

A megváltozott munkaképességű munkavállalók helyzetének aktuális kérdései

Kézirat lezárásának dátuma: 2024.11.03.

Jelige: MRC123

Tartalomjegyzék

I. Bevezető gondolatok és problémafelvetés	1
II. Megváltozott munkaképességű személyek és fogyatékkal élők	3
2.1. <i>Megváltozott munkaképességű személyek</i>	4
2.2. <i>A fogyatékkal élő személyek csoportja</i>	5
III. A megváltozott munkaképességű személyek hazai helyzete	7
3.1. <i>Alaptörvényi rendelkezések</i>	7
3.2. <i>A téma aktualitása Magyarországon</i>	8
3.3. <i>Interjú</i>	10
3.4. <i>Megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása</i>	11
3.5. <i>Rehabilitációs hozzájárulás</i>	12
3.6. <i>Rehabilitációs mentor alkalmazása</i>	14
3.7. <i>Összefoglalás a vonatkozó hazai szabályozásról</i>	16
IV. Az Európai Unió és a megváltozott munkaképességű személyek	17
4.1. <i>Ki minősül munkavállalónak az Európai Unióban?</i>	18
4.2. <i>Foglalkoztatási adatok</i>	19
4.3. <i>Németország és a megváltozott munkaképességű személyek</i>	19
4.4. <i>Svédország és a megváltozott munkaképességű személyek</i>	21
3.4.1. <i>Az „Arbetsdörmelingen” működése Svédországban</i>	22
4.5. <i>Luxemburg vonatkozó szabályozása</i>	22
4.6. <i>Összefoglalás a nemzetközi szintű aktuális kérdésekről</i>	23
V. Kérdőíves kutatási eredményeim	24
VI. De lege ferenda	27
6.1. <i>Rehabilitációs hozzájárulás reformja</i>	28
6.2. <i>Személyes rehabilitációs terv alkalmazása</i>	29
6.3. <i>Munkáltatók ösztönzése</i>	30
6.4. <i>Szociális partnerek bevonása</i>	31
VII. Összefoglalás a kutatási eredményeimről	33
Irodalomjegyzék	35
Internetes hivatkozások	36
Jogszabály jegyzék	37
Ábrajegyzék	38

„Varietas delectat.”

Cicero

I. Bevezető gondolatok és problémafelvetés

A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása, emellett társadalmi integrációja az egyik legnagyobb kihívás, amellyel a munkajog napjainkban szembesül. A *megváltozott munkaképességű személyek*, mint munkavállalói csoport munkaerőpiaci helyzete alapján egyértelműen kijelenthető, hogy jelentős hátrányokkal rendelkeznek. Gazdasági aktivitásuk elmarad a nem fogyatékos és nem megváltozott munkaképességű lakosságétól. Ebből kifolyólag a téma napjainkban rendkívül aktuális, nemcsak Magyarországon, hanem az *Európai Unió* határain belül egyaránt.

Minden tagállam érintett, azon belül pedig a lakosság jelentős százaléka. Mivel Európa társadalma öregedő társadalom és mivel idős korra többen válnak megváltozott munkaképességűvé, ezért kiemelten fontos ezzel a problémával foglalkozni. A *WHO* adatai alapján, világszerte becslések szerint jelenleg *2,4 milliárd ember* él olyan egészségi állapottal, amelynél hasznos lehet a rehabilitáció.¹

Témaválasztásomat elsősorban az előbbieken ismertetett tények indokolják. Véleményem szerint sokkal több figyelmet kell fordítani a munkajogon belül, nemcsak a fogyatékosssággal élő személyekre, hanem a megváltozott munkaképességű munkavállalókra is. Úgy gondolom, hogy az inkluzív társadalom létrehozása mindannyiunk érdekeit szolgálná.

Témaválasztásom másik indoka, hogy hazánkban a társadalom kiemelkedő részét érintik a megváltozott munkaképesség által okozott problémák. 2020. II. negyedévében 458 684 megváltozott munkaképességű személyből csupán 126 106 személyt foglalkoztattak, az inaktív állampolgárok száma pedig 318 888 volt. Úgy gondolom, hogy országos szintű problémáról beszélhetünk a fenti tények ismeretében, amelyre sokkal több figyelmet kellene fordítani a jogalkotás során.

A dolgozat célja, hogy bemutassa a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának jelenlegi helyzetét Magyarországon és az Európai Unióban, továbbá összehasonlítsa a hazai helyzetet más európai országok vonatkozó szabályozásaival.

¹ World Health Organization, Rehabilitation, 2024. április 22. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/rehabilitation> (2024.10.31.)

A kutatás során kvalitatív és kvantitatív módszereket alkalmaztam, beleértve az interjút, kérdőíves felmérést és a statisztikai adatgyűjtést. Az *interjú* és a *kérdőív* révén közvetlenül kaptam visszajelzéseket a megváltozott munkaképességű személyekkel kapcsolatban, míg a *statisztikai adatok elemzése* lehetővé tette a jelenlegi helyzet alapos feltárását és aktualitásának bemutatását.

Nemzetközi szinten főként az *Európai Unió egyes tagállamait* vizsgáltam, milyen lehetőségeket kínálnak a megváltozott munkaképességű személyeknek, hogyan próbálják helyzetüket megkönnyíteni, hogy viszonyulnak az egyes munkavállalókhoz más országokban.

Ebből levonható a következtetés, hogy min kellene változtatni, milyen intézkedések hozatalában lehetne követni más országot vagy országokat. A téma vizsgálata során megkerülhetetlen az *Európai Unió*s jogszabályok áttekintése és a tagállamok jogszabályainak vizsgálata.

Miért fontos, hogy a megváltozott munkaképességű személyeknek biztosítsák a munkához jutást? Mielőtt elkezdtem a kutatást, rengeteg szempont jutott eszembe, amelyek miatt a csoport tagjainak munkához jutása nemcsak humánus és etikai szempontból előnyös, hanem társadalmi és gazdasági szempontok is közrejátszanak. A társadalmi integráció és a befogadás úgy gondolom, az egyik legfontosabb. A *diverzitás* előnyt jelent a munkahelyen, a különböző képességekkel rendelkező emberek közösségbe bevonása által új nézőpontok kerülnek a munkahelyekre és a közösségekbe is egyaránt. Ezáltal növekszik a kreativitás és a problémamegoldóképesség.

A *gazdasági szemszögből* tekintve két szempontot kell kiemelni, a munkaerőpiac kibővítését, illetve a termelékenység növelését. A munkaerőpiac kibővítése jelentős *gazdasági érdek*, mivel rengeteg betöltetlen állásra keresnek munkavállalót, amit akár megváltozott munkaképességű személy is megfelelően el tudna látni. A termelékenység növelése szempontjából kiemelő, hogy sok megváltozott munkaképességű munkavállaló kiváló munkát végez, és értékes hozzájárulást tesz a munkahelyi termelékenységhez. A cégek, vállalkozások szempontjait nézve a társadalmi felelősségvállalás és a példamutatás jelentős ok a vizsgált munkavállalói csoport alkalmazására. A pozitív példa mutatása és a felelős magatartás tanúsítása más vállalatokat is ösztönözhet megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására.

A dolgozatom mottója tökéletes összhangban áll a témával a fentiekben kifejtett szempontok alapján. Az inkluzív munkahelyek, ahol különböző képességekkel rendelkező emberek

dolgozhatnak együtt, növelik a kreativitást és elősegítik a társadalmi kohéziót és új perspektívákat hozhatnak a munkafolyamatokba.

Kutatásom során feltárom azokat a körülményeket, amelyek megnehezítik, hátráltatják a vizsgált munkavállalói csoport elhelyezkedését. Arra keresem a megoldási javaslatokat, mivel lehetne helyzetüket megkönnyíteni? Egy teljesen új szabályozást kellene bevezetnie a jogalkotóknak vagy pedig a meglévőt kellene átalakítani? Milyen gyakorlatok és programok léteznek nemzetközi szinten, amelyek segíthetnek a magyar rendszer fejlesztésében? Ezen kérdések kulcsfontosságúak a kutatásom során.

II. Megváltozott munkaképességű személyek és fogyatékkal élők

Úgy gondolom, hogy a kutatás elején fontos megkülönböztetni a megváltozott munkaképességű munkavállalókat a fogyatékkal élőktől. A két csoport tagjait gyakran összekeverik, nem megfelelő tulajdonságokat társítanak hozzájuk. Ez abból a szempontból helytelen, hogy nemcsak a fogalmak jelentése különbözik, hanem az egyes munkavállalói csoportokhoz társítható jogok is. Ebből az okból kifolyólag megkerülhetetlen elkülöníteni őket egymástól.

Szintén bonyolítja a definiálást az, hogy az érintett csoport rendkívül *heterogén*, emiatt az egységes, lényegre törő fogalom kialakítása szinte lehetetlen. Az ennek okán kialakult probléma megnehezíti a jogszabályok alkalmazását, ezáltal azok céljainak az elérését is, ezenkívül terminológiai szempontból is jelentős. Nemcsak a hazai, hanem a nemzetközi fogalomhasználat is sokat változott az évek során, aminek a hátterében elsősorban a fogyatékoság megítélésének fejlődése állt.²

Fontos megemlíteni, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatásának a biztosítása annak a munkáltatónak a feladata, ahol a munkavállaló megváltozott munkaképessége megállapításakor munkaviszonyban vagy munkavégzésre irányuló egyén jogviszonyban állt.³

² BARAKONYI Eszter: *A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását támogató eszközrendszer Magyarországon*, Jura 2016/1. 163-170.o.

³ CSATÁRI Mihályné, KRIZSÁN Zsuzsanna: *Munkavédelmi és munkaügyi ellenőrzés a kereskedelemben*, Wolters Kluwer Kft. 2010.

2.1. Megváltozott munkaképességű személyek

A megváltozott munkaképesség fogalma már a rendszerváltás előtt beépült a köztudatba, azonban már ekkor sok bírálat érte.⁴ Magyarországon a *2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról* határozza meg, mely munkavállalókat sorolhatjuk be a megváltozott munkaképességű munkavállalók népes csoportjába.

A 2.§ (1) bekezdése alapján „megváltozott munkaképességű személyek ellátásaira jogosult az a kérelem benyújtásakor 15. életévét betöltött személy, akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű, és aki a kérelem benyújtását megelőző 5 éven belül legalább 1095, 10 éven belül legalább 2555 napon át vagy 15 éven belül legalább 3650 napon át biztosított volt és rendszeres pénzellátásban nem részesült.”⁵

A *Nemzetközi Munkaügyi Szervezet* a megváltozott munkaképességű személyek körében az alábbi meghatározást használja:

„Az a személy, akinek állásszerzési, állásban maradási és előmeneteli kilátásai lényegesen romlottak, testi vagy értelmi képességeinek hivatalosan megállapított megváltozása miatt.” Ez a fajta megfogalmazás csak a testi vagy értelmi képességek megváltozását nem tekinti fogyatékoszágnak, azzal a kivétellel, ha ezek valóban akadályozó tényezőként játszanak közre a munka vállalásban vagy annak elvégzésében.⁶

A meghatározás fontos eleme, hogy a megváltozott munkaképességű személyek fogalomköre magába foglalja az egészségkárosodott és a fogyatékossgal élő személyeket is.⁷ További szempont a két munkavállalói csoport elkülönítésénél, hogy a fogyatékossgal élő személy olyan betegségben vagy betegség által okozott szövődményben szenved, amelyeket orvosi eljárásokkal sem tudja az orvostudomány befolyásolni.⁸

⁴ BARAKONYI Eszter: *i.m.* 163.o.

⁵ 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról, 2.§ (a továbbiakban: 2011. évi CXCI. törvény)

⁶ HORVÁTH Péter- *A fogyatékkal élők, Esélyegyenlőségek a mai Magyarországon*, Bolko-Print Kft. Pécs, 2013.,180.o.

⁷ NAGY Ervin Miklós, SZABÓ Erika, PETRUS József-*Megváltozott munkaképességű, illetve fogyatékossgal élő személyek a munkaerőpiacon, foglalkoztatásuk munkavédelmi és munkaügyi kérdései*, Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei munkahelyek biztonságáért munkacsoport, 2020. 2.o.

⁸ GORDOSNÉ Szabó Anna-*Bevezetés a gyógypedagógiába*, Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 1999. 23.o.

A megváltozott munkaképességű személyek különböző jogosultságokkal rendelkeznek helyzetük megjavítása érdekében. Ilyen jogosultság a *rehabilitációs ellátás*, amelynek keretein belül a jogosult munkavállaló a rehabilitáció sikeres megvalósulása érdekében szükséges szolgáltatásokra, illetve pénzbeli ellátásra is jogosulttá válik. Az ellátás alatt köteles aktívan munkahelyet keresni, a felajánlott rehabilitációs szolgáltatásokat, emellett a támogatott képzési lehetőségeket elfogadni. Ezenkívül a megváltozott munkaképességű személyek rokkantsági ellátásra, kivételes rokkantsági ellátásra is jogosulttá válhatnak.

Az 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló törvény alapján a megváltozott munkaképességűnek azt a személyt kell tekinteni, aki testi, vagy szellemi fogyatékos, és akinek az orvosi rehabilitációt követően munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkennek.⁹

Ez a meghatározás a *WHO* orvosi modelljét tükrözi, amely kifejezetten a károsodásra fókuszál, és nem a megmaradt képességek fejlesztésének egyes irányaira.

Továbbá ez a fajta megközelítés magába foglalja azokat a munkavállalókat is, akik korábbi munkakörüket teljesen vagy részben nem képesek többé ellátni. Ide tartoznak az egészségkárosodott és a fogyatékossgal élők is.¹⁰ A korábbi munkakör kiemelt jelentőséggel bír, mert ennek köszönhetően nem fedik le a fogyatékossgal élő személyek teljes körét. Erre az Alapvető Jogok Biztosának egy 2010-ben készült jelentése is kitért.¹¹

2.2. A fogyatékossgal élő személyek csoportja

A fogyatékossgal élő személyek csoportjának behatárolása nehéz feladat a sokféle jog és szakterületnek köszönhetően. Minden területen más és más meghatározások találhatók, ami betudható annak, hogy az egyes szakterületek másfajta megközelítésből próbálják meg behatárolni a kifejezéseket.

⁹ 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról (a továbbiakban: Flt. tv.)

¹⁰ CSAPÓ Beatrix- *Megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása – gazdasági és társadalmi előny*, Tájékoztató kiadvány munkáltatók részére, Egyetem Nyomda, Gödöllő, 2001. 8.o.

¹¹ JAKAB Nóra- PRUGBERGER Tamás- *A foglalkoztatás elősegítése és igazgatás joga*, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2013., 159.o.

Érdekes tény, hogy az 1961. előtt született nemzetközi emberi jogi dokumentumok egyike sem nevesíti a fogyatékossgát.¹²

Az Európai Unió joggyakorlatát tekintve a *Chacón Navas* ügy vonatkozásában állapította meg, kit tekintünk az unión belül fogyatékossggal élőknek. Az erre adott választ a 2000/78/EK irányelvben rögzített fogalom meghatározására alapozták.¹³ Az Európai Bíróság döntése az alábbi iránymutatást állapította meg a fogyatékossggal élők körében: „olyan korlátozottságként értendő, amely különösen valamely testi, szellemi vagy lelki ártalmon alapul, és az érintettet akadályozza a szakmai életben való részvételben.”

Magyarországon az 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló törvény határozza meg a címben említett csoport tagjait. Ennek értelmében fogyatékos az a személy, aki érzékszervi, így különösen látás, hallás, mozgásszervi, értelmi képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetve kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez számára tartós hátrányt jelent a társadalomban való aktív részvétel során.¹⁴ Másfajta megközelítés alapján a fogyatékossg miatt az emberi funkciók, szenzoros, motoros, mentális, mint a járás, látás és beszéd részleges vagy teljes, átmeneti vagy végleges zavara.¹⁵

A fogalom meghatározásának problémáját nehezíti, hogy a fogyatékossggal rokon definíciókban összekeverednek a fogalmi elemek és a jogosultsági feltételek is.¹⁶

Érdekes elgondolás véleményem szerint Münnich Ákos gondolata, amely szerint a munkaképtelenség nagymértékben kontextus-függő, nem az egyén veleszületett jellegzetessége.¹⁷

Fontos megemlítenem a WHO által alkotott meghatározást is, amely nemzetközi szinten fontos szerepet tölt be. 1997-ben fogalmazták újra az addig használatos definíciót. Ennek kiindulópontja az egészség lett, de megjelenik még a környezeti körülményekből bekövetkező

¹² Council of Europe Portal, <https://www.coe.int/hu/web/compass/disability-and-disablism> (2024.10.04.)

¹³ HADI Nikolett: *Az Európai Unió fogyatékossggal élő személyekre vonatkozó szabályozásának alappillérei*, Európai Jog, 2011.5.szám., 18-27.o

¹⁴ 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról (továbbiakban Fot.)

¹⁵ LÁSZLÓ Gyula (szerk.): *Foglalkoztatáspolitikai sajátos világa-A foglalkoztatáspolitikai eszközök változatai*, Wolters Kluwer Hungary Kft., Budapest, 2021.

¹⁶ HALMOS Szilvia- *A fogyatékossg orvosi és társadalmi modelljének szintézise, különösen a munkajog területén, doktori értekezés tézisei*, Budapest, 2016.

¹⁷ MÜNNICH Ákos- *Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásában*, Didakt Kft., Debrecen, 2008., 12.o.

akadályozottság is. Ezután a *WHO* kiemeli, hogy a környezetnek segítőkészen kell hozzáállni a fogyatékossgal élő személyekhez, így a munkavállalókhöz is.

Az *ENSZ Fogyatékos személyekről szóló egyezménye* alapján, fogyatékossgal élő személyek köré azok tartoznak, akiknek hosszú távú szellemi, értelmi vagy érzékszervi fogyatékossga van, amelyek különböző akadályokkal együtt akadályozhatják a társadalomban való teljes és hatékony részvételben, másokkal egyenlő alapon.¹⁸

A fogyatékossgal élő személyek csoportjait az alábbi felsorolás alapján lehet meghatározni:

- a) értelmi fogyatékossgal élők
- b) látássérültek
- c) hallássérültek
- d) mozgáskorlátozottak
- e) beszédben akadályozottak
- f) viselkedési zavarokkal küzdők
- g) több fogyatékossga együttes előfordulása esetén halmozottan fogyatékossgal élő személyek.

III. A megváltozott munkaképességű személyek hazai helyzete

3.1. Alaptörvényi rendelkezések

Ahogy azt már a bevezetésben is említettem, a vizsgált munkavállalói csoport gazdasági helyzete lényegesen rosszabb, mint a nem megváltozott munkaképességgel élő személyeké. Ebből kifolyólag elengedhetetlen az Alaptörvény által biztosított alapjogok biztosítása, amelyek lehetővé teszi a vizsgált munkavállalói csoport számára, hogy egyenlően bánjában velük, és lehetőséget kapjanak a foglalkoztatásra.¹⁹ Már Magyarország Alaptörvényében is található munkajogi vonatkozású rendelkezés, amelyek befolyásolják a munkaerőpiaci helyzet alakulását. Ezeket a következőkben fogom ismertetni.

¹⁸ ENSZ Fogyatékossgal élő Személyek Jogairól szóló Egyezménye (a továbbiakban: ENSZ- konvenció)

¹⁹ OROSZ Flóra: A szociális farmszolgáltatást igénybe vevő fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek alapjogi védelme, *Pro Futuro*, 2020. 3.szám, 83.o.

Magyarország Alaptörvénye az XII. cikkben azt a követelményt állítja fel, hogy: „Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson.”²⁰

Továbbá jogosultságot, de egyben kötelezettséget keletkeztet az Alaptörvény azzal, hogy „Mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. Képességeinek és lehetőségeinek megfelelően munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához.”²¹

A *XV. cikk* pedig kijelenti, hogy „Magyarország az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását külön intézkedésekkel segíti.”²²

A gyakorlatban tapasztalható, hogy az intézkedések, melyeket ennek érdekében hoznak, nem mindig elegendő a kívánt cél elérésére, sokkal nagyobb volumenű lépésekre lenne szükség a vizsgált munkavállalói csoport vonatkozásában.

Mielőtt részletesen kifejtésre kerülnek a hazai viszonyok, fontosnak tartom az aktuális adatokat szemléltetni. A *Központi Statisztikai Hivatal* által nyilvánosságra hozott adatokat vizsgáltam, amelyek tanulmányozásakor egyértelművé vált, hogy mennyire elmaradnak a megváltozott munkaképességű személyek a nem megváltozott munkaképességű személyektől. 2017-2020-as évekre nézve a II. negyedévet tanulmányoztam.

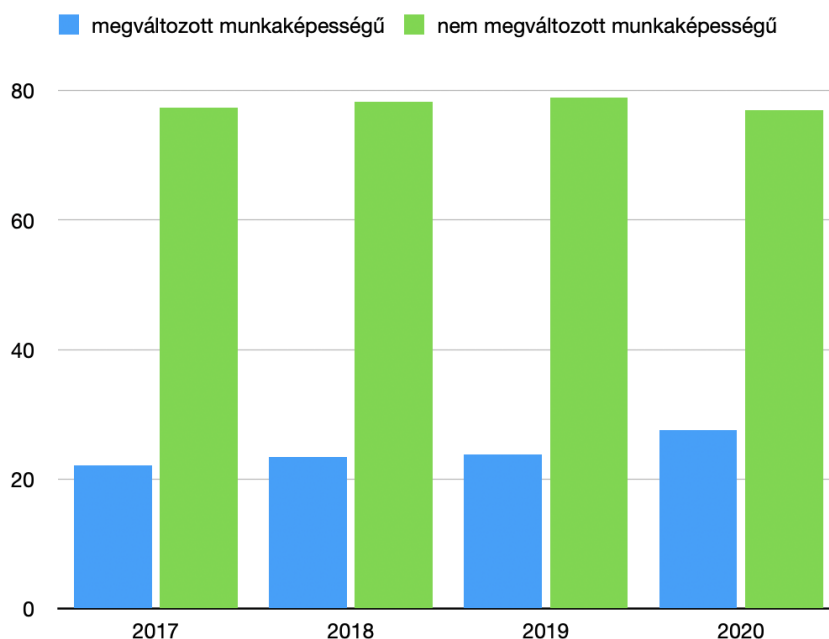
3.2. A téma aktualitása Magyarországon

A foglalkoztatási arány tekintetében százalékra lebontva találhatóak adatok a *Központi Statisztikai Hivatal* honlapján, amelyek alapjául szolgáltak az általam készített grafikonoknak. A kutatásom szempontjából releváns csoport, a megváltozott munkaképességűeket tekintve a *Központi Statisztikai Hivatal* által készített adatokkal dolgoztam. 2017 és 2020 közötti adatokat ábrázoltam a diagrammon, a 19 és 64 év közötti lakosság arányai alapján.

²⁰ Magyarország Alaptörvénye (a továbbiakban: Alaptörvény)

²¹ Magyarország Alaptörvénye

²² Magyarország Alaptörvénye



I. ábra²³

A kézzel jelölt részen jól látható, hogy a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása aránya jóval alacsonyabb, mint a zölddel jelölt, nem megváltozott munkaképességű személyeké. A feltüntetett adatok *százalékban* értendők.

Érdekes a régiók szerinti megoszlása is a téma vonatkozásában. 2020. II. negyedévében a legtöbb munkanélküli a megváltozott munkaképességű személyek között a Dél-Alföld régióban él, ezenkívül nagy a lemaradás az Észak-Alföldi és az Észak-Magyarországi régiók esetében is. Ez betudható annak, hogy ezen régiók *gazdasági helyzete* elmaradottabb, mint például a Közép-Dunántúl, ahol csupán 178 megváltozott munkaképességű személy maradt munka nélkül.

A legfrissebb, *2023-as adatok* alapján a munkavégzésben tartós betegség miatt korlátozott személyek száma 82.362, míg a munkavégzésben tartós betegség miatt nem korlátozott személyek száma 4.511.617-re tehető.²⁴

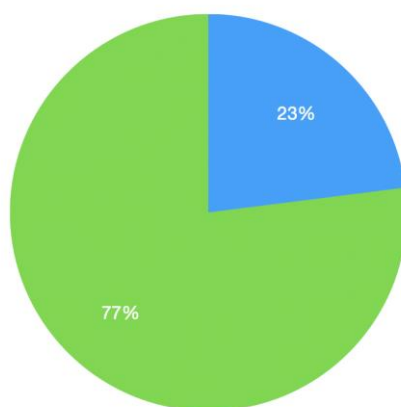
A megváltozott munkaképességű személyek arányát vizsgálva további érdekesség mutatkozik meg az életkort tekintve is. Ahogy azt már korábban is kifejtettem, Európa társadalma öregedő társadalom, ebből következően Magyarországon is az idősebb korosztály körében jellemző a megváltozott munkaképesség és az egészségügyi problémák. A Központi Statisztikai Hivatal adatai a 19 és 64 év közötti korosztályt vizsgálja, azonban ebből is kitűnik, hogy a 45-49

²³ I. ábra, saját szerkesztés, megváltozott és nem megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása 2017 és 2020 közötti időszakban Magyarországon a Központi Statisztikai Hivatal adatai alapján

²⁴ Központi Statisztikai Hivatal

évesekig, ezenkívül az 55-59 évesek között található a legtöbb megváltozott munkaképességű személy. Az életkoruk előrehaladtával pedig ennél is többen válhatnak a korábbi munkahelyük betöltésére képtelenné.

A nem megváltozott munkaképességű és megváltozott munkaképességű személyek körében érdemes kiemelni azt, hogy az előbbi csoport tagjai mennyivel magasabb arányban találnak munkát maguknak. 2019. II. negyedévében a nem foglalkoztatottak körében a megváltozott munkaképességű személyek száma 378.120-ra tehető.



II. ábra²⁵

A fenti diagrammon látható a 2020-as évre nézve a két munkavállalói csoport közti foglalkoztatási különbségek százalékosan ábrázolva.

3.3. Interjú

Lehetőségem adódott mélyinterjú készítésre a győri *Café Collis* tulajdonosával, amely Győr első, fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személyek által működtetett kávéháza. Véleményem szerint követendő példát állítanak a többi munkáltató felé, ezenkívül ebből is látható, hogy a megváltozott munkaképességű személyek és a fogyatékossgal élők is képesek ellátni a rájuk bízott feladatot.

Az interjú során a következő kérdéseket tettem fel:

Mi inspirálta a kávézó létrehozására?

²⁵ II. ábra, saját szerkesztés, 2020-as év

A győri Egyházmegye és a Bárczi Gusztáv Iskola közös ötlete volt egy ilyen hely létrehozása Győrben, ahol az iskola több fogyatékossgal élő tanulója tud a tanulmányai után elhelyezkedni.

Mióta működik a kávézó?

Nem olyan régen, 2021. június 23-a óta üzemel.

Hány alkalmazott dolgozik itt jelenleg?

Jelenleg (2024-ben) 12 fő megváltozott munkaképességűvel dolgoznak együtt a kávézóban.

Milyen visszajelzéseket kapnak a kávézóval kapcsolatban?

A legtöbb vendég sajnos nem a fiatalok miatt látogat el hozzájuk, hanem mivel a Káptalandombon több turisztikai látványosság is található, ezért a vendégek 70%-a turista. Viszont akik értesülnek arról, hogy milyen hely is a kávézónk, egyből pozitív és támogató véleménnyel van felénk, legyen az külföldi vagy hazai vendég.

Véleménye szerint mi nehezíti a legjobban a megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő személyek munkához jutását?

Sajnos az nehezíti nekik a munkához jutást, hogy nagyon kevés olyan munkahely van, ahol fogyatékossgal élő vagy megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztatnának és ahogy tapasztaljuk nem is nagyon nyitnának a közeljövőben a nagyobb cégek vagy üzemeltetők afelé, hogy ezen változtassanak.

Mivel lehetne helyzetüket megkönnyíteni?

Sokkal, de sokkal több ilyen helyre lenne szükség az országunkban, hiszen saját tapasztalat alapján is mondható, hogy sajnos nagyon sok ember él mozgásszervi vagy egyéb fogyatékossgal, ami nagyon meg tudja nehezíteni az életét vagy a munkakeresés során ennek okán kap elutasító választ.

3.4. Megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztása

Az *Alfa Rehabilitációs Nonprofit Közhasznú Kft.* Magyarország egyik legrégebbi megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató társasága, derül ki a társaság honlapjáról.²⁶ 1986-ban hozta létre a *MEOSZ* azzal a céllal, hogy lehetőséget biztosítsanak a megváltozott munkaképességű

²⁶ Alfa Rehab, <http://alfarehab.hu/alfarehabweb/> (2024.10.12.)

emberek foglalkoztatására, ezáltal teljesebb életet teremtsenek munkavállalók számára. Nem utolsó sorban a *társadalmi integráció* is az egyik cél.

A társaság szolgáltatásai sokrétűek, amelyek közül mindet megváltozott munkaképességű munkavállalók látnak el. Ide tartoznak a varrodai szolgáltatások, digitális nyomdai szolgáltatások, kézi csomagolás, fóliázás, összeszerelés, kisbútor gyártása, valamint kötészeti termékek előállítás is. A vállalat mára már cégcsoporttá nőtte ki magát.

Adottságok alapján választott feladatokat kell ellátniuk a munkavállalóknak, a cég pedig küldetésének tekinti a megváltozott munkaképességű személyek felzárkóztatását.²⁷ A 2017-es évben az ország kilenc különböző pontján működött, közel 200 munkavállaló alkalmazásával. Az ügyvezetővel készített interjúból megtudhatjuk, hogy a megrendeléseket nem kötik minimális mennyiséghez, pontos határidőre dolgoznak, mindenhez igyekeznek rugalmasan alkalmazkodni.

3.5. Rehabilitációs hozzájárulás

A rehabilitációs hozzájárulás, mint a többi rehabilitációs járadék annak a foglalkoztatáspolitikai célkitűzésnek köszönhetően került bevezetésre, amely alapján a *gazdasági aktivitás növelését megújuló intézményekkel, ezenkívül új szolgáltatásokkal és foglalkoztatási programmal* kell támogatni. Ezeknek az újításoknak alkalmasnak kell lenniük arra, hogy a munkaerőpiacról kiszorultakat és az újonnan belépőket támogassa. A gyakorlatban viszont ezek a rendelkezések a legtöbb esetben nem teljesülnek.

A rehabilitációs hozzájárulás fizetésére az a munkaadó köteles, amely 25 főnél több személyt foglalkoztat, ezenkívül az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek száma nem éri el a kötelező foglalkoztatási szintet, vagyis a létszám 5%-át (kvótaszabályozás).²⁸

A munkáltatói minőség önmagában tehát nem alapozza meg az adóalanyiságot, a munkáltató csak akkor válik a rehabilitációs hozzájárulás alanyává, ha az általa foglalkoztatottak átlagos

²⁷ FALUDI Viktória: Alfa Rehabilitációs Nonprofit Közhasznú Kft. a megváltozott munkaképesség nem jelent „megváltozott” minőséget, *Magyar Grafika* 2017. 3. szám 27.o.

²⁸ DÓSA Ágnes, HANTI Péter- *Egészségkárosodáshoz kapcsolódó ellátások, rokkantság, rehabilitáció közérthetően*, Wolters Kluwer Kft. 2012.

statisztikai állományi létszáma meghaladja a 25 főt.²⁹ A rehabilitációs hozzájárulás mértéke 964.500 forint.³⁰

Ennek vizsgálata során is meg kell határozni, hogy ki minősül ebből a szempontból *megváltozott munkaképességű* személynek.

- a) akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60%-os vagy kisebb mértékű,
- b) aki legalább 40%-os egészségkárosodással rendelkezik, az erről szóló szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás időbeli hatálya alatt,
- c) akinek a munkaképesség-csökkenése 50-100%-os mértékű, az erről szóló szakvélemény időbeli hatálya alatt (a munkaképesség csökkenést 2004 óta nem állapítják meg), vagy
- d) aki fogyatékossági támogatásban vagy vakok személyi járadékában részesül és a munkaszerződése szerinti napi munkaideje a 4 órát eléri.³¹

Kérdésként merülhet fel, hogy az *átlagos statisztikai állományi létszámba* ki számít bele. Az átlagos statisztikai létszámba mindenki beleszámít, aki a munkáltatóval munkavégzésre irányuló jogviszonyban áll, és azok is, akiket a munkáltató legalább 60 órában foglalkoztat, de nem tartoznak bele a szülési szabadságon lévők és a különböző gyermekgondozási ellátásban részesülők, de a keresőképtelenné vált munkavállalók egyhavi folyamatos betegség után, egyhavi távollétet követően a fizetés nélküli szabadságon lévők, a felmondási idő alatt a munkavégzés alól felmentett munkavállalók sem. További szűkítést is megfogalmaz ezenkívül a jogszabály. Adott esetben a munkáltató *mentesül* a rehabilitációs hozzájárulás megfizetése alól.

Ezek az esetek a következők:

- a) a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló törvény hatálya alá tartozó rendvédelmi feladatokat ellátó szerv,
- b) a büntetés-végrehajtásért felelős miniszter felügyelete alá tartozó, a fogvatartottak kötelező foglalkoztatására létrehozott, a polgári perrendtartásról szóló törvény szerinti gazdálkodó szervezet

²⁹ NAV – Nemzeti Adó- és Vámhivatal, *Rehabilitációs hozzájárulás 2023.*, 2.o.

³⁰ T/5000. számú törvényjavaslat indokolással - A megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról

³¹ DÓSA- HANTI *i.m.*

- c) a honvédelemről és a Magyar Honvédségről szóló törvény szerinti honvédelmi szervezet, valamint a honvédelemért felelős miniszter fenntartói irányítása alá tartozó szakképző intézmény,
- d) a Nemzeti Adó-és Vámhivatal.

A 2011. évi CXCV. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló törvény úgy határozza meg a rehabilitációs hozzájárulás megfizetését, hogy azt a munkáltató saját maga vállalja be, állapítja meg, és közvetlenül fizeti be az állami adóhatóságnál vezetett számla javára.³²

Úgy gondolom, hogy az egyik legnagyobb problémát a hatályos szabályozással kapcsolatban, a 25 főben megállapított határ jelenti. Véleményem szerint ezt a létszámot csökkenteni kellene, például 20 főre megállapítani. Ezáltal több munkáltató esne a szabályozás hatálya alá és többnek kellene rehabilitációs hozzájárulást fizetnie. A szabályozás ilyen jellegű módosítása ösztönözné a munkáltatókat arra, hogy minél több megváltozott munkaképességű személyt foglalkoztassanak.

Ez abból a szempontból nézve lenne jelentős, hogy ahogy az a kutatás során kiderült és tapasztalható, napjainkban kevés a megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztató vállalat, cég. A legtöbb munkáltató ezen a foglalkoztatás politikáján pedig nem is kíván változtatni, ahogy az már az interjú során is kiderült.

3.6. Rehabilitációs mentor alkalmazása

A hazai szabályozás lehetőséget biztosít mentornak, akik fontos szerepet töltenek be a fogyatékos, valamint a megváltozott munkaképességű személyek munkahelyi beilleszkedésében, ezenkívül a munkaerőpiacon való megmaradásban. Feladatuk röviden összefoglalva egy foglalkozási rehabilitációs segítő szakma.³³ Ebből fakadóan a mentorok beszámíthatók a kötelező foglalkoztatási szintbe, ösztönözve a munkáltatókat az alkalmazásukra.³⁴

³² 2011. évi CXCV. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról (a továbbiakban Mm.)

³³ Ingyenes rehabilitációs mentor képzési lehetőség MMK személyek számára, Érték vagy! https://ertekvagy.hu/hu/-/ingyenes_rehabilitacios_mentor_kepzesi_lehetoseg_mmk_szemelyek_samara (a letöltés ideje: 2024.10.29.)

³⁴ NAV-Nemzeti Adó-és Vámhivatal, Rehabilitációs hozzájárulás 2023.

Azt is ki kell emelni, hogy a rehabilitációs mentor a rehabilitációs tanácsadóval együttműködve, a megváltozott munkaképességű munkavállalóval fennálló közvetlen kapcsolat révén, a munkavállaló érdekeinek és szükségleteinek figyelembevételével elősegíti a foglalkozási rehabilitáció hatékony megvalósulását.³⁵

A beszámítható mentori létszámot a foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek száma függvényében kell meghatározni.

Ennek alapján a mentorok száma az alábbiak szerint alakul:

- a) 20 vagy annál kevesebb megváltozott munkaképességű munkavállaló esetén 1 fő,
- b) 21-100 megváltozott munkaképességű munkavállaló esetén legfeljebb 4 fő,
- c) 101-250 megváltozott munkaképességű munkavállaló esetén legfeljebb 8 fő,
- d) 251-500 megváltozott munkaképességű munkavállaló esetén legfeljebb 10 fő,
- e) 500 feletti megváltozott munkaképességű munkavállaló esetén legfeljebb 12 fő

rehabilitációs mentort lehet figyelembe venni.

Feladati közé tartozik az úgynevezett személyes *rehabilitációs terv* megírása, melyhez rehabilitációs tanácsadó bevonása szükséges. A 327/2012. (XI.16.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról szóló rendelet 10.§ rendelkezik a személyes rehabilitációs terv vonatkozó szabályozásáról.³⁶

Az (1) bekezdés értelmében, „a rehabilitációs tanácsadó a rehabilitációs mentor bevonásával – a komplex minősítés alapján, a rehabilitációs foglalkoztatás irányának meghatározása érdekében – személyes rehabilitációs tervet készít a megváltozott munkaképességű munkavállaló munkába lépését, illetve próbaidő esetén a próbaidő leteltét követő 30 napon belül.”

Véleményem szerint a rehabilitációs tervről szóló rendelkezéseket módosítani kellene, hogy a jövőben hatásosabban tudjanak együttműködni a munkavállalókkal. Ezeket a javaslataimat viszont a kutatásom végén fogom kifejtetni részletesebben.

³⁵ 327/2012.(XI.16.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról

³⁶ 327/2012. (XI.16.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról szóló rendelet

3.7. Összefoglalás a vonatkozó hazai szabályozásról

Jelenleg, 2024-ben Magyarországon közel 500.000 ember tartozik a megváltozott munkaképességű személyek csoportjához. Ebből kifolyólag aktuális és rendkívüli fontosságú az ide tartozó személyek vonatkozásában lépéseket tenni, annak érdekében, hogy elősegítsék munkához jutásukat vagy a már meglévő munkahelyük megtartására. A gyakorlatot nézve a Caffè Collis győri kávéházzal készült interjú is bizonyítja, hogy változtatásokat kell bevezetni a további sikerek elérése érdekében.

A fejezet elején a releváns részek kerültek kiemelésre az *Alaptörvényüinkből*, amelyeknek szintén célja az elhelyezkedés elősegítése, az esélyegyenlőség kialakítása, a társadalmi felzárkózás megteremtése. Ezenkívül fontos célkitűzése, hogy mindenki a lehetőségeihez és képességeihez igazodva munkát végezhesen.

A *Központi Statisztikai Hivatal* honlapján található adatokat vizsgáltam, amelyekből grafikonokat is készítettem a könnyebb áttekinthetőség érdekében, így jobban láthatóak az egyes adatok. Az adatok alapján évről évre javulás tapasztalható, azonban a megváltozott munkaképességű személyek körében még így is kirívóan magas a munkanélküliek aránya, a nem megváltozott munkaképességű személyek adataihoz viszonyítva.

A már említett *interjú* vonatkozásában ki kell emelnem azt, hogy az üzemeltetők is úgy látják, jelenleg az országban nincs megfelelő számú munkahely, amely fogyatékossgal élőket és megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztatna. Rendkívül nehéz az elhelyezkedés, de a már meglévő munkahelyek megtartása is.

Emiatt több hasonló munkahelyet kellene létrehozni vagy biztosítani a munkához jutást megváltozott munkaképességű személyeknek is, akik, ahogy az a gyakorlatban is tapasztalható, képesek elvégezni a rájuk bízott feladatokat és megfelelően, a kiadott utasítás alapján teljesíteni munkáltatójuk utasításait.

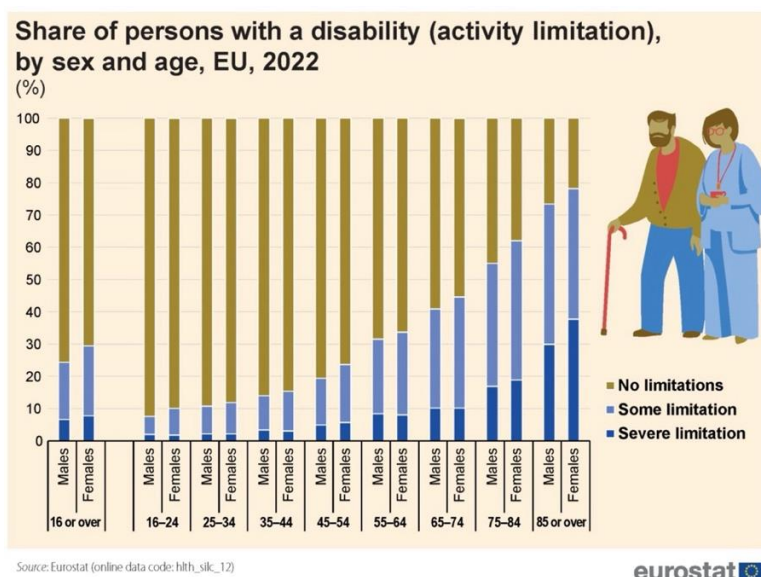
A fejezet végén pedig a rehabilitációs hozzájárulással foglalkoztam. Áttekintettem, jelenleg mely munkáltatóknak kell ilyen jellegű hozzájárulást teljesíteni és azt is, melyek a kivételes esetek, amikor a munkáltató mentesül a fizetési kötelezettsége alól. A rehabilitációs hozzájárulással kapcsolatban javaslatot fogalmaztam meg, amelyet majd a kutatás végén fogok bővebben kifejteni.

IV. Az Európai Unió és a megváltozott munkaképességű személyek

Ahogy azt már a bevezetésben is megemlítettem, nemcsak Magyarországon jelent problémát a megváltozott munkaképességű személyek elhelyezkedése, hanem az Európai Unió más tagállamaiban is. Ebből kifolyólag fontosnak tartom több ország rendelkezéseivel is foglalkozni a téma vonatkozásában. Az *Eurostat* honlapján található táblázat kitűnően szemlélteti az érintett személyek számának alakulását, azok életkorát, illetve nemét. Természetesen nem minden fogyatékossgal élő számít megváltozott munkaképességű személynek, azonban az adatok így is magasak és a kutatásom szempontjából megkerülhetetlenek.

A hátrányos helyzetű és megváltozott munkaképességű személyeknek nyújtott támogatások alapvető szabályait az általános csoportmentességi rendelet rögzíti uniós szinten.³⁷

Katrin Langesiepen, az európai parlament egyik képviselője szerint, a munka létfontosságú az életben, valós probléma a fogyatékossgal élők és megváltozott munkaképességű személyek elzárása a munkaerőpiacról, emiatt válsághelyzet alakul ki.³⁸



III.ábra³⁹

³⁷ KENDE Tamás: *Bevezetés az Európai Unió politikáiba*, Wolters Kluwer, 2016.

³⁸ Majority of persons with disabilities locked out of quality employment, <https://www.edf-feph.org/majority-of-persons-with-disabilities-locked-out-of-quality-employment/> (2024.10.24.)

³⁹ Eurostat Statistics Explained Population with disability https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Population_with_disability (a letöltés ideje: 2024.10.16.)

4.1. Ki minősül munkavállalónak az Európai Unióban?

Azt, hogy mely személyek minősülnek az Európai Unión belül munkavállalónak az *Eub* a *Lawrie Blum-ügy* kapcsolatban fejtette ki részletesen.⁴⁰ Az ügy valódi áttörést jelentett, ezért „*Lawrie-Blum*” formulának is nevezik.⁴¹ Több szempontból is jelentős fejlődés történt ezzel kapcsolatban, mivel a munkaerő szabad áramlásának koncepciója okán szükséges meghatározni azt, hogy kit tekintünk munkavállalónak, továbbá a tartózkodási jogosultság mellett más jogosultságokkal is élhetnek a munkavállalók az EU-n belül. Ennek jelentősége az, hogy a munkavállalókat elhatárolták az úgynevezett önfoglalkoztató jogállástól.

Ennek alapján a munkaviszony egy másik személy által, meghatározott ideig, egy másik személy számára és irányítása alatt díjazás ellenében végzett tevékenység. A tevékenységnek *valósnak*, ezenkívül *tényleges gazdaságinak* kell lennie.

Az *Európai Unió* belül a munkavállaló személyek jogállása problémát okozott, azonban nemcsak uniós szinten, hanem hazai viszonylatban is. A technológiai fejlődés és az egyre jobban növekvő koncentráció, a befektetések és a kockázatok racionalizálódása olyan szerkezeti változást indukált, amiről a munkajogon belül még mindig nem kellő hangsúllyal esik szó.⁴²

Az általam vizsgált megváltozott munkaképességű személyek vonatkozásában a munkához jutást jobban megnehezíti az előzőekben felvetett probléma, mivel a munkavállaló fogalmának meghatározása kiemelkedő jelentőségű az egyenlő bánásmód területén.⁴³ Ahogy azt a kutatás elején kifejtettem a megváltozott munkaképességű személyek körében is találhatók fogyatékossgal élők. Az előzőekben bemutatott munkavállaló fogalom tágan értelmezi a munkavállalók csoportját a tagállamok belső jogához viszonyítva.

Ahogy azt Weltner Andor már 1978-ban leírta, a munkaviszony és a polgári jogviszonyok elhatárolását megnehezíti, hogy köztük úgynevezett „*úszó határok vannak*”⁴⁴, ez a probléma az uniós gyakorlatban is jelentkezett.

⁴⁰ Európai Tanács, Infografika-Fogyatékossg az Eu-ban: tények és számadatok, <https://www.consilium.europa.eu/hu/infographics/disability-eu-facts-figures/> letöltés ideje: 2023.10.03.

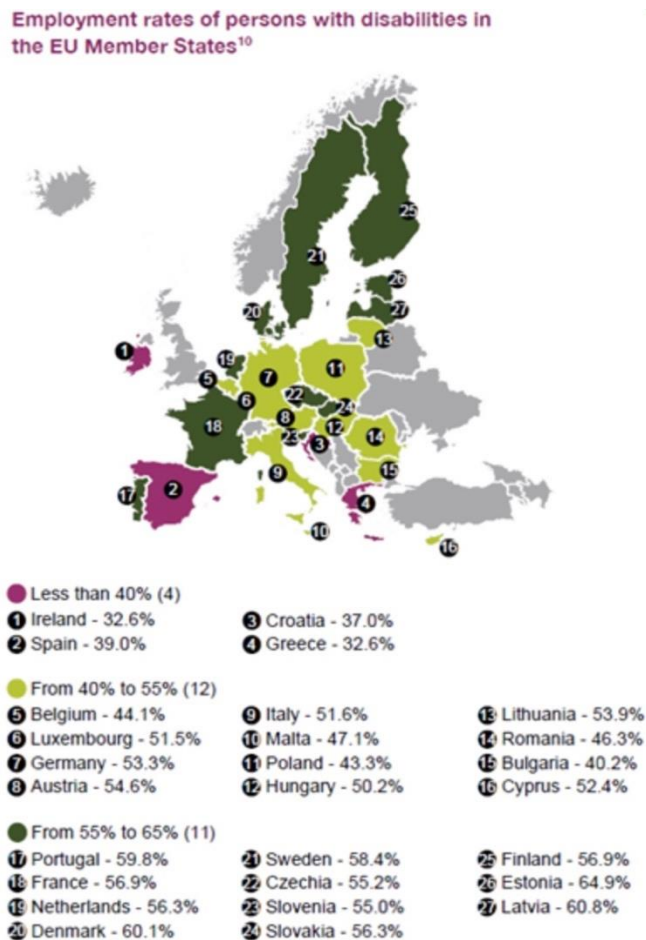
⁴¹ C-66/85.sz. *Lawrie Blum-ügy*, a Bíróság július 3-i ítélete, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=ecli%3AECLI%3AEU%3AC%3A1986%3A284> a letöltés ideje:

⁴² Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében, *Jogtudományi Közöny*, 2013.1.szám 1-14.o.

⁴³ Kiss: *i.m.* 1-14.o.

⁴⁴ WELTNER Andor: *A magyar munkajog*, Budapest, 1978. 103.o.

4.2. Foglalkoztatási adatok



IV.ábra⁴⁵

A fenti térképen jól láthatóak a legutóbbi, *2023-as adatok* az Európai Unión belül a fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatására nézve. A tagállamokat három csoportra osztva láthatjuk, ezek közül Magyarország a középsőben kapott helyet. A fogyatékossgal élő személyek közül itthon 50,2% rendelkezett munkahellyel a tavalyi évet tekintve. A legrosszabb helyzetben a spanyol, görög, horvát és ír állampolgárok állnak, akik foglalkoztatása jelentősen elmarad a többi tagállamok foglalkoztatási szintjétől.

4.3. Németország és a megváltozott munkaképességű személyek

⁴⁵ Fogyatékossgal, megváltozott munkaképességgel élő személyek foglalkoztatása az Európai Unió egyes tagállamaiban, 2023-as adatok

Majority of persons with disabilities locked out of quality employment, 27.04.2023. Employment rates of persons with disabilities in the EU Member States, <https://www.edf-feph.org/majority-of-persons-with-disabilities-locked-out-of-quality-employment/> (a letöltés ideje: 2024.10.16.)

Németország, mint az Európai Unió egyik tagállama, szintén nagy hangsúlyt fektet a megváltozott munkaképességű személyek és fogyatékossgal élő munkavállalók jogainak előmozdítása érdekében.

2024. január elsején lépett hatályba a „*Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts*” törvény, amely célja, hogy javítsa a fogyatékossgal élő személyek és megváltozott munkaképességű munkavállalók körülményeit, lehetővé téve számukra az aktív munkaerő-piaci és következetesebb részvételt.⁴⁶ A cél elérése érdekében több támogatást adnak az érintett munkavállaló csoportnak.

A törvény egyik fő követelménye az úgynevezett *kiegyenlítő illeték*, amelyet azoknak a munkáltatóknak kell megfizetnie, akik rendszeresen 20 főnél több munkavállalót alkalmaznak és a megváltozott munkaképességű személyek száma egy bizonyos meghatározott szint alá csökkent. Általánosságban elmondható, hogy ez a kvóta a munkavállalók 5%-át jelenti.

Itt vissza kell utalnom a hazai jogrendszer vívmányára, a *rehabilitációs hozzájárulásra*, amely 25 fő felett írja elő a munkáltatóknak a járulék megfizetését. Véleményem szerint a német munkajog ezt a kérdéskört sokkal jobban kezeli és a meghatározott munkavállalók száma is előnyösebb.

Németország munkajogi intézkedéseinek köszönhetően az Eurostat adatai alapján a megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatottsága az Európai Unión belül lényegesen magasabb, mint a többi tagállamban.

Az úgynevezett „*Integrációs törvény*” fontos célkitűzéseket fogalmaz meg a megváltozott munkaképességű személyek és fogyatékossgal élő személyek vonatkozásában is.

Ide tartozik, hogy minél több fogyatékossgal élő találjon munkát, több fogyatékossgal élő tudja megtartani munkahelyét és minél több támogatást biztosítsanak a célcsoportok számára.⁴⁷

A legújabb fejlemények szerint a *Szövetségi Munkaügyi és Szociális Minisztérium* (BMAS), az *Európai Fogyatékosügyi Fórum* (EDF) és a *Német Fogyatékosügyi Tanács* (DBR) Berlinben

⁴⁶ MAXIMILIAN Colle: New German Law Aims to Promote a More Inclusive Labor Market, 2023. may 30. Maximilian Colle, <https://ogletree.de/blog-posts/new-german-law-aims-to-promote-a-more-inclusive-labor-market/?lang=en> (2024.10.16.)

⁴⁷ Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts, <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/gesetz-zur-foerderung-eines-inklusive-arbeitsmarktes.html> (2024.10.24.)

európai csúcstalálkozót szervez a fogyatékossgal élők és megváltozott munkaképességű személyek érdekében.⁴⁸

4.4. Svédország és a megváltozott munkaképességű személyek

Az *Európai Unió* tagállamai közül Svédország kiemelkedő helyzetben található a megváltozott munkaképességű személyek és a fogyatékossgal élők foglalkoztatását tekintve. Az ország már az 1980-as években is kiemelt hangsúlyt fektetett a gondoskodásukra. A jóléti rendszer alapelve, hogy minden állampolgár jogosult színvonalas ellátásra, mindenkinek egyenlő esélyt kell adni az egészséges életre.⁴⁹ A svédek már 1955-ben elfogadták az úgynevezett Szociális jóléti törvényt, ami szintén nagy előrelépést jelentett, főleg ebben az időszakban.

A következő fejezetben a svéd munkajogi rendelkezésekkel fogok foglalkozni, kiemelten azzal, hogyan kezelik a svédek a címben is megnevezett munkavállalói csoportot, milyen lépéseket hoznak felzárkóztatásuk érdekében.

Fontos megemlíteni, hogy Svédország fogyatékossgügyi politikájának egyik legfőbb célja, a társadalomban való teljes részvétel biztosítása.⁵⁰ A svéd rendszer a *fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezményen* alapul, törekednek arra, hogy a fogyatékossgal élők számára megfelelő életkörülményeket és teljes körű részvételt biztosítsanak a társadalomban.

Az általuk elért sikereket többek között a megosztott, közös felelősségvállalásnak tudható be. A felelősség az állami szervek különböző szintjei és a kormány között oszlik meg. Ez azt jelenti, hogy a svéd kormány iránymutatásokat határoz meg a fogyatékossgügyi politikára vonatkozóan. A kormányzati szervek pedig felelősséggel tartoznak többek között az oktatásért, egészségügyi ellátásokért, ezenkívül a foglalkoztatásért is. A *regionális tanácsok* felelősek az egészségügyért és az orvosi ellátásért. Svédországban 290 önkormányzat működik, melyek szintén kiveszik részüket a megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő személyek helyzetének javításában. Ez abban mutatkozik meg, hogy az önkormányzatok felelősek a szociális szolgáltatásokért. Ennek egyik kiemelt területe a munkához jutás elősegítése.

⁴⁸ Europäischer Regionalgipfel für Menschen mit Behinderungen, https://www.bmas.de/DE/Soziales/Teilhabe-und-Inklusion/European-Regional-Disability-Summit/european-regional-disability-summit-deutsch.html?cms_templateQueryString=behinderungen&cms_showNoGesetzesstatus=true&cms_showNoStatuts=true (2024.10.24.)

⁴⁹ Rózsa Klára: Szociális gondoskodás a fogyatékosokról Svédországban

⁵⁰ Disability policy, Full participation in society is the top goal in Swede's disability policy, <https://sweden.se/life/equality/disability-policy> (2024.10.25.)

A munkához jutás elősegítése érdekében létrehozták az *Állami Foglalkoztatási Szolgálatot*, (*Arbetsförmedlingen*), amely azt a feladatot is kapta a kormánytól, hogy segítséget nyújtson a funkcionálisan sérült emberek elhelyezkedésében. Fontos rendelkezés továbbá az is, hogy a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztató munkáltatók bértámogatásokra is jogosulttá válhatnak. A *Samhall*, amely egy állami tulajdonú szolgálat, érdemi, személyes fejlődéseket elősegítő foglalkozásokat kínál fogyatékosággal élőknek, amely szintén nagy segítségnek mondható.

3.4.1. Az „Arbetsdörmedlingen” működése Svédországban

A Svéd Állami Foglalkoztatási Szolgálat elsődleges feladata a munkát keresők segítése, emellett támogatása, így a fogyatékosággal élő személyek és a megváltozott munkaképességű személyek is ide kapcsolódnak.

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat kiegészítő támogatásokat nyújthat, például szakképzést, gyakorlati képzéseket, szakmai tanfolyamokat és felkészítést is nyújthat a rászorulóknak.⁵¹ A munkakereső kötelezettsége a fentiekért cserébe, a folyamatos munka keresés, illetve ennek igazolása.

4.5. Luxemburg vonatkozó szabályozása

Az Egyesült Nemzetek Szervezete 2006. december 13-án fogadta el a fogyatékosággal élő személyek jogairól szóló egyezményt, az *UNCRPD-t*.

Ez az egyezmény és a fakultatív jegyzőkönyv már 2011. október 26-án hatályba lépett Luxemburgban.⁵² Az országban a *Családügyi Szolidaritása, Együttélési és Menekültek Befogadási Minisztériuma (MiFa)* felelős a fogyatékosággal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény luxemburgi végrehajtásáért.

A kitűzött célok elérése érdekében *Nemzeti Cselekvési Terv* készül, amelyben öt éves időtartamra határoznak meg elérendő konkrét intézkedéseket, célokat, meghatározzák a jövőre nézve a prioritásokat. A luxemburgi kormány hivatalos weboldala ezenkívül kiemeli, hogy az

⁵¹ Arbetsförmedlingen Swedish Public Employment Service, *Your rights and obligations* <https://arbetsformedlingen.se/other-languages/english-engelska/unemployed---what-happens-now/your-rights-and-obligations> (2024.10.25.)

⁵² The government of the grand duch of Luxembourg, *Inclusion and Disability*, <https://mfsva.gouvernement.lu/en/le-ministere/attributions/personnes-handicapees.html> (2024.10.26.)

országnak már sokféle ajánlata volt és lesz is a fogyatékoságból eredő hátrányok kompenzálása érdekében.

4.6. Összefoglalás a nemzetközi szintű aktuális kérdésekről

Ebben a fejezetben foglaltam össze az Európai Unió tagállamok aktuális helyzetét. Vizsgáltam többek között azt is, hogy mely személyek minősülnek munkavállalónak az unión belül, tehát kire irányadó a szabályozás, mely személyeket sorolhatjuk az uniós munkavállalók körei közé. Ennek körében a *Lawrie-Blum formula* játszott kiemelkedő szerepet.

Nemzetközi szinten is áttekintettem az általam választott téma aktualitását. Arra a következtetésre jutottam, hogy nemcsak hazai, hanem uniós szinten is számos munkavállalót érintő problémáról beszélünk, ezáltal ennek megoldása megkerülhetetlen lesz a jövőben. Bár az elmúlt évtizedek alatt egyre több figyelmet szenteltek ennek megoldására, mai napig látható, hogy a helyzet további intézkedéseket követelne a jogalkotóktól az egyes tagállamokban.

Három országot vizsgáltam részletesen, *Németországot, Svédországot, ezenkívül Luxemburgot*. Azért ezekre az országokra esett a választásom, mert a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását tekintve jobb arányokat produkáltak az egyes felméréseken, mint Magyarország. Ennek okát kerestem, hogy ezek az országok miben működnek másképp, mit kellene változtatni Magyarországnak, hogy elérje a választott országok általi szintet. Úgy gondolom, hogy különösen Svédország esetében megfigyelhető, hogy mennyire kiterjedt hálózatot hoztak létre és működtetnek a mai napig is. A *Svéd Állami Foglalkoztatási Szolgálat* kiemelt szerepet játszik abban, hogy az állást keresők megfelelő munkahelyhez jussanak, képességeiknek és lehetőségeiknek megfelelően. Nemcsak munkát segítenek keresni, hanem különböző oktatási, nevelési programokat is szerveznek az álláskeresők számára.

Németországot tekintve a *kiegyenlítő illeték* mértékét emelem ki, amelyet a munkáltatóknak 20 fő felett kell megfizetniük, ellenben nálunk 25 fő felett kötelesek a munkáltatók rehabilitációs hozzájárulást fizetni. Németország szintén „középmezőnyben” helyezkedik el, ám a százalékos arányokat tekintve jobb helyen áll, mint Magyarország.

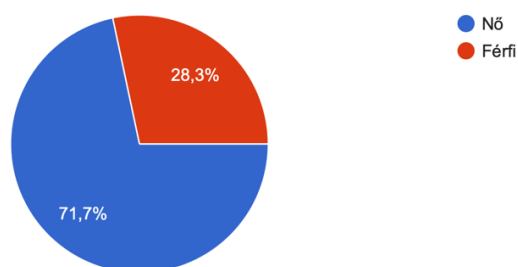
Luxemburgot választottam a harmadik vizsgált országnak, szintén a foglalkoztatási ráta adatainak köszönhetően. Ezt az országot a *Nemzeti Cselekvési Terv* megalkotási teszi „különlegessé”, amely elérendő célokat fogalmaz meg a jövőre nézve. Ennek elérése érdekében pedig minden lehetséges lépést megtesznek.

V. Kérdőíves kutatási eredményeim

Saját kérdőíves kutatást végeztem *Google Forms* segítségével. A kérdéseimmel arra kerestem a választ, hogyan vélekednek a kitöltők jelenleg a megváltozott munkaképességű személyek helyzetéről, mennyire látják a társadalom tagjai ennek jelentőségét, szerintük mivel lehetne helyzetükön javítani.

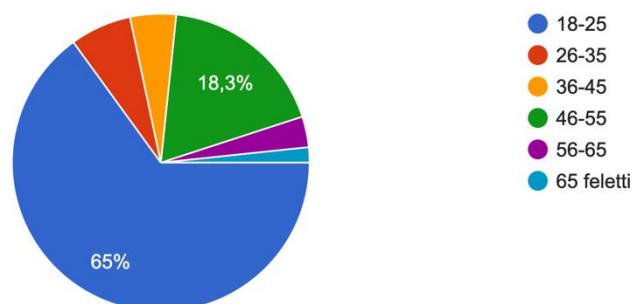
A kérdőívet 60 személy töltötte ki.

A kitöltő neme:
60 válasz



V..ábra⁵³

A kitöltő életkora:
60 válasz



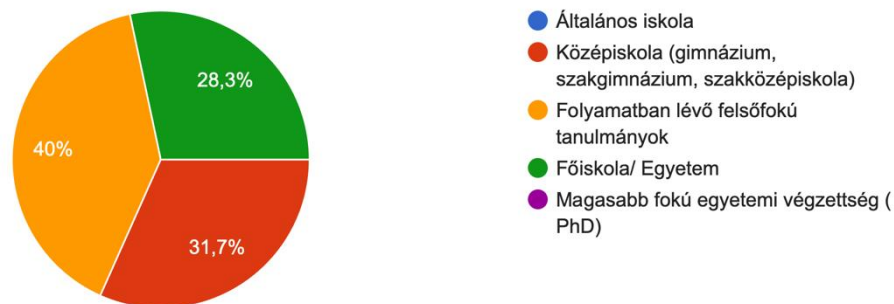
VI.ábra⁵⁴

⁵³ V.ábra, kitöltők nemek szerinti aránya %-ban, Google Forms

⁵⁴ VI. ábra, a kitöltők életkorának megoszlása, Google Forms

Legmagasabb iskolai végzettsége:

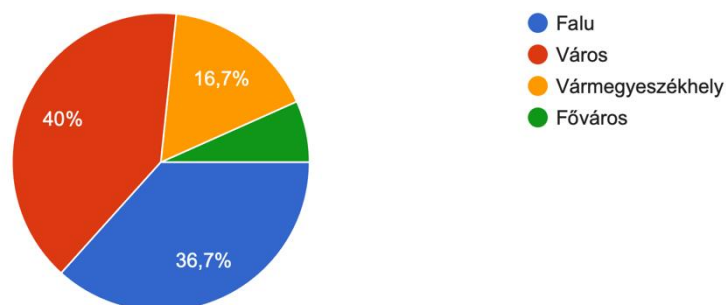
60 válasz



VII. ábra⁵⁵

A kitöltő lakóhelye:

60 válasz



VIII. ábra⁵⁶

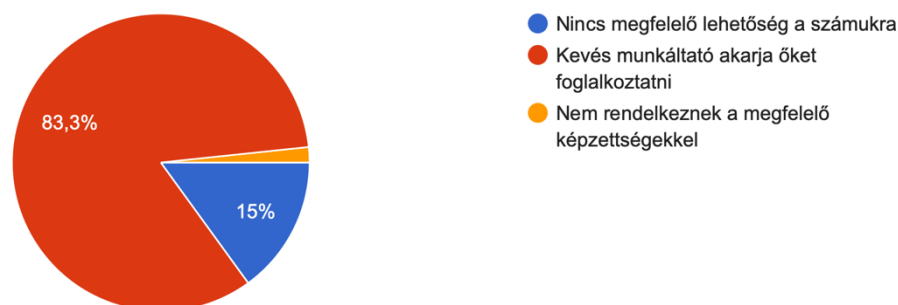
Az egyik kérdés arra irányult, hogyan vélekednek a kitöltők azzal kapcsolatban, hogy mi jelentheti a legnagyobb problémát a megváltozott munkaképességű személyek elhelyezkedésekor. Egyértelmű a válaszokból, hogy a munkáltatók motivációjának hiánya az egyik tényező, de a nem elég lehetőség opcióra is a kitöltők 15%-a szavazott.

⁵⁵ VII. ábra, a kitöltők legmagasabb iskolai végzettsége, Google Forms

⁵⁶ VIII. ábra, a kitöltők lakóhely szerinti megoszlása, Google Forms

Mi jelentheti a legnagyobb problémát a megváltozott munkaképességű személyek elhelyezkedésekor?

60 válasz

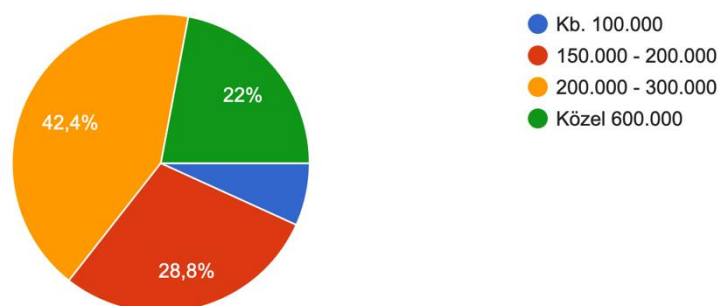


IX.ábra⁵⁷

Érdekességgént feltettem a helyzet aktualitására irányuló kérdést is. Kíváncsi voltam, hogy a helyzet relevanciájával mennyire vannak tisztában a kitöltők, ezért azt a következő kérdés adatokra, statisztikákra irányult. Az erre adott válaszok az alábbi ábrán láthatóak.

Ön szerint hány megváltozott munkaképességű személy él jelenleg Magyarországon?

59 válasz



X.ábra⁵⁸

További kérdések irányultak arra, hogy a kitöltők szerint mely európai országokban kezelik a legjobban a megváltozott munkaképességű személyek helyzetét és mely országokban kezelik a legkevésbé megfelelően. Azt a kérdést is feltettem a kitöltőknek, hogy milyen érvek alapján hozták meg döntésüket. A legtöbb indoklás alapján, a gazdasági szempontok, a fejlettség, a

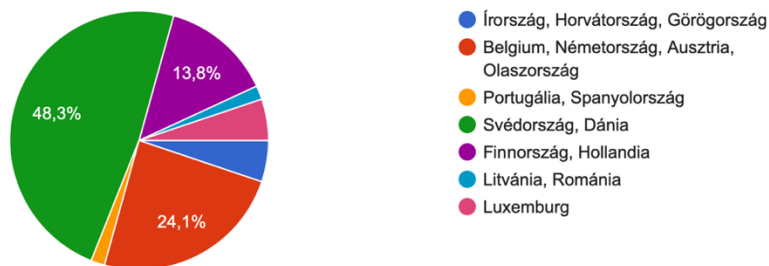
⁵⁷ IX. ábra, Mi jelentheti a legnagyobb problémát a megváltozott munkaképességű személyek elhelyezkedésekor? Google Forms

⁵⁸ X. ábra, Hány megváltozott munkaképességű személy él Magyarországon, Google Forms

szociális ellátórendszer, ezenkívül az életszínvonal játszott döntő szerepet a válaszadásban.⁵⁹ Már országokon belül is kimutatható a gazdasági helyzet meghatározó szerepe, gondolok itt a jelenlegi magyar viszonyokra, ahol pl.: az alföldi régiók szintje elmarad és ez a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási szintjén is látszik.

Mit gondol, mely országokban a legjobb a megváltozott munkaképességű személyek helyzete az elhelyezkedést tekintve?

58 válasz



XI.ábra⁶⁰

VI. De lege ferenda

Mielőtt elkezdtem a kutatást a megváltozott munkaképességű személyek vonatkozásában arra is kerestem a választ, hogy egy teljesen új szabályozást kellene létrehozni vagy a már meglévőt kellene átalakítani a jobb eredmények elérése érdekében. Úgy gondolom, hogy a jelenleg hatályos szabályozás megfelelő alapot tudna adni és annak továbbfejlesztése, illetve átalakítása jelentősen segíthetné a megváltozott munkaképességű személyek csoportjának munkaerőpiaci helyzetét.

A kutatásom során a legnagyobb problémát abban látom, hogy a munkáltatók nem kapnak elegendő motivációt a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására, ezáltal nem biztosítanak számukra elegendő munkahelyet. A megváltozott életkörülmények, egészségügyi problémák pedig még inkább megnehezítik a megfelelő munkahely megtalálását. A főleg az

⁵⁹ Google Forms kérdőív válaszai

⁶⁰ XI.ábra, Mely országokban a legjobb a megváltozott munkaképességű személyek helyzete az elhelyezkedést tekintve? Google Forms

idősebb korban felbukkanó egészségügyi problémák pedig még inkább megnehezítik a megfelelő pozíció megtalálását.

Másik fontos probléma az az, hogy úgy gondolom, a megváltozott munkaképességű személyek részére nem biztosítanak kellő mennyiségű továbbképzést vagy átképzési lehetőséget. Mind a mélyinterjú, mind az általam készített kérdőíves kutatás eredményei alátámasztották álláspontomat. A hazai és nemzetközi statisztikákat látva pedig egyértelmű, hogy a helyzet megoldásra szorul a jövőben, hiszen emberek sokaságát érinti közvetlenül.

A következőkben ezeket a javaslatokat fogom bemutatni és az érveket, hogy milyen következtetések alapján jutottam erre a következtetésre.

6.1. Rehabilitációs hozzájárulás reformja

A hazai szabályozást érintő fejezetben is kiemelttem, hogy a rehabilitációs hozzájárulásra vonatkozó szabályozás átalakításával lehetne a munkáltatókat ösztönözni több megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatására.

Magyarországon a *2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról* szóló törvény 23.§ (1) bekezdése alapján, a munkaadó a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási rehabilitációjának elősegítése érdekében rehabilitációs hozzájárulás fizetésére köteles, ha az általa foglalkoztatottak létszáma a 25 főt meghaladja, és az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek száma nem éri el a létszám 5 százalékát.⁶¹

Ezt nevezzük *kötelező foglalkoztatási szintnek* a törvény vonatkozó rendelkezése alapján.

Véleményem szerint ösztönző hatással bírna a munkáltatók részére, ha ezt a fajta hozzájárulást 20 fő felett kellene megfizetniük. Ezáltal több munkáltató esne a fizetés hatálya alá.

A munkáltatók ösztönzése a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási szempontjából kiemelkedő jelentőséggel bír. A kávézóval folytatott beszélgetés során is felmerült, hogy jelenleg a hazai viszonyokat látva a munkáltatók nem mutatnak hajlandóságot a megváltozott munkaképességű személyek és fogyatékossgal élők foglalkoztatására sem.

⁶¹ 2011.évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról (a továbbiakban: Mmtv.)

A nemzetközi kitekintésben vizsgáltam Németország munkajogi rendelkezéseit és az ő példájukon látható, hogy 20 fő felett sokkal hatásosabb fizetni a rehabilitációs hozzájárulást. Ezt a németeknél *kiegyenlítő értéknek* nevezik és nemrég került bevezetésre.

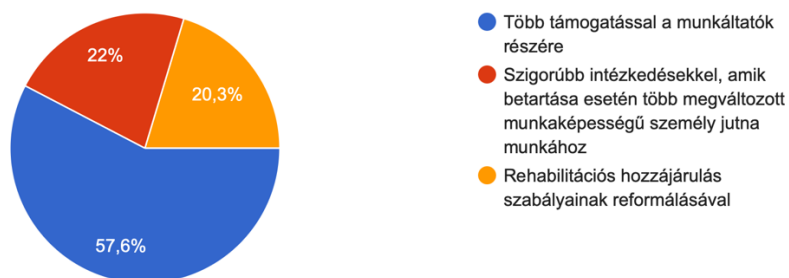
Ennek eredménye látható a szintén a nemzetközi kitekintésben tárgyalt térképen, amelyen látható, hogy Németország ugyan Magyarországgal együtt a „középmezőnyben” helyezkedik el, mégis jobb statisztikai adatokat produkál.

A mostani szabályozás alapján a kvóta a munkavállalók 5%-át teszi ki a németek esetében. A létszám megállapításánál a rendszeresen alkalmazott munkavállalók számát veszik figyelembe és ennek alapján fizetik meg a kiegyenlítő értéket a munkáltatók.

A kutatási eredményeim alapján a rehabilitációs hozzájárulás a jelenlegi formájában nem tudja elérni a kitűzött célt, azt, hogy a nagyobb munkáltatók több megváltozott munkaképességű személyt foglalkoztassanak. Ennek elérését célozná a rehabilitációs hozzájárulás reformja.

Mivel lehetne véleménye szerint a munkáltatókat ösztönözni megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására?

59 válasz



XII.ábra⁶²

A fenti diagramm a kérdőíves kutatásom során készült.

6.2. Személyes rehabilitációs terv alkalmazása

Szintén a hazai szabályozásról szóló fejezetben említettem a személyes rehabilitációs tervet, ezenkívül a rehabilitációs mentor alkalmazásának egyes szabályait. Úgy gondolom, hogy a

⁶² XII.ábra, Mivel lehetne véleménye szerint a munkáltatókat ösztönözni a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására? Google Forms

vonatkozó szabályozás szigorításával eredményesebben tudnának működni a rehabilitációs mentorok és a személyes rehabilitációs terv is jobb eredményeket tudna elérni. A jelenlegi szabályozás alapján, ahogy azt már kiemeltem, évente legalább egy alkalommal kell a rehabilitációs tervet értékelni és szükség esetén módosítani.

Meglátásom szerint évente *legalább két alkalommal* kellene a rehabilitációs tervet kötelezően értékelni és ha nem felel meg, akkor módosítani. Ez az újítás több szempontból is előnyös. Elsősorban a személyre szabott ellátás biztosítását célozza, lehetőséget ad arra, hogy a személyes rehabilitációs terv mindig figyelembe vegye a megváltozott munkaképességű munkavállaló igényeit, személyes körülményeit, ezzel növelve az ellátás minőségét és hatékonyságát egyaránt.

A szabályozásnak alkalmazkodni az állandóan változó környezethez, mivel az egészségügyi állapot és a rehabilitációs szükségletek időről időre megváltozhatnak, akár éves szinten többször is. Az évente kétszer történő felülvizsgálat tehát lehetőséget adna arra, hogy a terv mindig aktuális legyen és megfelelően igazodjon a megváltozott munkaképességű munkavállaló állapotához.

A fent felsoroltakon túl a hatékonyságot is növelni a szabályozás megváltoztatása. A folyamatosan frissített terv segít fenntartani a résztvevők motivációját. Az új célok kitűzése ösztönző hatással bírna az érintettekre és könnyebbé tenné az előrehaladást.

6.3. Munkáltatók ösztönzése

Ennek elsősorban gazdasági okai vannak. A munkáltatók nem kapnak megfelelő támogatásokat a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására. Ösztönözni azonban nemcsak megszorításokkal lehet. Már a kérdőíves kutatás eredményei között is kitűnik, hogy a megváltozott munkaképességű személyek sorsát az adott ország gazdasági helyzete is súlyozottan befolyásolja.

Különböző pénzügyi támogatások nyújtásával, pénzügyi támogatási programok elősegíthetnék a megváltozott munkaképességű személyek alkalmazását. Ezek a különböző támogatások segíthetnek a rehabilitációs mentorok fejlesztésében, az alkalmazásukkal járó költségek fedezésében is.

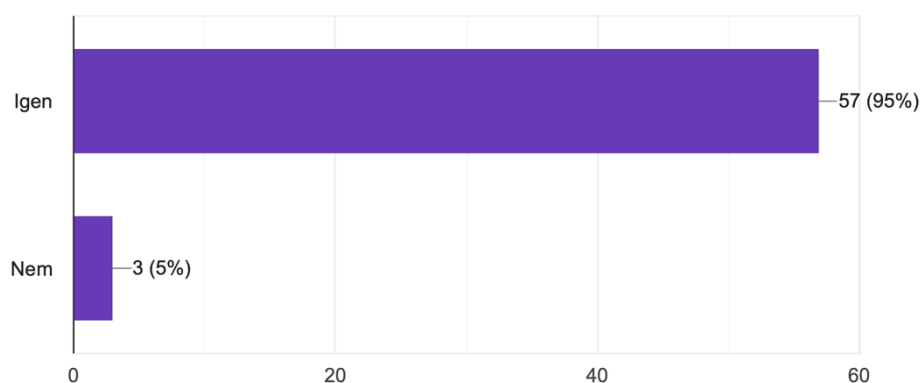
Támogatott foglalkoztatási programok bevezetésével a munkáltatók támogatást kapnának a megváltozott munkaképességű munkavállalók képzésére és beilleszkedésére. Ezek a

programok segíthetnek a munkavállalók felkészítésében, illetve a munkahelyi környezet adaptálásában.

A kérdőíves kutatásom eredményei alapján, a kitöltők 95%-a szerint a munkáltatók támogatása segítené a megváltozott munkaképességű személyek munkához jutását. ⁶³Ez az alábbi grafikonon látható:

Ha a munkáltatók különböző támogatásokat kapnának, több megváltozott munkaképességű személyt foglalkoztatnának?

60 válasz



XII.ábra⁶⁴

6.4. Szociális partnerek bevonása

Kutatásom során azt tapasztaltam, hogy a megváltozott munkaképességű személyeket érintő problémák nem kapnak kellő figyelmet. A kávézóval készített interjú során is feltűnt, hogy a helyzetre több odafigyelést igényel. A szociális partnerek bevonása segítené fenntartani egy folyamatos párbeszédet és együttműködést köztük és a munkáltatók között. Rendszeres találkozók szervezése a szociális partnerekkel, civil szervezetekkel és szakszervezetekkel és munkáltatói képviselőkkel szükséges lenne, hogy megoszthassák egymással tapasztalataikat és elvárásaikat.

⁶³ Google Forms kérdőív, kutatási eredményeim

⁶⁴ XII.ábra, Ha a munkáltatók több támogatást kapnának az ösztönöznék őket több megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatására? Google Forms

A közvetlen kommunikáció segít a megoldási lehetőségek kidolgozásában és a következő elérendő célok meghatározásában.

Különböző képzések és workshopok szervezése a szociális partnerek számára, hogy a rehabilitációs folyamatot megérthessék és érthetőbb legyen számukra. Ezenkívül figyelmet kell fordítani a különböző jogszabályi keretekre és azokra az előnyökre is, amelyek a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásával jár. A mentorálás nemcsak a mentorált személy számára hasznos, hanem az őt foglalkoztató munkáltató és akár az őt támogató tanácsadó számára is.⁶⁵ Fel kell hívni a munkáltatók figyelmét arra, hogy a mentor segítségével a betanulás és a beilleszkedés gyorsabb és sikeres is lesz, ezzel növelve a munkavállaló elégedettségét és hatékonyságát egyaránt.⁶⁶

A különböző visszajelzések lehetővé teszik a szociális partnerek és a munkáltatók számára, hogy hatékonyabban tudjanak együttműködni és gördülékenyebbé váljon a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása Magyarországon. Közös projektek indítása pedig elősegíteni a célcsoport munkához jutását, a szorosabb együttműködés és tapasztalatcsere pedig annál inkább.

⁶⁵Érték vagy! Intelligens rehabilitációs álláskereső platform, <https://ertekvagy.hu/hu/kezdolap> (2024.10.25.)

⁶⁶ *i.m.*

VII. Összefoglalás a kutatási eredményeimről

A kutatásom a megváltozott munkaképességű személyek munkaerőpiaci helyzetének komplex és átfogó vizsgálatát célozta meg elsősorban Magyarországon, emellett nemzetközi szinten is. A fő célomnak azt tekintettem, hogy feltárjam azokat az akadályokat, amelyekkel a vizsgált munkavállalói csoport szembesül, valamint bemutassam azokat a gyakorlatokat és javaslatokat, amelyek segíthetik a munkaerőpiaci integrációjukat.

A kutatás elején a megváltozott munkaképességű személyeket különítettem el a fogyatékossgal élő személyek csoportjától, amely megkerülhetetlen a téma vonatkozásában.

Ezután a hazai helyzetet vizsgáltam. *Magyarországon* a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási aránya elmarad az *Európai Unió*s átlagtól. Ennek hátterében számos tényező áll, fizikai és szociális akadályok, munkahelyi diszkrimináció, ezenkívül a megfelelő támogatási rendszer hiányát véltem felfedezni. A kutatásom során feltárt adatok alapján a munkáltatók gyakran tartózkodnak a megváltozott munkaképességű személyek alkalmazásától és helyettük inkább „egészséges” személyeket keresnek a különböző munkakörök betöltésére.

A *Központi Statisztikai Hivatal* releváns adatai alapján diagrammokat készítettem, amelyek átláthatóbbá teszik az érintett személyek számát és a foglalkoztatási arányokat is. A győri Caffè Collis kávézóval pedig interjút készítettem, amely megerősítette az előzetes feltételezéseimet a problémával kapcsolatban. Az interjú rávilágított arra, hogy a munkahelyi befogadás és a támogatás kulcsfontosságú a megváltozott munkaképességű munkavállalók számára. A kávézó pozitív tapasztalatokat osztott meg velem. Ennek alapján a munkavállalók motiváltak, emellett elkötelezettek, azonban szükség lenne megfelelő támogatási rendszerre és munkahelyi adaptációkra is.

Saját kérdőíves kutatást is végeztem, Google Forms segítségével, amely alátámasztotta a feltételezéseimet. A kérdéseimre kapott válaszokat pedig grafikonon ábrázoltam a kutatásomban.

A hazai részben a rehabilitációs hozzájárulással foglalkoztam részletesebben, illetve a rehabilitációs mentor alkalmazásáról is, amelyekkel kapcsolatban a dolgozat végén javaslatokat fogalmaztam meg, amelyek véleményem szerint elősegíthetik a megváltozott munkaképességű személyek helyzetének javítását.

A hazai szabályozás bemutatása után nemzetközi kitekintés következett, főleg Európai Unió tagállamok szabályozásának részletes elemzésével. Foglalkoztam külön azzal a kérdéskörrel, hogy mely személyek minősülnek az unión belül munkavállalónak, milyen feltételeknek kell teljesülniük.

Foglalkoztatási adatokat tartalmazó térkép is bemutatásra került, amelyen jól látható Magyarország helyzete a többi tagállaméhoz viszonyítva. Hazánk helyzetéhez viszonyítva jobb a helyzet *Németországban, Luxemburgban és Svédországban* is, mely országok szabályozásával külön foglalkoztam. Úgy gondolom, hogy ezen országok példáját követve Magyarországon is jelentős sikereket lehetne elérni a megváltozott munkaképességű személyek elhelyezkedésére nézve. Egyik megoldási javaslatom, amely a rehabilitációs hozzájárulás reformját célozza meg, a német példára alapoztam. Ennek értelmében a munkáltatóknak a jelenlegi 25 fő helyett, 20 főnél kellene rehabilitációs hozzájárulást fizetni, mint a német „kiegyenlítő értéket”.

A dolgozatom végén különböző javaslatokat fogalmaztam meg, amelyekről úgy gondolom, hogy segítene a megváltozott munkaképességű személyek helyzetének javításában és elhelyezkedésük elősegítésében.

A már említett rehabilitációs hozzájárulás reformján kívül különböző szociális partnerek bevonásában és a munkáltatók ösztönzésében, a rehabilitációs terv és mentorra vonatkozó szabályozás megváltoztatásában látom a megoldást.

A szociális partnerek bevonása kiemelkedő jelentőséggel bír. Egyrészt a győri kávézó esetében is látható ennek jelentősége, másrészt pedig a kommunikáció, munkáltatói igények felmérése jelentősen hozzájárul a kitűzött célok eléréséhez, amely jelen esetben a megváltozott munkaképességű személyek integrációja a munkaerőpiacra. Ezek a kampányok a társadalom érzékenyítésére is alkalmasak, ezenkívül megmutatnák a megváltozott munkaképességű személyek alkalmazásának előnyeit és sikeres integrációs példákat.

A rehabilitációs tervre vonatkozó szabályozás átalakításával úgy gondolom, hogy szintén jelentős előrelépést lehetne elérni. Az évenkénti kétszeri felülvizsgálat és módosítás lehetővé tenné, hogy a terv mindig aktuális, emellett hatékony legyen.

Az inkluzív munkahelyek tehát elősegítik a társadalmi kohéziót és növelik a munkahelyi diverzitást, hozzájárulnak a gazdasági növekedéshez. A dolgozatom célja az volt, hogy hozzájáruljak a megváltozott munkaképességű munkavállalók helyzetének javításához. Úgy

gondolom, hogy a jövő kihívása lesz, nemcsak Magyarországon, hanem az Európai Unióban is a probléma megoldása.

Irodalomjegyzék

- 1.BARAKONYI Eszter: *A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását támogató eszközrendszer Magyarországon*, Jura 2016/1. 163-170.o.
 2. CSAPÓ Beatrix: *Megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása – gazdasági és társadalmi előny*, Tájékoztató kiadvány munkáltatók részére, Egyetem Nyomda, Gödöllő, 2001. 8.o.
 - 3.CSATÁRI Mihályné, KRIZSÁN Zsuzsanna: *Munkavédelmi és munkaügyi ellenőrzés a kereskedelemben*, Wolters Kluwer Kft. 2010.
 - 4.FALUDI Viktória: Alfa Rehabilitációs Nonprofit Közhasznú Kft. a megváltozott munkaképesség nem jelent „megváltozott” minőséget, *Magyar Grafika* 2017. 3. szám 27.o.
 5. GORDOSNÉ Szabó Anna: *Bevezetés a gyógypedagógiába*, Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 1999. 23.o.
 6. HORVÁTH Péter: *A fogyatékkal élők, Esélyegyenlőségek a mai Magyarországon*, Bolko-Print Kft. Pécs, 2013.,180.o.
 - 7.HADI Nikolett: *Az Európai Unió fogyatékkal élő személyekre vonatkozó szabályozásának alappillérei*, Európai Jog, 2011.5.szám., 18-27.o
 - 8.HALMOS Szilvia: *A fogyatékoság orvosi és társadalmi modelljének szintézise, különösen a munkajog területén, doktori értekezés tézisei*, Budapest, 2016.
 9. JAKAB Nóra- PRUGBERGER Tamás: *A foglalkoztatás elősegítése és igazgatás joga*, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2013., 159.o.
 - 9.KENDE Tamás-*Bevezetés az Európai Unió politikáiba*, Wolters Kluwer, 2016.
- Központi Statisztikai Hivatal
- 10.KISS György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében, *Jogtudományi Közlöny*, 2013.1.szám 1-14.o.
 - 11.LÁSZLÓ Gyula (szerk.): *Foglalkoztatáspolitikai sajátos világa-A foglalkoztatáspolitikai eszközök változatai*, Wolters Kluwer Hungary Kft., Budapest, 2021.
 - 12.NAGY Ervin Miklós, SZABÓ Erika, PETRUS József: *Megváltozott munkaképességű, illetve fogyatékkal élő személyek a munkaerőpiacon, foglalkoztatásuk munkavédelmi és munkaügyi kérdései*, Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei munkahelyek biztonságáért munkacsoport, 2020. 2.o.

- 13.NAV-Nemzeti Adó-és Vámhivatal, Rehabilitációs hozzájárulás 2023.
- 14.MÜNNICH Ákos:*Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásában*, Didakt Kft., Debrecen, 2008., 12.o.
15. OROSZ Flóra: A szociális farmszolgáltatást igénybe vevő fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek alapjogi védelme, *Pro Futuro*, 2020. 3.szám, 83.o.
- 16.RÓZSA Klára: *Szociális gondoskodás a fogyatékosokról Svédországban*
- 17.WELTNER Andor: *A magyar munkajog*, Budapest, 1978. 103.o.

Internetes hivatkozások

- 1.Alfa Rehab, <http://alfarehab.hu/alfarehabweb/>
- 2.Arbetsförmedlingen Swedish Public Employment Service, <https://arbetsformedlingen.se/other-languages/english-engelska/unemployed---what-happens-now/your-rights-and-obligations> (a letöltés ideje: 2024.10.25.)
- 3.C-66/85.sz. Lawrie Blum-ügy, a Bíróság július 3-i ítélete, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=ecli%3AECLI%3AEU%3AC%3A1986%3A284>
- 4.Disability policy, Full participation in society is the top goal in Swede’s disability policy, <https://sweden.se/life/equality/disability-policy>
- 5.Ingyenes rehabilitációs mentor képzési lehetőség MMK személyek számára, Érték vagy! https://ertekvagy.hu/hu/-/ingyenes_rehabilitacios_mentor_kepzesi_lehetoseg_mmk_szemelyek_szamara
6. Európai Tanács, Infografika-Fogyatékoság az Eu-ban: tények és számadatok, <https://www.consilium.europa.eu/hu/infographics/disability-eu-facts-figures/>
- 7.Europäischer Regionalgipfel für Menschen mit Behinderungen, https://www.bmas.de/DE/Soziales/Teilhabe-und-Inklusion/European-Regional-Disability-Summit/european-regional-disability-summit-deutsch.html?cms_templateQueryString=behinderungen&cms_showNoGesetzesstatus=true&cms_showNoStatus=true
- 8.Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts, <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/gesetz-zur-foerderung-eines-inklusive-arbeitsmarktes.html>
9. Council of Europe Portal, <https://www.coe.int/hu/web/compass/disability-and-disablism>
- 10.The government of the grand duch of Luxemburg, Inclusion and Disability, <https://mfsva.gouvernement.lu/en/le-ministere/attributions/personnes-handicapees.html>

11. Majority of persons with disabilities locked out of quality employment, 27.04.2023. Employment rates of persons with disabilities on the EU Member States, <https://www.edf-feph.org/majority-of-persons-with-disabilities-locked-out-of-quality-employment/>

12. New German Law Aims to Promote a More Inclusive Labor Market, 2023. may 30. Maximilian Colle, <https://ogletree.de/blog-posts/new-german-law-aims-to-promote-a-more-inclusive-labor-market/?lang=en> (a letöltés ideje: 2024.10.16.)

13. World Health Organization, Rehabilitation, 2024. április 22. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/rehabilitation>

Jogszabály jegyzék

1. 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról, 2.§ (a továbbiakban: 2011. évi CXCI. törvény)

2. 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról (a továbbiakban: Flt. tv.)

3. 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról (a továbbiakban: Fot.)

4. ENSZ Fogyatékossgal élő Személyek Jogairól szóló Egyezménye (a továbbiakban: ENSZ-konvenció)

5. Magyarország Alaptörvénye

6. 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról (a továbbiakban: Mm.)

7. 327/2012. (XI.16.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról szóló rendelet

8. 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról (a továbbiakban: Mmtv.)

9. T/5000. számú törvényjavaslat indokolással - A megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról

10. 327/2012.(XI.16.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról

Ábrajegyzék

1. I. ábra, saját szerkesztés, megváltozott és nem megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása 2017 és 2020 közötti időszakban Magyarországon, Központi Statisztikai Hivatal adatai alapján
2. II. ábra, saját szerkesztés 2020-as év, Központi Statisztikai Hivatal adatai alapján
3. III. ábra, Eurostat Statistics Explained Population with disability https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Population_with_disability
4. VI. ábra, Fogyatékossgal, megváltozott munkaképességgel élő személyek foglalkoztatása az Európai Unió egyes tagállamaiban, 2023-as adatok
Majority of persons with disabilities locked out of quality employment, 27.04.2023.
Employment rates of persons with disabilities on the EU Member States, <https://www.edf-feph.org/majority-of-persons-with-disabilities-locked-out-of-quality-employment/>
5. V. ábra, a kitöltők nemek szerinti aránya %-ban, Google Forms
6. VI. ábra, a kitöltők életkorának megoszlása, Google Forms,
7. VII. ábra a kitöltők legmagasabb iskolai végzettsége, Google Forms,
8. VIII. ábra, a kitöltők lakóhely szerinti megoszlása, Google Forms
9. IX. ábra, Mi jelentheti a legnagyobb problémát a megváltozott munkaképességű személyek elhelyezkedésekor? Google Forms
10. X. ábra, Hány megváltozott munkaképességű személy él Magyarországon, Google Forms
11. XI. ábra, Mely országokban a legjobb a megváltozott munkaképességű személyek helyzete az elhelyezkedést tekintve? Google Forms
12. XII. ábra, Mivel lehetne a munkáltatókat ösztönözni a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására? Google Forms
13. XIII. ábra, Ha a munkáltatók több támogatást kapnának az ösztönöznék őket több megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatására? Google Forms

