

Miskolci Egyetem Állam és Jogtudományi Kar
Agrár- és Munkajogi Tanszék



Az egyenlőség láthatatlan fonala:

A Magyar Vöröskereszt és a Francia Vöröskereszt tapasztalatai az egyenlő
bánásmód követelményének megtartása terén

Készítette:

Vörös Dalma (ZQBWDU)

Konzulens:

Dr. Mélypataki Gábor

egyetemi docens

Miskolc, 2023

Tartalomjegyzék

Bevezetés	3
Fogalmak	7
Magyar Munka Törvénykönyvének vizsgálata egyenlő bánásmód szempontjából	9
Francia Munka Törvénykönyvének vizsgálata egyenlő bánásmód szempontjából	14
Szervezet bemutatása	17
<i>Nemzetközi Vöröskereszt</i>	17
<i>Magyar Vöröskereszt</i>	18
<i>Francia Vöröskereszt</i>	19
Akkreditáció megszerzése, megtartása	21
A megváltozott munkaképességűek munkaerőpiaci helyzete itthon és külföldön	23
<i>Fogyatékossgal élők munkaerőpiaci helyzete hazánkban</i>	24
<i>Fogyatékossgal élők munkaerőpiaci helyzete Franciaországban</i>	26
A Magyar Vöröskereszt jó gyakorlatai, valamint kihívásai a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását tekintve	30
<i>Nehézségek a gyakorlatban</i>	30
<i>Jó gyakorlatok</i>	31
A Francia Vöröskereszt jó gyakorlatai, valamint kihívásai a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását tekintve	33
<i>Nehézségek a gyakorlatban</i>	33
<i>Jó gyakorlatok</i>	34
<i>Jó gyakorlatok, valamint nehézségek összehasonlításának értékelése</i>	35
Összefoglalás	37
Irodalomjegyzék	38

Bevezetés

Az elkövetkező fejezetekben egy olyan aktuális és égető társadalmi problémakört járok körül, mely a munkaerőpiac különböző rétegeit érinti. Munkám során rendszeresen találkozom olyan személyekkel, akik hátrányból indulva, legyen az megváltozott munkaképesség, kisgyermekes egyedüli szülőség vagy a pályakezdés nehézségei, küzdenek az elhelyezkedés kihívásaival. Írásom során különös hangsúlyt kapnak azok a csoportok, akiknek a munkaerőpiaci beilleszkedése még nagyobb kihívás elé néz. Dolgozatom fókuszában a Magyar és a Francia Vöröskereszt szerepvállalásának és tevékenységének elemzése áll. Az egyenlő bánásmód elve mentén vizsgálom, hogyan segítik ezek a szervezetek az érintett csoportokat, különös tekintettel a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására.

A célom, hogy áttekintést adjak arról, milyen intézkedések és támogatási rendszerek állnak rendelkezésre a munkaerőpiaci hátrányok leküzdésére, és hogyan képesek a szervezetek a közös európai értékek és követelmények mentén előmozdítani az egyenlő bánásmód elvét. Az elv megtartása, fejlesztése iránti igény nem csupán a nemzeti, hanem a globális szinten is érvényesül, és egyre inkább növekszik a vállalatok felelőssége is ezen a téren. Ennek okán vizsgálom a Magyar Vöröskereszt, valamint a Francia Vöröskereszt tevékenységi körén keresztül, hogy milyen szerepet vállalnak az egyenlő bánásmód követelményének megvalósításában, és milyen gyakorlatokkal járulnak hozzá a társadalmi igazságosság előmozdításához.

Az egyenlő bánásmód követelményének betartása nemcsak erkölcsi és jogi kötelesség, hanem mindezekmellett gazdasági előnyökkel is jár. Az olyan munkáltatók, akik támogatják és előmozdítják a megváltozott munkaképességű munkavállalók munkaerőpiaci elhelyezkedését, gyakran tapasztalják, hogy ez javítja a munkahelyi teljesítményt és csökkenti a fluktuációt. Az esélyegyenlőséget támogató vállalatok vonzóbbak lehetnek a tehetséges munkavállalók és az ügyfelek számára, és hozzájárulhatnak a hosszú távú fenntarthatósághoz a versenyképes piacokon. Emellett az ilyen vállalatok hozzájárulnak a pozitív társadalmi változásokhoz és az inkluzív társadalom előmozdításához. A társadalmi felelősségvállalás, angolul corporate social responsibility (CSR) kifejezés is ezt a tevékenységet foglalja magába, mely a vállalat a

társadalom érdekét is figyelembe veszi adott helyzetekben (pl.: megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása).¹ A megváltozott munkaképességű munkavállalók helyzete komplex és sokszor nehezebb az elhelyezkedés terén a munkaerőpiacon. E csoportba tartozó egyének gyakran kiszolgáltatottabbak, mivel speciális igényekkel rendelkeznek, amelyeknek megfelelő munkahelyi környezet és támogatás szükséges. Az elhelyezkedési nehézségek, mint például az előítéletek, a megkülönböztetés és az alkalmazkodási kihívások, számos akadályt állítanak eléjük. Emellett fontos megérteni, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása nemcsak a társadalmi igazságosság és az emberi jogok kérdése, hanem komoly gazdasági vonatkozásokkal is jár. A munkáltatók, akik hajlandók és képesek alkalmazkodni a megváltozott munkaképességű alkalmazottak szükségleteihez, gyakran gazdaságilag is nyerne. Ezek a vállalkozások hozzájárulnak a társadalom sokszínűségéhez és elősegítik a pozitív munkahelyi kultúrát, ami növeli a dolgozók elkötelezettségét és teljesítményét. Ugyanakkor a megváltozott munkaképességű munkavállalókra vonatkozó megfelelő jogi és társadalmi keretek kialakítása elengedhetetlen az esélyegyenlőség biztosítása érdekében. A szakdolgozatunk célja annak feltérképezése, hogy milyen intézkedések és politikák lehetnek hatékonyak ezen a területen, amelyek segítik ezen munkavállalók sikeres elhelyezkedését és hozzájárulnak a munkaerőpiac és a társadalom fejlődéséhez egyaránt.

Az új közszolgálati törvény (2011. év CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselőkről (Kttv.), valamint az új Munka Törvénykönyve 2012-től tartalmazza az ésszerű alkalmazkodás követelményét. Ezek a jogszabályok kimondják, hogy a fogyatékkal élő személyek foglalkoztatása során biztosítani kell az ésszerű alkalmazkodás feltételeit, a Kttv. 75.§ (3) bekezdésben, és az Mt. 51.(5) bekezdésben.²³ Az új jogszabály nem részletezi ennek feltételei, ezt feltételezhetően a bírói gyakorlat adja meg esetenként külön-külön. Az 53. § (3) bekezdése tesz utalást erre, mely szerint a munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig, gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli, valamint hozzátartozójának tartós,

¹ Ligeti György (2007): CSR: Vállalati felelősségvállalás. Kurt Lewin Alapítvány, Budapest

² Kttv. 75.§ (3)

³ Mt. 51.§ (5)

személyes gondozása esetén, továbbá, ha a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította.⁴

Magyarország az Egyesült Nemzetek Szervezetének Fogyatékossgal Élő Személyek Jogairól szóló egyezményét (Convention on the Rights of Persons with Disabilities-CRPD) már 2007-ben ratifikálta az 2007. évi XCII. törvény elfogadásával, ezzel kötelezettséget vállalt az egyezmény rendelkezéseinek betartására és végrehajtására. A CRPD a XXI. század egyik meghatározó emberi jogi dokumentuma, amely széles körben védi mind a polgári és politikai, mind a gazdasági, szociális és kulturális jogokat, kifejezetten a fogyatékossgal élő emberek szempontjából. Az egyezményt eddig százhetvenöt állam ratifikálta, tizenkettő pedig aláírta, míg mindössze tizenegy állam még nem lépett ezen az úton az egyezmény elfogadása felé. Az ésszerű alkalmazkodás fogalma a CRPD-ben nem csupán a definíció szempontjából jelenik meg, hanem az egyenlőség és a hátrányos megkülönböztetéstől való mentesség kapcsán is.⁵ ("Az "ésszerű alkalmazkodás" jelentése, hogy szükséges és megfelelő módosításokat és beállításokat kell alkalmazni, amelyek nem jelentenek aránytalan vagy indokolatlan terhet, egy adott esetben szükségesek, hogy a fogyatékossgal élő személyek számára biztosítsák az azonos alapokon történő részvételüket vagy gyakorlatukat az összes emberi jog és alapvető szabadság terén, ahogy másoknak.”).⁶ Másik megközelítésből is vizsgálható a meghatározása, mely szerint Azoknak a fogyatékos személyeknek, akiknek az akadálymentesítési előírások nem elegendőek, nagy segítséget jelent, ha a társadalom más tagjai az érintkezés során egy elfogadható mértékig alkalmazkodnak az ő szükségleteikhez. Az "ésszerű alkalmazkodás" követelménye gyakorlatilag azt jelenti, hogy az embereknek az érintkezés során figyelembe kell venniük a fogyatékkal élő személyek szükségleteit, és ez nem más, mint a vonatkozó jogi előírások betartása.⁷

Ez az eszköz szerepet játszik az egyenlőség előmozdításában és a hátrányos megkülönböztetés eltörlésében, emellett érinti a személy szabadságát és biztonságát, az

⁴ Mt. 53.§ (3)

⁵ CRPD 5. cikk 3. pont

⁶ CRPD 2. cikk

⁷ dr. Halmos Szilvia: Az ésszerű alkalmazkodás követelménye a magyar munkajogban

oktatást, valamint a foglalkoztatást, és annak megtagadása a hátrányos megkülönböztetés egyik formájának tekinthető.⁸⁹¹⁰

A dolgozatom során először az alapvető, az írás során használt fogalmakat határozom meg. Ezt követően a két országot több szempont szerint hasonlítom össze, elsőként a két ország jogszabályi hátterét veszem górcső alá, mely után a megváltozott munkaképességűek munkaerőpiaci helyzetét elemzem. Ezután hasonlítom össze a két vizsgált szervezetet, vagyis a Magyar Vöröskereszt, illetve a Francia Vöröskereszt esetében ismertetem az itt dolgozó fogyatékkal élő személyek összetételét, valamint a szervezetben alkalmazott jó gyakorlatokat, és nehézségeket, amelyek munkáltatói és munkavállalói oldalról is részletes bemutatást ad a felépítés megismeréséhez.

⁸ CRPD 14. cikk 2. pont

⁹ CRPD 24. cikk

¹⁰ CRPD 27. cikk 1. pont i bekezdés

Fogalmak

Az *egyenlő bánásmód elve* kifejezésre nem létezik egy egységesen elfogadott definíció. Az általánosan elfogadott meghatározás a diszkrimináció tilalmával vonja párhuzamba, miszerint nem lehet emberek vagy embercsoportok között indokolatlanul különbözőséget tenni. Az egyenlő bánásmód követelményét, valamint annak betartását, betartatását a Nemzetközi, valamint a Magyar Jogszabály is szigorúan szabályozza. A 2003.évi CXXV. törvény foglalja magába az egyenlő bánásmódról, és az esélyegyenlőségről szóló törvényeket. A megváltozott munkaképességű személyek a megfelelő védett tulajdonságaik alapján védelemre szorúlnak. A védelem megilleti őket a közjogi és a magánjogi kötelezettségekkel szemben. A flexicurity kifejezés is erre szolgál, mely a flexibility=rugalmasság, illetve a security=biztonság szavakból alkotott mozaik szó. Jelentése a szavak együttes használatából áll, egyszerre szükséges a sérülékeny csoportok problémáit kezelni azzal, hogy ezekhez a nehézségekhez alkalmazkodva biztosítjuk számukra a stabil munkakörnyezetet.¹¹

Az *esélyegyenlőségnek* sincs egy általánosan elfogadott definíciója, ezalatt a többlet jogosultságok biztosítását értjük hátrányosabb helyzetű csoportok számára.

Megkülönböztetünk diszkriminációt és pozitív diszkriminációt.

Az Alaptörvény XV. cikk (4) bekezdése szerint az állam kötelezettséget vállal az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás elősegítésére külön intézkedések alkalmazásával. A cikk (5) bekezdése pedig kötelezettséget rögzít a családok, gyermekek, nők, idősek és fogyatékkal élők védelmére.¹² A megváltozott munkaképességűek helyzetének védelméről, illetve segítéséről szól a 2011. évi CXCI. Törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló jogszabály is. Ebben kiemelésre kerül a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének irányelve is.¹³ A jogalkotás bizonyos előnyökben részesíti (például kedvezmények, juttatások) azokat a munkavállalókat, vagy egy adott csoportot a jogokban, akik egyébként hátrányból indulnának a munkaerőpiacon. Az esélyegyenlőséget előmozdító szakirodalom és a társadalmi, szakmai párbeszédben

¹¹ [Flexicurity | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions \(europa.eu\)](http://flexicurity.eu/)

¹²

¹³ 2011. évi CXCI. Törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról

gyakran hivatkoznak a pozitív diszkriminációra, mint olyan eszközre, amely segíti az etnikai, szociokulturális, illetve nemi hátrányok kompenzálását. A diszkrimináció pedig az imént felsorolt viselkedési módok ellenkezője, negatív attitűdben.

A megváltozott munkaképességű személyeknek sincs egy általánosan elfogadott fogalma, így a Munka Törvénykönyve záró rendelkezései között, a 294. § (l(la,lb,lc,ld)) bekezdésben meghatározza az általa használt meghatározást. Ezalapján az a személy, aki a rehabilitációs hatóság, vagy ennek jogelődje által elvégzett hatályban lévő minősítés alapján egészségi állapota a hatóság által kiállított komplex szakvélemény alapján 60 százalék, vagy alacsonyabb mértékű, 40 százalékos, vagy ettől magasabb egészségkárosodással rendelkezik, munkaképesség-csökkenése 50-100 százalék közötti, vagy rokkantsági ellátásban részesülő számít megváltozott munkaképességűnek.¹⁴

¹⁴ Mt 294. § (l(la,lb,lc,ld))

Magyar Munka Törvénykönyvének vizsgálata egyenlő bánásmód szempontjából

Ahogy dolgozatom korábbi fejezeteiben már említést tettem, az egyenlő bánásmód szabályozásában a magyar jogalkotás számos jogszabályában foglal álláspontot. Az egyik legnagyobb törvény, az Alaptörvény a XV. cikk 4. (Magyarország az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását külön intézkedésekkel segíti), valamint az 5. (Magyarország külön intézkedésekkel védi a családokat, a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket.) bekezdésének fő kitűzése, hogy az esélyegyenlőség mellett külön intézkedésekkel segíti hazánk az érintett csoportok egyenlő bánásmódhoz való jogát. Ehhez kapcsolódik egyfelől a 2013. évi V. törvény, a Polgári Törvénykönyv 2:42§ (2) bekezdése, miszerint az emberi méltóságot és az abból fakadó személyiségi jogokat mindenki köteles tiszteletben tartani. A személyiségi jogok e törvény védelme alatt állnak.¹⁵ Emellett a következő, 43. paragrafus c) pontjában említi még a személyiségi jogok sérelmét jelentő tényezőket, például a személy hátrányos megkülönböztetését.¹⁶ Ezzel egy szintre helyezendő a Munka Törvénykönyvének szabályozásai, melyek munkajogi aspektusból határozzák meg a diszkrimináció mentesség megtartását. Mindezek mellett a 2003. évi CXXV. törvény rendelkezik a megkülönböztetés szabályairól. Ezen jogszabály az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról rendelkezik. Dolgozatom során a Munka Törvénykönyvének elemzésére fordítok kiemelt figyelmet.

A Munka Törvénykönyve a 2012. évi I. törvény a tisztességes foglalkoztatás releváns szabályait határozza meg a munkavállalás, valamint vállalkozás szabadságának elve alapján, figyelembe véve a munkavállaló és a munkáltató gazdasági, illetve szociális érdekeit. Hatálya kiterjed a munkáltatóra, munkavállalóra, munkáltatói érdek-képviselői szervezetre, üzemi tanácsra, továbbá a szakszervezetre egyaránt.¹⁷ A Munka Törvénykönyve első részében, az általános rendelkezések közt kerül először meghatározásra az egyenlő bánásmód követelménye, mely leírja, a munkaviszonnyal, ezen belül is a munka díjazásával kapcsolatos egyenlő bánásmód követelményt szükséges betartani, megsértésének korrigálása nem járhat más munkavállalók jogának

¹⁵ 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről szóló törvény 2:42§ (2) bekezdése

¹⁶ Pt. 2:43§ c) pontja

¹⁷ Mt. 1., 2.§

megsértésével. Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének meghatározása esetén a törvény vizsgálja különös tekintettel “az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat”. Ezt az elvet szükséges megtartani az alapvető munka-és foglalkoztatással kapcsolatos feltételek mellett, mint például várandós, valamint szoptató nők, illetve fiatal munkavállalók védelme, munkabér összege, ennek védelme, egyéb juttatások egyenlő biztosítása, továbbá az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendeletek.¹⁸

A Munka Törvénykönyve nem csak a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek jogviszonyait szabályozza, hanem olyan jogi kereteket is biztosít, amelyek meghatározzák a cselekvőképtelen munkavállalók foglalkoztatását. A cselekvőképtelen munkavállaló meghatározása egyaránt kiterjed az értelmi és pszichoszociális kihívásokkal küzdő személyek munkavégzési jogára.¹⁹ A munkaügyi aspektusból védett munkavállalói csoportba tartozó személyeket védi a 21.§ (4) bekezdése is. “A törvényes képviselő hozzájárulása szükséges a fiatal munkavállaló vagy a cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállaló olyan jognyilatkozatának érvényességéhez, amely a munkaszerződés megkötésére, módosítására, megszüntetésére vagy kötelezettségvállalásra irányul.” Ennek értelmében a korlátozottan cselekvőképes személyek jognyilatkozatát csak akkor tekintjük érvényesnek, amennyiben a gondnoka beleegyezésével, utólagos engedélyezésével tette. Az (5) bekezdésben tovább szabályozza a jognyilatkozat tételét a jogszabály. “A cselekvőképtelen személy nevében törvényes képviselője tesz jognyilatkozatot.” Eszerint a munkaszerződés kötéséhez, amennyiben a munkavállaló cselekvőképtelen, vagy gondnokság alá helyezett személy, a törvényes képviselőjének aláírása szükséges, annak hiányában érvénytelennek tekinthető a szerződés.²⁰

A rendelet szabályozza továbbá az 51.§ (3) bekezdésében a munkaviszonnyal összefüggő rendelkezéseket, miszerint a munkavállalót kizárólag olyan munkakörben lehet alkalmazni, amely fejlettségére, testi alkatára, illetőleg egészségi állapotára vonatkozóan nem járhat hátrányos megkülönböztetéssel. Amennyiben az egészségi

¹⁸ Mt. 219.§ (1, 2, 3) bek.

¹⁹ Jakab Nóra: Rendszerű gondolkodás a munkavállalói jogalanyiságról

²⁰ Mt. 21.§ (4, 5) bek.

állapotának romlása negatívan befolyásolja feladatai ellátását, úgy a munkáltatónak kötelessége a munkafeltételeket, s a munkaidő-beosztást egyaránt megfelelően alakítani.²¹

Ugyanezen paragrafus (5) bekezdése kiváltképp a fogyatékkal élő foglalkoztatásának feltételeire gyakorol hatást, melyet korábban említés szintjén már felvetettem. Ezen személyek alkalmazása alatt különös tekintettel kell eljárni az ésszerű alkalmazkodásuk szükségességének megteremtésével kapcsolatban. „A fogyatékkal élő személy foglalkoztatása során gondoskodni kell az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról.”²²

A 66. § (7) bekezdése a munkaviszony megszüntetésének megváltozott munkaképességre vonatkozó szabálya szerint a munkáltató a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló munkaviszonyát a munkavállaló egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondással akkor szüntetheti meg, ha a munkavállaló eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább és a munkavállaló számára állapotának egészségi szempontból megfelelő munkakört nem tud felajánlani, vagy a munkavállaló a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.²³ Ez a rendelkezés finomabban kifejezi az ésszerű alkalmazkodás elvét, vagyis megköveteli, hogy az egészségügyi alkalmatlanság mielőtt felmondásra kerülne sor, alaposan vizsgálják meg, hogy az érintett személy saját vagy más munkakörben továbbra is alkalmazható-e.

A 83. § (1) bekezdése a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei között tér ki az egyenlő bánásmód követelményének megtartására. Eszerint amennyiben a munkavállaló kérelmének a bíróság eleget téve a munkaviszonyt helyreállítja, amennyiben a munkaviszony megszüntetése a következőkbe ütközött:

- az egyenlő bánásmód követelménye,
- a joggal való visszaélés tilalma,
- a 65. § (3) bekezdése, vagy (‘‘A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt, várandósság, szülési szabadság, apasági szabadság, gyermek

²¹Mt. 51.§ (3) bek.

²² Mt. 51.§ (5) bek.

²³ Mt. 66. § (7) bek.

gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap és az 55.§ (1) bekezdés szerinti mentesülési tartama alatt.”)

- a 273. § (1) bekezdése (“A közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése szükséges – a (3) bekezdés szerint megjelölt – választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló (a továbbiakban: tisztségviselő) munkaviszonyának a munkáltató által felmondással történő megszüntetéséhez, valamint a munkáltató tisztségviselőt érintő 53. § szerinti intézkedéséhez.”).²⁴

A törvény 120.§ (a) bekezdése a megváltozott munkaképességűek, fogyatékosági támogatásra jogosultak, valamint a vakok személyi járadékára jogosultak helyzetére vonatkozó szabály köt meg, miszerint a különböző csoportokba tartozó személyeket évenként öt munkanap pótszabadság illeti meg, amelyeket kifejezetten a gyakoribb orvosi vizsgálatokon való részvételre hoztak létre a törvényhozók.²⁵

A Munka Törvénykönyve 212.§ 1., 3., 4. pontja a cselekvőképtelen munkavállalóra vonatkozó különös szabályokat írja le. Eszerint a cselekvőképtelen vagy a cselekvőképességben a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállaló csak olyan munkakörre létesíthet munkaviszonyt, amelyet egészségi állapotánál fogva tartósan és folyamatosan képes ellátni. A munkavállaló munkavégzését folyamatosan és oly módon kell felügyelni, hogy az egészséges és biztonságos munkafeltételek megtartását biztosítsa. A munkavállalóra a fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezések megfelelően irányadóak azzal, hogy kártérítésre vagy sérelemdíj megfizetésére nem kötelezhető. Ezek szerint a bekezdések szerint tehát megállapítható, hogy abban az esetben, ha valaki teljesen, vagy korlátozottan cselekvőképtelen, munkát végezhet, bizonyos szabályok betartása mellett, melyet a munkáltatónak biztosítani kell a munkavállaló számára.²⁶

A XX. fejezetben az üzemi tanács ismertetése során is kitér a jogszabály az egyenlő bánásmód követelményének megtartására, s az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó

²⁴ Mt. 83. § (1) bek.

²⁵ Mt. 120.§ (a) pont

²⁶ Mt. 212.§ (1,3,4) bek.

intézkedésekre. 264.§ (2(m)) pontjában kifejti, miszerint:(1) A munkáltató döntése előtt legalább tizenöt nappal kikéri az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről. (2) Az (1) bekezdés alkalmazásában munkáltatói intézkedésnek minősül különösen az egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedés. Ez a szabály a hátrányos helyzetű csoportok kiszolgáltatott helyzetét igyekszik védeni, a felmerülő károkat enyhíteni.²⁷

²⁷ Mt. 264.§ (2) bek.

Francia Munka Törvénykönyvének vizsgálata egyenlő bánásmód szempontjából

A fogyatékkal élők munkaerőpiaci helyzetét szabályozó részletes jogszabályokat a francia munkaügyi törvények tartalmazzák, melyek a munkaerőpiaci egyenlőség előmozdítására és a diszkrimináció elleni küzdelemre összpontosítanak. Franciaországban Munka Törvénykönyveként a “Code du travail” nevű jogszabály határozza meg a munkavállalással összefüggő jogokat és kötelezettségeket. Az L2241-13-as cikkely kimondja, hogy az ágazati egyezményrel vagy a szakmai megállapodások hiányában kötött egyezményrel kapcsolatban álló szervezetek három évente összeülnek tárgyalni a fogyatékkal élő munkavállalók szakmai beilleszkedését és munkahelyen való megtartását célzó intézkedésekről. A tárgyalás különösen az állásfoglaláshoz, képzéshez és szakmai előmenetelhez való hozzáférés feltételeire, valamint a munkakörülményekre, foglalkoztatásra és munkahelyen való megtartás feltételeire vonatkozik. A tárgyaláshoz szükséges információkat rendeleti úton határozzák meg.²⁸ A jogszabály III. témaköre a diszkrimináció elleni szabályokat fogalmazza meg. Az L1131-2-es cikkelyében meghatározza, hogy minden olyan vállalat esetében, amely legalább háromszáz alkalmazottat foglalkoztat, valamint minden toborzással foglalkozó vállalkozás esetében a toborzási feladatokat ellátó alkalmazottaknak legalább öt évenként egyszer képzést kell kapniuk az állásinterjún történő diszkrimináció elkerülésére. Semmilyen személyt sem zárhatnak ki a toborzási, kinevezési eljárásból, vagy a vállalatban történő gyakornoki vagy vállalati képzési időszakhoz való hozzáférésből.²⁹ Ugyancsak tilos bármely alkalmazottat szankcionálni, elbocsátani, vagy diszkriminatív intézkedés alá vetni, közvetlenül vagy közvetve, mint ahogyan azt meghatározza a 2008. május 27-i 496. törvény 1. cikk. Ezen diszkriminatív intézkedések közé tartoznak különféle szempontok, beleértve a bérezésre vonatkozókat is, az L3221-3.³⁰ cikk értelmében. Tilos az olyan intézkedés, mint az érdekeltség, részvények elosztása, képzés, átképzés, elhelyezés, minősítés, osztályozás, szakmai előléptetés, munkaidő, teljesítményértékelés, áthelyezés vagy szerződés megújítása, hovatartozás, nem, erkölcs, szexuális orientáció, nemazonosság, életkor, családi állapot,

²⁸ Code du travail L2241-13-as bek.

²⁹ Code du travail L1131-2-es bek.

³⁰ Code du travail L3221-3-as bek.

terhesség, genetikai jellemzők, gazdasági sebezhetőség, etnikum, nemzetiség, vagy állítólagos faj, politikai nézetek, szakszervezeti vagy kölcsönös tevékenységek, választott tisztségviselői tevékenység, vallási meggyőződés, megjelenés, vezetéknev, lakóhely vagy banki székhely, egészségi állapot, önállóság elvesztése vagy fogyatékoság, képesség az egyéb, mint a francia nyelven való kifejezésre, figyelmeztető vagy segítőkész személy minősítése, a 2016. december 9-i törvény I. cikk és az 1. és 2. cikk értelmében, a közlés, a korrupció elleni küzdelem és a gazdasági élet modernizálásáról szóló törvény.³¹ Az L1133-4-es bekezdésben a jogszabály kimondja, hogy azok az intézkedések, amelyek a fogyatékkal élő személyek javára szolgálnak, és az egyenlő bánásmód elősegítését célozzák, mint amilyeneket az L. 5213-6. cikk rögzít, nem minősülnek diszkriminációnak.³² Az L3142-25-1-es bekezdése lehetőséget ad a munkavállalónak, kérésére, és a munkaadó beleegyezése mellett, hogy anonim módon, ellenérték nélkül lemondhat az igénybe nem vett pihenőnapokról, átruházva ezen napokat azok javára a vállalaton belül olyan munkavállaló számára, aki fogyatékosaggal élő, vagy önállóságát elvesztett személyt ápol. Ezen bekezdés alapján átruházott egy vagy több nap szabadságot élvező alkalmazott a távolléti időszak alatt részesül a bére fenntartásában. Ezt az időszakot a munkavégzési jogviszonyból eredő jogok meghatározása során munkaviszonynak tekintik. Az alkalmazott megőrzi azokat az előnyöket, amelyeket a távolléti időszak kezdetét megelőzően szerzett.³³ Érdekesség még továbbá az L5213-17-es cikkelye, miszerint ha a fogyatékkal élő alkalmazott önként távozik a vállalattól, és később vissza szeretne térni korábbi munkahelyére, akkor a lemondó fogyatékkal élő alkalmazottnak előnyt élvez az újraalkalmazásban, aminek részleteit rendelet határozza meg.³⁴ Az imént felsorolt néhány paragrafus betekintést engedett a Francia Munka Törvénykönyvének felépítésébe, az egyenlő bánásmód, különösen a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának, jogainak védelmébe.

Kérdésként felvethető, hogy a francia jogszabályok mely esetekben szabályozzák a munkavállalókkal szembeni diszkriminációt. A diszkriminációt a magyar jogszabályhoz hasonlóan mind a Munka Törvénykönyve (L.1132-1. cikk), mind a Büntető

³¹ Code du travail L1132-1-es bek.

³² Code du travail L1133-4-es bek.

³³ Code du travail L3142-25-es bek.

³⁴ Code du travail L5213-17-es bek.

Törvénykönyv (L.225-1-től L.225-4-ig terjedő cikkek) tiltják. A francia jog minden formájú közvetlen vagy közvetett diszkriminációt tilt egy jelentkező vagy alkalmazott esetében az alábbiak alapján: származás; nem; nemi identitás; erkölcs; szexuális irányultság; életkor; családi helyzet; terhesség; genetikai jellemzők; gazdasági helyzetből adódó különleges sebezhetőség; az etnikai csoportba, nemzetiségbe vagy fajhoz (valóságos vagy feltételezett) való tartozás vagy nem tartozás; politikai vélemények; szakszervezeti vagy kölcsönös társasági tevékenységek; választott tisztség betöltése; vallási meggyőződés; fizikai megjelenés; név; lakhely vagy bankszámla; egészségi állapot; fogyatékoság; képesség más nyelven való kifejezésre, mint a francia, illetve a valamilyen visszaélés bejelentője, vagy ezzel kapcsolatba kerülő személy.³⁵

³⁵ <https://iclg.com/practice-areas/employment-and-labour-laws-and-regulations/france>

Szervezet bemutatása

Nemzetközi Vöröskereszt

Megalakulásának egyik legjelentősebb előzménye az 1859-ben zajló Solferinói csata volt. A háború áldozatainak megsegítése megkülönböztetés nélküli, egyetemleges nemzetközi védelmének kialakítása a XIX. század második felére alakult mozgósító és megvalósítható programmá. A Nemzetközi Vöröskereszt, vagy az "International Committee of the Red Cross (ICR)" 1863-ban alakult azzal a céllal, hogy védelmet és segítséget nyújtson a fegyveres konfliktusok és viszályok áldozatainak. Teszi ezt az egész világon végzett közvetlen fellépésével, valamint a nemzetközi humanitárius jog fejlesztésének ösztönzésével a kormányok tiszteletben tartása mellett. Története a humanitárius akciók fejlődéséről, a genfi egyezményekről, valamint a Vöröskereszt és Vörösfélhold mozgalomról szól. A Vöröskereszt Nemzetközi Bizottsága 1863 februárjában ült össze először Genfben, Svájcban. Öt tagja között volt egy Henry Dunant nevű helyi férfi is, aki egy évvel korábban kiadott egy, a keresztes hadjáratról írott könyvet "A Souvenir of Solferino" címmel, melyben a háború idején megsebesült katonák jobb ellátására hívta fel a figyelmet. A Bizottság az év végére összehívta a kormány képviselőit, hogy megállapodjanak Dunant javaslatáról a nemzeti segélyszervezetekről, a katonai egészségügyi szolgálatok segítségéről (a solferinói csatában közel negyvenezer katona vesztette életét, vagy sebesült meg). 1864 augusztusában pedig rávette a kormányokat, hogy fogadják el az első genfi egyezményt. Ez az egyezmény kötelezte a hadseregeket, hogy gondoskodjanak a sebesült katonákról, függetlenül attól, hogy melyik oldalon álltak, és egységes emblémát vezetett be az egészségügyi szolgáltatások számára: fehér alapon vörös keresztet.

A Nemzetközi Vöröskereszt 1864-ben meghatározott szimbóluma³⁶



³⁶<https://voroskereszt.hu/rolunk/az-emblema>

A Nemzetközi Vöröskereszt elsődleges feladata a koordináció volt, azonban ezzel egyidőben fokozatosan egyre inkább bekapcsolódott a helyszíni hadműveletekbe, ahogy nyilvánvalóvá vált a semleges közvetítő szükségessége a hadviselő felek között. A következő ötven év során a szervezet kibővítette munkáját, miközben nemzeti társaságokat hoztak létre (az első ilyen társaság Württemberg államban, Németországban 1863 novemberében alakult), és a Genfi Egyezményt a tengeri hadviselésre is átdolgozták.³⁷

A Nemzetközi Vöröskereszt és Vörös Félhold jelenleg a világ legnagyobb humanitárius hálózata, melynek elnöke 2018. augusztusától Ms. Mirjana Spoljaric Egger. A Nemzetközi Vöröskereszt és Vörösfélhold mozgalom egy független, semleges szervezet, amely humanitárius védelmet és segítséget nyújt a fegyveres konfliktusok és más erőszakos helyzetek áldozatainak. A vészhelyzetekre reagálva intézkedik, ugyanakkor előmozdítja a nemzetközi humanitárius jog tiszteletben tartását és annak nemzeti jogba történő átültetését. Legtöbb feladatukat önkéntesek segítségével látják el. Tevékenységi köré tartozik a szexuális erőszak elleni fellépés, az érintettek védelme, támogatása, a háború, és más erőszakos cselekmények áldozatainak védelme és segítése, szoros, összehangolt együttműködés a szervezet tagjaival hatékony segítségnyújtás céljából, alapvető szükségletek, valamint eszközök biztosítása (pl.: élelem, alapvető menedék, ruházat, higiénia, egészségügyi ellátás, oktatással kapcsolatos költségek átvállalása), klímaváltozás elleni harc, menekültek védelmének biztosítása, valamint a családok egyesítése, eltűnt személyek keresése.³⁸

Magyar Vöröskereszt

A Magyar Vöröskereszt nemzeti humanitárius egyesület 1881-ben alakult meg, melyet a Vöröskereszt Nemzetközi Bizottsága 1882. évében ismerte el. A magyar szervezet 1921-től már tagja a Vöröskereszt és Vörösfélhold Társaságok Nemzetközi Szövetségének. Ennek az egyezménynek a Magyar Köztársaság aktív tagállama, mely

³⁷ <https://www.icrc.org/en/history>

³⁸ <https://www.icrc.org/en/what-we-do>

szorosan együttműködik a Vöröskereszt Nemzetközi Bizottságával, valamint segíti a nemzetközi humanitárius jog ismertetését, formálását. Missziója, valamint napjainkban ellátott feladata egyezik a Nemzetközi Vöröskereszt nézetével. Tevékenységét az 1993. évi XL. törvény foglalja össze, ebben kitérve a név, valamint embléma használatra, tevékenységi körükre, ideértve az alaptevékenységeket is, melyek közül a legfontosabbak a háború esetén áldozatok, hadifoglyok mentése, róluk nyilvántartás vezetése, rászoruló, hozzátartozók tájékoztatása, számukra természetbeni, anyagi segítségnyújtása, katasztrófhelyzet esetén rászoruló felkutatása, számukra természetbeni, anyagi segítségnyújtása, eltűnt személyek felkutatása (keresőszolgálat), átmeneti szállás biztosítása menekültek számára, egészségnevelés, elsősegélynyújtás oktatásának biztosítása, önkéntes véradók felkutatása, véradásokon való részvétel, szociális segítségnyújtás rászoruló számára, illetve a közúti járművezető-jelöltek részére elsősegély oktatása, kizárólagos vizsgáztatása.³⁹

A szervezet jelenleg ezerkilencszázhetvenegy alapszervezetből, nyolcszázhatvankilenc alkalmazottból, egyszáztizennégyezer hétszázhetvenkilenc tagból, valamint tizennyolcezertizenegy önkéntesből áll.⁴⁰

Francia Vöröskereszt

"A Francia Vöröskereszt azért cselekszik, hogy feltétel nélkül megvédje és támogassa a sebezhető helyzetű embereket, és velük együtt építse fel az ellenálló képességüket." A "La Croix-Rouge française" szervezet önkénteseinek száma napjainkban meghaladja a százezer főt. Kétféle identitással, mint szervezet és a szociális és szolidáris gazdaság szereplője, egy közösségbe tömörítik az önkéntesek 70 000 fős csoportját, akik részt vesznek egységeikben és küldöttségeikben, valamint több mint 17 000 alkalmazottat, akik 635 egészségügyi, szociális, egészségügyi és oktatási létesítményben dolgoznak, és 20 000 diákot, akik az "gondozói" szakmában képzik magukat. Főbb feladataik között van a sürgősségi helyzetekben való segítségnyújtás (árvizek, viharok, tüzek, egészségügyi válsághelyzetek, ipari katasztrófák), egészségnevelés, elsősegélynyújtás

³⁹ 1993. évi XL. törvény a Magyar Vöröskeresztről

⁴⁰ <https://voroskereszt.hu/hogyan-segithetsz/onkentessel>

oktatásának biztosítása, élelmiszer-és ruhasegély, szociális közlekedés biztosítása, egészségügyi ellátáshoz hozzájuttatása, egészségügyi szektorban való részvétel az idős, vagy fogyatékkal élő emberek támogatásával, fiatalság, valamint lakosság bevonása a fentebb említett területeken való segédkezésbe.⁴¹

⁴¹ <https://www.croix-rouge.fr/nos-actions-en-france>

Akkreditáció megszerzése, megtartása

A munkavállalók munkaképességének megváltozása előtt szükséges alaposan átgondolni számos szempontot. A munkaadónak ki kell vennie a részét a megváltozott munkaképességű személyek egyedi szükségleteinek figyelembevételéből. Előfordulhat, hogy a betanítási folyamat hosszabb ideig tart, és szükség lehet több munkaközi szünetre, mint amit a jogszabályok előírnak. Lehetséges, hogy a munkahely átalakítására vagy akadálymentesítésére is szükség lehet a megfelelő környezet biztosítása érdekében. Az akadálymentesítés nem csupán a mozgáskorlátozottak figyelembevételét jelenti, például rámpák és tágasabb ajtók kialakításával, hanem kiterjed más fogyatékoságokra is, mint például a gyengénlátók vagy vakok (tapintható térképek, Braille-írással ellátott tájékoztató táblák stb.), valamint a siketekre és hallássérültekre is (hangos térképek, indukciós hurok stb.). Emellett kiemелendő a mentális akadálymentesítés is. Fontos, hogy a munkavállalók ne csak elfogadják, de befogadják a megváltozott munkaképességű személyeket. Ezt a fajta felkészítést tréningek, beszélgetések és előadások formájában lehet megvalósítani, például érzékenyítő programokkal.

Miután a munkáltató minden szempontot átgondolt a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásával kapcsolatban, elkezdheti a gyakorlati megvalósítást. Többféle foglalkoztatási típus létezik a megváltozott munkaképességű személyek számára, beleértve a fejlesztő foglalkoztatást, a közfoglalkoztatást, a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatást és az akkreditált foglalkoztatást (ideértve a védett foglalkoztatást is). Dolgozatom során az akkreditált foglalkoztatási formát kívánom részletesebben bemutatni, hiszen a Magyar Vöröskereszt Borsod-Abaúj-Zemplén Vármegyei Szervezeténél dolgozó megváltozott munkaképességű munkavállalók is ebben a formában vannak foglalkoztatva.

Az akkreditált foglalkoztatás egyrészt előrelépést jelent a fejlesztő foglalkoztatáshoz képest, de mégis megfelelő, védett környezetet biztosít az ott dolgozóknak. Ugyanakkor közelít a nyílt munkaerőpiac feltételeihez, de segítő szolgáltatásokkal támogatja a rehabilitációt is. Akkreditációs cél szempontjából megkülönböztetünk tartós és tranzit foglalkoztatást. A tranzit foglalkoztatás célja a nyílt munkaerőpiacra történő kivezetésre

való felkészítés, integráció/reintegráció, azon megváltozott munkaképességű személyeknek, akiket a komplex minősítés során rehabilitálhatónak minősítettek (B1 és C1 kategória). Tartós foglalkoztatás célja a megváltozott munkaképességű személyek képességeinek védett körülmények között történő megőrzése, fejlesztése. Tartós foglalkoztatás esetében B2, C2 minősítéssel már védett munkahelyen foglalkoztatható a munkavállaló. Mindkét esetben az a cél, hogy a megváltozott munkaképességű személyeket védett körülmények között alkalmazzák, ahol lehetőség van képességeik feltárására, megőrzésére, valamint képességeik fejlesztésére. Akkreditált foglalkoztatásban, mind a tranzit, mind pedig a tartós foglalkoztatás esetében az a munkavállaló vehet részt, aki rendelkezik érvényes komplex minősítéssel. Az akkreditált foglalkoztatás előrelépést jelent a fejlesztő foglalkoztatáshoz képest, ugyanakkor megfelelő, védett környezetet biztosít az ott dolgozóknak. Annak ellenére, hogy közelít a nyílt munkaerőpiac feltételeihez, segítő szolgáltatásokkal támogatja a rehabilitációt. Az akkreditáció két fő célkitűzését tekintve megkülönböztetünk tartós és tranzit foglalkoztatást:

- a tranzit foglalkoztatás célja a komplex minősítés során rehabilitálhatónak minősített (B1 és C1 kategória) megváltozott munkaképességű személyek felkészítése a nyílt munkaerőpiacra történő átvezetésre,
- a tartós foglalkoztatás célja a megváltozott munkaképességű személyek képességeinek védett környezetben történő megőrzése és fejlesztése. A tartós foglalkoztatás esetében B2 és C2 minősítéssel a munkavállaló már védett munkahelyen foglalkoztatható.

Mindkét esetben a cél, hogy a megváltozott munkaképességű személyeket védett körülmények között alkalmazzák, ahol lehetőség van képességeik feltárására, megőrzésére és fejlesztésére. Az akkreditált foglalkoztatásban mind a tranzit, mind a tartós foglalkoztatásban kizárólag az a személy vehet részt, aki rendelkezik komplex minősítéssel.⁴²

⁴² Kiss Róza: Akkreditált foglalkoztatás. Budapest

A megváltozott munkaképességűek munkaerőpiaci helyzete itthon és külföldön

A fogyatékoság problémája a legfrissebb WHO 2011-es felmérése alapján 15%-ra tehető a világ népességéből, ami mintegy 650 millió embert érint. Korábbi becslések még csak a világ lakosságának 10%-át említették, tehát az új adatok alapján látható, hogy a fogyatékosággal élők száma növekszik. A The World Bank 2023-as felmérése alapján napjainkban ez a szám az egymilliárd főt is elérheti, mely a lakosság 15%-a, tehát ebből látszik, hogy a világ népessége nőtt az elmúlt időszakban, azonban a fogyatékosággal élők és az egészséges emberek közötti megoszlás stagnál.⁴³

Az Európai Unióban minden hatodik személy érintett, ami mintegy nyolcvanmillió embert jelent 2011-ben. Ez egy 2019-es kimutatás alapján nyolcvanhétmillió embert jelenthet, mely minden negyedik embert érint az unió lakosságából. A legalacsonyabb mérőszámmal Málta bír (11%), a legmagasabb pedig Lettorszában a mérték (39,5%). Az Európai Unió átlag ebben az évben 24% volt. Statisztikai adatok szerint az életkor előrehaladtával nő a fogyatékosággal élők aránya. A 16-65 év közöttiek 17,9%-a, azonban a 65 év felettiek mintegy 48,5%-a érintett, és ez az arány a demográfiai előrejelzések szerint a népesség elöregedésével tovább emelkedik.⁴⁴

Magyarországon a 2011-es népszámlálás során a magukat fogyatékosnak vallók aránya a lakosság 4,6%-a volt, vagyis négyszázkilencven ezer embert érintett, ezzel szemben a 2016-os népszámláláson négyszáznyolc ezer fő vallotta magát fogyatékkal élőnek, mely a teljes magyar lakosság 4,3 %-a.⁴⁵ A statisztikai adatok azt mutatják, hogy a fogyatékosággal élők több szempontból is hátrányos helyzetben vannak.⁴⁶ Franciaországban, szintén 2011-ben a teljes népesség százalékos aránya, mely fogyatékosággal él, körülbelül 12% volt az INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques, azaz a Francia Statisztikai Hivatal) adatai szerint.⁴⁷

⁴³ <https://www.worldbank.org/en/topic/disability>

⁴⁴ <https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/disability-eu-facts-figures/>

⁴⁵ Bácskay A. – Gárdos É. – Huszár Á. – Szabó ZS. [2018]: Mikrocenzus 2016. 8. A fogyatékos és az egészségi ok miatt korlátozott népesség jellemzői. Központi Statisztikai Hivatal. Budapest.

⁴⁶ https://www.ksh.hu/stadat_files/ege/hu/ege0033.html

⁴⁷ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2011101?geo=FE-1>

Fogyatékossgal élők munkaerőpiaci helyzete hazánkban

Magyarországon több, mint négyszáz szervezet vesz részt védett foglalkoztatásban, kisebb-nagyobb vállalkozások, amelyek akkreditált védett foglalkoztatóként pályázati támogatásban részesülnek. Az állam éves szinten több mint ötvenmilliárd forinttal támogatja a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását. Jelenleg védett szervezeti keretek között már harminckétezren dolgoznak, különösen a fiatalok és az iskolai végzettséggel rendelkezők sikeres elhelyezkedését segítve. Egy 2022-ben tartott konferencián Csizi Péter, a Belügyminisztérium szociális ügyekért felelős helyettes államtitkára a következőt nyilatkozta: *“Jelentős előrelépés történt, ezt jelzi, hogy míg 2010-ben a megváltozott munkaképességűek 18 százaléka dolgozott, jelenleg már a 40 százaléka valamilyen formában jelen van a munka világában.”* Az alapelv szerint az állampolgároknak munkalehetőséget kell biztosítani segély helyett, hiszen a munka nem csupán pénzkereset, hanem életforma, tartás és egy olyan közösség, amely biztonságot nyújt. A gazdasági kihívások, különösen a vendéglátás és az ipar területén, új típusú segítséget és eszközöket követelnek meg, mivel új konfliktusokra kell válaszolni. A cél az, hogy az egyéni képességektől és lehetőségektől függően a megváltozott munkaképességűek a nyílt munkaerőpiacon is tudjanak érvényesülni. Munkáltatói visszajelzések szerint a fogyatékossgal élők foglalkoztatása csapatépítő hatású, és a megváltozott munkaképességűek befogadása nemcsak érzékenyítő, hanem igazi szemléletformáló hatással is bír. A munkára felkészítés folyamatában az anamnézis, a munkavállaláshoz kapcsolódó készségek felmérése, az orientálás - amely a mentorálás része -, és a megfelelő munkakör kiválasztása kiemelkedően fontos lépések. A felkészítő programot követően a nyílt munkaerőpiacon szerződéssel kilépők sorsát nyomon követik, tapasztalataikat pedig integrálják a felkészítő folyamatba.⁴⁸

A 2015 és 2020 közötti időszakban a megváltozott munkaképességű, fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatási szintje jelentős növekedést mutatott, 18%-ról 2020-ra 44%-ra emelkedett. Ennek háttérében részben az áll, hogy 2013-tól kezdődően jelentős változások történtek a foglalkozási rehabilitációs támogatási rendszerben. Ennek fő célja az volt, hogy a foglalkoztatás fókuszát áthelyezze a rehabilitációról a minél

⁴⁸<https://www.vg.hu/vilaggazdasag-magyar-gazdasag/2022/12/nem-adjak-fel-a-fogyatekossgal-elok-foglalkoztatatasat>

szélesebb körű, nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatás felé. A korábbi intézkedések, mint például az akkreditált foglalkoztatás átalakítása, a Rehabilitációs Kártya bevezetése, valamint a munkáltatók számára nyújtott kedvezmények és támogatások hatékonyan bizonyultak. Ezen intézkedések mellett a további gazdasági ösztönzők alkalmazásán túl, hangsúlyos volt a munkáltatók szemléletének és motivációjának javítása, valamint a befogadó munkahelyi környezet fejlesztése. Az említett lépések együttesen hozzájárultak a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási arányának emelkedéséhez és a nyílt munkaerőpiaci elhelyezkedésük sikerességéhez.⁴⁹

A munkáltatókat megillető kedvezményeket a 2018. évi LII. számú, a szociális hozzájárulási adóról szóló törvény határozza meg, ezzel is elősegítve a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási rátájának növelését. A 13. § (1) bekezdés kimondja, hogy “A szociális hozzájárulási adóból részkedvezmény illeti meg

a) a munkaviszonyban természetes személyt foglalkoztató kifizetőt az őt a munkaviszonyra tekintettel terhelő adóból,

b) az egyéni vállalkozót a saját maga után fizetendő adóból

c) a közkereseti társaságot, a betéti társaságot, a korlátolt felelősségű társaságot, a közös vállalatot, az egyesülést, az európai gazdasági egyesülést, a szabadalmi ügyvivői irodát, a szabadalmi ügyvivői társaságot, az ügyvédi irodát, a közjegyzői irodát, a végrehajtói irodát, az egyéni céget a tagjával fennálló adófizetési kötelezettséget eredményező jogviszonyára tekintettel terhelő adóból.

A (2) bekezdésben a törvény megfogalmazza, hogy abban az esetben vehető igénybe a kedvezmény, ha az (1) bekezdésben felsorolt három pont valamelyike által érintett személy megváltozott munkaképességűnek minősül. A törvény e paragrafus értelmében megváltozott munkaképességű személynek minősíti azt, aki

a) egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy annál kisebb mértékű,

b) 2011. december 31-én a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló törvény alapján meghatározott I., II. vagy III. csoportos rokkantsági vagy baleseti rokkantsági nyugdíjban részesült, és a 2011. évi CXCI. törvény 32–33. §-a, a 19. § (1a) bekezdése

⁴⁹dr. Pintér Sándor: Az Országos Fogytékosságügyi Programban foglalt célok időarányos teljesítéséről (2015–2020).

vagy a 38/C. § alapján jelenleg is rokkantsági ellátásban vagy rehabilitációs ellátásban részesül,

c) jelenleg fogyatékosági támogatásban vagy vakok személyi járadékában részesül.

A paragrafus (4) bekezdése szabályozza továbbá a részkedvezmény mértékét. Eszerint az összeg a kifizető által a foglalkoztatott után az adómegállapítási időszakra meghatározott adóalap alapján számolódik ki. Az egyéni vállalkozó esetében a részkedvezmény az általa saját maga után megállapított adóalapra vonatkozik (kivéve az 1. § (4)–(5) bekezdés szerinti jövedelmeket). A részkedvezmény összege azonban nem haladhatja meg a minimálbér kétszeresét, és a 2. § (1) bekezdés szerinti adómértékkel meghatározott összeg felső határát.

Az (5) bekezdés az igénybevevőt határozza meg. Eszerint a kedvezményt az arra jogosult a komplex minősítésről szóló érvényes dokumentum, vagy a (3) bekezdés szerinti megváltozott munkaképességű személyek ellátásainak, illetve fogyatékosági támogatás, vagy vakok személyi járadékának folyósítását igazoló határozat birtokában érvényesítheti. (6) A megváltozott munkaképességű személy a (3) bekezdés a)–c) pontja szerinti jogosultság megszűnéséről, az arról szóló határozat kézhezvételétől számított 5 munkanapon belül köteles tájékoztatni a kifizetőt. (7) Amennyiben az adókedvezmény érvényesítésének feltételei már nem teljesülnek, akkor az adókedvezmény a jogosultság megszűnését követő hónaptól nem vehető igénybe.⁵⁰

Fogyatékosággal élők munkaerőpiaci helyzete Franciaországban

Franciaországban az állami és vállalati szektorok együttes erőfeszítései révén a megváltozott munkaképességű személyek integrációja számos támogatási intézkedéssel és jogi kerettel történik. A francia kormány rendelkezik jogszabályokkal, amelyek elősegítik a foglalkoztatást, mint például a foglalkozási rehabilitáció, a munkáltatóknak nyújtott adókedvezmények és az akkreditált foglalkoztatás.⁵¹ Fogyatékoságuk gyakran korlátozza a munkavégzés körét, mivel bizonyos feladatokat nem tudnak ellátni. Emellett a

⁵⁰ 2018. évi LII. törvény a szociális hozzájárulási adóról

⁵¹<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emploi-et-handicap/article/obligation-d-emploi-des-travailleurs-handicapes>

fogyatékoság gyakran szűkíti az elérhető társadalmi kapcsolatok körét. Végül, mivel a fogyatékkal élő embereknek gyakran nehezebb a tanulás, rendszerint alacsonyabb képzettségi szinttel rendelkeznek a átlagosnál.⁵² A munkáltatókat ösztönzi a fogyatékkal élők foglalkoztatására az általuk igénybe vehető támogatások és kedvezmények, valamint a foglalkoztatási rendszer hozzáférhetőségének és rugalmasságának biztosítása. Hasonlóan a magyar jogszabályi előíráshoz, a francia munkáltatókat is a "kötődési kvóta" rendszere kötelezi a fogyatékkal élő személyek foglalkoztatására. Ez a rendszer előírja, hogy a vállalatoknak bizonyos mértékben fogyatékkal élő munkavállalókat kell foglalkoztatniuk az összes alkalmazottjuk arányában. A pontos kvóta szintje vállalatonként eltérő, és az alkalmazottak számától függ. Azok a vállalatok, amelyek nem felelnek meg a kvótáknak, pénzügyi büntetéseket fizetnek. Ezen szabályozás célja a fogyatékkal élő személyek munkaerő-piaci integrációjának elősegítése és a társadalmi inklúzió előmozdítása. A fogyatékosággal élő emberek foglalkoztatása jogilag kötelező, de ugyanakkor vállalatok és állami szervek számára sokszínűséget hozó lehetőség is, amely segít a fogyatékoság demisztifikálásában és a szemléletváltásban. A helyi és nemzeti szinten történő tanácsadás, képzés és tudatosságfejlesztés révén különböző szervezetek segítik a fogyatékosággal élő munkavállalók felvételében, beilleszkedésük elősegítésében és munkahelyen való megtartásában az érintett munkáltatókat.⁵³ A cégek részt vehetnek szakmai képzéseken, és a munkavállalók és munkáltatók számára elérhető konzultációs fórumok révén támaszt nyújt a hatékonyabb foglalkoztatási folyamatokhoz.⁵⁴ A fogyatékkal élők foglalkoztatása nem csupán jogi szabályozásokon alapul, hanem a társadalmi és vállalati szintű tudatosság növelésével is, amely hozzájárul a munkahelyek befogadóbbá tételéhez és az egyenlőség előmozdításához. A francia munkaerőpiacon a fogyatékkal élő személyek is pozitívan értékelik az elhelyezkedési helyzetük javulását, ezáltal a munkanélküliségük aránya az eddig mért legalacsonyabb szintre esett. Azonban a legsebezhetőbbek továbbra is kirekedtek, a "lemondás" kockázatával küzdenek. Az

⁵² <https://www.inegalites.fr/Emploi-la-difficile-insertion-des-personnes-handicapees>

⁵³ https://www.apf-francehandicap.org/employer-personnes-situation-handicap-2360?mtm_source=grants&mtm_medium=cpc&mtm_campaign=%20MV_Search_GRANTS_Accompagnement&gad_source=1&gclid=Cj0KCQjwqP2pBhDMARIsAJQ0CzrNfe0Bj2aw1l67GPwQyrJaAlHNnCEu49hgG0s_j--oGWZ-hptgcaEaAtEXEALw_wcB

⁵⁴ <https://business.ladn.eu/news-business/actualites-annonceurs/ladapt-campagne-sensibilisation-emploi-personnes-handicapees/>

elmúlt három év alatt a fogyatékkal élő személyek munkanélküliségi aránya 19%-ról 14%-ra csökkent. A jelenlegi munkaerőpiaci feszültségek valóban ösztönözhetik a vállalatokat a fogyatékkal élő munkanélküliek felvételére, véli Christophe Roth, az Agefiph elnöke, a szervezet, amely a fogyatékkal élő személyek szakmai beilleszkedését támogatja. Ez a jó irányú tendencia jeleként egyre több vállalat - például a Burger King étteremlánc vagy az E.Leclerc szupermarketek - kötelezi el magát az Agefiph-szel kötött megállapodáson keresztül, hogy nagyobb hangsúlyt helyezzenek a fogyatékosagra.⁵⁵

Franciaországban használatos az adaptált munkahely kifejezés, mely egy olyan vállalkozást takar a normál munkakörnyezetben, amelynek különlegessége, hogy a vállalat állományának egy részét fogyatékkal élő munkavállalók alkotják. Cserébe az adaptált vállalkozás pénzügyi támogatásokat kap minden fogyatékkal élő munkavállaló foglalkoztatásáért. Az adaptált vállalkozás lehetőséget biztosít a megváltozott munkaképességű személyeknek arra, hogy szakmát gyakoroljanak, vagy szakmai tapasztalatot szerezzenek, figyelembe véve a fogyatékosággal kapcsolatos lehetőségeket. A vállalkozás képezheti és elősegítheti fejlődésüket a vállalkozáson belül vagy más munkáltatóknál. Az adaptált vállalkozás lehetőséget teremthet a normál vállalkozáshoz való eljutáshoz is, három átmeneti programmal:

- Az Átmeneti CDD (Tremplin): Ez a szerződés egyéni támogatást nyújt a szakmai terv kidolgozásához, és képzettséget nyújt a tartós állás megtalálásához más munkáltatóknál. Az időtartama 4-24 hónap, és önkéntes adaptált vállalkozással kötik meg a szerződést. A program egész Franciaország területén 2023. december 31-ig kísérleti jelleggel működik.
- A fogyatékkal élő személyek munkaadó számára rendelkezésre bocsátása, aki az érintett jelentkezőket 12-24 hónapig alkalmazza. Ez a program lehetővé teszi számukra, hogy ennél a munkaadónál dolgozzanak, miközben az adaptált vállalkozás alkalmazottai maradnak, akik segítenek és képzik őket abban az időtartamban is, amíg végleges alkalmazásra kerül sor a másik munkaadó részéről.

⁵⁵https://www.bfmtv.com/economie/emploi/emploi-des-personnes-handicapees-le-chomage-baisse-mais-reste-deux-fois-plus-important_AD-202211120218.html

- Az Adaptált Ideiglenes Munkavállalói Vállalkozás (EATT) lehetőséget kínál arra, hogy időszakos megbízásokat vállaljanak a megváltozott munkaképességű személyek, figyelembe véve a fogyatékkal kapcsolatos lehetőségeiket különböző munkaadóknál, miközben az adaptált vállalkozás alkalmazottai maradnak továbbra is. A program szintén 2023. december 31-ig kísérleti jelleggel működik az egész Franciaország területén.⁵⁶

A Pôle emploi egy francia állami intézmény, amely a munkaerőpiac és a munkanélküliség kezelésére szolgál. Főbb feladatai az álláskeresési és munkaaajánlatok kezelése, munkanélküli segélyek kifizetése, képzések és támogatások biztosítása, valamint a munkaerő-piaci elemzések készítése.⁵⁷ Ehhez az országos adatbázishoz jelenleg félmillió fogyatékkal élő személy van beregisztálva. A munkanélküliség kétszerese a nemzeti átlagnak. A fogyatékkal élő munkavállalók foglalkoztatási kötelezettsége évek óta stagnál a vállalatokban. Összességében velük kapcsolatban elmondható, hogy az egyik legfontosabb lépés, mellyel ezek a számok javíthatók a képzésükkel függ össze. Számos kutatás bebizonyította, hogy jelentősen alacsonyabb képzettséggel rendelkeznek, mint egészséges társaik. A kormány ezen képességek és képzettségek fejlesztésére, valamint a munkaerőpiachoz való könnyebb hozzáférés érdekében a olyan lépéseket vezette be, mint például a munkáltatók adminisztratív eljárásainak egyszerűsítése, támogatása a fogyatékkal élő munkavállalók felvételében és foglalkoztatásában, vállalkozások mobilizálása, képességek elsajátításához való hozzáférés fejlesztése, illetve a kompetenciákba való befektetési terv (Le plan d'investissement dans les compétences-PIC) a képzéshez és az álláshoz való biztonságos hozzáférés kialakítása.⁵⁸

⁵⁶ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1653>

⁵⁷ <https://www.pole-emploi.fr/accueil/>

⁵⁸

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/handicap-et-emploi-les-5-mesures-cles>

A Magyar Vöröskereszt jó gyakorlatai, valamint kihívásai a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását tekintve

A Magyar Vöröskereszt teljes állományi létszáma közel ezer fő, mely nem egyenlően oszlik meg a vármegyék között, tevékenységük sokszínűsége befolyásoló tényező. Az országban több vármegyei szervezet is foglalkoztat megváltozott munkaképességűeket. Létszámuk országos szinten közel száz fő, melyből a Borsod-Abaúj-Zemplén Vármegyei Szervezeténél áll munkaviszonyban a teljes létszám közel fele. Ezen munkavállalók tranzit, vagy tartós foglalkoztatás keretei között vannak foglalkoztatva. Az általuk jelenleg betöltött munkakörök a következők:

- állatgondozó,
- adminisztrátor,
- kisegítő,
- szabó-varró,
- udvaros,
- telefonos ügyintéző,
- takarító,
- sofőr.

Látható, hogy mind szellemi, mind fizikai munkákat ellátnak, ez a meghirdetett nyitott pozícióra való jelentkezési hajlandóságuktól, illetve az egészségi állapotuktól is függ. A munkakörök között éppen ebből kifolyólag lehet mozgás, az állapot javulásától, vagy ellenkezőleg, annak romlásától függően. A gyakorlatban a munkavállalók állapotának javulása sajnos ritka, inkább csekély mértékű, esetenként jelentősebb romlás miatt szükséges a munkakör váltás, esetleges kilépés.

Nehézségek a gyakorlatban

A munkáltatóknak, így a Magyar Vöröskeresztnek mind mikro, mind pedig makrokörnyezeti szinten számos kihívással kell szembenézniük a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása során. A leggyakoribbak az esetükben a motivációvesztés, amely az esetleges korlátozásokból vagy nehézségekből eredhet.

Emellett az egészségromlás lehetőségei is fennállnak, például az esetleges fizikai vagy pszichológiai terhelés miatt. Mint minden egészséges munkavállalónál, úgy a fogyatékkal élő társainknál is tapasztalható, hogy mindenkinél más a tűréshatár, számít az illető aktuális hangulata, azonban egy depresszióban szenvedő embernél ez az ingadozás nagyobb mértékű, illetve valamennyivel gyakoribb. Továbbá a nehézségek között szerepel még az irodák, üzemek és munkahelyi környezet módosítása is annak érdekében, hogy azok megfeleljenek a megváltozott munkaképességű alkalmazottak igényeinek. Emellett szükséges az alkalmazottak és a vezetés megfelelő képzése és tudatosságuk növelése az inkluzív foglalkoztatás előnyeiről és a megváltozott munkaképességű személyek szükségleteiről. A jogi követelményeknek való megfelelés is kiemelkedő fontosságú, beleértve az emberi jogok védelmét, a diszkrimináció tilalmát és az egyenlő bánásmód biztosítását a megváltozott munkaképességű alkalmazottak számára. Emellett a rehabilitáció és szükségleteik támogatása is fontos feladat a foglalkoztatók számára. Az alkalmazottak mentális egészségének és jólétének támogatása, különösen azoknak, akik krónikus egészségi problémákkal élnek, is kulcsfontosságú. A jogi szempontokat figyelembe véve a munkáltatónak gondoskodnia kell arról, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalókra vonatkozó szabályozásoknak eleget tegyen, és a munkakörnyezet és feladatok alkalmazkodjanak az egyéni igényekhez és képességekhez.

Jó gyakorlatok

A Magyar Vöröskereszt számára kiemelt fontosságú, hogy pozitív lépéseket tegyenek a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának előmozdítása érdekében. Ezek az intézkedések nemcsak a munkavállalók életminőségét javítják, hanem jelentős gazdasági előnyöket is hoznak a vállalatok és a társadalom számára. Az inkluzív munkahelyi kultúra kialakítása alapvető fontosságú a megváltozott munkaképességű munkavállalók integrációjához. Az inkluzív munkahely olyan környezetet teremt, ahol minden alkalmazott egyenlő jogokkal és lehetőségekkel rendelkezik, és ahol a különféle képességek és tapasztalatok értéket jelentenek. A munkáltatónak gondoskodnia kell a megváltozott munkaképességű munkavállalók számára szükséges képzésekről és fejlesztési lehetőségekről. Ezek a lehetőségek segítenek az alkalmazottaknak az új

készségek elsajátításában és a karrierjük fejlesztésében. Az eszközök és munkakörnyezet kialakítása a megváltozott munkaképességű alkalmazottak igényeinek megfelelően fontos, hogy lehetővé tegye számukra a hatékony munkavégzést. A digitális és fizikai hozzáférhetőség biztosítása lehetővé teszi, hogy az összes alkalmazott az egyenlő esélyekkel rendelkezzen. Éppen ezért biztosítja például a telefonos ügyintéző munkatársak otthoni munkavégzéséhez szükséges eszközöket, amennyiben ezt egészségi állapotuk indokolja, és a mindennapos munkába járást nagyban nehezítené. Mindezek mellett a munkáltatók számára kiemelkedő fontosságú az alkalmazottak egészségének és biztonságának védelme is, különösen a megváltozott munkaképességű munkavállalók esetében. A munkáltató ebből adódóan kiemelt figyelmet fordít a munkahelyi stressz csökkentésére és a mentális egészség támogatására. A szervezetnél erre a célra működik rehabilitációs szolgáltatásnyújtás, többek között munkaerőpiaci információnyújtás, munkatanácsadás, pályatanácsadás, rehabilitációs tanácsadás, életvezetési tanácsadás, családgondozás, szociális ügyintézés, pszichológiai tanácsadás, valamint jogsegély szolgálat. Ezen szolgáltatások ingyenesen igénybe vehetők a megváltozott munkaképességű munkavállalók számára. A foglalkoztatónál az egyenlő bérezés kérdése és előmeneteli lehetőségek biztosítása rendkívül fontos, függetlenül munkaképességüktől. Kormányzati támogatások és ösztönzők igénybevétele is segíti a foglalkoztatót a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának előmozdításában. Ezek a támogatások segítik a vállalatokat az inkluzív munkaerőpiac előnyeinek kihasználásában és a gazdaság fellendítésében. Összességében a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása előnyös mind a munkáltató, mind a társadalom számára. A fejlődő munkaerőpiac elősegíti a tehetségek sokszínűségét és az innovációt, amely hosszú távon előnyös mind a munkáltatók, mind pedig a munkavállalók számára.

A Francia Vöröskereszt jó gyakorlatai, valamint kihívásai a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását tekintve

A Francia Vöröskereszt (La Croix-Rouge) teljes állományi létszáma közel tizenhétezer fő, melyből nyolcszáz fő megváltozott munkaképességű, ami a közel öt százalékát teszi ki, azonban ez a szám évről évre nő átlagosan nyolcvan fővel. Ezen munkavállalók leggyakrabban ápolói, gondozói, valamint otthoni segítői munkaköröket töltenek be. A szervezet kiemelt figyelmet fordít a felvett személyek megtartására, valamint munkakör adaptációra, képességeik fejlesztésére, ebből is adódik, hogy egy sérült személy átlagosan 10 évet dolgozik a Vöröskeresztnél. Franciaországban 1991-től hatályban van egy megállapodás, az OETH (Objectif emploi des travailleurs handicapés), vagyis a Fogyatékos Munkavállalók Foglalkoztatási Célkitűzése elnevezésű szervezet, amely a Munkaügyi Minisztérium által elismert és a fogyatékos munkavállalók foglalkoztatási kötelezettségéről szóló megállapodásban részt vesz. A Francia Vöröskereszt mellett számos nagyobb munkáltatók, valamint szakszervezetek is tagjai ennek a megmozdulásnak, jelenleg tizenhétezerkilencszáz intézményre és hatszázezer alkalmazottra terjed ki.⁵⁹ A kiemelt figyelem mellett a munkahelyi érzékenyítésre is nagy hangsúlyt fektetnek, több szervezettel is együttműködésben állnak, melynek célja a gyakornokok, valamint tanulmányi szerződéssel rendelkező fiatalok fogyatékkal élő személyek közé integrálása, ezáltal hamarabb elfogadják, és megtanulnak együtt dolgozni speciálisabb igényű embertársaikkal. A szervezet minden évben közel száz fogyatékossgal élő munkavállalót támogat az ESAT (Établissements d'aide et services par le travail-Kisegítő intézmények és munkaszolgálatok) és az EA (Entreprises adaptées-Adaptált cégek) munkahelyeken keresztül. Az ESAT intézményei a szociális és egészségügyi területen működő intézmények, ahol olyan fogyatékossgal élő munkavállalókat látnak el, akik szakmai tevékenységet végeznek az állapotukhoz alkalmazkodott környezetben.

Nehézségek a gyakorlatban

A vizsgált szervezet munkáltatói, valamint munkavállalói nehézségei közel azonosak. Leggyakoribb kihívások, melyekkel szembe kell nézniük a munkaerőpiacon az

⁵⁹ <https://www.linkedin.com/company/accord-handicap-oeth>

előítéletek és diszkrimináció a megváltozott munkaképességű személyekkel szemben, melyek megnehezítik a munkahelyi elhelyezkedést és előrelépést. A francia állam különböző jogszabályokkal igyekszik minél alacsonyabb szinten tartani ennek a mértékét, mégis jelentős hányaduk találkozott már ezzel a negatív megítéléssel. Ebben a helyzetben kiemelt fontossága van a munkáltatónak a munkahelyi konfliktus kezelését, illetve annak megelőzését tekintve. Jellemző probléma még az alkalmazkodás hiánya, mely részben összefügg a korábbi állítással. Ebben a helyzetben kiemelten fontos a munkáltató megfelelő problémafelismerő és megoldó képessége. Amennyiben tudja segíteni a megváltozott munkaképességű munkavállalót gátlásaik feloldásában, illetve az egészséges munkavállalókat tudja folyamatosan érzékenyíteni, elfogadásra sarkallni, úgy ez a helyzet könnyebben kezelhető. Gyakori probléma még, leginkább a szellemileg sérült személyek munkaerőpiaci elhelyezkedését tekintve a képzés, készségek hiánya. Esetükben gyakran tapasztalható, hogy alacsonyabb végzettséggel rendelkeznek, ami számukra kihívást jelent és jelentős korlátokat állít eléjük az oktatásban és a szakmai fejlődés terén. A testi fogyatékosággal élők is gyakran vannak hátrányban a munkaerőpiacon, mivel számukra a teljesen akadálymentes munkakörnyezet hiánya és a fizikai akadályok nehézséget okoznak. A Vöröskereszt ugyan az országos átlaghoz képest magasabb arányban rendelkezik mozgássérült-barát munkahelyekkel, sok esetben a munkahelyre való eljutás okoz gondot.

Jó gyakorlatok

A francia munkáltatók, kifejezetten a Francia Vöröskereszt kiemelkedően fontosnak tartja a megváltozott munkaképességű személyek munkaerőpiaci részvételét elősegítő gyakorlatok alkalmazását. Az inkluzív toborzási folyamatok elsődleges célja, hogy felismerjék és értékeljék a megváltozott munkaképességű jelentkezők képességeit, ennek érdekében pedig speciális toborzási kampányokat indítanak, hangsúlyozva a képességek és tapasztalatok értékelését. Emellett, aktívan részt vesznek a célzott képzések és támogatások biztosításában, hogy a munkavállalók könnyen alkalmazkodhassanak a munkahelyi követelményekhez. Az alkalmazkodó munkakörnyezet kialakítása is kiemelt figyelmet kap a munkáltatóknál. A munkahelyek rugalmas kialakítása és a különféle munkakörök lehetősége segít a megváltozott munkaképességű munkavállalóknak, hogy a képességeikhez és igényeikhez igazítsák a

munkavégzést. Ezen kívül, mentorprogramokat hoznak létre, amelyek nemcsak a szakmai fejlődést elősegítik, hanem támogatják a munkavállalók beilleszkedését a munkahelyi környezetbe, erősítik a munkavállalói közösséget és segítik az információáramlást a szervezetben. A támogató szolgáltatások, mint például a pszichológiai támogatás, szintén részei a munkáltatók által nyújtott segítségnek. Ezek a szolgáltatások hozzájárulnak a megváltozott munkaképességű munkavállalók teljes körű támogatásához, különös tekintettel az érzelmi és mentális jólétükre. Ezek a gyakorlatok együttesen teremtenek egy inkluzív munkakörnyezetet, ahol minden munkavállaló számára lehetőség nyílik a fejlődésre és a kiteljesedésre.

Jó gyakorlatok, valamint nehézségek összehasonlításának értékelése

A két ország két szervezetének esetében elmondható, hogy a legtöbb esetben hasonló helyzetekkel kell megbirkóznuk a munkáltatóknak, és a munkavállalóknak egyaránt. A jogszabályi háttér esetében bemutatásra került, hogy ugyan eltérő módszerekkel, de mindkét jogalkotás szabályozza a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását, illetve a számukra nyújtott előnyöket. Mindkét szervezet az inkluzív foglalkoztatás terén szembesül a fogyatékkal élő munkavállalók motivációjának elvesztésével kapcsolatos kihívással. Mindkét szervezet hangsúlyozza a rehabilitáció és egészségügyi szükségletek támogatásának fontosságát, valamint az egészségromlás és a munkakörnyezet megfelelővé tétele melletti elkötelezettséget. A közös jó gyakorlatok közé tartozik az inkluzív munkahelyi kultúra kialakítása, a munkavállalók rendszeres képzése, az eszközök és munkakörnyezet kialakítása az egyéni igényeknek megfelelően, valamint az egészség és biztonság védelmének biztosítása szolgáltatással. Mindkét szervezet előtérbe helyezi a munkavállalók előremenetelét és kiemeli a kormányzati támogatások igénybevételének fontosságát. A Magyar Vöröskereszt külön kiemeli a munkahelyi környezet megfelelővé tételének jelentőségét, és hangsúlyozza a folyamatosan változó jogi követelményeknek való megfelelés szükségességét. A Francia Vöröskereszt esetében kiemelendők a specifikus nehézségek, mint az előítéletek, az alkalmazkodás hiánya, és az alacsonyabb képzettség. A jó gyakorlatok közé tartozik az inkluzív toborzási folyamatok elősegítése, a képzések biztosítása, az alkalmazkodó munkakörnyezet kialakítása, a rugalmas munkahelyi elrendezések, valamint a mentorprogramok. Összességében mindkét szervezet elkötelezett az inkluzív

munkahelyek kialakítása mellett, azonban a magyar Vöröskereszt hangsúlyozza a jogi követelmények változásainak való megfelelést és a munkakörnyezet megfelelővé tételét, míg a francia Vöröskereszt az előítéletek leküzdésére, az alkalmazkodásra és a specifikus képzettségi kihívásokra összpontosít.

Összefoglalás

A dolgozatomban részletesen elemeztem Magyarország és Franciaország jogi keretrendszerét a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására vonatkozóan. Kiemeltem, hogy mindkét országban komoly jogszabályi intézkedések vannak érvényben a fogyatékkal élők munkaerőpiaci integrációjának elősegítésére. Magyarországon például a 2003. évi CXXV. törvény szabályozza a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását, míg Franciaországban a 1910. évi Munka Törvénykönyvéről szóló bekezdései szolgálnak ezen célokra. Az ilyen történelmi múlttal rendelkező szervezetek, például a Magyar Vöröskereszt és a Francia Vöröskereszt, kulcsszerepet játszanak a nehéz sorsú személyek, köztük a megváltozott munkaképességűek támogatásában és munkaerőpiaci beilleszkedésében. Ezen szervezetek programjai és kezdeményezései olyan eszközöket kínálnak, mint képzés és foglalkoztatási lehetőségek, amelyek segítenek a fogyatékkal élőknek. Az országok programjainak, valamint nehézségeinek, jó gyakorlatainak ismertetése során megállapítható, hogy közel azonos helyzetekkel kell megküzdeniük mindkét esetben az érintett sérült személyeknek, valamint a Vöröskeresztnek, mint munkáltatónak. A dolgozatomban elemeztem a megváltozott munkaképességűek munkaerőpiaci helyzetét mindkét országban. Kihangsúlyoztam, hogy bár léteznek jogszabályi keretek és támogató intézkedések, még mindig számos kihívás áll fenn a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatban. Az előítéletek és a megkülönböztetés elleni küzdelem továbbra is fontos feladat. A jó gyakorlatok ismertetése során rámutattam, hogy egyre több vállalat vesz részt a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásában, és példákat mutattam be olyan vállalatokról, amelyek pozitív példaként szolgálnak ezen a területen. A megváltozott munkaképességűek alkalmazása nem csak egy jogi kötelesség, hanem a társadalmi felelősségvállalás része is. Végül soron a dolgozatom arra a következtetésre jutott, hogy a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása kulcsfontosságú a társadalmi integráció és az egyenlőség előmozdításában, és mind a jogszabályok, mind a vállalati kezdeményezések hozzájárulnak ehhez a nemes célhoz.

Irodalomjegyzék

Szakkönyvek

1. Ligeti György, CSR: Vállalati felelősségvállalás. Kurt Lewin Alapítvány, Budapest, 2007. 18. o.
2. Bácskay A. – Gárdos É. – Huszár Á. – Szabó ZS: Mikrocenzus 2016. 8. A fogyatékos és az egészségi ok miatt korlátozott népesség jellemzői. Központi Statisztikai Hivatal. Budapest, 2018. 7.o.
3. dr. Pintér Sándor: Az Országos Fogyatékosügy Programban foglalt célok időarányos teljesítéséről (2015–2020). Budapest, 2022. 65. o.
4. dr. Halmos Szilvia: Az ésszerű alkalmazkodás követelménye a magyar munkajogban. Budapest, 2016. 2.o.
5. Jakab Nóra: Rendszerű gondolkodás a munkavállalói jogalanyiságról. Miskolc, 2018. 13.o.
6. Kiss Róza: Akkreditált foglalkoztatás. Budapest, 2021.

Internetes hivatkozások

7. Magyar Vöröskereszt: Az embléma [Magyar Vöröskereszt | Az embléma \(voroskereszt.hu\)](#) 2023.10.04.
8. International Committee of The Red Cross: History of the ICRC [History of the ICRC | International Committee of the Red Cross](#) 2023.10.04.
9. International Committee of The Red Cross: What we do [What we do | International Committee of the Red Cross \(icrc.org\)](#) 2023.10.04.
10. Magyar Vöröskereszt: Önkéntesség <https://voroskereszt.hu/hogyan-segithetsz/onkentesseg> 2023.10.06.
11. Croix-Rouge Française: Nos actions en France [Nos actions en France | Croix-Rouge française](#) 2023.10.10.

12. The World Bank: Disability Inclusion [Disability Inclusion Overview \(worldbank.org\)](https://www.worldbank.org/en/topic/disability-inclusion/overview) 2023.10.10.
13. European Council: Disability in the EU: facts and figures [Disability in the EU: facts and figures - Consilium \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/economy_finance/disability-in-the-eu-facts-and-figures) 2023.10.12.
14. Központi Statisztikai Hivatal: Fogytékossággal élők https://www.ksh.hu/stadat_files/ege/hu/ege0033.html 2023.10.12.
15. Insee: Dossier Complet <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2011101?geo=FE-1> 2023.10.12.
16. Világgazdaság: Nem adják fel a fogytékossággal élők foglalkoztatását <https://www.vg.hu/vilaggazdasag-magyar-gazdasag/2022/12/nem-adjak-fel-a-fogyatek-ossaggal-elok-foglalkoztatatasat> 2023.10.12.
17. Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion: Emploi et handicap: travail en milieu ordinaire [Emploi et handicap : travail en milieu ordinaire - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-handicap/travail-en-milieu-ordinaire) 2023.10.13.
18. Observatoire des inégalités: Emploi: la difficile insertion des personnes handicapées <https://www.inegalites.fr/Emploi-la-difficile-insertion-des-personnes-handicapees> 2023.10.13.
19. APF France handicap: Employer des personnes en situation de handicap [Employer des personnes en situation de handicap | APF association handicap \(apf-francehandicap.org\)](https://www.apf-francehandicap.org/) 2023.10.23.
20. L'ADN: LADAPT dévoile sa campagne de sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées <https://business.ladn.eu/news-business/actualites-annonceurs/ladapt-campagne-sensibilisation-emploi-personnes-handicapees/> 2023.10.13.
21. BFM Business: Emploi des personnes handicapées: le chômage baisse mais reste deux fois plus important [Emploi des personnes handicapées: le chômage baisse mais reste deux fois plus important \(bfmtv.com\)](https://www.bfmtv.com/economie/emploi-des-personnes-handicapees-le-chomage-baisse-mais-reste-deux-fois-plus-important) 2023.10.14.
22. Association OETH <https://www.linkedin.com/company/accord-handicap-oeth> 2023.11.19.
23. Handicap: travail en entreprise adaptée <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1653> 2023.11.20.

24. Handicap et emploi: les 5 mesures-clés
<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/handicap-et-emploi-les-5-mesures-cles> 2023.11.20.
25. Flexicurity [Flexicurity | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions \(europa.eu\)](https://flexicurity.eu/) 2023.11.26.
26. Employment Labour Laws and Regulations France 2023
<https://iclg.com/practice-areas/employment-and-labour-laws-and-regulations/france> 2023.11.26.

Hivatkozott jogszabályok

27. 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
28. Magyarország Alaptörvénye (2011.április 25)
29. 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről
30. 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről
31. 1910. évi I. törvény a Francia Munka Törvénykönyvéről („Code du travail”)
32. 1993. évi XL. törvény a Magyar Vöröskeresztről
33. 2018. évi LII. törvény a szociális hozzájárulási adóról
34. 2011. évi CXCIX. törvény a közszolgálati tisztviselőkről
35. 2016. évi a Fogyatékkal élő személyek jogairól szóló egyezmény (Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD))
36. 2011. évi CXCI. Törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról