

SZAKDOLGOZAT

Szabó Katalin

2023

Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Károly Róbert Campus

**A megváltozott munkaképességű személyek
ellátásának és foglalkoztatásának gazdasági elemzése**

Konzulens

Dr. Tóth Eszter Ilona

egyetemi docens

Készítette

Szabó Katalin

**Rehabilitációs gazdasági menedzser
szakirányú továbbképzési szak**

levelező tagozat

2023

TARTALOMJEGYZÉK

BEVEZETÉS	1
1. IRODALMI ÁTTEKINTÉS	3
1.1. A megváltozott munkaképesség fogalma, meghatározása	3
1.2. A Fogyatékkal élő személyek jogai	4
1.2.1. A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási esélyegyenlőségének biztosítása	5
1.2.2 Kirekesztés, diszkrimináció	6
1.3. A megváltozott munkaképességűek ellátása	6
1.6. A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása	12
1.6.1. A megváltozott munkaképességűek szabadság napjainak számítása	14
1.6.2. A megváltozott munkaképességűek bejelentés nélküli foglalkoztatása	14
1.7. Rehabilitációs hozzájárulás	16
1.8 Nemzetközi kitekintés, az Unió országok tükrében	17
2. ANYAG ÉS MÓDSZER	20
3. EREDMÉNYEK	23
4. KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK.....	32
5. ÖSSZEFOGLALÁS.....	35
IRODALOMJEGYZÉK.....	37
TÁBLÁZATOK ÉS ÁBRÁK JEGYZÉKE.....	41
MELLÉKLETEK	42
NYILATKOZATOK.....	49

BEVEZETÉS

Magyarországnak kiemelkedően fontos a fogyatékossggal élők támogatása. Minden állampolgár egyenlő jogokkal rendelkezik. Biztosítani szükséges számukra az esélyt a teljes életvitelre, a társadalmi részvételre. Ez számos kötelezettséget ró az államra, viszont létfontosságú a lehetőség megteremtése a megfelelő élet és munkakörülményekre. Ezen területet vizsgáltam először szekunder adatgyűjtéssel, jogszabályi betekintéssel.

A megváltozott munkaképességű felnőtt lakosság fontos része a társadalmunknak, sokan tudnak és akarnak is munkát vállalni. Az országos foglalkoztatottság érdeke a minél nagyobb létszámban történő aktív korúak elhelyezkedése. A foglalkoztatás bővülése az államnak és a lakosságnak, mind a hazai cégeknek számos gazdasági, társadalmi és politikai előnnyel jár. Csökken a munkanélküliség, a fogyasztás és a gazdasági aktivitás is növelhető. A fogyatékkal élő lehetőséget kap a munkavégzésre, ezáltal az önbecsülése, önbizalma nő és jövedelmével elősegítheti a saját és családja megélhetését.

"A betegség nem zár ki téged az életből vagy a munkából. Csak egy új irányba terel."

Byron Pulsifer

A témaválasztás számos kérdés feltárása, kutatására ösztönzött. Néhányat megemlítve: Miként alakult Magyarországon és mi jellemzi az Unón belüli szabályozásokat az ellátás rendszerében. Kiemelten az ezen körbe tartozó aktív lakosság kap-e és milyen jellegű anyagi támogatást. Jelenlegi gazdasági és társadalmi légkörben a munkaerő-gazdálkodás helyzete, hatékony-e a munkáltatók ösztönzése a foglalkoztatásra hazánkban, hogy a fogyatékkal élők ne legyenek kirekesztve, diszkriminálva.

Segítsünk, hogy segíthessenek!

A munkaerő-gazdálkodás racionális és időszerű ismeretei, munkaerő-piaci ismeretek, valamint rehabilitációs szolgáltatások szervezése, állásfeltárás operatív lehetőségei mind azon témakörök, melyet szeretnék megismertetni a dolgozatomban. Mint például az alapítványok, munkaközvetítő cégek, fogyatékkal élő emberek munkahelyszerveződései támogatások hozzá

tudnak-e járulni a foglalkoztatáshoz. Elterjedt-e, hálózatszerű, átfogó a segítségnyújtás, működőképes a támogatás?

Korlátozásokat is számba véve, például milyen feltételekkel vállalhatnak munkát a fogyatékkal élő aktív korúak. Számíthatnak, ha igen milyen bérjellegű jövedelemre, juttatásra. Abban az esetben, ha munkát vállal milyen munkáltatói keresletben bízhat a megváltozott munkaképességű munkavállaló?

Felmerült a témával kapcsolatban milyen az attitűd a munkáltatói részről. Jár-e előnnyel, illetve hátránnyal a munkáltatónak a foglalkoztatás.

Élnek-e, ismerik-e a lehetőségeiket a fogyatékkal élők és hozzátartozóik? Többek között kérlek-e a munkáltatótól az elszámolást a foglalkoztatottak a súlyos fogyatékoság kapcsán a havi adójóváírást igénybevétele kapcsán, pl. mennyire jellemző a munkáltató felé a fogyatékoság bejelentése, ha annak hátterében nem leszázalékolás áll?

A dolgozat elkészítése során szeretném feltárni a tanulmányaim során elsajátított ismeretek alapján többek között a megváltozott munkaképességű és munkát vállalni nem tudó lakosság ellátásainak körét. Hogyan változott mindez Magyarországon. Miként segíti, a magyar állam és szabályozza az Európai Unió a szociális háló fenntartását.

1. IRODALMI ÁTTEKINTÉS

A fejezetben a megváltozott munkaképességűek fogalmát tisztázom elsőként, majd kitérek a megváltozott munkaképességűek ellátási rendszerének ismertetésére, az egyes ellátásokat, például a rehabilitációs hozzájárulást veszem górcső alá.

1.1. A megváltozott munkaképesség fogalma, meghatározása

Az Európai Unióban és így hazánkban is elvárás, hogy a megváltozott munkaképességű személyek számára megteremtődjön az egyenlő esély az élet minden területén, így a munka világában is. (Gere, é.n.)

A fogalom meghatározása a jogosultság meghatározásához elengedhetetlen az egészségromlás mellett munkát végzők esetében.

Az egységes adminisztratív minősítésre létrehozott fogalom a megváltozott munkaképesség lett. A besorolás alapja a rehabilitációs hatóság, vagy jogelődjei által végzett hatályos minősítés alapján: akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű, aki legalább 40 százalékos egészségkárosodással rendelkezik, az erről szóló szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás, hatósági bizonyítvány, minősítés időbeli hatálya alatt, akinek a munkaképesség csökkenése 50-100 százalékos mértékű, az erről szóló szakvélemény időbeli hatálya alatt, vagy rokkantsági ellátásban részesül. (Mt. 294.§ (1) bekezdés I) pont, 2023)

Összefoglalva az a személy minősül megváltozott munkaképességű személynek, aki a kérelem benyújtásakor 15. életévét betöltötte, továbbá, akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60%-os vagy kisebb mértékű. Az Emberi Erőforrások Minisztériuma Központi Ügyfélszolgálati Iroda által 2017-ben kiadott: A megváltozott munkaképességű személyek ellátásai c. dokumentum szerint. (<https://csaladitidakozo.kormany.hu/>, 2023) (Könczei 2011)

Az Emberi Erőforrások Minisztériuma Központi Ügyfélszolgálati Iroda által kiadott: A megváltozott munkaképességű személyek ellátásai c. dokumentum szerint.

(<https://duchenne.hu/wp-content/uploads/2022/03/Ellatasok-es-szolgaltatasok-2022.pdf>)

141/2000. (VIII. 9.) Korm. rendelet a súlyos fogyatékoság minősítésének és felülvizsgálatának, valamint a fogyatékosági támogatás folyósításának szabályairól rendelkezik a súlyos fogyatékoság minősítéséről. (<https://njt.hu/jogszabaly/2000-141-20-22>, 2023)

1.2. A Fogyatékkal élő személyek jogai

Az egyesült nemzetek keretében 2006.december 13-án, New Yorkban került elfogadásra a Fogyatékkal élő személyek jogairól szóló egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív jegyzőkönyv, melyet az Országgyűlés a 2007. évi XCII. törvénnyel ratifikált.

Az egyezmény kifejezi annak célját és azokat az alapelveket, amelyekre épül. Célként arra törekszik, hogy az emberi jogok és méltóság tiszteletben tartása, a fogyatékossgal élő személyek egyenlő jogainak biztosítása, valamint a társadalomban való teljes és hatékony részvételük elősegítése megvalósuljon. Az egyezmény tovább célja, hogy az átfogó egységes nemzetközi keretet teremtsen a fogyatékossgal élő személyek jogainak védelmére és előmozdítására.

"A betegség nem korlátozhatja azt, hogy mennyire értékes vagy és mennyire hozzájárulsz a világhoz." - Susan Barbara Apollon

Magyarország az Egyezményhez való csatlakozás előtt is rendelkezett a jogvédelemről a 2003. évi CXXV. törvényben az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról. Részletezve mi minősül közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek. Kitér a fogyatékossga, egészségi állapotra irányuló diszkriminációra, a követelmények megsértésre hozandó szankciókra. (<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0300125.tv>, 2023)

Még korábbra visszatekintve a jelenleg is hatályos a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvényt idézve; „A fogyatékos emberek a társadalom egyenlő méltóságú, egyenrangú tagjai, akik a mindenkit megillető jogokkal és

lehetőségekkel csak jelentős nehézségek árán vagy egyáltalán nem képesek élni. A fogyatékos emberek hátrányainak enyhítése, esélyegyenlőségük megalapozása, illetve a társadalom szemléletmódjának alakítása érdekében az Országgyűlés – összhangban az Alaptörvénnyel és a nemzetközi jog által általánosan elismert szabályaival” alkotta meg az alapelveket.

(<https://njt.hu/jogszabaly/1998-26-00-00.50#SZ30@BE1@POA>, 2023)

1.2.1. A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási esélyegyenlőségének biztosítása

1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról III. fejezetében, mely az esélyegyenlősítés célterületeit határozza meg a 15. és 16. paragrafusában tér ki a foglalkoztatással kapcsolatos elvekről, ezeket idézve:

„15. § (1) A fogyatékos személy lehetőség szerint integrált, ennek hiányában védett foglalkoztatásra jogosult.

(2) A foglalkoztatást biztosító munkáltató köteles biztosítani a munkavégzéshez szükséges mértékben a munkahelyi környezet, így különösen a munkaeszközök, berendezések megfelelő átalakítását. Az átalakítással kapcsolatos költségek fedezésére a központi költségvetésből támogatás igényelhető.

(3) A munkáltató a fogyatékos személy munkához jutásának elősegítése érdekében – a felvételi eljárás során – köteles biztosítani az egyenlő eséllyel hozzáférhető környezetet.

(4) A munkáltatót a (3) bekezdésben foglalt kötelezettség abban az esetben terheli, amennyiben

a) a megüresedett álláshelyet nyilvánosan meghirdette,

b) az álláshelyre a fogyatékos személy oly módon jelentkezett, hogy jelezte a meghallgatáshoz szükséges speciális igényeit, és

c) azok biztosítása a munkáltató számára nem jelent aránytalanul nagy terhet. Aránytalanul nagy tehernek minősül az, ha a kötelezettség teljesítése a munkáltató működését ellehetetleníti.

16. § Ha a fogyatékos személy foglalkoztatása az integrált foglalkoztatás keretében nem megvalósítható, úgy számára a munkához való jogát lehetőség szerint biztosítani kell. A megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató akkreditált munkáltatókat és a

fejlesztő foglalkoztatást végző foglalkoztatókat a központi költségvetés – jogszabályban meghatározottak szerint – támogatásban részesíti.”

(1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról, 2023)

1.2.2 Kirekesztés, diszkrimináció

Kirekesztettnek lenni azokból a közösségi lehetőségekből vagy segélyekből, amelyekkel mások rendelkeznek, bizonyosan olyan hátrány, ami elnyomorítja az életet. (Sen, 2004)

Bizonyos az elfogadott és preferált kifejezések kultúránkként és egyéni preferenciáktól függően változhatnak. Fontos, hogy tiszteletteljes és megértő nyelvezetet alkalmazzunk, és szükség esetén kérdezzük meg az érintett személyt, hogy milyen kifejezést részesít előnyben.

1.3. A megváltozott munkaképességűek ellátása

Ezen fejezetben a fogyatékosok, megváltozott munkaképességűek ellátási rendszerét ismerttettem.

Magyarországon az alapvető koncepció, azaz a tartósan munkaképtelen személyek ellátása már évtizedek óta jelen van. Az idő múlásával a jogszabályi környezet és a nyugdíjrendszer folyamatosan változott. Jelenleg az ellátás fő szabályzó alappillére a 2011. évi CXCI. törvény (Mmtv.) a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról megnevezéssel van jelen a jogszabályi környezetben. (Scarle 2011):

A megváltozott munkaképességűek, nem álláskeresők tekintetében a következőkről beszélhetünk, a teljesség igénye nélkül:

Rokkantsági nyugdíj

A rokkantsági nyugdíjra való jogosultság, az ellátás mértéke a munkaképesség mértékétől és a személyes körülményektől függött. Mai néven elismert ellátási formát, rokkantsági járadék néven alkalmazzák.

Rokkantsági járadék

83/1987.(XII.27.) MT rendelet

Az Mmtv. alapján a megváltozott munkaképességű személyek ellátásai a rehabilitációs hatóság komplex minősítése (és a rehabilitációs javaslat) alapján. (2011. évi CXCI. törvény 3. § (1), 4. §, 5. § (1) és (2), 2023)

A megváltozott munkaképességű személyek ellátásaira való jogosultság feltételei az adott személy a kérelem benyújtását megelőzően biztosított jogviszonyban állt:

- 5 éven belül legalább 1095 napon át,
 - 10 éven belül legalább 2555 napon át vagy
 - 15 éven belül legalább 3650 napon át biztosított volt,
- keresőtevékenységet nem végez és rendszeres pénzellátásban nem részesül.

Rokkantsági ellátásra

jogosult a fenti feltételek valamelyikének megléte esetében;

- ha a megváltozott munkaképességű személy rehabilitációja nem javasolt; illetve
- ha a foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, vagy tartós foglalkozási rehabilitációt igényel, de a kérelem benyújtásának, vagy a felülvizsgálat időpontjában az öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséig hátralevő időtartam a megváltozott munkaképességű személy esetében az 5 évet nem haladja meg. (2011. évi CXCI. törvény 3. § (1), 4. §, 5. § (1) és (2), 2023)

Baleseti rokkantsági nyugdíj

„Az Mmtv. 2018. január 1-jétől hatályos 13/A. §-a értelmében, meghatározott feltételek mellett kivételes rokkantsági ellátást igényelhetnek azok a megváltozott munkaképességű emberek, akik a rokkantsági ellátáshoz nem rendelkeznek elegendő biztosítás idővel. Különös méltánylást érdemlő körülménynek számít például, ha a kivételes rokkantsági ellátás iránti kérelem benyújtásának időpontjában az öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséig hátralevő időtartam az 5 évet nem haladja meg. További feltételek és részletek az adott alponban olvashatók.” (2011. évi CXCI. törvény 3. § (1), 4. §, 5. § (1) és (2), 2023)

Rehabilitációs ellátás

– a rehabilitálható megváltozott munkaképességű személy számára; az alábbi feltételek teljesülése esetén:

a kérelem benyújtását megelőzően biztosítotti jogviszonyban állt:

- 5 éven belül legalább 1095 napon át,
- 10 éven belül legalább 2555 napon át vagy
- 15 éven belül legalább 3650 napon át biztosított volt,

keresőtevékenységet nem végez és rendszeres pénzellátásban nem részesül.

„Tny. szerinti hozzátartozói nyugellátásokat szociális biztonsági tárgyú nemzetközi egyezmények, továbbá az uniós rendeletek alapján külföldi szerv által folyósított, ezekkel azonos típusú ellátásokat január 1-jétől: a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló törvény által rendszeres pénzellátásként felsorolt ellátások, valamint a szociális biztonsági tárgyú nemzetközi egyezmények, továbbá az uniós rendeletek alapján külföldi szerv által folyósított, ezekkel azonos típusú ellátások, ide nem értve a hadigondozottak és nemzeti gondozottak ellátásait, a nemzeti helytállásért elnevezésű pótlékot, az ápolási díjat, a Tny. szerinti hozzátartozói nyugellátásokat és a gyermekgondozási segélyt.” (2011. évi CXCI. törvény 3. § (1), 4. §, 5. § (1) és (2), 2023)

Fogyatékosági támogatás

1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról V. fejezetében tér ki a támogatásról és a jogosultak köréről. 22. § szerint a fogyatékosági támogatás a súlyosan fogyatékos személy részére az esélyegyenlőséget elősegítő, havi rendszerességgel járó pénzbeli juttatás. A támogatás célja, hogy – a súlyosan fogyatékos személy jövedelmétől függetlenül – anyagi segítséggel járuljon hozzá a súlyosan fogyatékos állapotból eredő társadalmi hátrányok mérsékléséhez

(<https://njt.hu/jogszabaly/1998-26-00-00.50#SZ30@BE1@POA> , 2023)

A súlyos fogyatékoság minősítésének és felülvizsgálatának, valamint a fogyatékosági támogatás folyósításának szabályairól szóló 141/2000. (VIII. 9.) Korm. rendelet határozza meg a súlyos fogyatékoság minősítését, a támogatásra való jogosultság megállapításának

részleteit, megjelölve, hogy a fogyatékosági támogatás iránti eljárásban fogyatékosági támogatási szervként a fővárosi és vármegyei kormányhivatalt.

(<https://njt.hu/jogszabaly/2000-141-20-22>, 2023) Az Emberi Erőforrások Minisztériuma Központi Ügyfélszolgálati Iroda által 2022-ben kiadott: A fogyatékosághoz és egészségkárosodáshoz kötődő ellátásokról és szolgáltatásokról címen kiadott dokumentum szerint. (<https://csaladitudakozo.kormany.hu/>, 2023)

Utazási kedvezmények

85/2007.(IV.25.) Kormányrendelet engedményezi a korlátlan számban megváltható belföldi kedvezményes menetjegyek és bérletek megvásárlását az igazolással, igazolvánnyal, hatósági bizonyítvánnyal igazoltan fogyatékosággal élő személy részére, illetve szintén segítséget nyújt a korlátlan számban megváltható kedvezményes menetjeggyel a vele utazó személy esetében. Az utazási kedvezmények mértékét a 2. számú mellékletben részletezve adom meg.

(<https://njt.hu/jogszabaly/2007-85-20-22>, 2023)

Személygépkocsi szerzési és átalakítási támogatás

A súlyosan mozgáskorlátozott személyek közlekedési kedvezményeit a 102/2011.(VI.29.) Kormányrendelet szabályozza. A közlekedési kedvezmény iránti kérelmet a 7. § (1) szerint a minden év március 31-éig és szeptember 30-áig lehet benyújtani. (102/2011.(VI.29.) Kormányrendelet, 2023)

A (4) bekezdés taglalja azon gépjármű típusok körét, amelyre a támogatás igényelhető és annak mértékét, mely szerint

„a) súlyos mozgáskorlátozott, illetve egyéb fogyatékosággal élő személy esetén a közúti járművek műszaki megvizsgálásáról szóló rendelet értelmében új járműnek minősülő személygépkocsi, vagy

b) súlyos mozgáskorlátozott, illetve egyéb fogyatékosággal élő személy esetén újnak nem minősülő, de legfeljebb öt éve forgalomba helyezett személygépkocsi, vagy

c) súlyos mozgáskorlátozott személy esetén segédmotoros kerékpárnak minősülő, három- vagy négykerekű jármű, kivéve a quad, vagy

d) súlyos mozgáskorlátozott személy esetén járműnek nem minősülő, sík úton önerejéből 10 km/óra sebességnél gyorsabban haladni nem képes gépi meghajtású kerekesszék

szerezésére felhasználható, a vételár megtérítéséhez nyújtott hozzájárulás.

(2) A szerzési támogatás mértéke

a) az (1) bekezdés a) pontja szerinti esetben 1 000 000 forint,

b) az (1) bekezdés b)–d) pontja szerinti esetben a vételár 60%-a, de legfeljebb 600 000 forint.

(3) Az (1) bekezdés c)–d) pontja szerinti esetben vételárnak a társadalombiztosítási támogatással csökkentett vételár minősül.

(4) A szerzési támogatással vásárolt személygépkocsi kizárólag a súlyos mozgáskorlátozott, illetve az egyéb fogyatékossgal élő személy érdekében használható.”

(2) bekezdésben megadott átalakítási támogatás mértéke az átalakítás költsége, de legfeljebb 90 000 forint. (<https://njt.hu/jogszabaly/2011-102-20-22>, 2023)

Gépjárműadó kedvezmény

A gépjárműadóról szóló 1991. évi LXXXII. Tv. fektette le a gépjármű adó megfizetésének menteségét a súlyos mozgáskorlátozottsággal, vagy más fogyatékossgal élő személyek esetében. A mentesség kiterjed az ellátottat szállító egy háztartásban élő közeli hozzátartozóra, mint adóalanyra, ha a rendszeresen szállítja. (<https://njt.hu/jogszabaly/1991-82-00-00>, 2023)

Parkolási igazolvány

A parkolási igazolvány a mozgáskorlátozott személyt, vagy az őt szállító jármű vezetőjét jogosítja fel arra, hogy gyalogos övezetben is közlekedhet és várakozhat, számos behajtási táblát is figyelmen kívül vehet, korlátozott sebesség betartása mellett és parkolhat kizárólag mozgáskorlátozottaknak fenntartott parkolóhelyen. Kiadása és cseréje díj és pótlékmentes.

(218/2003.(XII.11.) Kormányrendelet a mozgásában korlátozott személy parkolási igazolványáról) (EU publications Parking card for people with disabilities in the European Union ([https://op.europa.eu/en/search-](https://op.europa.eu/en/search-results?p_p_id=eu_europa_publications_portlet_facet_search_result_FacetedSearchResultPortlet_INSTANCE_TTTP7nyqSt8X&p_p_lifecycle=1&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=localnav&p_p_col_pos=2&p_p_col_count=4&queryText=People%20with%20Disabilities&facet.collection=EUWebPage&facet.collection=EUSummariesOfLegislation&facet.collection=EULex&facet.collection=EUDir&facet.collection=EUPub&facet.language=HUN&resultsPerPage=10&sortBy=RELEVANCE-DESC&SEARCH_TYPE=SIMPLE&)

[results?p_p_id=eu_europa_publications_portlet_facet_search_result_FacetedSearchResultPortlet_INSTANCE_TTTP7nyqSt8X&p_p_lifecycle=1&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=localnav&p_p_col_pos=2&p_p_col_count=4&queryText=People%20with%20Disabilities&facet.collection=EUWebPage&facet.collection=EUSummariesOfLegislation&facet.collection=EULex&facet.collection=EUDir&facet.collection=EUPub&facet.language=HUN&resultsPerPage=10&sortBy=RELEVANCE-DESC&SEARCH_TYPE=SIMPLE&](https://op.europa.eu/en/search-results?p_p_id=eu_europa_publications_portlet_facet_search_result_FacetedSearchResultPortlet_INSTANCE_TTTP7nyqSt8X&p_p_lifecycle=1&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=localnav&p_p_col_pos=2&p_p_col_count=4&queryText=People%20with%20Disabilities&facet.collection=EUWebPage&facet.collection=EUSummariesOfLegislation&facet.collection=EULex&facet.collection=EUDir&facet.collection=EUPub&facet.language=HUN&resultsPerPage=10&sortBy=RELEVANCE-DESC&SEARCH_TYPE=SIMPLE&), 2023)

Magasabb összegű családi pótlék

az ellátásban a 1998. évi LXXXIV. tv. szerint részesülhet nagykorú személy is. A 5/2003. (II. 19.) ESzCsM rendelet határozza meg a jogosultak körét az I. számú mellékletében. A jogosultsághoz szakorvosi vélemény kiadása szükséges. Abban az esetben folyósítják, ha már a tizennyolcadik életévének a betöltése előtt legalább 67%-ban a munkaképességét elvesztette, mértéke szerint 50%-os egészségkárosodást szenvedett, vagy akinek a rehabilitációs hatóság minősítése alapján a tizennyolcadik életévének a betöltése előtt sem haladja meg az 50%-os mértéket, és ez az állapot legalább egy éve tart, vagy 1 évig várhatóan fent áll.

1998. évi LXXXIV. tv. 11.§ i) a 7. § (1) bekezdésének (2) bekezdése szerinti személy esetén az összege havonta, a hónap végén – 20 300 Ft., a 11.§. (2) bekezdésében foglaltak kivételével (2) A köznevelési intézményben vagy a szakképző intézményben a tizennyolcadik életévének betöltését követően tanulmányokat folytató azon személyre tekintettel, aki után a tizennyolcadik életéve betöltéséig az (1) bekezdés g) vagy h) pontja szerinti összegben folyósítottak iskoláztatási támogatást, az iskoláztatási támogatást továbbra is a korábban folyósított összegnek megfelelő összegben kell folyósítani. Más jogszabály alkalmazásában magasabb összegű családi pótléknak minősül az (1) bekezdés g)–i) pontja szerinti, valamint az e bekezdés alapján folyósított ellátás. Viszont az ellátást szüneteltetik a 4. hónaptól, a 7. § (2) bekezdése alapján járó nevelési ellátás kivételével, ha rendszeres jövedelme van.

(<https://njt.hu/jogszabaly/1998-84-00-00.74#SZ4@POI>, 2023)

(<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0300005.esc>, 2023)

Ápolási díj

1993. évi III tv. alapján az ápolási díj a tartósan gondozásra szoruló személy otthoni ápolását, gondozását ellátó nagykorú hozzátartozó részére biztosított anyagi hozzájárulás. A kérelmező lakhelye szerinti járási hivatal bírálja el.

Az alanyi jogon járó ápolási díj jogosultja; az a hozzátartozó, aki állandó és tartós gondozásra szoruló súlyosan fogyatékos (életkorra tekintet nélkül), vagy tartósan beteg 18 év alatti gyermek gondozását, ápolását végzi. Mértéke 2022. január 1-jétől 43.405, - Ft.

(<https://njt.hu/jogszabaly/1993-3-00-00>, 2023)

13. havi nyugdíj

az egészségi állapottal összefüggő ellátásban részesülők esetében is jár, pl. ha a tárgyévet megelőző év legalább egy napjára, valamint a tárgyév januárjára társadalombiztosítási nyugellátásban részesült, vonatkozva;

- rokkantsági ellátás,
- rehabilitációs ellátás,
- rokkantsági járadék,
- baleseti járadék,
- bányászok egészségkárosodási járadéka,
- fogyatékosági támogatás, vakok személyi járadéka esetére.

A tizenharmadik havi nyugdíj szabályozását a Tny. 6/A.§, a tizenharmadik havi ellátásra vonatkozó rendelkezéseket pedig a 342/2020. (VII. 14.) Korm. rendelet tartalmazza. (342/2020. (VII. 14.) Korm. rendelet, 2023)

Rehabilitációs szolgáltatások

- Látássérült személyek számára biztosított elemi rehabilitációs szolgáltatás
- A térítésmentes elemi rehabilitációs szolgáltatás

1.6. A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása

A megváltozott munkaképességű munkavállalók sok esetben reménykedve várják, hogy elhelyezkedhessenek. Foglalkoztatásuk jó hatással lehet a szervezetre egészére, hiszen a munkaadók úgy vélekednek, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók pontosabbak, szabálykövetőbbek, lojálisabban, igyekeznek kevesebbet hiányozni és nagyobb a belső motivációjuk, mint a többi munkavállalónak.

A megváltozott munkaképességű emberek igenis képesek értékteremtő munkát végezni, és igyekeznek jó teljesítményt nyújtani, de ehhez elengedhetetlen egy jól megválasztott munkakör. A foglalkoztatásuk mellett szóló további érv, hogy a munkaadók kedvezményeket kaphatnak, így költségcsökkentést érhetnek el.

A gazdasági előnyök közé sorolható továbbá, hogy versenyelőnyre is szert tehet, aki megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztat, mivel a rehabilitációs hozzájárulást kiválthatja, valamint szociális hozzájárulás kedvezményt is igénybe vehet a foglalkoztató.

(<https://ertekvagy.hu/hu/-/a-megv-c3-a1tozott-munkak-c3-a9pess-c3-a9g-c5-b1-szem-c3-a9lyek-foglalkoztat-c3-a1s-c3-a1nak-c3-a1ltal-c3-a1nos-el-c5-91neyi>, 2023)

Viszont sok esetben a munkakörülmények biztosítása és a megfelelő környezet kialakításának beruházási költségei miatt elgondolkodnak az alkalmazásukon.

Sokkal nagyobb az esélye annak, akiknek a munkavégzésében csak kisebb akadályoztatási tényezők érvényesülnek.

(<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/megvaltmunkakep.pdf>, 2023)

2019-ben a Nyugdíjfolyósító Intézet 2,6 millió ellátottból 315 ezer megváltozott munkaképességű embernek folyósított ellátást.

(<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/regiok/orsz/nyugdij/nyugdij19.pdf>, 2019)

KSH 2022 2,4 millió

2023 elején Magyarország lakosságának negyede, 2 millió 400 ezer ember részesült nyugdíjban vagy egyéb, nyugdíjfolyósítási körbe tartozó ellátásban. A közel kétmillió öregségi nyugdíjas mellett 254 ezren megváltozott munkaképességűeknek járó ellátást, 103 ezren hozzátartozói nyugellátást, 33 ezren életkoron alapuló (korhatár alattiaknak járó) ellátást¹, 54 ezren egyéb járadékot, járandóságot kaptak fő ellátásként. Az elmúlt 12 évben az ellátottak száma és népességen belüli aránya folyamatosan csökkent. Míg az öregségi nyugdíjasok száma nem változott számottevően, az életkoron alapuló ellátásokban, valamint a megváltozott munkaképességűek közül a rehabilitációs ellátásban részesülők száma a töredékére, a hozzátartozói nyugellátottak száma pedig kevesebb mint a felére esett vissza. A jelentős csökkenést elsősorban az életkoron alapuló ellátásoknál az új megállapítások kis száma, a rehabilitációs ellátásoknál a folyósítás 3 évben maximalizált ideje okozhatta. Az özvegyi nyugdíjasok csökkenő számát nagyrészt az magyarázza, hogy az idő előrehaladtával egyre kevesebb olyan ellátott maradt a rendszerben, aki saját jogon nem tudott öregségi nyugdíjat szerezni. (https://www.ksh.hu/nepszamlalas/tablak_fogyatekossag, 2023)

(https://www.ksh.hu/nepszamlalas/tablak_fogyatekossaggal_elok_helyzete, 2023)

1.6.1. A megváltozott munkaképességűek szabadság napjainak számítása

Az életkor alapján és egyéb pótszabadságként járó napokon felül a Munka törvénykönyve a 120. paragrafusa szabályozza, hogy a munkavállalónak, ha

- a) megváltozott munkaképességű,
- b) fogyatékosági támogatásra jogosult, vagy
- c) vakok személyi járadékára jogosult

évenként öt munkanap pótszabadság jár.

1.6.2. A megváltozott munkaképességűek bejelentés nélküli foglalkoztatása

A bejelentés nélküli („fekete”) foglalkoztatás mind a foglalkoztató, mind pedig a dolgozó szempontjából hátrányos következményekkel jár, függetlenül attól, hogy ez erre szándékosan (tehát a felek valamelyikének vagy egyező akaratából) illetve mulasztásból kerül sor. A következőkben e hátrányokat, kockázatokat tekintjük át, írásunk első részében a munkavállalók szempontjából.

Mindenekelőtt azt kell tisztáznunk, hogy a foglalkoztatott – amennyiben nem egyezett ebbe bele – milyen jelekből szerezhet arról tudomást, hogy bejelentés nélkül kerül alkalmazásra? „A Tbj. (2019. évi CXXII.) törvény 74. § (1) bekezdés értelmében foglalkoztató a tevékenységében személyesen közreműködő biztosított személyek adatait oly módon köteles nyilvántartásba venni és erről a magánszemélynek igazolást adni, hogy abból a törvényben előírt adatok a munkavégzés megkezdésétől megállapíthatók legyenek.

Igazolásnak minősül a foglalkoztatási jogviszonyra irányuló szerződés, ha az a tevékenység megkezdésekor a foglalkoztatott részére átadásra került.

Tehát az első „intő jel” az, ha a dolgozó nem kap írásban munkavégzésre irányuló megállapodást.

Ezzel párhuzamosan a Tbj. 66. § (4) bekezdése értelmében a foglalkoztató legkésőbb a bejelentést követő napon, illetve a biztosított kérésére három munkanapon belül köteles a bejelentésről igazolást kiadni a biztosított részére, amely tartalmazza a bejelentésben közölt adatokat és a bejelentés teljesítésének időpontját.

Ennek elmaradása szintén jelzésértékű.

A következő nagy figyelmeztetés, ha a munkavállaló a kifizető semmilyen formában nem kap a kifizetéskor elszámolást, bérjegyzéket.

És végül, a Tbj. 75. § (2) bekezdése szerint a foglalkoztató a jövedelemigazolásához csatoltan a tárgyévet követő év január 31. napjáig köteles a nyilvántartás adataival egyező igazolást kiadni a biztosított részére a tárgyévben fennállt biztosítási idő kezdetének és végének időpontjáról, a tárgyévre, illetve a tárgyévtől eltérő időre levont járulékok összegéről, valamint az egyes járulékokból érvényesített családi járulékkedvezményről. A biztosítással járó jogviszony év közben történő megszűnése esetén az igazolást soron kívül kell kiadni.

Mindezek hiánya az érintett számára egyértelműsíti a foglalkoztatás szabálytalanságát, megléte pedig lehetővé teszi a jogviszony és a járulékfizetés fennállásának későbbiekben (nyugdíj) történő bizonyítását.

Ami a bejelentés mellőzésének a hátrányait jelenti, ezek közül első helyen a társadalombiztosítási ellátás hiányát kell megemlítenünk, amihez talán nem is szükséges további magyarázatot fűznünk.

Néhány személyi kör esetében azonban mindennek további következménye is lehet.

Így például a **megváltozott munkaképességű** személyek ellátásáról szóló 2011. évi CXCI. törvény 10. § (2) bekezdés h) pontja, illetve 11. § (2) e) pontja alapján megszűnik a rehabilitációs, illetve rokkantsági ellátás, ha foglalkoztatására a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozat hiányában került sor. Sőt ebben az esetben az ellátást a megszüntetés időpontját megelőző 12 hónapra – az ennél rövidebb időtartamban fennálló jogosultság esetén a jogosultság valamennyi hónapjára – tekintettel folyósított ellátás jogalap nélkül felvett ellátásnak minősül, azt vissza kell fizetni.

Hasonló a feketefoglalkoztatás következmény a szolgálati járandóságban vagy korhatár előtti ellátásban részesülő személy esetében is.

A korhatár előtti ellátásról és szolgálati járandóságról szóló 2011. évi CLXVII. törvény 17. § (2) bekezdése értelmében, ha a korhatár előtti ellátásban vagy szolgálati járandóságban részesülő személy foglalkoztatására a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges jognyilatkozat hiányában került sor,

- a nyugdíjmegállapító szerv a korhatár előtti ellátást, illetve a szolgálati járandóságot a jogsértést megállapító határozat véglegessé **válását** követő hónaptól megszünteti, és
- a jogosultnak – ha a jogosult a korhatár előtti ellátásban, illetve a szolgálati járandóságban kevesebb, mint egy éve részesül – a folyósított korhatár előtti ellátás,

illetve szolgálati járandóság teljes összegének megfelelő összeget, egyéb esetben a korhatár előtti ellátásnak, illetve a szolgálati járandóságnak a megszüntetést megelőző egy évben folyósított összegének megfelelő összeget kell fizetnie.

Akinek járandósága megszűnt, annak ezt követően sem korhatár előtti ellátás, sem szolgálati járandóság nem állapítható meg.” (2011. évi CXCI. törvény, 2023)

1.7. Rehabilitációs hozzájárulás

CXCI törvény 2011-es megalkotásával az Országgyűlés fizetési kötelezettséget írt elő azon vállalkozások számára, akik 25 főnél több személyt foglalkoztatnak. Ezen fizetési kötelezettség alól csak akkor mentesül a cég, ha megváltozott munkaképességű munkavállalói eléri átlagos statisztikai állományban a létszám 5%-át. Komplex minősítés nélkül a fogyatékosági támogatásban vagy a vakok személyi járadékában részesülő munkavállaló után nem vehető igénybe az adókedvezmény.

Mértéke, számítása

A tárgyév első napját figyelembe véve a minimálbér, melynek változását a KSH adatai alapján kigyűjtve bemutatom 2023-ra tekintve 232.000 – Ft. a teljes munkaidőben foglalkoztatottakra tekintve. Ezen minimálbér kilencszeresével kell számolni, mely jelenleg 2 millió 88 ezer forint. A kapott érték és a kötelező megváltozott munkaképességű foglalkoztatási szintből hiányzó létszám szorzata adja az éves összeget a fizetendő rehabilitációs hozzájárulásnak.

Év közben is folyamatosan figyelni szükséges, az összegre negyedévenként előleget kell fizetni, mely a kiszámított összeg 25%-a.

Az alkalmazotti kör összetételének változását, a fluktuációt figyelembe véve negyedévente szükséges újra kalkulálni.

Negyedéves költség számítása a foglalkoztatási szint és az éves teher arányosításával történhet.

Például 26 fő alkalmazott esetében, a kötelező foglalkoztatási szint $26 \cdot 0,005$, tehát 1.3 fő. Ha teljes létszámból 1 fő megváltozott munkaképességű a hiányzó előírt létszám 0,3 főre csökkent. Negyedéves előlegként így $0,3 \cdot 2.088.000 \cdot 0,25$ -el, azaz 156600 forinttal kell elő irányoznunk a rehabilitációs hozzájárulás negyedéves előlegösszegét. Ezen számítást minden fizetésre

kötelezett saját maga számolja a kötelezően vezetett nyilvántartása alapján. Az első teljes negyedéves foglalkoztatás után és a Nemzeti Adó- és Vámhivatal felé készíti és küldi meg a bevallást a „2301 Bevallás az egyes adókötelezettségekről az államháztartással szemben” elnevezésű nyomtatványon a negyedévet követő hó 20-áig, a bevallott összeg megfizetésével egyetemlegesen. A 4. negyedéves bevallást az éves bevallás váltja ki. Az éves elszámolás során fennmaradó összeget és a bevallást az adóévet követő év február 25-éig szükséges átadni/megfizetni az adóhatóság felé. A terhet a NAV Rehabilitációs hozzájárulás bevételi számla elnevezésű, 10032000-06056281 számú számlára köteles megfizetni.

A nyilvántartás megőrzésére a foglalkoztatás megszűnését követő 5 évig, fiatal munkavállaló esetében legfeljebb a 23. életév betöltését követő 5 évig kezelhető a munkaviszony megszűnése után.

1.8 Nemzetközi kitekintés, az Unió országok tükrében

Az Európai Unió számos programot és kezdeményezést támogat a fogyatékossgal élők munkaerőpiaci beilleszkedésének elősegítése érdekében. Ilyen például az Európai Szociális Alap, amely támogatást nyújt a munkahelyi készségek és képességek fejlesztéséhez, valamint a fogyatékossgal élők foglalkoztatását segítő szolgáltatásokhoz.

A foglalkoztatottak száma 2,0%-kal emelkedett 2022-ben, elérve az új rekordmagasságokat (213,7 millió ember). A 74,6%-os rekordfoglalkoztatási arány fontos lépés az 2030-as Porto-célkitűzés felé, miszerint a 20-64 év közötti lakosság 78,0%-ának kellene foglalkoztatva lennie. A foglalkoztatás növekedése elsősorban a határozatlan idejű és teljes munkaidős munkavállalók számának növekedéséből származott. Emellett a friss diplomások foglalkoztatási aránya éles emelkedést mutatott (2,8 százalékponttal). Ugyanakkor az EU munkanélküliségi aránya 6,2%-ra csökkent, a valaha mért legalacsonyabb szintre. A fiatalok munkanélkülisége 2,2 százalékponttal csökkent, 2021 16,7%-ról 2022-ben 14,5%-ra, de továbbra is komoly kihívást jelent. (Európai Bizottság: Employment and Social Developments in Europe, 2021

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=hu&pubId=8553&furtherPubs=yes>)

A rokkantsági ellátások kiszámítása az Európai Unióban országonként különböző. Két fő számítási módszert kiemelve egyes országok többek között a cseh köztársaságbeli az észt, az ír, a görög, a horvát, a lett, a szlovák, a finn, a svéd és a magyar rendszerekben is kockázati logikát alkalmaznak. Lényegében, ha a rokkantság bekövetkeztekor a személy biztosítva volt az ellátás összege állandó a nem teszik függővé a biztosítási időszak hosszától.

A többi ország ezzel a módszerrel ellentétben figyelembe veszi az egyes országokban szerzett biztosítási időszakot és ez alapján számítja a rokkantsági nyugdíj összegének alapját. Viszont akkor is jogosulttá válik, ha a rokkantságának bekövetkeztekor nem volt biztosított.

(<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=861&langId=en>)

Munkahelyi baleset és foglalkoztatási megbetegedés esetén azt az országot terheli a pénzbeli ellátás, ahol a személy biztosított, de a természetbeni és egészségügyi ellátást a munkavállaló tartózkodási helye szerinti ország biztosítja.

(<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=864&langId=en>)

Országok rendszerébe betekintve

Az Európai Unión belül Dánia az az ország, amely kiemelkedő támogatást nyújt a megváltozott munkaképességű emberek számára. Dániában széles körű támogatási rendszer van kialakítva, amely segít a fogyatékkal élőknek vagy krónikus betegeknek munkát találni és beilleszkedni a munkaerőpiacba. Ez magában foglalja az egyéni támogatásokat, a speciális munkahelyi környezetet és az igénybe vehető rehabilitációs szolgáltatásokat. Dánia továbbá a sikeres integrációért járó pénzügyi ösztönzőket is biztosítja a munkáltatóknak, amelyek hozzájárulnak a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához. (Komjáthy 2017)

Németországban a megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiacra való beilleszkedését célzó támogatást hoztak létre. Ez magában foglalja a rehabilitációs programokat, álláskeresési támogatást és munkahelyi alkalmazkodási segítséget is.

Franciaországban a megváltozott munkaképességű emberek számára különleges munkahelyi intézkedéseket vezettek be. Ez magában foglalja az állami támogatást a munkáltatóknak a fogyatékkal élők alkalmazására, valamint a foglalkoztatási támogatást, amely segíti az álláskeresést és a karrierfejlődést.

A holland kormány a foglalkoztatást és az önállóságot támogatja a megváltozott munkaképességű emberek számára. Ehhez számos támogatási program áll rendelkezésre,

például részmunkaidős foglalkoztatási lehetőségek, munkahelyi kísérő szolgáltatások és pénzügyi támogatások.

Olaszországban a megváltozott munkaképességű emberek támogatása a foglalkoztatási politikák része. Különböző támogatási formák állnak rendelkezésre, például mentális és fizikai rehabilitáció, munkahelyi alkalmazkodás, foglalkoztatási támogatás és speciális munkahelyi kísérő szolgáltatások.

Fontos megjegyezni, hogy minden tagállam rendelkezik saját specifikus támogatási rendszerrel a megváltozott munkaképességű emberek számára, amelyek eltérőek lehetnek az adott ország jogi és gazdasági környezetétől függően. Emellett az Európai Uniónak is vannak átfogó stratégiái és programjai a fogyatékkal élők foglalkoztatásának előmozdítására és támogatására. (Pulay 2009):

2. ANYAG ÉS MÓDSZER

A fogyatékkal élők számos támogatási körét az interneten alkalmazott szekunder kutatással mértem fel. A dolgozatom első fejezetében jó párról teszek ezek közül említést, bár a terjedelem gátat szab minden ilyen jellegű intézmény teljeskörű és részletes bemutatására.

Második körben a statisztikai adatok kutatása felé fordult a figyelmem.

Minimálbér

2024-re a várakozások szerint akár 15 és 10 %-os mértékű változása is várható. Ilyen mértékű emeléssel a kötelező legkisebb munkabér 266 ezerre, míg a szakmunkásminimálbér 326 ezerre emelkedne.

1. táblázat: Minimálbér változása az évek során a KSH adatbázisa alapján

(Forrás: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0069.html saját szerkesztés)

Időpont	A minimálbér		Garantált bérminimum havi összege, Ft	Közfoglalkoztatotti bérminimum havi összege, Ft
	havi összege, Ft	a bruttó átlagkereset %- ában		
2010. január 1.	73 500	36,3	89 500	..
2011. január 1.	78 000	36,6	94 000	57 000
2012. január 1.	93 000	41,7	108 000	71 800
2013. január 1.	98 000	42,5	114 000	75 500
2014. január 1.	101 500	42,7	118 000	77 300
2015. január 1.	105 000	42,4	122 000	79 155
2016. január 1.	111 000	42,2	129 000	79 155
2017. január 1.	127 500	42,9	161 000	81 530
2018. január 1.	138 000	41,8	180 500	81 530
2019. január 1.	149 000	40,5	195 000	81 530
2020. január 1.	161 000	39,9	210 600	81 530
2021. február 1.	167 400	38,1	219 000	81 530
2021. március 1.	167 400	38,1	219 000	85 000
2022. január 1.	200 000	38,8	260 000	100 000
2023. január 1.	232 000	..	296 400	116 000

2. táblázat: Rehabilitációs hozzájárulás alap összegének változása az évek során a jogszabályi háttér alapján

(Forrás: <https://mkogy.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99300018.TV>,

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99100004.tv#lbj0id5f50>,

<https://mkogy.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1000169.TV>,

<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100191.tv> saját szerkesztés)

Adóév	Fizetési mentesség létszámkorlátja	Kötelező foglalkoztatási szint %-os aránya	A hozzájárulás éves mértéke Ft-ban	Mérték- egysége
-------	---------------------------------------	---	---------------------------------------	--------------------

1993. évi XVIII. tv., 1991. évi IV. tv. 41/A. §, 2010. évi CLXIX. tv. 62. § (9) bek., 2011. évi CXCI.
tv. 23. §, 573/2022. (XII. 23.) Korm. Rendelet

1993	30	5%	2500	Fix összeg/év
1994	30	5%	5000	Fix összeg/év
1995	30	5%	6000	Fix összeg/év
1996	30	5%	7000	Fix összeg/év
1997	20	5%	8000	Fix összeg/év
1998	20	5%	11000	Fix összeg/év
1999	20	5%	20600	Fix összeg/év
2000	20	5%	24400	Fix összeg/év
2001	20	5%	27800	Fix összeg/év
2002	20	5%	31500	Fix összeg/év
2003	20	5%	37300	Fix összeg/év
2004	20	5%	117600	Fix összeg/év
2005	20	5%	131700	Fix összeg/év
2006	20	5%	139900	Fix összeg/év
2007	20	5%	152000	Fix összeg/év
2008	20	5%	164000	Fix összeg/év
2009	20	5%	177600	Fix összeg/év
2010	20	5%	964500	Fix összeg/év
2011	20	5%	964500	Fix összeg/év
2012	25	5%	964500	Fix összeg/év
2013	25	5%	964500	Fix összeg/év
2014	25	5%	964500	Fix összeg/év
2015	25	5%	964500	Fix összeg/év
2016	25	5%	964500	Fix összeg/év

2011. évi CXCI tv. 23.§ (5) bekezdése

2017	25	5%	1147500	/fő/év
2018	25	5%	1242000	/fő/év
2019	25	5%	1341000	/fő/év
2020.01-2021.01	25	5%	1449000	/fő/év
2021.02-2023.12	25	5%	1506600	/fő/év
2022	25	5%	1800000	/fő/év
2023.01	25	5%	2088000	/fő/év

Az adatokat, támogatási lehetőségeket látva az érintett aktív korú személyek körében érdeklődtem, környezetemben személyesen és mobil eszközök segítségével.

Szót kerítve ezen alkalomkor arra milyen a tapasztalatuk a munkába lépés a hirdetett munkalehetőségek terén. Milyen munkalehetőségek kínálóznak, mennyire kapcsolódnak az iskolai végzettségükhöz, engedi-e az egészségkárosodásuk mértéke a korábbi munkaterületükön a tevékenységet. Milyen hozzáállást tapasztalnak a társadalmi a kollegiális elfogadás és a megélhetőség területén. Mennyire vannak tisztában az egyszerűsített foglalkoztatás, esetleg a be nem jelentés következményeivel. A felméréskor munkát végzőket kértem nyilatkozzanak arról kéri-e az adójóváírás havi elszámolását a munkáltató által.

A foglalkoztatói kört kerestem meg, hogy beletekintsek a munkáltatói attitűdbe. Humán erőforrás területén dolgozó munkaerő-gazdálkodással, toborzással foglalkozó személyek véleményét kérdeztem a tapasztalataikról. Keresnek-e konkrétan megváltozott munkaképességű személyeket, szándékukban áll-e a foglalkoztatásuk. Milyen jogviszonyban gondolkodnak, főállású alkalmazottként vagy inkább kölcsönzött munkaerőként gondolnak elsősorban a foglalkoztatásra.

3. EREDMÉNYEK

A jogszabályi alkalmazásokat figyelembe véve fogyatékos személynek azt a személyt tekintjük, aki hosszú távon vagy véglegesen olyan érzékszervi, kommunikációs, fizikai, értelmi, pszichoszociális károsodással él, vagy ezek bármilyen kombinációjával, és ennek következtében a környezeti, társadalmi és egyéb lényeges akadályokkal való kölcsönhatása korlátozza vagy gátolja hatékony és másokkal egyenlő társadalmi részvételét.

Fontosak és széleskörűnek mondható a magyarországi szociális szolgáltatások és támogatások köre, ugyanakkor azok elérhetősége, minősége és alkalmazása változó lehet, sajnos további kihívást jelent a fogyatékkal élők számára ezen lehetőségek felkutatása, kérelmezése.

Az Európai Unió számos jogi keretet hozott létre a fogyatékossgal élő emberek jogainak védelme és a társadalmi integráció elősegítése érdekében. Ilyen például az Egyenlő Bánásmód Irányelve, amely tiltja a fogyatékossgal élőkkel szembeni diszkriminációt a foglalkoztatási területen. Az irányelv előírja, hogy a munkaadóknak biztosítaniuk kell a fogyatékossgal élő emberek egyenlő lehetőségeit a munkavállalásra és a karrierépítésre.

További erőfeszítésekre van szükség, elősegítve az információhoz és kulturális részvételhez való könnyű hozzáférést, mely kulcsfontosságú a fogyatékkal élők számára, úgy ítélem meg, hogy ezen területen további erőfeszítésekre van szükség.

Magyarország lakossága nem eléggé befogadó, noha lassan változik a társadalmi szemlélet, még mindig szükség van arra, hogy elősegítsük a fogyatékkal élők elfogadását és megértését. Ehhez még jó pár felnővő korosztály számára szükséges biztosítani az érzékenyítést a fogyatékkal élők iránt, már kisgyerekkortól. Bele látva a fogyatékos gyermekek mindennapjaiba, küzdelmeibe, abban tevékeny részvétellel segítséget nyújtva. Mindez nemcsak gyerekkorban fontos, hisz a lakosság túlnyomó többsége felnőtt és sajnos kevésé tájékozott. Több ismeretterjesztés feltétlen szükséges lenne a fiatalok és idősek körében egyaránt. Lássuk be, bármikor bárki kerülhet akár egy baleset, egy betegség kapcsán olyan helyzetbe, hogy segítségre, támogatásra szorul.

A legpontosabb információkat az internetes adatbázisok mellett a helyi fogyatékgügyi szervezetektől, kormányzati jelentésektől, ez irányban tevékenykedő szervezetektől és a fogyatékkal élők saját tapasztalataitól lehet megtudni. Mindemellett a média szerepe is kiemelkedő, nagyon jó, hogy vannak már kimondottan az aktuális fejleményekkel, a fogyatékkal élők mindennapjainak bemutatásával foglalkozó tévé műsorok és rádióadások.

Az alapítványok és egyesületek szerepe hatalmas. Ez megnyilvánul a támogatásokban, az élet minden területén próbálnak segíteni, többek között a foglalkoztatás elősegítésében is.

Véleményem szerint minden lehetséges állami és társadalmi támogatást megérdemlő a tevékenységük. Több ilyen nonprofit szervezetre lenne szükség, hogy az ország minden régiójában élőkhez eljussanak.

Nemcsak a régiós különbségek, hanem az egész országos foglalkoztatás jelentősen elmarad a fejlettebb Uniós tagországokétól. A finanszírozási ösztönzők korábban megjelentek és szélesebb körben alkalmazottak hazánktól nyugatabbra fekvő országokban. Mindemelett az emberek empatikus képessége is jobban érzékelhető. Ezen országok közül is Dánia élenjár az állami segítségnyújtás területén.

A támogatásokból valós, elvárható életszínvonalat nem lehet fenntartani. Nincs mód, lehetőség a megtakarításra a nyugodtabb élet biztosítására. Az aktív korú lakosság akar és szeretne is dolgozni. A társadalom hasznos tagjává válás is nagy ösztönző. Nagyfokú a motivációjuk és a foglalkoztató szervezet felé nagyon lojálisak. A legapróbb dolgokra is hálásnak reagálnak.

A nyílt munkaerőpiacra jellemzően a kisebb mértékű fogyatékkal élők körének van lehetősége. A védett munkaerőpiac esetében a bentlakás biztosítása elősegíti a foglalkoztatást, a családok terheinek csökkentését és a kiegyensúlyozott életvitelt barátságos kollegiális körben.

A jelenleg meglévő törvényeken alapuló ösztönzési, költségvetési és Uniós támogatással segített szervezetek, kutatások és védőhálók nagy jelentőséggel bírnak a nyílt és védett munkaerőpiacra történő kilépésben.

Ahogy az élet más területeit a foglalkoztatást is nehezíti azokkal a fogyatékkal élő személyeknek, akik egészségkárosodásuk jellegéből fakadóan mozgáskorlátozottak. A munkavállalók nehezen vállalják az átalakításokkal járó plusz kiadásokat, így még ha alkalmaznának is megváltozott munkaképességű dolgozót, már a felvételnél kiesnek a rostán azon jelentkezők, akik kapcsán az említett költségek felmerülnek. Jó lehetőség a sajnálatos Corona vírus járvány miatt felerősödött állandó távmunkavégzés intézménye, mely során az otthonában, vagy akár egy szervezett akadálymentesített helyen tud munkát vállalni az állást kereső.

Az életminőség javítása és a korlátok csökkentése a fogyatékkal élő gyermekek és felnőttek számára már önmagában jelentős elkötelezettséget igénylő kihívás.

Uniós szinten és hazánkban is a Pandémia erősítette a munkanélküliséget. A munkáltatók nem találják meg azokat az embereket, akik rendelkeznek a megfelelő készségekkel, gyakran azért, mert nem képesek vonzóvá tenniük a munkakörnyezetet és megtartani a munkavállalókat. Jellemzően nem a munkavállalók készséghiányával van probléma. Azonban a szakképzett munkaerő korlátozott elérhetősége kihívásokat jelent a tartós munkaerőhiányban olyan területeken, mint pl. az egészségügy.

A Munkaügyi Központban minden álláskeresőt regisztrálnak, viszont a rokkantsági ellátásban részesülőt nem segítik közvetítéssel, munkakereséssel. Ez hátrányos megkülönböztetés, hisz minden egyéb támogatásból kikerültek.

A munkáltató egyik plusz terhe a megváltozott munkaképességű munkavállalónak járó évi plusz 5 nap fizetett szabadság. Ezzel mind a helyettesítés megoldása a munkaszervezésnél ennek figyelembevétele, mind a fizetett összeg kalkulálásában is számolnia kell. Természetesen e témakörben a munkaszervezés kapcsán várható az orvos látogatások és a felülvizsgálati napokkal járó munkavégzés mentes napok kalkulálása is.

A rokkantsági járadékra jogosult részesülhet a regisztráción túlmenően álláskeresői járadékban, így jogosult a Munkaügyi Központ további segítségére, mind álláskeresőben, mind közvetítési szolgáltatásban.

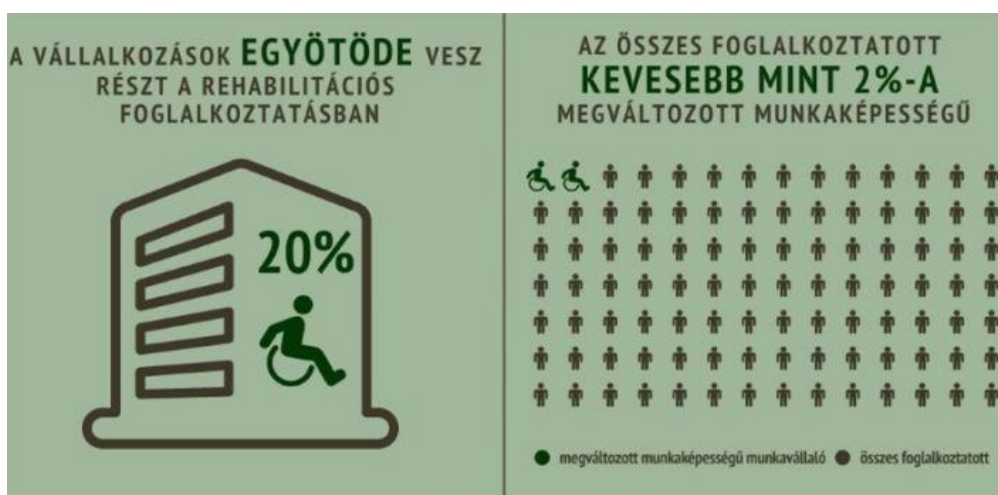
Az infó-kommunikációs érzékenyítés fontos feladat annak érdekében, hogy jelentősen csökkenjen a társadalom közönye és idegenkedése a fogyatékos emberekkel szemben. Továbbá a kommunikáció akadálymentesítése által a fogyatékos személyek is egyenlő esélyekkel tudnak akár önállóan részt venni a társadalom életében.

Jelen időben az országos statisztikai adatok alapján a teljes foglalkoztatottak csupán 1 %-a megváltozott munkaképességű. A hazai foglalkoztatók, ebben a védett munkahelyet biztosítók is beleszámítva mindössze 1/3-a erősíti ezen munkavállalói kör alkalmazza e csekély létszámot.

A rehabilitációs foglalkoztatás arányát az 1. ábra tartalmazza.

1. ábra: Rehabilitációs foglalkoztatás Magyarországon – 2022

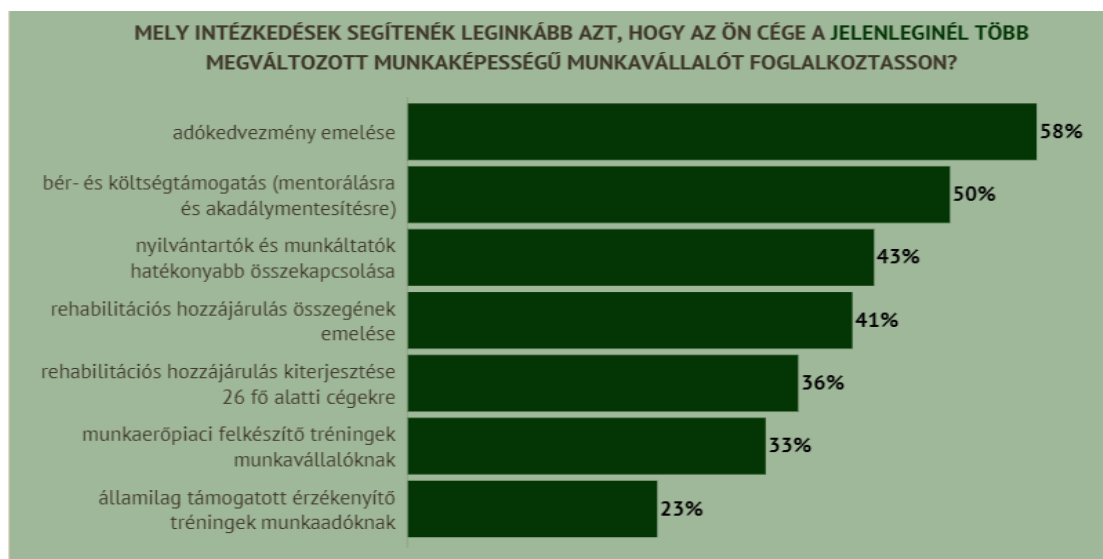
(Forrás: <https://gvi.hu/kutatas/701/rehabilitacios-foglalkoztatasi-magyarorszag-2022>)



Ahogy az 1. ábra is mutatja, a rehabilitációs foglalkoztatásban a vállalkozások 20%-a vesz részt, s az ekként foglalkoztatottak aránya az összes foglalkoztatotthoz képest csupán 2%. Fontos lenne a megváltozott munkaképességűek segítése a munkaerőpiacra való visszatérésre, ehhez motivációt kellene a vállalkozások számára nyújtani. A motivációkkal kapcsolatos véleményeket egy korábbi felmérés során a következőkben foglalmazták meg és rangsorolták a munkaadók, ezt a 2. ábra szemlélteti.

2. ábra: Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának motivációja

(Forrás: <https://gvi.hu/kutatas/701/rehabilitacios-foglalkoztatasi-magyarorszag-2022>)

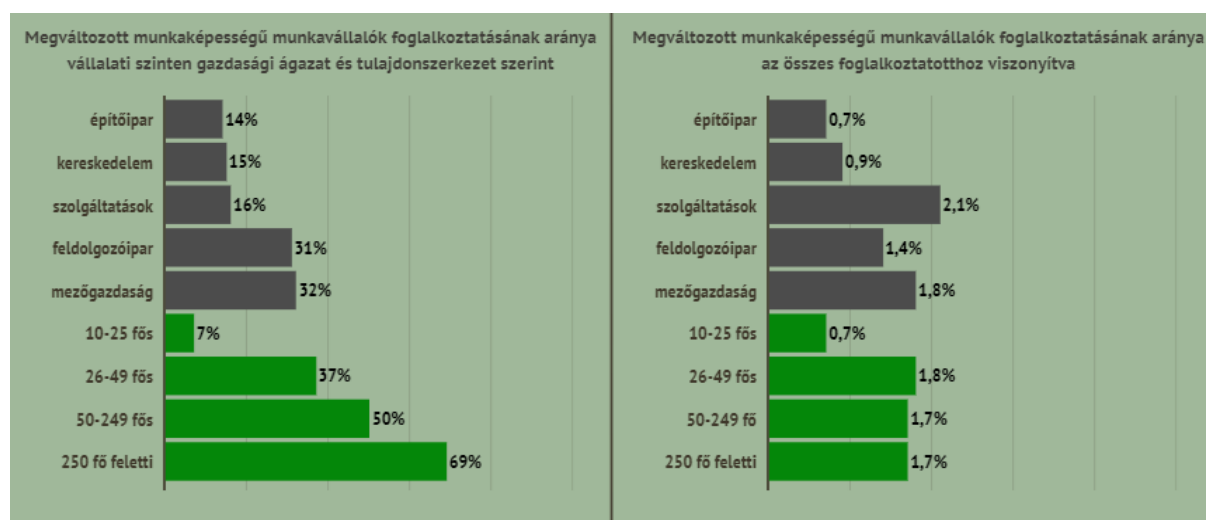


Amint azt a 2. ábra is mutatja, a legjelentősebb motiváció a munkaadók számára, ha adókedvezményeket kapnak a foglalkoztatással egyidejűleg. Fontos döntési szempont lehet még a bér- és költségtámogatása, valamint a nyilvántartók és a munkáltatók hatékonyabb összekapcsolása.

A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának arányát a gazdasági aránya vállalati szinten és az összes foglalkoztatotthoz képest, ágazonként, a 3. ábra mutatja.

3. ábra: Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának aránya a gazdasági aránya vállalati szinten és az összes foglalkoztatotthoz képest, ágazonként

(Forrás: <https://gvi.hu/kutatas/701/rehabilitacios-foglalkoztatasi-magyarorszag-2022>)



Amint azt a 3. ábra mutatja, főként a mezőgazdasági nagyvállalatok foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű munkavállalókat. Jelentős még a feldolgozóipar foglalkoztatási kedve, valamint a közepes vállalkozások. A szektorok összes foglalkoztatottjaihoz viszonyított arányt vizsgálva a legnagyobb foglalkoztató a szolgáltatások gazdasági ágazat, ezt követi a mezőgazdaság nemzetgazdasági ág. Mindezen tények arra engednek következtetni, hogy a fizikai munka az, amit leggyakrabban kínálnak a megváltozott munkaképességű munkavállalóknak.

A 3. táblázat mutatja a 19-64 éves megváltozott és nem megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak munkaerő-piaci jellemzőit 2019-2020 között, ez volt a legfrissebb közölt adat a KSH honlapján.

3. táblázat: A 19-64 éves megváltozott és nem megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak munkaerő-piaci jellemzői (2019-2020) (fő)

(Forrás: https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_megvamk9_16_02b.html)

Megnevezés	2019. II. negyedév			2020. II. negyedév		
	MMM	Nem MMM	Együtt	MMM	Nem MMM	Együtt
Foglalkoztatottak összesen	117.957	4.304.071	4.422.028	126.106	4.184.172	4.310.278
Foglalkozási viszony						
alkalmazott	108.094	3.865.158	3.973.252	112.567	3.701.985	3.814.552
nem alkalmazott	9.863	438.913	448.776	13.539	482.187	495.726
Munkaszerződés ideje						
határozatlan idejű	87.247	3.623.201	3.710.449	97.596	3.507.281	3.604.877
határozott	20.847	241.956	262.803	14.971	194.704	209.675
Rész-, illetve teljes munkaidős foglalkoztatás						
részmunkaidős	44.837	150.160	194.998	50.436	187.968	238.404
teljes munkaidős	73.120	4.153.911	4.227.030	75.670	3.996.204	4.071.874

MMM = megváltozott munkaképességű munkavállaló

A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása 6,9%-kal nőtt, ezzel párhuzamosan a nem megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása 2,8%-kal csökkent 2019 évről 2020 évre amint azt a 3. táblázat is mutatja.

A megváltozott munkaképességűek munkavállalásának foglalkoztatási viszonyát tekintve mind az alkalmazottkénti (4,14%), mind a nem alkalmazottkénti (37,27%) foglalkoztatás nőtt. A nem alkalmazottkénti foglalkoztatás erőteljes növekedésének oka a saját vállalkozás indításában keresendő.

A határozatlan és a határozott munkaszerződés alapján a határozatlan idejű munkaszerződések aránya 11,86%-kal megnövekedett, a határozott idejű szerződések aránya pedig 28%-kal csökkent, ami arra enged következtetni, hogy a munkaerőpiac határozottan elfogadja a megváltozott munkaképességű munkavállalók részvételét és természetesen a foglalkoztatásukkal együtt járó kedvezményeket.

A megváltozott munkaképességű munkavállalók mind a részmunkaidős (12,49%), mind a teljes munkaidős (3,49%) foglalkoztatás tekintetében növekvő tendenciát mutat. A részmunkaidős foglalkoztatás növekedése arra enged következtetni, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók a munkaerőpiacra fokozatosan lépnek be, egészségi állapotuktól függően, illetve van, akinek az egészségi állapota nem teszi lehetővé a teljes munkaidős foglalkoztatását.

Végig gondolva a diszkrimináció és kirekesztés témáját az álláshirdetésekből, sem ildomos sem kizárni, sem leszűkíteni a célcsoportot munkavállalói kört, hisz ezzel már diszkriminációt valósítana meg a toborzó. Korábban jobban jellemző volt, hogy vagy nagyon éles, vagy burkolt utalással jelentek meg az állás hirdetések. Gondolok itt például a „fiatalos csapatba” szöveg kiemelésével, várhatóan nincs esélye egy nyugdíj közeli, vagy akár öregségi nyugellátás mellett munkát vállaló számára.

A kölcsönzött munkaerő státuszban alkalmazott megváltozott munkaképességűek 90%-ban azt emelték ki, hogy nincs reményük, mert nem kapnak az irányban biztatást, hogyha letelik a maximális időtartama a kölcsönzésben részvétel lehetőségének a kölcsönzést igénybe vevő nem vállalja az állományba átvételüket. Így ennek várható és tapasztalt következménye, hogy a kölcsönző cég szerződést bont.

Hiába a több éves gyakorlat, még ha képes elvégezni a korábbi munkakörét akkor sem szívesen alkalmazzák ugyanazon a területen az egészségkárosodása miatt. A sikeres üzemorvosi vizsgálat után sem. Ezt többen tapasztalták, bár a megkérdezettek kis százaléka tudta vállalni a korábbi munkakörének megfelelő munkát.

A humán erőforrás területén dolgozók szívesen felkarolják, támogatják az egészségkárosodott jelentkezőket. Viszont nagyon szűk kör jellemzi a kínált munkalehetőségeket. A profitorientált cégek elsődleges szempontja a nyereség megtermelése és ezt a lehető legoptimálisabban felhasználható erőforrásokkal érheti el a legkönnyebben. Ne feledjük el, lényeges költségcsökkentést ér el az a 25 fő feletti alkalmazottat magának tudható cég, akire már él a kötelező adóteher, rehabilitációs hozzájárulás jogcímen, ha nem ér el erre adókedvezményt, azaz nem alkalmaz az előírt létszámban megváltozott munkaképességű személyt. Az említett pl. 26 fő esetében ez összegben 2 millió forintot meghaladja, míg a 100 fő foglalkoztatásakor majdnem 10 millió forintos a plusz teher. Viszont, ha megváltozott munkavállalót alkalmaz adókedvezményben részesül, ami már a kötelező negyedéves bevallásokhoz kapcsolódó előleg fizetéseknél csökkenti a kiadást.

Kisebb mértékben esik szó a fizikai munkák kapcsán a toborzás során a megváltozott munkaképességű személyekre történő engedményezés. Általánosságban jellemző, mind a kis, közép és nagyvállalatokra, hogy nem tudnak, akarnak költségeket felvállalni, megfelelő munkakörnyezetet és munkakört kialakítani, pl. az akadálymentesítés megvalósítását felvállalni. Ebben nagyon kis mértékű az előrelépés. Apróbb kézi munkákat, viszont szívesen adnak át olyan szervezeteknek, akik védett munkakörben és a megfelelően kialakított telephelyeken tudják a munkát megszervezni. Sok vállalkozásnál támogatják az otthoni munkavégzést, melyre inkább a számítógép előtt végzett adminisztratív munka a jellemző.

Szerencsére nem feltételezik egy fizikai korlátok között élő jelentkezőről, hogy képes és tud is szellemi munkát önállóan végezni.

Azok a vállalkozások hol jó szívvel, előítéletek nélkül alkalmaznak szociális ellátásban részesülő munkavállalót, az integrációt, a befogadó környezet megteremtését is szívesen támogatják a munkavállalói körben.

Természetesen még ha az is az elsődleges cél is, hogy az adóterhét a vállalkozás csökkentse, a foglalkoztatással járnak plusz terhek. Ilyen az 5 nap pótszabadság. A megfizetését és kiadását, a helyettesítés megszervezését is szívesen vállalják. Ez miatt nem kerülnek hátrányos megítélés alá az érintett munkavállalók.

A minimálbér folyamatos növekedése Magyarországon különböző következményekkel járhat a foglalkoztatás terén. Ezen hatások közül néhány:

A munkáltatók előszeretettel minimálbéren, vagy hozzá közeli összegen foglalkoztatják a megváltozott munkaképességű alkalmazottakat. A minimálbér emelése a munkáltatók számára többletköltséget jelent, különösen azok számára, akik sok minimálbérrel rendelkező munkavállalót foglalkoztatnak. Emiatt a vállalkozásoknak növelniük kell a bérekre fordított költségeiket, ami működési költségnövekedéshez vezethet. A minimálbér emelése hozzájárulhat az árak emelkedéséhez, mivel a vállalkozások áremeléseket vezethetnek be a költségeik emelkedése miatt. Viszont javíthatja a legalacsonyabb keresetű munkavállalók motivációját és életszínvonalát. Ez elősegítheti minden munkavállalói elkötelezettséget és a teljesítmény növekedését. A minimálbér emelése része lehet a szegénység csökkentését célzó politikáknak, mivel a legalacsonyabb béreken dolgozók jövedelmi szintje javulhat. Viszont aggodalmat kelt a munkahelyek elvesztése miatt, különösen a kisebb vállalkozások számára, akik nehezebben tudják kigazdálkodni a magasabb bérköltségeket. További kritikus kérdés esetén nőhet a szürkegazdaság részaránya, ahol a vállalkozások és munkavállalók az adózási és jogi kötelezettségek elkerülése érdekében nem hivatalos munkaszerződéseket kötnek.

Az ESF+ közel 99,3 milliárd eurót biztosít az EU foglalkoztatási, szociális, oktatási és készéspolitikájának támogatására, hozzájárulva a munkaerőhiány strukturális hajtóerejének támogatásához, mint például a készséghiány és a munkakörülmények. Az Európai Regionális Fejlesztési Alap (ERDF) is támogatást nyújt az oktatás, képzés és készségfejlesztés területén, mintegy 8,2 milliárd euró értékben a 2021-2027-es időszakban.

4. KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK

A dolgozat megírása során az alábbi **következtetésekre** jutottam:

Az ellátások igénybejelentéshez, kérelemhez kötöttek. Az ellátottak belső energiáit az élet és lét - fenntartás gondolatai kötik le. A túlélés, a gyógyulás fázisai lépcsőről lépésre emészti fel az egyént és családját. Mindeközben egy- egy megkésett, elhúzódó kérelem benyújtás esetén az anyagi veszteség jelentős lehet. A témához jól értő, felkészült, tájékozott, tapasztalt, szakmai vélemény megfogalmazására képes tanácsadó nagy segítség a tájékozódásban, a jogszabályi útvesztőkben, akár egy-egy nyomtatvány helyes kitöltésében.

A kormányzati intézkedések és a szociális támogatási rendszerek is befolyásolhatják az érintett személyek élet minőségét. Önbizalmukat megerősítve bátran léphetnek a nyílt munkaerőpiacra és a munkáltatók is szívesen alkalmazzák az agilis, tette kész és várhatóan lojális megváltozott munkaképességű munkára vágyó személyeket.

A minimálbér emelkedésének hatásai a foglalkoztatásra nézve függenek a gazdasági környezettől, a foglalkoztatási struktúrától, valamint a minimálbér emelésének mértékétől és gyakoriságától. Az ellátások egy része kötődik, illetve alapul szolgál az ellátás összegéhez, illetve a rehabilitációs hozzájárulási adó mértékének is a meghatározója.

A hazánkban elterjedt, bár visszaszoruló félben lévő, bár a minimálbér hatására lehet újra emelkedő számú fekete munka a megváltozott munkaképességű személyek esetében még jelentősebb szankcióval jár. Nemcsak azt elkövető munkáltatóra korlátozva büntetik. A munkavállaló kikerül a szociális háló nyújtotta anyagi juttatások köréből. Kiemelten fontos a munkavállalók felvilágosítása a következményekről és a munkaviszonyról történő bejelentések ellenőrzésére történő figyelem felhívása, ennek elősegítése.

A rossz munkakörülmények, vagy az emberi erőforrás menedzsment gyakorlatok miatt a cégek nem tudják a kellő szakértelmű és készségű munkavállalókat bevonítani és megtartani. A jövőbeli hiányokat elsősorban a hiányszakmák bővülése fogja vezérelni, amelyet az idősebb

korosztályok nyugdíjazásából adódó helyettesítési igények követnek. Ezek jelentős akadályokat teremthetnek az oktatási előfeltételek szempontjából.

A rehabilitációs hozzájárulás elvárt mértéke rentábilis költség a közép és nagy vállalatok számára.

Kevés fórum áll rendelkezésre a lehetőségekről mind az ellátásra szorulóknak, mind a cégek döntéshozói számára, ahol népszerűsíthetnék a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának előnyeit. Hasznosnak ítélem ezen felületek, médiák támogatását információkkal történő ellátását, a fogyatékkal élők bevonásával..

A dolgozatban megállapított következtetések alapján az alábbi **javaslatokat** fogalmaztam meg: Segítsünk, hogy segíthessenek! Felelős vállalati döntéshozatallal sok megváltozott munkaképességű ember életét tehetjük szebbé, élhetőbbé.

Az állam által működtetett szervezeteknek nagyobb szerepet kellene vállalniuk, jobban fel kellene karolniuk a vállalati szektor érzékenyítését, tanácsokkal való ellátását. Segítséget nyújtani a foglalkoztatást hátráltató kérdésekben.

Minden foglalkoztató esetében hasznos lehet alkalmazotti létszámtól függően, a foglalkoztatást érintő jogszabályokat együttesen alkalmazó, összefüggéseit átlátó rehabilitációs gazdasági menedzser alkalmazása. Fő vagy részmunkaidőben egyéb HR tevékenységet ellátva, illetve akár külsős tanácsadó bevonása a mentorálásra.

Munkahelyi környezetek kialakításának segítése, amelyek alkalmazkodnak a különböző munkaképességű emberek szükségleteihez. Az akadálymentesítés, a könnyen hozzáférhető infrastruktúra és a speciális eszközök segíthetnek ebben állami támogatással további adókedvezmények bevezetésével.

Szaktanácsadás képzés kiszélesítésében segíthetnének az egyesületek, alapítványok, mind a munkáltatóknak és a munkatársaknak a megváltozott munkaképességű személyekkel való

együttműködésről. Ez magában foglalhatja a különböző fogyatékoságokkal kapcsolatos ismereteket és a megfelelő kommunikációs módszerekre való tanítást.

Kedvező munkarendek kialakítása, a munkáltatóknál történő elfogadásának ösztönzését. Például a rugalmas munkarendek, a távmunka, melyek segíthetik a megváltozott munkaképességű személyek sikeres munkába állását.

További adókedvezmények és támogatások bevezetése a vállalkozások számára, abban az esetben, ha megváltozott munkaképességű személyeket alkalmaznak. Ez ösztönző lehet a foglalkoztatás növelésére.

Ezen intézkedések együttesen hozzájárulhatnak a megváltozott munkaképességű személyek szélesebb körű foglalkoztatásához és társadalmi integrációjukhoz.

5. ÖSSZEFOGLALÁS

Magyarország számára kiemelten fontos a fogyatékossggal élők támogatása, hiszen minden állampolgár egyenlő jogokkal rendelkezik. Az államnak felelőssége biztosítani számukra az esélyt a teljes életvitelre és a társadalmi részvételre. Ezen célok eléréséhez azonban számos kötelezettséggel jár, és kulcsfontosságú a megfelelő élet- és munkakörülmények teremtése. Elsődleges adatgyűjtésemet és jogszabályi elemzésemet ezen területre összpontosítottam.

A megváltozott munkaképességű felnőtt lakosság fontos része társadalmunknak, és sokan közülük kifejezik készségüket és igényüket a munkavállalásra. Az aktív korúak elhelyezkedése kulcsfontosságú a nemzeti foglalkoztatási arány tekintetében. A foglalkoztatás bővülése gazdasági, társadalmi és politikai előnyökkel jár mind az állam, mind a vállalatok, mind pedig a lakosság számára. A munkanélküliség csökkenése mellett növekszik a fogyasztás és az összes gazdasági aktivitás.

A fogyatékkal élők számára a munkavégzés lehetőséget teremt, ami jelentősen emeli az önbecsülésüket és önbizalmukat. Jövedelmük révén hozzájárulhatnak saját és családjuk megélhetéséhez. Érdeklődésem középpontjában az érintett aktív korú személyek tapasztalatai álltak a munkalehetőségek, a társadalmi elfogadás és a megélhetőség terén, és ezen keresztül mélyebb betekintést nyertem a jelenlegi helyzetbe és kihívásokba.

Az adatokat, támogatási lehetőségeket látva az érintett aktív korú személyek körében érdeklődtem, hogy milyen a tapasztalatuk a munkalehetőség, a társadalmi a kollegiális elfogadás és a megélhetőség területén.

Olyan átfogó támogatási rendszer kialakítására, szükséges lenne megteremteni a feltételeket, amely összekapcsolja azokat az embereket, akik segítségre szorúlnak, azokkal, akik szolgáltatást vagy segítséget kínálnak. Az alkalmazások és platformok fejlesztése ezen a területen nagyban segíthet.

A humán erőforrás területén dolgozók szívesen támogatják az egészségkárosodott jelentkezőket, de sajnos a rendelkezésre álló munkalehetőségek szűkösek. A vállalatok elsődleges célja a nyereség maximalizálása, és ezt a lehető legoptimálisabban kihasználható

erőforrásokkal érhetik el. Fontos megjegyezni, hogy a 25 fő feletti alkalmazottat foglalkoztató vállalkozások jelentős költségcsökkentést érhetnek el, mivel már kötelező adóteher és rehabilitációs hozzájárulás terheli őket. Ennek érdekében érdemes az adókedvezményeket igénybe venni, különben, ha a cég nem foglalkoztat a megváltozott munkaképességű személyekre vonatkozó előírt létszámban, az komoly plusz költséget jelenthet. Például 26 alkalmazott esetén ez az összeg meghaladhatja a 2 millió forintot, míg 100 alkalmazott esetén közel 10 millió forint lehet a plusz terhelés. A megváltozott munkavállalók alkalmazása esetén azonban adókedvezmények vehetők igénybe, amelyek csökkentik az előleg fizetéseket, így segítve a költségek csökkentését.

IRODALOMJEGYZÉK

1. Gábos A. Tátrai A. (2011): Az egészségkárosodott népesség helyzete Magyarországon, TÁRKI Zrt., Nemzeti Család- és Szociálpolitikai Intézet
2. Gere Ilona (é.n.): A megváltozott munkaképességű emberek bekapcsolása a munka világába. 25 p. http://3sz.hu/sites/default/files/uploaded/gere_ilona_-_a_megvaltozott_munkakepessegu_emberek_bekapcsolasa_a_munka_vilagaba.pdf
Letöltés ideje: 2023. január 10.
3. Komjáthy Zsuzsanna (2017): Munkáltatói- munkavállalói attitűdök a mozgáskorlátozott emberek munkavállalói helyzetének tükrében, Nyugat – Dunántúlon. Győr, Magyarország
4. Könczei Gy.- Hernádi I. (2011): A fogyatékoságtudomány főfogalma és annak változásai, in: Az akadályozott és az egészségkárosodott emberek élethelyzete Magyarországon, szerk. Nagy Z. É., Nemzeti Család- és Szociálpolitikai Intézet TÁMOP-5.4.1-08/1-2009-0002 Budapest p. 7-29
5. Pulay Gy. (2009): A megváltozott munkaképességű személyek támogatási rendszere társadalmi + gazdasági hatékonyságának vizsgálata, Állami Számvevőszék Kutató Intézete, Budapest
6. Scarle Á. (2011): Foglalkoztatási rehabilitációs jó gyakorlatok Magyarországon, kutatási jelentés Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet, forrás: http://www.budapestinstitute.eu/uploads/rehab_jelentes_110410.pdf
7. Sen A. (2003): Társadalmi kirekesztés: Fogalom, alkalmazás és vizsgálat I.*2003/2 Hilscher Rezső Alapítvány. http://www.esely.org/kiadvanyok/2003_6/SEN.pdf
8. Sen A. (2004): Társadalmi kirekesztés: Fogalom, alkalmazás és vizsgálat II.1, Esély 2004/1 Hilscher Rezső Alapítvány. Fordította Kozma Judit http://www.esely.org/kiadvanyok/2004_1/SEN.pdf
9. Sz.n. (2017): A megváltozott munkaképességű személyek ellátásai. Az Emberi Erőforrások Minisztériuma Központi Ügyfélszolgálati Iroda, <https://csaladitudakozo.kormany.hu/>
10. <https://duchenne.hu/wp-content/uploads/2022/03/Ellatasok-es-szolgalatasok-2022.pdf>

11. 141/2000. (VIII. 9.) Korm. rendelet a súlyos fogyatékoság minősítésének és felülvizsgálatának, valamint a fogyatékosági támogatás folyósításának szabályairól
<https://njt.hu/jogszabaly/2000-141-20-22>
12. 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0300125.tv>
13. 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról <https://njt.hu/jogszabaly/1998-26-00-00.50#SZ30@BE1@POA>
14. <https://csaladitudakozo.kormany.hu/>
15. 85/2007. (IV. 25.) Korm. rendelet a közforgalmú személyszállítási utazási kedvezményekről <https://njt.hu/jogszabaly/2007-85-20-22>
16. 102/2011. (VI. 29.) Korm. rendelet a súlyos mozgáskorlátozott személyek közlekedési kedvezményeiről <https://njt.hu/jogszabaly/2011-102-20-22>
17. 1991. évi LXXXII. törvény a gépjárműadóról <https://njt.hu/jogszabaly/1991-82-00-00>
18. 1998. évi LXXXIV. törvény a családok támogatásáról <https://njt.hu/jogszabaly/1998-84-00-00.74#SZ4@POI>
19. 5/2003. (II. 19.) ESZCSM rendelet a magasabb összegű családi pótlékra jogosító betegségekről és fogyatékoságokról
<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0300005.esc>
20. 1993. évi III. törvény a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról
<https://njt.hu/jogszabaly/1993-3-00-00>
21. <https://ertekvagy.hu/hu/-/a-megv-c3-a1tozott-munkak-c3-a9pess-c3-a9g-c5-b1-szem-c3-a9lyek-foglalkoztat-c3-a1s-c3-a1nak-c3-a1tal-c3-a1nos-el-c5-91nyei>
22. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/megvaltmunkakep.pdf>
23. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/regiok/orsz/nyugdij/nyugdij19.pdf>
24. https://www.ksh.hu/nepszamlalas/tablak_fogyatekossag
25. https://www.ksh.hu/nepszamlalas/tablak_fogyatekossaggal_elok_helyzete
26. 2007. évi XCII. törvény a Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv kihirdetéséről
<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0700092.tv>
27. <https://pallas70.hu/tudashalo/hirek/szocho-kedvezmeny-egyeni-tarsas>

28. <https://ertekvagy.hu/hu/-/a-megv-c3-a1tozott-munkak-c3-a9pess-c3-a9g-c5-b1-szem-c3-a9lyek-foglalkoztat-c3-a1s-c3-a1nak-c3-a1tal-c3-a1nos-el-c5-91nyei> Letöltés ideje: 2023. január 10.
29. 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99800026.tv>
30. 2011. évi CXCI. törvény 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról 3. § (1), 4. §, 5. § (1) és (2) <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100191.tv>
31. 2012. évi LXXXVI. törvény <https://njt.hu/jogszabaly/2012-86-00-00>
32. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról 294.§ (1) bekezdés I) pont, <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200086.tv>
33. 2019. évi CXXII. törvény a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről, <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1900122.tv>
34. 1993. évi XVIII. törvény a Rehabilitációs alapról <https://mkogy.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99300018.TV>
35. 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99100004.tv#ljb0id5f50>
36. 2010. évi CLXIX. törvény a Magyar Köztársaság 2011. évi költségvetéséről <https://mkogy.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1000169.TV>
37. Európai Bizottság: Employment and Social Developments in Europe file:///C:/Users/sok6htv/AppData/Local/Temp/2023_ESDE_exec_sum_EN.pdf, 2021
38. International Journal of Environmental Research and Public Health: Employment of People with Disabilities in the European Union—Current Situation and Necessary Conditions for Creating Jobs, 2021 <https://chat.openai.com/c/9c82bb40-841d-484e-9dfe-6fbee8acbe5>
39. European Commission Employment, Social Affairs & Inclusion (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=861&langId=en>)
40. European Commission Accidents at work and occupational diseases (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=864&langId=en>)
41. EU publications Parking card for people with disabilities in the European Union https://op.europa.eu/en/search-results?p_p_id=eu_europa_publications_portlet_facet_search_result_FacetedSearchResultPortlet_INSTANCE_TTTP7nyqSt8X&p_p_lifecycle=1&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=localnav&p_p_col_pos=2&p_p_col_count=4&queryText=Peop

le%20with%20Disabilities&facet.collection=EUWebPage&facet.collection=EUSummar
iesOfLegislation&facet.collection=EULex&facet.collection=EUDir&facet.collection=EU
Pub&facet.language=HUN&resultsPerPage=10&sortBy=RELEVANCE-
DESC&SEARCH_TYPE=SIMPLE&

TÁBLÁZATOK ÉS ÁBRÁK JEGYZÉKE

Táblázatok:

- | | |
|--|----|
| 1. táblázat: Változása az évek során a KSH adatbázisa alapján | 20 |
| 2. táblázat: Rehabilitációs hozzájárulás alap összegének változása az évek során a jogszabályi háttér alapján | 21 |
| 3. táblázat: A 19-64 éves megváltozott és nem megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak munkaerő-piaci jellemzői (2019-2020) (fő) | 28 |

Ábrák:

- | | |
|---|----|
| 1. ábra: Rehabilitációs foglalkoztatás Magyarországon – 2022 | 26 |
| 2. ábra: Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának motivációja | 27 |
| 3. ábra: Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának aránya a gazdasági aránya vállalati szinten és az összes foglalkoztatotthoz képest, ágazatonként | 27 |

MELLÉKLETEK

1. szerű melléklet

Szociális ágazati portál jogszabály gyűjteménye 2022.

<https://szocialisportal.hu/tema/megvaltozott-munkakepessegu-szemelyek/jogszabalyok/>

Fontosabb jogforrások

Nemzeti jogszabályok

- 2018. évi LII. törvény a szociális hozzájárulási adóról
- 2016. évi CL. törvény az általános közigazgatási rendtartásról (Ákr.)
- 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról (Mmtv.)
- 1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól (Ebtv.)
- 2019. évi CXXII. törvény a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről (2020. július 1-jétől hatályos Tbj.)
- **254/2021.** (V. 18.) Korm. rendelet a nyugellátások és egyes más ellátások 2021. június havi emeléséről
- **20/2021.** (I. 28.) Korm. rendelet a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról
- **692/2021.** (XII.9.) Korm. rendelet a nyugellátások és egyes más ellátások 2022. január havi emeléséről
- 378/2016. (XII. 2.) Korm. rendelet egyes központi hivatalok és költségvetési szervi formában működő minisztériumi háttérintézmények felülvizsgálatával összefüggő jogutódlásáról, valamint egyes közfeladatok átvételéről
- 610/2020. (XII. 18.) Korm. rendelet a Nemzeti Szociálpolitikai Intézetéről
- 327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról
- 7/2012. (II. 14.) NEFMI rendelet a komplex minősítésre vonatkozó részletes szabályokról
- 327/2011. (XII. 29.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű személyek ellátásaival kapcsolatos eljárási szabályokról (Mmr.)
- 170/2011. (VIII. 24.) Korm. rendelet a közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér megállapításáról

Nemzetközi jogszabályok

Az Európai Unió szociális biztonsági koordinációs rendeletei az alábbi linkekről érhetők el:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=hu&catId=849>

Kapcsolódó további jogforrások

- 2019. évi LXXX. törvény a szakképzésről

- 2018. évi CXXV. törvény a kormányzati igazgatásról
- 2017. évi CL. törvény az adózás rendjéről (Art.)
- 2015. évi CXLIII. törvény a közbeszerzésekről (Kbt.)
- 2013. évi LXXVII. törvény a felnőttképzésről
- 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről (Új Ptk.)
- 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (Mt.)
- 2011. évi CXC. törvény a nemzeti köznevelésről
- 2011. évi CLVI. törvény egyes adótörvények és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról
- 2010. évi CXXVI. törvény a fővárosi és megyei kormányhivatalokról, valamint a fővárosi és megyei kormányhivatalok kialakításával és a területi integrációval összefüggő törvénymódosításokról
- 2010. évi LXXV. törvény az egyszerűsített foglalkoztatásról (Efo.tv.)
- 2010. évi XLIII. törvény a központi államigazgatási szervekről, valamint a Kormány tagjai és az államtitkárok jogállásáról
- 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
- 1998. évi LXXXIV. törvény a családok támogatásáról (Cst.)
- 1997. évi LXXXI. törvény a társadalombiztosítási nyugellátásról (Tny.)
- 1996. évi LXXV. törvény a munkaügyi ellenőrzésről (Met.)
- 1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról (Szja tv.)
- 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről
- 1993. évi III. törvény a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról (Szoc.tv.)
- 1991. évi XLIX. törvény a csődeljárásról és a felszámolási eljárásról
- 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról (Flt.)
- 12/2020. (II. 7.) Korm. rendelet a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról
- 360/2019. (XII. 30.) Korm. rendelet a fővárosi és megyei kormányhivatalok működésének egyszerűsítésével összefüggő egyes kormányrendeletek módosításáról
- 531/2017. (XII. 29.) Korm. rendelet az egyes közérdeken alapuló kényszerítő indok alapján eljáró szakhatóságok kijelöléséről
- 401/2017. (XII. 15.) Korm. rendelet a rehabilitációs orvosszakértői névjegyzékről és a foglalkozási rehabilitációs szakértői névjegyzékről
- 436/2015. (XII. 28.) Korm. rendelet a mezőgazdasági őstermelői igazolványról
- 150/2012. (VII. 6.) Korm. rendelet az Országos Képzési Jegyzékről és az Országos Képzési Jegyzék módosításának eljárásrendjéről
- 38/2012. (XI. 16.) EMMI rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltató akkreditációs eljárásáért fizetendő igazgatási szolgáltatási díj szabályairól
- 8/2012. (II. 21.) NEFMI rendelet a foglalkozási rehabilitációs szakértőkről
- 55/2011. (XII. 30.) NGM rendelet a START kártyák felhasználásnak, illetve az ahhoz kapcsolódó szociális hozzájárulási adókedvezmény érvényesítésének, továbbá elszámolásának részletes szabályairól
- 63/2006. (III. 27.) Korm. rendelet a pénzügyi és természetbeni szociális ellátások igénylésének és megállapításának, valamint folyósításának részletes szabályairól
- **100/2021. (II. 27.) Korm. rendelet a foglalkoztatást elősegítő szolgáltatásokról és támogatásokról**
- 223/1998. (XII. 30.) Korm. rendelet a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény végrehajtásáról

- 217/1997. (XII. 1.) Korm. rendelet a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény végrehajtásáról
- 466/2016. (XII. 23.) Korm. rendelet a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény végrehajtásáról szóló 195/1997. (XI. 5.) Korm. rendelet módosításáról
- 168/1997. (X. 6.) Korm. rendelet a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény végrehajtásáról
- 102/1995. (VIII. 25.) Korm. rendelet a keresőképtelenség és keresőképesség orvosi elbírálásáról és annak ellenőrzéséről
- 86/2019. (IV. 23.) Korm. rendelet a fővárosi és megyei kormányhivatalokról, valamint a járási (fővárosi kerületi) hivatalokról
- 256/2013. (VII. 5.) Korm. rendelet egyes egészségügyi dolgozók és egészségügyben dolgozók illetmény- vagy bérnövelésének, valamint az ahhoz kapcsolódó támogatás igénybevételének részletes szabályairól
- 229/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet a nemzeti köznevelésről szóló törvény végrehajtásáról
- 368/2011. (XII. 31.) Korm. rendelet az államháztartásról szóló törvény végrehajtásáról (Ávr.) FONTOS! A jogszabály egyes rendelkezéseit a veszélyhelyzet ideje alatt eltérően kell alkalmazni.

2. számú melléklet

Az utazási kedvezmény mértéke

(a Kormányrendelet 1.sz. melléklete tartalmazza, annak kivonata)

Korm. rend. melléklet szerinti pontok	A	B	C		D
	Jogosultak köre	Jogszabályi hivatkozások	Kedvezmények a helyközi közlekedésben		Kedvezmények a helyi közlekedésben
			jegy- kedvezmény	bérlet kedvezmény	bérletkedvezmény
			(vasúti személyszállítás, HÉV, helyközi autóbusz- közlekedés, komp- és révközlekedés)		(helyi közúti és kötöttpályás közlekedés)
4.	Életkor alapján járó utazási kedvezmények				
7.	65 évnél idősebb magyar állampolgár	2. § c) pontja	100%	–	100%
8.	65 évnél idősebb EU-tagállam polgára	2. § c) pontja	100%	–	100%
16a	nappali oktatás munkarendje és esti oktatás munkarendje szerint folyó oktatásban részt vevő tanuló középiskola végéig	3. § (1a) bekezdése	–	90%	–
18.	nappali és esti képzés munkarendje szerint felsőoktatásban tanulmányokat folytató hallgató intézmény–lakhely közötti utazásra	3. § (1) bekezdés b) pont bc) alpont 1. és 2. alpontja	50%	90%	az Szr. 1. mellékletében meghatározott mértékű kedvezmény
23.	szociális intézményben bentlakó vagy bejáró gondozott	3. § (1) bekezdés e) pontja	90%	–	–
24.	szociális intézményben bentlakó gondozott látogatója	3. § (1) bekezdés f) pontja	90%		
25.	az előző pontban megjelölt személyek legfeljebb két kísérője	3. § (2) bekezdése	90%		–
27.	Ellátottak utazási utalványával igénybe vehető utazási kedvezmények				
28.	ellátottak utazási utalványa alapján (évente 16 alkalommal), vagy	4. § (1) bekezdése	50%	–	
29.	a 28. pont szerinti 2 kedvezményes utazási lehetőség összevonásával	4. § (2) bekezdése	90%	–	az Szr. 1. mellékletében

					meghatározott mértékű kedvezmény
30.	ellátottak utazási utalványa alapján évente további 2 alkalommal	4. § (3) bekezdése	90%	–	
31.	Állást kereső személyek utazási kedvezménye				
32.	állásukereső támogatott képzés helye és lakhelye között	5. § a) pontja	90%	–	–
33.	az a személy, aki a helyi önkormányzat által rendszeresen folyósított szociális segélyben részesül, ha munkaviszonyban nem áll	5. § b) pontja	–	–	az Szer. 1. mellékletében meghatározott mértékű kedvezmény
36.	az Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság által kiállított igazolással rendelkező menekült és menedékes	6. § b) pontja	100%	–	–
37.	Alkalmazásban állók utazási kedvezményei				
38.	költségvetési szerv foglalkoztatottja (évente 12 alkalommal menettérti utazásra)	7. § (1) bekezdés a) pontja	50%	–	–
39.	egyházi jogi személyek, a társadalmi szervezetek, továbbá az alapítványok dolgozója (évente 12 alkalommal menettérti utazásra)	7. § (1) bekezdés b) pontja	50%	–	–
40.	Fogyatékos személyek utazási kedvezménye				
41.	vak személy	8. § (1) bekezdés a) pont ja, továbbá 8. § (1a) bekezdés e	90%	90%	100%
42.	hallássérült személy	8. § (1) bekezdés b) pont ja, továbbá 8. § (1a) bekezdése	90%	90%	100%
43.	a magasabb összegű családi pótlékban részesülő gyermek, valamint az 1998. évi XXVI. törvény szerint súlyosan fogyatékos személy	8. § (1) bekezdés c) és d) pont ja, továbbá 8. § (1a) bekezdése	90%	90%	100%

44.	a magasabb összegű családi pótlékban részesülő gyermek, valamint az 1998. évi XXVI. törvény szerinti súlyosan fogyatékos személy, a vak személy és hallássérült személy 1 fő kísérője	8. § (1) bekezdés e) pontja	90%	–	100%
45.	hadirokkant és hadiözvegy	8. § (1) bekezdés f) pontja	100%	–	100%
46.	hadirokkant kísérője	8. § (1) bekezdés g) pontja	100%	–	100%
47.	legalább 75%-os rokkant hadirokkant családtagja	8. § (1) bekezdés h) pontja	50%	–	100%
48.	rokkantsági járadékos	8. § (1) bekezdés i) pontja	–	–	az Szr. 1. mellékletében meghatározott mértékű kedvezmény+A32:F37

<https://njt.hu/jogszabaly/2007-85-20-22>, saját szerkesztés

3. számú melléklet

Deutsch / German

Parkausweis

Der dargestellte Parkausweis basiert auf dem standardisierten Gemeinschaftsmodell gemäß der Empfehlung des Rates 98/376/EG, abgeändert durch die Empfehlung des Rates 2008/205/EG (ABl. L 63, 7.3.2008, S. 43). Der Ausweisbesitzer sollte in jedem EU-Land in den Genuss aller damit verbundenen Parkvereinfachungen für behinderte Menschen kommen.

English / English

Parking card

The parking card displayed is based on the standardised Community model according to the Council Recommendation 98/376/EC amended by the Council Recommendation 2008/205/EC (OJ L 63, 7.3.2008, p. 43). The cardholder should benefit from all the associated parking facilities for disabled persons in every EU country.

Español / Spanish

Tarjeta de estacionamiento

La tarjeta de estacionamiento expuesta se basa en el modelo comunitario normalizado según la Recomendación 98/376/CE del Consejo, modificada por la Recomendación 2008/205/CE del Consejo (DO L 63 de 7.3.2008, p. 43). El titular de la tarjeta se beneficiará de todas las facilidades de estacionamiento aplicables a las personas con discapacidad en cada país de la Unión Europea.

Français / French

Carte de stationnement

La carte de stationnement affichée se fonde sur le modèle communautaire uniformisé conformément à la recommandation du Conseil 98/376/CE modifiée par la recommandation du Conseil 2008/205/CE (JO L 63, 7.3.2008, p. 43). Le détenteur de la carte bénéficiera dans chaque pays de l'UE de toutes les facilités de stationnement pour personnes handicapées.

Gaelige / Irish

Cárta páirceála

Bunaithe ar an cárta páirceála ar shamhail chaighdeánaithe an Chomhphobail de réir Mholaidh ón gComhairle 98/376/CE arna leasú le Moladh ón gComhairle 2008/205/CE (IO L 63, 7.3.2008, lch 43). Ba chóir go mbainfeadh úinéir an chárta tairbhí as na saoráidí páirceála gaolmhara le haghaidh daoine faoi mhíchumas i ngach tír san AE.

Italiano / Italian

Contrassegno di parcheggio

Il contrassegno di parcheggio esposto si basa sul modello comunitario uniforme in conformità con la raccomandazione del Consiglio 98/376/CE modificata dalla raccomandazione del Consiglio 2008/205/CE (GU L 63 del 7.3.2008, pag. 43). Il titolare del contrassegno può beneficiare di tutte le facilitazioni connesse al contrassegno di parcheggio per le persone con disabilità in ogni paese dell'Unione europea.

Malti / Maltese

Karta għall-Parkeġġ

Din il-karta għall-parkeġġ hi bbażata fuq il-mudell standardizzat tal-Komunità skont ir-Rakkomandazzjoni tal-Kunsill 98/376/KE emendata mir-Rakkomandazzjoni tal-Kunsill 2008/205/KE (GU L 63, 7.3.2008, p. 43). Sid il-karta għandu jibbenefika mill-faċilitajiet ta' parkeġġ kollha li huma marbuta magħha li huma disponibbli għall-persuni b'diżabbiltà f'kull pajjiż tal-UE.

Nederlands / Dutch

Parkeerkaart

De getoonde parkeerkaart is gebaseerd op het uniform communautair model volgens Aanbeveling 98/376/EG van de Raad, gewijzigd door Aanbeveling 2008/205/EG (PB L 63 van 7.3.2008, blz. 43) van de Raad. Met deze kaart kan de houder in principe in elke lidstaat gebruikmaken van alle specifieke parkeerfaciliteiten voor gehandicapten.

Português / Portuguese

Cartão de estacionamento

O cartão de estacionamento apresentado baseia-se no modelo comunitário uniforme conforme a Recomendação 98/376/CE, alterada pela Recomendação 2008/205/CE (JO L 63 de 7.3.2008, p. 43). O titular do cartão deve beneficiar de todas as facilidades de estacionamento reservadas às pessoas com deficiência em cada país da União Europeia.

Română / Romanian

Card de parcare

Cardul de parcare afișat are la bază modelul comunitar standardizat, conform Recomandării 98/376/CE a Consiliului, modificată de Recomandarea Consiliului 2008/205/CE (JO L 63, 7.3.2008, p. 43). Titularul cardului beneficiază de toate facilitățile de parcare asociate acordate persoanelor cu handicap în toate statele UE.

Slovenčina / Slovak

Parkovacia karta

Zobrazená parkovacia karta vychádza zo štandardného vzoru Spoločenstva podľa odporúčania Rady 98/376/ES, zmenenom a doplnenom odporúčaním Rady 2008/205/ES (Ú. v. ES L 63, 7.3.2008, s. 43). Držiteľ karty bude mať v každej krajine EÚ využívať všetky príslušné parkovacie zariadenia pre zdravotne postihnuté osoby.

Slovenščina / Slovenian

Parkirna karta

Prikazana parkirna karta temelji na standardiziranem modelu Skupnosti skladno s priporočilom Sveta 98/376/ES, kakor je bilo spremenjeno s priporočilom Sveta 2008/205/ES (UL L 63, 7.3.2008, str. 43). Imetnik karte naj bi lahko uporabljal vse parkirne ugodnosti za invalide v vseh državah EU.

Български / Bulgarian

Карта за паркиране

Картата за паркиране по-долу се основава на стандартизирания модел на ЕО съгласно Препоръка 98/376/ЕО на Съвета, изменена с Препоръка 2008/205/ЕО на Съвета (ОВ L 63, 7.3.2008 г., стр. 43). Притежателят на картата следва да се възползва от всички съответни удобства за паркиране за хора с увреждания във всяка държава-членка на ЕС.

Čeština / Czech

Parkovací karta

Zobrazená parkovací karta vychází ze standardního vzoru Společenství podle doporučení Rady 98/376/ES, které bylo pozmeněno doporučením Rady 2008/205/ES (Úř. věst. L 63, 7.3.2008, s. 43). Držitel karty by měl mít v každé zemi EU možnost využít všechna parkovací místa vyhrazená pro zdravotně postižené osoby.

Dansk / Danish

Parkeringskort

Det viste parkeringskort er baseret på den standardiserede fællesskabsmodel i henhold til Rådets henstilling 98/376/EF som ændret ved Rådets henstilling 2008/205/EF (EUT L 63, 7.3.2008, s. 43). Kortindehaveren skal i ethvert EU-land kunne benytte de tilknyttede parkeringsfaciliteter for handicappede.

Eesti keel / Estonian

Parkimiskaart

See parkimiskaart põhineb ühenduse ühtsel mudellil vastavalt nõukogu soovitusel 98/376/EÜ, muudetud nõukogu soovitusel 2008/205/EÜ (ELT L 63, 7.3.2008, lk 43). Kaardi valdaja peaks saama kasutada kõiki puuetega inimestele ettenähtud parkimisvõimalusi igas ELi riigis.

Ελληνικά / Greek

Κάρτα στάθμευσης

Η εμφανιζόμενη κάρτα στάθμευσης βασίζεται στο τυποποιημένο κοινοτικό υπόδειγμα σύμφωνα με τη σύσταση 98/376/ΕΚ του Συμβουλίου, όπως τροποποιήθηκε από τη σύσταση 2008/205/ΕΚ του Συμβουλίου (ΕΕ L 63 της 7.3.2008, σ. 43). Ο κάτοχος τέτοιας κάρτας πρέπει να επωφελείται των δικαιολογιών στάθμευσης για τα άτομα με ειδικές ανάγκες που παραχωρούνται από κάθε κράτος μέλος της ΕΕ.

Latviešu valoda / Latvian

Stāvvietu izmantošanas karte

Šī stāvvietu izmantošanas karte izveidota, pamatojoties uz Kopienas standartu paraugu, saskaņā ar Padomes lēmumu 98/376/EK, kurā grozījumi izdarīti ar Padomes lēmumu 2008/205/EK (OV L 63, 7.3.2008, 43. lpp.). Kartes īpašniekam ir iespēja izmantot visas attiecīgās invalīdu stāvvietas visās ES valstīs.

Lietuvų kalba / Lithuanian

Automobilų statymo kortelė

Pateikta automobilų statymo kortelė yra sukurta pagal standartizuotą Bendrijos modelį, atitinkantį Tarybos rekomendaciją 98/376/EB, pataisytą Tarybos rekomendacijos 2008/205/EB (OL L 63, 2008 3 7, p. 43). Kortelės turėtojas turi teisę naudotis visomis automobilių stovėjimo aikštelėmis, skirtomis neįgaliems asmenims, visose ES šalyse.

Magyar / Hungarian

Parkolási kártya

A bemutatott parkolási kártya a Tanács 2008/205/EK ajánlásával módosított (HL L 63, 2008.3.7., 43. o.) 98/376/EK tanácsi ajánlásnak megfelelő, szabványos közösségi modellen alapul. A parkolási kártya tulajdonosa az EU minden tagállamában jogosult a rokkantak számára biztosított valamennyi parkolási lehetőség igénybevételére.

Parking card for people with disabilities in the European Union

<http://parkingcard.europa.eu>

https://op.europa.eu/en/search-results?p_p_id=eu_europa_publications_portlet_facet_search_result_FacetedSearchResultPortlet_INSTANCE_TTTP7nyqSt8X&p_p_lifecycle=1&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=localnav&p_p_col_pos=2&p_p_col_count=4&queryText=People%20with%20Disabilities&facet.collection=EUWebPage&facet.collection=EUSummariesOfLegislation&facet.collection=EULex&facet.collection=EUDir&facet.collection=EUPub&facet.language=HUN&resultsPerPage=10&sortBy=RELEVANCE-DESC&SEARCH_TYPE=SIMPLE&

NYILATKOZATOK



NYILATKOZAT

a szakdolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: Szabó Katalin

A Hallgató Neptun kódja: LI7WLE

A dolgozat címe: A megváltozott munkaképességű személyek ellátásának és foglalkoztatásának gazdasági elemzése

A megjelenés éve: 2023

A konzulens intézetének neve: Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet

A konzulens tanszékének a neve: Befektetési, Pénzügyi és Számviteli Tanszék

Kijelentem, hogy az általam benyújtott szakdolgozat egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, és az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

Ha a fenti nyilatkozattal valótlan állítottam, tudomásul veszem, hogy a záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkori szellemitulajdon-kezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem könyvtári repozitori rendszerébe. Tudomásul veszem, hogy a megvédett és

- nem titkosított dolgozat a védést követően
- titkosításra engedélyezett dolgozat a benyújtásától számított 5 év eltelte után nyilvánosan elérhető és kereshető lesz az Egyetem könyvtári repozitori rendszerében.

Kelt: 2023 év 11 hó 13 nap

Hallgató aláírása

NYILATKOZAT

Szabó Katalin (hallgató Neptun azonosítója: LI7WLE) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a szakdolgozatot áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfóliót a záróvizsgán történő védésre javaslom / nem javaslom.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem

Kelt: 2023. november 10.



belső konzulens