai

Fedor (2006), Csizik et.al. (2007), Fábiánné – Kovács (2007) pszichológiai szempontból végeztek kutatásokat a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci helyzetével kapcsolatosan. Fedor (2006) a fókuszcsoportos kutatása két területre irányult, egészségkárosodásuk egyrészt milyen hatással van társas kapcsolataikra, másrészt további munkavégzésükre, munkakeresésükre [12].

A társas kapcsolatokra vonatkozó eredmények azt mutatták, hogy a célcsoport elsősorban családtagjaiktól várják a segítséget, akik azonban nem mindig tudnak adekvát segítséget nyújtani. A munkatársakkal való kapcsolatuk kezdetben empátiáról tanúskodnak, későbbiekben azonban a gyakori orvoshoz, vagy kezelésre járás miatt feszültség alakulhat ki közöttük, ami veszélyezteti a munkáltatóval való kapcsolatukat, illetve a munkahelyük megtartását is. A munkakeresés kérdésköréből gyűjtött információk szerint a válaszadók nem tudják kitől kérhetnének segítséget, e tekintetben is a családra és az ismerősökre támaszkodnak. Többségük csalódott a civil szervezetek és hivatalok segítségnyújtásában, az átképzési programokat sem érezték hatékonynak. Elhelyezkedésükben sikeresebbnek értékelték a mentori rendszert, ahol személyre szóló segítségnyújtást kaptak, és a gyakorlati tapasztalatokat nyújtó álláskereső klubokat, ahol önéletrajz-írási, vagy álláskeresési technikákat sajátíthattak el. Fedor kiemeli, hogy a fogyatékoság, illetve megváltozott munkaképesség miatt az életvitel is megváltozik, ami tudatosabbá, tervezettebbé, strukturáltabbá, célorientáltabbá teszi a személyek mindennapi életét. Ez pedig a mindennapi munkavégzésben is pozitív módon jelentkezhet. A megkérdezettek legnagyobb akadályként az utazást, és a közlekedést nevezték meg, ebben nagyobb mértékű állami segítségnyújtást várnának. A fogyatékoság, a megváltozott munkaképesség állapota az önértékelésre is negatív hatást gyakorol, az értéktelenség érzetét azonban a munkavégzés kedvező irányba befolyásolja. Sokan elsősorban a korábbi munka megtartását, valamint a saját szakmájukban történő elhelyezkedést jelölték meg célként. Az álláskeresésnél tartanak a

visszautasítástól, egyértelműen hátrányban érzik magukat, a munkaadók a munkavállalókra vonatkozó elvárásait pedig irreálisnak ítélték.

Csízik et. al. (2007) a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek jellemzőit, munkamotivációját vizsgálta [13]. Eredményeik szerint a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek jelentős része mozgásszervi betegségekkel rendelkezik, melyek rendszeres, havi felülvizsgálatot igényelnek. A megkérdezettek többsége dolgozni kíván, de ehhez kétharmaduknak a régi munkahelyüket fel kellett adnia, ugyanakkor csak felüknek sikerül elhelyezkedni 3 éven belül aktív munkakeresés mellett. Fábíánné – Kovács (2007) a megváltozott munkaképességű személyek munkaérték-preferenciáit vizsgálta, mely a kérdőíves kutatás eredményei között kiemelték, az értékek preferenciáit leginkább az iskolázottság és a végzett munka jellege határozza meg nem pedig az, hogy valaki megváltozott munkaképességű vagy ép-e [14]. Az alacsony iskolai végzettségű megváltozott munkaképességű személyeknél fontos értéként jelenik meg a munkahely elérhetősége és a biztonságos, egészséges munkakörülmények.

5. Munkaerő-piaci esélyegyenlőséget segítő tényezők

A fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók, ahhoz, hogy munkakörükhöz kapcsolódó feladataiknak eleget tudjanak tenni támogatásra, segítségre szorulhatnak a munkavégzésben. A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló törvény rögzíti a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek ehhez fűződő jogát.

A KSH a munkaerő-felmérésekhez kapcsolódóan vizsgálta a célcsoport munkavállalóinak erre vonatkozó igényét, illetve azt hogy mennyire érzik az érintettek e joguk teljesülését. A fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci helyzetének felmérése kapcsán az érintettek három fő területen neveztek meg munkavégzési korlátokat, ezek: az elvégzendő munka mennyisége (rövidebb munkaidőben alacsonyabb intenzitású munkát tudnak vállalni), jellege (bizonyos típusú fizikai vagy szellemi munkát tudnak végezni), a mobilitási képesség (munkába járás nehezítettsége) [15]. A vizsgálat szerint a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak legnagyobb arányban munkafeltételek (munkarend, munkaidő, teljesítmény-követelmény) tekintetében igényelnek és kapnak engedményeket a munkáltatóktól. Ugyanakkor az eredmények alapján megállapítható, az érintett foglalkoztatottak 36%-a (78 ezer fő) érezte úgy, hogy munkavégzéséhez szüksége van segítségre, mégis közel egyötödük arról számolt be, hogy jelenlegi munkahelyükön ezt nem kapják meg.

6. Következtetések

A fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek egy kiemelt hátrányokkal rendelkező munkavállalói csoport. A komplex hátrányos helyzet kialakulásában az egészségi állapot mellett jelentős szerepet játszik az alacsony képzettségi szint, a körükben jellemző 45 év feletti életkor, a hátrányos régióhoz, illetve községhez tartozás, valamint a mozgásszervi akadályozottság miatti alacsony mobilitási attitűd. A fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyeket e demográfiai sajátosságok miatt kiemelten terhelik diszkriminatív tényezők a munkaerő-piacon. A magyar lakosság tapasztalatai szerint a munkáltatók mind az életkor, mind az iskolai végzettség, mind az egészségi állapot alapján erősen szelektálnak az álláskereső és a munkavállalók között. Habár a fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók munkaerő-piaci helyzetét a munkafeltételek könnyítése, munkakörök személyre szabása erősen segítené, mégsem kapnak elegendő támogatást a munkáltatók részéről. E társadalmi csoport sajátos mentális attitűddel rendelkezik, melynek hátterében a megélt elutasítások és a saját teljesítmény alulértékelése miatt kialakult alacsony önbizalom áll.

Ezek alapján a fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók sikeres helytállása a munka világában a célcsoport sokszegmensű támogatása és segítése által valósulhat meg, mely magába foglalja a mentális gondozást és támogatást, a képzettségi szint emelését, a mobilitási szolgáltatások biztosítását, az orvosi rehabilitációt és a munkáltatók szemléletformálását is. Szellő et. al. (2013) a célcsoport gazdasági aktivitásának növelése szempontjából kiemeli a civil szervezetek alternatív szolgáltatásainak szerepét, a vállalati társadalmi felelősségvállalás szellemében: a jó gyakorlatok bemutatását, a munkáltatók attitűdjének formálása érdekében: az

érzékenyítő tréningeket [16]. Ezek a programok tennék lehetővé e hátrányos helyzetű csoport nyílt munkaerő-piacon megvalósuló integrált foglalkoztatását, gazdasági aktivitásának emelkedését, az irányukban megnyilvánuló diszkriminációs attitűd csökkenését és esélyegyenlőségük növekedését.

Irodalomjegyzék

- [1] Szellő János (2013): A rehabilitációs kvóta és hozzájárulás hatása a munkáltatók befogadói magatartására Magyarországon. Kutatási zárótanulmány. Pécsi Tudományegyetem. Pécs.
- [2] European Commission (2012): Discrimination in the EU in 2012. Special Barometer 393. Letöltés: www.ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_en.pdf, időpontja: 2015.08.19.
- [3] Jacobs, Lesley (2004): Pursuing equal opportunities: the theory and practice of egalitarian justice. Cambridge University Press. Cambridge. pp.10-11.
- [4] Szabó Miklós – Berde Csaba (2007): Esélyegyenlőség az emberi erőforrás menedzsmentben. In: Esély Egyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment. Szerk.: Berde Csaba – Dajnoki Krisztina. Campus Kiadó, Debrecen, pp.9-23., Dajnoki Krisztina (2014): Helyet mindenkinek! Fogytékos, illetve megváltozott munkaképességű munkavállalók HR sajátosságainak feltárása az Észak-alföldi Régióban. Közép-Európai Monográfiák No.12, Egyesület Közép-Európa Kutatására, Szeged, pp.32-33.
- [5] Lovász Anna – Telegdi Álmos (2009): Munkapiaci diszkrimináció – típusok, mérési problémák, empirikus megoldások. In: Lovász, A. – Telegdi, Á. (szerk.): Közelkép: Munkapiaci diszkrimináció. Letöltés: econ.core.hu/file/download/mt09/hu/kozelkep.pdf, időpontja: 2015. 05.08. p.46.
- [6] KSH (2012a): A megváltozott munkaképességűek munkaerő-piaci helyzete 2011. Központi Statisztikai Hivatal munkaerő felmérése. Budapest
- [7] KSH (2012b): Munkaerő-piaci diszkrimináció. Statisztikai Tükör. VI. Évf. (81.)
- [8] KSH (2012a): A megváltozott munkaképességűek munkaerő-piaci helyzete 2011. Központi Statisztikai Hivatal munkaerő felmérése. Budapest, KSH (2013): 2011. Évi népszámlálás – 3. Országos adatok. Központi Statisztikai Hivatal. Budapest. ISBN 978-963-235-417-0., KSH (2014): 2011. Évi Népszámlálás – 11. Fogytékossággal élők. Központi Statisztikai Hivatal. Budapest ISBN 978-963-235-357-9
- [9] Dajnoki Krisztina (2015): Esélyegyenlőség és diszkrimináció a szervezetben. Szerk.: Bácsné Bába Éva. Az egyéni magatartás meghatározó elemei a szervezetben. Debreceni Egyetem. Debrecen pp.76-86.
- [10] KSH (2014): 2011. Évi Népszámlálás – 11. Fogytékossággal élők. Központi Statisztikai Hivatal. Budapest ISBN 978-963-235-357-9
- [11] KSH (2012a): A megváltozott munkaképességűek munkaerő-piaci helyzete 2011. Központi Statisztikai Hivatal munkaerő felmérése. Budapest, KSH (2013): 2011. Évi népszámlálás – 3. Országos adatok. Központi Statisztikai Hivatal. Budapest. ISBN 978-963-235-417-0., KSH (2014): 2011. Évi Népszámlálás – 11. Fogytékossággal élők. Központi Statisztikai Hivatal. Budapest ISBN 978-963-235-357-9
- [12] Fedor György (2006): Megváltozott munkaképesség, vagy megváltozott lehetőségek? Fókuszcsoporthoz vizsgálat a megváltozott munkaképességet befolyásoló háttértényezőkről. In: Münnich Ákos (szerk.): Pszichológiai szempontok a megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci integrációjának elősegítéséhez. Didakt Kft. Debrecen pp. 253-291.
- [13] Csizik Tímea – Kovács Judit – Máth János – Münnich Ákos (2007): A megváltozott munkaképességű emberek életvitelének és munkavállalásának jellemzői. In: Münnich Ákos (szerk.) (2007): Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához. Didakt Kft. Debrecen. Pp. 7-24.
- [14] Fábriánné Kiss Mónika – Kovács Judit (2007): Megváltozott munkaképességű dolgozók munkaérték preferenciái. In: Münnich Ákos (szerk.) (2007): Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához. Didakt Kft. Debrecen. Pp. 123-148.,
- [15] KSH (2012a): A megváltozott munkaképességűek munkaerő-piaci helyzete 2011. Központi Statisztikai Hivatal munkaerő felmérése. Budapest.
- [16] Szellő János (2013): A rehabilitációs kvóta és hozzájárulás hatása a munkáltatók befogadói magatartására Magyarországon. Kutatási zárótanulmány. Pécsi Tudományegyetem. Pécs.

