

# **DIPLOMADOLGOZAT**

**NÉV: Gnyilenko-Vigh Márta Mária**  
**szak: Emberi Erőforrás Tanácsadó MsC**

**Gödöllő**  
**2023**



**Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem**  
**Szent István Campus**  
**Emberi Erőforrás Tanácsadó Szak**

**Megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása,  
munkáltatói akkreditáció, nyílt munkaerőpiaci helyzet  
Budapesten és Pest vármegyében.**

<b>Belső konzulens:</b>	Dr. Visztenvelt Andrea Egyetemi adjunktus
<b>Külső konzulens:</b>	Zsobrák Livia Munkaügyi vezető
<b>Készítette:</b>	<b>Gnyilenko-Vigh Márta Mária</b> SAZINT levelező tagozat
<b>Intézet/Tanszék:</b>	Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet Humántudományi és Szakképzési Tanszék

**Gödöllő**  
**2023**

## TARTALOMJEGYZÉK

1. Bevezetés.....	5
2. Fogyatékossgal élők vagy megváltozott munkaképességűek?.....	7
2.1 Az Egészségügyi Világszervezet (WHO) általi megfogalmazás.....	7
2.2 Az Európai Unió megváltozott munkaképesség meghatározása .....	8
2.3 A fogyatékossgal hazai fogalomrendszere.....	8
2.3.1 Az 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról .....	8
2.3.2 2007. évi LXXXIV. törvény a rehabilitációs járadékról .....	8
2.3.3 Az 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról .....	9
2.3.4 A 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról .....	9
3. Nemzetközi és közösségi fogyatékossgalpolitika .....	10
3.1 Nemzetközi egyezmények .....	10
3.1.1 Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 159. egyezménye (1983.06.20.)..	10
3.1.2 Európai Szociális Karta (1961).....	10
3.1.3 Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezmény.....	10
3.2 Európai Unió intézkedések.....	11
3.2.1 Az Európai Unió Alapjogi Chartája .....	11
3.2.2 Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ).....	11
3.2.3 A Tanács 2000/78/EK irányelve.....	12
4. Jelenlegi hazai jogszabályi háttér .....	13
4.1 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról.....	13
4.2 83/1987. (XII. 27.) MT rendelet a rokkantsági járadékról.....	13
4.3 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról .....	14

4.4	1993. évi III. törvény a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról.....	14
5.	A 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról komplex minősítés szabályozása .....	16
5.1	Foglalkozási rehabilitációs szempontok a komplex minősítésben .....	16
5.2	Szociális szempontok a foglalkozási rehabilitálhatóság minősítéshez .....	17
6.	Minősítési kategóriák és együttműködési kötelezettségek.....	19
6.1	Rehabilitációs kategóriák.....	19
6.2	Rokkantsági kategóriák.....	20
7.	Foglalkoztatási akadályok.....	23
7.1	Akadályok munkavállalói oldalról.....	23
7.2	Akadályok munkáltatói oldalról .....	26
8.	Foglalkoztatókat érintő intézkedések.....	27
8.1	Rehabilitációs kártya.....	27
8.2	Rehabilitációs hozzájárulás.....	27
8.3	Munkavállalói pótszabadság.....	28
8.4	Munkaviszony megszüntetése .....	28
9.	A foglalkoztatási rendszer változásairól egészen napjainkig .....	29
10.	Foglalkozási rehabilitáció .....	30
10.1	Számadatok a foglalkoztatásról 2017-2020.....	31
10.2	A KSH felmérés adatai .....	32
10.3	Foglalkozási rehabilitációs osztály adatai alapján készült SZGYF és NSZI jelentések összegzése .....	34
11.	Kérdőíves felmérés eredményei .....	38
11.1	Az általános statisztikai adatok alapján: .....	38
11.2	Összehasonlító adatok.....	40
12.	Munkáltatói akkreditáció.....	43
12.1	Az akkreditáció feltételrendszere.....	44
12.2	Akkreditált munkáltatók költségvetési támogatása .....	45

12.3	Interjú a Civil Nonprofit Kft. ügyvezetőjével az akkreditált foglalkoztatásról ....	46
13.	Foglalkoztatási formák.....	49
13.1	Teljes munkaidős foglalkoztatás.....	49
13.2	Határozott munkaidejű jogviszony .....	50
13.3	Részmunkaidős foglalkoztatás.....	51
13.4	Távmunkavégzés, bedolgozói jogviszony .....	53
14.	Nyílt munkaerő piaci foglalkoztatás .....	55
15.	Nyílt munkaerő piaci interjúk .....	57
16.	Összefoglalás.....	69
	IRODALOMJEGYZÉK .....	71
	MELLÉKLETEK .....	76
	FÜGGELÉK .....	83

## 1. Bevezetés

Közel 10 éve dolgozom megváltozott munkaképességű személyekkel. Ezalatt az idő alatt megismertem a jogi szabályozásokat, és követtem végig azok változásait. Azonban a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának nem csak jogszabályi háttere van, nem csak azon keresztül kell szemlélnünk a folyamatokat. Természetesen a jogi keretek megismerése nagyon fontos, mi több, elhanyagolhatatlan információt szolgáltatnak a témakörben, de egyrészt ez nem ad teljes, átfogó képet, másrészt nem mutatja meg azt, ami a tényleges munka ebben a nemes feladatban.

Be szeretném mutatni azt a minősítési rendszert, ami a jelenlegi leszázalékolási folyamatot jelenti, valamint azt is, hogy a komplex minősítés miért jelent nagy segítséget és útmutatást a munkaadóknak és a munkavállalóknak is. Milyen szempontrendszerek jelennek meg a foglalkoztatási és szociális rehabilitálhatóság vizsgálatának során. Van-e különbség a foglalkoztatás szempontjából a különböző jogszabályok alapján eltérő megnevezéssel bíró személyek között.

Az elmúlt pár év alatt, amióta kifejezetten a megváltozott munkaképességű személyek munkába állításával foglalkozom, sokszor találkoztam olyan megváltozott munkaképességűekkel, akik bármennyire is szerettek volna, nem tudtak munkába állni. A legtöbb munkahely az állásinterjú után vissza sem hívta őket, vagy a próbaidő alatt elküldték. A térségben, ahol a munkámat végzem, az elmúlt 3-4 évben nem emelkedett azoknak a munkáltatóknak a száma, akik megváltozott munkaképességű személyeket alkalmaznának. Az akkreditált munkáltatók lehetőségükhöz mérten tudnak új munkavállalókat felvenni, de ez sajnos kevés. Álláspontom szerint a **nyílt munkaerő piaci munkáltatók** a megváltozott munkaképességű személyekkel szemben fennálló sztereotípiák, és az általuk nehézkesnek és drágának minősülő munkahelyi átalakítások miatt **nem vállalják a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását**. Épp ezért azt igyekeztem Budapest és Pest Vármegyei nyílt munkáltatóerő piaci munkáltatókkal folytatott interjúim során kideríteni, hogy foglalkoztatnak-e megváltozott munkaképességű személyeket, milyen teendőik voltak, mielőtt elkezdték alkalmazni őket, illetve aki nem foglalkoztat, az miért nem.

Alaptörvényük szerint a „közösség erejének és minden ember becsületének alapja a munka, az emberi szellem teljesítménye” (Magyarország Alaptörvénye, (2011.04.25.)) „Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson.” (Magyarország Alaptörvénye, (2011.04.25.)) Ezt az akkreditált munkáltatók költségvetési támogatásával, illetve a nyílt munkaerő piaci

munkálatók adókedvezményével is igyekszik lehetővé tenni. Ezekről a kedvezményektől azonban még sajnos nincsen meg a megváltozott munkaképességű személyek olyan arányú foglalkoztatása, amilyen megközelítené az épekét. A nyílt munkaerő piac jelenleg sem von be annyi megváltozott munkaképességűt a cégébe, amennyi dolgozni tudna, **akkreditált munkáltatókként** pedig megítélésem szerint **nincsenek** jelen a munkaerő piacon. Meggyőződésem az, hogy ma Budapest, illetve Pest Vármegye területén **elhanyagolható mennyiségű** nyílt munkaerő piaci munkáltató foglalkoztat megváltozott munkaképességű személyt.

Az akkreditáció, mint másik vizsgált terület a témaválasztásomban. Ha valóban azt szeretnénk, márpedig hosszú távon érdemes lenne elindítani a munkáltatókat az akkreditáció útján, ismerni kell az akkreditált munkáltatókra rótt szabályokat, kötelezettségeket, valamint azokat a költségvetési támogatásokat is, amiket igénybe vehetnek. Jelenlegi ismereteim alapján úgy vélem, hogy a **nyílt munkaerőpiaci szereplők akkreditáltsága Budapesten és Pest Vármegyében minimális.**

Az Mmtv. hatályba lépése előtti időszakról nem kívánnék bővebben értekezni, azokat az ellátási formákat venném csak figyelembe dolgozatomban, amik ma is léteznek.

A dolgozatban nem választom szét a fogyatékossgal élő, illetve a megváltozott munkaképességű fogalmakat, kivéve, ha nem csak a fogyatékossgal élőkkel kapcsolatos témát vázoló fel, mivel megítélésem szerint a megváltozott munkaképességű fogalmi világába, mint egy nagyobb halmazba, bele tartozik a fogyatékossgal élők fogalma is.

## 2. Fogyatékosággal élők vagy megváltozott munkaképességűek?

A megváltozott munkaképesség fogalom egy kizárólag magyar nyelvterületen használt fogalom, aminek nemzetközi megfelelője nincsen. Nemzetközi kommunikációban a disabled (fogyatékos) vagy a people with disability (fogyatékosággal élő) szavakat használják.

Megvizsgálva a hazai viszonyokat az látható, hogy a korábbi eltérő megfogalmazások száma csökkent, vagy éppen a jogszabályi változások következtében meg is szűnt. Ettől függetlenül jelenleg sincs egy egységesen elfogadott fogalmi meghatározás, ami a különböző ellátási formák igénybevételekor nehézséget jelent, és az is előfordul, hogy egy személyt akár több, különböző vizsgálatnak kell kitenni minden egyes ellátási forma vagy kedvezmény igénylésekor.

### 2.1 Az Egészségügyi Világszervezet (WHO) általi megfogalmazás

„A fogyatékoság nem személyes tulajdonság, sokkal inkább állapotok bonyolult összessége, amelyek közül számosat a társadalmi környezet hoz létre” (A funkcióképesség, a fogyatékoság és egészség nemzetközi osztályozása (2001) WHO 20.o.)

Egy 1980-ban az Egészségügyi Világszervezet által kiadott kategorizálás szerint 3 különböző, egymástól fokozatában és tartalmában is eltérő meghatározása van:

- **Impairment**, azaz károsodás: szervek szintjén fellépő zavarok, amik megjelenhetnek végtagok, szervek, de a mentális funkciók hibái vagy akár elvesztése is. Így különösen a látószervek hiánya vagy elvesztése, a sükettség, bénulások vagy amputációk, mentális retardáció, beszédvesztés, némaság.
- **Disability**, azaz fogyatékoság: az egyén szintjén keletkező, romlásból eredő tevékenységkorlátozottsága. Megakadályozza az egyént abban, hogy a normálisnak tekintett módon végezzen egy feladatot. Példaként sorolható ehhez a kategóriához a látási nehézség, a mozgási nehézség, a fürdési vagy étkezési nehézségek.
- **Handicap** vagyis hátrány: az egyén fogyatékoságából vagy károsodásból eredő hátránya, ami korlátozza az életkorának, nemének, társadalmi és kulturális szempontjai szerinti normális szerep betöltését. Különösen ide tartozik, ha egy egyén nem tudja az otthonát elhagyni, ha ágyhoz kötött.



A megfogalmazások mögött leginkább a társadalmi hátrányok dominálnak, azt a hiányállapotot jelöli, amely a társadalomban betöltött szerepek ellátását nehezítik. (Könczei, 2000)

## **2.2 Az Európai Unió megváltozott munkaképesség meghatározása**

Többségében a people with disabilities (fogyatékossgal élők) fogalmat használja.

A Bizottság **651/2014/EU** rendelete (A BIZOTTSÁG 651/2014/EU RENDELETE (2014. június 17.) – általános csoportmentességi rendelet) 2014.07.01-től használja a megváltozott munkaképességű fogalmat. Az eddig hatályban lévő 800/2008 EK rendelet értelmében fogyatékos az,

- aki a nemzeti jog szerint minősül fogyatékosnak, vagy
- igazoltan fizikai, elmebeli vagy pszichológiai károsodással él

A 65/2014/EU rendelete alapján az a **személy**, aki:

- a nemzeti jog szerint megváltozott munkaképességű vagy
- olyan tartós értelmi, fizikai, érzékszervi vagy szellemi károsodással él, ami korlátozza az egyenlő szerepvállalását más munkavállalókkal.

## **2.3 A fogyatékossg hazai fogalomrendszere**

### **2.3.1 Az 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról**

**Fogyatékos** – fogyatékossgal élő - az a személy, aki tartósan vagy véglegesen olyan érzékszervi, kommunikációs, fizikai, értelmi, pszichoszociális károsodással - illetve ezek bármilyen halmozódásával - él, amely a környezeti, társadalmi és egyéb jelentős akadályokkal kölcsönhatásban a hatékony és másokkal egyenlő társadalmi részvételt korlátozza vagy gátolja (Fot. 4.§ a) pontja).

### **2.3.2 2007. évi LXXXIV. törvény a rehabilitációs járadékról**

Az **egészségkárosodás** fogalmat használta: az egész szervezetre vonatkoztatott, a szervezet felépítésében, funkcióiban betegség, sérülés vagy veleszületett rendellenesség következtében kialakult kedvezőtlen változás (*hatályon kívül helyezve 2012.01.01 napjától*).

### 2.3.3 Az 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról

**58.§ (5) m) pontja értelmében megváltozott munkaképességű** az a személy, aki

- 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 alapján,
  - akinek a **munkaképesség-csökkenése 50-100 százalékos** mértékű,
- aki a **komplex minősítés** alól jogszabály rendelkezése alapján **mentesül**, rokkantsági ellátás folyósításának időtartama alatt.

### 2.3.4 A 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról

A 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról (továbbiakban Mmtv.) konkrétan nem határozza meg a megváltozott munkaképességű személy fogalmát, a fogalmak között csak az **egészségkárosodást** lehet megtalálni, ami az egyén fizikai, mentális, szociális jóllétének betegség, illetve sérülés után kialakult vagy veleszületett rendellenesség következtében fennálló tartós vagy végleges kedvezőtlen változásait (a továbbiakban: egészségkárosodás) figyelembe véve meghatározott állapot. (Mmtv 1.§. (2) bekezdés 1. pont))

Visszaulva a fejezet elején írtakra, továbbra is több fogalom van a köztudatban, illetve több fogalom van használatban, attól függően, hogy milyen ellátás kérelme okán vizsgáltatja magát az ügyfél. Emellett a korábbi „rokkantsági nyugdíj” fogalmat is sokan használják, holott 2012. január 1. óta ilyen néven ellátás nem került megállapításra. Úgy vélem, hogy célszerű lenne egy felülvizsgálati módszert alkalmazni, amit minden hatóság elfogad a maga eljárási rendjében, és szerencsés lenne egy átfogó fogalmat, mint amilyen szerintem a megváltozott munkaképesség, használni mindegyik hatóságnak annak ellenére, hogy esetleg csak egy részkárra veszi figyelembe az ellátás megállapítását. Az átjárhatóság az egyes ellátási formák esetén csekély, annak ellenére, hogy a szakértői bizottsági felülvizsgálatot ugyanaz a szerv folytatja le. Ez különösen érthetetlen mondjuk a rokkantsági járadék esetén, ahol eleve nem részkárra vizsgálják a jogosultságot. A fogalmak sokasága álláspontom – és saját tapasztalatom alapján – nem csak az ügyfeleket, de sok esetben a szociális területen dolgozókat is össze tudja zavarni.

### 3. Nemzetközi és közösségi fogyatékoságpolitika

A hazai jogszabályi rendszer változásában elengedhetetlen szerepet játszottak a nemzetközi és Európai Unió szabályozások létrejötte. Ezeknek az egyezményeknek és szabályozásoknak a hazai jogrendbe történő átültetése, ratifikálása, értelemszerű változást hozott a hazai foglalkoztatási gyakorlatban is. Némely egyezmény ugyan a létrejöttét tekintve viszonylag későn vált elfogadottá.

Nagyobb változást az Európai Unió csatlakozás hozott, mert ezzel az Unió szabályozások már kötelező érvényűekké váltak, kellett válniuk a hazai jogrendben.

#### 3.1 Nemzetközi egyezmények

##### 3.1.1 Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 159. egyezménye (1983.06.20.)

Az egyezmény a hazai jog részévé az 1985. évi 9. törvényerejű rendelet a Genfben, az 1983. évi június hó 20. napján kelt, a szakmai rehabilitációról és a foglalkoztatásról (rokkant személyek) szóló egyezmény kihirdetéséről vált. Az egyezmény **célja**, hogy a rokkant, illetve megváltozott munkaképességű személyek szakmai rehabilitációját, valamint nyílt munkaerőpiacon történő foglalkoztatását segítse elő.

##### 3.1.2 Európai Szociális Karta (1961)

Az első olyan dokumentum, amely a **fogyatékosággal élők jogaira vonatkozó rendelkezésekről nyilatkozik**. Deklarálja a fogyatékkal élő személyek oktatáshoz, rehabilitációhoz és integrálódáshoz való jogát. A karta 15. cikke alapján a kartát ratifikáló országok kötelezettséget vállalnak a fogyatékos személyek munkába állításához szükséges intézkedési terv kidolgozására, valamint a munkáltatók fogyatékkal élő személyek foglalkoztatásához szükséges ösztönzésére. (1999. évi C. törvény az Európai Szociális Karta kihirdetéséről 15.cikkely)

Magyarország az 1999. évi C. törvénnyel ratifikálta az Európai Szociális Kartát, tette a hazai jog részévé.

##### 3.1.3 Fogyatékosággal élő személyek jogairól szóló egyezmény

Az ENSZ közgyűlése 2006. december 13-án fogadta el, majd az Európai Unió 2007-ben írta alá az egyezményt, melyet Magyarország a 2007. évi XCII. törvény a Fogyatékosággal élő személyek jogairól szóló egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv címen

ratifikált. (2007. évi XCII. törvény a Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv kihirdetéséről)

Az Egyezmény küldetése, hogy a fogyatékossgal élőknek is biztosítva legyenek az alapvető emberi és szabadságjogok. Emellett meghatározta a fogyatékossgal élők fogalmát is. Az Egyezmény legfőbb üzenete és célja, hogy minden fogyatékossgal élő ember számára biztosított legyen az emberi jogok és az alapvető szabadságjogok gyakorlása.

**Meghatározza a fogyatékossgal élő személy fogalmát is: „A fogyatékossgal élő személyek közé tartoznak azok, akiknek hosszú távú testi, szellemi, értelmi vagy érzékszervi fogyatékossga van, amelyek különböző akadályokkal kölcsönhatásban akadályozhatják a társadalomban való teljes és hatékony, másokkal egyenlő alapon való részvételüket.”**

(2007. évi XCII. törvény a Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv kihirdetéséről 1. cikkely)

## 3.2 Európai Unió intézkedések

### 3.2.1 Az Európai Unió Alapjogi Chartája

A Charta gyakorlatilag megerősíti azokat a jogokat, melyek többek között az **emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről** szóló európai egyezményből és az EU és az Európa Tanács által elfogadott szociális kartákból következnek. (Alapjogi Charta)

A Charta üzenete a **diszkrimináció tilalma**, így a fogyatékossgal alapján történő megkülönböztetés tilalma is. Fogyatékossgapolitika szempontjából fő mondanivalója a 26. cikkelyben található, mely alapján a fogyatékossgal élőknek joguk van az önállóságuk, társadalmi és foglalkozási beilleszkedésük, valamint közösségi életben való részvételük biztosítását célzó intézkedésekre. (Alapjogi Charta)

### 3.2.2 Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ)

Európai Unió fogyatékossgapolitika vizsgálata szempontjából az EUMSZ 10. cikkelye bír nagy jelentőséggel, mely kimondja, hogy **az Unió politikái és tevékenységének meghatározása és végrehajtása során küzd mindennemű fogyatékossgal alapuló megkülönböztetés ellen**, valamint a 19. cikkelye alapján felhatalmazást kap arra, hogy jogszabályt fogadjon el a megkülönböztetések leküzdésére. (Az Európai Unióról szóló szerződés és az Európai Unió működéséről szóló szerződés egységes szerkezetbe foglalt változata)

### **3.2.3 A Tanács 2000/78/EK irányelve**

A foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmódról szóló 2000/78/EK irányelv **hangsúlyozza a fogyatékossgal élőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem fontosságát.** Továbbá tartalmazza a fogyatékossgal élő személyek igényeihez való ésszerű alkalmazkodás elvét. (A tanács 2000/78/EK irányelve)

## 4. Jelenlegi hazai jogszabályi háttér

Hazánkban jelenleg is több fajta, a megváltozott munkaképességen alapuló ellátási forma létezik, amit több, egymástól eltérő jogszabály szabályoz. A különböző ellátások ezen felül más-más hatóságoknál indulnak el. Az egyes ellátási formák esetében eltérnek a jogosultsági feltételek is a folyósítási feltételek esetében.

A rokkantsági járadék, valamint a fogyatékosági támogatás iránti igény benyújtását követően szakhatósági állásfoglalás kerül kiállításra, amely nem tartalmazza a rehabilitáció lehetséges irányait, valamint a munkavégzés során kizáró, korlátozó tényezőket sem, kizárólag a rokkantságot, valamint a fogyatékoság vonatkozásában annak jelenlétét igazolja. A fogyatékosági támogatás és a rokkantsági járadék folyósítása – ami automatikusan történik meg jogosultság esetén – komplex minősítés nélkül is elegendő a megváltozott munkaképességüként történő foglalkoztatáshoz.

### 4.1 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról

Legfontosabb vívmánya a törvénynek, hogy nem az egészségkárosodás mértékére helyezi a hangsúlyt, hanem a **megmaradt, még fejleszthető egészségi állapotra**. A felülvizsgálat során komplex minősítésű szakvélemény készül, amiben %-os mértékben tüntetik fel a megmaradt egészségi állapotot, valamint az egészségkárosodás mértékét is. **Ez az újítás a megváltozott munkaképességű személy esetén nem a passzív szerepre, hanem a meglévő képességekre építve próbál utat mutatni vissza, a munka világába.** (Lengyel Júlia, 2018)

A komplex minősítés alapján válhat valaki rehabilitációs vagy rokkantsági kategóriába sorolttá, aminek a foglalkoztatás szempontjából is jelentősége van, ahogy, mint azt később bővebben ki fogom fejteni, valamint annak is, hogy kap-e ellátást, avagy sem.

### 4.2 83/1987. (XII. 27.) MT rendelet a rokkantsági járadékról

A jogszabály amellet, hogy egy életkori sávot jelöl meg, kizárólag az **egészségkárosodás mértékét veszi alapul**. Rokkantsági járadékra az jogosult, akinek

- az egészségkárosodása 25. életéve betöltése előtt keletkezett, és folyamatosan fennáll
- az egészségkárosodás mértéke legalább 70%-os,

- nyugellátásban, baleseti nyugellátásban, megváltozott munkaképességű személyek ellátásban nem részesül

Az ellátást legkorábban az igénylő 18. életéve betöltésének első hónapjától lehet folyósítani. A rokkantsági járadék folyósításának alapjául szolgáló szakhatósági állásfoglalás vagy a komplex minősítés érvényességi ideje lehet végleges, illetve meghatározhat újabb felülvizsgálati időpontot, mely esetben a rokkantsági járadékban részsülő személyt az eljárás lefolytatására illetékes hatóság hivatalból jár el.

#### **4.3 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról**

Jogosultság szempontjából vizsgálva, fontos kiemelni, hogy a fogyatékosági támogatás elbírálása miatt készült szakhatósági állásfoglalás kizárólag a valamely, fenti jogszabályban részletezett fogyatékoság meglétét és mértékét vizsgálja, az egyéb egészségkárosodások elbírálásához komplex minősítés elvégzése szükséges.

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**.

2023-ban egy fontos **Alkotmánybírósági döntés** született arról, hogy a fogyatékosági támogatás megítélése során fogyatékosnak nem tekintett **afáziás**, vagyis beszéd fogyatékosággal élő személyek is megigényelhetik a fogyatékosági támogatást. (AB határozat mulasztás megállapításáról 2023. február 16., Ügyszám: IV/1223/2022)

A jogszabályból fakadó mulasztással megvalósuló Alaptörvény ellenességet a kormánynak 2023. december 31. napjáig meg kell szüntetnie.

#### **4.4 1993. évi III. törvény a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról**

Az **aktív korúak ellátásával**, azon belül is az egészségkárosodási és gyermekvédelmi támogatással kapcsolatos eljárással a lakó- vagy tartózkodási hely alapján illetékes járási hivatal jár el. A kérelemre induló eljárás során a rehabilitációs hatóságot, mint szakértői szervet kéri fel az egészségi állapot felülvizsgálatára, mely során szakhatósági állásfoglalás készül. Érvényes komplex minősítés vagy szakhatósági állásfoglalás alapján, illetve vakok

személyi járadékában részesülő igénylő esetén az újabb felülvizsgálatot nem szükséges elvégezni.

Az aktív korúak egészségkárosodási támogatásában részesülő személy akkor regisztráltathatja magát a rehabilitációs hatóságnál álláskeresőként, ha a felülvizsgálata során komplex minősítés készült, ellenkező esetben a meglévő szakhatósági állásfoglalására alapozva egy hatósági bizonyítvány kiállítását kérheti. Aktív korúak ellátására jogosultságot az szerezhethet, aki a kérelem benyújtását megelőzően legalább 1 évig együttműködött a rehabilitációs hatósággal.



## **5. A 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról komplex minősítés szabályozása**

A megváltozott munkaképességű személyek ellátásának, vagy csak az egészségi állapot megállapítására benyújtott igényeknek velejárója a **szakértői felülvizsgálat**. Az orvosszakértő által megállapított **egészségi állapot** % -os értéke még nem adja meg egyértelműen azt a kategóriát, amibe az egyént be lehet sorolni, ez alól általában a legalacsonyabb – 30% alatti - egészségi állapotúak csak a kivételek. Valamint nem írja le a lehetséges foglalkozási irányokat, továbbá a munkakör betöltésekor figyelembe veendő korlátozó és kizáró tényezőket. Ezeket a foglalkozási- illetve a szociális szakértő adja meg. Az orvosilag 30% alatti egészségi állapotú személyek erre az elbeszélgetésre nem jutnak el, miközben a D kategóriás személynél épp azt nevesíti a jogszabály, hogy kizárólag folyamatos támogatás mellett ugyan, de foglalkoztatható, így esetükben véleményem szerint különösen fontos lenne az, hogy meg legyenek határozva ezek a korlátozó és kizáró tényezők a munkavégzésükben.

### **5.1 Foglalkozási rehabilitációs szempontok a komplex minősítésben**

Megítélésem szerint a felülvizsgálat során talán ez a legfontosabb, és mint emberi erőforrás tanácsadónak erre kell a **legtöbb figyelmet fordítani**, ha megváltozott munkaképességű személyek munkába állításával, munkahely megtartásának elősegítésével, munkakörülményeik felméréseivel, javításával, kialakításával foglalkozom. Az egyes minősítési kategóriák megállapításakor figyelembe veszik az egyén egészségi állapotán kívül

- végzettségét,
- életkorát,
- munkaerő piaci helyzetét,
- személyes érdeklődését a foglalkoztatási lehetőségekhez képest,
- munkatapasztalatát,
- munkahelyi terhelhetőségét,
- speciális foglalkoztatási feltételek szükségességét,
- képzésbe történő bevonhatóságát, valamint
- a térség munkaerő piaci ellátottságát,
- mobilitási képességét, lehetőségeit,

- egyéb hátrányos helyzetű csoporthoz tartozását (például pályakezdő, nemzeti kisebbséghez tartozó, aluliskolázott),
- életmódját
- egyéb akadályozó tényezőket (pl. cselekvőképességet kizáró gondnokság),
- meglévő, felajánlható foglalkozás munkaerő-piaci pozícióját,
- foglalkoztatás esetén igénybe vehető kedvezményeket (7/2012. (II. 14.) NEFMI rendelet a komplex minősítésre vonatkozó részletes szabályokról 2. melléklet)

A foglalkozási szakértő a kérdőív és a személyes beszélgetés során alakítja ki álláspontját és – amennyiben az ügyfél rehabilitálható – **meghatározza a FEOR számok alapján a rehabilitáció lehetséges irányát.**

Épp ezek miatt a tényezők miatt fordul elő az, hogy a kistelepüléseken, falvakban, rossz infrastruktúrával ellátott településeken jellemzően több a rokkant, mint a rehabilitálható személy. Ezzel az együttműködési kötelezettségük is megszűnik és így sokszor sajnos ki is esnek a látókörből.

## **5.2 Szociális szempontok a foglalkozási rehabilitálhatóság minősítéshez**

A szociális szempontok vizsgálata szintén kérdőív segítségével, valamint a szakértő által az ügyféllel történő elbeszélgetéssel történik. A szociális szempontok figyelembevétele a foglalkoztatás kérdésénél gyakorlatilag elengedhetetlen, nem nehéz belátni azt, hogy egy **önmagát csak segítséggel ellátni képes, magányosan, elszigetelten élő személy** akár védett munkahelyen történő elhelyezése, majd a kötelező együttműködés a rehabilitációs hatósággal mennyire várható el.

A szociális szakértő az alábbiakat veszi vizsgálatá alá:

- önellátás, önkiszolgálás szociális háttere,
- napi feladatok ellátása,
- kommunikáció,
- motiváció, attitűdök,
- életvezetés, önálló életvitel,
- probléma megoldási képesség, alkalmazkodás a változáshoz,
- mobilitás,
- érzelmi kapcsolatok,
- családi, közösségi kapcsolatok,

- családtagok ellátása (7/2012. (II. 14.) NEFMI rendelet a komplex minősítésre vonatkozó részletes szabályokról 3. melléklet)

## 6. Minősítési kategóriák és együttműködési kötelezettségek

A megállapított minősítési kategóriák között sok szempontból van különbség. Nem csak az egészségi állapot, a szakvélemény érvényessége, az új felülvizsgálat elindulásának módja, valamint a foglalkozási rehabilitációs ügyintézővel való **kötelező együttműködés** terén, de a foglalkoztathatóság szempontját nézve is. Alapvetően a kötelező együttműködés csak az **ellátásban** részesülő **rehabilitálható** személyt érinti. Rá vonatkozólag különleges feltételeket is megszab a jogalkotó. Az összes többi megváltozott munkaképességű személynek csak akkor van kötelező együttműködése a foglalkozási rehabilitációs ügyintézővel, ha akkreditált foglalkoztatónál van foglalkoztatva.

A minősítési kategóriákkal kapcsolatban a **szakvélemény érvényessége** a megváltozott munkaképességüként történő **foglalkoztatás** miatt fontos, nem csak a munkáltató, de a munkavállaló szempontjából is.

### 6.1 Rehabilitációs kategóriák

- a) Az 51-60 % közötti egészségi állapot alapján **B1** kategóriába sorolt személy. Pontos meghatározása: *egészségi állapota alapján foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, a szakvéleményben meghatározott foglalkozási rehabilitációs irányok mentén a nyílt munkaerő piacra munkavállalóként visszaintegrálható.*
- b) 31-50 %-os egészségkárosodás és megfelelő rehabilitálhatóság esetén **C1** kategóriába sorolható a megváltozott munkaképességű személy. A megállapított egészségi állapota alapján *rehabilitálható, tartós foglalkozási rehabilitációt igényel.* A C1 kategória esetében is meghatározzák a foglalkoztatás lehetséges irányai, szintén FEOR számokkal és azok tartalmi megnevezésével.

Fenti kategóriák esetén a megállapított egészségi állapot a **szakvélemény keltétől számított maximum 36 hónapig véleményezhető**, ami egy napra pontosan megadott dátum. Rehabilitációs ellátás megállapítása esetén a megváltozott munkaképességű személy az erről szóló értesítés átvételét követő 10 napon belül köteles felvenni a kapcsolatot a foglalkozási rehabilitációs ügyintézővel. Emellett köteles a

„c) aktívan munkahelyet keresni,

d) a felajánlott

da) rehabilitációs szolgáltatást, valamint a támogatott képzési lehetőséget elfogadni,

db) megfelelő munkahelyhez jutást elősegítő munkaerő-piaci programban részt venni, és

dc) megfelelő munkahelyre szóló állásajánlatot elfogadni, ideértve a közfoglalkoztatás keretében történő foglalkoztatást is.” (Mmtv. 6.§ (3) bekezdés c),

d) pontjai)

Rehabilitációs ellátás megállapításának hiányában a kötelező együttműködés nem áll fenn, azonban szolgáltatás igénylőként önként együttműködhet a foglalkozási rehabilitációs ügyintézővel, igénybe veheti az állásközvetítést és az egyéb rehabilitációs szolgáltatásokat is.

Mindkét kategóriánál fontos kiemelni, hogy **foglalkoztatásuk során megváltozott munkaképességű személyként csak a szakvélemény érvényességéig vehetők figyelembe**, új szakvélemény kiállítását ellátás folyósításától függetlenül még a szakvélemény lejártát megelőzően saját maguknak kell kezdeményezniük. Ez sok esetben nehézségbe ütközik, ugyanis a kötelező együttműködés hiánya, valamint az ismerősöktől hallott „*majd a hivatal beidéz*” mondat miatt nem indítják el időben az új eljárást, így amennyiben megváltozott munkaképességüként foglalkoztatták, a munkaviszony a komplex minősítés hiánya miatt megszűnhet. Az akkreditált munkáltatók a jogszabály által kötelezővé tett nyilvántartásaik (327/2012 (XI.16.) Kormányrendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról) alapján tudják, hogy melyik foglalkoztatottnak jár le a szakvéleménye, így ők a foglalkozási rehabilitációs ügyintézővel együttműködve, felhívják a figyelmét az új igény benyújtására.

Az ellátásban részesülő, kötelező együttműködéssel bíró megváltozott munkaképességű személy esetén a foglalkozási rehabilitációs ügyintéző 2 hónappal az ellátás megszűnése előtt a szükséges nyomtatványokat a megváltozott munkaképességű személy rendelkezésére bocsátja, illetve ilyenkor kell kiadnia a teljes rehabilitációs időszakról az Értékelő lapot, amit a felülvizsgálatra vinnie kell magával.

## 6.2 Rokkantsági kategóriák

- a) **B2** minősítés esetén az egészségi állapot mértéke 51-60 % között van, azonban, bár egészségi állapota alapján rehabilitálható, de a *rehabilitálhatóság foglalkoztatási vagy szociális szempontú vizsgálata alapján rehabilitációja nem javasolt.*

- b) **C2** kategóriánál az egészségi állapot megegyezik a **C1** kategóriáéval, foglalkoztathatósága *tartós rehabilitációt igényel, de a rehabilitálhatóság foglalkoztatási vagy szociális szempontú vizsgálata alapján rehabilitációja nem javasolt.*
- c) A **D** kategóriát és az **E** kategóriát az egészségi állapot alapján nem különülne el, mindkettő 1-30 % egészségi állapotot jelöl. Azonban amíg a **D** kategóriánál *önellátásra orvosszakmai szempontból képes, és folyamatos támogatás mellett foglalkoztatható az egyén, addig az E kategória orvosszakmai szempontból önellátásra nem, vagy csak segítséggel képes.*

A szakvélemény **érvényesége** itt is fontos. Ennek **4 formája** létezik:

1. amennyiben ellátás nem kerül megállapításra, úgy a szakvélemény a kategória megállapításánál **megadott érvényességi időpontban szereplő év megadott hónapjának utolsó napjáig érvényes.** Új szakvélemény kiállítását a megváltozott munkaképességűnek önállóan kell kezdeményeznie. **Ebben az esetben addig minősül foglalkoztathatóság szempontjából megváltozott munkaképességűnek, amíg a szakvéleménye érvényes,** ha az új szakvélemény nem készül, betegsége ellenére hivatalosan már nem minősül megváltozott munkaképességűnek, így ezen a jogcímen már nem foglalkoztatható.
2. ellátás **folyósítása** esetén a szakvéleményben megjelölt rokkantsági kategória mindaddig érvényes, amíg azt egy **új felülvizsgálat során készült határozat** meg nem változtatja. Itt a megváltozott munkaképességűként foglalkoztathatóságot gyakorlatilag az új szakvélemény dönti el, bár ritkán fordul elő az, hogy egy rokkant személyt az új felülvizsgálat egészségesnek nyilvánít.
3. a felülvizsgálat során azt állapítják meg, hogy a megállapított egészségi állapot **végleges,** így újabb felülvizsgálatra nincs szükség, a véleményezett egészségi állapot – **foglalkoztatási szempontból** - az ügyfél **öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséig érvényes.**
4. **különös kitétele** a jogszabálynak az **E kategóriába** sorolt személyek felülvizsgálata. A 2020. évi CLXXI. törvény foglalkoztatás bővítését célzó Gazdaságvédelmi Akciótervvel összhangban megvalósuló módosításáról ugyanis az E kategóriába soroltak esetén az **egészségi állapotot minden, ebbe a kategóriába soroltnál véglegesnek véleményezi, így újabb felülvizsgálat nem szükséges.**

*A megváltozott munkaképességű személy a nyugdíjkorhatár betöltésekor kérheti a rokkantsági ellátásának tovább folyósítását az öregségi nyugdíj helyett, de ez a döntése nem jelenti azt, hogy továbbra is megváltozott munkaképességűként foglalkoztatható.*

## 7. Foglalkoztatási akadályok

A megváltozott munkaképességgel bíró személyek foglalkoztatása mindig elmaradt az egészséges emberekéétől. Ennek egy része az a társadalomban gyökerező sztereotípiája, hogy a megváltozott munkaképességű személyek nehezebben kezelhetők, problémásak, többet vannak betegállományban, valamint lassabban végzik a munkájukat, kevésbé terhelhetők. Esetenként az őket ért pozitív diszkrimináció is félreértésre adhat okot.

### 7.1 Akadályok munkavállalói oldalról

A nem foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek, valamint a nem foglalkoztatott nem megváltozott munkaképességű személyek adataiban elsődlegesen azt találjuk, hogy a leszázalékoltak nagy többsége az **egészségi állapota miatt nem vállal munkát**, míg a nem megváltozott munkaképességűek esetében más okok játszanak elsődleges szerepet. Az 1. táblázatban összefoglaltak alapján az látható, hogy a 2019-es évben az összes, 19-64 éves korosztályba tartozó inaktív megváltozott munkaképességűnek **74,37%-a**, míg a 2020-as évben bár mind az összes nem foglalkoztatott leszázalékolt és az ebből egészségügyi okból munkát nem kereső személy száma csökkent, a százalékos összes gyakorlatilag elhanyagolható mértékben, **74,33%-ra** csökkent. (Központi Statisztika Hivatal 9.16.3. 19–64 éves megváltozott és nem megváltozott munkaképességű nem foglalkoztatottak munkaerőpiaci jellemzői tábla) Ez annak tükrében különösen érdekes adat, hogy a 2020-as év elején tört be hazánkba a SARS Covid 2019 járvány, ami logikusan gondolkodva növekedésnek kellett volna, hogy indítsa az egészségi állapot miatt munkát nem keresők számát.



1. táblázat: A 19–64 éves megváltozott és nem megváltozott munkaképességű nem foglalkoztatottak munkaerőpiaci jellemzői

Megnevezés	2019. II. negyedév		2020. II. negyedév	
	Megváltozott munkaképességű	Nem megváltozott munkaképességű	Megváltozott munkaképességű	Nem megváltozott munkaképességű
Nem foglalkoztatottak összesen	378 120	1 152 211	332 578	1 252 641
Ok, amiért a megkérdezett nem keresett munkát				
úgy sem találna	9 003	49 042	6 218	69 752
egészségi állapota miatt	281 220	13 772	247 208	15 362
családi kööttségek miatt	9 568	296 583	9 376	323 027
nyugdíjas	50 886	240 745	35 087	211 821
egyéb	5 766	339 742	11 996	350 816
nem kíván munkát vállalni	6 235	70 244	7 383	75 453

A megváltozott munkaképességű személyek elhelyezkedésének alacsony száma mögött másrészt az **elavult szakma, az alacsony vagy a hiányzó iskolai végzettség, a munkaerőpiactól való tartós távollét**, másrészt az infrastruktúra, és ebből kifolyólag az **információhiány**, valamint végül a teljes **szociális beszűkülés** áll. (Régi, 2022) Nincs megfelelő, számukra kialakított munkakör, alkalmazásuk nagyobb szervezési feladatokat igényel, sok esetben a fizikai akadálymentesség is problémát jelent. (Csillag et al: Dolgoznánk, ha hagynátok...megváltozott munkaképességű emberek és a hr -rendszerek, 2018.) A megváltozott munkaképességű munkavállalók sok esetben már a nyilvánosan elérhető állásajánlatokhoz **sem férnek hozzá**, hiszen nagyon sok állást kínáló **online portál**

**nem akadálymentes**, például egy hallássérült nehezen fér hozzá. Egy másik probléma, hogy az **interneten** közzétett állásajánlatok **el sem jutnak hozzájuk**, vidéken az idősebb generáció nem használ internetet, vagy használ ugyan, de nem minden állásportál van úgy kialakítva, hogy azt könnyű legyen kezelni. A vidéken élő, illetve többnyire idősebb leszázalékolt embereknek már az **önéletrajz megírása is gondot okoz**, amiben bár a foglalkozási rehabilitációs ügyintézők tudnak segítséget nyújtani, de az állásportálokra regisztrálni már nincs lehetőség a foglalkozási rehabilitációs ügyfélszolgálatokon, így a megírt önéletrajzzal vagy elmegy a családsegítő szolgálathoz, és ha van ott közösségi számítógép, azon keresztül segítenek neki regisztrálni az álláskereső portálokra, majd az önéletrajz feltöltésében, és az utánkövetésben is, vagy meggondolja magát, mert úgy érzi, számára innentől kezdve már túl bonyolult lenne a folyamat. Vidéken ráadásul a rossz közlekedési infrastruktúra és a megváltozott munkaképességű személyek által érzett reménytelenség érzés miatt valójában sokkal kevésbé indulnak útnak azért, hogy egy önéletrajz írásban segítséget kérjenek.

Természetesen vannak kifejezetten megváltozott munkaképességű személyek részére kialakított állásportálok, úgymint *rehabjob.hu* vagy épp az *ertekvagy.hu*, ahol a regisztráció után több, kifejezetten nekik szóló állásajánlattal találkozhatnak, de ez a mennyiség mégiscsak töredéke azoknak a lehetőségeknek, amik például a *profession.hu* álláskereső oldalon elérhetők. Mindkettő esetében azonban közös, hogy kizárólag regisztrációt követően használhatók teljeskörűen.

Munkavállalói oldalról a kistelepüléseken, ahol az infrastruktúra, a helyi- illetve a tömegközlekedés hiánya vagy időigényessége miatt, amennyiben nincs a munkáltató által biztosítva a munkába járás, a megváltozott munkaképességű személyeknek nem vált érdekévé az elhelyezkedés. Sok esetben az akkreditált munkahelyeket sem tudták – és jelenleg sem tudják – komolyabb akadályoztatás nélkül elérni. Szemléltetve a közlekedési infrastruktúra állapotát például Gyömrő és Üllő között, ahol több nyílt munkaerő piaci, valamint védett foglalkoztatást biztosító munkáltató van, a távolság mindösszesen 7-8 km, autóval 11 perc alatt meg is tehető, addig ez tömegközlekedéssel, mivel közvetlen buszközlekedés a két település között nincs, 20-25 km, és legalább 1 óra 30 perc.

Az alacsony iskolázottság, a képesítés hiánya is csökkenti az esélyeket az elhelyezkedésre, bár az akkreditált munkahelyek többségénél a feladatok elvégzéséhez nem szükséges végzettség, ezek a lehetőségek sem végtelenek.

## 7.2 Akadályok munkáltatói oldalról

Nehézséget okozó pont a megváltozott munkaképességű személyek elhelyezkedésében, hogy maguk a **munkaadók**, vagy az **állásinterjút vezető**k sincsenek tisztába azzal, hogyan kell kezelni egy megváltozott munkaképességű személyt. Interjúztatáskor sok esetben **nem a megmaradt képességekre és készségekre** helyeződik a hangsúly, hanem a **hiányosságokra**, emellett jellemzően egy *egészséges jelentkezővel hasonlítják össze őket*. A munkakörelemzésben kialakított szempontok mindegyikéig sokszor el sem jut a megváltozott munkaképességű személy, mert sajnos csak épp ezekre a hiányzó képességekre fókuszálnak a munkáltatók. A fentebb már említett, **kifejezetten megváltozott munkaképességű álláskereső**knek kialakított állásportálok a nyílt munkaerő piaci munkáltatók számára is hasznosak, a különböző betegségcsoportokhoz kapcsolódóan tanácsokkal szolgálnak az állásinterjúztatás vonatkozásában (Pl. az Érték vagy portál)

A munkáltatók a speciális interjúztatási technikák, a sztereotípiák és félelmek megléte miatt túl idő- és költségigényesnek tartják a munkahely olyan átalakítását, ami egy megváltozott munkaképességű személy számára megfelelő, ideális lenne.

Manapság sok helyen elhangzik, hogy az önéletrajz megírása, az internet használata ma már alapvető dolog, és gyakorlatilag a legalapvetőbb feltétele az állásra pályázáskor, de el kell fogadni azt az egyszerű tényt, hogy **erre sokan nem képesek**. És az itt most mindegy, milyen okból kifolyólag, infrastrukturális vagy személyes okokból, de ezek miatt őket sem kellene kizárni abból, hogy munkát tudjanak vállalni.

Álljon itt egy **érdekesség** még: a megváltozott munkaképességű személyek ellátása megállapításának egyik feltétele az, hogy a **folyósítás kezdő napján** a megváltozott munkaképességű személy **kereső tevékenységet ne végezzen**. (Mmtv 2.§. (1) bekezdés b) pontja). Vagyis, ha egy megváltozott munkaképességű személy meg szeretné kapni az egészségkárosodása alapján neki járó ellátását, úgy a munkaviszonyát **meg kell szüntetnie**. Ez egészen pontosan igazából azt jelenti, hogy **ne álljon biztosított jogviszonyban**, amire a **fizetés nélküli szabadság** a legjobb példa. Azonban a Munka Törvénykönyve a megváltozott munkaképességű személyek ellátásának megigényléséhez **nem ad lehetőséget** a fizetés nélküli szabadságra, vagyis az, hogy a munkaviszony megszüntetése nélkül valaki meg tudja így igényelni az ellátását, pusztán a munkáltató **jóindulatán** múlik, ami szintén nem segíti elő a foglalkoztatást.

## 8. Foglalkoztatókat érintő intézkedések

### 8.1 Rehabilitációs kártya

A rehabilitációs kártyáról a 33/2012. (XII. 5.) NGM rendelet a Rehabilitációs kártya igénylésének, kibocsátásának, felhasználásának, kicserélésének, visszavonásának és a hozzá kapcsolódó kedvezmény érvényesítésének részletes szabályairól rendelkezett. A kártya *kiállítását* a megváltozott munkaképességű személynek kellett *igényelnie*, de kiállítani csak azoknak lehetett, akiket a felülvizsgálati eljárás során **B1** vagy **C1** kategóriába soroltak, vagy ha már korábban megállapított III. csoportos rokkantsági nyugdíjban, rehabilitációs járadékban vagy rendszeres szociális járadékban részesült, ők kérhették, új leszázalékolási eljárás nélkül, a meglévő szakvéleményük alapján. A lényege az volt, hogy a Nemzeti Adó- és Vámhivatal által kiállított plastik kártya *meglétéhez volt kötve a munkáltatók által igénybe vehető szociális hozzájárulási adó megfizetésének kedvezménye*. Így eleinte csak azok jártak nagyobb sikerrel az álláskereséskor, akik rendelkeztek ezzel. A plastik kártyát a munkáltatónál le kellett adni, aki egészen a munkaviszony megszűnéséig magánál tartotta. Ha egy megváltozott munkaképességűnek több munkaviszonya volt, akkor is csak 1 munkáltató vehette igénybe.

Akinek nem volt kártyája, és a munkáltató a leszázalékolt munkavállaló munkaköre szerinti FEOR száma alapján sem volt jogosult rá – 9-essel kezdődő FEOR számok -, az után nem lehetett igénybe venni a kedvezményt. 2017. január 1-től változott ez a szabály és lett **kiterjesztve** a rehabilitációs kártya jogosultság a **B2** és **C2** kategóriákra is, de a C és D kategóriások továbbra sem voltak jogosultak rá. Az ő jogosultságuk csak a **2018. évi LII. törvény** a szociális hozzájárulási adóról vezette be, és inentől kezdve már **nem a kártya meglétéhez kötötte a kedvezményigénybe vételét**. Fontos megemlíteni azonban, hogy a *komplex minősítés hiányában rokkantsági járadékban részesülőkre ez a szabály nem vonatkozik*.

### 8.2 Rehabilitációs hozzájárulás

A rehabilitációs hozzájárulás mértéke 2010-ben az addigi összeg 10-szeresére emelkedett, ami magával hozta a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának az ugrásszerű emelkedését is (Kövér, 2012). **Célja** a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásnak növelése, ösztönzés a leszázalékolt személyek munkaerőpiaci integrációjára azáltal, hogy meghatároz egy kötelező foglalkoztatási szintet a 25 főnél több személyt

foglalkoztató munkáltatók esetében, amit megváltozott munkaképességű személyekkel kell feltölteni (Mmtv 23.§.). Ez az összes munkavállalói szám 5%-a. A rehabilitációs hozzájárulás mértéke az 5%-os arányszámból hiányzó létszám 9-szerese/hiányzó fő/év, ez jelenleg éves szinten 2.088.000 Ft.

### **8.3 Munkavállalói pótszabadság**

A 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről 120.§. a) -c) pontja értelmében 5 nap pótszabadság jár a megváltozott munkaképességű személyeknek – nem előírás az ellátás megléte -, a fogyatékosági támogatásra vagy a vakok személyi járadékára jogosult személynek.

### **8.4 Munkaviszony megszüntetése**

Bár már 2012. január 1-től nem minősülnek a társadalombiztosítás szempontjából nyugdíjasnak a rokkantsági ellátásban részesülők, a munkajogi szabályozásból csak 2023-ban vették ki őket a jogszabály értelmező rendelkezései közül. Amíg a szabályozás élt, a nyugdíjas státusz miatt indokolás nélkül fel lehetett mondani a rokkantsági ellátásban részesülőnek, és nem járt sem a felmondási idő, sem pedig a végkielégítés. Hiszen a törvény szövegezése alapján „A munkáltató a határozatlan tartamú munkaviszony felmondással történő megszüntetését nem köteles indokolni, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül (Mt.66.§. (9) bekezdés). Valamint a „Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha a) a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül” (Mt. 77.§. (5) bekezdés) Azzal, hogy ezek a jogszabályi helyek már nem vonatkoznak a rokkantsági ellátásban részesülőkre – hiszen csak rájuk vonatkozott -, rendeződött a jogi helyzetük, teljes egészében a társadalombiztosítás berkei alá kerültek.

## 9. A foglalkoztatási rendszer változásairól egészen napjainkig.

Az 1980-as évekig a megváltozott munkaképességű személyek ellátása a **munkáltató** feladata volt. (ÁFSZ, 2007) A rendszerváltás azonban magával hozta a tömeges munkanélküliség intézményét, így azok, akiknek egészségügyi problémái voltak – mivel ebben az időszakban már nem a munkáltató feladata volt az ellátásuk – a leszázalékoltság felé vették az irányt. A leszázalékolás intézménye hamarosan a kényszerű munkanélküliség elkerülésének eszközévé is vált.

A 8/1983. (VI. 29.) EüM-PM együttes rendelet a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásáról és szociális ellátásáról egy kezdetleges megoldást jelentett. A munkáltatót úgynevezett dotáció, vagyis normatív állami támogatás illette meg, ellentételezéseként a feladat ellátásáért, de változást ebben csak az 1990-es évek közepe táján lehetett észrevenni. Az 1991. évi foglalkoztatási törvény (továbbiakban Ft) 1998-ban történő módosítása indította el a megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási rehabilitációjának kiépítését, átalakítását. A rehabilitációt és a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának elősegítését a munkaügyi központok végezték.

Az Mmtv, valamint a hozzá kapcsolódó jogszabályok változást hoztak a foglalkoztatás elősegítésében is. Először azáltal, hogy az orvosi felülvizsgálat során már nem az egészségkárosodás mértékét vették elsődlegesnek, hanem a **megmaradt, fejleszthető egészségi állapotot**, másrészt kialakította a **foglalkozási rehabilitáció** intézményrendszerét is. A foglalkozási rehabilitáció a rehabilitációs ellátásban részesülőknek kötelező részvételt jelent, az ellátásban nem részesülők, vagy a rokkantsági ellátásban, rokkantsági járadékban továbbá fogyatékosági támogatásban, illetve vakok személyi járadékában részesülőknek lehetőséget biztosít a munka világába történő visszatérésre.

## 10. Foglalkozási rehabilitáció

„A foglalkozási rehabilitáció az a folyamat, amely képessé teszi a fogyatékosággal élő embereket a megfelelő munka vállalására, megtartására, a munkahelyi előmenetelre, és ezáltal javítja a társadalomba való re/integrációjukat.” (Kenderfi, 2011)

A foglalkozási rehabilitáció elsődleges célja a leszázalékolt személyek munkába történő visszaintegrálása. Ez a feladat a megmaradt egészségi állapotra, az egyénben rejlő, fejleszhető képességekre építve kialakítandó stratégia, ami a munkaerőpiac lehetőségeire koncentrál. (Lengyel, 2018). A foglalkozási rehabilitációs ügyintézők közvetítő szerepet töltenek be a szolgáltatást kérő, valamint az együttműködésre kötelezett személyek, illetve a munkaerőpiaci szereplők között. Feladatuk a foglalkozási rehabilitációs célú munkaközvetítés és az egyéb, a foglalkozási rehabilitációval kapcsolatos információnyújtás. Kapcsolatot tartanak a nyílt, illetve az akkreditált munkáltatók képviselőivel, segítséget nyújtanak az ügyfeleknek abban, hogy önmaguktól is el tudjanak helyezkedni (például önéletrajzírás). Figyelik a különböző állásbörzék helyét, idejét, értesítik az ügyfeleket a lehetőségeiről. Együttműködnek a rehabilitációs szolgáltatást nyújtókkal. (A rehabilitációs hatósággal együttműködő megváltozott munkaképességű személyekre vonatkozó statisztikai adatok elemzése – 2020)

A foglalkozási rehabilitáción kívül a rehabilitáció folyamatába beletartozik a rehabilitációs szolgáltatások biztosítása is, azonban dolgozatomban erre külön nem térnek ki.

A következő statisztikai adatok 2020-ig álltak rendelkezésemre, nyilvánosan elérhető adatokat sem a KSH, sem az NSZI rendszerében nem találtam.

A foglalkozási rehabilitációs ügyintézők száma Budapest és Pest Vármegyében a 2018-as év I. félévében 16 fő volt, a 2020-as év decemberében 10,6, jelenleg pedig 12 fő, ebből 2 fő kizárólag adminisztrációs, az ügyintézők munkáját nagy mértékben segítő feladatot tölt be, 1 pedig a munkáltatói kapcsolattartásokkal foglalkozik.

A 2. számú táblázatban a foglalkozási rehabilitációsügyintézők számának alakulását mutatom be.

2. táblázat: A foglalkozási rehabilitációs ügyintézők számának változása 2018-2020.

Budapesten és Pest Vármegyében (saját szerkesztés)

<b>Időszak</b>	<b>Foglalkozási rehabilitációs ügyintézők száma</b>	<b>Változás az előző adathoz képest</b>
<b>2018. I. félév</b>	16	
<b>2018. II. félév</b>	13	-3
<b>2019. I. félév</b>	12	-1
<b>2019. II. félév</b>	13	1
<b>2020. december</b>	10,6	-2,4

Az 1 ügyintézőre jutó átlagos ügyfélszám a 2020-as évben Budapest és Pest Vármegyében 520,5, ezzel úgy nagyjából a középmezőnyben van, de ez a szám még mindig magas. (A rehabilitációs hatósággal együttműködő megváltozott munkaképességű személyekre vonatkozó, 2020. évi statisztikai adatok elemzése)

### 10.1 Számadatok a foglalkoztatásról 2017-2020

Az alábbi adatokkal szemléltetni próbálom azt, hogy milyen a foglalkoztatási arány a megváltozott munkaképességű személyek esetében és milyen a nem megváltozott munkaképességűek körében. 2017-2020 között álltak rendelkezésemre adatok a KSH rendszeréből. Ezeket az adatokat vettem össze, felhasználtam továbbá a Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság (továbbiakban SZGYF) 2018.I. félévétől egészen a Nemzeti Szociálpolitikai Intézet (NSZI) 2020-ig kiadott tájékoztatóit is, és ezek adatait is elemeztem. A 2020-as évet követően statisztikai adat nem állt rendelkezésemre. A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához kapcsolódóan készítettem egy - nem reprezentatív - kérdőíves felmérést, melynek eredményeit is bemutatnám, mielőtt elkezdem elemezni az akkreditációt majd a nyílt munkaerőpiaci helyzetet.



## 10.2 A KSH felmérés adatai

A táblázatokba beírt adatokban csak a foglalkoztatottak száma került rögzítésre, a gazdaságilag aktív személyek nem, az önálló gazdasági vállalkozást vezető megváltozott munkaképességűek nem képezik dolgozatom tárgyát.

A 2017-es évben a KSH gazdasági aktivitás szempontjából, ahogy az adatok a 3. számú táblázatban is látható, a 19-64 éves korosztályra vonatkozó adatszolgáltatása alapján a II. negyedévben összesen **555.525 megváltozott munkaképességű** személyt tartottak nyilván, ez a szám a **nem megváltozott munkaképességű** személyek esetén **5.482.041**. Az összes **megváltozott munkaképességű** személy közül **foglalkoztatott** mindösszesen **122.638 fő**, a **nem megváltozott munkaképességű** foglalkoztatottaké pedig **4.238.412 fő**. Ez alapján a foglalkoztatotti arány a megváltozott munkaképességű személyek esetén 22,1%, míg a nem megváltozott munkaképességűek esetében 77,3%.

3. táblázat: A 2017-es évben foglalkoztatott megváltozott munkaképességűek és nem megváltozott munkaképességűek aránya (KSH saját szerkesztés)

2017. év					
Megváltozott munkaképességű			Nem megváltozott munkaképességű		
Foglalkoztatott	Összes létszám	Foglalkoztatotti arány %	Foglalkoztatott	Összes létszám	Foglalkoztatotti arány %
122.638	555.525	22,1	4.238.412	5.482.041	77,3

A 4. számú táblázat szerint ugyanez az arány a 2020-as év II. negyedévére némileg változott, míg a foglalkoztatott megváltozott munkaképes személyek száma nőtt, addig ugyanez a nem megváltozott munkaképességű személyek esetében enyhén ugyan, de csökkent.

4. táblázat: A 2020-es évben foglalkoztatott megváltozott munkaképességűek és nem megváltozott munkaképességűek aránya (KSH, saját szerkesztés)

2020. év II. negyedév					
Megváltozott munkaképességű			Nem megváltozott munkaképességű		
Foglalkoztatott	Összes létszám	Foglalkoztatotti arány %	Foglalkoztatott	Összes létszám	Foglalkoztatotti arány %
126.106	458.684	27,5	4.184.172	5.436.813	77,0

A 2020-as statisztikai adatok alapján a **megváltozott munkaképességűek** száma **458.684**-re csökkent, ellenben a **foglalkoztatottak** száma **126.106**-ra nőtt, ami 27,5%-os részvételt jelent, ezzel szemben a **nem megváltozott munkaképességű** személyek **foglalkoztatotti** aránya érdemben **nem változott**, 77 %-os.

Az is észrevehető azonban, hogy mind a megváltozott munkaképességűek, mind a nem megváltozott munkaképességű személyek esetében az össz-létszám is csökkent, míg a megváltozott munkaképességű személyek magasabb, addig a másik vizsgált csoportnál alacsonyabban mértékben. A változást az 5. táblázat mutatja meg.

5. táblázat: A 2017. II. negyedéves, valamint a 2020. II. negyedéves foglalkoztatotti adatok változása (saját szerkesztés)

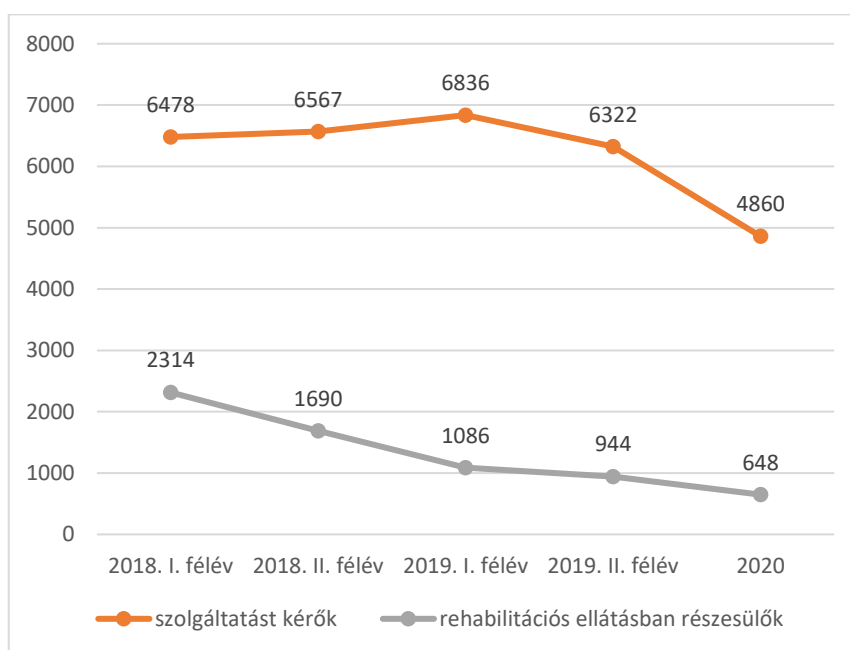
	Megváltozott munkaképességű személyek		Nem megváltozott munkaképességű személyek	
	Foglalkoztatott	Összes létszám	Foglalkoztatott	Összes létszám
2017	122.638	555.525	4.238.412	5.482.041
2020	126.106	458.684	4.184.172	5.436.813
Változás mértéke	3.468	-96.841	-54.240	-45.228
Változás mértéke %-ban	+2,8%	-17,4%	-1,3%	-0,8%

A KSH statisztikája alapján nem vonható le következtetés arra, hogy az összes létszám miért változott, és itt most csak a megváltozott munkaképességű adatokra kívánok koncentrálni, mert a gazdasági aktivitás további táblázatoszlopainak, úgymint munkanélküliek, gazdaságilag aktívak vagy inaktívak száma is csökkent. Ami lehetséges, az az, hogy a leszázalékoltak nagy része még a 2012-es jogszabályi változást megelőzően vált megváltozott munkaképességűvé, ők mostanra érték el az öregségi nyugdíjkorhatárt, már nem minősülnek megváltozott munkaképességűnek, illetve rosszabb egészségi állapotuk miatt sajnos már nem éltek a vizsgált időpontban.

### 10.3 Foglalkozási rehabilitációs osztály adatai alapján készült SZGYF és NSZI jelentések összegzése

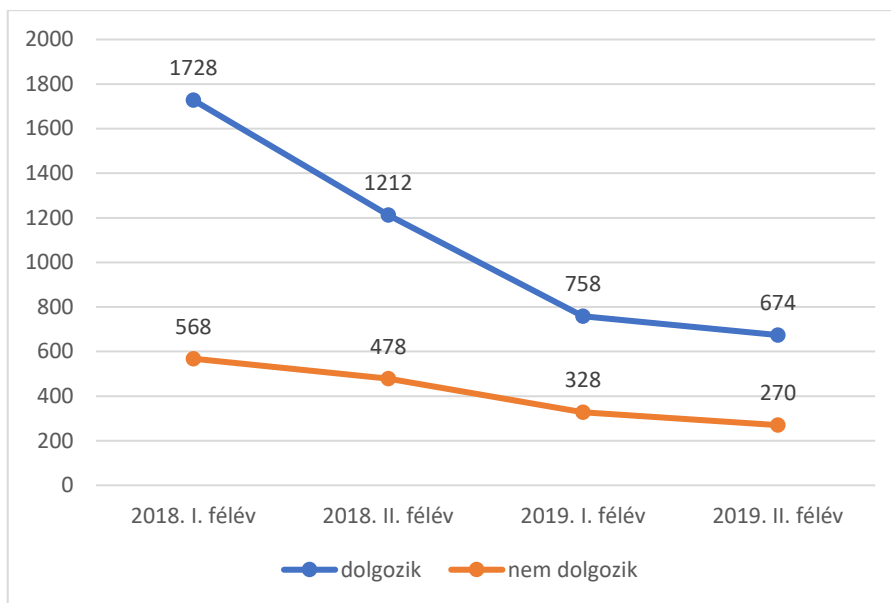
Az első kategória, akinek együtt kell működnie a foglalkozási rehabilitációs hatósággal, az a rehabilitációs ellátásban részesülő személy. Ezen kívül a foglalkoztatás egyik formájaként említhető akkreditált foglalkoztatónál – melyről bővebben a következő fejezetben írok – történő foglalkoztatáshoz minden munkavállalónak együtt kell működnie szolgáltatáskérőként a hatósággal. Emellett természetesen önkéntesen is lehet szolgáltatások igénybevétele miatt együttműködni, úgy is, hogy ha van munkája a szolgáltatást kérőnek. Az önkéntesen vállalt együttműködő szolgáltatást kérő személyek száma alapvetően jelentősen meghaladja a rehabilitációs ellátásban részesülő együttműködésre kötelezettek számát, azonban ennek az oka a felülvizsgálaton már eleve rokkantsági kategóriába sorolt személyek jelentős túlsúlya.

Ezeket az együttműködések szemlélteti a 1. ábra.



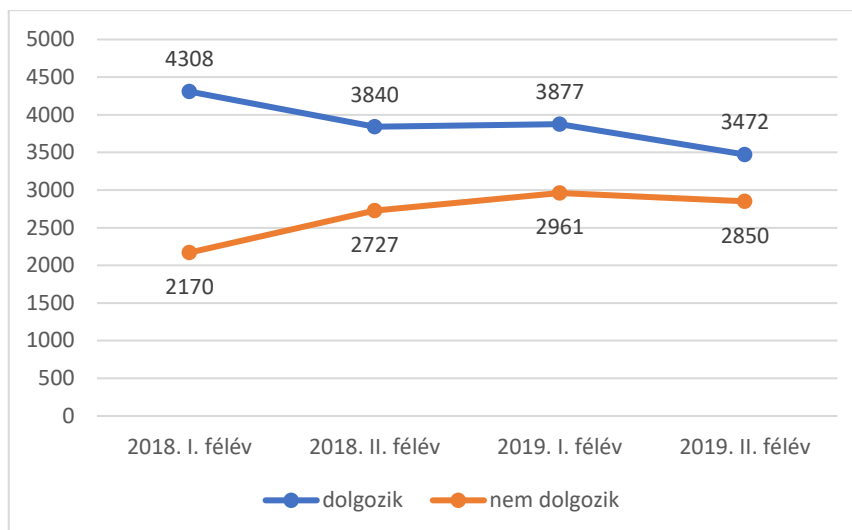
1. ábra a rehabilitációs hatósággal együttműködő megváltozott munkaképességű személyek számának alakulásáról 2018-2020 (saját szerkesztés)

Sajnos a 2020-as vagy az azt követő évekről adat nem áll rendelkezésre.



2. ábra: A rehabilitációs hatósággal együttműködő rehabilitációs ellátásban részesülők száma foglalkoztatás alapján Budapesten és Pest Vármegyében (saját szerkesztés)

Amint az a 2. ábrán jól látható, a rehabilitációs ellátásban részesülőknél mind a dolgozó, mind a nem dolgozó személyeket jelző számok csökkentek. Ennek oka nagyobb részt a felülvizsgálatok során megállapított rokkantsági kategória, valamint legfőképpen vidéken a munkalehetőségek hiánya, ami a rehabilitálhatóság ellen dolgozik. Bár számomra azért is meglepőek ezek a számok, hogy egész Budapest és Pest Vármegyében a 2019. év II. felében mindösszesen 944 személynek állapítottak meg rehabilitációs ellátást. Ami szintén jól kivehető az ábrából, hogy a nem dolgozó ellátásban részesülők általánosságban nem sokkal haladják meg a dolgozó ellátottak 1/3-át.



3. ábra: A rehabilitációs hatósággal együttműködő szolgáltatást kérő személyek száma foglalkoztatás alapján Budapesten és Pest Vármegyében (saját szerkesztés)

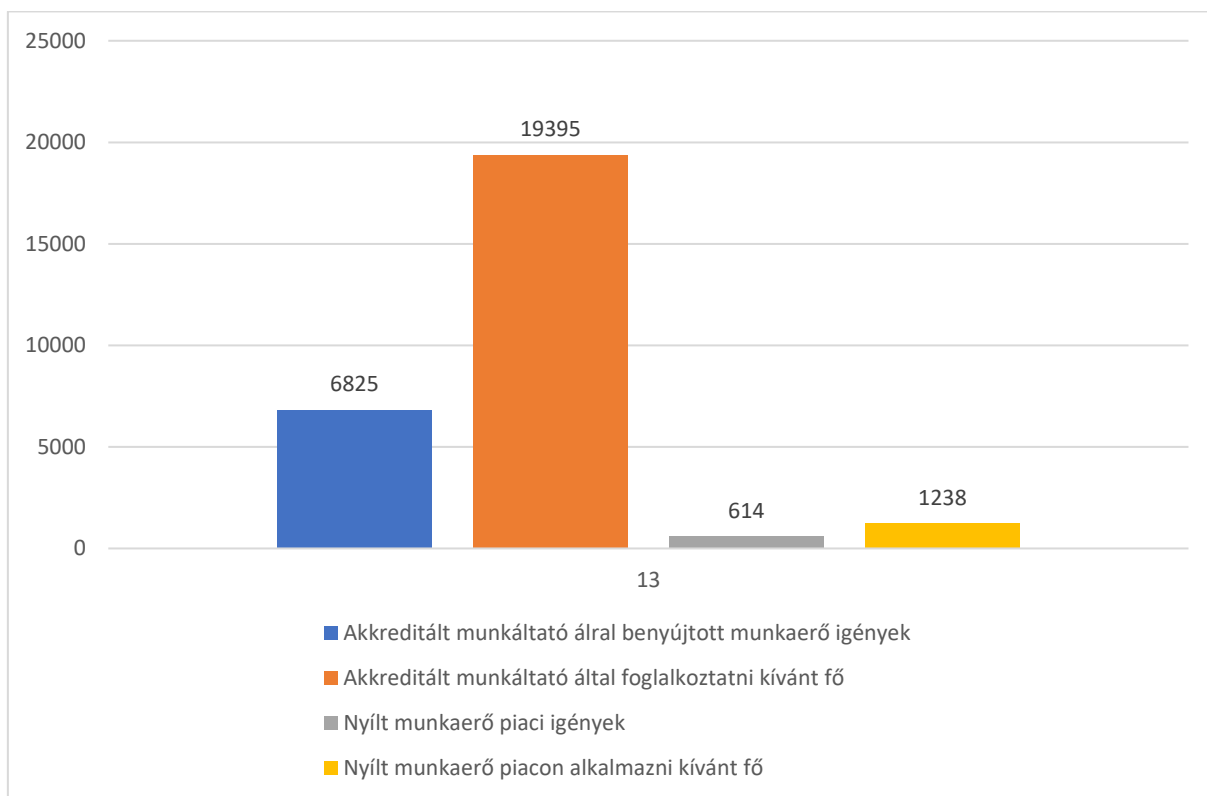
A 3. számú ábra alapján első ránézésre azt lehet állapítani, hogy az együttműködő személyek többnyire dolgoznak valahol, de a számuk 2018. I. felétől folyamatosan csökken, míg a nem dolgozók száma egyre nő. Az együttműködők többnyire munkát keresnek. Ha a rendelkezésre álló lehetőségek közül tudnak választani maguknak, akkor a lehetséges munkáltatóval egyeztetni tudják a továbbiakat. Ha az épp aktuális pályázatok között nem találnak maguknak, akkor célszerűbb a nyilvántartásba vétel, mert úgy lehet később majd értesíteni őket, hogy érkezett egy elképzeléseiknek, kvalitásaiknak megfelelő munkalehetőség. Természetesen a nyilvántartásba vétel során az ügyintézőnek már eleve fel kell mérni egy első interjú keretein belül az ügyfél képességeit, munkaismeretét, lehetőségeit a munkába közvetítésre. A foglalkozási rehabilitációs munkakör tartalmi elemei és a feladatok összessége belső szabályozásban, belső használatú módszertani útmutatóban került rögzítésre.

Budapest és Pest Vármegye esetén azonban minél inkább távolodunk a fővárostól, annál kevesebb lehetőség van a munkába állásra. A legtöbb állásajánlat a fővárosban van, mind az akkreditált, mind a nyílt munkaerő piacot tekintve. Igaz, hogy megváltozott munkaképességű személyből is több él a fővárosban, de a munkáltatók fővárosba koncentrálódása nem segíti elő a Pest Vármegyében élők elhelyezkedését.

Budapest Főváros Kormányhivatala Rehabilitációs Főosztályának Akkreditációs és Ellenőrzési Osztályán egy 2023.04.05-i adattábla szerint Budapest és Pest vármegyében összesen **107 akkreditált munkáltató 280 telephellyel** van jelen, ebből a 280 telephelyből **179 Budapesten** található.

*Ez az adat országos szinten a következő. 309 akkreditált munkáltató 1136 telephelyen végez akkreditált foglalkoztatást.*

A fejezet végén pedig egy, az NSZI által a 2019-re vonatkozó, a rehabilitációs főosztályhoz beérkezett munkaerőigényeket és az abban keresett munkaerő létszámot szeretném még bemutatni és elemezni a 4. számú ábra alapján.



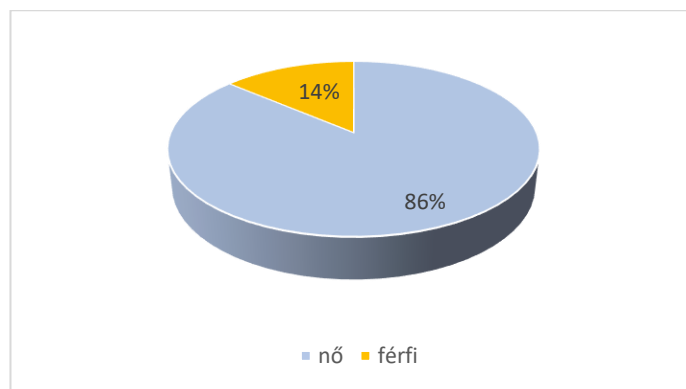
4. ábra: A 2019. évben a foglalkozási rehabilitációs hatósághoz beérkezett munkaerő igények és igényelt munkavállalók száma Budapesten és Pest Vármegyében (saját szerkesztés)

A nyílt munkaerő piaci igények és az igényelt munkavállalók száma jelentősen elmarad az akkreditált munkáltatókétól. Egyrészt a nyílt munkaerőpiac közvetlenül, a rehabilitációs hatóság közreműködése nélkül is fel tudja tölteni az álláshelyeket megváltozott munkaképességűvel, másrészt – bár ezt tényadatokkal nem, csak saját tapasztalataimmal tudom alátámasztani – többségében nem is törekszenek arra, hogy a szükséges – rehabilitációs hozzájárulásnál írt szabályok szerint meghatározott - minimum létszámnál többet foglalkoztassanak.

## 11. Kérdőíves felmérés eredményei

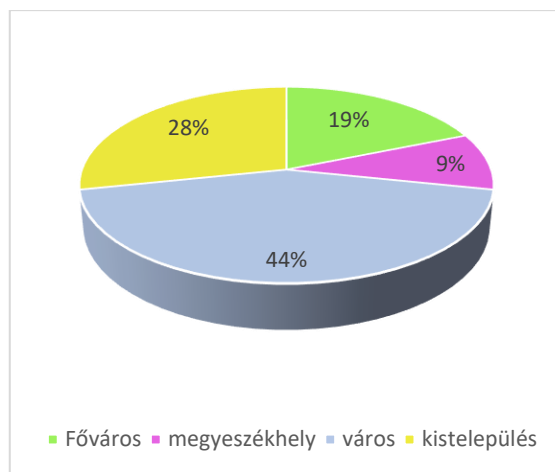
Az általam készített kérdőívben arra voltam kíváncsi, hogy a kitöltők milyen véleménnyel vannak a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásáról, az akkreditált munkáltatók állami, költségvetési támogatásáról. A foglalkoztatás esetén bíztam benne, hogy több olyan személy is ki fogja majd tölteni, akinek van döntési kompetenciája abban, hogy foglalkoztassanak-e megváltozott munkaképességű személyt vagy sem. Elképzelésem, feltevésém az volt, a statisztikai adatok alapján, hogy **a döntési kompetenciával rendelkező személyek nagy többsége nem fogja támogatni a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását.** Vizsgálni szerettem volna továbbá azt az általános attitűdöt, ami a megváltozott munkaképességűek felé a társadalom tagjaitól érkezik, hiszen a korábban kifejtett nézeteket ez támaszthatja alá. Külön jelentőséget akkor kapnak az adatok, ha kiemelt figyelmet fordítunk arra is, hogy hányan állnak munkaviszonyban, ők azok, akik potenciálisan munkatársai lehetnek egy-egy megváltozott munkaképességű személynek. A kérdőívet Google-úrlapként, a Facebook-on tettem közzé. Ez alapján 138 fő töltötte ki azt, ami egy nem reprezentatív mintának minősül.

### 11.1 Az általános statisztikai adatok alapján:



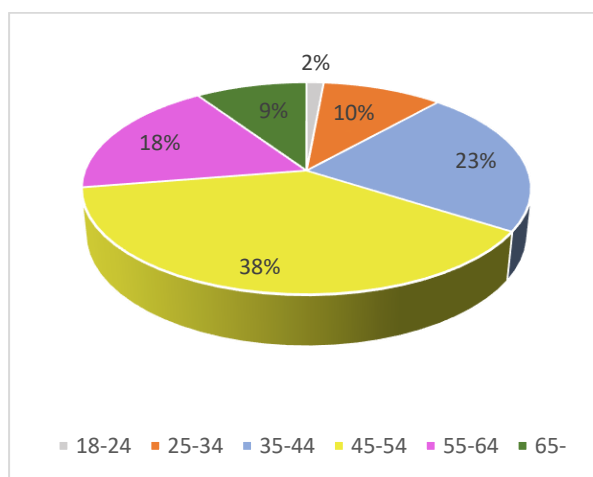
5. ábra: Nemek aránya

Az 5. ábra a nemek szerinti eloszlást mutatja. A kitöltők nagy többsége nő volt, a férfiak viszonylag kevés, mindösszesen 14%-kal képviseltették magukat.



6. ábra: Lakóhely szerinti megoszlás

A 6. ábra a lakóhely szerinti megoszlást mutatja. A válaszok alapján a városban élők vannak a legtöbben, majd a kistelepülésen élők, a fővárosból érkező válaszok a 3. helyre voltak elegendők.



7. ábra: Életkor szerinti megoszlás

A 7. ábra a kitöltők életkori arányát mutatja, ahol szerencsére minden, általam relevánsnak tartott korcsoport képviselteti magát, bár összességében inkább a 35 éves kor fölöttiek azok, akik nagyobb számot képviselnek, a legtöbb kitöltő a **45-54 éves korosztályból** volt jelen.

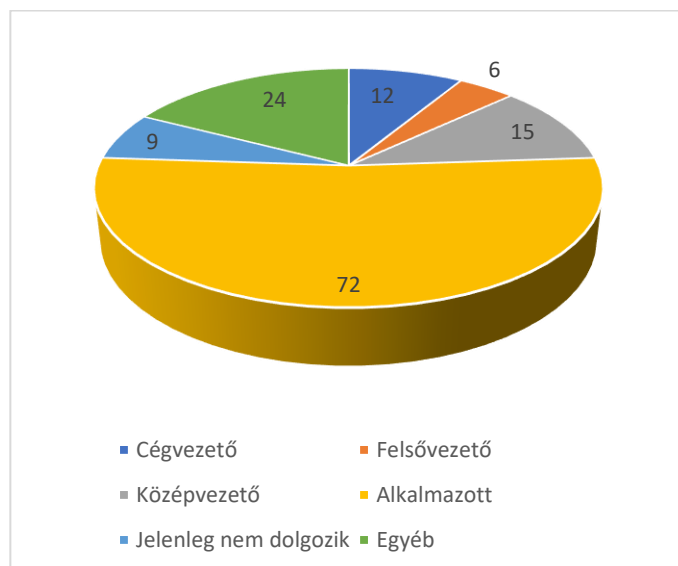
A kitöltők között az egyetemet vagy főiskolát végzettek, vagyis a **felsőfokú** végzettséggel rendelkezők **felülreprezentáltak** a kitöltésben, a 138 kitöltőből ugyanis **79** tartozik ebbe a csoportba. Őket a **középfokú** végzettségűek követik, de már csak **43-an**, míg a **szakmunkásképzőt 12-en** és végül a **8 általános** iskolát **4** személy jelölte meg, mint legmagasabb iskolai végzettség. *A megkérdezettek közül 94,9%, vagyis 131 ember volt az,*



aki nem konkrétan egy betegségcsoportot jelölt meg, mint megváltozott munkaképességű. Ez számomra azt jelenti, még ha a minta nem is reprezentatív, hogy nagy többség tisztában vannak azzal, mit is jelent a megváltozott munkaképesség.

A 8. ábrán szereplő, a munkaviszony jellegét bemutató adatokat azért tartottam fontosnak megmutatni, mert a későbbiekben használni fogom egy összehasonlító ábránál.

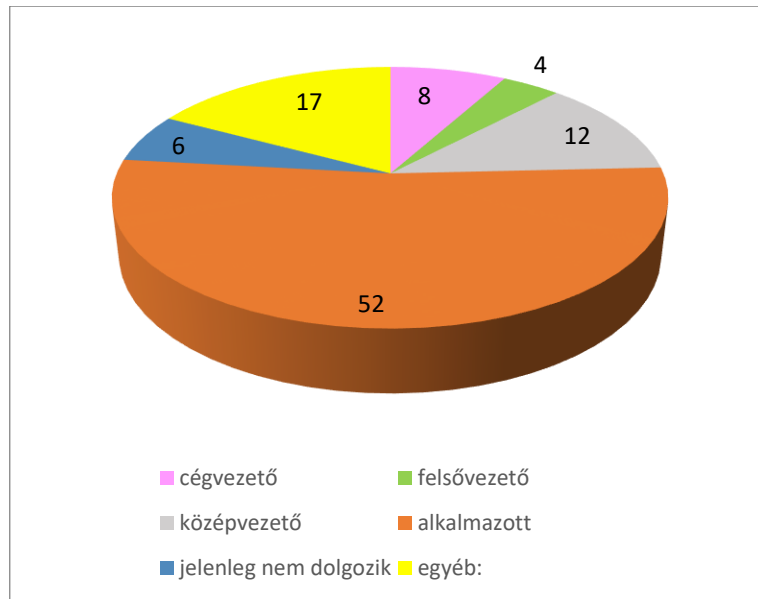
Ez alapján a 138 kitöltőből **72** fő az, aki **alkalmazottként** dolgozik, vagyis potenciálisan kollégája lehet egy megváltozott munkaképességűnek, **12** fő **cégvezető**, **15** fő **közép**-, **6** fő pedig **felsővezető**. **24** fő az **egyéb** kategóriát jelölte meg, emellett **9** fő jelenleg **nem** dolgozik. Ezt a két számadatot részleteire nem tudom lebontani.



8. ábra: Munkaviszony jellege szerinti megoszlás

## 11.2 Összehasonlító adatok

A 9. ábrában a számomra fontos adat az, hogy a munkaerő felvételkor **döntéshelyzetben** levő cégvezető, illetve a felsővezető arra a kérdésre, hogy a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása rész- vagy teljes munkaidőben történjen-e inkább, 2/3-uk vélekedett úgy, hogy ez kizárólag a megváltozott munkaképességű személy **egészségi állapotától** függ. A munkaviszonyok jellegét tekintve azonban mindegyik kategóriában csökkenés tapasztalható.



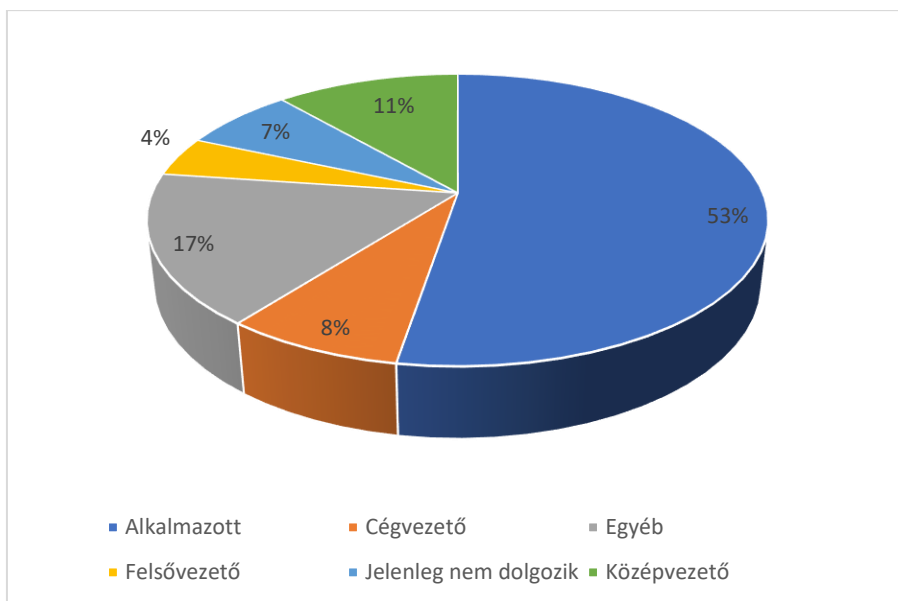
9. ábra: A rész- vagy teljes munkaidőben történő foglalkoztatás a munkaviszony jellege összehasonlításában

A 9-es ábrát részletesebben elemezve, bár valóban csökkent azoknak a válaszolóknak száma, akik szerint pusztán a megváltozott munkaképességű munkavállaló egészségi állapotán kell múlnia annak, hogy rész- vagy teljes munkaidőben dolgozzanak, ezt az eredményt én úgy értékelem, hogy inkább **nő a leszázalékolt személyekkel szembeni elfogadás** a munkaerő piacon.

Számomra mindenképp meglepő az, hogy a döntési pozícióban szereplő válaszadók 2/3-a adta azt a választ, hogy a teljes- vagy részmunkaidős foglalkoztatás a megváltozott munkaképességű személy **egészségi állapotától függjön** csak, hiszen eleve nagyon sokan nem jutnak el az állásinterjúig sem. Ettől függetlenül a kérdőíves felmérésem feltételezése, hogy a munkaerő felvételkor döntési helyzetben álló személyek nem támogatják a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását, megdőlni látszik.

A munkáltatói attitűdökre a későbbiekben az általam készített interjúk összesítése több információval szolgál majd.

Megvizsgálva azt, hogy a kérdőívet kitöltők közül milyen arányban vannak azok, akik szerint szükséges lenne támogatni a cégeket abban, hogy megváltozott munkaképességű személyeket alkalmazzanak, a munkaviszonyra jellegének az összehasonlításában a következő, 10. számú ábrát kapjuk.



10. ábra: Leszázalékolt személyek foglalkoztatás-ösztönzésének támogatottsága a munkaviszony jellegének megoszlásában

Ennél a kérdésnél egy számomra meglepő eredmény született. Sajnos egyik munkaviszony jellegű kategóriánál sem mondható el, hogy úgy vélné, hogy nagy szükség lenne a cégek ösztönzésére azért, hogy megváltozott munkaképességű személyt alkalmazzon, még maga az alkalmazotti kategória sem.

## 12. Munkáltatói akkreditáció

Az akkreditált munkáltatónál végzett munka fokozatosan készíti fel a megváltozott munkaképességű személyt a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásban való részvételre az egyéni képességre való magasabb szintű odafigyeléssel. Védett környezetben dolgoznak ugyan, de az elvárások már közelítenek a nyílt munkaerőpiaci feltételekhez. A megváltozott munkaképességű személyek értékteremtő munkát végeznek, ezáltal újra a társadalom hasznos tagjává válhatnak, az önbecsülésük növekedésével egyidejűleg pedig társas kapcsolataik is pozitív irányba változnak. (Akkreditált foglalkoztatás. EFOP-1.9.1-VEKOP-15-2016-00001 kódszámú „*TÁRS PROJEKT – Szociális intézményi férőhely kiváltási szakmai koordinációs műhely kialakítása*”)

A munkáltatók akkreditációjáról a 327/2012 (XI.16.) Kormányrendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról rendelkezik. **Akkreditált** munkáltató az, aki a hatóság által lefolytatott **akkreditációs eljárást** követően **akkreditációs tanúsítványt** kap. Akkreditáltatni lehet a *székhelyet és a telephelyeket* is, azonban minden esetben külön-külön akkreditáció szükséges. **Akkreditálható** egy munkahely akkor, ha a megváltozott munkaképességűek száma a **30 főt, de legalább a 25%-ot** eléri. A jogszabály nevesíti a **védezt foglalkoztatást** is, ami az akkreditált munkáltató által a 2014. június 17-i 651/2014/EU bizottsági rendelet (általános csoportmentességi rendelet) 2. cikk 100. pontjában meghatározott foglalkoztatás, amennyiben a munkáltató **tranzit és tartós foglalkoztatást is biztosít és a munkavállalók legalább 30%-a** az Mmtv szerint megváltozott munkaképességűnek minősül. A rehabilitációs foglalkoztatás szempontjából megváltozott munkaképességűnek kell tekinteni a komplex minősítés alapján annak ítélt személyt, valamint azokat, akik fogyatékosági támogatásban, vakok személyi járadékában vagy rokkantsági járadékban részesülnek. A rehabilitációs foglalkoztatás lehet tartós vagy tranzit.

**Tranzit** foglalkoztatásba a B1 vagy C1 rehabilitációs kategóriába sorolt megváltozott munkaképességű személyek vonhatók be. Az ő foglalkoztatásuk esetén a **cél**, hogy a védett foglalkoztatásban folytatott tevékenysége során, a *megmaradt egészségi állapotával a nyílt munkaerő piacra tranzitálhatóvá váljon*.

**Tartós** foglalkoztatás keretén belül azok a megváltozott munkaképességű személyek állíthatók munkába, akiknek a **rehabilitációja nem javasolt**, valamint – alapesetben tranzit foglalkoztatáshoz tartozók - munkaképességük foglalkozási rehabilitációval helyreállítható (B1

rehabilitációs kategória) vagy tartós foglalkozási rehabilitációt igényelnek (C1 rehabilitációs kategória), azonban a kérelmük benyújtásakor vagy a felülvizsgálat időpontjában a nyugdíjkorhatár betöltéséig 5 év vagy annál kevesebb van hátra – általában a szakértői felülvizsgálat során ebben az esetben már rokkantságot állapítanak meg, végül, de nem utolsó sorban a rokkantsági járadékban, fogyatékosági támogatásban vagy a vakok személyi járadékában részesülő személyek. A tartós foglalkoztatás **célja**, hogy a munkaviszonyban álló megváltozott munkaképességű személy *védtett körülmények között végezzen termelő, illetve szolgáltató tevékenységet úgy, hogy a megmaradt egészségi állapotát, munkakészségét továbbá testi vagy szellemi jólétét megőrizze vagy fejlessze.*

## 12.1 Az akkreditáció feltételrendszere

Akkreditált munkáltató lehet bármilyen – cégjegyzékbe vagy más, bírósági vagy hatósági bejegyzéssel bíró - cég, vállalkozás vagy egyéni vállalkozó, akinél az akkreditációs kérelem benyújtását megelőző hónapban az akkreditált munkahely létszámra vonatkozó feltételei teljesülnek. Létesítő okiratában szerepeljen a *rehabilitációs foglalkoztatás*, amihez *szakmai programmal* is rendelkezik, emellett *köztartozásmentes* cég legyen. Vállalja a *személyes rehabilitációs tervek elkészítését és segítő szolgáltatások biztosítását*, valamint *rehabilitációs tanácsadó, rehabilitációs mentor és segítő személy foglalkoztatását* is. *Végzettséghez kötött munkaköröket is biztosít, nem csak betanított munkát, illetve a tranzitfoglalkoztatás esetén a nyílt munkaerő piacra történő eredményes kiintegrálás érdekében képzési lehetőséget is vállal.* Költségvetési szervek nem kérhetik székhelyük vagy telephelyük akkreditálását.

Az új kérelmek esetén be kell mutatni többek között a munkáltató **tevékenységét**, rehabilitációs foglalkoztatás **lehetőségeit**, foglalkozási rehabilitációs **szakmai programot és értékelő rendszerét**, az elvégzendő tevékenységek **megnevezéseit** és **TEÁOR** számait, az ezekhez szükséges **engedélyeket**, a rehabilitációs tanácsadó és mentor alkalmazásához szükséges iratokat. Az akkreditált munkáltatók esetében *kötelező rehabilitációs tanácsadót, rehabilitációs mentort és szükség esetén segítő személyt foglalkoztatni.* A jogszabály annyi könnyítést ad ugyan, hogy a rehabilitációs tanácsadó és a rehabilitációs mentor *lehet egy személy* is, amennyiben megfelel a jogszabály által támasztott *képesítési követelményeknek.* Segítő személy alkalmazása akkor szükséges, ha a megváltozott munkaképességű személy munkába járásához vagy a munkavégzéshez az elengedhetetlen.

A **rehabilitációs tanácsadó** összehangolja a foglalkoztatási rehabilitációs feladatokat, elkészíti és folyamatosan figyeli a rehabilitációs tervben foglaltak megvalósulását, értékeli azokat. A

szakmai program kidolgozásában és évenkénti felülvizsgálatában aktívan közreműködik. Kapcsolatot tart a segítő szolgáltatásokat nyújtó szervezetekkel, a rehabilitációs hatósággal, valamint a megváltozott munkaképességűek részére fogadóórát biztosít.

A **rehabilitációs mentor** van közvetlen kapcsolatban a megváltozott munkaképességűvel és annak családjával. Felméri és fejleszti képességeit, megválasztja az esetleges képzési módszereket. Kapcsolatot tart és közvetít a rehabilitációs hatóság és a leszázalékolt személy között a sikeresebb rehabilitáció érdekében. Tranzit foglalkoztatást követően a megváltozott munkaképességű személyt 6 hónapig utóköveti.

Mind a rehabilitációs tanácsadó, mint a rehabilitációs mentorra nézve **kötelező** évente részt venni a Kormányhivatal által szervezett **képzésen**, valamint *havonta legalább 30 percet fordítani minden munkavállalóra*. Mind a rehabilitációs tanácsadó, mind a mentor lehet megváltozott munkaképességű személy is.

A rehabilitációs terv a munkába álláskor, vagy próbaidő kikötése esetén annak lejártakor készül. Tartalmazza a megváltozott munkaképességű személy munkakörét, munkavégző képességét, aktuális állapotát, képességeit, készségeit, a fejlődésének, illetve képzési céljai elérésének ütemét, segítségnyújtás formáit, szakmai előrehaladást biztosító pályatervet. A rehabilitációs tervet évente kötelező felülvizsgálni.

## **12.2 Akkreditált munkáltatók költségvetési támogatása**

Minden év szeptember 30-ig az Emberi Erőforrások Minisztere **pályázatot** hirdet a következő évre vonatkozó költségvetési támogatásra, aminek a **célja** a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációs célú tartós vagy tranzit foglalkoztatásának támogatása. Azok pályázhatnak csak, akiknek a pályázat kiírásának napján érvényes akkreditációs tanúsítványa van. **A keretszerződést 3 évre köti az EMMI az akkreditált munkáltatóval, az éves támogatási szerződés 1 évre szól.**

**Keretszerződés** esetén a munkáltató vállalja, hogy biztosítja az akkreditált munkáltatáshoz szüksége szükséges személyi és tárgyi feltételek meglétét, cserébe az állam az egyéni támogatást biztosítja a szerződésben meghatározott számú munkavállaló rehabilitációs célú foglalkoztatásához.

Az **éves** támogatási szerződésben kerül kialakításra az egyéni támogatás, ami a következő évi **béreköltség-** és a megváltozott munkaképességgel összefüggő **többletköltség** meghatározása. Közhasznú, vagy nonprofit cég, illetve egyesül esetén a béreköltség 100%-a támogatható, egyéb esetben 75% a támogatás mértéke. A többletköltség elsősorban

helyiségek átalakításához, berendezések átalakításához, segítő személy foglalkoztatásához számított költség lehet.

### **12.3 Interjú a Civil Nonprofit Kft. ügyvezetőjével az akkreditált foglalkoztatásról**

A Civil Nonprofit Kft 2000.06.01-én alakult meg. Fő TEÁOR száma:8810, szociális ellátás elhelyezés nélkül. A többi bejegyzett tevékenysége is csak rehabilitációs foglalkoztatás keretén belül végezhető. Először a 8/1983-as EüM-PM együttes rendelet a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásáról és szociális ellátásáról alapján lett akkreditálva, majd 2013-ban kapta meg újra a tanúsítványt. Ennek ellenére a teljes akkreditációs eljárást újra le kellett folytatni, ami nagy mennyiségű adminisztratív intézkedéssel járt. Akkor hoztak új szabályzatlistákat, amik alapján a már meglévő, belső szabályzatlistát frissíteni kellett. Korábban ráadásul nem volt rehabilitációs szakmai program, vagy esélyegyenlőségi terv, utóbbit ekkor kellett megcsinálni, 3 évre előre. Az akadálymentesítéssel vagy a munkakörnyezet kialakításával nem volt gond, a fizikai feltételeknek meg tudtak felelni, inkább ezek a belső szabályzatok voltak azok, amiket át kellett alakítani, meg kellett alkotni.

A cég nonprofit szervezet, gyakorlatilag nincs vállalkozási tevékenysége, és ezért a bevétel fő forrása a költségvetési támogatás. Sajnos a minimálbér emelés, illetve a garantált bérminimumnak az emelése minden évben meghaladja a támogatás mértékét.

450 foglalkoztatott van, ebből 435 fő megváltozott munkaképességű. Ez a 435 fő van benne a támogatási szerződésben is, ennyinek kell lennie az átlagnak. 11-12 fő tranzit foglalkoztatott van, a többi mind tartós. Aki jó állapotú, az nem védett munkahelyen, hanem akkreditálnál dolgozik, ahol van vállalkozási tevékenység vagy nyílt munkaerő piacra integráltan.

A vállalkozásnak 7 telephelye van Pest Vármegyében: Vácott, Szentmártonkátán, Gombán, Süllyápon, Üllön a Civil Központban, Üllön a Szeretetgombóc-házban és Üllön a Gyömrői úton. 1 telephelye ezen kívül még Szolnokon van.

Többnyire részmunkaidőben vannak foglalkoztatva, mindenki munkaszerződéssel, de sokan vannak 8 órában is. Jellemzően minimálbéres foglalkoztatás van, de elég sokan, nagyjából 100-130 fő az, aki nem minimálbérrel van foglalkoztatva. Értelemszerűen egy csoportvezetőt, telephelyvezetőt nem minimálbérért fognak foglalkoztatni.

A legtöbben, 211 fő, keringési megbetegedéssel, 194 fő pszichés megbetegedéssel van leszázalékolva az itt dolgozóknak, de mindegyiknek legalább 3 diagnózisa van. 190 főnek

van mozgásszervi, 129 főnek belgyógyászati, 95-nek neurológiai és 67 főnek cukorbetegség is szerepel a diagnózisai között. Az ügyvezető úgy látja, a munkahelyek általában nem tolerálják azt, hogy valaki elvonul beadni magának az inzulint. Itt erre nincs példa. Nagyon sok még az érzékszervi probléma, és az elhízás is.

Megváltozott munkaképességű személyek dolgoznak az ügyvezetés, a gazdasági vezetés területén, de a gazdasági csoportban, az adminisztráció területén is. A rehabilitációs mentor is megváltozott munkaképességű. A telephelyek vezető, a csoportvezetők, a portás és ugye nyilván a sok betanított munkás, raktáros és targoncavezető. Nagyjából mindenki, aki a cég működéséhez kell.

A kft. régen varrodákkal indult, aztán ahogy sajnos az emberállomány romlott, nem találtak szakképzett varrónőket, így az összes varroda megszűnt. Jelenleg csomagolás, címkézés a jellemző, de az egyik telephelyen sportszereket, például világbajnoki horgászúszót gyártanak, de kristálycsillárokhoz fűzik fel a kristályokat. de van fémalkatrész szerelés, selyemvirág készítés is. A cégek ismerik őket, tudják, hogy kit kell keresni, ha lenne munka, de maga a Civil Nonprofit Kft is indít úgynevezett hideg hívásokat. Csomagolás, címkézés általában multicégeknek, áruházláncoknak, logisztikai központoknak készül, szerencsére az üllői székhelyek közelében az M0 autópálya mentén rengeteg lehetőség adódik.

A dolgozók közül mennek is el, de jönnek is vissza. Sokan elmennek a nyílt munkaerő piacra, mert ott több a pénz, de aztán jönnének vissza. A jogszabály 6 hónapos utánkövetési ír le a rehabilitációs mentorok részére, így ők a kilépett dolgozókat ebben a 6 hónapban megkereshetik, érdeklődhetnek felőlük. Ezt sokan zaklatásnak vették. Most a kilépéskor aláíratnak egy együttműködést lezáró nyomtatványt, így tulajdonképpen az utánkövetési kötelezettség megszűnik. A fluktuáció nagyjából 10 fő évente, de sokan visszajönnek. Elmondható, hogy sorban állnak a jelentkezők, ráadásul most volt egy 5%-nyi munkaerő csökkenés is, így most mindenki nagyon vigyáz a munkahelyére. Láthatóan csökkent a kilépések száma. Vidéki dolgozóknak annyi segítséget tudnak nyújtani, hogy a vasútállomásra vagy a buszpályaudvarra kimegy értük egy céges busz. A támogató szolgálat a Civil Érték Egyesület részéről Kókáról segített a dolgozók munkába jutásában, de ezek nagyon sok költséget jelentenek.

Álláspályázatot minden esetben küldik a rehabilitációs hatóságnak, de hirdetnek, plakátolnak is. A telephelyek környékén igazából nem nagyon használnak facebook-ot, sokan nincsenek is fenn a neten. Itt az igazi hirdetési csatorna furán hangzik, de a szomszéd, meg a plakát. Ténylegesen csak a hagyományos módszerekkel lehet őket elérni.



Nagy átalakításokat nem kellett végrehajtani ahhoz, hogy megváltozott munkaképességű személyeket alkalmazni tudjanak, amire szükség volt: állítható asztalok, gerinckímélő székek, Vácott a vakvezető kutyának hely, akkor a gépeket úgy kellett átalakítani, hogy a kapcsolókat egyszerűen lehessen működtetni, ahol értelmi sérült van, ott ki kell rakni a képes ikonokat, vagy kiírni közvetlenül a használati útmutatókat (például mellékhelyiségben előbb mindig a hideg vizet nyitni meg, és csak utána a meleget) könnyen érthető kiírásokat, jeleket meg kellett csinálni. Nem mindig a fizikai akadálymentesítés az, ami a legnagyobb probléma. Ami még nagyon fontos a közvetlen munkaterületre vonatkozóan, az a megvilágítás. Függetlenül attól, hogy látássérült vagy nem, fénycsőket lejjebb kellett hozni, nagyítós lámpákat beszerezni, helyi megvilágítás kellett. Ezekre lehet támogatást kérni.

A foglalkoztatottak betegségösszetétele kezd eltolódni a pszichés problémák felé. Kezdenek elszaporodni a nyilvánossá váló problémák, például, hogy elhagyja a munkahelyét. Van pszichológus, ezt a Civil Érték Egyesület adja. Egyéni esetkezelés van, illetve folyamatos üzemorvosi kontroll, de a gyógyszereszedést nem lehet ellenőrizni.

EU-s támogatás már régóta nincs, csak a költségvetési támogatás van, ami a bérre megy el. Nincs már egyszeri támogatás és munkahelyi támogatás sem. Jelenleg az EU-nak nem kiemelt területe az mmk-s foglalkoztatás, arról nem is beszélve, hogy Pest Vármegye Közép-Magyarországhoz tartozik, és ha kapna is támogatást ez a régió, Budapest felszívna az egészet.

A Rehabilitációs Főosztállyal jó a kapcsolat. Mind telefonon, mind e-mailben gyorsan segítenek, ha van kérdés. A foglalkozási rehabilitációval is minden rendben van, az a lényeg, hogy minél előbb be tudjon lépni az új munkavállaló.

Fontos lenne azonban azt belátni, hogy változtatni kellene a belépési feltételeken. Például a védett munkáltatóvá váláshoz szükséges 30%-os megváltozott munkaképességű arányszámot emelni kellene, mert máshogy kellene támogatni egy profitorientált bankot, vagy biztosítót, aki akkreditáltatta magát azért, hogy plusz bevételhez jusson, miközben enélkül is jól működik. Lefölözik a megváltozott munkaképességű munkavállalók piacát, ezért oda, ahol a tényleges rehabilitációs foglalkoztatás folyik, már tényleg csak azok jutnak el, akik állapotuknál fogva máshol egyáltalán nem tudnak elhelyezkedni. Az lenne a jó, ha a költségvetési támogatások valóban oda kerülnének, ahol gyakran az életben maradáshoz kellenek.

## 13. Foglalkoztatási formák

Az akkreditált foglalkoztatás esetén különböző foglalkoztatási formákat a 2012. évi I. törvény a **Munka Törvénykönyvéről** (továbbiakban Mt.) szabályozza. Emellett természetesen foglalkoztatnak megváltozott munkaképességűeket közalkalmazotti vagy épp kormányzati szolgálati jogviszonyban is, azonban ezek a munkáltatók nem válhatnak akkreditált munkáltatóvá.

Az akkreditált munkáltatók vagy a védett munkahelyek esetében a **részmunkaidős** foglalkoztatás a leggyakoribb. A megváltozott munkaképességűek nagy számban, főként a Pest vármegyei településeken, keresnek **távmunka** vagy **bedolgozó** munkalehetőséget. Ennek oka lehet a SARS Covid 2019 járvány megjelenése is, hiszen a megváltozott munkaképességű személyek többségének nyilvánvalóan nem egy, de több olyan krónikus betegségük is van, ami miatt a veszélyeztetett kategóriába tartoztak. Vidéki települések esetén továbbá közrejátszik a korábban már említett munkahely és otthon közötti utazás ideje, költsége is, az infrastruktúra hiánya és a szociális körülmények is. Több olyan vidéken élő megváltozott munkaképességű személlyel találkoztam, akinek a ház körüli munkákat is el kell látnia, de egy kevésbé kötött munkarendben és munkatempóban szeretne és tudna dolgozni.

A bedolgozó vagy távmunka nem nagyon van jelen a munkaerőigények között. Véleményem szerint a nyílt munkaerőpiac az ép emberek felé is nehezebben nyitott az ilyen jellegű munkaviszony irányába, bár manapság már egyre több ún. home office munkalehetőséggel lehet találkozni, ez a megváltozott munkaképességű személyek esetén nem változott. Az, hogy ebben a továbbra is fennálló bizalmatlanság, a téves sztereotípiák állnak-e, vagy a sokszor hiányzó informatikai háttér, ez nem tudható.

A fővárosban az akkreditált munkahelyek nagyon sok megváltozott munkaképességűnek biztosítanak munkalehetőséget, hiszen önmagában is sok ilyen munkáltató van jelen, ez viszont a vidéki lehetőségekre nem igaz. Kevés akkreditált munkáltató van jelen a térségben, így keveseknek jut munkalehetőség is. Egyebekben ugyanez érvényes a nyílt munkaerőpiaci munkáltatókra.

### 13.1 Teljes munkaidős foglalkoztatás

A megváltozott munkaképességű személyek **teljes** munkaidőben történő foglalkoztatásának jogi akadályja nincsen, ezt egyedül a munkavállaló *egészségi állapota* dönti el.

Természetesen ez azért ennél árnyaltabb, hiszen, ha valaki a leszázalékolást követően megtartja, megtarthatja az állását, sok esetben teljes munkaidőben dolgozik tovább.

Az általam megkérdezett, megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztató nyílt munkaerőpiaci munkáltatók nagy többsége inkább a teljes munkaidőt részesíti előnyben, de akad olyan is, akinél akár részmunkaidőben, akár teljes munkaidőben lehetséges dolgozni.

### 13.2 Határozott munkaidejű jogviszony

Az akkreditált munkáltatók jellemzően az éves támogatási időszakra kötnek szerződést a munkavállalóval. A határozott munkaidejű munkaviszonyra az Mt. 192. §. (2) bekezdése írja elő a vonatkozó szabályokat. Eszerint határozott munkaidejű munkaviszony **maximum 5 évre** jöhet létre, ugyanennek a paragrafusnak a (4) -es pontja pedig arról is rendelkezik, hogy a 6 hónapon belül újrakötött határozott idejű munkaviszonyt folyamatosnak kell tekinteni. Az Mmtv. 25. § (1) bekezdése szerint annak a munkavállalónak, aki után a munkáltató **rehabilitációs célú átalakításához nyújtott támogatásban, bér -és költségtámogatásban, képzési támogatásban részesül**, a munkaviszonya egészen addig meghosszabbítható, **amíg ez a támogatott foglalkoztatás megvalósul**. A komplex minősítés, valamint a határozatlan foglalkoztatás itt is nagy jelentőséggel bírnak, ugyanis amíg egy rehabilitálható személynek és egy ellátásban nem részesülő megváltozott munkaképességű személynek egy **meghatározott időpontig** érvényes a támogatott foglalkoztatáshoz szükséges szakvéleménye, addig ez a rokkantsági ellátásban egy, **hivatalból induló eljárást lezáró, újabb határozat keltéig** – vagy újabb megállapítás esetén természetesen annak érvényességéig – lehetséges.

A határozott és a határozatlan idejű munkaviszonyok számát összehasonlítva, bár a KSH adataiból az nem derült ki, hogy a jogviszonyokat tekintve ebből mennyi az akkreditált foglalkoztatónál foglalkoztatott, meglepő szám adatot összesítettem. a 6. táblázatban (KSH - 9.16.2. 19–64 éves megváltozott és nem megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak munkaerő-piaci jellemzői) Ezek alapján a határozatlan munkaidőben foglalkoztatottak jelentős túlsúlyban vannak a határozottal szemben. Főleg akkor, ha tartjuk magunkat ahhoz a tézishoz, hogy jellemzően a nyílt munkaerőpiacon általánosabb a határozatlan idejű munkaszerződések kötése.

6. táblázat: 19-64 éves határozatlan, illetve határozott munkaviszonyban foglalkoztatottak (saját szerkesztés)

Megnevezés	2019. II. negyedév	2020. II. negyedév
	Megváltozott munkaképességű	Megváltozott munkaképességű
<b>Munkaszerződés ideje</b>		
határozatlan idejű	87 247	97 596
határozott	20 847	14 971

A **nem akkreditált** nyílt munkaerő piaci munkáltatókra a **határozott** munkaidejű szerződésekre vonatkozóan az Mt.-ben foglaltak az irányadók, ők ettől nem térhetnek el. Egy **kitételt** szab meg a törvény, nevezetesen azt, hogy amennyiben a **munkáltató** részéről ennek **jogos érdeke** áll fenn, határozott munkaidejű munkaviszony 6 hónapon belüli újrakötése lehetséges anélkül, hogy a beszámítana az új munkaszerződés határozott idejébe. A munkáltatói jogos érdeket azonban nem nevesíti a jogviszony.

A határozott időtartamú foglalkoztatás, az általam megkérdezett nyílt munkaerő piaci munkáltatóknál többnyire már nincs jelen, inkább a határozatlan időtartamú szerződéseket részesítik előnyben, ami mögött elsődlegesen a munkavállalók céghez való **lojalitása**, a **hatékonyabb** munkavégzésük, **könnyebb** beilleszkedésük a munkahelyi környezetbe, és nem utolsó sorban az állandó állásinterjúztatási és betanítási költségek minimalizálása áll.

### 13.3 Részmunkaidős foglalkoztatás

Fő szabály szerint munkaviszony teljes munkaidős – napi 8, heti 40 óra - foglalkoztatásra jön létre.

A részmunkaidőben történő foglalkoztatás esetén, akkreditált foglalkoztatóknál a támogatási keretösszeg figyelembevétel is fontos szempont. A 327/2012 (XI.16) kormányrendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról 37.§. (2) bekezdésében szabályozott **teljes havi keretösszeg** ugyanis akkor vehető igénybe, ha **megvalósul** havi átlagban a **4 órás** időtartamú foglalkoztatás.

Amennyiben a megváltozott munkaképességű munkavállaló havi átlagban napi 4 óras foglalkoztatása nem valósul meg a megváltozott munkaképességű személy bérköltsege nem támogatható.

A részmunkaidőben foglalkoztatás mögött álláspontom, és gyakorlati tapasztalatom szerint a leszázalékolt személyek egészségi állapota áll, többségük már nem érzi magát képesnek arra, hogy napi 8 órában munkát vállaljon.

Ahogy az a 7. táblázatban is látható, a megváltozott munkaképességűek nagyobb számban dolgoznak teljes munkaidőben, azonban sokkal kisebb ez az arány a részmunkaidőben foglalkoztatottakhoz nézve, mint a nem megváltozott munkanélküliek esetén, és az is megállapítható, hogy a 2020-as évre, bár a teljes munkaidőben foglalkoztatottak száma nő, a részmunkaidőben foglalkoztatottak esetén a növekedés jelentősebb mértékű.

Ezzel párhuzamos az is világossá vált, hogy az egészségi állapot miatt jelentős mértékben többen dolgoznak részmunkaidőben, mint más egyéb ok (9.16.2. 19–64 éves megváltozott és nem megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak munkaerő-piaci jellemzői (2/2)) miatt, és ez az egymáshoz viszonyított arányszám a 2020-as évre csak emelkedett.

7. táblázat: 19–64 éves megváltozott és nem megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak  
(saját szerkesztés)

Megnevezés	2019. II. negyedév			2020. II. negyedév		
	Megvált. munka- képességű	Nem megvált. munka- képességű	Együtt	Megvált. munka- képességű	Nem megvált. munka- képességű	Együtt
<i>Foglalkoztatottak összesen</i>	117 957	4 304 071	4 422 028	126 106	4 184 172	4 310 278
Rész- ill. teljes munkaidős foglalkoztatás						
<i>részmunkaidős</i>	44 837	150 160	194 998	50 436	187 968	238 404
<i>teljes munkaidős</i>	73 120	4 153 911	4 227 030	75 670	3 996 204	4 071 874
Részmunkaidős foglalkoztatás oka						
<i>egészségi állapota miatt</i>	37 292	4 121	41 412	42 487	5 296	47 783
<i>egyéb okból</i>	7 546	146 040	153 586	7 949	182 672	190 621

#### 13.4 Távmunkavégzés, bedolgozói jogviszony

A **távmunkavégzés** során a munkavállaló számítástechnikai eszközön, a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi a tevékenységét, majd azt elektronikusan továbbítja. (Mt.)

A távmunka létjogosultsága a megváltozott munkaképességű személyek esetén nagy jelentőséggel bírhatna a vidéki településeken, vagy a főváros peremkerületeiben is, főleg a fiatalabb megváltozott munkaképességűek körében, akik rendelkeznek a szükséges informatikai háttérrel. Amennyiben a felek másképp nem állapodnak meg, úgy a munkavégzés kötetlen időbeosztásban történik, a munkaidő beosztását a megváltozott munkaképességű személy saját maga szabja meg. Előnye, hogy könnyebben tudja az orvosi kezeléseket igénybe venni, nem szükséges erre szabadságot kivennie, valamint el tudja látni a háztartásbeli munkákat is – ez leginkább a vidéken élőkénél, vagy a családi házakban élő, állatot tartó vagy kerti munkákat önállóan végzők esetén relevánsabb- látni, hátránya viszont

az, hogy a munka elvégzéséhez elengedhetetlen a számítástechnikai eszközök és számítástechnikai ismeretek megléte, ami a kistelepüléseket élő, jellemzően alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkezők esetén nem feltétlenül áll rendelkezésre.

A **bedolgozó**i jogviszonyban a munkavállaló a munkát saját otthonában végzi, eltérő megállapodás hiányában kötetlen munkaidőben. Bérézése teljesítménybérben történik. (Mt.)

## 14. Nyílt munkaerő piaci foglalkoztatás

Az alábbi szabályozásokat és az ezekkel kapcsolatos anomáliákat azért a nyílt munkaerő piacnál kívántam bemutatni, mert elsődlegesen itt vált szembevetővé. Az akkreditált munkáltatók inkább a heti 20 óra foglalkoztatást és a minimálbér időarányos részét alkalmazzák, aminek a gyökerei a támogatási feltételek között rejlenek, így esetükben a jogszabályi változás sem olyan szembevető.

A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásában az Mmtv. 2011-es megalkotásakor 2 jelentős különbséget szabott meg a jogalkotó az egyes kategóriák között, de igazából egyik sem felelt meg az esélyegyenlőség elvének, és nem is segítette az elhelyezkedést sem, kiváltképp a nyílt munkaerő piacon. Az egyik, 2016. május 1-ig fennálló különbségnek a lényege abban rejlik, hogy amíg a **rokkantsági** ellátásban részesülők minden további nélkül dolgozhattak **teljes** munkaidőben – bár **jövedelemkorláttal**, addig a **rehabilitációs** ellátásban részesülők csak **maximum heti 20** órában. Igaz, esetükben így jövedelemkorlátot nem szabott meg a jogalkotó, de hacsak valaki nem volt abban a szerencsés helyzetben, hogy végzettsége, munkatapasztalata alapján a nyílt munkaerő piacon tudott maradni, úgy hátrányosabb helyzetben volt azokkal szemben, akiknek az egészségi állapota alapján a nyílt munkaerő piacra visszatérés már nem volt a jogszabály által meghatározott cél/követelmény. Ráadásul az ellátásukat szüneteltetniük is kellett akkor, ha munkaviszonyukból táppénzes állományba kerültek. Ezzel az időszakkal azonban meghosszabbodott az ellátásuk folyósításának a végső dátuma. 2016. május 1. után a rokkantsági ellátás folyósítása melletti munkavégzésre vonatkozó szabályokat kellett rájuk is figyelembe venni.

A jogszabály másik korlátozása a **rokkantsági -majd rehabilitációs-** ellátás melletti munkaviszonyból származó pénzbeli egészségbiztosítási járulékalapot képező jövedelem összege volt, ami nem lehetett több a tárgyhoz első napján érvényes **minimálbér 150%-ánál**. Ez a korlátozás, ami 2021. január 1-volt érvényben, érintette mindkét csoportot. Ezt eleinte 3 hónap átlagában kellett figyelni, majd 3 egymást követő hónapra vonatkozólag. Ezek a rendelkezések saját vélekedésem szerint elősegítették a megváltozott munkaképességű személyek fekete és/vagy szürkegazdaságban történő munkavégzését.

Amennyiben elfogadjuk a foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmódról szóló 2000/78/EK irányelvben foglaltakat, kimondhatjuk, hogy ez az **egyenlő bánásmódnak semmiképp nem felelt meg**. Mint arra egy interjúkérdésem is utalt, a 2021-es jogszabályi változást követően több nyílt munkaerőpiaci munkáltatónál rendezték a



béreket úgy, hogy a jövedelemkorlátozás miatti béreket megemelték az azonos munkakörben foglalkoztatott, vagy a helyben szokásos bérré, ezáltal arról is gondoskodtak, hogy a **bérfeszültség megszűnjön**. A jövedelemkorlát ideje alatt a gyakorlatban azok a munkáltatók, akik már ekkor is az ép munkavállalókkal azonos bért fizették – illetve az akkreditált munkáltatóknál a magasabb beosztásban dolgozó leszázalékolt személyek esetén – 3 hónapnyi ellátás folyósítás után egy nap fizetés nélküli szabadságot adtak a megváltozott munkaképességű munkavállalójuknak azért, hogy a 3. hónap utolsó napjával megszüntetett ellátást attól a naptól a munkavállalójuk újra megigényelhesse azt.

A nyílt munkaerő piaci szereplők jellemzően teljes munkaidőben foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű személyeket, de előfordul részmunkaidős foglalkoztatás is. A napi, illetve heti munkaidőkeret azonban nem csak azon múlik a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásában, hogy a munkáltató azt hogyan szeretné. A megváltozott munkaképességű személyek egészségi állapotuk alapján sok esetben nem tudnak napi 8 órát egyhuzamban ledolgozni, és sok esetben a komplex minősítés is kizárja teljes munkaidőben foglalkoztatást. A komplex minősítés kizárhat vagy korlátozhat emellett más szabályokat is a munkavégzésben, ilyen például a több műszakos munkarend is. Azonban hiába nem zárja ki a komplex minősítés a teljes munkaidőben foglalkoztatást, a munkába állást megelőző kötelező foglalkozás-egészségügyi orvosi vizsgálat korlátozhatja a napi munkaidő mértékét 8-ról 6 vagy 4 órára.

Szempontra még a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatásban az is, hogy milyen átalakításokat kell esetleg végrehajtani azért, hogy megváltozott munkaképességű személyt foglalkoztatni tudjanak, milyen nehézségekkel kell szembesülniük a foglalkoztatás során, legyen az a munkáltatói oldal, vagy a munkavállalói.

## 15. Nyílt munkaerő piaci interjúk

Hipotézisem igazolásaként, miszerint a nyílt munkaerő piaci szereplők nagyobb százalékban utasítják el a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását, valamint a munkáltató akkreditációt nyílt munkaerő piaci cégeket kerestem meg, és készítettem velük személyesen vagy online interjút. Elsősorban az érdekelt, hogy foglalkoztatnak-e vagy nem megváltozott munkaképességű személyeket. Ha igen, milyen tapasztalataik vannak, milyen érveik vannak arról, hogy megéri megváltozott munkaképességű személyt foglalkoztatni. Szükséges volt-e átalakításokat végezni, és mi a véleményük az akkreditációról?

Két külön interjú kérdéssort készítettem, mert biztos voltam abban, hogy a megkérdezettek között lesz, ahol foglalkoztatnak és lesz, ahol nem megváltozott munkaképességűeket. Ez alapján először az általános kérdésekre adott válaszokat ismertetném, majd a két interjú kérdéssor mentén történt beszélgetések alapján készült összefoglalást.

### A cég mérete:

- 12 kisvállalkozás (50 fő foglalkoztatottig)
- 15 középvállalkozás (250 fő foglalkoztatottig)
- 12 nagyvállalat (250 fő felett)
- 2 közigazgatás szerv 30 fő foglalkoztatott fölött

### Milyen szektorban tevékenykedik:

- 14 cég kereskedelem
- 9 szolgáltatóiparban
- 5 gyártás
- 2 közigazgatás
- 4 pénzügy
- 4 szépségipar/drogéria
- 3 IT

### A megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztatók közül

- 8 nagyvállalat
- 6 közepes vállalat

- 6 kis vállalat
- 2 közigazgatási szerv

### **1. hány fő megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztatnak?**

A **kisvállalkozások** többsége inkább **1-2 főt** foglalkoztat, de van, ahol 15 főt is. Mivel jellemzően minimálbért tudnak csak fizetni, így aki el tud helyezkedni a nyílt munkaerő piacon, az elmegy egy multihoz, ahol több pénzt kap. Így vannak időszakok, amikor nincs megváltozott munkaképességű munkavállalójuk. **Középvállalkozásoknál 5-20 fő között** alkalmaznak megváltozott munkaképességű személyt, a **nagyvállalatok pedig nem tudták megmondani** pontosan, mennyi megváltozott munkaképességű személyt foglalkoztatnak. A közép- illetve nagyvállalatok jellemzően **több telephelyen** is jelen vannak, így megváltozott munkaképességűekkel szinte minden telephelyen találkozni lehet. A **közigazgatásból** nyilatkozók mindegyike a szükséges, 5%-os létszám tartására igyekszik.

### **2. a megváltozott munkaképességűek létszáma milyen arányban van az összlétszámhoz képest**

A kisvállalatok esetében megoszló a szám, vannak, akik csak a **minimum 5%-ot** próbálják teljesíteni, de van olyan, ahol 30% a megváltozott munkaképességű személyek aránya. (Egy 50 fős kisvállalkozásnál 16 fő megváltozott munkaképességű személyt foglalkoztatnak.) A közepes méretű cégeknél 4-8% közötti értékek kerültek elő, a nagyvállalatok általában 10 % körül alkalmaznak, de van, akinél ez a szám a 16- 18%-ot is eléri. Közigazgatásban általánosságban 3-6% az arány.

### **3. jellemzően milyen betegségekkel rendelkeznek ezek a munkavállalók? (betegségtípus kell, pl. mozgássérült, értelmi fogyatékos...)**

A 16 fő megváltozott munkaképességű személyt foglalkoztató kisvállalat mozgáskorlátozottakat és látássérülteket alkalmaz. A többi kisvállalat jellemzően érzékszervi károsodással élő vagy mozgáskorlátozott személyt foglalkoztat. Enyhe fokban értelmi sérültek, Down-kórósok, mozgáskorlátozottak viszonylag nagy számban jelennek meg a közép- és nagyvállalatoknál, de sok az érzékszervi károsodással, a neurológiai, endokrin vagy épp keringési megbetegedéssel élő személy is. A megkérdezettek közül 18 mondta azt, hogy a legkevésbé pszichés betegeket, leginkább skizofréneket, nem szívesen foglalkoztatnak.

#### **4. álláshirdetéseikben külön kiemelik, hogy mmk-soknak jelentkezését várják?**

A **kisvállalkozások** fele használja azokat a portálokat, amiket kifejezetten a megváltozott munkaképességűeknek hoztak létre (ertekvagy.hu, rehabjob.hu), itt a portál jellege miatt **nem szükséges beleírni**, hogy megváltozott munkaképességűeket várnak. A hagyományos portálok esetében, ahogy a többi kisvállalkozás, ezek a cégek sem írják bele az álláshirdetéseikbe. A **közepes** vállalkozások közül 2-en **beleírják** az álláshirdetésbe, 2-en pedig nem, mert szerintük az diszkriminációra utalna. A maradék 2 vállalkozás aszerint teszi függővé, hogy beleírja-e vagy sem, hogy milyen **munkakörre** szól az álláshirdetés. A **nagyvállalatok** is **pozíciótól függően** írják bele, a megkérdezett **közigazgatási** munkáltatók **helyi lapokban** írják ki az álláshirdetést, illetve **közösségi oldalakra** teszik még ki.

#### **5. amennyiben korábbi dolgozójuk megváltozott munkaképességűvé válik, milyen eljárást alkalmaznak, van-e esetleg rehabilitációs bizottság, aki dönthet az esetleges tovább foglalkoztathatóságról?**

Itt minden válaszadó azzal kezdte, hogy először a **foglalkozás-egészségügyi orvos** véleménye lesz az irányadó. Foglalkoztatható-e eredeti munkakörében, esetlegesen korlátozásokkal – részmunkaidőben, távmunkában, nagyobb munkaközi szünetekkel, vagy más munkakörbe kell áthelyezni. A **kisvállalatoknál** a humán vezető, és a cégvezető közösen dönt, a foglalkozás-egészségügyi orvos véleménye alapján. A **közepes** vállalatoknál 3-nál már véleményező szerepbe került egy olyan ember, aki speciális tudással rendelkezik a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásával kapcsolatban. A **nagyvállalatoknál** 2 helyen volt bizottság, azonban arra nem kaptam konkrét választ, hogy ez kikből tevődik össze. A nyilatkozó közigazgatási szervek megpróbálják egy másik pozícióba áthelyezni a dolgozójukat. Elsődlegesen a megtartás a cél, a munkaviszony megszüntetése csak a legvégső megoldás.

A közös mindegyik típusú foglalkoztatónál, hogy ha ne tudják bármilyen módon megoldani a tovább foglalkoztatást, úgy a hatályos jogszabályoknak megfelelően szüntetik meg a munkaviszonyt.

#### **6. az mmk-s pozíciók betöltésekor nyújtanak-e be munkaerőigényt a Rehabilitációs Főosztályhoz, igénybe veszik-e a hatóság segítségét?**

A **kisvállalkozások** közül 2 szokott időnként munkaerő igényt benyújtani, de szerencsére ritkán van rá szükség. A **közepes** vállalt esetén ez már a duplája. Ők ezt azzal indokolták, hogy a Főosztály munkatársai alkalmasabbak arra a tudásuknál és a gyakorlatuknál fogva,

hogy a **legmegfelelőbb embert** közvetítsék ki számukra. A **nagyvállalatok** vonatkozásába, 4 mondta azt, hogy **elvétve szokott** a hatóságon keresztül munkaerőt felvenni, de többnyire a már náluk dolgozó személyek ajánlásai alapján veszik fel a dolgozókat. A legtöbb nagyvállalat esetén, ha mondhatjuk így, **sorban állnak** a munkára jelentkező megváltozott munkaképességűek. A **közigazgatási** szervek elsődlegesen a **Rehabilitációs Főosztályon** keresztül vesznek fel embereket.

**7. Milyen aktív foglalkoztatáspolitikai eszközöket ismer, ami a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának elősegítését támogatja? Részesülnek-e valamelyikben?**

Minden foglalkoztató ismer aktív foglalkoztatáspolitikai eszközt, mint a bér -és költségtámogatás, munkahely rehabilitációs célú átalakításának támogatása, vagy a képzési hozzájárulás, azonban egyikben sem részesülnek. Ezek eléréséhez ugyanis **akkreditáltatnia** kellene magát, az pedig **olyan egyéb feltételrendszert kíván meg, amivel ezek a cégek nem rendelkeznek, illetve a hosszú és bonyolult folyamatban nem is kívánnak részt venni.** A **közigazgatási** szervek pedig egyáltalán **nem** is akkreditáltathatják magukat, így a központi költségvetési támogatásokból sem részesülhetnek.

**8. kidolgozásra kerültek-e speciálisan a megváltozott munkaképességű munkavállalók igényinek megfelelő képzési- vagy betanulási programok?**

**Kisvállalatok** esetén nem. A **közép- és nagyvállalatok** felénél úgynevezett mentor program segíti a megváltozott munkaképességű személyeket. Ez a **mentor program** arról szól, hogy a betanulási időszakban – ez eltérő idejű ezeknél a cégeknél – egy régóta munkaviszonyban álló, **érzékenyítő tréningen** részt vett személy mellett tanul be a megváltozott munkaképességű személy. A mentor az, aki minden folyamatnál ott van mellette, segíti a folyamatok, a felmerült hibák megoldási módjainak elsajátítását, valamint segít a munkakörnyezetbe való alkalmazkodásban is. A **közigazgatásban** ilyen jellegű programok nincsenek.

**9. volt-e, illetve van-e érzékenyítő tréning/foglalkozás az ép munkavállalók részére?**

A **kisvállalatok** esetén ez nem jellemző, 1 említette meg, hogy volt már erre példa. 5 nem tartja fontosnak érzékenyítő tréning tartását. **Közepes** vállalatok esetén mindegyiknél **volt** már, de a tréningek **nem rendszeresek.** 4 közepes méretű vállalat mondta azt, hogy a jövőben **többet** szeretne ezzel a kérdéskörrel foglalkozni, és tréningeket, képzéseket tartani,

akár úgy is, hogy a Rehabilitációs Főosztálytól kérnek segítséget ehhez. A **nagyvállalatoknál rendszeresekek** ezek az érzékenyítő tréningek, ezt fontosnak és hasznosnak tartják. Nem csak a megváltozott munkaképességű személyek miatt, hanem a vásárlók, szolgáltatást igénybe vevő miatt is. A **közigazgatási** szerveknél ez **nem** annyira jellemző.

**10. kellett-e és milyen átalakításokat végezni a munkakörnyezetben azért, hogy a megváltozott munkaképességű személyek alkalmazása, munkavégzése lehetővé váljon?**

2 **kisvállalkozás** említette meg, hogy belső *akadálymentesítést* kellett végrehajtania, a küszöböket kellett levetetnie, valamint a mellékhelyiséget kellett kicsit átalakítani. A maradék **4** kisvállalkozás eleve olyan személyeket alkalmaz, akik **beleillenek** a munkakörnyezetbe. A **közepes** vállalkozások közül 1-nek belső liftet kellett kialakítania, és a mellékhelyiséget átalakítani. 2-nek a *szociális helyiségeket* kellett átépítenie, és a *küszöböket* kellett átalakítania, valamint *Braille* írással ellátni az ajtókat, szekrényeket, és speciális *szoftvert* beszereznie a látássérült dolgozói számára. A **nagyvállalatok** közül 3-nál a külső és belső akadálymentesítés már eleve adott volt, itt semmi nagyobb volumenű átalakítást nem kellett végrehajtani. 2 esetben nincs rá igény, nem foglalkoztatnak olyan fogyatékossgal élő személyt, akinek szüksége lenne rá, így jelen esetben feleslegesnek éreznék a beruházást. 2 nagyvállalatnál *speciális eszközöket* kellett vásárolni, értik ez alatt a különböző szoftverek, speciális billentyűzetek, speciális asztal kerekesszékes munkavállalónak stb. 1 esetben *mellékhelyiség és szociális helyiségek* átalakítása, munkaállomások *szélesítése* a jobb elérhetőség miatt (pénztári munka). A 2 **közigazgatási** válaszadónál ilyen átalakítások nem történtek, egyrészt mert ezidáig nem volt rá szükség, ahol pedig lett volna, ott építészetileg nem megoldható.

**11. a foglalkozás egészségügyi vizsgálat során támaszkodik-e az orvos a szakvéleményben/szakhatósági állásfoglalásban foglaltakra?**

Mindegyik vállalkozás és a közigazgatási válaszadók esetén **igen** válasz született. Egyöntetűen az volt az álláspont, hogy a balesetek elkerülése érdekében, valamint a munkavállaló maradék egészségének megőrzése céljából fontos és elengedhetetlen a korrekt foglalkozás-egészségügyi vizsgálat.

**12. amennyiben arra a munkakörre, amiben eredetileg foglalkoztatni szeretnék volna, nem alkalmas, keresnek-e számára megfelelő másik pozíciót?**

Ilyen lehetőség az új belépőknél sehol nincs.

**13. jellemzően milyen heti óraszámokban foglalkoztatják őket?**

2 **kisvállalkozás** 8 órában, 4 kisvállalkozás 4 órában foglalkoztat megváltozott munkaképességűt. Ezzel szemben a **közepes** vállalkozások közül mindössze 3 helyen foglalkoztatnak teljes munkaidőben leszázalékolt személyt. A **nagyvállalatok** mindegyikénél foglalkoztatnak 4, 6 és 8 órában is megváltozott munkaképességű személyt. Elmondásuk szerint a pozíciók nagyobb részénél meg tud valósulni az átjárhatóság is az óraszámok között, vagyis előfordul, hogy egy munkavállaló kérésére teljes munkaidőből átmenetileg részmunkaidőben dolgozó legyen. A **közigazgatás** jelen esetben részmunkaidőben foglalkoztat munkavállalót.

**14. jellemzően milyen munkakörben vannak foglalkoztatva?**

A **kisvállalkozások** közül 5-en adminisztratív munkakörben foglalkoztatják a megváltozott munkaképességű személyeket, 1 pedig betanított munkásként. A **közepes** vállalatok esetében 4-nél betanított munkásként foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű személyeket, 1-nél adminisztratív munkakörben dolgoznak, 1-nél pedig könnyű fizikai munkásként. A **nagyvállalatoknál** a legjellemzőbb pozíciók a betanított munkás, a könnyű fizikai munka, az adminisztrációs munkatárs, a portás munkakör, a pénztáros, az eladó. 2 nagyvállalatnál megváltozott munkaképességű személy is van vezető pozícióban, az egyik helyen gazdasági vezetőként, a másikon pedig a hr. osztály toborzó részlegén. A **közigazgatásban** közterületi segédmunkás, konyhai kisegítő munkakör a jellemző.

**15. végeznek-e munkakör értékelést annak érdekében, hogy feltárják, minden mmk-s munkavállalók a képességeinek, kompetenciáinak megfelelő munkakörben van-e foglalkoztatva?**

**Kisvállalatok** közül mindösszesen 1 olyan cég volt, ahol külső céget megbízva készült munkakör értékelés, itt ez az általános gyakorlat. A **közepes** vállalkozások közül 3 nem kívánt a kérdésre válaszolni, 3 esetében azonban nemleges választ kaptam. A **nagyvállalatok** esetén egyöntetűleg igen válasz érkezett. A **közigazgatásban** nem jellemző a munkakör értékelés.

**16. működik-e a hr-en belül külön rehabilitációs osztály vagy rehabilitációs csoport?**

**Kis- és közepes** vállalkozásoknál egyértelműen nem. **Nagyvállalkozások** esetén is csak mindösszesen 2 olyan cég volt, ahol van külön részleg a hr-en belül, akik kifejezetten a megváltozott munkaképességű személyekkel foglalkoznak. Hozzájuk tartozik a mentorálási program, a munkakör értékelés, munkakör módosítás is.

A **közigazgatásban** jelenleg nincs ilyen lehetőség.

**17. alkalmaznak-e atipikus foglalkoztatás keretein belül mmk-s munkavállalót?**

A **kisvállalkozások** esetén 5 cégnél létezik a távmunka lehetősége a megváltozott munkaképességűek részére is, valamint 4 cégnél alkalmaznak részmunkaidőben történő foglalkoztatást is. A **közepes** vállalkozásoknál 1 helyen lehet megoldani a távmunkát, és 1 közepes vállalkozás esetén jellemzőbb a részmunkaidős foglalkoztatás is. A **közigazgatásban** határozott idejű szerződést kötnek, részmunkaidőre.

**18. miután eltörlésre került a mmk ellátások melletti keresetkorlát, sikerült-e rendezni az mmk és az egészséges munkavállalók bérezésében megjelenő anomáliákat, amennyiben voltak?**

A **kisvállalkozások** eleve a minimálbérhez igazítottan foglalkoztattak, így őket nem érintette ez a kérdés. A **közepes** vállalkozásoknál a pozícióhoz rendelt fizetést adták korábban is, a részmunkaidősöknél nem is volt jövedelemkorlát túllépés, a teljes munkaidős munkavállaló pedig 3 havonta újra igényelte az ellátását, ehhez a munkáltató fizetés nélküli szabadságot engedélyezett. A **nagyvállalatok** esetén 6 esetben a bejelentett jövedelem nem lépte túl a minimálbér 150%-át, így ott korábban nem volt probléma, majd a maradék 2 nagyvállalathoz hasonlóan ők is rendezték a béreket, vagyis az ugyanabban a pozícióban dolgozó munkavállaló béréhez igazították a megváltozott munkaképességű bérét is. A **közigazgatási** munkáltatók mindenkor a minimálbér alapján foglalkoztatják a munkavállalóikat.

**19. mi a tapasztalata az mmk-s munkavállalók munkavégzéséről, beleértve a hiányzásokat, betegállományt, lojalitást a céghez.**

Szinte mindegyik interjúalanytól jött jobb és rosszabb vélemény is. Abban mindenki egyetértett, hogy ez sok esetben az adott munkavállalótól is függ. A kisvállalatoknál **nem jellemző**, hogy *sokat legyenek távol* a megváltozott munkaképességű munkavállalók, és *nagyon lojális*. Indokolatlan távollét *nincsen*, a szükséges orvosi *vizsgálatokra* szoktak csak



elkéredzkedni. A **közepes** vállalatoknál a *betanított munkásokat foglalkoztatók* mondták, hogy náluk *nagyobb a táppénzes állomány* ideje a megváltozott munkaképességű személyek esetén, azonban ettől függetlenül *lojálisak* a céghez. A **nagyvállalatok** teljes mértékben biztosítják a szabadidőt az orvosi vizsgálatokra, a rehabilitációra, épp ezért talán annyira *nem is jellemző a táppénzes állományok* száma jobban, mint az ép munkavállalók között. A *hosszabban távol lévők esetén azonban indokoltnak látják a foglalkozás-egészségügyi orvosi vizsgálatot*. A nagyvállalatok esetében minden interjúalany azt válaszolta a lojalitásra vonatkozó kérdésemre, hogy **megítélésük szerint a leszázalékolt munkavállalók lojálisabbak, elkötelezettebbek a céggel szemben, munkavégzésük pontosabb**. A **közigazgatásban** jellemző a *több betegállomány* annak ellenére, hogy az *elköteleződés is magas fokon* van. Itt azonban elfogadták azt, hogy beteg embereket foglalkoztatnak, így inkább ebben az időben is segíteni próbálják őket.

## **20. foglalkoztatnak-e segítő személyeket, pl. rehabilitációs mentort az mmk munkavállalók foglalkozási rehabilitációjának sikeressége céljából?**

A jogszabály szerint meghatározott rehabilitációs mentor **nincs**.

## **21. Igénybe veszik-e a mmk munkavállalók után járó adókedvezményt (szochó)?**

Minden interjúalany igénybe veszi a munkavállaló után járó szochó kedvezményt. Természetesen mindegyik örülne annak, ha ezen kívül más támogatás is érkezne hozzájuk akár pályázati formában is, hogy a végrehajtott és még végrehajtandó átalakításokat végre lehessen hajtani, illetve, hogy még több megváltozott munkaképességű személyt tudjanak foglalkoztatni.

A továbbiakban azzal a **19 céggel** készült interjú átiratát ismertetném meg, akik **nem foglalkoztatnak** megváltozott munkaképességű munkavállalókat.

A cégek közül:

- 4 nagyvállalat
- 9 közepes vállalat
- 6 kis vállalat

A nagyvállalatok jellemzően több telephelyen voltak jelen Budapesten és Pest Vármegyében.

## **1. mi az oka annak, hogy nem foglalkoztatnak mmk-s munkavállalót?**

Az **50 fő alatti cégek** közül **2** mondta azt, hogy **nem vonatkozik rájuk a jogszabály**, nincs 25 alkalmazottja, így konkrétan nem is kerestek, azonban **ebből 1** azt is hozzátette, hogy nincs semmi akadálya egyébként annak, hogy foglalkoztasson, ha minden szempontból a munkakör betöltésére szakmailag alkalmas, fel fogja venni. **1 cég** hasonlóan vélekedett arról, hogy ha szakmailag megfelel egy jelentkező, akkor fel fogja venni, de jelenleg a rehabilitációs hozzájárulást fizeti. **2** cég szintén a rehabilitációs hozzájárulást fizeti meg, az egyik a profiljából kifolyólag nem tud megváltozott munkaképességű személyt foglalkoztatni, a másik pedig nagyon szívesen foglalkoztatna, de a cég székhelyénél szolgáló ingatlan adottságai (akadálymentesítés nem megoldható, érzékszervi hiányosságokkal vagy mozgáskorlátozottsággal élők számára fokozottan balesetveszélyes) nem teszik lehetővé. **1** cég pedig úgy látta jobbnak, ha inkább a rehabilitációs hozzájárulást fizeti meg, ennél konkrétabb választ nem adott. A **50-250 főt** foglalkoztató cégek közül **2** olyan volt, aki teljesen elzárkózik attól, hogy megváltozott munkaképességű személyt alkalmazzon, más foglalkoztatóktól hallott rossz tapasztalatok miatt. Ilyenek például a munkaidő be nem tartása, a túl sok hiányzás, a különböző okokból tartott többlet-szünetek. **1** cég szerint a munka jellege, az épület jellemzői nem teszik lehetővé az alkalmazásukat. **3** cég konkrétan a megváltozott munkaképességű személyek képességeinek a hiánya miatt nem alkalmaz, és inkább fizeti a rehabilitációs hozzájárulást. **1** cég úgy ítéli meg, a munka speciális jellege miatt nem tudna megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztatni, pluszban pedig, csak hogy meg legyen a minimálisan szükséges létszám, nem vesz fel. **2** cégnél fokozottan balesetveszélyes munkát végeznek, az ott dolgozóknál fokozott egészségügyi ellenőrzés van, amin a leszázalékolt személyek nem kapnának alkalmas minősítést. A **250 fő fölötti** munkavállalót foglalkoztató cégek közül **1** cég volt olyan, ahol még el sem gondolkodtak ezen a kérdésen bővebben, egyszerűen ez így alakul ki szerintük. **3** cég úgy véli, a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása a nonprofit szektor dolga, ahol fel vannak készítelve a speciális foglalkoztatási környezetre.

## **2. amennyiben korábbi dolgozójuk megváltozott munkaképességűvé válik, milyen eljárást alkalmaznak, van-e esetleg rehabilitációs bizottság, aki dönthet az esetleges tovább foglalkoztathatóságról**

Az **50** fős maximum munkavállalói létszámmal rendelkezők közül mindegyik megpróbálná megtartani a munkavállalóját, amennyiben azt ő is szeretné, és el is tudja látni a munkáját. Valamint, ha ezt csak részmunkaidőben, távmunkában tudná ellátni, a munkakör jellegétől

függően megpróbálnák megoldani. Ezt azzal indokolták azok a cégek, hogy ismerik azokat, akik már ott dolgoznak, így tisztában vannak azokkal a képességekkel és munkavállalói attitűdökkel, amikkel a munkavállaló rendelkezik, így vélhetően ugyanúgy látná el a munkáját, mint előtte. A **közepes** vállalkozások esetében **7** cég mondta azt, hogy **semmiképp** nem alkalmazná tovább, leginkább a munka jellege miatt, **2** cég azonban mindenképp **megpróbálna** más munkakört, pozíciót vagy részmunkaidőt felajánlani, de ez csak régi dolgozójuk esetén lenne releváns. A **nagyvállalatok** esetén mindösszesen **1** volt az, ahol **elgondolkodnának** a kérdésen, főleg akkor, ha régóta dolgozik náluk a munkavállaló. A maradék **3** cég szerint túl sok felelősséggel járna tovább alkalmazni egy megváltozott munkaképességűt. *Mindegyik cégnél elmondható, hogy a foglalkoztathatóságot a foglalkozás-egészségügyes orvosnak kell először kimondania, a továbbiakat a munkáltatói jogkör gyakorlója dönti el.*

### **3. lenne-e lehetőség cégüknél az mmk-s munkavállalók atipikus foglalkoztatására?**

Az **50** fő alatti foglalkoztatók közül **3** mondta azt, hogy a távmunka jellemző náluk jelenleg is, így biztosan meg tudnák oldani, régi dolgozó esetén mindegyik cég meg tudná. A **közepes** vállalkozások esetén ez a szám **1**, ezt a munkakört otthonról is be lehetne tölteni. Sajnos a nagyvállalatoknál ez a szám **0**.

### **4. . volt- e esetleg érzékenyítés az mmk-s személyekre vonatkozóan, vagy ez az mmk-s munkavállalók hiánya miatt nem releváns?**

Egyik cégnél sem volt. A **kis** cégek szerint náluk méretüknél fogva nem lenne szükség arra, hogy erre egy szakembert hívjanak, ők alapvetően elfogadóak, így nem lenne szükség érzékenyítésre. A **közepes** cégek közül sem volt seholy, de **2-en** azt mondták, ha szükség lenne rá szervezeten, akkor keresnének erre egy szakembert. A **nagyvállalatok** nem érzik relevánsnak a kérdést, nem érzik úgy, hogy szükséges lenne ezekkel a dolgokkal foglalkozni, a betegség mindenkinek a saját dolga.

### **5. van-e kapcsolatuk a rehabilitációs főosztállyal, vagy foglalkozási rehabilitációs ügyintézővel?**

Kapcsolata egyik megkérdezett cégnek sincs a rehabilitációs főosztállyal vagy foglalkozási rehabilitációs ügyintézővel. A **kiseb**b cégeknél úgy vélik, ha foglalkoztatnának megváltozott munkaképességű személyt, mindenképpen kérnének **tájékoztatást, segítséget**

**a foglalkoztatáshoz, a legalkalmasabb munkavállaló kiválasztásában.** A közepes cégeknél már nem volt ennyire egységes a vélekedés, ott 5 cég képviselője mondta, hogy mindenképp kapcsolatba lépnének a hatósággal, 2 cég azonban erre a kérdésre nemmel válaszolt. A nagy cégek közül 1 kérne segítséget a munkaerő kiválasztásában, illetve ők a foglalkoztatás teljes időtartama alatt kérnék a hatóság segítségét.

**6. lenne-e igény egy esetleges tájékoztatásra az mmk-s munkavállalók foglalkoztatási és munkáltatói kedvezményeivel kapcsolatban?**

Ezt 10 cég tartaná jó ötletnek, 6 teljesen elutasító volt ezzel szemben. Véleményük szerint ezt a munkaügy enélkül is tudja. 3 cég pedig nem tudott erre a kérdésre érdemben válaszolni.

**7. mi a véleménye a rehabilitációs hozzájárulásról, annak összegéről, számítási módjáról?**

Főleg a kisebb cégek mondták, hogy nekik sok esetben megterhelőbb kifizetni a hozzájárulást, mivel méretüknél is fogva kisebb az árbevételük is. A közepes cégek közül 4-en mondták, hogy ez még így elviselhető, lehetne rosszabb is. A nagy cégek és 5 közepes méretű cég szerint amíg ténylegesen nem lehet látni, hova, mire fordítódik a befizetett összeg, addig mindenképp felesleges fizetni. Ha valóban arra fordítódna, hogy a megváltozott munkaképességű személyek munkahelyteremtését, munkakörülményeit kialakítsa, javítsa, illetve új védett munkahelyeket alakítanak ki belőle, akkor lehetne azt mondani, hogy van értelme. Az az érv, hogy amíg a minimálbérnek mindösszesen a 9-szeresét kell befizetniük, jobban járnak, mint egy egész évben foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatásával, még akkor is, ha a SZOCHO kedvezményt is hozzá vesszük, és így nem is kell bajlódni a munkakörnyezettel kapcsolatban sem, szinte minden, teljes munkaidőben munkavállalókat foglalkoztató válaszadónál elhangzott.

**8. mit gondol, mi lenne az a motiváló tényező a cég részére, amely, ha létezne, foglalkoztatnának mmk-s személyeket?**

A válasz itt szinte teljesen ugyan az volt valamennyi cég esetében. Olyan mértékű állami szerepvállalás, vagy pályázati lehetőségek, ami az összes plusz befektetést téríti, beleértve az esetleges munkakörnyezet átalakítását, munkabér- és költségtámogatást, ösztönző támogatást. Továbbá az, ha a munkára jelentkező megváltozott munkaképességű személyek

egy olyan előszűrésen mennének át a hatóság részéről, hogy stabil, jól dolgozó munkaerőt biztosítson a megváltozott munkaképességű személyek adatbázisából.

## 16. Összefoglalás

A megváltozott munkaképességű személyekről nagyon sok ember más elképzeléssel van. Ebben bizonyára közrejátszik az is, hogy az Mmtv. hatályba lépése előtt nem a megmaradt, fejleszhető képességeken volt a hangsúly, hanem azon, hogy mennyire beteg valaki. Már az is egy hátráltató tényező volt a munkavállalásban, hogy beteg valaki, de azzal, hogy nem vizsgálták azokat az irányokat, amikkel a munkába visszavezethető egy megváltozott munkaképességű személy, még inkább az inaktív irányába terelték őket. A 2012. január 1 után a leszázalékolási eljárások során azonban már a megmaradt egészségi állapotra és ezzel együtt a megmaradt, fejleszhető képességre helyeződött a hangsúly. Az új minősítési rendszernek köszönhető új kategóriák több támpontot kezdtek el adni a foglalkoztatóknak is, egyértelműbbé váltak a foglalkoztatás feltételei is.

Ezzel egyidőben, de sokkalta lassabban elindult egy másfajta szemlélet a foglalkoztatás irányába. Ez eleinte az akkori EU-s pályázatoknak is volt köszönhető, majd egyre több nonprofit cég kezdett akkreditálttá válni.

Azonban a változás most is az elején tart. A munkához jutás, juttatás elsősorban a Pest vármegyei településeken nehezkesebb, itt önmagában is kevesebb a munkáltató.

Az akkreditált munkáltatók nem tudnak annyi megváltozott munkaképességűt foglalkoztatni, amennyit szeretnének, ez jelenleg, ahogy a dolgozatban szereplő interjúból is kiderül, nagyrészt az állami támogatások csökkenése miatt is van.

A cégek, vállalatok **ösztönzése** a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására a sztereotípiák miatt sok esetben nehezkesebb. Ezek a sztereotípiák a munkatársakban is élnek. Kérdőíves felméréssel próbáltam azt a **hipotézisemet** alátámasztani, hogy **az általános vélekedés, a sztereotípiák** az egyik jelentős hátráltató oka az alacsonynak mondható foglalkoztatásnak, így megvizsgáltam, hogy a kérdőív kitöltők közül, **munkahelyi státuszuk szerint**, hogy miképp vélekednek a megváltozott személyek rész- vagy teljes munkaidős foglalkoztatásáról. Az adatok elemzése után az eredmények **nem támasztották** alá a hipotézisemet, hiszen minden munkaviszony jellege szerint releváns csoport esetében magas volt az elfogadás a megváltozott munkaképességű személyek rész- vagy teljes munkaidőben foglalkoztatására, amennyiben azt egészségi állapota engedi.

Másik **hipotézisemet**, miszerint a nyílt munkaerő piaci munkáltatók nem szívesen alkalmaznak leszázalékolt személyeket, nyílt munkaerő piaci munkáltatókkal készült interjúval vizsgáltam, ahol sikerült 41, budapesti és Pest vármegyei foglalkoztatót, köztük

nagyobb vállalatokat is megkérdeztem a saját gyakorlatukról. Bár a különbség elég kicsi, mégis az derült ki a válaszokból, hogy **nagyobb részt foglalkoztatnak** megváltozott munkaképességű személyeket, köztük többeket teljes munkaidőben, mint ahányan nem.

A megváltozott munkaképességű személyt nem foglalkoztató cégek esetében **sem lehet** tisztán elutasításról beszélni, hiszen van olyan cég, aki pusztán azért nem foglalkoztat még megváltozott munkaképességű személyt, mert az eddigi állásinterjúkra nem érkezett olyan, aki az lett volna. Vagyis lehet, hogy még árnyaltabb a kép.

Azonban az is világossá vált, hogy a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának ösztönzésére alkalmazott **rehabilitációs hozzájárulás** a jelenlegi formájában **nem elég hatékony**. Álláspontom szerint szükségesek lennének az **érzékenyítő tréningek**, a **jó gyakorlatok nyilvánossá tétele**. Nem elég, hogy 1-1 cég teljes erőbedobással jár elől a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásában, szükséges és fontos lenne minden munkáltató számára világossá és egyértelművé tenni, hogy a megváltozott emberek a részképességeik alapján hatékonyan foglalkoztathatók.

Természetesen ezzel egyidőben megoldásokat kellene keresni arra, hogy a vidéken élők, akik szeretnének és tudnának dolgozni, szintén be tudjanak kapcsolódni ebbe a folyamatba.

## IRODALOMJEGYZÉK

1. A funkcióképesség, a fogyatékoság és egészség nemzetközi osztályozása (2001) WHO 20.o.  
<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42407/9632428382-hun-LR.pdf?sequence=124&isAllowed=y> (letöltve: 2023.01.15.)
2. Akkreditált foglalkoztatás. EFOP-1.9.1-VEKOP-15-2016-00001 kódszámú „*TÁRS PROJEKT – Szociális intézményi férőhely kiváltási szakmai koordinációs műhely kialakítása*” című kiemelt projekt keretében készült.  
[https://fszk.hu/wp-content/uploads/2017/08/Akkreditalt\\_foglalkoztatatas.pdf](https://fszk.hu/wp-content/uploads/2017/08/Akkreditalt_foglalkoztatatas.pdf)  
(letöltve: 2023.01.11.)
3. Állami Foglalkoztatási Szolgálat. Foglalkozási rehabilitációs kisokos, (2007) 3sz.hu/sites/default/files/uploaded/foglalkozasi\_rehabilitacios\_kisokos\_-\_2007.pdf  
(letöltés: 2023.02.15.)
4. Csillag et al: Dolgoznánk, ha hagynátok...megváltozott munkaképességű emberek és a hr -rendszerek. Vezetéstudomány/Budapest management Review XLIX. évf. 2018.06. sz., 33-45 o.  
[http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/3601/1/VT\\_2018n6p33.pdf](http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/3601/1/VT_2018n6p33.pdf) (letöltve: 2022.09.15.)
5. Kenderfi M.: Foglalkozás speciális helyzetű csoportokkal (2011), Szent István Egyetem  
[https://dtk.tankonyvtar.hu/bitstream/handle/123456789/11896/2010-0019\\_foglalkozas\\_specialis\\_helyzetu\\_csoportokkal.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dtk.tankonyvtar.hu/bitstream/handle/123456789/11896/2010-0019_foglalkozas_specialis_helyzetu_csoportokkal.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
6. Könczei Gy. (2000): Hátrányos helyzetű csoportok védelme az Európai Unióban. In: Gyulavári T. (szerk.): Az Európai Unió szociális dimenziója, Szociális és Családügyi Minisztérium. 129-145. o
7. Kövér et al.: Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség a foglalkoztatáspolitikában 2012  
[https://edit.elte.hu/xmlui/static/pdf-viewer-master/external/pdfjs-2.1.266-dist/web/viewer.html?file=https://edit.elte.hu/xmlui/bitstream/handle/10831/33225/10%20EGYENLO\\_BANASMOD\\_ES\\_ESELYEGYENL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://edit.elte.hu/xmlui/static/pdf-viewer-master/external/pdfjs-2.1.266-dist/web/viewer.html?file=https://edit.elte.hu/xmlui/bitstream/handle/10831/33225/10%20EGYENLO_BANASMOD_ES_ESELYEGYENL.pdf?sequence=1&isAllowed=y) (letöltés ideje: 2023.02.15.)
8. Lengyel J.: A védett munkahelyek jogi és pszichológiai hatása a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásában, egy érintett szemszögéből (2018.06.11.)  
Egészségfejlesztés, LIX. évf., 2018.2. különszám, 78-83  
<https://ojs.mtak.hu/index.php/egfejl/article/view/10784/8675> (letöltve: 2023.02.24.)



9. Régi V.: Az EFOP-1.9.3-VEKOP-17 „A foglalkoztatási rehabilitáció szakmai folyamatainak fejlesztése” elnevezésű kiemelt projekt bemutatása – *Projektbeszámoló (2022)*  
Gondoskodás – szakértelem, emberség  
Slachta Margit Nemzeti Szociálpolitikai Intézet I. évf. 3-4. sz 2022. ősz-tél -4-13. o.  
<https://urlap.nsz.hu/wp-content/uploads/2023/03/Gondoskodas-jav-beliv-1.pdf>  
(letöltve: 2023.03.23.)

### **Jogszabályok:**

1. 159. sz. Egyezmény a szakmai rehabilitációról és a foglalkoztatásról (megváltozott munkaképességű személyek)  
<https://2010-2014.kormany.hu/download/f/1a/01000/159E.pdf> (letöltve 2023.01.18.)
2. 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99100004.tv> (letöltve: 2023.01.26.)
3. 1993. évi III. törvény a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99300003.tv> (letöltve 2022.11.23.)
4. 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99800026.tv> (letöltve: 2022.11.23.)
5. 1999. évi C. törvény az Európai Szociális Karta kihirdetéséről 15.cikkely <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99900100.tv> (letöltve: 2023.04.05.)
6. 2007. évi LXXXIV. törvény a rehabilitációs járadékról (hatályon kívül helyezve 2012.01.01 napjától) <https://mkogy.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0700084.TV> (letöltve: 2022.11.23.)
7. 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> (letöltés 2023.03.05.)
8. 2011. évi CXCI. Törvény a megváltozott munkaképességű személye ellátásairól és egyes törvények módosításáról <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100191.tv> (letöltve 2021.01.05.)
9. 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200001.tv> (letöltve 2023.01.22.)

10. Magyarország Alaptörvénye (2011.április. 25.)  
<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100425.atv> (letöltve: 2022.11.25.)
11. Alkotmánybíróság határozatai AB határozat mulasztás megállapításáról 2023. február 16., Ügyszám: IV/1223/2022. [https://api.alkotmanybirosag.hu/wp-content/uploads/2023/04/abk\\_2023\\_08\\_alairt.pdf](https://api.alkotmanybirosag.hu/wp-content/uploads/2023/04/abk_2023_08_alairt.pdf)
12. Az Európai Unióról szóló szerződés és az Európai Unió működéséről szóló szerződés egységes szerkezetbe foglalt változata <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT> (letöltve 2022.11.25.)
13. Európai Unió Alapjogi Chartája <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT> (letöltve 2022.11.25)
14. Tanács 2000/78/EK irányelve <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/ALL/?uri=celex:32000L0078> (letöltve 2022.11.25.)

## **Rendeletek**

1. 7/2012 (II.14.) NEFMI rendelet a komplex minősítésre vonatkozó részletes szabályokról <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200007.nem> (letöltés: 2023.04.05.)
2. 8/1983. (VI. 29.) EüM-PM együttes rendelet a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásáról és szociális ellátásáról (hatályon kívül helyezve: 2008.01.01.)  
<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=98300008.EUM&txtreferer=99500014.NM> (letöltve: 2022.11.28.)
3. 33/2012. (XII. 5.) NGM rendelet a Rehabilitációs kártya igénylésének, kibocsátásának, felhasználásának, kicserélésének, visszavonásának és a hozzá kapcsolódó kedvezmény érvényesítésének részletes szabályairól  
<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200033.NGM&txtreferer=A0400123.TV> (letöltve 2023.01.22.)
4. 327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról  
<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200327.kor> (letöltve: 2023.04.05.)
5. A BIZOTTSÁG 651/2014/EU RENDELETE

<https://eur-lex.europa.eu/legal->

[content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014R0651&from=IT](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014R0651&from=IT)

(letöltve:

2023.02.15.)

### **Adatbázisok, kiadványok**

1. [A rehabilitációs hatósággal együttműködő megváltozott munkaképességű személyekre vonatkozó statisztikai adatok elemzése KIMUTATÁS 2018. I. félév](https://szocialisportal.hu/wp-content/uploads/2017/07/A_rehab_hatosaggal_egyuttmukodo_MMK_szemelyekre_vonatkozó_staisztikai_adatok_elemzese_2018_I_felev-1.pdf)  
[https://szocialisportal.hu/wp-content/uploads/2017/07/A\\_rehab\\_hatosaggal\\_egyuttmukodo\\_MMK\\_szemelyekre\\_vonatkozó\\_staisztikai\\_adatok\\_elemzese\\_2018\\_I\\_felev-1.pdf](https://szocialisportal.hu/wp-content/uploads/2017/07/A_rehab_hatosaggal_egyuttmukodo_MMK_szemelyekre_vonatkozó_staisztikai_adatok_elemzese_2018_I_felev-1.pdf)  
(letöltve: 2023.01.20.)
2. A rehabilitációs hatósággal együttműködő megváltozott munkaképességű személyekre vonatkozó statisztikai adatok elemzése KIMUTATÁS 2018. II. félév  
[https://szocialisportal.hu/wp-content/uploads/2017/07/190510\\_K\\_00\\_29\\_FoglrehabkimutatasRH\\_2018masodik\\_elev\\_abrak\\_20190513-1.pdf](https://szocialisportal.hu/wp-content/uploads/2017/07/190510_K_00_29_FoglrehabkimutatasRH_2018masodik_elev_abrak_20190513-1.pdf) (letöltve: 2023.01.20.)
3. A rehabilitációs hatósággal együttműködő megváltozott munkaképességű személyekre vonatkozó statisztikai adatok elemzése KIMUTATÁS 2019. I. félév  
[https://szocialisportal.hu/wp-content/uploads/2017/07/190905\\_K\\_00\\_29\\_FoglrehabkimutatasRH\\_2019elsofelev.pdf](https://szocialisportal.hu/wp-content/uploads/2017/07/190905_K_00_29_FoglrehabkimutatasRH_2019elsofelev.pdf) (letöltve: 2023.01.20.)
4. A rehabilitációs hatósággal együttműködő megváltozott munkaképességű személyekre vonatkozó statisztikai adatok elemzése KIMUTATÁS 2019. II. félév  
[https://szgyf.gov.hu/phocadownload/foglalkozasi\\_rehabilitacios\\_informaciok/2002\\_17\\_K\\_00\\_29\\_FoglrehabkimutatasRH\\_2019masodikfelev.pdf](https://szgyf.gov.hu/phocadownload/foglalkozasi_rehabilitacios_informaciok/2002_17_K_00_29_FoglrehabkimutatasRH_2019masodikfelev.pdf) (letöltve: 2023.01.20.)  
A rehabilitációs hatósággal együttműködő megváltozott munkaképességű személyekre vonatkozó, 2020. évi statisztikai adatok elemzése  
<https://szocialisportal.hu/wp-content/uploads/2022/01/A-rehabilitacios-hatosaggal-egyuttmukodo-megvaltozott-munkakepessegu-szemelyekre-vonatkozó-statisztikai-adatok-2020.pdf> (letöltve: 2023.01.20.)
5. Rehabilitációs akkreditációs tanúsítvánnyal rendelkező munkáltatók 2023.04.05.  
<https://www.kormanyhivatal.hu/hu/budapest/jarasok/foglalkoztatasi-rehabilitacio>  
(letöltve: 2023.04.10.)
6. 19–64 éves megváltozott és nem megváltozott munkaképességű nem foglalkoztatottak munkaerőpiaci jellemzői

[https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_evkozi/e\\_megvamk9\\_16\\_03.html](https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_megvamk9_16_03.html)

(letöltve: 2023.01.18.)

7. 19–64 éves megváltozott és nem megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak  
munkaerőpiaci jellemzői

[https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_evkozi/e\\_megvamk9\\_16\\_02.html](https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_megvamk9_16_02.html)

(letöltve: 2023.01.18.)

8. 19–64 éves megváltozott és nem megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak  
munkaerő-piaci jellemzői (2/2)

[https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_evkozi/e\\_megvamk9\\_16\\_02b.html](https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_megvamk9_16_02b.html)

(letöltve: 2023.01.18.)

## MELLÉKLETEK

### 1. sz. melléklet: Felhasznált kutatási kérdőív

Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása

*Gnyilenko-Vigh Márta vagyok, a Magyar Agár- s Élettudományi Egyetem emberi erőforrás tanácsadó mesterképzés végzős hallgatója.*

*Szakedolgozatomat a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásáról, a munkáltatók akkreditációjáról írom, és ebben a témában szeretném az Ön véleményét is kikérni. Mit gondol Ön a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásáról, a jelenlegi állami szabályozásokról?*

*A kérdőív teljesen anonim.*

*A kitöltést köszönöm!*

#### **Az Ön neme**

- Nő
- Férfi

#### **Lakhelye**

- Főváros
- Megyeszékhely
- Város
- Egyéb kistelepülés

#### **Legmagasabb iskolai végzettsége**

- Egyetem/Főiskola
- Középfokú végzettség
- Szakmunkásképző
- 8 általános
- 8 általános alatt

#### **Munkaviszonyának jellege:**

- Cégvezető

- Felsővezető
- Középvezető
- Alkalmazott
- Jelenleg nem dolgozik
- Egyéb

**Az Ön életkora**

- 18-24
- 25-34
- 35-44
- 45-54
- 55-64
- 65-

**Ön szerint kik azok a megváltozott munkaképességűek?**

- A testi fogyatékosokkal élők (pl. vakok, mozgásukban korlátozottak...)
- Szellemi fogyatékosokkal élők
- Pszichés problémákkal élők
- Mindegyik a fentiek közül, és akit az illetékes hatóság annak minősít

**Ön szerint fontos-e a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása?**

- Igen
- Nem
- Nem gondolkodtam még el a kérdésen
- Nem válaszolok

**Ön szerint a foglalkoztatásuk teljes vagy részmunkaidőben történjen inkább?**

(Rehabilitálható az a személy, akinek a foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható. A rehabilitálható személy, rehabilitációs ellátás folyósítása esetén, köteles együttműködni a rehabilitációs hatósággal, a hatóság által kiadott állásajánlat tételi lapot elfogadni, valamint önállóan is munkát keresni.)

- Csak részmunkaidőben
- Rész- vagy teljes munkaidőben egyaránt, amelyiknek ellátást egészségi állapota engedi
- Teljes munkaidőben is akár, de csak védett munkahelyen
- Ne dolgozhassanak akkor, ha rokkantsági/rehabilitációs ellátást kapnak
- Kizárólag rehabilitációs ellátás mellett dolgozhassanak

- Ne dolgozhassanak, hiszen betegek
- Egyéb:

**Véleménye szerint a foglalkoztatásuk védett munkahelyen vagy akár a nyílt munkaerő piacon is lehetséges?**

- Védett munkahely (más szóval akkreditált): működésének fő célja elsődlegesen hátrányos helyzetű munkavállalók, így a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása.
- Csak védett munkahelyen
- Akár védett, akár nyílt munkaerő piacon is
- Sehogy sem
- Egyéb:

**Egyetért-e Ön azzal, hogy az egyébként munkaviszonyban álló, de leszázalékolt személyt a munkáltató elbocsássa egészségügyi állapotára hivatkozva?**

- Igen
- Csak akkor, ha az addig betöltött munkakörét nem tudja ellátni és nincs más lehetőség a munkáltatónál, ahol foglalkoztatni tudnák.
- Egyéb:

**Megítélése szerint az egészségkárosodott személyek többet vannak-e betegállományban, vagy nem?**

- Határozottan többet, nem véletlenül lettek leszázalékolva
- Nem, hiszen a betegségeik ismertek, rendszeres orvosi ellenőrzésre járnak, ezáltal megelőzhető a keresőképtelenség
- Ez leginkább az egyéntől függ, ahogy egészséges ember esetében is.
- Egyéb

**Egyetért-e Ön azzal, hogy a munkaviszonyban álló megváltozott munkaképességűek az ellátásukat csak úgy kaphassák meg, ha nem dolgoznak (munkaviszonyukat megszüntetik vagy fizetés nélküli szabadságot kapnak - ez a munkáltató részéről nem kötelező)**

- Igen
- Nem
- Csak akkor, ha az adott munkakört ellátni egyáltalán nem tudja és nincs másik, amit el tudna látni.

- Ahogy a megváltozott munkaképességű ellátások folyósításának, úgy megállapításának is függetlennek kellene legyen a munkaviszony fennállásától
- Egyéb:

**A hatályos jogszabály szerint a nyílt munkaerő piaci munkáltatónak kötelező az általuk foglalkoztatottak 5%-át megváltozott munkaképességűekkel feltölteni. Ha ez nem teljesül, rehabilitációs hozzájárulást kell fizetni. A rehabilitációs hozzájárulás mértéke a hiányzó létszám és az adott évben érvényes minimálbér összege x 9/év, ami jelenleg 232.000 Ft x 9/hiányzó fő/év.**

**Egyetért-e Ön ezzel a szabályozással.**

- Igen, teljes mértékben
- Igen, de emelnék az összegben
- Nem. Hadd döntse el a munkáltató, kit akar felvenni anélkül, hogy büntetést kelljen fizetni
- Egyéb:

**Mit gondol arról, hogy az állam éves pályázati eljárás keretében támogatja az akkreditált munkáltatókat, akik vállalják megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását?**

- Nem értek egyet vele
- Teljes mértékben egyetértek
- Nem tudom megítélni

**Ön szerint jelenlegi munkajogi szabályozásunk mennyire támogatja a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását/illetve mennyire védi érdekeiket?**

- Egyáltalán nem
- Részben támogatja
- Teljes mértékben
- Nem tudom megítélni



## 2. sz. melléklet: interjú kérdések a Civil Nonprofit Kft-nek

- Mióta áll fenn a cég és mióta foglalkozik megváltozott munkaképességűekkel?
- Mi a fő profilja a cégnek?
- Profitorientált céggént akkreditáltatta magát vagy nonprofit/egyesületi...
- Milyen nehézségekkel szembesült az akkreditációs eljárás során?
- Akkreditált munkáltatóként milyen jelenlegi akadályokkal találkozik a megváltozott munkaképességű személyekkel való foglalkoztatás során?
- Összesen hány foglalkoztatottja van, és ebből hány fő megváltozott munkaképességű?
- Hány fő a tranzit és hány fő a tartós foglalkoztatott?
- Hány telephelye van?
- Milyen formában (teljes- vagy részmunkaidő, bedolgozó stb.) foglalkoztat megváltozott munkaképességűeket?
- Jellemzően milyen betegségekkel, betegségcsoportokkal rendelkeznek a foglalkoztatottak?
- Milyen feladatokat végeznek a megváltozott munkaképességűek?
- Mely cégektől érkeznek a megbízások, a munkák?
- Évente hány fő az, akit sikeresen tudnak integrálni a nyílt munkaerő piacra?
- Milyen mértékű a fluktuáció, és mennyire nehéz új munkaerőt találni?
- Munkaerőt a rehabilitációs hatóságtól vagy egyéb forrásokból szerez?
- Milyen átalakításokat kellett végrehajtania a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása miatt? (Rámpa, ...)
- Mit tart a legnehezebbnek a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásában?
- Milyen támogatásokat vehet igénybe akkreditált munkáltatóként, ezek közül melyik az, amit igénybe is vesz?
- Kap-e és milyen jellegű segítséget a foglalkozási rehabilitációs hatóságtól?
- A munkaerőigények benyújtásánál, valamint a közvetítésekkel szokott-e fennakadás lenni?
- Mit változtatna a jelenlegi foglalkoztatási rendszeren?

### **3. sz. melléklet: Táblázatok jegyzéke**

1. táblázat: A 19–64 éves megváltozott és nem megváltozott munkaképességű nem foglalkoztatottak munkaerőpiaci jellemzői .....	24. oldal
2. táblázat: A foglalkozási rehabilitációs ügyintézők számának változása 2018-2020. Budapesten és Pest Vármegyében (saját szerkesztés) .....	31. oldal
3. táblázat: A 2017-es évben foglalkoztatott megváltozott munkaképességűek és nem megváltozott munkaképességűek aránya (KSH saját szerkesztés).....	32. oldal
4. táblázat: A 2020-es évben foglalkoztatott megváltozott munkaképességűek és nem megváltozott munkaképességűek aránya (KSH, saját szerkesztés).....	32. oldal
5. táblázat: A 2017. II. negyedéves, valamint a 2020. II. negyedéves foglalkoztatotti adatok változása (saját szerkesztés).....	33. oldal
6. táblázat: 19-64 éves határozatlan, illetve határozott munkaviszonyban foglalkoztatottak (saját szerkesztés) .....	51. oldal
7. táblázat: 19–64 éves megváltozott és nem megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak (saját szerkesztés) .....	53. oldal

### **4. sz. melléklet: Ábrák jegyzéke**

1. ábra: A rehabilitációs hatósággal együttműködő megváltozott munkaképességű személyek számának alakulása 2018-2020. (saját szerkesztés) .....	34. oldal
2. ábra: A rehabilitációs hatósággal együttműködő rehabilitációs ellátásban részesülők száma foglalkoztatás alapján Budapesten és Pest Vármegyében (saját szerkesztés).....	35. oldal
3. ábra: A rehabilitációs hatósággal együttműködő szolgáltatást kérő személyek száma foglalkoztatás alapján Budapesten és Pest Vármegyében (saját szerkesztés) .....	36. oldal
4. ábra: A 2019. évben a foglalkozási rehabilitációs hatósághoz beérkezett munkaerő igények és igényelt munkavállalók száma Budapesten és Pest Vármegyében (saját szerkesztés).....	37. oldal
5. ábra: Nemek aránya .....	38. oldal
6. ábra: Lakóhely szerinti megoszlás.....	39. oldal
7. ábra: Életkor szerinti megoszlás .....	39. oldal
8. ábra: Munkaviszony jellege szerinti megoszlás .....	40. oldal
9. ábra: A rész- vagy teljes munkaidőben történő foglalkoztatás a munkaviszony jellege összehasonlításában .....	41. oldal

10. ábra: Leszállékolt személyek foglalkoztatás-ösztönzésének támogatottsága a munkaviszony jellegének megoszlásában ..... 42. oldal

## FÜGGELÉK


## NYILATKOZAT

Alulírott Gnyilenko-Vigh Márta Mária, a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem, Szent István Campus, Emberi Erőforrás Tanácsadó szak nappali/**levelező\*** tagozat végzős hallgatója nyilatkozom, hogy a dolgozat saját munkám, melynek elkészítése során a felhasznált irodalmat korrekt módon, a jogi és etikai szabályok betartásával kezeltem.

Hozzájárulok ahhoz, hogy Záródolgozatom/Szakdolgozatom/**Diplomadolgozatom** egyoldalas összefoglalója felkerüljön az Egyetem honlapjára és hogy a digitális verzióban (pdf formátumban) leadott dolgozatom elérhető legyen a témát vezető Tanszéken/Intézetben, illetve az Egyetem központi nyilvántartásában, a jogi és etikai szabályok teljes körű betartása mellett.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem\*

Kelt: 2023. év május hó 9. nap

  
Hallgató

## KONZULTÁCIÓS NYILATKOZAT

Gnyilenko-Vigh Márta (SAZINT) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a diplomadolgozatot<sup>1</sup> áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A záródolgozatot/szakdolgozatot/diplomadolgozatot/portfóliót a záróvizsgán történő védeésre javaslom / nem javaslom<sup>2</sup>.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem\*<sup>3</sup>

Kelt: 2023 év május hó 7. nap

Viszterevelt Andren

---

Belső konzulens

---

<sup>1</sup> A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törölendő.

<sup>2</sup> A megfelelő aláhúzendó.

<sup>3</sup> A megfelelő aláhúzendó.

## KONZULTÁCIÓS NYILATKOZAT

Gnyilenko-Vigh Márta (SAZINT) konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a diplomadolgozatot<sup>1</sup> 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<sup>2</sup>.

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem<sup>\*3</sup>

Kelt: 2023 év május hó 8. nap



Külső konzulens

<sup>1</sup> A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

<sup>2</sup> A megfelelő aláhúzendő.

<sup>3</sup> A megfelelő aláhúzendő.

## DIPLOMADOLGOZAT TARTALMI KIVONATA

**Dolgozat címe** Megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása, munkáltatói akkreditáció, nyílt munkaerőpiaci helyzet Budapest és Pest megyében.  
**A dolgozatot készítő hallgató neve:** Gnyilenko-Vigh Márta Mária

Emberi Erőforrás Tanácsadó szak, Msc képzési szint, levelező tagozat  
Humántudományi és Szakképzési Tanszék

*Belső témavezető:* Dr. Visztenvelt Andrea, egyetemi adjunktus,  
MATE, Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet  
Humántudományi és Szakképzési Tanszék

*Külső témavezető:* Zsobrák Livia, humán vezető, Civil Nonprofit Kft

Dolgozatomban azt szerettem volna vizsgálni, hogy a megváltozott munkaképességűekkel szemben, különösen a 2012-es törvényi változásokat követően mennyire élnek a sztereotípiák, mennyire tartózkodnak a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásától a nyílt munkaerő piacon.

Kérdőíves vizsgálattal azt kívántam felmérni, hogy a megkérdezettek milyen arányban támogatják a leszázalékolt személyek nyílt munkaerő piacon való teljes- vagy részmunkaidős foglalkoztatását. Ezek kívül interjúkat készítettem nyílt munkaerő piaci munkáltatókkal is.

Az eredmények alapján megkérdezettek nagyobb százalékban támogatják a nyílt munkaerő piaci foglalkoztatást, ezen felül a megkérdezett munkáltatók is nagyobb számban voltak jelen az interjúban azok közül, akik jelenleg is foglalkoztatnak megváltozott munkaképességűeket.

A foglalkoztatás ösztönzésére kialakított rehabilitációs hozzájárulás azonban úgy tűnik, nem eléggé motiváló tényező a foglalkoztatotti arány növeléséhez.

Véleményem szerint a munkáltatókat aktív foglalkoztatási eszközökkel kellene ösztönözni arra, hogy több megváltozott munkaképességű személyt foglalkoztassanak – a jelenlegi SZOCHO támogatás mellett. Emellett szükség lenne országos szintű érzékenyítő tréningekre, valamint a megváltozott munkaképességű személyeket bemutató workshopokra és állásbörzékre is.