

BALÁZS-FÖLDI Emese

adjunktus

Debreceni Egyetem Gyermeknevelési és Gyógypedagógiai Kar

lecturer

**University of Debrecen, Faculty of Child and Special Needs Education,
Debrecen, Hungary**

email: balazs.foldi.emese@gmail.com

**TRENDEK ÉS VÁLTOZÁSOK A XXI. SZÁZAD ELEJI MAGYAR
FOGYATÉKOS ÜGYBEN, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL
A FOGLALKOZTATÁSPOLITIKÁT ÉRINTŐ JOGSZABÁLYI
KÖRNYEZETRE**

*TRENDS AND CHANGES IN THE HUNGARIAN DISABILITY
MANAGEMENT AT THE BEGINNING OF THE 21ST CENTURY,
WITH SPECIAL REGARD TO THE LEGAL ENVIRONMENT
OF THE EMPLOYMENT POLICY*

ABSTRACT

The economic activity of persons with disability and reduced work capacity shows a slight increase, but it is still significantly below the activity rate of the average population. Since Hungary's accession to the European Union, the labour market situation of persons with disability and reduced work capacity has received special attention. Restructuring of the legislative background, narrowing the social care system, the creation of a non-discriminatory and employment enhancing economic environment are all governmental measures which have influenced the labour market situation of the affected social group in the past 15 years.

Based on an overview of professional literature, current development policy documents, and legislative aspects, the study aims at exploring the economic, social and employment policy situation which has characterised the period since our country's accession to the European Union in relation to persons with disability and reduced work capacity, as well as, the institutions and instruments which influence the related labour market demand and supply. Adopting a secondary research method the study discusses and analyses the changes that influence the employment willingness of employers and also the willingness to work of the relevant labour market group, as well as, those governmental and civil initiatives which affect the employment of persons with disability and

reduced work capacity. On the whole, those changes are summarised which have occurred since our country's accession to the European Union and contributed to the shaping of the social and economic approach, as well as, to the transformation of the system-of-interest of employers and related employees.

Kulcsszavak: foglalkoztatás, rehabilitáció, Európai Unió, esélyegyenlőség, aktív munkaerő-piaci eszközök

Keynotes: employment, rehabilitation, European Union, equal opportunity, active labour market tools

1. Bevezetés

A fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személyek gazdasági aktivitása kis mértékű emelkedést mutat, de még mindig jelentős mértékben elmarad az átlag népesség aktivitási rátájától. Magyarország Európai Unióhoz történő csatlakozás óta a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci helyzetére kiemelt figyelem irányul. A jogszabályi háttér átalakítása, a társadalmi ellátórendszer szűkítése, a diszkriminációmentes és foglalkoztatást növelő gazdasági környezet megteremtése, mind olyan kormányzati intézkedések, amelyek befolyást gyakoroltak az elmúlt 15 évben az érintett társadalmi csoport munkaerő-piaci helyzetére.

A tanulmány a szakirodalom, az aktuális fejlesztéspolitikai dokumentumok és jogszabályi vonatkozások áttekintése segítségével tárja fel hazánk Európai Unióhoz történő csatlakozása óta eltelt időszakra jellemző, a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személyeket érintő gazdasági, társadalmi, foglalkoztatáspolitikai helyzetet és az ehhez kapcsolódó munkaerő-piaci keresletet és kínálatot befolyásoló intézmény- és eszközrendszert. Szekunder kutatási módszerre alapozva mutatja be és elemzi azokat a munkáltatói alkalmazási, illetve az érintett munkaerő-piaci csoport munkavállalási hajlandóságát befolyásoló változásokat, valamint azokat az állami és civil kezdeményezéseket, amelyek hatást gyakorolnak a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatottságára, munkavállalására. Összességében azokat a változásokat foglalja össze, amelyek hazánk Európai Unióhoz történő csatlakozása óta megjelentek, és hozzájárultak a társadalmi és gazdasági szemlélet formálásához, valamint a munkáltatók és az érintett munkavállalók érdekeltségi rendszerének átalakulásához.

2. Felkészülés az Európai Unióhoz történő csatlakozásra

A rendszerváltást követő és Magyarország Európai Unióhoz történő csatlakozása közötti időszakban a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci helyzete nem változott kardinalisan. A rendszerváltást megelőzően kialakult rehabilitációs foglalkoztatási rendszer a gazdasági és társadalmi változások hatására-felbomlott ellehetetlenítve a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személyek további munkavállalási esélyeit. A kilencvenes évek elején szélesre tárt rokkantellátási rendszer, mely biztosan, de minimális mértékben biztosította a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű emberek megélhetését, a kilencvenes évek végére fokozatosan szűkítette az ellátást igénybevevők körét. Az elhelyezkedési lehetőségek nem bővültek, bár a kötelező rehabilitációs foglalkoztatási kvótarendszer továbbra is érvényben maradt, valójában nem sarkalta a munkáltatókat az érintett munkavállalói csoport alkalmazására.¹

Az 1998-ban elfogadott Fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségéről szóló XXVI. számú törvény szemléleti perspektívája újszerűen és előremutatóan tisztázta azokat a fogyatékossgához fűződő plusz jogokat, melyek kiemelkedőek a társadalmi integráció megvalósulása szempontjából, érvényesülésük azonban ezzel még nem vált teljeskörűvé és evidenciává.² Valójában hiányzott mind a társadalom, mind a gazdaság befogadó szemlélete, mely támogathatta volna a fogyatékos személyek esélyegyenlőségének teljesülését. A társadalmi és gazdasági szereplők felkészültsége a XXI. század kapujában még váratott magára. Magyarország Európai Unióhoz történő csatlakozására 2004 május 1-én került sor, ugyanakkor az erre való felkészülés során harmonizálni igyekeztek azokat a különbségeket, melyek a gazdaság, közigazgatás, jog stb. területén jelentkeztek. Ez magába foglalta az emberi jogokat érintő jogszabályok és normák összehangolását is. A fogyatékosügy kérdésével külön nem foglalkozott az Európai Unió jogalkotás, a foglalkoztatás- és szociálpolitika, illetve az esélyegyenlőség területéhez tartozott, amely azonban a nyitott koordináció jegyében nem kötelezte a tagállamokat. Az Európa Tanács egyik jelentős emberi jogokhoz kapcsolódó normája az Európai Szociális Charta, mely 1999-ben lépett életbe, hazánk 1999. évi C. törvényével ratifikálta.³

Az Európai Szociális Charta a mindennapi életet érintő jogokat deklarálja az uniós állampolgárok számára.⁴ Mindezek mellett kiemeli a fogyatékossgal élő emberek integrált oktatáshoz, valamint szakmai képzéshez, rehabilitációhoz, foglalkoztatáshoz, diszkriminációmentességhez és társadalmi integrációhoz való jogát. Ezeket a kérdéseket azonban

nem ratifikálta Magyarország, mivel a Fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségéről szóló 1998. évi XXVI. számú törvény e rendelkezéseket már tartalmazta.⁵ A csatlakozásra való felkészüléshez tartozott, hogy hazánk akciótervet készített a társadalmi kirekesztés és szegénység megelőzése érdekében. 2003-as Fogyatékossgal élők Európai Évéhez Magyarország is csatlakozott. A Fogyatékossgal Élők Európai Éve meghirdetésének elsődleges célja a társadalom szemléletének formálása és a jogok ismeretének terjesztése volt.⁶

3. Az Európai Unióhoz történő csatlakozás hatásai

Az Európai Unióban a 70-es évek gazdasági válságai ráirányították a figyelmet a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok munkaerő-piaci helyzetére. Kezdetekben legfőbb célként a nők foglalkoztatottságának növelése jelent meg, későbbiekben azonban egyéb társadalmi csoportok hátrányos munkakerő-piaci helyzete is előtérbe került.⁷ A 90-es évektől az Európai Unió közösségi kezdeményezéseiben a hangsúly áthelyeződött a passzív ellátásokról az aktív foglalkoztatáspolitikai megoldásokra. A fogyatékossgal élő személyek munkaerő-piaci szerepvállalásának erősítése az esélyegyenlőségi szemlélet jegyében a csatlakozást megelőző időszakban, majd a csatlakozást követően Magyarországon is egyre erőteljesebbé vált.⁸

3.1. Esélyegyenlőség érvényesülését elősegítő kezdeményezések/változások

Hazánk 2003-ban elfogadta Az egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. számú törvényt (Ebktv.), mely 20 db védett tulajdonság között felsorolja a fogyatékossgat és a megváltozott munkaképességet is. A törvény legfőbb célja, hogy a hátrányos megkülönböztetés tiltásával védelmet biztosítson a diszkriminációval szemben és elősegítse az egyenlő bánásmód érvényesülését. A jogszabály a diszkrimináció területeként megnevezi a munkaerőpiacot, illetve azokat a munkáltatói magatartásokat, eljárásokat, amelyek sérthetik a munkavállalók egyenlő bánásmódhoz való jogát. A törvény további pozitívuma, hogy egy új, a diszkrimináció elleni védelmet garantáló intézményt állít fel. Az Egyenlő Bánásmód Hatóságának intézményén keresztül jogi védelmet és jogorvoslati lehetőséget biztosít a hátrányt és a negatív megkülönböztetést elszenvedett személyek számára. Az esélyegyenlőség megteremtése érdekében a hátrányos helyzetű munkavállalók számára a szervezetek előnyöket, plusz jogokat biztosíthatnak. Az Ebktv. értelmében a legalább 50 fő munkavállalót foglalkoztató költség-

vetési és a többségi tulajdonban álló szervezetek esélyegyenlőségi terükben rögzítik a hátrányos helyzetű, köztük fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű munkavállalók beilleszkedését és foglalkoztatását elősegítő programok, intézkedések, eszközök körét.⁹

A Fogyatékossgal élő Személyek Jogairól szóló ENSZ egyezményt és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyvet Magyarország elsőként ratifikálta 2007. évi XCII. törvényével. Az ENSZ konvencióhoz csatlakozók mindent megtesznek annak érdekében, hogy a fogyatékossgal élő személyek alapvető emberi jogai érvényesülhessenek és érvényre juthassanak. Az ENSZ egyezmény célja, hogy felhívja a figyelmet a fogyatékossgal élő személyek teljes társadalmi részvételének szükségességére és támogassa az aktív befogadás megvalósulását.

A fogyatékossgal élő személyek teljeskörű társadalmi részvételét segíti elő az integrált és inkluzív közoktatás, köznevelés rendszere. A társadalom befogadó szemléletét erősíti az, hogyha fogyatékossgal élő személyekkel már az iskolai tanulmányok során lehetőség van találkozni, ugyanakkor az érintett csoport tagjait is felkészíti az integrált munkavégzésre. Bánfalvy (2005, 2006) kutatási eredményei szerint a szegregált körülmények közötti tanulmányok folytatása a szegregált foglalkoztatást erősítő tényező, ezért lényeges momentum a fogyatékossgal élő személyek nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatásának megvalósulása szempontjából az integrált, inkluzív nevelés.¹⁰ Az 1993. évi LXXIX. számú közoktatási törvény 2003-as módosítása óta az integráció elsősorban a bölcsődékben, óvodákban és általános iskolákban valósul meg, későbbi tanulmányok során a lemorzsolódás nagyobb mértékben figyelhető meg.¹¹

A társadalmi mobilitást és az esélyek érvényesülését fokozza a fogyatékossgal élő személyek iskolai végzettségének növelése. Ennek érdekében A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. Törvény szerint fogyatékossgal élő felvételizők, illetve hallgatók számára előnyöket biztosít. Így a felvételi eljárás során plusz pontszám érvényesíthető, a hallgatói jogviszony esetén a felsőfokú intézmény tanácsadói rendszer keretében biztosít mentori szolgáltatást, igény esetén pszichológiai tanácsadást, személyi segítőt, digitális tananyagot vagy egyéb támogatást. A fogyatékossgal élő hallgatónak ahhoz is joga van, hogy az államilag támogatott tizenkét tanulmányi féléven felül további támogatott négy félévet vehet igénybe felsőfokú tanulmányai folytatására.¹²

A fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű munkavállalók jogait védi, valamint plusz jogait deklarálja a 2012. évi I. számú a Munka Törvénykönyvéről szóló jogszabály előírásainak 2018. január elsejétől életbe lépett módosítása. A munkáltató számára egyértelműen

tisztázza azt, hogy munkavállalójának munka- és feladatkörét csak annak testi alkatának, fejlettségének, egészségi állapotának megfelelően alakíthatja ki, valamint azt, hogy a munkavállaló számára a munkavégzés jellege hátrányokkal nem járhat. Mindezek mellett abban az esetben, hogyha a munkavállaló egészségi állapotában változás következik be a munkáltatónak azt figyelembe kell vennie a munkafeltételek, a munkaidő, valamint a munkarend, beosztás kialakításánál¹³. A törvény a fogyatékos-sággal élő és megváltozott munkaképességű munkavállalók egészségi állapotára való tekintettel, az esetleges egészségkárosodással járó orvosi vizsgálatokra, valamint a szükséges plusz pihenésre való igényre, a megváltozott munkaképességű személyeknek évenként plusz öt nap pótszabadságot biztosít.¹⁴

A fogyatékos-sággal élő és megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci teljesítményével kapcsolatos negatív feltételezések, féltelmek oldását segítheti elő a vállalatok társadalmi felelősségvállalása. A külföldi tulajdonban lévő gazdasági szervezetek jó gyakorlataik által példát nyújtanak a hazai szervezetek számára elősegítve ezzel a befogadó szemlélet érvényesülését. A Fogyatékos-Barát Munkahely díj vagy a Segítő Vásárlás logó a figyelem középpontjába állítja a fogyatékos-sággal élő és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatottságának társadalmi és gazdasági jelentőségét, mindezek mellett a szervezet munkatársai számára loyaltást és befogadást sugall a hátrányos helyzetű munkavállalókkal kapcsolatosan.¹⁵ Ezáltal megvalósulhat a vállalati sokszínűség és befogadó munkahelyi kultúra.

A gazdasági szervezetek vezetőinek szemléletformálását támogatják az ún. érzékenyítő tréningek. Hazai megjelenésük szintén az Európai Unióhoz történő csatlakozás utáni időszakra datálható. Az érzékenyítő tréningek elősegítik mind a társadalmi, mind a gazdasági szereplők befogadó attitűdjeinek kialakulását, erősítik a fogyatékos-sággal élő emberek felé megnyilvánuló empátiát és toleranciát. Az érzékenyítés többféleképpen történhet esetek bemutatásával, helyzetgyakorlatokkal, ismeretek átadásával. Dajnoki (2014) megállapítása szerint az érzékenyítés az elfogadó attitűdök kialakítása mellett elősegíti az érintett munkavállaló beillesztését a szervezetbe.¹⁶

A média szerepe a szemléletformálásban megkérdőjelezhetetlen. Az Országos Fogyatékosügyi Program célként határozza meg a tömegtájékoztatás szereplőinek, hogy vállaljanak szerepet a társadalmi szemlélet kedvező irányú megváltoztatásában. Ennek köszönhetően tematikus műsorok, kampányok indultak a különböző médiafelületeken a fogyatékos-sággal élő emberek mindennapjainak megismertetése céljából.¹⁷

3.2. Munkavállalási hajlandóságot ösztönző kezdeményezések

A fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személyek gazdasági aktivitását nem csak a munkaerő-piaci szereplők és a társadalom szemlélete határozza meg, hanem az érintett hátrányos helyzetű csoport motiváltsága is. Az Európai Unió a kilencvenes évektől kezdve a fogyatékossgal élő személyek passzivitását és szegregációját erősítő szociális támogatások helyett az aktivitást és társadalmi integrációt elősegítő munkaerő-piaci szerepvállalást állította intézkedései középpontjába. Ennek nemcsak az érintett szempontjából, hanem a költségvetési kiadások oldaláról is óriási jelentősége van, hiszen az eltartotti helyzetből adófizetői, ezáltal fogyasztói pozícióba kerül át a fogyatékossgal élő személy.¹⁸

A fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személyek munkavállalását ösztönzi a rokkantsági érdekeltség csökkentése. E tekintetben két jelentős változás történt. Egyrészt átalakították a rokkantság és megváltozott munkaképesség megállapítására vonatkozó minősítési rendszert. A változás jegyében a vizsgálatot végző bizottságot átalakították, tagjai már nem csupán orvosok, hanem foglalkoztatási és szociális szakértők is. Mindezek mellett a korábbi orvosi szemléletet tükröző vizsgálati perspektíva egy holisztikusabb szemléletmód irányába alakult át. A komplex vizsgálat részét képezi az egészségi állapot felmérésén kívül az egészségkárosodott személy pszichés állapota, családi-környezeti adottságai, lakhatási körülményei, mobilitás képessége, a lakóhely kínálta munkaerő-piaci helyzet is. A szakértői vélemény már nem csak a képességhiányokra vonatkozóan tesz megállapításokat, hanem a megmaradt egészségi állapotot, képességeket és készségeket is számba veszi. A vizsgálatok eredményeképpen kiderül milyen a megváltozott munkaképességű személy rehabilitálhatósága. Valamint tájékoztatja mind a munkavállalót, mind a munkáltatót, hogy az érintett munkavállaló milyen jellegű munkavégzésbe tud bekapcsolódni, milyen a terhelhetősége, milyen az illető támogatási szükséglete.¹⁹

A komplex minősítés elvégzése a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személy elhelyezkedését segíti elő oly módon is, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállaló jogosulttá vált ún. rehabilitációs kártya kiváltására, amely alapján a munkáltatók a munkavállaló alkalmazása esetén kedvezményeket, illetve támogatásokat vehettek igénybe. Ezt a rehabilitációs kártyát ugyan a jogalkotó 2019 január elsejével kivezette, ám a támogatások igénybevétele továbbra is biztosított. Azok megigényléséhez azonban ma már elegendő a komplex minősítés megállapításáról szóló határozat is.²⁰

Másik jelentős változás, mely a munkavállalási hajlandóságot ösztönzi a rokkantellátási rendszer 2012-es átalakítása. A 2011. évi CXCI. törvény alapján kivezetésre került a rokkantnyugdíj fogalma, és helyette két új ellátási forma került kialakításra, a rokkant-, illetve a rehabilitációs ellátás²¹. A jogszabály értelmében megváltozott munkaképességű az a személy, akinek megmaradt egészségi állapota 60%-os vagy annál kisebb mértékű, tehát egészségkárosodása legalább 40%-os. A rokkantság I., II., III. típusát egy négyes minősítési kategória váltotta fel. A négy minősítési kategórián belül is 1-2-es típusok finomítják az egyes kategóriákat a rehabilitálhatóság és a foglalkoztathatóság szintje szerint (1. táblázat).

1. táblázat: A megváltozott munkaképességű személyek ellátásai 2012-től
Table 1.: The subsidy of persons with a reduced work capacity from 2012

	ELLÁTÁS TÍPUSA	
	Rehabilitációs ellátásra jogosult	Rokkantellátásra jogosult
Egészségi állapot	51–60% közötti egészségi állapot (B1 kategória)	51–60% közötti egészségi állapot (B2 kategória)
	31–50% közötti egészségi állapot (C1 kategória)	31–50% közötti egészségi állapot (C2 kategória)
		1–30% közötti egészségi állapot (D kategória)
		1–30% közötti egészségi állapot (E kategória)

Forrás: 2011. évi CXCI. törvény 3. § (2) bekezdése, A komplex minősítésre vonatkozó részletes szabályokról szóló 7/2012. (II. 14.) NEFMI rendelet alapján saját szerkesztés

Ha a rehabilitáció az egészségkárosodott személy esetében nem eredményezi a munkavégző képesség javulását, rokkantellátásra válik jogosulttá az öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséig. A rehabilitáció időtartamára a megváltozott munkaképességű személy rehabilitációs szolgáltatás igénybevételére, valamint rehabilitációs ellátásra jogosult, melynek időtartamát az orvosszakértői bizottság határozza meg, ez általában 24 és 36 hónap között mozog.

3.3. Munkáltatók érdekeltségét érintő változások

A hazai foglalkoztatáspolitikai szemléletben egyre nagyobb mértékben jelenik meg a nyílt munkaerő-piaci elhelyezkedést támogató aktív munkaerő-piaci eszközök köre. A fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személy alkalmazását ösztönző adónem a foglalkoztatási rehabilitációs kvóta. A sokat vitatott kvótarendszer 1987-ben került

bevezetésre, azóta több változtatást megélt. A munkáltató rehabilitációs hozzájárulás fizetésére köteles, ha az általa foglalkoztatottak létszáma 2012 előtt a 20 főt, 2012 után a 25 főt eléri, és a megváltozott munkaképességű személyek aránya nem éri el az alkalmazotti létszám 5 százalékát.²² A rehabilitációs hozzájárulás összege bevezetése óta évről évre emelkedik, 2004-ben és 2010-ben azonban jelentős mértékű növekedés következett be. Jelenlegi összege 1 341 000 Ft/fő/év²³ (2. táblázat).

2. táblázat: A rehabilitációs hozzájárulás összegének változásai 2004–2019 között
Table 2.: Changes in the amount of rehabilitation support between 2004 and 2019

Adóév	Kötelező foglalkoztatási szint	Hozzájárulás mértéke	Fizetési mentesség létszámhatára
2004	5%	117 600 Ft	20 fő
2005	5%	131 700 Ft	20 fő
2006	5%	139 900 Ft	20 fő
2007	5%	152 000 Ft	20 fő
2008	5%	164 000 Ft	20 fő
2009	5%	177 600 Ft	20 fő
2010	5%	964 500 Ft	20 fő
2011	5%	964 500 Ft	20 fő
2012	5%	964 500 Ft	25 fő
2013	5%	964 500 Ft	25 fő
2014	5%	964 500 Ft	25 fő
2015	5%	964 500 Ft	25 fő
2016	5%	964 500 Ft	25 fő
2017	5%	1 147 500 Ft	25 fő
2018	5%	1 242 000 Ft	25 fő
2019	5%	1 341 000 Ft	25 fő

Forrás: 1993. évi XVIII. tv., 1991. évi IV. tv. 41/A. §, 2010. évi CLXIX. tv. 62. § (9), 2011. évi CXCI. tv. 22–24. § alapján saját szerkesztés

A foglalkoztatási hajlandóság ösztönzésére alkalmas eszköz az adókedvezmények biztosítása. A munkáltatók 2012-től a 27%-os, 2017-től a 22%-os szociális hozzájárulási adó megfizetése kapcsán kedvezményben részesülhetnek a rehabilitációs kártyával rendelkező fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személyek alkalmazása esetén. A 2019 január 1-től életbelépő a Szociális hozzájárulási adóról szóló 2018. évi LII. törvény rendelkezik a rehabilitációs kártya megszüntetéséről, de a munkáltatók továbbra is adókedvezményt vehetnek igénybe érintett munkavállalóik után. A szociális adó mértéke 19,5%-ra csökkent, és bővült azoknak a köre, akik után a munkáltató érvényesítheti a kedvezményt.²⁴ A–C rokkantsági kategóriába tartozókon kívül a D és E kategóriába tartozó komplex minősítéssel rendelkezők, valamint a rokkant és a baleseti rokkantnyugdíjban részesülők után is igénybe vehető.

Ugyanakkor azok a súlyos fogyatékosággal élő személyek után, akik számára fogyatékosági támogatást vagy rokkantjáradékot folyósítanak, nem illeti meg a munkáltatót a kedvezmény.²⁵ A szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról szóló 2011. évi CLV. számú törvény 4. §-a alapján szakképzési hozzájárulás adóalapját csökkentheti az a munkáltató, aki megváltozott munkaképességű munkavállalója után szociális hozzájárulási adókedvezményt érvényesít.

Az Európai Unió közösségi forrásai támogatják a hátrányos helyzetű munkavállalók integrált foglalkoztatását. A pályázati formában biztosított transzferek célja, hogy elősegítse a fogyatékosággal élő és a megváltozott munkaképességű személyek szervezeti beilleszkedését, tartós foglalkoztatását, az alkalmazással járó munkabér és költségeinek 100%-os támogatását, a képzésekben való részvételét, munkahelyi adaptációját, munkahelyre való eljutását, munkatapasztalat szerzését, munkapróbát, valamint a munkáltatók érzékenyítését. Az Európai Szociális Alap által finanszírozott TÁMOP, VEKOP, EFOP pályázatok lehetőséget teremtenek a munkaerő társadalmi felzárkóztatására, esélyegyenlőségének növelésére és az ezzel járó munkáltatói költségek csökkentésére.²⁶

A nyílt munkaerő-piaci szervezetek alkalmazási hajlandóságának növelése mellett a kormányzat megreformálta a védett szervezetek rendszerét is. 2005-től csak azok a gazdasági és társadalmi szervezetek, vállalkozások vehetnek igénybe állami támogatásokat, amelyek akkreditált tanusítvánnyal rendelkeznek. Kezdetekben különböző (kiemelt és nem kiemelt) akkreditált tanusítványt állított ki a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal, jelenleg az a szervezet kaphat akkreditált tanusítványt, amely legalább 30 fő megváltozott munkaképességű személyt alkalmaz, vagy a dolgozói összlétszámának 25%-át meghaladja, ugyanakkor a személyi és tárgyi feltételek alapján a munkahelyi környezet alkalmas az érintett munkavállalói csoport foglalkoztatására.

Az akkreditált szervezetek kétféle foglalkoztatási formában biztosíthatnak munkavégzést fogyatékosággal élő és megváltozott munkaképességű munkavállalók részére. Egyrészt tranzit foglalkoztatást, amely során a foglalkoztatási rehabilitáció 3 év időtartamát követően az érintett munkavállaló a nyílt munkaerőpiacon helyezkedik el. A szervezetnek foglalkozási rehabilitációs szakmai programtervet, valamint személyre szóló rehabilitációs tervet kell készítenie. A rehabilitációs célok teljesülése érdekében a munkáltatónak biztosítania kell a megváltozott munkaképességű munkavállalók számára a rehabilitációs szolgáltatásokat, illetve alkalmaznia kell a rehabilitációs terv megvalósításáért felelős rehabilitációs szakértőt vagy mentort.²⁷ Másrészt tartós foglalkoztatást, azoknak a megváltozott munkaképességű munkavállalóknak, akik munkavégzést csak védett

körülmények között képesek megvalósítani. Esetükben a legfontosabb rehabilitációs cél meglévő képességeik megőrzése, megtartása.

A szociális foglalkoztatás rendszere is átalakult 2017-ben. A szociális foglalkoztatás rehabilitációs és terápiás célokat valósít meg, elsősorban a szociális intézmények ellátottjai számára, valamint felkészít az akkreditált foglalkoztatásba való belépés lehetőségére. 2017. április 1-jével az addig két típus (fejlesztő felkészítés és munka-rehabilitáció) egy típusá, fejlesztő foglalkoztatássá olvadt össze. Fejlesztő foglalkoztatás megvalósulását a kormányzat pályázat útján biztosítja a szolgáltatók számára.

Hazánkban a szociális szövetkezetek nem tekintenek vissza hosszú múltra, és jelenleg sem nevezhető széleskörűen elterjedt szervezeti formának. Ugyanakkor működésük során olyan társadalmi célokat valósítanak meg, melyek lényegesen mind gazdasági, mind társadalmi szempontból.²⁸ Petheő et. al (2010) végzett kutatásokat a szociális szövetkezetek körében. Vizsgálati eredményei alapján megállapítható, hogy a szervezetek fő célja a munkahelyteremtés, és a hátrányos helyzetű csoportok munkaerő-piaci integrációja.²⁹

A fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személyek számára nyújtott szociális és foglalkoztatási szolgáltatások finanszírozása állami költségvetésből valósul meg. Ezeknek a szervezeteknek a jóléti függőségét hivatott csökkenteni az a kormányzati törekvés, mely GINOP pályázatok keretében a társadalmi szervezetek vezetőit üzleti ismeretekkel ruházza fel annak érdekében, hogy a civil szervezetek gazdasági működése az állami támogatásoktól függetlenül is kiszámítható és stabil maradjon, valamint képessé váljanak a piaci ismereteik alapján piacképes termékeket előállítani. Jellemzően a szociális ellátás területén működő szervezetek szociális gazdaságot, farmot működtetnek lakóik számára, kiegészítve ezzel mind fogyatékossgal élő ellátottjaik, mind a civil szervezetek bevételeit. E szervezetek által előállított termékek piacra jutását szintén pályázati források segítik elő.³⁰

4. Konklúziók

A fentebbiek alapján megállapítható, hogy hazánkban az Európai Unióhoz történő csatlakozás hatására a következő változások történtek a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci helyzetének javítása érdekében:

- Új jogszabályok születtek, amelyek formálják a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci szerepvállalásával kapcsolatos szemléletet.

- Kiemelt célként jelent meg a munkaerő-piaci esélyegyenlőség és az integrált, nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatás.
- A korábban inkább passzív és kevésbé hatékony foglalkoztatáspolitikai eszközök helyett az aktív eszközök bevezetése, illetve alkalmazása jelent meg.
- A bevezetett eszközrendszer nem csak a munkáltató alkalmazási hajlanóságának ösztönzésére irányult, hanem a fogyatékosággal élő és megváltozott munkaképességű személyre, mint munkavállalóra is.
- Megjelentek a piaci szektorban olyan törekvések, melyek a szervezetek társadalmi felelősségvállalását erősítik, támogatják a vállalati sokszínűséget, a befogadó munkahelyi kultúra kialakulását, a munkáltatók társadalmi érzékenységét.
- A szemléletbeli változások és a munkaerő-piaci eszközök azonban nem eredményeztek jelentős elmozdulást a fogyatékosággal élő és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatottságában.

A megállapítások alapján levonható az a következtetés, hogy szükséges a meglévő eszközök kibővítése, hatásosságának, hatékonyságának vizsgálata, valamint további eszközök (pl. támogatott foglalkoztatás) bevezetése, melyeknek köszönhetően megvalósul a fogyatékosággal élő és megváltozott munkaképességű személyek magasabb mértékű foglalkoztatása.

JEGYZETEK/NOTES

1. Balázs-Földi Emese (2014): The labor market position of people with disabilities and with a reduced work capacity after the change of regime. Abstract – applied studies in agribusiness and commerce 2–3: 89–97. old.
2. 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról, 2013. évi LXII. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény módosításáról.
3. Council of Europe (2007): A Szociális Charta dióhéjban. Department of the European Social Charter Directorate General of Human Rights and Legal Affairs. Hungarian version. www.europar.europa.eu, 2019.05.10.
4. Kőnczei György (1998): Mi is az Európai Szociális Karta? Fundamentum. 3. szám. 141. old.
5. Uo.
6. Szauer Csilla–Lovászy László (2003): Diszkriminációmentesség + pozitív cselekvés = integráció avagy a Madridi Deklaráció. Gyógypedagógiai Szemle. 31. évf. (1) 60. old.

7. Balázs-Földi Emese (2015): Gazdasági növekedés és esélyegyenlőség az Európai Unióban. Taylor: Gazdálkodás- és Szervezéstudományi Folyóirat: A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei 3–4.: 179. old.; Laki Ildikó (2018): Napjaink magyarországi fogyatékosügyének legfőbb társadalmi kérdései. In: Torgyik Judit (szerk.): Néhány társadalomtudományi kutatás és innováció. DOI: 10.18427/iri-2018-0105. 191. old.
8. Gyulavári Tamás–Kardos Gábor (2000): Szociális politika. In: Az Európai Unió politikái. Szerk. Kende Tamás–Szűcs Tamás. Osiris Kiadó, Budapest, 86. old.
9. 2003. évi CXXV. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény.
10. Bánfalvy Csaba (2005): A fogyatékos emberek és a munka világa. Szakképzési Szemle XXI. évf. 2.; Bánfalvy Csaba (2006): A fogyatékosok iskoláztatása és a gyógypedagógusok. In: Gerő Zs.–Csanádi G.–Ladányi J.: Mobilitási esélyek és a kisegítő iskola. Új Mandátum Könyvkiadó. Budapest, 135–141. old.
11. Némethné Tóth Ágnes (2009): Tanári attitűdök és inklúzív nevelés. Magyar Pedagógia, 109. 2. sz. 105–120. old.
12. 2011. évi CCIV. törvény A nemzeti felsőoktatásról 11. §, 35. §, 41. §, 43. §, 47. §, 49. §; Demjén Zita–Szabó Tibor (2016): Fejlesztési lehetőségek a fogyatékosokkal élő hallgatók segítésében. Iskolakultúra, 26. évfolyam, 5. szám 25. old.
13. Munka Törvénykönyve (Mt.) 51. § (3) szerint „a munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára, fejlettségére, egészségi állapotára tekintettel rá hátrányos következményekkel nem jár. A munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának változására tekintettel köteles a munkafeltételeket, a munkaidőbeosztást – a 6. §-ban foglaltak figyelembevételével – megfelelően módosítani.”
14. Munka Törvénykönyve (Mt.) 120. § a) „A munkavállalónak, ha a) megváltozott munkaképességű, ... évenként öt munkanap pótszabadság jár”.
15. Lázár Tímea–Bene Ágnes (2017): (Pro)aktivitás egy nemzetközi nagyvállalat magyar leányvállalatának társadalmi felelősségvállalásában. Különleges Bánásmód. III. évf. 4. szám 77. old.
16. Dajnoki Krisztina (2014): Fogyatékos munkavállalók beillesztésének sajátosságai, különös tekintettel az érzékenyítő tréningekre. Taylor: Gazdálkodás- és Szervezéstudományi Folyóirat: A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei VI. évf. 1–2. sz. (No. 14–15.) 157–167. old.
17. Szauer Csilla (2008): Társadalmi, közösségi szintű érzékenyítés – a fogyatékos emberek szerepének, helyzetének bemutatása, társadalmi szemléletváltás, elfogadottság elősegítése a kommunikáció eszközeivel. In: Székelyné Kovács E.–Szabó G.: Fogyatékos emberek társadalmi befogadása – a szociális ellátórendszer feladatai, lehetőségei. FSZK. Budapest. 71–78. old.; Országos Fogyatékosügyi Program 2015–2025. H/3586. számú országgyűlési határozat.

18. Balázs-Földi Emese (2017): Nyílt munkaerőpiac vagy védett foglalkoztatás? Taylor Gazdálkodás- és szervezéstudományi folyóirat. A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei Köztes Európa 2017/1. szám (No. 21.) 148. old.
19. 2007. évi LXXXIV. törvény a rehabilitációs járadékról.; 213/2007. (VIII. 7.) kormányrendelet az Országos Rehabilitációs és Szakértői Intézet-ről, valamint eljárásának részletes szabályairól; 321/2007. (XII. 5.) kormányrendelet a komplex rehabilitációról; 7/2012. (II. 14.) NEFMI rendelet a komplex minősítésre vonatkozó részletes szabályokról.
20. 2018. évi LII. A szociális hozzájárulási adókedvezményről szóló törvény 13. §.
21. 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról.; A komplex minősítésre vonatkozó részletes szabályokról szóló 7/2012. (II. 14.) NEFMI rendelet.
22. 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról 22–24. §.
23. 1993. évi XVIII. tv., 1991. évi IV. tv. 41/A. §, 2010. évi CLXIX. tv. 62. § (9), 2011. évi CXCI. tv. 22–24. §.
24. A tanulmány megjelenése alatt jelentette be a kormány a 19,5%-os Szociális hozzájárulási adó mértékének 17,5%-ra történő mérséklését.
25. 2018. évi LII. törvény 13. §.
26. NFSz tájékoztatója a Támop 1.1.1 kiemelt projektről. letöltés helye: afsz.hu/engine.aspx?page=full_tamop_tamop111, letöltés ideje: 2019. 05. 23.; Mi a TÁMOP – Melyek a legfontosabb célkitűzései. HR-portál. <https://www.hrportal.hu/c/mi-a-tamop-melyek-a-legfobb-celkituzesei-20071025.html>, letöltés: 2019. 05. 23.; Versenyképes Közép-Magyarország Operatív Program (VEKOP). Az Európai Bizottság által elfogadott verzió 2014–2020. Nemzetgazdasági Minisztérium. Európa 2020. <https://www.palyazat.gov.hu/doc/4385>, letöltés: 2019. 05. 23.; Emberi Erőforrás Fejlesztési Operatív Program (EFOP) 2014–2020. Emberi Erőforrás Minisztérium. <https://www.palyazat.gov.hu/node/56578>, letöltés: 2019. 05. 23.; Megváltozott munkaképességű munkavállalók 2018. évi rehabilitációs célú tartós, vagy tranzit foglalkoztatásának támogatására. www.pafi.hu/_pafi/palyazat.nsf/.../d17909c572162213c12581b4005ddeb, letöltés: 2019. 05. 23.
27. 327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról 2. § (b)
28. A szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény
29. Petheő Attila István et al. (2010): A szociális szövetkezetek működési modelljének kidolgozása a foglalkoztatás elősegítése érdekében. Budapesti Vállalkozásfejlesztési Kutató Intézet Nonprofit Kft. Budapest.
30. Nemzetgazdasági Minisztérium: Ginop-5.1.3.-16., forrás:www.pafi.hu, letöltés időpontja: 2019. 05. 29.

FELHASZNÁLT IRODALOM/REFERENCES

- Balázs-Földi Emese (2014): The labor market position of people with disabilities and with a reduced work capacity after the change of regime. Abstract - Applied studies in agribusiness and commerce 2–3: 89–97. old.
- Balázs-Földi Emese (2015): Gazdasági növekedés és esélyegyenlőség az Európai Unióban. Balázs-Földi Emese (2015): Gazdasági növekedés és esélyegyenlőség az Európai Unióban. Taylor: Gazdálkodás- és Szervezéstudományi Folyóirat: A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei 3–4.: 179. old.
- Balázs-Földi Emese (2017): Nyílt munkaerőpiac vagy védett foglalkoztatás? Taylor: Gazdálkodás- és szervezéstudományi folyóirat. A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei Köztes Európa 2017/1. szám (No. 21.) 147–156. old.
- Bánfalvy Csaba (2005): A fogyatékos emberek és a munka világa. Szakképzési Szemle XXI. évf. 2. 180–193. old.
- Bánfalvy Csaba (2006): A fogyatékosok iskoláztatása és a gyógypedagógusok. In: Gerő Zs.–Csanádi G.–Ladányi J.: Mobilitási esélyek és a kisegítő iskola. Új Mandátum Könyvkiadó Budapest 135–141. old.
- Council of Europe (2007): A Szociális Charta dióhéjban. Department of the European Social Charter Directorate General of Human Rights and Legal Affairs. Hungarian version. www.europar.europa.eu, 2019. 05. 10.
- Dajnoki Krisztina (2014): Fogyatékos munkavállalók beillesztésének sajátosságai, különös tekintettel az érzékenyítő tréningekre. Taylor: Gazdálkodás- és Szervezéstudományi Folyóirat: A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei VI. évf. 1–2. sz. (No. 14–15.) 157–167. old.
- Demjén Zita–Szabó Tibor (2016): Fejlesztési lehetőségek a fogyatékosokkal élő hallgatók segítségével. Iskolakultúra, 26. évfolyam, 5. szám 25–35. old.
- Gyulavári Tamás–Kardos Gábor (2000): Szociális politika. In: Az Európai Unió politikái. In: Kende T.–Szűcs T. Osiris. Budapest.
- Könczei György (1998): Mi is az Európai Szociális Karta? Fundamentum. 3. szám. 135–142. old.
- Laki Ildikó (2018): Napjaink magyarországi fogyatékosügyének legfőbb társadalmi kérdései. In: Torgyik J. (szerk.): Néhány társadalomtudományi kutatás és innováció. DOI: 10.18427/iri-2018-0105. 191–195. old.
- Lázár Tímea–Bene Ágnes (2017): (Pro)aktivitás egy nemzetközi nagyvállalat magyar leányvállalatának társadalmi felelősségvállalásában. Különleges Bánásmód. III. évf. 4. sz. 77–95. old.
- Némethné Tóth Ágnes (2009): Tanári attitűdök és inklúzív nevelés. Magyar Pedagógia 109 (2) 105–120. old.
- Petheő Attila István et al. (2010): A szociális szövetkezetek működési modelljének kidolgozása a foglalkoztatás elősegítése érdekében. Budapesti Vállalkozásfejlesztési Kutató Intézet NP Kft. Budapest.
- Szauer Csilla – Lovászy László (2003): Diszkriminációmentesség + pozitív cselekvés = integráció avagy a Madridi Deklaráció. Gyógypedagógiai Szemle. 31. évf. (1) 60–65. old.

Szauer Csilla (2008): Társadalmi, közösségi szintű érzékenyítés – a fogyatékos emberek szerepének, helyzetének bemutatása, társadalmi szemléletváltás, elfogadottság elősegítése a kommunikáció eszközeivel. In: Székelyné Kováts E.–Szabó G.: Fogyatékos emberek társadalmi befogadása – a szociális ellátórendszer feladatai, lehetőségei. FSZK Budapest. 71–78. old.

Országos Fogyatékosügyi Program 2015–2025. H/3586. számú országgyűlési határozat

2011. évi CCIV. számú törvény A nemzeti felsőoktatásról

1991. évi IV. számú Törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról

2007. évi LXXXIV. számú törvény a rehabilitációs járadékról

213/2007. (VIII.7.) kormányrendelet az Országos Rehabilitációs és Szakértői Intézetéről, valamint eljárásának részletes szabályairól

321/2007. (XII. 5.) kormányrendelet a komplex rehabilitációról

2011. Évi CXCI. számú törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról

7/2012. (II. 14.) NEFMI rendelet a komplex minősítésre vonatkozó részletes szabályokról

2003. évi CXXV. számú Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény

2018. évi LII. számú A szociális hozzájárulási adókedvezményről szóló törvény 327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról

Nemzetgazdasági Minisztérium: Ginop-5.1.3.-16., forrás:www.pafi.hu, letöltés időpontja: 2019. 05. 29.

A szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény

1998. évi XXVI. számú törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról, 2013. évi LXII. számú törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény módosításáról

2012. évi I. számú törvény a munka törvénykönyvéről