



# **A rehabilitációs kvóta és hozzájárulás hatása a munkáltatók befogadói magatartására Magyarországon**

## **Kutatási zárótanulmány**

**Pécsi Tudományegyetem**

**Pécs, 2013.**

**Készült a „Közösen a jövő munkahelyeiért” Alapítvány támogatásával**

**Kutatásvezető:**

**Szellő János**

**Kutatók:**

**Dr. Barakonyi Eszter**

**Cseh Judit**

**Szellő János**

**Kutatóhelyi lektor:**

**Dr. Nemeskéri Zsolt**

**A zárótanulmányt szerkesztette:**

**Szellő János**

---

## TARTALOMJEGYZÉK

<b>1. Vezetői összefoglaló</b>	<b>5</b>
<b>2. A kutatás hipotézisei, módszertana, a fogalmi kör tisztázása</b>	<b>9</b>
2.1. A kutatás hipotézisei	9
2.2. A kutatás módszertana	10
2.3. Fogalmi, jogszabályi és tartalmi megközelítés	12
<b>3. A megváltozott munkaképességű emberek száma, összetétele, munkaerő-piaci helyzete Magyarországon</b>	<b>14</b>
3.1. A megváltozott munkaképességű emberek számának és összetételének változásai 2008 – 2011 között	15
3.2. A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatását befolyásoló környezet bemutatása	18
3.3. A megváltozott munkaképességű álláskereső (munkanélküliek) főbb jellemzői, a foglalkozási rehabilitáció rendszerének változásai Magyarországon	23
3.4. A foglalkozási rehabilitáció támogatási rendszere	28
3.5. A foglalkozási rehabilitáció szolgáltatási rendszere	41
<b>4. A kvótarendszer és a rehabilitációs hozzájárulás jogi, eljárási meghatározottsága Magyarországon</b>	<b>45</b>
4.1. A kvótarendszer és a rehabilitációs hozzájárulás filozófiája, munkaerő-piaci hatása	46
4.2. A kvótarendszer és a rehabilitációs hozzájárulás jogi kereteinek változásai	48
<b>5. Kitekintés, más európai országok gyakorlatai a megváltozott munkaképességű emberek kötelező foglalkoztatásával kapcsolatban</b>	<b>52</b>
5.1. A fogyatékosok foglalkoztatásának filozófiája Európában, különös tekintettel a kvótarendszerre	52
5.2. Az Európai Unió egyes tagállamainak szabályozása a kvótarendszerek tekintetében	53
<b>6. A rehabilitációs hozzájárulás és a kvóta rendszer alakulása 2008-2011 között Magyarországon</b>	<b>61</b>
6.1. A rehabilitációs hozzájárulás befizetésének regionális alakulása	61

---

6.2. A kvótarendszer és a foglalkoztatás	63
<b>7. A munkáltatók befogadó készségének vizsgálata a kvótarendszer és a hozzájárulás összefüggéseiben</b>	<b>69</b>
7.1. A munkáltatók kérdőíves megkeresése, a tapasztalatok összegezése	69
7.2. Az interjúk, fókuszcsoportos vizsgálatok tapasztalatainak összegezése	80
<b>8. Összegező következtetések</b>	<b>97</b>
8.1. Megváltozott munkaképességű munkavállalók helyzetének javítása	98
8.2. Munkáltatók érzékenyítése, befogadói attitűd fejlesztése	99
8.3. A kötelező foglalkoztatás és a hozzájárulás a kutatás tükrében	102
<b>9. Módszerek, modellek</b>	<b>104</b>
9.1. Alternatív módszerek	104
9.2. Munkaerő-kiválasztás módszertana	109
9.3. Komplex modellek	114

## Irodalomjegyzék

## Mellékletek

## Keresztáblák

# 1. Vezetői összefoglaló

## Bevezetés

Közismert tény, hogy a fogyatékos emberek foglalkoztatottsága Magyarországon – az Európai Unió átlagához képest – rendkívül alacsony. 2008-ban a GDP 2,9%-át, összességében 725 milliárd forintot fordított az ország az aktív korúak rokkantsági nyugdíjára, illetve az egészségkárosodott személyek szociális járadékainak finanszírozására.<sup>1</sup> Az emberi jogi érvek mellett gazdaságpolitikai érdekek határozzák meg a fogyatékosügy politikája egyik legfontosabb célkitűzését: minden munkaképes korú, fogyatékos, megváltozott munkaképességű ember számára biztosítani kell a munkahely megőrzését, illetve a munkába visszavezető utat.

A **KSH 2008. IV. negyedévi adatai szerint** a 18-64 éves megváltozott munkaképességű személyek 23%-a, 216 ezer fő dolgozott, és négyötödük számára a megélhetést kizárólag a munkából származó jövedelem biztosította. Emellett közel 38 ezer fő egészségromlásából adódóan keresetén kívül rokkantsági nyugdíjban, illetve járadékban részesült. A nem dolgozó megváltozott munkaképességű személyek legnagyobb része 60%-a rokkantsági nyugdíjat, illetve járadékot (mintegy 430 ezer fő), 22%-uk saját jogú öregségi, illetve öregségi vagy hozzátartozói nyugdíjat kapott.<sup>2</sup>

**2011-ben a 15–64 évesek 21,5%-a, összességében 1 millió 439 ezer fő számolt be tartósan,** legalább hat hónapig fennálló egészségi problémáról, betegségről. Ez mintegy 669 ezer férfit és 770 ezer nőt jelentett. A testi, érzékszervi, értelmi, illetve egyéb korlátozottságról szóló kérdésre adott válaszban 13,6%, mintegy 910 ezer fő – 419 ezer férfi és 491 ezer nő – számolt be érintettségéről. A megváltozott munkaképességűek gazdasági aktivitási mutatói nagyon kedvezőtlenek, a munkaerőpiacon erősen alulreprezentáltak. A 767 ezer 15–64 éves megváltozott munkaképességűből 185 ezren tartoztak 2011. II. negyedévében a gazdaságilag aktívak közé, ebből 139 ezren foglalkoztatottak, 46 ezren pedig munkanélküliek voltak. Aktivitási arányuk 24,1%-ot ért el.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Pulay Gyula: A megváltozott munkaképességű személyek támogatási rendszere társadalmi-gazdasági hatékonyságának vizsgálata. Állami Számvevőszék Kutató Intézete, Budapest, 2009.

<sup>2</sup> Társadalmi jellemzők és ellátórendszerek, 2008. KSH Budapest 62-68. p.

<sup>3</sup> Megváltozott munkaképességűek a munkaerőpiacon, 2011. KSH, Budapest. A felvétel a 15–64 éves népesség körében egyrészt a tartósan fennálló egészségi problémákat, betegségeket, testi, érzékszervi, értelmi fogyatékosokat vette számba, illetve ezek munkavállalásra, munkavégzésre gyakorolt hatását, másrészt a korlátozott munkaképességgel bíró emberek munkaerő-piaci (re)integrációja érdekében tett, illetve ahhoz szükséges intézkedéseket. Az EUROSTAT által koordinált ad hoc modul tehát végső soron a fogyatékos, illetve tartós egészség-károsodással élő személyek jogainak és esély-egyenlőségük biztosításának gyakorlati érvényesülését, valamint a cselekvési tervben meghatározott célok megvalósulásának mértékét kísérte meg mérni.

A fogyatékos, megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatási helyzetének javítására a törvényhozói politika egyik jellemző eszköze a **kötelező foglalkoztatási kvóták előírása**.<sup>4</sup> A kvótarendszer úgy kívánja bővíteni a fogyatékosokkal élő emberek foglalkoztatását, hogy kötelezi a munkaadókat bizonyos számú fogyatékos munkavállaló alkalmazására. Ha ezt a kötelezettséget nem teljesíti, a munkáltatónak kompenzációs adót kell fizetnie, s ez szolgál forrásul bizonyos rehabilitációs tevékenységek finanszírozására. **A kvótarendszerrel szemben számtalan ellenérv megfogalmazódott** a nemzetközi szakirodalomban. Többek között az, hogy a munkáltatók formálisan ugyan teljesítik a kötelező foglalkoztatási arányt, de érdemi rehabilitáció nem történik. A másik ellenvetés az volt, hogy minden ilyen beavatkozás stigmatizál, vagyis erősíti a tartósan károsodott emberekkel szemben amúgy is meglévő munkáltatói előítéleteket. A kvóták alakulása jelentősen eltér egymástól, szerepét több országban korlátozzák és néhány tagállamban a kötelezettség csak a közsféra munkaadóra vonatkozik.<sup>5</sup>

Magyarországon a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. tv az 1996. évi módosításában említi először a 41/a § beiktatásával a **kötelező foglalkoztatás**, ennek hiányában a **rehabilitációs hozzájárulás intézményét**. A rehabilitációs hozzájárulás fizetésének bevezetésével a foglalkoztatáspolitikai szándéka a munkáltatók foglalkoztatási hajlandóságának növelése, a megváltozott munkaképességű személyek nyílt munkaerőpiacon történő foglalkoztatásának előmozdítása. Az akkori foglalkoztatási törvény 41/A §-a szerint minden 20 főnél több munkavállalót foglalkoztató munkaadó legalább 5%-ban (kvóta) tartozik megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztatni, ennek hiányában pedig, a hiányzó létszámra rehabilitációs hozzájárulást fizetni. A rehabilitációs hozzájárulás mértékét a 2009. évi LXXII. Tv. 129. §-a 2010. 01.01-től **964.500,- Ft/fő/év** összegben határozta meg. Majd a 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosítása 23. § (1) bekezdésének értelmében 2012. január 1-étől a fizetési kötelezettség azon munkaadókra terjed ki, akiknek a foglalkoztatotti létszáma meghaladja a 25 főt.

**Kutatásunk célja** volt, hogy empirikus feltárással, fókuszcsoportos vizsgálatokkal, interjúkkal országos szinten feltárjuk a rehabilitációs hozzájárulás hatását a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatására, a munkáltatói befogadó készség helyzetére. További célja: a tapasztalatok alapján javaslatok, modellek kidolgozása az munkáltatói attitűd és az ösztönző eszköz közötti összhang kialakítására.

A 10 hónapos kutatás során **megvalósításra került** 2000 munkáltató kérdőíves megszólítása. A visszaérkezés aránya 22%-os volt - 436 foglalkoztatótól kaptunk választ - így a kérdőíves

<sup>4</sup> A kutatás során egyrészt a Foglalkoztatási Törvényben meghatározott **megváltozott munkaképességű személy** fogalmát használjuk, mely szerint: megváltozott munkaképességű személy: aki testi vagy szellemi fogyatékos, vagy akinek az orvosi rehabilitációt követően munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkennek; másrészt a rehabilitációs hozzájárulás, 2011. évi CXCI. törvényben meghatározottak szerint járunk el.

<sup>5</sup> Gere Ilona – Szellő János (szerk.) (2007): Foglalkozási rehabilitáció. Jegyzet FSZK, Budapest II. fejezet

felmérést eredményesnek tekintjük. E mellett 35 interjúra és 4 fókuszcsoportos vizsgálatra került sor a munkáltatók különböző szintű ágazati képviselőivel, rehabilitációs szakértőkkel.<sup>6</sup>

### Főbb megállapítások:

Számításaink alapján közel **110 000 olyan megváltozott munkaképességű** ember van, aki potenciális munkát keresőként jelentkezik a munkaerőpiacon és foglalkoztatása esetén megfelel a rehabilitációs hozzájárulás kiváltását biztosító jogszabályi előírásnak. E célcsoport **60 százaléka az elhelyezkedéséhez vár segítséget.**

Az empirikus felmérésben résztvevő és választ adó munkáltatók tükrözték a nemzetgazdasági arányokat. Nagyobb részük, **77 százalékuk foglalkoztat** megváltozott munkaképességű munkavállalót.

A munkaerőpiacon is érvényesül az **aktuális kereslet-kínálat hatása**, mely jelentősen befolyásolja a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását is. A munkáltatók más-ként viszonyulnak e célcsoporthoz, ha nagy a munkanélküliség és a betöltendő munkakörre nagy a kínálat, és másként, ha adott térségben, szakmában, munkakörben hiány mutatkozik.

Tartós foglalkoztatásra **csak gazdasági konjunktúra esetén van lehetőség.** Állami szankció (ilyen a kvóta) átmenetileg javíthat a munkáltatók foglalkoztatási hajlandóságán, de ha a gazdasági társaságok nem növekednek, új munkahelyet nem hoznak létre, ahová felvehetnének megváltozott munkaképességű embert, akkor az esélyek jelentősen csökkennek.

A **diszkrimináció jelenléte** még eléggé érezhető a munkáltatói attitűdökben. Ugyanakkor előtérbe kerülnek olyan megnyilvánulások, amelyek magukban hordozzák az empátiát, a befogadást. A diszkrimináció inkább más tényezőkkel kapcsolatban merül fel. A megváltozott munkaképességűek esetében az életkor, az alacsony iskolázottság, a rossz szocio-kulturális helyzet sokkal inkább okozhat diszkriminációt, mint maga a munkaképesség csökkenése.

A foglalkoztatás főbb akadályai között a munkáltatók nagyobb része **munkaköri problémát** jelölt meg, és döntően az munkavállalói kompetenciák hiányát. A munkáltató szinte minden esetben konkrét munkaerő igényt szeretne kielégíteni, és a legtöbben úgy fogalmaztak, hogy számukra a szaktudás, és a **munkakörre való alkalmasság** az elsődleges szempont.

Fontos lenne, hogy **azok a munkáltatók, akik foglalkoztatási sajátosságaik** (nehéz fizikai munka, balesetveszélyes munka, egészségkárosodási kockázatot tartalmazó munka, különleges felkészültséget igénylő munka, stb.) alapján - nem, vagy **aránytalanul csak nagy nehézségek árán** tudnának megváltozott munkaképességű munkavállalót alkalmazni, foglalkoztatási kötelezettségüket, megváltozott munkaképességű dolgozókat jelentős, a foglal-

<sup>6</sup> A kutatás 2013. január 31-én került lezárásra. A kutatás során feltárt utolsó adatok, tények ideje 2012. december.

koztatási kvóta feletti számban alkalmazó vállalkozások számára adott alvállalkozói **megrendelésekkel, részben, vagy egészben válthassák ki.**

A **munkáltatók elutasító magatartását** erősítheti tájékoztatatlanságuk; technológiai kötöttségeik; biztonsági követelményeik; anyagi megfontolások; a közvetítés és kiválasztás hiányosságai; valamint az állami szabályozás anomáliái is.

Kiemelkedően fontos **megfelelő tájékoztatással, információ nyújtásával biztosítani** a munkáltatók szélesebb körének a felkészítését a megváltozott munkaképességű, fogyatékkal élő személyek foglalkoztatásával kapcsolatos speciális ismeretekről.

A **megváltozott munkaképességű munkanélküli csak úgy válik érdekelté** a nyílt foglalkoztatásban, illetve a rehabilitáció vállalásában, ha a szolgáltatások **érdemi elmozdulást eredményeznek foglalkoztathatósági szintjükben**, általa valódi integrációs eséllyel tud kilépni a nyílt munkaerő-piacra, ahol magasabb jövedelmet érhet el.

**Komplex rehabilitációra minden megváltozott munkaképességű embernek szüksége lenne**, aki legalább 3 éve inaktív, vagy aki károsodása következtében eddig gyakorolt foglalkozását, a foglalkozási csoport egyéb foglalkozásait sem tudja gyakorolni. Nem lenne szabad azokra leszűkíteni, akik pénzellátásért folyamodva rehabilitálhatóaknak minősülnek, mert erre jellemzően az ötvenedik életév betöltése után kerül sor, gyakran hosszabb leépülést követően. Erre a korcsoportra a munkaerőpiac már egyébként sem tart igényt, egyéb hátrányokkal nagyon rosszak az esélyek. **Az 50 év feletti rehabilitációja más eszköztárat igényelne**, mint az életpálya első felében egészségkárosodott emberek.

Részben kialakult egy **olyan szolgáltatási rendszer**, amely képes hatékonyan segíteni, ezek azonban főként civil szervezetekben jelennek meg, amelyek elszigetelt, kis hatókörű szolgáltatók, nem a nagy állami rendszer részei. Szolgáltatásuk középpontjában is elsősorban a megváltozott munkaképességű személy áll, kevéssé a munkáltató, pedig a két iránynak egyszerre, párhuzamosan, összehangoltan kellene futnia.

Eredményesebb és nagyobb lehetne a célcsoport foglalkoztatása, ha a munkáltatók igénybe veszik azokat a szolgáltatásokat, **amelyeket az alternatív civil szolgáltatók** biztosítani tudnak. E szolgáltatások meghatározója a **széleskörű munkáltatói partnerség**.

**Összességében a rehabilitációs kvóta és hozzájárulás emelésének hatása a foglalkoztatásra, anomáliái és hiátusai ellenére is lényeges.** Becsléseink szerint 2009. évhez viszonyítva a kötelező foglalkoztatás közvetlenül legalább 15 000 megváltozott munkaképességű munkavállaló munkaerő-piaci támogatás nélküli foglalkoztatását segítette elő a nyílt munkaerőpiacon. A hozzájárulásból befolyt összeg közvetve biztosítja a költségvetésből adható, foglalkoztatást elősegítő támogatást, közel 40 ezer munkavállaló számára.



## 2. A kutatás hipotézisei, módszertana, a fogalmi kör tisztázása

A meghatározó foglalkoztatáspolitikai – a nagy ellátórendszerek reformjára, illetve a gazdasági aktivitás növelésére, a foglalkoztatás bővítésére irányuló célkitűzéseinek teljesítése érdekében – megújuló intézményekkel, bővülő szolgáltatásokkal, képzési, foglalkoztatási programokkal, a munkáltatókat ösztönző rendszerekkel kívánja támogatni a munkaerőpiacról kiszorultak és a megváltozott munkaképességű, fogyatékos emberek beilleszkedését a munka világába.

Magyarország központi költségvetéséről szóló 2011. évi CLXXXVIII tv. 59.§ (9) bekezdése, valamint 2011. évi CXCI. törvény 23. § (5) alapján a kvóta **25 főnél** több munkavállaló foglalkoztatására változott. E törvény értelmében megváltozott munkaképességű személy az, akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy, aki legalább 40 százalékos egészségkárosodással rendelkezik az erről szóló szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás időbeli hatálya alatt. Akinek a munkaképesség-csökkenése 50–100 százalékos mértékű, az erről szóló szakvélemény időbeli hatálya alatt, vagy aki fogyatékosági támogatásban vagy vakok személyi járadékában részesül. A rehabilitációs hozzájárulás bevezetése óta e tárgyban átfogó kutatás Magyarországon nem történt, döntően részanyagként jelent meg a rehabilitációs folyamatok eszközeinek vizsgálatakor.<sup>7</sup>

### 2.1. A kutatás hipotézisei

A kialakított kvótarendszer nyomán életre hívott rehabilitációs hozzájárulás célja a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának elősegítése. A hozzájárulás mértéke az elmúlt években, a foglalkoztatási törvényben rögzített szabályozás szerint folyamatosan emelkedett. Vitathatatlan, hogy a megváltozott munkaképességű (fogyatékos) munkavállalók foglalkoztatása gazdasági érdekként is fontos. Foglalkoztatásuk elősegítésének egyik forrása a rehabilitációs hozzájárulásból befolyó összeg. A nemzetközi és a hazai ajánlások hangsúlyozzák, hogy a megváltozott munkaképességű emberek számára az **integrált foglalkoztatást kell célként kitűzni**. A foglalkoztatás bővítésének, illetve megtartásának azonban komoly akadálya a munkáltatók – célcsoporttal szembeni – részbeni elutasító magatartása, melynek legfőbb okai: az előítéletek, sztereotípiák; a megfelelő munkahelyek kialakításának vélt vagy valós többletköltsége; jelentős eltérés a munkáltató által keresett munkaerő, illetve a hátrányos helyzetű munkavállaló minősége között. **Hipotéziseink:**

- Magyarországon a jelenleg működő foglalkozási rehabilitációs rendszer és a kötelező foglalkoztatás közötti kapcsolat nem minden esetben épül egymásra.

<sup>7</sup> A kutatásunk megkezdése után lezajlott egy másik kutatás is. A kutatást a REHAB-JOB és a Bellresearch Kft.-t közösen végezte, amelynek során 300 telefoninterjúval keresztül vizsgálták az 50 fő felett foglalkoztató munkáltatók befogadói magatartását.

- A magas rehabilitációs hozzájárulás (jogi kényszer) csak részben hat ösztönzően a munkáltatók befogadó, megtartó készségének/képességének javítására, a tartós foglalkoztatásra.
- A szabad kapacitású megváltozott munkaképességű emberek egy része nem felel meg a foglalkoztatói elvárásoknak (pl.: alacsony iskolai végzettség, mobilitás hiánya stb.).
- Kisebbségi mértékben ugyan, de még mindig él a diszkriminatív megközelítés a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásával kapcsolatban.
- A kvótarendszer bevezetésével és a foglalkozási/foglalkoztatási rehabilitáció változásaival párhuzamosan nem alakult ki, illetve kismértékben működik olyan szolgáltatási rendszer, amely a munkáltatókat segítené a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának biztosításában.
- **Véleményünk szerint a különböző integrációs eszközök, szolgáltatások és a kötelező foglalkoztatás (rehabilitációs hozzájárulás) közötti összhang, komplexitás megteremtésével, a jó gyakorlatok multiplikálásával javulhat a munkáltatói befogadó készség, munkahelymegtartó képesség.**

Mindebből adódóan a **vizsgálat fő területei** a következők:

- Munkaerő-piaci helyzet, a megváltozott munkaképességű emberek száma és összetétele a foglalkoztathatóság figyelembevételével.
- A kvótarendszer és a rehabilitációs hozzájárulás jogi, eljárási meghatározottsága Magyarországon.
- Kitekintés, európai gyakorlatok a megváltozott munkaképességű emberek kötelező foglalkoztatásával kapcsolatban.
- Rehabilitációs hozzájárulást fizető munkáltatók száma, ágazati összetétele.
- A munkáltatók befogadó készségének vizsgálata a szakirodalmak és kutatások tükrében.
- A munkáltatók befogadó készségének tapasztalatai az empirikus kutatás alapján.
- A munkáltatók által megfogalmazott vélemények bemutatása a kvótarendszerről és a rehabilitációs hozzájárulásról.
- A munkáltatói attitűdök, a kvóta rendszer hatékonysága a szakértők véleményei alapján. A fókusz csoportos vizsgálatok és az interjúk tapasztalatainak összegzése.
- Jó gyakorlatok bemutatása.
- Megváltozott munkaképességű munkavállalók, referencia, foglalkoztatási modelljének bemutatása.
- Javaslatok, fejlesztési irányok megfogalmazása.

## 2.2. A kutatás módszertana

A kutatás időtartama 10 hónap volt, a feltáró munka 2013. január 31-én zárult. A vizsgálandó téma és terület komplex kutatási megközelítést igényelt, ebből adódóan a módszertan is összetettebb lényegi vonatkozásokra koncentrált. Jellemzően egyrészt primer (empí-

ria), másrészt szekunder (dokumentum, illetve adatelemzés) módszereket tartalmazott. Az alkalmazott módszerek az alábbiak voltak:

### Operacionalizálás, a használandó fogalmak definiálása:

Az operacionalizálás az a folyamat, amelynek során, a kutatás megkezdésekor a hipotézisekben megfogalmazottakat mérhetővé tettük. Úgy fogalmaztuk át ezeket az elemeket, hogy az operacionalizálás után az alkalmazott kategóriák meghatározott mérési mód vagy mérőeszköz (pl. kérdőív) segítségével mérhetővé váljanak.

### Dokumentum- és adatelemzés:

Kulcsszavas, tárgyszavas keresés, szükséges és elégséges dokumentumok beszerzése és vizsgálata. Számítógépes adatbázisok, keresőprogramok alkalmazása:

- Központi Statisztikai Hivatal
- Nemzeti Adó- és Vámhivatal
- Magyar Tudományos Akadémia
- Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat
- Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal
- Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány
- Becsület és Alázat Fogyatékos-tudományi Tudástár ELTE
- Munkaügyi kutatások adatbázisai
- Foglalkozási Rehabilitációs Tudás Társaság
- REHABJOB
- EUROSTAT – az Európai Unió adatbázisa
- EBESCO HOST – multidiszciplináris bibliográfiai és teljes szövegű adatbázisok
- Munkáltatók, kamarák ágazati adatbázisai

### Kérdőíves felmérés (mintavétel):

A kérdőíves (empirikus) felmérés során a nem valószínűségi, ezen belül a **koncentrált mintavétel** technikáját alkalmaztuk (*kérdőív 1. sz. melléklet*). A felmérés elektronikus úton történt, előzetes terveink szerint 2000 munkáltató bevonásával. A visszaérkezés aránya 22%-os volt - 436 foglalkoztatótól kaptunk értékelhető választ. A munkaadókat az országos átlaghoz viszonyítottan egyrészt létszámnagyságuk, másrészt ágazati besorolásuk alapján szegmentáltuk (*a tényleges megoszlást lásd a 7.1. fejezetben*).

Az összegyűjtött kvantitatív adatok teljes körű feldolgozása csak különböző matematikai-statisztikai eljárások segítségével volt megvalósítható. Jelen kutatásban az eljárásmódok közül a keresztábla-elemzést alkalmaztuk.<sup>8</sup>

<sup>8</sup>A **keresztábla-elemzés** két vagy több változó közötti összefüggést vizsgál, illetve ezek kombinált eloszlását mutatja. Barna Ildikó: Bevezetés a kvantitatív adatelemzésbe (SPSS). [mondi.web.elte.hu](http://mondi.web.elte.hu); Lázár Ede (2009): Kutatásmódszertan a gyakorlatban az SPSS program használatával. Scientia Kiadó, Kolozsvár

## Fókuszcsoportos vizsgálat, interjúk:

A kutatás alatt 4 fókuszcsoportos vizsgálatot végeztünk rehabilitációs, foglalkoztatási, gazdasági és jogi szakértők bevonásával. A fókuszcsoportok hozzájárultak:

- az általános kép kialakításához, háttér-információk gyűjtéséhez,
- a kvantitatív eredmények kvalitatív hátterének a feltárásához,
- a fejlesztési irányok, eszközök megfogalmazásához.

A kutatás során 30 interjút tervezünk (35 interjúra került sor), döntően munkaügyi, munkaerő-piaci szakértőkkel és munkáltatókat képviselő szervezetek szakembereivel, illetve civil szervezetek rehabilitációs munkatársaival.

## 2.3. Fogalmi, jogszabályi és tartalmi megközelítés

### 2.3.1. A fogyatékoság, a megváltozott munkaképesség fogalma:

A fogyatékoság, a megváltozott munkaképesség fogalma az egyes országokban más és más tartalommal jelenik meg. Magyarországon, ha a fogalomtársítást egye-egy intézkedéshez, támogatási formához viszonyítjuk, akkor sokfajta megközelítéssel találkozhatunk. Kutatásunknak nem feladata e sokféleség elemzése, azonban néhány döntően, a fogyatékoság és a munka szintézisére alapuló fogalmat bemutatunk.

A „fogyatékos emberek” kifejezés egy olyan **gyűjtőfogalom**, amelyik számos, eltérő szükségletű kisebb csoportot is magába foglal. Ide szokás sorolni az értelmi sérült, az autista, a mozgássérült, a látás- és hallássérült, a beszéd fogyatékos, a siketvak, a súlyosan és halmozottan sérült embereket, de a Fogyatékosággal élő személyek jogairól szóló **ENSZ egyezmény** alapján ide tartoznak a pszichoszociális fogyatékosággal élő emberek is. Az Egyezmény 1. cikke tartalmazza a célmeghatározást: „A jelen Egyezmény célja valamennyi emberi jog és alapvető szabadság teljes és egyenlő gyakorlásának előmozdítása, védelme és biztosítása valamennyi fogyatékosággal élő személy számára, és a velük született méltóság tiszteletben tartásának előmozdítása. Fogyatékosággal élő személy minden olyan személy, aki hosszan tartó fizikai, értelmi, szellemi vagy érzékszervi károsodással él, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és másokkal egyenlő társadalmi szerepvállalását.”

A „fogyatékoság” mint fogalom jelentését az **Egészségügyi Világszervezet (WHO)** által 2001-ben kiadott, a **„Funkcióképesség, fogyatékoság és egészség nemzetközi osztályozása” (FNO)** szerint: „A fogyatékoság a károsodásokat, a tevékenység akadályozottságát és a részvétel korlátozottságát felölelő gyűjtőfogalom. Egy kóros egészségi állapotú egyén, valamint kontextuális (környezeti és személyes) tényezők közötti kölcsönhatás negatív oldalát jelöli meg.” Az FNO szerint a munka vállalásának, megtartásának és az abban való előrehaladásnak az esélyeit számtalan tényező befolyásolhatja. Ilyen tényezők:

- Az adott testi funkciók (mentális, érzékelési, hang és beszéd stb.) és struktúrák, amelyek egyes munkakörök betöltését kizárja, korlátozza, míg más munkakörök betöltését nem befolyásolja.

- A személyes tényezők, mint pl. a munkavállaláshoz és a munkavégzéshez szükséges képességek, ismeretek (de lehetnek még nem, kor, neveltetés, szokások, személyiségjegyek stb.).
- A környezeti tényezők, mint pl. a munkahelyi el- és befogadó légkör, a munkahely hozzáférhetősége (akadálymentessége), a munkahely gazdasági versenyben elfoglalt pozíciója.<sup>9</sup>

**Az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezete (ILO) szerint a „megváltozott munkaképességű, fogyatékos személy” az, akinek állásszerzési, állásban maradási és előmeneteli kilátásai lényegesen romlottak, testi vagy értelmi képességeinek hivatalosan megállapított megváltozása miatt.”<sup>10</sup> Kutatásunk szempontjából tehát, egyrészt az ILO nyomán a **Foglalkoztatási Törvényben meghatározott definíciót használjuk.** Mely szerint a megváltozott munkaképességű személy: aki testi vagy szellemi fogyatékos, vagy akinek az orvosi rehabilitációt követően munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkennek.<sup>11</sup> Másrészt a 2011. évi CXCI. törvény alapján határozzuk meg a célcsoportot.**

### **2.3.2. A megváltozott munkaképességű személyek fogalma a rehabilitációs hozzájárulás szempontjából:**

**Megváltozott munkaképességű személynek kell tekinteni (2011. évi CXCI. törvény 22.§ alapján)**

- a) akinek a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján egészségi állapota 60 százalékos vagy kisebb mértékű
- b) aki legalább 40 százalékos egészségkárosodással rendelkezik, az erről szóló szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás időbeli hatálya alatt
- c) akinek a munkaképesség-csökkenése 50-100 százalékos mértékű, az erről szóló szakvélemény időbeli hatálya alatt, vagy
- d) aki fogyatékosági támogatásban vagy vakok személyi járadékában részesül.
- e) a Megváltozott munkaképességűekről szóló törvény 33.§ szerinti felülvizsgálattal érintett személyek esetében a felülvizsgálat alapján hozott döntést követő harmadik hónap első napjáig
- f) az e) pont alá nem tartozó személyek esetében a rehabilitációs hatósági bizonyítvány kiállítását követő harmadik hónap első napjáig, de legkésőbb 2012. december 31-éig megváltozott munkaképességű személynek kell tekinteni azt a személyt is, aki 2011. december 31-én a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 42. és 42/B. §-a szerint megváltozott munkaképességű munkavállalónak minősült vagy foglalkoztatása alapján a munkáltató 2011 decemberében megváltozott munkaképességű munkavál-

<sup>9</sup> Juhász Ferenc (szerk.) (2004). Irányelvek a funkcióképesség, a fogyatékoság és a megváltozott munkaképesség véleményezéséhez. Egészségügyi, Szociális és Családügyi Minisztérium, Országos Egészségbiztosítási Pénztár, Medicina, Budapest.

<sup>10</sup> A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet háromoldalú egyezményei a fogyatékosággal élő emberek foglalkoztatásáról. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, 2003.

<sup>11</sup> 1991. évi IV. törvény 42. és 42/B. §

lások foglalkoztatásához nyújtott költségvetési támogatásban részesült.

Mint látjuk a fogalmi kör itt már egzakt módon került meghatározásra, ugyanakkor nem minden megváltozott munkaképességű vagy fogyatékos személyt kerül nevesítésre a jogszabályban. Nem számítanak be a korábban támogatottak közül súlyos mozgáskorlátozottak, a súlyos értelmi fogyatékosok és a súlyos hallássérültek, akik eddig jogszabályban meghatározott háziorvosi, illetve szakorvosi igazolások alapján voltak erre jogosultak. **Ez viszont megsérti** az 1998. évi XXVI. törvény rendelkezéseit, valamint az egyenlő bánásmód szabályait és a 2007. évi XCII. Törvényt is, a Fogyatékosokkal élő személyek jogairól szóló Egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv kihirdetéséről.

### 3. A megváltozott munkaképességű emberek száma, összetétele, munkaerő-piaci helyzete Magyarországon

**Magyarországon** 2001-ben - a népszámlálás adatai szerint - 577 ezer fogyatékos ember élt (a népesség 5,7%-a).<sup>12</sup> A korábbi, 1990. évi népszámláláshoz képest jelentősen nőtt a népességben belül a fogyatékos emberek aránya és létszáma is. A nemzetközi statisztikák átlagosan 10%-ra becsülik adott népességben belül a tartósan károsodott emberek arányát.

A fogyatékos népesség körében jóval alacsonyabb a gyermekkorúak, illetve a 15-39 év közötti korosztály aránya, míg ez 40 év fölött közel 10%-kal, 60 év fölött 25%-kal magasabb. A legnépesebb csoport a mozgássérülteké volt. Jelentősen emelkedett 1990 és 2001 között a pontosan meg nem határozott fogyatékosokban szenvedők aránya. Valószínűleg ebbe a kategóriába kerültek azok a személyek, akik nem tudták elhatárolni fogyatékoságukat tartós betegségüktől.

A gazdasági aktivitás tekintetében a fogyatékos és nem fogyatékos emberek között már 1990-ben is jelentős különbséget tapasztalhattunk, s ez 2001-re sem változott. **A népszámlálás évében a fogyatékos embereknek mindössze 9%-a dolgozott**, míg ez az arány a nem fogyatékos népességnél 38 % volt. S bár a népszámlálási adatok – definíciós sajátosságok miatt – lényegesen alacsonyabb létszámot ölelnek fel, mint a KSH Munkaerő-felmérései, ez utóbbinál is mindössze 12,8%<sup>13</sup> a foglalkoztatottak arány. Ezzel összefüggően magas a fogyatékos népesség körében az inaktív keresők aránya és a növekedés üteme is jóval meghaladja a nem fogyatékos inaktív népesség növekedésének ütemét a két népszámlálás közötti időszakban.<sup>14</sup>

Az aktív korú fogyatékos emberek munkavállalási esélyei lényegesen rosszabbak a népesség egészénél. Ebben jelentős szerepet játszik alacsonyabb iskolai végzettségük. Míg a fogyatékos emberek 70%-a maximum 8 általános osztályt végzett el, addig a nem fogyatékos személyek esetében ez az arány 50%-os. A népszámlálás adatai szerint a fogyatékos személyek 32%-a nem fejezte be az általános iskolát, s befejezett alapfokú iskolázottsággal is csak 39%-

<sup>12</sup> 2001. évi népszámlálás (KSH)

<sup>13</sup> Megváltozott munkaképességűek a munkaerőpiacon 2002. II. negyedév. KSH

<sup>14</sup> 2003. január elsején 467 289 fő részesült rokkantsági nyugdíjban és 193 773 fő kapott járadékot (Forrás: Országos Nyugdíjfolyósító Igazgatóság 2003. évi statisztikai évkönyv)



uk rendelkezett. Szakképesítéssel, illetve érettségivel 25%-uk rendelkezik, míg egyetemi, főiskolai végzettsége a fogyatékos személyek 5%-ának van.

### 3.1. A megváltozott munkaképességű emberek számának és összetételének változásai 2008 – 2011 között

A KSH adatai szerint a 2008-ban **Magyarországon több mint 1,7 millió 18-64 év közötti ember** (55%-a nő, 45%-a férfi) jelzett olyan egészségkárosodást, fogyatékos állapotot, amely akadályozhatja a munkavállalásban, illetve a munkavégzésben. A felmérés szerint ebben az összességben 938 ezer fő tekinthető megváltozott munkaképességűnek. Életkori megoszlásuk szerint 79,7%-a 45-64 éves korcsoportba tartozott. Ugyanakkor az adatokból egyértelműen nem következik az, hogy a populáción belül ekkora lenne a ténylegesen, tartósan egészségkárosodással rendelkező személy. Közéjük többségében olyanok tartoznak, akiknek alapbetegségekből adódnak akadályaik.

A 18-64 éves megváltozott munkaképességű személyek 23%-a **216 ezer fő dolgozott**, és négyötödük számára a megélhetést kizárólag a munkából származó jövedelem biztosította. Emellett közel 38 ezer fő egészségromlásából adódóan keresetén kívül rokkantsági nyugdíjban, illetve járadékban részesült. A nem dolgozó megváltozott munkaképességű személyek legnagyobb része 60%-a rokkantsági nyugdíjat, illetve járadékot (mintegy 430 ezer fő), 22%-uk saját jogú öregségi, illetve öregségi vagy hozzátartozói nyugdíjat kapott. Ugyanakkor a nem dolgozó megváltozott munkaképességűek egy jelentős részének (kb. 110 ezer fő) jövedelme, megélhetési forrása nem ismert.

**Az adatfelvétel idején tartósan fennálló egészségi problémát, betegséget, funkcionális zavart 914 ezer személy, a megváltozott munkaképességűek 97,5%-a jelzett.** Arányait tekintve 23%-uk mozgásszervi, 21%-uk keringési megbetegedésből eredő, 19%-uk gerincbetegségből adódó, 11%-uk idegrendszeri akadályozottsággal bír, míg a többi 26 százalék más betegségekkel eredő problémát jelölt meg.

A megváltozott munkaképességűek munkaerő-piaci részvételét akadályozó tényezők legfőbb jellemzője, hogy tartósan fennálló egészségi problémájuk, betegségük, illetve funkcionális zavaruk miatt nem tudnak olyan életvitelt folytatni, mint az egészséges emberek. A három fő akadályozó tényező (az elvégzendő munka mennyisége; a munka jellege; a munkába járás) közül 28%-uk csak egy okot jelölt meg, míg kettőt, illetve hármat 35-38%-uk jelzett a felmérés során.<sup>15</sup>

**2011-ben a 15–64 évesek 21,5%-a, összességében 1 millió 439 ezer fő számolt be tartósan, legalább hat hónapig fennálló egészségi problémáról, betegségről.** Ez mintegy 669 ezer férfit és 770 ezer nőt jelentett. A testi, érzékszervi, értelmi, illetve egyéb korlátozottságról szóló kérdésre adott válaszban 13,6%, mintegy 910 ezer fő – 419 ezer férfi és 491 ezer nő – számolt be érintettségéről.

Az említett adatokból azonban nem következik, hogy az ilyen korú népesség több mint egyharmadát valamiféle egészségi állapottal kapcsolatos rendellenesség jellemzi. A megkérd-

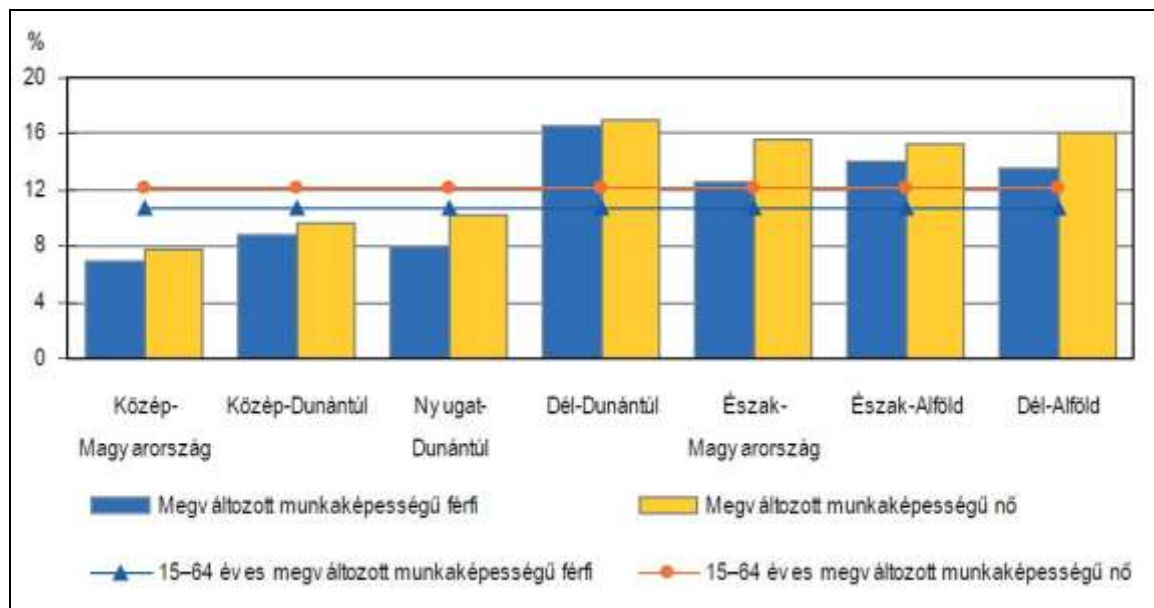
<sup>15</sup> Társadalmi jellemzők és ellátórendszerek, 2008. KSH Budapest 62-68. p.

zettek jelentős része ugyanis egészségkárosodást és korlátozottságot egyaránt jelölt a kérdőívben. Egy részük egészségi szempontból valóban halmozottan hátrányos, többségük azonban olyan tartós egészségi problémával él, akinek az alapbetegségből következően van nehézsége, korlátozottsága.

- A megváltozott munkaképességűek több mint négyötöde (621 ezer fő) a 45–64 éves korcsoportba tartozik, ezen belül mintegy **kétharmaduk 55–64 éves**.
- Az alacsony iskolai végzettség önmagában is jelentős hátrányt jelent a munkaerőpiacon. A megváltozott munkaképességűek között a legfeljebb **alapfokú végzettségűek aránya 38,2%** (ez több mint a másfélszerese az egészségeseket jellemző aránynak), további egyharmaduk pedig szakiskolai, szakmunkásképző iskolai végzettséggel rendelkezik (miközben a változatlan munkaképességűek 24,8%-ának van ilyen végzettsége).<sup>16</sup>

**Területi megoszlásukat tekintve** a megváltozott munkaképességű emberek legnagyobb aránya a Dél-Dunántúlon található, megelőzve Észak-Magyarországot és Dél-Alföldet.

### 1. sz. grafikon: A megváltozott munkaképességű emberek regionális megoszlása



Forrás: KSH

<sup>16</sup> A megváltozott munkaképességű emberek iskolai végzettsége minden erre irányuló vizsgálat, statisztika (munkaerő felvétel melletti KSH adatfelvétel, NFSZ megváltozott munkaképességű statisztikája) alapján a nem megváltozott munkaképességűeknél szignifikánsan alacsonyabb. Ennek valószínű oka, hogy az alacsony iskolai végzettségű emberek életkörülményei, elérhető munka területei nagyobb számban okoznak egészségkárosodást, mint a magasabb iskolai végzettségű emberek körülményei.



### 3.1.1. A megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci helyzete:

A megváltozott munkaképességű személyek **gazdasági aktivitási mutatói** nagyon kedvezőtlenek, a munkaerőpiacon erősen alulreprezentáltak. A 767 ezer 15–64 éves megváltozott munkaképességűből 185 ezren tartoztak 2011 II. negyedévében a gazdaságilag aktívak közé, ebből 139 ezren foglalkoztatottak, 46 ezren pedig munkanélküliek voltak. Aktivitási arányuk 24,1%-ot ért el.

- A 15–64 éves megváltozott munkaképességűek kevesebb, mint egyötöde (**139 ezer fő**) dolgozott a felvétel idején, ebből közel kétharmaduk (88 ezer fő) megélhetését kizárólag e munkából származó jövedelem biztosította.
- **A nem dolgozó megváltozott munkaképességűek** (628 ezer fő) döntő többségének megélhetési forrása főként a társadalombiztosítási és szociális ellátórendszerekből származott. 60,9%-uk (mintegy 382 ezer fő) rokkantsági nyugdíjat, illetve járadékot, 19%-uk saját jogú öregségi, illetve hozzátartozói nyugdíjat, további 2–3%-uk pedig egyéb rendszeres juttatást kapott.<sup>17</sup>

### 3.1.2. Akadályozó tényezők:

A tartósan fennálló egészségi problémával, betegséggel, illetve funkcionális zavarral élő megváltozott munkaképességűek 12,3%-ának munkavállalását, munkavégzését a **három fő korlátozó tényező** – az elvégezhető munka mennyiségével, jellegével, illetve a munkába járással, munkahelyre eljutással kapcsolatosak – közül csak az egyik akadályozta. Ezen belül 35,1%-uk jelölte akadályozó tényezőként az elvégzendő munka mennyiségét (vagyis, hogy csak rövidebb munkaidőben, alacsonyabb intenzitással tud dolgozni), 62,4%-uk pedig az elvégzendő munka jellegét (vagyis, hogy bizonyos típusú – fizikai vagy szellemi stb. – munkákat nem tud elvégezni). Csak nagyon kis hányaduknak (2,5%) volt olyan természetű problémája, ami kizárólag a munkahelyre történő eljutásban volt gátló tényező.<sup>18</sup> Az érintettek 40,6%-a kétféle, 47,1% pedig háromféle korlátozó tényezőt jelölt. **A megváltozott munkaképességűek döntő többsége (87,7%) számára tehát nem elegendő egy-egy probléma kezelése, aka-**

<sup>17</sup> Az Országos Nyugdíjfolyósító Igazgatóság 2012. januári adatai szerint 473 360 fő részesült rokkantsági és rehabilitációs ellátásban. Közülük korhatár alatti rokkantsági ellátásban 237 323 fő részesült, míg 192 331 fő rehabilitációs ellátást kapott. ONYF: Nyugdíjban, ellátásban, járadékban és egyéb járandóságban részesülők állománystatisztikai adatai 2012. január

<sup>18</sup> KSH adatok szerint a megváltozott munkaképességű emberek túlreprezentáltak a községekben, eleve rosszabb közlekedési feltételekkel rendelkező településeken élnek nagyobb számban. Rosszabb anyagi viszonyaik mellett az önálló közlekedőképességük gyengébb, ehhez járul többféle károsodás esetén a tömegközlekedés igénybevételének akadályozottsága. A gyengébb mobilitási képességet a szociális szolgáltatások pályázati rendszerbe szorulása és a támogató szolgálatok egyenlő elérésének hiánya nem kompenzálja. A munkaerő-piaci támogatások forrásai a válság következtében drámaian szűkültek, így a mobilitás széleskörű támogatására sincs mód (Lechnerné Vadász Judit).

dály felszámolása, hanem többnyire csak komplex intézkedésekkel valósítható meg a munkaerőpiacra történő be-, illetve visszavezetésük.<sup>19</sup>

A fentiekből következően úgy gondoljuk, hogy a befolyásoló tényezők több más, részben objektív problémakört is feltételeznek. **Befolyásoló tényezők:**

- A megváltozott munkaképességű emberek, munkanélküliek strukturális problémái.
- Az alulszegmentált munkaerőpiac, a közfoglalkoztatás problematikája.
- A munkába-helyezés sajátos ellentmondásai.
- A minősítési rendszer változásai. A szervezeti keretek átalakulásával járó pozitív elmozdulás lehetőségei.

## 3.2. A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatását befolyásoló környezet bemutatása

### 3.2.1. Demográfiai trendek:

Magyarország népessége 2011. október 1-jén a népszámlálás előzetes, a részletes feldolgozás előtti, adatgyűjtés-szervezési információk alapján összeállított eredményei szerint 9 millió 982 ezer fő volt, 2,1 százalékkal kevesebb, mint az előző, 2001. február 1-jei népszámlálás alkalmával.

Magyarországon az elmúlt évtizedben az ország minden területén **természetes fogyás** volt tapasztalható, a halálozások száma az ország valamennyi megyéjében és Budapesten is meghaladta a születéseket. A természetes fogyás mértéke növekvő, az 1990-es évtizedben évente átlagosan 33 ezer, 2000 után több mint 35 ezer fő volt.

Az országon belüli, valamint a nemzetközi **vándorlási folyamatok** eredményéből adódó népességváltozás azonban nem egyformán érintette az ország egyes területeit. A vándorlási folyamatok legnagyobb nyertese az elmúlt évtizedben Pest megye volt, de például pozitív, népességet növelő hatása volt a vándorlási egyenlegnek Győr-Moson-Sopron, Hajdú-Bihar, Fejér, Csongrád, Vas, Komárom-Esztergom megyében. Az előbbiekkal szemben Borsod-Abaúj-Zemplén, Szabolcs-Szatmár-Bereg, **Tolna**, Nógrád, **Baranya** és Veszprém megyében a természetes fogyásból adódó népességvesztést a migrációs negatívum is növelte.<sup>20</sup>

A KSH Népeségtudományi Intézetének **demográfiai prognózisai** közül az alapváltozatot viszonyításként kezelve, 2020-ig folytatódik a népesség létszámának fogyása. Húsz év alatt 3,6 százalékkal, 360 ezer fővel csökken a népesség száma. Az előnytelen mennyiségi folyamatot kedvezőtlen strukturális átalakulás tetézi, jelentős a társadalom előregedése. A **munkavállalási korú népesség** (15-64 év közöttiek) száma és aránya a teljes népességnél jobban mérséklődik, **számuk 6,4 millióra várható 2020-ra**, ez 7 százalékos mérséklődés 20 év alatt.<sup>21</sup>

<sup>19</sup> Megváltozott munkaképességűek a munkaerőpiacon, 2011. KSH Budapest

<sup>20</sup> 2011. évi népszámlálási adatok 1. (előzetes adatok): Központi Statisztikai Hivatal, Budapest

<sup>21</sup> A **munkaképesség** felső korhatára a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) szerint 74 év, az Európai Unió statisztika rendszere szerint 64 év, amely azonban nem azt jelenti, hogy az EU valamennyi tagországában egyégesen 64 év a nyugdíjkorhatár. Az EU 15 tagállamában a 60. életévtől a 67 életévig eléggé differenciált a

**1 sz. táblázat: Magyarország népességének és munkaképes népességének várható változása 2020-ig**

Meghatározás	2000	2005	2010	2015	2020
Népesség összesen (ezer fő)	10 043	10 098	10 017	9 924	9 840
Munkaképes korú népesség (ezer fő)	6 858	6 940	6 868	6 674	6 387
Munkaképes korúak a teljes népesség százalékában (%)	68,3	68,7	68,6	67,3	64,9

*Forrás: KSH Demográfiai Évkönyv 2008*

### 3.2.2. Foglalkoztatási helyzet, előrejelzések:

A hazai foglalkoztatási helyzetet vizsgálva Magyarországon 2010-ben átlagosan, országosan 7 millió 686 ezer fő tartozott a 15–74 évesek körébe, lényegében ugyanannyi, mint az előző évben. Az érintett korosztály létszáma csak Közép-Magyarországon bővült, amiben egyéb tényezők mellett szerepet játszik jelentősebb vándorlási nyeresége is. Az ország legkevesbé fejlett térségeiben – Észak-Magyarországon, az alföldi régiókban és **Dél-Dunántúlon ugyanakkor csökkent** a 15–74 éves népesség száma, a fejlettebb nyugat- és közép-dunántúli régiókban pedig stagnált. A vizsgált népességen belül országosan 4 millió 256 ezer fő számított gazdaságilag aktívnek. A foglalkoztatottak száma országosan lényegében nem változott az előző évhez képest, vagyis a 2008. és 2009. évi visszaesést követően kialakult szinten maradt. Területenként azonban többnyire a gazdasági fejlettség differenciáltsága alapján, azzal ellentétes irányú kapcsolatot mutatva változott a foglalkoztatottság, így a regionális különbségek 2010-ben sajátosan mérséklődtek.<sup>22</sup>

**2011-ben éves átlagban** 3,8 millióan minősültek foglalkoztatottnak, ami már érdemi növedést jelent az előző két évhez képest, de ez még így is közelítően mintegy 100 ezer fővel elmarad a válságot megelőzőtől. A 15–64 évesek foglalkoztatási rátája 2011-ben 55,8% volt, a megfelelőkorú nők 50,6%-a, a férfiak 61,2%-a volt foglalkoztatott. A foglalkoztatás szempontjából stabilabb körnek tekinthető legalább 5 fős gazdálkodó szervezeteknél éves átlagban 1,8 millióan dolgoztak, azaz itt egy év alatt 25 ezerrel nőtt a munkahelyek száma. A szféra minden 3. dolgozójának munkát biztosító feldolgozóiparban 3,5%-kal emelkedett a létszám, ezen belül is kiemelkedő volt a gép- és gépi berendezésgyártásban bekövetkezett lét-

---

nyugdíjkorhatár. A **gazdaságilag aktív népesség** a 15 – 64 év közötti foglalkoztatottakból (aktív keresők, gyese, gyeden levők, nyugdíj mellett munkát vállalók) és a munkanélküliekből áll. A foglalkoztatottak további kategóriákba sorolhatók: a munkavállalókra, akik valamilyen munkáltatónál állnak alkalmazásban, továbbá az önállókra, illetve azok segítő családtagjaira. A gazdaságilag inaktívak szintén két csoportra oszthatók: az inaktív keresőkre (nyugdíjasok és tanulók, tehát azok, akik most éppen nem dolgoznak, de dolgozni fognak, vagy már dolgoztak), és az eltartottakra.

<sup>22</sup> Munkaerő-piaci helyzetkép 2010. KSH, Budapest

számbővülés, míg az építőipar, a kereskedelem, a gépjárműjavítás, a szállítás, raktározás és a pénzügyi, biztosítási tevékenység nemzetgazdasági ágazat, ha kismértékben is, de tovább vesztett létszámából.<sup>23</sup>

**A foglalkoztatottak száma 2012. első félévében** tovább emelkedett: a megelőző hónapoz képest 28,5 ezer fővel (0,7%-kal) dolgoztak többen a KSH – az ILO definícióját alapul vevő – besorolása szerint így a foglalkoztatottak száma a 15-64 éves népességben 3.8 millió főt tett ki. A munkaerőpiacon megfigyelhető szezonális munkaerő-kereslet ebben az időszakban jellemzően emeli a foglalkoztatottság számát. A 15-64 éves népesség munkaerő-piaci részvételét tekintve a régiók sorrendje a korábbi időszakhoz képest érdemben nem változott. A legmagasabb foglalkoztatási ráta (61,4%) a közép-magyarországi régiót jellemzi, ettől csak kissé marad el a Nyugat-magyarországi régió, 60,5%-os rátája. A foglalkoztatottság szintjében pozitív irányú elmozdulás egy év alatt Közép-Magyarországon és Nyugat-Dunántúlon volt, ez elsősorban a kedvező piaci folyamatoknak köszönhető, míg a gazdaságilag fejletlenebb régiókban a foglalkoztatottság növekedés az elmúlt évben elsősorban a közfoglalkoztatással van összefüggésben (Észak-Alföld, Dél-Alföld és Észak-Magyarország).<sup>24</sup>

2012-ben a versenyszféra 5 és több fős vállalkozásainál alkalmazásban állók **bruttó keresete** 233 729 forint volt, a közsféra kereseti átlaga közfoglalkoztatottak nélkül 214 929, közfoglalkoztatottakkal együttesen számba véve pedig 200 024 forintnak felelt meg. (A közsféra közfoglalkoztatottainak átlagkeresete 73 151 forint volt, valamivel magasabb a szakképzetlen közfoglalkoztatottakra vonatkozó 71 800 forintos alsó korlátnál.) A rendszeres kereseti statisztika által megfigyelt, 106 ezer főnek munkát adó nonprofit szervezeti körben a bruttó kereseti átlag 203 727 forintnak felelt meg, ez 7,8%-kal magasabb az egy évvel korábbinál. A nemzetgazdasági szintű bruttó kereset így 222 990 forintra változott, ezen belül a fizikai foglalkozásúak 153 921, a szellemiek 296 309 forintot kerestek.<sup>25</sup>

A GKI előzetes számításai szerint, a **foglalkoztatási színvonal 2011-2015 között** összesen 3,2% körüli mértékben növekedik, amely évi átlagban 0,6%-os növekedési ütemnek felel meg. A foglalkoztatottak száma 125-130 ezer fővel emelkedhet. A valamennyi feldolgozóipar ágazat létszámvesztő lesz egyrészt a technikai műszaki fejlődés, másrészt a teljesítmény követelmények növekedésének létszámkiszorító hatása miatt. A technológiai váltásból adódó létszám megtakarítás felülmúl minden egyéb hatást. Ezen a területen nem reális számolni a részmunkaidős foglalkoztatás terjedésével sem.

A **létszám bővülésében** az iparnak, a gazdasági szolgáltató és a szórakozás, kultúra, sport ágazatoknak az előző időintervallumoknál is nagyobb szerepe lesz. A szabályozás és az ellenőrzés szigorodásából származó kedvező hatásra ebben az időintervallumban is lehet számítani.

A gazdasági szolgáltatások ágazat létszám bővülését táplálja a magasan kvalifikált szellemi munka relatív olcsósága a fejlett országokhoz képest. Az ebben rejlő előnyök várhatóan ekkor teljesebben ki.

<sup>23</sup> Munkaerő-piaci helyzetkép 2011. KSH, Budapest

<sup>24</sup> Munkaerő-piaci helyzetkép 2012. I. félév KSH, Budapest

<sup>25</sup> Munkaerő-piaci folyamatok 2012. KSH, Budapest

A pénzügyi és biztosítási tevékenység ágazatban tovább folytatódhatnak az előző időszak tendenciái, tehát bizonyos területei létszám-leépítők lesznek a technikai, informatikai fejlődés következtében.

A **közösségi szolgáltatások ágazatai** közül a közigazgatás és érdekvédelem létszáma csökken az államigazgatási reformmal és területi irányítási rendszer átalakításával, a határőrizeti feladatok átalakulásával kapcsolatosan. Az oktatási létszámkapacitás bővítését – a gyermekszám csökkenése ellenére – a felnőttképzés elterjedése indokolja, mindemellett egy további recessziós folyamat ezt gátolhatja. Az egészségügyi és szociális ágazatban továbbra is létszámbővítésre lesz szükség a népesség nem kielégítő egészségi állapota és az öregedő népesség ellátása miatt.<sup>26</sup>

**Létszám kategóriák szerint** továbbra is az 1-9 fő közötti szervezetekben foglalkoztatottak alkotják majd a legnagyobb csoportot, de súlyuk valamelyest csökken. Az e kategóriában megvalósuló foglalkoztatás korábbi funkciói megmaradnak. A 1-9 fő közötti két kis és középvállalati kategória együttes foglalkoztatási súlya nem változik, de belső átrendeződés történik közöttük: a 10-19 fősek súlyaránya csökken, a 20-49 főseké emelkedik. A támogatások hatására valamelyest javulhat foglalkoztatási képességük, de továbbra sem lesz meghatározó pozíciójuk a foglalkoztatás szempontjából. Az 50-249 fő közöttiek és a 250 fő feletti foglalkoztatási súlya, ha kismértékben is, de tovább emelkedik és ez a két kategória lesz a meghatározó a foglalkoztatás szempontjából.<sup>27</sup>

### 3.2.3. A munkanélküliség alakulás

**A KSH adatai szerint Magyarországon 2012-ben** éves átlagban 475,6 ezren voltak azok, akik a munkanélküliség hármaskritériuma szerint (nem dolgozott, keresett munkát, rendelkezésre állt) munkanélkülinek minősültek. A munkaerő-keresleti oldalról érdemi forrást a közfoglalkoztatás biztosított. Ugyanakkor a 2012. évi adatok szerint minden második hónapig tartó közmunka, vagy tartósabb közfoglalkoztatás, az inaktivitás irányába történik. 2012-ben a saját maguk egy évvel korábbi státuszát munkanélküliként megjelölők 40%-a egy évvel később is munkanélküli, 30,7%-a inaktív volt a munkaerő-felmérés fogalmai szerint, tehát kevesebb mint 1/3-uk tudott foglalkoztatottként visszalépni a munkaerőpiacra. Ugyanezt a nagyarányú „bent ragadást” jelzi, hogy a munkanélküliek közül fele (46,7%-a) tartós munkanélküli (legalább már egy éve állást kereső), és ennek 51,4%-a igen tartós munkanélküli (legalább 2 éve állást kereső) volt 2012-ben. Mindez erősíti a munkaerőpiac alulszegmentáltságát.

Az **önbesorolás alapján 2012-ben** a 15–64 éves népességből 697,9 ezren nyilatkoztak úgy, hogy munkanélküliek, ebből 441,1 ezren az ILO hármaskritériumának is eleget tettek, míg 237,1 ezren ennek hiányában gazdaságilag nem aktívnak minősültek. Ez utóbbi kategóriából 106,5 ezren tartoztak az úgynevezett passzív munkanélküliek közé (szeretnének dolgozni, de koruk, képzettségük, illetve képzetlenségük, vagy a helyi munkaerőpiac állapota miatt a ke-

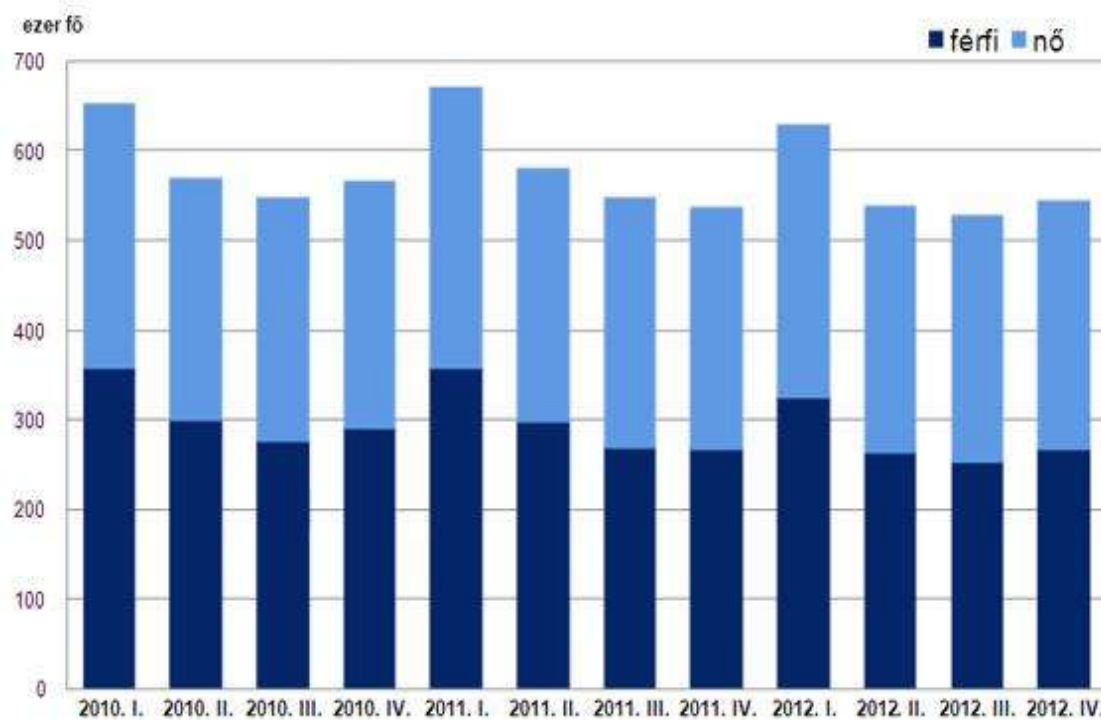
<sup>26</sup>Adler Judit (2008): A munkaerő-struktúra alakulása 2015-ig. Munkaerőpiaci kutatások. FSZH, Budapest

<sup>27</sup>Adler Judit (2012): A foglalkoztatás szerkezeti keretei, Műhelytanulmány. A műhelytanulmány a TÁMOP-4.2.1.B-09/1/KMR-2010-0005 azonosítójú projektje: *A nemzetközi gazdasági folyamatok és a hazai üzleti szféra versenyképessége* címet viselő alprojektjének kutatási tevékenysége eredményeként készült.

resést reménytelennek ítélik). Az EUROSTAT részben a hármas kritériumból kiindulva, azt részlegesen feloldva definiálja a munkanélkülieken felüli munkaerő-piaci tartalék fogalmát. Azok tartoznak ide az inaktívak közül, akiknél vagy a keresés, vagy a rendelkezésre állás kritériuma nem teljesül. További tartaléknak tekinthetők az alulfoglalkoztatottak is, vagyis azok a foglalkoztatottak, akik teljes munkaidős állás hiányában kényszerülnek részmunkaidőben dolgozni. E három kategóriába összesen 311,4 ezren tartoztak 2012-ben, ez 4,5%-os (13 ezer fős) növekedést jelent 2011-hez képest.<sup>28</sup>

**Magyarországon a regisztrált álláskeresők<sup>29</sup> száma** 2012 decemberében 569 261 fő volt.<sup>30</sup> közülük 67 430 fő álláskeresési ellátásra 200 257 fő volt jogosult, míg ellátást nem kapott 301 574 álláskereső. A több mint egy éve tartóan regisztrált álláskeresők aránya 28,5 százalékot tett ki.

## 2. sz. grafikon: A nyilvántartott álláskeresők számának alakulása 2010-2012 között



Forrás: Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat

<sup>28</sup> Munkaerő-piaci folyamatok 2012. KSH, Budapest

<sup>29</sup> Regisztrált álláskereső: az a személy, aki a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkezik, és oktatási intézmény nappali tagozatán nem folytat tanulmányokat, és öregségi nyugdíjra nem jogosult, rehabilitációs járadékban, valamint megváltozott munkaképességű személyek ellátásában nem részesül, és az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszony kivételével munkaviszonyban nem áll és egyéb kereső tevékenységet sem folytat, és elhelyezkedése érdekében az illetékes kirendeltséggel együttműködik, és akit az illetékes kirendeltség álláskeresőként nyilvántart. (A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. tv.)

<sup>30</sup> 2013 januárjában a nyilvántartott álláskeresők száma, a közfoglalkoztatásból történő visszaáramlás miatt meghaladta a 640 000 főt.



Az álláskeresőket további összetételét vizsgálva a nők 49,5%-ot képviseltek. Iskolai végzettség szerint, 8 általános iskolával vagy alacsonyabb végzettséggel az álláskeresőket 40,7%-a rendelkezett. Szakiskolai (szakmunkás) végzettsége a résztvevők 29,3 százalékának, középiskolája 24,6 százalékának volt. A diplomások aránya 5,4%-ot tett ki.<sup>31</sup>

### **3.3. A megváltozott munkaképességű álláskeresőket (munkanélküliek) főbb jellemzői, a foglalkozási rehabilitáció rendszerének változásai Magyarországon**

Magyarországon a gazdasági átalakulás mintegy 1,5 millió munkahely elvesztésével járt a foglalkoztatási szerkezet, a tulajdonviszonyok jelentős változása mellett. A munkanélküliség elsőként és legnagyobb mértékben a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű rétegeket, köztük a megváltozott munkaképességű embereket érintette. A nyolcvanas évek végén, a kilencvenes évek elején e csoporthoz tartozó személyek alapvetően passzív ellátásra (szociális járadék, rokkantsági nyugdíj stb.) kényszerültek és tartósan kiszorultak a munkaerőpiacról. E mellett a foglalkoztatáspolitikai sem fordított kellő figyelmet a foglalkozási rehabilitációra, amelynek következtében a kilencvenes évek végére a foglalkozási rehabilitáció átfogó, tartalmi megújulása elengedhetetlenné vált. A fordulópont 1998-2007 között volt, időintervallumában több olyan intézkedés született, amelyek hozzájárultak a foglalkozási rehabilitációs rendszer kiépüléséhez. Nem a teljesség igényével felsorolva, ezen intézkedések közé tartozott:

- Foglalkozási rehabilitációs szolgáltatás beépülése a munkaerő-piaci szervezetbe (személyi feltételek, irányítási rendszer, módszertan, kapcsolatépítés, finanszírozás, önálló eszközök).
- Munkanélküliből álláskereső; a paradigma váltás hatása a megváltozott munkaképességű ügyfelek helyzetére (a munkára nem kész, a felajánlott állást 30 napon belül elfogadni nem képes, önálló álláskeresőre nem felkészült ügyfelekre).
- Támogatási rendszer átalakulása: a megváltozott munkaképességű ember munkavállalói értékei előtérben: szolgáltatás igények (látásmódváltozást igényel); a foglalkozási rehabilitáció hatósági feladatai túlsúlyba kerülnek.<sup>32</sup>

#### **3.3.1. A regisztrált megváltozott munkaképességű álláskeresőket helyzete 2011/2012-ben:**

A regisztrált megváltozott munkaképességű álláskeresőket csoportjába nem tartoznak bele a rehabilitációs járadékban és a rehabilitációs ellátásban részesülő személyek.<sup>33</sup> A regisztrált megváltozott munkaképességű álláskeresőketre döntően ugyanazok az együttműködési kötelezettségek vonatkoznak, mint minden más álláskeresőre. A nyilvántartás a területileg illeté-

<sup>31</sup> Forrás: Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat

<sup>32</sup> Lechneré Vadász Judit (2007): A megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkaadók és munkavállalók érdekeltségi rendszere: In: Foglalkozási rehabilitáció jegyzet (szerk. Szellő János) FSZK, Budapest 119 – 126. p.

<sup>33</sup> A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. tv.

kes munkaügyi kirendeltségen történik, itt biztosítanak számukra esetenként ellátást, adható támogatást és szolgáltatásokat, munkaközvetítést. A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat területi struktúrája az elmúlt tíz évben több alkalommal változott (megyei, régiós szerveződések, önálló költségvetési intézmény, majd megszűnése, kormányhivatali munkaügyi központ, 2013-tól járási kirendeltségek stb.), ugyanakkor alapfeladatai megmaradtak:

- A **kirendeltség külön jogszabályokban** meghatározott illetékességi területén ellátja az álláskereső nyilvántartásba vételével kapcsolatos feladatokat, valamint az álláskeresési járadék megállapításával, megszüntetésével és visszakövetelésével kapcsolatos, továbbá azokat a foglalkoztatást elősegítő támogatásokkal kapcsolatos feladatokat és szolgáltatásokat, melyeket a vonatkozó jogszabályok számukra előírnak.<sup>34</sup>
- A megváltozott munkaképességű álláskereső esetében nyilvántart; szolgáltatásokat szervez és biztosít; támogatásokat javasol; álláshelyeket tár fel; munkaadói kapcsolatot tart és szervez.

A regisztrált megváltozott munkaképességű álláskereső száma a KSH által jelzett adatokhoz képest nem tűnik nagyinak. Azonban, ha időszaki érintett létszámot nézünk, akkor az érintettek száma 50 000 fő körül mozog. A nyitólétszámokat és a végszámokat nézve stagnálás állapítható meg, annak ellenére, hogy mind a két évben viszonylag nagy volt a mozgás. Ugyanakkor 2010. évhez viszonyítva már némi növekedésről beszélhetünk, ekkor a nyitólétszám 28 137 megváltozott munkaképességű álláskereső volt.

## 2. sz. táblázat: A regisztrált megváltozott munkaképességű álláskereső elhelyezkedésének elősegítésére vonatkozó főbb adatok

Megnevezések	2011. augusztus	2012. augusztus
	országos	országos
Nyitó létszám	31 905	31 407
Alanyi körbe bekerülők	19 497	17 802
Első alkalommal regisztráltak	803	424
Időszak érintett létszáma	51 402	49 209
Önállóan elhelyezkedett esetszáma	5 091	4 088
Közvetítéssel elhelyezett támogatás nélkül	1 437	1 284
Támogatott elhelyezés esetszáma összesen	10 471	9 609
Elhelyezkedés esetszáma összesen	16 999	14 981
Képzés esetszáma	588	591
Elhelyezkedet, képzésbe került személyek száma	16 317	14 108
Egyéb okból kikerülők esetszáma	7 697	7 312
Zárólétszám	30 914	30 420

Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat

<sup>34</sup> Legfontosabb jogszabályok:

- 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról
- 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerőpiaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról
- 30/2000. (IX. 15.) GM rendelet a munkaerő-piaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról



A támogatott elhelyezést vizsgálva, 2012-ben az összes támogatásban részesülő megváltozott munkaképességű álláskereső **81%-a közfoglalkoztatásban vett részt.**<sup>35</sup> Ez a tény egyrészt azt is jelenti, hogy az elsődleges munkaerőpiac e célcsoport számára beszűkült. A teljes támogatott létszámból 1446 fő bérköltség, 332 fő bértámogatást kapott, 31-en vállalkozóvá válást elősegítő támogatásban részesültek (*részleteiben lásd 2. sz. melléklet*).

2012-ben szolgáltatást vett igénybe 18 895 megváltozott munkaképességű álláskereső, amely esetszáma 31 610 esetet tett ki, számottevően a munkavállalási, álláskeresői és rehabilitációs tanácsadás területén (*részleteiben lásd 3. sz. melléklet*).<sup>36</sup>

### 3.3.2. A foglalkozási rehabilitáció alakulásának vázlatos áttekintése

**A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló törvény 1996. évi módosítása** rendelkezett a foglalkozási rehabilitációs szolgáltatásnak a munkaerő-piaci szolgáltatások keretében történő megvalósításáról, vagyis arról, hogy a foglalkozási rehabilitáció irányítása, koordinálása az Állami Foglalkoztatási Szolgálat hatáskörébe került. A szervezeti keretek biztosítása mellett jelentős szemléletváltás következett be a hazai foglalkoztatáspolitikában. **Előtérbe került a „segély helyett munkát” koncepció,** új munkaerő-piaci programok és szolgáltatási rendszerek nyertek teret, az előrelépésben különösen inspiráló volt az Európai Unióhoz való csatlakozás. A hátrányok kezelésében egyre jobban meghatározó lett a személyre szabott problémafeloldó megközelítés, a holisztikus szemlélet és a munkaerő-piaci esélyegyenlőség biztosítása.

**A meghatározó foglalkoztatáspolitikai szerinti** – a nagy ellátórendszerek reformjára, illetve a gazdasági aktivitás növelésére, a foglalkoztatás bővítésére irányuló célkitűzéseinek teljesítése érdekében – megújuló intézményekkel, bővülő szolgáltatásokkal, képzési, foglalkoztatási programokkal kívánja támogatni a munkaerőpiacról kiszorultak és a munkaerőpiacra újonnan belépők álláskeresőit, beilleszkedését a munka világába.

E célkitűzés részeként 2008. január 1-i hatállyal bevezette a rehabilitációs járadék intézményét, melynek szakmai célja a megváltozott munkaképességű ügyfelek komplex rehabilitáción keresztül történő visszavezetése a foglalkoztatásba.<sup>37</sup> A célok harmonizálnak az Európai

<sup>35</sup> A közfoglalkoztatás rendszerét 2011. évtől kezdődően **új támogatási rendszer** váltotta fel. Filozófiája és célja az értékteremtő közfoglalkoztatás megteremtése és a munkaképes lakosság munkához juttatása, az álláskeresői foglalkoztatásának elősegítése. Megszűnt a közmunkaprogram, a közcélú munka, valamint a közhasznú munkavégzés, és helyükbe az egységes közfoglalkoztatás lépett. Az új közfoglalkoztatási koncepciónak három formája működik. A közfoglalkoztatási támogatások típusait és a támogatások igénybevételre vonatkozó szabályokat a közfoglalkoztatásokhoz nyújtható támogatásokról szóló 375/2010. (XII. 31.) Korm. rendelet tartalmazza. Munkaerőpiaci célcsoport:

- munkaügyi kirendeltségen regisztrált álláskereső – FHT-ban részesülő, illetve álláskeresői vagy szociális ellátásra nem jogosult álláskereső –, valamint
- a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól szóló törvény szerinti rehabilitációs ellátásban részesülő személyek.

<sup>36</sup> Forrás: Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat

<sup>37</sup> A 2007. évi LXXXIV. rehabilitációs járadékról szóló törvény szerint járadékra az volt jogosult aki

Unió hátránykezelési, társadalmi beilleszkedési stratégiáival, általuk a foglalkoztattak számának növelését célzó irányelveivel.

Az átalakított rendszer nem csupán egy új társadalombiztosítási ellátást vezetett be, hanem az egészségkárosodás új minősítési rendszerét is, valamint megkezdte a komplex rehabilitáció intézményi szolgáltatási rendszer kialakítását is (például: Országos Rehabilitációs és Szociális és Szociális Szakértői Intézet).

**Az új, komplex szemléletű minősítési rendszer célja**, hogy a betegségek, sérülések, rendellenességek következtében kialakuló egészségkárosodások, fogyatékoságok, megváltozott munkaképesség és egyéb képességek szakértői véleményezése egységes szakmai elvek, és módszertan alapján történjen, emellett ne az elveszett, hanem a megmaradt, a fejleszhető képességekre, a szakmai munkaképesség változására, a rehabilitációs esélyekre koncentráljon.

A rehabilitáció olyan folyamat, amely tervszerű, összehangolt, komplex, egyénre szabott, vagyis az egyén szükségleteihez, igényeihez alkalmazkodó tevékenységekre és a rehabilitálandó személy aktív részvételére, együttműködésére épül. Elsőrendű célja a teljes értékű állampolgári, a társadalmi részvétel lehetőségének megteremtése.

- **A megváltozott munkaképességű személyek képességeinek szinten tartása** – elsősorban azon személyek esetében jelenti a rehabilitáció célját, akiknél a károsodás következtében képességeik, állapotuk romlik, nem javítható. Ebben az esetben az állapotromlás megelőzése, illetve lassítása lehet az elsődleges cél.
- **A megváltozott munkaképességű személyek képességeinek fejlesztése** – minden tartósan akadályozott személy esetében elsődleges cél, akiknél erre lehetőség kínálkozik. A veleszületett fogyatékoságok esetén a képességeknek a diagnózist követő korai fejlesztése a rehabilitáció fő feladata, míg a szerzett fogyatékoságok esetén a sérülést, balesetet követően a lehető leghamarabb szükséges megkezdeni a fejlesztést. Ellenkező esetben a képességek megkopnak, leépülnek, vagy ki sem alakulnak, s így az önálló élet, a társadalmi életben való részvétel gátját jelenthetik.
- **A társadalmi életben való részvételük elősegítése** – abból fakad, hogy az ember társadalmi lény, élete akkor teljes, ha teljes jogú társadalmi tagsággal bír, családot alapíthat, munkát végezhet, részese lehet kisebb és nagyobb közösségeknek. A fogyatékoság gyakran e mindennapos tevékenységekben jelenthet akadályt, a rehabilitáció

- 
- 50–79%-os egészségkárosodást szenvedett és ezzel összefüggésben jelenlegi vagy egészségkárosodása előtti munkakörében, illetve képzettségének megfelelő más munkakörben való foglalkoztatásra rehabilitáció nélkül nem alkalmas, és
  - kereső tevékenységet nem folytat, vagy a keresete legalább 30%-kal alacsonyabb az egészségkárosodást megelőző négy naptári hónapra vonatkozó jövedelme havi átlagánál, továbbá
  - rehabilitálható, és
  - az életkora szerint szükséges szolgálati időt megszerezte és
  - nem részesül egyéb társadalombiztosítási vagy munkanélküli ellátásban (álláskeresési támogatásban)

célja pedig azoknak a feltételeknek a megteremtése, és akadályoknak a lebontása, amelyek a tartósan akadályozott emberek számára elengedhetetlenül szükségesek.

**A rehabilitáció egyénre szabott**, vagyis az egyén szükségleteihez, igényeihez alkalmazkodó. Ez a modern európai szociális, egészségügyi vagy területfejlesztési stratégiai tervezésben az egyik legmarkánsabban jelen lévő alapelv, amely szerint a szolgáltatások során nem csak a hátrányos helyzetű ember képességeit és adottságait kell figyelembe venni, hanem szükségleteit, céljait és törekvéseit is.

A rehabilitációs folyamat alapvetően öt fő területből áll, melyeket céljuk szerint tudunk megkülönböztetni. Az **orvosi** (egészségügyi) rehabilitáció az egészségi állapot helyreállítására, a **mentálhigiénés** rehabilitáció a lelki egészség visszanyerésére, a **szociális** rehabilitáció az önellátás, az önálló élet és a társadalmi életben történő részvétel támogatására, míg a **foglalkozási** rehabilitáció a munkaerőpiacra történő belépés elősegítésére irányul. Használják még a **képzési/oktatási vagy pedagógia** rehabilitáció kifejezést is, amely a szakmai képzésekre vonatkozik, de magában foglalja az egyén egészségi szempontból történő nevelését, a betegség elfogadását és az életvitel módosítását is.<sup>38</sup> A komplex rehabilitáció **minősítési rendszerének alapját** a már említett Funkcióképesség, fogyatékoság és egészség nemzetközi osztályozása (FNO) jelentette, kialakítva az adaptációs technikákat:

- A fizikai képességek hasznosítása (rendszeres edzés, kompenzációs technikák elsajátítása).
- Az érzelmek befolyásolása (motiváció, optimizmus, negatív érzelmek visszaszorítása).
- Adott probléma megoldása (tervezés, szervezés, koordinálás és segítség).
- A munkavégzés módjának megváltoztatása (fontossági sorrendek felállítása).
- A kapcsolatok befolyásolása (partnerség, interperszonális kapcsolatok).
- Jövőbeli tevékenységek támogatása (érdeklődés, érdek, szükséglet, jövőkép, életúttervezés).<sup>39</sup>

2011-től egy újabb átalakítás vette kezdetét. Egyrészt átalakult az intézményrendszer, változtak az ellátások és a minősítés és egyes, foglalkoztatást elősegítő támogatások. Az ORSZI helyett a foglalkozási rehabilitáció irányítását a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal (NRSZH) végzi. Az NRSZH **foglalkoztatási rehabilitációs feladatkörében** ellátja a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjával és az akkreditált munkáltatók ellenőrzésével összefüggő hatósági ügyeket. A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokkal kapcsolatos jogszabályban meghatározott feladatokat. Mindemellett tevékenységi körébe tartoznak a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásával, az azt elősegítő támogatásokra, szolgáltatásokra vonatkozó tájékoztatással, információnyújtással kapcsolatos feladatok.<sup>40</sup> A minősítések folyamodványként:

<sup>38</sup> Szellő János (2011): A komplex rehabilitáció területei, tanulmány. PTE IGYFK, Szekszárd 3-4. p.

<sup>39</sup> Juhász Ferenc (szerk.) (2004). Irányelvek a funkcióképesség, a fogyatékoság és a megváltozott munkaképesség véleményezéséhez. Egészségügyi, Szociális és Családügyi Minisztérium, Országos Egészségbiztosítási Pénztár, Medicina, Budapest

<sup>40</sup> Az NRSZH jogállásáról szóló 331/2010. (XII.27.) Kormányrendelet

- A megváltozott munkaképességű személyek a rehabilitációs hatóság komplex minősítése keretében megállapított rehabilitációs javaslattól függően: rehabilitációs ellátásra vagy rokkantsági ellátásra jogosultak.
- A rehabilitációs hatóság a komplex minősítés során megállapítja, hogy a megváltozott munkaképességű személy rehabilitálható, vagy rehabilitációja nem javasolt (*a kategóriákat lásd 4. sz. melléklet*).
- A rehabilitálhatónak minősített megváltozott munkaképességű személy részesülhet rehabilitációs ellátásban.
- A rehabilitációs ellátás keretében a megváltozott munkaképességű személy rehabilitációs szolgáltatásra, valamint rehabilitációs pénzbeli ellátásra jogosult.<sup>41</sup>

A megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény további szervezeti változásokat is meghatározott.

A korábbiakban a rehabilitációs és a rokkantsági ellátás iránti igénybejelentések és kérelmek ügyében **három szervezet járt el**. A beadványokat az NRSZH szakhatósági állásfoglalása alapján a megyei és fővárosi kormányhivatalok nyugdíjbiztosítási igazgatóságai bírálták el, a foglalkoztatási szakterületet érintő ügyeket pedig a munkaügyi központ kirendeltségei kezelték. **E feladatokat 2012. július 1-jétől** a három szervezet munkatársaiból szerveződött hatóság, a fővárosi és megyei kormányhivatalok rehabilitációs szakigazgatási szerveinek **munkatársai látják el**. Az ellátások folyósítását változatlanul a Nyugdíjfolyósító Igazgatóság végzi.<sup>42</sup>

### 3.4. A foglalkozási rehabilitáció támogatási rendszere

A foglalkoztatási hátrányok kezelését célzó iránymutatások és cselekvési tervek az integrált foglalkoztatás, s ebből következően az aktív programok prioritását hangsúlyozzák. Ez meghatározza az intézkedésekre, eszközökre és közvetlenül a foglalkoztatásra fordítandó támogatások irányát és a ráfordítások arányait is. A foglalkoztatás hiányából fakadó hátrányokat **aktív és passzív programokkal** kezelik. A passzív programok természetesen a jövedelmek pótlására szolgálnak, míg az aktív programok lehetnek **főáramúak, illetve speciálisak**.

A speciális programok kizárólag egyes hátrányos csoportok – így például a fogyatékossgal élők – munkaerő-piaci integrációját segítik, míg a főáramba helyezett programok minden azonos élethelyzetben vagy azonos társadalmi problémával (pl. munkanélküliség, alacsony képzettség, fejletlen régióban élés stb.) küzdő személy számára kínál segítő megoldásokat. A fogyatékossgal kezelésének közelítési módja a mainstreaming, a fokozottan személyre szabott megközelítéssel elérhető eredmények főáramba helyezését tartja a hátránykezelés eredményes formájának, értelemszerűen a korszerű rehabilitáció eszközrendszerében is a főáramú programokat helyezi előtérbe.

<sup>41</sup> 2011. évi CXCI. tv. 3.§

<sup>42</sup> Rehabilitációs szakigazgatási szervezetek feladat és hatásköre. [www.nrszh.hu](http://www.nrszh.hu)

Vannak olyan országok, amelyekben a megváltozott munkaképességű embereket már elsősorban főáramú programokba, mint például:

- intenzív tanácsadás (álláskeresési segítségnyújtás),
- képzési programok,
- foglalkoztatási ösztönzők,
- közvetlen munkahelyteremtés,
- vállalkozásindítási ösztönzők.

Az egyes országok a „foglalkozási rehabilitáció” gyűjtőfogalom alatt igen különböző intézkedéseket, tevékenységeket értenek. Az uniós dokumentációk azonban a képzést, fejlesztést, szakmai tanácsadást és a szelektív munkaközvetítést sorolják ebbe a tárgykörbe.

A speciális programok intézkedései rendkívül sokszínűek a tagországokban, a legelterjedtebb közülük:

- az alacsonyabb termelékenységet kompenzáló bértámogatás,
- a munkahelyi környezet szükséges ki- és átalakításának támogatása,
- építészeti akadályok eltávolítása,
- a személyre szabott munkahelyi ügyintézéshez nyújtott támogatások,
- a munkavállalást, munkában maradáshoz segítő szolgáltatások, intézkedések támogatása,
- próbafoglalkoztatás, tranzitfoglalkoztatás.

Speciális munkaerő-piaci programok azok a foglalkoztatási formák is, amelyekben kifejezetten a fogyatékossgal élő munkavállalókat támogatják. Ezek: **a szubvencionált foglalkoztatás, a támogatott foglalkoztatás és a védett foglalkoztatás.**

A fogyatékos emberek **vállalkozásindítását** ösztönző programok csak néhány országban működnek és ezekben is nagyon alacsony a résztvevők száma.

Van, ahol a foglalkozási rehabilitáció elemei kizárólag főáramú programokban realizálódnak (pl. Németország), míg másokra a kombinált programok jellemzők.

A **kombinált intézkedések** tartalmazzák a foglalkozási rehabilitáció, a szubvencionált foglalkoztatás, a támogatott foglalkoztatás, valamint az intenzív tanácsadás elemeit is. Ezekkel többnyire integrált megközelítést valósítanak meg, és olyan testreszabott megoldásokat alkalmaznak, amelyben szükségletvezérelt támogatásokat biztosítanak foglalkoztatásba kerülésük (vagy bennmaradásuk) érdekében.<sup>43</sup>

A továbbiakban azt a támogatási rendszert mutatjuk be, amely hozzájárulhat a megváltozott munkaképességű emberek közvetlen elhelyezkedéséhez, kiemelve a Társadalmi Megújulás Operatív Program a „Megváltozott munkaképességű emberek rehabilitációjának és foglalkoztatásának segítése” projektjét, valamint az akkreditált munkaadók támogatását. Ezen eszközök között nem tárgyalunk különböző adókedvezményeket, e lehetőségeket az 5. sz. *melléklet tartalmazza.*

<sup>43</sup> Szellő János (2009): A foglalkozási rehabilitáció elmélete és gyakorlata, jegyzet ELTE BGGYK Budapest

### 3.4.1. A munkaügyi szervezet támogatásai

A munkaügyi szervezet támogatási rendszerének forrása a **Nemzeti Foglalkoztatási Alap**, amelynek forrása a munkáltatók szociális hozzájárulási adójába beépített 3% járulék, a munkavállalók 1,5%-os munkaerő-piaci járuléka és a költségvetés. Az alap négy alaprészből áll (szolidaritási, foglalkoztatási, bér garancia és képzési), 2011 előtt a rehabilitációs alaprész is a Munkaerő-piaci Alap része volt. Ezt követően önálló alapként átkerült a költségvetésbe. 2011-ben 337,2 milliárd Ft, 2012-ben 307,6 milliárd Ft volt az alapan.<sup>44</sup> Legnagyobb tételt a közfoglalkoztatás jelenti, 2012-ben 132 milliárd forintot tett ki, 2013 évre pedig 153 milliárd forint lett tervezve. A rehabilitációs hozzájárulásból a költségvetés 65 milliárd forinttal számol.

A közfoglalkoztatásról már a korábbiakban szót ejtettünk, itt azokat a támogatásokat mutatjuk be, amelyek jelen időben is igénybe vehetők, azzal a megjegyzéssel, hogy ténylegesen csak a bértámogatás működik.

#### **Bértámogatás:**

A foglalkoztatást bővítő bértámogatás eleve a hátránykezelést szolgálja a munkaerőpiacon. A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. tv. 16. §, a 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet 11. §, az Európai Közösséget létrehozó szerződés 87. és 88. cikke alkalmazásában a támogatások bizonyos fajtáinak a belső piaccal összeegyeztethetőnek nyilvánításáról szóló 2008. augusztus 6-i 800/2008/EK bizottsági rendelet szabályozza a foglalkoztatás bővítését szolgáló bértámogatás nyújtásának feltételeit. **Támogatás állapítható meg azon munkaadó részére, aki**

- vállalja hátrányos helyzetű, illetve megváltozott munkaképességű személy munkaviszony keretében történő foglalkoztatását legalább a támogatás folyósításának időtartama alatt (foglalkoztatási kötelezettség);

<sup>44</sup> Korábban Munkaerő-piaci Alap. **A Nemzeti Foglalkoztatási Alap alaprészei a következők:**

Szolidaritási alaprész: az álláskereső járuléka, a nyugdíj előtti álláskereső segély, az álláskereső segély, a munkanélküli járuléka, a pályakezdők munkanélküli segélye, az előnyugdíj, a nyugdíj előtti munkanélküli segély, az álláskereső ösztönző juttatás, a költségtérítés (31. §), valamint ezek juttatásával kapcsolatos postaköltség finanszírozására;

Foglalkoztatási alaprész: a foglalkoztatást elősegítő támogatások, a nem az állami foglalkoztatási szerv által nyújtott munkaerő-piaci szolgáltatások nyújtására, az állami foglalkoztatási szerv által az alap- és középfokú oktatási intézményben pályaválasztás elősegítése érdekében szervezett munkaerő-piaci információkat nyújtó rendezvény kiadásaira, valamint keresetpótló juttatással kapcsolatos postaköltség finanszírozására;

Bér garancia alaprész: a Bér garancia Alapról szóló 1994. évi LXVI. törvényben meghatározott támogatás finanszírozására;

Képzési alaprész: a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról szóló törvényben, valamint a felnőttképzésről szóló törvényben meghatározott feladatok, támogatási programok finanszírozására.



- szociális szervezetek esetében vállalja a hátrányos helyzetű személy továbbfoglalkoztatását legalább a támogatás folyósítási időtartama 50 százalékának megfelelő időtartamra;
- a támogatás iránti kérelem benyújtását megelőző tizenkét hónapban az általa foglalkoztatott munkavállalók munkaviszonyát működésével összefüggő okból, rendes felmondással nem szüntette meg, továbbá
- kötelezettséget vállal arra, hogy az általa foglalkoztatott munkavállalók munkaviszonyát a támogatás folyósításának időtartama alatt, szociális szervezetek esetében a továbbfoglalkoztatás időtartama alatt működési körében felmerülő okból, rendes felmondással nem szünteti meg, továbbá
- kötelezettséget vállal arra, hogy a támogatással érintett munkavállaló munkaviszonya közös megegyezéssel sem szűnik meg.

A bértámogatás megállapítása során **megváltozott munkaképességű személynek kell tekinteni azt a személyt, aki**

- rehabilitációs járadékban részesül,
- álláskereső, és a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásról szóló 177/2005. (IX. 2.) Kormányrendelet 2. § e) pontjában meghatározott feltételeknek megfelel.

A támogatási feltételek teljesülése esetén **vissza nem térítendő támogatás** nyújtható a támogatással érintett munkavállaló foglalkoztatásához:

- Hátrányos helyzetű álláskereső munkaviszony keretében történő foglalkoztatása esetén a támogatás a munkabér és a ténylegesen átutalásra kerülő szociális hozzájárulási adó legfeljebb 50%-ának megfelelő összeg, legfeljebb egy év időtartamra, legalább 24 hónapja nyilvántartott álláskereső esetén legfeljebb kétévi időtartamra.
- Megváltozott munkaképességű személy munkaviszony keretében történő foglalkoztatása esetén a munkabér és a ténylegesen átutalásra kerülő szociális hozzájárulási adó legfeljebb 60%-ának megfelelő összeg, legfeljebb egy év időtartamra, legalább 24 hónapja nyilvántartott álláskereső esetén legfeljebb kétévi időtartamra.
- A szervezetekről szóló törvény szerinti szociális szervezet munkaadó esetében a támogatás mértéke a munkabér és a ténylegesen átutalásra kerülő szociális hozzájárulási adó legfeljebb 70%-nak megfelelő összeg.<sup>45</sup>

### **Bérköltség-támogatás:**

A bérköltség-támogatás a munkaerő-piaci programok keretében biztosít kedvezményt. A Foglalkoztatási Törvény értelmében akár a munkabér és járulékainak 100 százalékos támogatása lehetséges a program célcsoportjához tartozó (így a megváltozott munkaképességű

<sup>45</sup> Forrás: Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat

álláskeresőket is), valamint a program megvalósításában közreműködő személyek foglalkoztatásához.<sup>46</sup>

**3. sz. táblázat: Bértámogatás és bérköltség-támogatás a célcsoport körében 2010-2012 októbere között**

Támogatás formája	2010/fő	2011/fő	2012/fő
Bértámogatás	1528	1113	477
Bérköltség-támogatás	4604	3212	1587

A táblázat adatai azt mutatják, hogy a különben is kevesebb decentralizált forrás a megváltozott munkaképességű álláskeresőket is érintette. 2010-hez viszonyítva, mind a kettő aktív eszköznél jelentős visszaesés következett be 2012-re.<sup>47</sup>

**Befogadó munkahelyek kialakítása:**

A foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerőpiaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásokról szóló 6/1996. (VII. 16.) MüM rendelet 19/A. §-a értelmében a befogadó munkahely kialakításához, a 19/B. §-a értelmében pedig a rehabilitációs célú foglalkoztatáshoz a rehabilitációs alaprész decentralizált keretéből, pályázatos formában támogatás adható a munkáltatók részére. 2009 óta azonban ez a támogatási forma pénzügyi források hiányában nem állt rendelkezésre, és ez jelentősen gátolta az új munkahelyek létrehozásának lehetőségét.<sup>48</sup>

**Rehabilitációs célú munkahelyteremtés:**

**Támogatás munkahely rehabilitációs célú átalakításához** támogatás feltételei az alábbiak szerint alakulnak:

<sup>46</sup> Flt. 19/B. §-ának (3)

<sup>47</sup> Forrás: Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat

<sup>48</sup> **19/A. § (1)** A 19. § (1) bekezdésének *a) -d)* pontja alapján annak a munkaadónak - ideértve a 19/B. § alapján támogatásra jogosult munkaadót is - nyújtható, amely

*a)* a pályázat benyújtását megelőzően legalább egy naptári éven keresztül működött, és

*b)* a pályázatban meghatározott célok megvalósításához - a beruházás (felújítás, átalakítás, eszközbővítés) bruttó költségének legalább 20 százalékát elérő - saját erővel is hozzájárul, amelybe az államháztartás más alrendszereiből származó forrás nem számítható be, és

*c)* igazolja, hogy a kötelezettségek teljesítését elősegítő anyagi biztosíték rendelkezésére áll, és

*d)* a megváltozott munkaképességű személyeket a foglalkoztatási kötelezettség időtartama alatt munkaviszonyban, a támogatott munkahelyen, a 19. § (1) bekezdésének *b)* pontja alapján nyújtott támogatás esetén a támogatott telephelyen saját maga foglalkoztatja.



- A munkavállalók átlagos statisztikai állományi létszáma a kérelem benyújtását megelőző hat hónap átlagában elérte az 50 főt.
- Az előző pontban foglalt időszakban és a kérelem benyújtásakor a pályázatban megjelölt munkahelyteremtő beruházással érintett székhelyén, illetőleg telephelyén foglalkoztatott munkavállalóknak legalább fele megváltozott munkaképességű személy.
- Munkaeszközrendszere, technológiája, tárgyi környezete biztosítja a megváltozott munkaképességű személyek egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatást, és vállalja ezek további fenntartását, a beruházással létrehozott kapacitásokat, szolgáltatásokat a foglalkoztatás megkezdésétől számított öt évig folyamatosan fenntartja, és az eredeti célnak megfelelően működteti.

A támogatási intenzitás mértéke - beleértve a más államháztartási forrásokból kapott támogatásokat is - nem haladhatja meg a beruházás elismert költségeinek 80 százalékát. A támogatás, hasonlóan az előző eszközhöz, forráshiányos, ezért nem működik.

### **Képzési támogatás:**

A munka nélkül maradt, megváltozott munkaképességű emberekkel való foglalkozás **széles körű andragógiai rendszert igényel**. Ennek lényegét és centrumát az adja, hogy olyan átfogó, különböző munkaterületekre alkalmazható kvalifikáció kimunkálására kell vállalkozni, amely lehetővé teszi, hogy az egyén megfeleljen a differenciálódó, egyre jobban rétegezett és egyre gyorsabban változó munkaerő-piaci igényeknek.

Az aktív, tevékeny foglalkozási rehabilitációt szolgáló képzés középpontjában az áll, hogy a megváltozott munkaképességű ember egyenlő eséllyel teljesíthesse részvételét a képzési folyamatba, amelynek **alapját a kompetencia alapú képzés biztosíthatja**.

**A munkaerő-piaci képzés, átképzés** támogatása olyan foglalkoztatást elősegítő aktív eszköz, amellyel a munkanélküli vagy munkaviszonyban álló - közöttük a megváltozott munkaképességű - személy számára növelhető az elhelyezkedési esély, illetve a munkahely megtartása. Témánk szempontjából **támogatható a képzése annak a személynek**, aki:

- megváltozott munkaképességű álláskereső,
- rehabilitációs ellátásban részesül,
- rokkantsági nyugdíjas, baleseti rokkantsági nyugdíjas, rokkantsági járadékban részesül – beleértve a teljesen munkaképtelen minősítéssel rendelkezőt is -, ha szakmai alkalmassági vizsgálat igazolja, hogy képzését követően a foglalkozás gyakorlására munkaviszony vagy egyéni vállalkozás keretében sor kerül.

**Támogatásként** a képzési költségek, részben vagy egészben történő megtérítése adható, amelyen belül: a képzési költség és a vizsga díja; az utazási költség megtérítése; étkezési és szállás költségtérítése.

### 3.4.2. TÁMOP 1.1.1. Megváltozott munkaképességű emberek rehabilitációjának és foglalkoztatásának segítése program (2008. március 1. – 2013. február 28):

**A program átfogó célja:** A foglalkoztatás bővítése, a hátrányos helyzetűek foglalkoztathatóságának javítása, a munkaerő-piaci integráció/re-integráció segítése volt.

**Közvetlen céljai:** Az egészségkárosodással élő megváltozott munkaképességű személyek olyan foglalkozási rehabilitációs szolgáltatások biztosítása, amelyek segítik a korábbi munkahelyre való visszatérést, vagy az újbóli elhelyezkedést. A munkáltatók ösztönzése megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására.

#### **A program célcsoportjai:**

A 2007. évi LXXXIV. törvény alapján **rehabilitációs járadékban részesülő személyek**. Rehabilitációs járadékra az jogosult, aki

- 50-79 százalékos egészségkárosodást szenvedett, és ezzel összefüggésben a jelenlegi vagy az egészségkárosodását megelőző munkakörében, illetve a képzettségének megfelelő más munkakörben való foglalkoztatásra rehabilitáció nélkül nem alkalmas, és kereső tevékenységet nem folytat, vagy a keresete, jövedelme legalább 30 százalékkal alacsonyabb az egészségkárosodást megelőző négy naptári hónapra vonatkozó keresete jövedelme havi átlagánál, továbbá
- rehabilitálható, és
- az életkora szerint szükséges szolgálati időt megszerezte

#### **Az olyan álláskereső, akinek**

- a munkaképesség-csökkenése – az Országos Rehabilitációs és Szociális Szakértői Intézet (a továbbiakban: ORSZI), 2007. augusztus 15-ét megelőzően az Országos Egészségbiztosítási Pénztár Országos Orvos-szakértői Intézete szakvéleménye, illetőleg 2001. január 1-jét megelőzően, vasutas biztosítottak esetében a Magyar Államvasutak Orvos-szakértői Intézetének szakvéleménye/szakhatósági állásfoglalása szerint – 50–66%-os mértékű, illetőleg az **egészségkárosodás – az ORSZI szakvéleménye/szakhatósági állásfoglalása szerint – 40–49 százalékos mértékű, vagy**

az **egészségkárosodása – az ORSZI szakvéleménye/szakhatósági állásfoglalása szerint 50–79 százalékos mértékű, és ezzel összefüggésben a jelenlegi, vagy az egészségkárosodását megelőző munkakörében, illetve a képzettségének megfelelő más munkakörben való foglalkoztatásra rehabilitáció nélkül nem alkalmas és rehabilitálható**

**A TÁMOP 1.1.1 program főbb mutatói 2012. december 31-ig: A program teljes költsége meghaladta a 15 milliárd forintot, a programban résztvevők tervezett létszáma 12 589 fő volt, a tényleges bevonás 14 842 megváltozott munkaképességű személyben realizálódott.<sup>49</sup>**

<sup>49</sup> Forrás: Bacsó Orsolya Nemzetgazdasági Minisztérium: „Megváltozott munkaképességű emberek rehabilitációjának és foglalkoztatásának segítése” című kiemelt projekt országos célkitűzései és eredményei. PPT: Konferencia a TÁMOP 1.1.1 program zárásáról. Kaposvár, 2013. január 31.

**4. sz. táblázat: A program fő mutatói az indikátorok összevetésével**

Mutató neve	Célérték (fő)	Tényérték (fő)	Teljesülés aránya
Projektbe bevont személyek száma	12 589	14 842	118%
Képzésben résztvevők száma	6 412	6 624	103%
Az egyéni programot sikeresen befejezők száma	10 072	10 260	102%
A program befejezése után a 180. napon foglalkoztatottak száma	3 323	2 991	90%

Forrás: NGM

**5. táblázat: Támogatások**

Bérjellegű támogatások	A projektbe bevontak közül bérjellegű támogatásban részesülők száma (fő)
Bértámogatás	778
Munkatapasztalat-szerzés céljából bérköltség támogatás	180
Munkagyakorlat-szerzés céljából bérköltség támogatás	7 374
Munka kipróbálás céljából bérköltség támogatás	3 599
<b>Összesen:</b>	<b>11 931</b>

Forrás: NGM

## 6. számú táblázat: Képzések támogatása

Képzéshez kapcsolódó támogatások	A projektbe bevontak közül képzéshez kapcsolódó támogatásban részesülők száma (fő)
Keresetpótló juttatás	75
Képzési támogatás	6 543
Képzéshez kapcsolódó utazási költségek	1 660
Képzési alkalmassági vizsgálat	1 689
<b>Összesen:</b>	<b>9 967</b>

Forrás: NGM

A programba bevont megváltozott munkaképességű emberek számára több szolgáltatás is biztosítva volt. Jelentős esetszám realizálódott a mentori segítségnyújtás (21 003 fő), a rehabilitációs tanácsadás (12 090 fő), munkaközvetítés (6 788 fő) és az egyéni munkavállalási tanácsadás (7 011 fő) területén.

## 3.4.3. Költségvetési támogatások

## Előzmények:

A szakpolitika 2005-ben döntött a támogatási rendszer átalakításáról, amelyet 2007-ig fokozatosan vezettek be. A 176/2005. (IX. 2.) Korm. rendeleten és az ehhez kapcsolódó rendeleteken keresztül bevezették az akkreditációs és a több jogcímen (bértámogatás, költségkompenzációs támogatás és rehabilitációs költségtámogatás) igénybe vehető támogatási rendszert.

A megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók részére a rehabilitációs célú foglalkoztatást szabályzó, a foglalkoztatás személyi és tárgyi feltételeit meghatározó, a feltételeket teljesítő munkáltatók minősítését biztosító eljárás a munkáltatók akkreditációja.

**Az akkreditációs eljárást** a 176/2005. (IX. 2.) Kormányrendelet, illetve a 14/2005. (IX. 2.) FMM rendelet szabályozza. Az akkreditációs tanúsítvány szintenként eltérő hatállyal állítható ki.

## A tanúsítványok típusai a következők voltak:

- alaptanúsítvány: azt igazolta, hogy a munkáltató a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására irányadó alapvető akkreditációs követelményeknek megfelel, a munkáltató megnevezése: akkreditált foglalkoztató (hatálya 5 év);

- rehabilitációs tanúsítvány: a munkáltatót rehabilitációs foglalkoztatónak nyilvánítja (hatálya 3 év);
- kiemelt tanúsítvány: a munkáltatót védett foglalkoztatónak minősíti (hatálya 2 év);
- feltételes tanúsítvány: a kiemelt tanúsítvány megszerzésére való felkészülést segíti elő.

### **Megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatások:**

A költségvetési támogatás célja: a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának elősegítése, képzettségüknek és egészségi állapotuknak megfelelő munkavégzés feltételeinek biztosítása, a nyílt munkaerőpiacra való visszavezetésük érdekében adaptációs készségük fejlesztése, valamint az állapotukból adódó foglalkoztatási hátrányok kiegyenlítése.

A 177/2005. (IX.2.) Kormányrendeletben, valamint a 15/2005. (IX.2.) FMM rendeletben meghatározott három támogatási forma tartozik ide:

- költségkompenzációs támogatás (a védett foglalkoztatók költségkompenzációs támogatása, valamint munkahelyi segítő személy foglalkoztatásával kapcsolatos költségekhez nyújtott támogatás).
- rehabilitációs költségtámogatás (nyílt munkaerőpiacon nem foglalkoztatható személyeket is foglalkoztató közhasznú szervezetek számára adható).
- rehabilitációs foglalkoztatást elősegítő bértámogatás

**A védett foglalkoztatók** költségkompenzációs támogatása, pályázati eljárás alapján nyerhető el. A költségkompenzáció keretében a támogatás mértéke nem haladhatja meg az elszámolható költségek 100%-át.

**A költségkompenzációs támogatások**, közé tartozik a munkahelyi segítő személy foglalkoztatásával kapcsolatos költségekhez nyújtott támogatás. Ha megváltozott munkaképességű munkavállalók egészségkárosodása, vagy fogyatékossága miatt segítő személy alkalmazása szükséges, akkor a segítésre fordított időre jutó munkabér és járulékainak együttes összege – mely nem lehet több a kötelező legkisebb munkabér másfélszeresének és az ahhoz kapcsolódó járulékoknak együttes összegét – megtéríthető.

**A rehabilitációs költségtámogatás:** ezt a támogatást a külön jogszabályban meghatározott védett szervezeti szerződés keretében, pályázati úton lehet igénybe venni. Bár az akkreditáció megléte nem feltétele a támogatás megállapításának, a szerződési feltételekben mindazok a szempontok megjelennek, amelyek a védett foglalkoztatóvá nyilvánítás feltételeként a kormányrendeletben szerepelnek. Feltétele azonban a nyílt munkaerőpiacon nem foglalkoztatható munkavállalók foglalkoztatása.

**A rehabilitációs foglalkoztatást elősegítő bértámogatás:** kizárólag akkreditációs tanúsítvánnyal rendelkező munkáltató részére nyújtható. A rehabilitációs foglalkoztatást elősegítő bértámogatás alanyai a megváltozott munkaképességű munkavállalókat munkaviszony keretében foglalkoztató, a Munka Törvénykönyve 73. §-a hatálya alá tartozó munkáltatók lehet-

nek, akik akkreditációs tanúsítvánnyal rendelkeznek, és teljesítik a rehabilitációs foglalkoztatási kötelezettségüket. Nem támogathatóak a közigazgatási szervek, illetőleg az állami és helyi önkormányzati költségvetési szervezetek, valamint a szociális foglalkoztatásban foglalkoztatottak.<sup>50</sup>

Az **Állami Számvevőszék Kutató Intézete** 2009-ben „A megváltozott munkaképességű személyek támogatási rendszere társadalmi-gazdasági hatékonyságának vizsgálata” című tanulmányában többek között a következőket fogalmazta meg.

- A rendszer egyik legnagyobb ellentmondása az, hogy a szabályozás sem a fogyatékos személy felvételekor, sem a rehabilitációs szakaszának lezárásakor **nem követeli meg a rehabilitációs intézkedés értékelését** és ehhez nem ad érdemi segítséget a munkáltatóknak. Ez lényegesen mérsékli a valószínűségét annak, hogy a fogyatékos személy olyan munkakörbe kerül, és olyan rehabilitációs lépcsősoron megy végig, amelyek teljes rehabilitációját eredményezik.
- Az akkreditált foglalkoztatók támogatási rendszerében hosszabb távon egy olyan intézkedés hozhatja a legnagyobb – a rendszeren belül átcsoportosítható – megtakarítást, amely e **munkaadókat a teljes rehabilitációban teszi érdekeltté**. Sikeres rehabilitáció esetén ugyanis a megváltozott munkaképességű személyek jelentős részét csökkenő támogatás mellett, majd pedig támogatás nélkül is lehet hatékonyan foglalkoztatni. Ennek megfelelően a támogatás három éves időszakának meghosszabbítására csak a súlyosan egészségkárosodott (fogyatékos) munkavállalók esetében, és csak akkor kerülne sor, ha az érintett személy a sikeres rehabilitáció ellenére sem képes átlagos teljesítménnyel, önállóan dolgozni.<sup>51</sup>

**A támogatási adatokat vizsgálva**, 2010-ben az országban közel 1300 munkáltatónál, 21 ezer megváltozott munkaképességű munkavállaló állt foglalkoztatásban. Alkalmazásukat a rehabilitációs foglalkoztatást elősegítő bér- költségkompenzációs támogatások tették lehetővé. A munkáltatók több mint 13 milliárd Ft támogatást kaptak.

A 2011-es pénzügyi keret kezdetben 11,6 milliárd Ft volt, azonban a kifizetések az előző évhez viszonyított jelentős csökkenése miatt forráselvonások és átcsoportosítások történtek. A **költségvetés átalakítását** követően a kormányhivatalok munkaügyi központjainak új előirányzata 9,3 milliárd Ft-ra csökkent. A munkáltatóknak kiutalt támogatás összege az év végéig meghaladta a 6,5 milliárd Ft-ot. A támogatott munkavállalók létszáma 15.322 fő volt, 14.837-en megváltozott munkaképességűként, 485-en segítő személyként részesültek juttatásban, 1132 fő pedig bértámogatást kapott.<sup>52</sup>

<sup>50</sup> Szellő János (2011): A komplex rehabilitáció területei, tanulmány. PTE IGYFK, Szekszárd 34-35. p

<sup>51</sup> Lechnerné Vadász Judit (2009): A megváltozott munkaképességű foglalkoztatásának hatékonysága és eredményessége In: Dr. Pulay Gyula (2009): A megváltozott munkaképességű személyek támogatási rendszere társadalmi-gazdasági hatékonyságának vizsgálata. Állami Számvevőszék, Budapest 41-52. p

<sup>52</sup> Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal: Beszámoló jelentés a Hivatal 2011. évi szakmai munkájáról 160. p

## 7. sz. táblázat: Költségvetési támogatások összesített adatai 2010 – 2011 évben

Támogatás formája	Támogatott munkáltatók száma		Foglalkoztatottak átlagos száma/fő		Támogatott munkáltatóknak kifizetett támogatás összesen/ Ft	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Rehabilitációs foglalkoztatást elősegítő bértámogatás	1269	1132	20 684	15 322	13 018 876 715	6 546 178 695
Rehabilitációs költségtámogatás	21	21	19 939	19 771	28 944 471 661	23 660 890 133
Költséggompensációs támogatás	35	37	4 877	4 217	2 082 379 331	1 969 825 764
<b>Összesen</b>	<b>1 290</b>	<b>1 153</b>	<b>40 623</b>	<b>35 093</b>	<b>44 045 727 707</b>	<b>32 176 894 592</b>

Forrás: NRSZH

**2011. évi CXCI. törvény 25. § (1)** A rehabilitációs hatóság az akkreditált munkáltató részére a Kormány rendeletében meghatározottak szerint pályázati úton

- támogatást nyújthat a munkahely rehabilitációs célú átalakításához,
- **bér- és költségtámogatást nyújthat, ha**

a munkáltató a rehabilitációs hatóság komplex minősítése szerinti megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatását biztosítja.

2011. december 31-én 2133 **hatályos akkreditációval rendelkező** székhely, telephely és fióktelep szerepelt az akkreditációs nyilvántartásban. Az akkreditációval rendelkezők száma harmadik éve mutat csökkenő tendenciát, évente megközelítően 120-150 munkáltatói helyszínnel van kevesebb. Az ok egyrészt az, hogy sok lejáró tanúsítványnak nem kérik a meghosszabbítását – ez elsősorban az alaptanúsítvánnyal rendelkezőkre jellemző –, másrészt a saját vagy hivatali kérelmezésre történő visszavonások száma is jelentős.

A **dél-dunántúli és az észak-alföldi régióban** található a legtöbb akkreditált szervezet. Ugyanakkor a dunántúli régióban működik a legkevesebb kiemelt tanúsítvánnyal rendelkező munkáltató, az alföldiben pedig a legtöbb védett foglalkoztató. A két régióban letelepült szervezetek szerkezete és volumene tehát ellentétes irányokat mutat. A keleti országrész másik két régiója, Észak-Magyarország és Dél-Alföld a rehabilitációs foglalkoztatásban közel azonos mértékben frekvenciát. Helyzetükből adódóan Nyugat-Dunántúl, illetve általában a nyugati régiók, megyék mindig fejlettebbek, prosperálóbbak voltak, így itt értelemszerűen a foglalkozási rehabilitációra specializálódott, illetve azt valamilyen mértékben megvalósító vállalkozások nem vetették meg tömegesen a lábukat. Az akkreditált foglalkoztatók zömében gazdasági társaságok, ezen belül is elsősorban korlátolt felelősségű társaságok. A társadalmi szervezetek, amelyek nonprofit alapon, közhasznú, sokszor kiemelten közhasznú minősítéssel működnek, szintén fontos szerepet töltenek be a rehabilitációs célú foglalkoztatás megvalósításában.<sup>53</sup>

<sup>53</sup> Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal: Beszámoló jelentés a Hivatal 2011. évi szakmai munkájáról 173. p



Az Állami Számvevőszék (ÁSZ) 2012. év végi jelentésében tett számot azokról a tapasztalatokról, amelyek a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatást elősegítő költségvetési támogatások hatékonyságát érintették. E megállapítások közül néhányat mi is kiemelünk:

- A munkáltatók részére folyósított támogatások a jogszabályok folyamatos módosítása következtében nem voltak kiszámíthatóak, a folyamatosságot, a stabilitást nem biztosították és a hosszú távú tervezést nem tették lehetővé.
- A pályázati eljárással kiválasztott társaságoknak a támogatást minden évben igényelni kellett. A 2011. évtől – a rendszer átalakítása érdekében – a támogatási szerződéseket csak féléves időtartamokra kötötték meg. A támogatási szerződésekben meghatározták a támogatott megváltozott munkaképességű munkavállalók létszámának felső korlátját és a támogatás összegét. Ez az összeg az egyes szervezeteknél anyag és személyi jellegű ráfordítások tekintetében egy főre vetítve jelentős eltéréseket mutatott.
- A támogatási rendszer nem biztosította a megváltozott munkaképességű munkavállalók növekvő részvételét a foglalkoztatásban, nem tette érdekelté a foglalkoztatókat a munkavállalók nyílt munkaerő- piacra történő visszavezetésben, illetve nem járult hozzá a források hatékony, eredményes felhasználásához.
- Az ellenőrzött időszakban az összes támogatás 60-70%-át rehabilitációs költségtámogatásra a 21 védett szervezeti szerződéssel rendelkező munkáltató részére fizették ki. A társaságok számára a jogszabályok és a támogatási szerződések a foglalkoztatással kapcsolatban mérhető célokat, gazdálkodásukkal kapcsolatban mutatószámokat nem határoztak meg. Ezek hiányában a felhasznált támogatások eredményessége, hatékonysága nem értékelhető.<sup>54</sup>

### Változások a költségvetési támogatások rendszerében

Részben az ÁSZ megállapítások alapján a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításairól szóló 2011. évi CXCI. törvényhez kapcsolódóan született meg a 327/2012. (XI.16) Korm. rendeletet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkaadók akkreditációjáról, valamint megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról, amely új alapokra kívánja helyezni a munkaadók finanszírozási és ellenőrzési rendszerét.

- Megszüntetésre került a háromféle akkreditációs tanúsítványt és helyette egyet vezettek be, és a tanúsítványok határozatlan időre szólnak. Mindez magával hozta a támogatási és az eljárási folyamat egyszerűsödését. A foglalkoztatást célzó támogatási jogcímek változtak. A pályázat során az akkreditált munkáltató a megváltozott munkaképességű személyek tartós, vagy tranzit foglalkoztatásának vállalása esetén részesülhet költségvetési támogatásban. Kétféle támogatási költség számolható el. Az egyik a megváltozott munkaképességű munkavállaló után fizetendő bérköltség, a másik a megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatásának a megváltozott

<sup>54</sup> Állami Számvevőszék: Jelentés a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása költségvetési támogatási rendszerének és a támogatások hasznosulásának ellenőrzéséről 2012. december



munkaképességből fakadó többletköltség (helyiségek átalakítása, kizárólag a fogyatékkal élő munkavállalók segítségével foglalkozó személyek alkalmazáshoz kapcsolódó költségek, a fogyatékkal élő munkavállalók által használt berendezések átalakításának vagy beszerzésének, vagy a szoftverek beszerzésének és érvényesítésének költségei).

- Bevezetésre került a **tranzitfoglalkoztatás**, amely érdekeltté teszi a foglalkoztatókat a munkavállalók nyílt munkaerőpiacra történő visszavezetésében. A munkáltató maximum 3 évig foglalkoztathat ilyen jogcímen, csökkenő támogatási intenzitás mellett. Tranzitfoglalkoztatásra azon megváltozott munkaképességű munkavállalókat lehet alkalmazni, akiket a komplex felülvizsgálat során B1 és C1 kategóriába soroltak (*a kategóriákat lásd 4. sz. mellékletben*). A támogatási időszakot követően cél a legalább 6 hónapos nyílt piaci foglalkoztatás, amely időszak alatt a munkáltatónak mentori szolgáltatást kell biztosítania.
- Az akkreditált munkáltatók a tranzit foglalkoztatás mellett tartós támogatásra is pályázhatnak, amelynek a célja a megváltozott munkaképességű személyek képességeinek megőrzése, fejlesztése védett körülmények között. Ez a támogatási forma 2014-től három évre állapítható meg, de időtartama korlátozás nélkül meghosszabbítható.
- A kormányrendelet rögzíti a költségvetési támogatás szabályait, tartalmazza a háromévenként kiírt pályázat eljárásrendjét, amely kiszámíthatóbbá teszi a munkáltatók gazdálkodását. Ez az év átmeneti évnak tekinthető, a 2012. évi pályázaton nyertes munkáltatók esetében a munkáltatóval egy évre kötnek keretszerződést.
- Meghatározásra kerültek a támogatásban részesülő szervezetek rehabilitációs feladatai, illetve a foglalkoztatás minőségével kapcsolatos elvárások. A munkáltatónak komplex módon – a szolgáltatói rendszerrel együttműködve - kell közreműködnie a munkavállaló rehabilitációjában.<sup>55</sup>

A 2012. IV. negyedévében kiírt pályázaton, 2013 januárját kezdődően 129 településről 326 szervezet, összesen 30 331 fő foglalkoztatására nyert támogatást. Mindebből 27 932 fő után részesülnek a munkaadók tartós foglalkoztatási támogatásban és 2 399 fő esetében tranzit foglalkoztatásra vonatkozó támogatásban.<sup>56</sup>

### 3.5. A foglalkozási rehabilitáció szolgáltatási rendszere

A foglalkozási rehabilitáció jelenleg működő szolgáltatási rendszerének kialakulása óta több dimenziós rendszerként fogható fel. A komplex rehabilitáció igényének megjelenésével ez tovább erősödött. Struktúrájába beletartoznak a munkaügyi szervezetek, rehabilitációs szakigazgatási szervezetek, szociális szervezetek és civil szervezetek. Új igények jelentek meg:

- A **munkavállalásra való felkészítés** (pl. motiváció erősítése, a munkavállalással kapcsolatos szabályoknak, kötelezettségeknek és jogoknak a megismertetése és elfogadtatása).

<sup>55</sup> Forrás: FSZK

<sup>56</sup> Forrás: NRSZH

- A munkavállalást akadályozó tényezők (pl. szociális, mentális, egészségi) feltárása és megoldásuk segítése.
- **A megfelelő munkahely megtalálásának segítése.** E célcsoport esetében különösen fontos azt vizsgálni, hogy a munkahely és a munkavállaló kölcsönösen megfelelnek-e egymásnak. Az ő esetükben ugyanis fokozott kockázata van a csak formai megfelelést vizsgáló közvetítésnek. Az a tény önmagában, hogy az érintett személy képzettsége megfelel a munkakör betöltéséhez szükséges elvárásoknak, ebben az esetben kevés. Értékelni kell például azt is, hogy a kiesett idő nem okozott-e – legalábbis átmenetileg – olyan mértékű teljesítmény csökkenést, amelyet az adott munkáltató nem tud tolerálni. Vagy a konkrét munkakör ellátása nem követel-e túlzó elvárásokat egy nem teljesen egészséges vagy fogyatékos személytől. Ilyen lehet pl. a lakóhelytől való nagy távolság, a tömegközlekedés rossz színvonala, a hektikus teljesítmény-elvárás, gyakori túlmunka igény stb.
- **Munkáltatók megnyerése.** A hátrányos helyzetű ügyfelek esetében, még akkor is szükség van a munkáltatók befogadásának erősítésére, ha egyébként az ajánlott személy minden szempontból megfelel a munkakör elvárásainak. A többnyire sztereotípiákon nyugvó előítéletek, az ebből fakadó fenntartások oldásának egyik leghatékonyabb módja, ha pontosan tájékoztatást kap a munkáltató a megváltozott munkaképességű személy munkavállalói értékeiről, hátrányt okozó jellemzőiről és azokról a szolgáltatásokról, amelyeket igénybe vehet felvétele esetén.
- **Munkatapasztalat szerzés elősegítése.** Mindenképpen e célcsoport munkavállalási esélyeit növelhetnénk azzal a szolgáltatási formával, amely a passzív időszak ellenére – adott tevékenység begyakoroltatásával - jó teljesítmény elérésére tenné képessé a tartósan akadályozott személyt.
- Szükség esetén a személyközpontú szolgáltatás fontos színtere lehet a **munkavégzés támogatása** is. Ez elsősorban a fizikai, kommunikációs és egyéb akadályok elhárítását, valamint a munkáltatók és munkatársak felkészítését jelentheti a megváltozott munkaképességű dolgozó fogadására. Ugyancsak a közvetítő szervezet hatékonyságát növelhetné, ha a munkáltató számára szolgáltatásként nyújtaná a konkrét személy igényeihez szükséges munkahely-, munkakörnyezet átalakítási, adaptálási feladatok elvégzését, továbbá a munkafolyamat betanításában való közreműködést. Szóba jöhet még – elsősorban értelmileg akadályozott munkavállalók esetében – a személyi segítő biztosítása.
- Néhány esetben szükség lehet olyan speciális szolgáltatásokra is, amely a tartósan akadályozott munkavállaló **foglalkoztatásának tartóssá válását segítheti.** Ilyen lehet például beilleszkedésük segítése (pszichológiai tanácsadás, közösségi- és önálló életre nevelés, hiányos szocializáció pótlása, csoportkohéziót erősítő tréningek, konfliktuskezelés) vagy a munkában tartás egészségügyi, pszicho-szociális támogatása.<sup>57</sup>

Jelen tanulmányban a szolgáltatási rendszerből, a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat és a civil szektor által biztosított egyes szolgáltatásokat emeljük ki.

<sup>57</sup> Szellő János (2009): A foglalkozási rehabilitáció elmélete és gyakorlata, jegyzet ELTE BGGYK Budapest 61-62.

### 3.5.1. Az NFSZ szolgáltatásai:

A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat kirendeltségeinek szolgáltatásai három egymással összefüggő logikai, szakmai szakaszra - prevenció, közvetlen együttműködés és nyomon követés (utógondozás) - tagolható.

- **A preventív humán szolgáltatások** már a 90-es évek közepétől megjelentek a munkájában, például a tömeges létszámleépítések kezelése esetében. A szolgáltatás lényege az információátadás, a figyelemfelkeltés, olyan aktív tájékoztatás, amely lehetővé teszi, hogy az ügyfél megismerje a munkaerő-piaci folyamatokat, lehetőségeket, a gátló és előremutató tényezőket, hogy ezek segítségével legyenek egyéni stratégiája kidolgozásában.
- **A közvetlen együttműködési szakaszban** számos olyan cselekvést gátló akadállyal kell megküzdeni, mint az információdeficit, az alacsony munkaerő-piaci érték, negatív attitűdök, az ún. hátrányos helyzet (pl. fogyatékos), a személyiség hiányosságai, esetleg zavarai. A szolgáltatások e szakaszában azt kell elérni, hogy a megváltozott munkaképességű személy képes legyen saját értékeivel kapcsolatban valóságos ítéletet alkotni, és megfelelő önismeret birtokában egyéni munkavállalási stratégiát tudjon kidolgozni. A stratégia sikeres végrehajtása érdekében kész legyen együttműködni a kirendeltséggel, és ezt cselekvési tervben rögzíteni annak érdekében, hogy a kirendeltség és saját tevékenysége összehangolható legyen. A szolgáltatások végső célja természetesen a munkába helyezés.
- **A nyomon követés, az utógondozás** lényege a megváltozott munkaképességű vagy fogyatékos munkavállaló stabil elhelyezésének biztosítása a munkahelyen. Különösen fontos ez a megváltozott munkaképességű munkavállalók és a tartósan munkanélküliek esetében.

A munkaerő-piaci humán szolgáltatások formáit (álláskereső klub, rehabilitációs információs centrum, pszichológiai, munkavállalási, pályaorientációs, rehabilitációs tanácsadás stb.)<sup>58</sup> tekintve sokszínűséget tapasztalhatunk, ugyanakkor megállapítható, hogy **igen eltérő színvonalon**. Gyakorlatilag a megyeszékhelyi kirendeltségek és szolgáltató központok rendelkeznek azokkal a szakemberekkel, tárgyi és technikai feltételekkel, amelyek hozzájárulhatnak a hátránykezeléshez. A személyközpontú problémakezelésre a **kiseb kirendeltségek csak korlátozott mértékben alkalmasak**. Ez ugyanis speciális felkészültséget; a sajátos nehézségek kezelésére képes ismereteket; magas szintű toleranciát; különleges kommunikációs eszközöket és magas fajlagos időráfordítást igényel.

<sup>58</sup> A **munkaerő-piaci szolgáltatás**, olyan humán szolgáltatás, amelynek középpontjában az ember áll, személyes érdekeivel, egyedi életfelfogásával, tapasztalataival, magában foglalja a résztvevők mindazon egyediségét, ami a szolgáltatást igénylőt, illetve a szolgáltatást végzőt jellemzi. A humán szolgáltatás támogató jellegű, nem irányítás és nem a felelősség átvállalása. A szolgáltatásoknak szigorúan az egyén szükségleteire kell építeniük, és minden eszközével a foglalkoztatásba kerülést, a foglalkoztathatóság javítását kell szolgálniuk.

### 3.5.2. Civil szervezetek szolgáltatásai:

A kilencvenes évek második felétől kezdték meg tevékenységüket az első alternatív munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtó civil szervezetek. Kialakultak a „többdimenziós modellek”, amelyek a célcsoportok differenciált hátrányaira speciális, komplex programokkal reagáltak. A tartós hátránnyal élő álláskeresők számára szükséges személyre szabott, rugalmas, komplex munkaerő-piaci szolgáltatások, és a kapcsolódó kiegészítő szolgáltatások (mentorok, szociális-, mentális-, gyógypedagógiai-, képzési stb. szolgáltatások) biztosítása jelentette és jelenti a sikeresség, hatékonyság kulcsát. Magyarországon 60-70 olyan civil szervezettel számolunk, amelyek alternatív munkaerő-piaci szolgáltatást biztosítanak megváltozott munkaképességű fogyatékos emberek számára. Nagyobb részük a Dunántúlon működik.

E szervezetekre jellemző az egyes célcsoportok iránti erősebb elköteleződés, így legtöbb esetben ennek mentén alakultak a különböző szolgáltatás-fejlesztések. Napjainkban azonban egyre jellemzőbbé válik a hátránykezelés eszköztárának fokozatos bővülése, az újabb célcsoportok bevonása. Ezzel párhuzamosan megkezdődött a szakmai tapasztalatok, módszerek átadása, elindult a közös módszertani fejlesztés folyamata. Az néhány jelentősebb komplex szolgáltatási modellt mutatunk be:

- **Komplex Emberközpontú Foglalkozás-rehabilitációs és Információs Szolgálat (KEFISZ)** mely elsősorban a mozgássérült személyek munkaerő-piaci igényein fejlődött a Motiváció Alapítvány gondozásában. A szolgáltatásfejlesztés folyamatának fontos mérföldkövét jelentette a program – két lépcsőben megvalósított – országos telepítési programja
- **Támogatott Foglalkoztatás (TF)** szolgáltatás a Salva Vita Alapítványhoz forduló értelmileg és tanulásban akadályozott, illetve autizmus spektrumzavarral élő személyek szükségleteire épül. 2003-ban megkezdődött a program országos telepítése, melynek célja, hogy az országban minél több helyen megismerhessék, és igénybe vehessék a szolgáltatást. A 14 hónapos – elméleti és gyakorlati módszertani ismeretek elsajátítását biztosító, szakmai konzultációkra és tapasztalatcserére is lehetőséget nyújtó – telepítési ciklus után minden szervezetnél megkezdődött a szolgáltatási tevékenység, a szervezetek között pedig – a Salva Vita Alapítvány koordinálásával – megindult a hálózatépítés.
- **4M program** (Zala megyei indítás) célcsoportja elsősorban a megváltozott munkaképességű, egészségkárosodott személyek. A 4M programot működtető nonprofit szervezetek egy olyan adaptált módszert dolgoztak ki és alkalmaznak jelenleg is, amellyel elősegíthető a rendszeres illetve átmeneti szociális járadékban, valamint rokkantsági nyugdíjban részesülő megváltozott munkaképességű emberek visszatérése a nyílt munkaerőpiacra.
- **Integrált Foglalkoztatást Segítő Szolgálat (IFSSZ)** – korábban munkaasszisztensi program - szolgáltatásaiban kiemelt hangsúlyt kap az egyéni esetkezelés, a folyamatos személyes kapcsolattartás az ügyféllel és a munkáltatóval egyaránt. Az 1998-ban induló program ma már kidolgozott módszertannal, dokumentációval rendelkezik, és

mind prioritásaiban, mind célkitűzéseiben illeszkedik az Európai Unióban elvárt feltételrendszerhez.<sup>59</sup>

A jó gyakorlatok ellenére a szolgáltatási rendszert a már említett problémákon kívül több más tényező is befolyásolja. A nyílt foglalkoztatás elősegítése érdekében azonban feltétlenül szükség van a civil szervezetek szolgáltatásaira, egyrészt az NFSZ, mint szolgáltató kapacitáshiánya, másrészt a kompetencia hiánya miatt.

- A civil szervezeti szolgáltatások, általában csak a személyre koncentrálnak, és csak ritkább esetben fordítanak figyelmet a családban, környezetben akadályozó tényezők feltárására és megszüntetésére.
- A komplexitás hiánya abban is fellelhető, hogy a szervezetek önmagukban nem tudnak komplex foglalkozási rehabilitációs szolgáltatásokat kialakítani és fenntartani, és nem képesek ennek elégséges megszervezésére sem.

Megjegyezni kívánjuk, hogy megkezdődött egy országos hálózat kialakítása, amelyben jelentős szerepet kapnak az alternatív civil szolgáltatók. E projekt címe „Rehabilitáció – Érték – Változás (RÉV): Megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci helyzetének elősegítése érdekében történő rendszerszintű képzési és szolgáltatásfejlesztési modellprogram” a Társadalmi Megújulás OP keretében.<sup>60</sup>

#### 4. A kvótarendszer és a rehabilitációs hozzájárulás eljárási meghatározottsága Magyarországon

Az **esélyegyenlőség** megteremtése részben állami feladat a megfelelő politika megteremtésével és képviselésével, melynek keretében a hatályos jogszabályok a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára jogvédelmet biztosítanak. A jogszabályok a törvény előtti egyenlőséget ugyan biztosítják, de nem teremtik meg automatikusan az esélyegyenlőséget. A jogi egyenlőség nem feltétlenül jelenti az esélyek és a lehetőségek egyenlőségét a mindennapi életben. Ahhoz, hogy ez utóbbi – azaz a tényleges esélyegyenlőség – megvalósuljon, nem csak a jogi feltételeknek kell megfelelőnek lenniük, de a társadalom egészének törekednie kell a pozitív irányú változások elérésére. Szempontunkból ez azt jelenti, hogy a megváltozott munkaképességű emberek is hasonló esélyekkel induljanak, illetve vegyenek részt a munkaerőpiacon, mint egészséges társaik.<sup>61</sup> A társadalom kohéziójának erősítéséhez az integrált foglalkoztatást megvalósító munkahelyek számának növelése érdekében célzott támogatásokra, alternatív megközelítések és munkamódszerek bevezetésére, speciális munkafeltételek és munkahelyek biztosítására van szükség. A nyílt munkaerőpiac sajátosságaira

<sup>59</sup> Dávid – Móricz – Szauer (2007): Ígéretes gyakorlatok. Foglalkozási rehabilitációs példák Magyarországon. Fogyatékosok Esélye Közalapítvány, Budapest

<sup>60</sup> TÁMOP-5.3.8-11/A1-2012-0001. A konzorcium vezetője a Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhatalom Kft

<sup>61</sup> Szellő János (2009): A foglalkozási rehabilitáció elmélete és gyakorlata, jegyzet ELTE BGGYK, Budapest

épülő differenciált rehabilitációs foglalkoztatási szerkezet csak széleskörű, intézmény- és szektorközi helyi együttműködésre alapulva alakulhat ki, és - a korszerű technológiát közvetítő szakoktatás, valamint a foglalkoztatás speciális feltételeinek megteremtésén és biztosításán túl - kiegészítő szolgáltatások sorát igényli. E célok elérésének egyik eszköze lehet a kvótarendszer, illetve a rehabilitációs hozzájárulás.

## 4.1. A kvótarendszer és a rehabilitációs hozzájárulás filozófiája, eszközei

### 4.1.1. A kvótarendszer megközelítése:

A jogalkotói tevékenység biztosítja az általános rendelkezéseket, melyek célja, hogy a fogyatékos emberek, illetve a munkaadók körében elősegítsenek (vagy megakadályozzanak) bizonyos magatartásformákat. A kvótarendszer tradicionális és egyfajta sok országban alkalmazott, bár a skandinávoknál elfogadhatatlannak tartott, **egyszerű szabályozási filozófiára** épülő, direkt eszközként jelenik meg, amely a fogyatékos/megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatási helyzetének javítását szolgálja. Az uniós tagállamok több mint a felében valamilyen formában fellelhető.<sup>62</sup> **Más megközelítésben** a törvényhozói szakpolitikák olyan általános intézkedéseket vezetnek be, amelyek célja a társadalmi-gazdasági szereplők, köztük a munkaadók hátrányos helyzetű emberek alkalmazásával kapcsolatos kedvezőtlen magatartásának befolyásolása. A fogyatékos emberek foglalkoztatási helyzetének javítására a törvényhozói politika egyik jellemző eszköze a kötelező foglalkoztatási kvóták előírása. A kvótarendszer úgy kívánja bővíteni a fogyatékosokkal élő emberek foglalkoztatását, hogy kötelezi a munkaadókat bizonyos számú fogyatékos munkavállaló alkalmazására. Ha ezt a kötelezettséget nem teljesíti, a munkáltatónak **kompenzációs adót kell fizetnie**, s ez szolgál forrásul bizonyos rehabilitációs tevékenységek finanszírozására.<sup>63</sup>

A kvótarendszerrel szemben **számtalan ellenérv megfogalmazódott** a témára vonatkozó nemzetközi irodalomban. Többek között az, hogy a munkáltatók formálisan ugyan teljesítik a kötelező kvótát, de érdemi rehabilitáció – az előírás hatására – nem történik. Szintén lényeges ellenvetés, hogy minden ilyen beavatkozás megbélyegző, vagyis erősíti a fogyatékosokkal szemben amúgy is meglévő munkáltatói előítéleteket. Az ellenérvek dacára sok állam sem tudott lemondani erről a „kényszerítő” lehetőségről. Néhány országban (pld. Németország) a kompenzációs adónak a kvóta részteljesítés arányában történő differenciált megállapításával kívánják ösztönözni a munkáltatókat a kötelező foglalkoztatás minél magasabb szintű teljesítésére. **Mindemellett a kvóta egy eszköz önmagában nem tudja kezelni a megváltozott**

<sup>62</sup> Sajátos integrációs filozófiát követnek a skandináv országokban ahol sohasem vezettek be kvótarendszert, mivel ezeket az egyenlő bánásmód szabályaival ellentétesnek tartották, álláspontjuk szerint a fogyatékos emberekre vonatkozó speciális szabályok azt eredményezhetik, hogy ezzel kiemelik őket az általános (dolgozó) népességből. Továbbá, ezekben az országokban úgy vélekednek, hogy a környezet adaptálására kell a nagyobb figyelmet fordítani, ennek kell prioritást élvezni, nem pedig annak, hogy az állampolgárok bizonyos kategóriái esetében külön intézkedéseket alkalmazzanak.

<sup>63</sup> Pulay Gyula (szerk. 2009): Általános és rehabilitációs, magyar és nemzetközi munkaerő-piaci ismeretek. Szöveggyűjtemény. Fogyatékossgágtudományi Tudásbázis. ELTE BGGYK, Budapest.



munkaképességű emberek munkaerő-piaci esélyeinek javítását, foglalkoztatásuk biztosítását.

**Magyarországon 1987 óta működik az ún. „kvótarendszer”.** Ennek mértéke, illetve a foglalkoztatásra kötelezett munkáltatók köre többször változott. 1998. január elsejétől **valamennyi 20 főnél nagyobb létszámot foglalkoztató munkáltatónak** - beleértve a korábban mentességet élvező költségvetési szerveket és nonprofit szervezeteket is - a statisztikai állományi létszám 8 %-áig megváltozott munkaképességű dolgozót kell foglalkoztatnia. A foglalkoztatási kötelezettséget nem teljesítő munkáltatók a hiányzó létszám után rehabilitációs hozzájárulást fizetnek, melynek mértéke az utóbbi években jelentősen emelkedett. A kötelező foglalkoztatási szint alatt teljesítő munkáltatók befizetéseiből képződött a Rehabilitációs Alap, melynek pénzeszközeit - pályázat útján - olyan munkahelyek megőrzésére, bővítésére, átalakítására és létrehozására lehetett fordítani, ahol ez által a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására vagy továbbfoglalkoztatására nyílt lehetőség.<sup>64</sup>

#### 4.1.2. A kvótarendszer és a munkaerőpiac:

Alapvető megközelítése lehet, hogy a foglalkoztatási kvóta a megváltozott munkaképességű emberek az **integrált foglalkoztatását segítheti elő**. A megváltozott munkaképességűek integrációja szempontjából kulcs-tényezőnek tekinthető befogadó munkaerőpiac biztosítása, illetve másik oldalról, ezen személyek számára a munka vonzóvá és kifizetődővé tétele érdekében, a következő eszközei, módszerei lehetnek:

- aktív és preventív munkaerő-piaci intézkedések, ideértve a személyre szabott cselekvési tervek keretében a szükségletek időben történő azonosítását, a munkakereséshez nyújtott támogatást és a képzést, illetve a munkaerőpiactól legtávolabb lévők munkaerő-piaci integrációjának támogatásához szükséges szociális szolgáltatások nyújtását,
- az adó- és ellátórendszerek ösztönző és visszatartó tényezőinek folyamatos felülvizsgálata, ideértve az ellátások adminisztrációját és feltételrendszerét, illetve a magas tényleges adómértékek jelentős csökkentését – elsősorban az alacsony jövedelműek számára –, a szociális védelem megfelelő szintű biztosítása mellett,
- új munkahelyforrások kialakítása a magánszemélyeknek és vállalkozásoknak nyújtott szolgáltatásokban, különösen helyi szinten.

Az aktív integrációra irányuló megközelítés sikeres alkalmazása a különféle elemek közötti együttműködésen múlik. A megfelelő jövedelemtámogatást munkaerő-piaci lehetőségekkel és jó minőségű szolgáltatásokhoz való könnyebb hozzáféréssel kell kombinálni. A társadalmi integráció és a munkaerő-piaci részvétel nem válik el egymástól. Főbb szemléletei a következők:

<sup>64</sup> Gere Ilona – Szellő János (2006) záró-tanulmány: A foglalkozási rehabilitáció helyzete Magyarországon” c. kutatás. Témavezető: Szellő János, OFA Budapest



- A **holisztikus szemlélet** szerint a megváltozott munkaképességű ember egész személyével (személyiségével) kell foglalkozni. Beleértve az egészségi és szellemi állapotát, képességeit, készségeit. Fel kell tárni a problémák okait, és az okokat kell kezelni, megszüntetni. A holisztikus szemlélet fontos eleme a megelőzés.
- Az **empowerment** komplex, sokdimenziós tevékenységet jelölő fogalom. Annak a folyamatnak a megjelölésére szolgál, amelynek során a megváltozott munkaképességű személy hatni képes, önmagára hatalommal, önálló probléma megoldási képességgel rendelkezik, vagyis képessé válik arra, hogy saját életét irányítani tudja, és céljait képes legyen elérni.
- A **mainstreaming** közelítésmód azt jelenti, hogy a hátrányok kezelésének egyik legfontosabb eszköze az egyenlő esélyű hozzáférés, a fokozottan személyszabott megközelítés biztosítása. Az elérhető eredmények főáramba helyezésének igénye és szándéka.<sup>65</sup>

A fentiek mellett a sikeres foglalkozási rehabilitáció, a nyílt foglalkoztatás lehetőségének biztosítása nem képzelhető el a gazdaság és az azt leképező munkaerőpiac nélkül. A jól működő gazdaság biztosítani tudja azokat a feltételeket, amelyek szükségesek a rehabilitációs folyamatokhoz. A jól működő munkaerőpiacot pedig, a viszonylagos stabilitás, az átláthatóság, a tervezhetőség, a rugalmasság (pl. hatékony válságkezelés, válságmenedzselés), a folyamatos fejlődés, egyensúly, versenyképesség, termelő beruházások, infrastruktúrafejlesztés jellemzi.

## 4.2. A kvótarendszer és a rehabilitációs hozzájárulás jogi kereteinek változásai

### 4.2.1. A kvótarendszer és a rehabilitációs hozzájárulás változásai Magyarországon:

Az 1993. évi XVIII. törvény a Rehabilitációs alapról a következőként rendelkezett a rehabilitációs hozzájárulás fizetési kötelezettségről: azon gazdálkodó szervezetekre terjed ki e törvény hatálya, **ahol az átlagos statisztikai létszám meghaladja a 30 főt**. Ezen vállalatok az átlagos statisztikai állományi létszám 5%-ában köteles megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztatni (kötelező foglalkoztatási szint), ennek hiányában rehabilitációs hozzájárulást kell fizetni.

Az 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról 41/A§ (5) bekezdés alapján 1997. január 01-jétől **a fizetési mentesség határát lecsökkentette 20 főre**, viszont a foglalkoztatási szint változatlan (5%) maradt. (A jogszabályban meghatározott munkáltatói körre nem vonatkozik a rehabilitációs hozzájárulás fizetési kötelezettség.)

---

<sup>65</sup> Szellő János (2011): A komplex rehabilitáció területei, tanulmány. PTE IGYFK, Szekszárd

A rehabilitációs hozzájárulás fizetési feltételeiben a 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról 23§ (1) értelmében 2012.január 1-étől változás következett be. **E törvény szerint:**

A munkaadó a megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási rehabilitációjának elősegítése érdekében **rehabilitációs hozzájárulás fizetésére köteles**, ha az általa foglalkoztatottak átlagos statisztikai állományi létszáma **a 25 főt meghaladja**, és az általa foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek átlagos statisztikai állományi létszáma nem éri el a létszám 5 %-át (kötelező foglalkoztatási szint). 2011. évi CXCI. törvény 23. § (5) bekezdése szerint mentesül a rehabilitációs hozzájárulás fizetésének kötelezettsége alól különösen

- a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló törvény hatálya alá tartozó fegyveres szerv,
- a büntetés-végrehajtásért felelős miniszter felügyelete alá tartozó, a fogvatartottak kötelező foglalkoztatására létrehozott gazdálkodó szervezet.

A munkaadó létszámának megállapítása során azonban egyes munkavállalói csoportokat figyelmen kívül kell hagyni, ezek:

- a közfoglalkoztatási jogviszonyban, valamint a közfoglalkoztatás támogatásáról szóló kormányrendelet szerint támogatott munkaviszonyban foglalkoztatott személyek,
- az egyszerűsített foglalkoztatás szabályai szerint jogszerűen alkalmazott munkavállaló,
- az önkéntes tartalékos katonai szolgálati viszonyal rendelkező munkavállaló, és
- a Munka Törvénykönyvéről szóló törvény alapján más munkáltatónál történő átmeneti munkavégzés során foglalkoztatott munkavállaló.
- A foglalkoztatási kötelezettség teljesítését, illetve a rehabilitációs hozzájárulást az átlagos statisztikai állományi létszám általános szabályai szerint kell kiszámítani.

**A foglalkoztatásnak, a munkaszerződés szerinti napi munkaidőnek a 4 órát el kell érnie. Megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásával ki lehet váltani a rehabilitációs hozzájárulást.** A rehabilitációs hozzájárulás összege az 5 %-ból hiányzó létszámtól függ. **A rehabilitációs hozzájárulás mértéke: 964 500 Ft/fő/év**

**A hozzájárulás szempontjából megváltozott munkaképességű személy fogalmát ugyan e tanulmány 2.3. fejezetében (Fogalmi, jogszabályi és tartalmi megközelítés) már bemutattuk, azonban szükségét látjuk megismétlésének.**

**Megváltozott munkaképességű személynek kell tekinteni (2011. évi CXCI. törvény 22.§ alapján, továbbiakban Mmtv)**

- akinek a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján egészségi állapota 60 százalékos vagy kisebb mértékű
- aki legalább 40 százalékos egészségkárosodással rendelkezik, az erről szóló szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás időbeli hatálya alatt
- akinek a munkaképesség-csökkenése 50-100 százalékos mértékű, az erről szóló szak-

vélemény időbeli hatálya alatt, vagy

- aki fogyatékosági támogatásban vagy vakok személyi járadékában részesül.
- az Mmtv 33.§ szerinti felülvizsgálattal érintett személyek esetében a felülvizsgálat alapján hozott döntést követő harmadik hónap első napjáig
- az előző pont alá nem tartozó személyek esetében a rehabilitációs hatósági bizonyítvány kiállítását követő harmadik hónap első napjáig, de legkésőbb 2012. december 31-éig megváltozott munkaképességű személynek kell tekinteni azt a személyt is, aki 2011. december 31-én a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény 42. és 42/B. §-a szerint megváltozott munkaképességű munkavállalónak minősült vagy foglalkoztatása alapján a munkáltató 2011 decemberében megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtott költségvetési támogatásban részesült.

**A kvóta teljesítése, illetve a hiányzó létszám a munkavállalók és a foglalkoztatási kötelezettségben figyelembe vehető megváltozott munkaképességű munkavállalók átlagos statisztikai állományi létszámának összevetéséből határozható meg.** Létszámon a Központi Statisztikai Hivatal - 3/2010. (IV.2.) KSH közleménnyel közzétett- munkaügy-statisztikai adat-szolgáltatáshoz kiadott útmutatójában foglaltak szerinti - **tárgyévi átlagos statisztikai állományi létszámot kell érteni.** A statisztikai állományi létszám számítása során 1 tizedes jegyre kerekítve a kerekítés általános szabályai szerint kell meghatározni. (Mmtv 23.§ (4) bekezdés).

- A rehabilitációs hozzájárulást a fizetésére kötelezett munkaadó maga vállalja be, állapítja meg, és közvetlenül fizeti be az állami adóhatóságnál vezetett számla javára (Mmtv 24.§ (1)).
- Az adófizetés határidejét a 2003. évi XCII. törvény 2. sz. melléklete tartalmazza. A rehabilitációs hozzájárulás a vonatkozó törvény által nem szabályozott kérdéseiről az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. Törvény (Art) rendelkezéseit kell alkalmazni. A rehabilitációs hozzájárulás központi költségvetés bevételét képezi.

A 177/2005. (IX.2.) Korm. rendelet alapján rehabilitációs foglalkoztatást elősegítő bértámogatás a kvóta teljesítéséig nem állapítható meg, ezt meghaladó létszám foglalkoztatása esetén azonban a támogatott dolgozók is a későbbi foglalkoztatási kötelezettség teljesítése során figyelembe vehetők.

Annak azonban nincs akadálya, hogy a foglalkoztatási kötelezettséget a munkáltató álláskereső, inaktív, a feltételeknek megfelelő megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásával teljesítse, és beilleszkedésük elősegítésére az illető munkaerő-piaci helyzete függvényében támogatásban, járulékkedvezményben részesüljön. (A munkavállaló figyelembe vételét nem befolyásolja, hogy nyugdíjban, vagy nyugdíjszerű ellátásban részesül).<sup>66</sup>

<sup>66</sup> Forrás: NRSZH

#### 4.2.3. A rehabilitációs hozzájárulás összegének változásai:

A rehabilitációs hozzájárulást megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatásával ki lehet váltani. A rehabilitációs hozzájárulás összege az 5%-ból hiányzó létszámtól függ. A munkáltatók általi befizetés éves összege a kötelező foglalkoztatási szintből hiányzó létszám, valamint a rehabilitációs hozzájárulás mértékének a szorzataként határozható meg. A következő táblázat a rehabilitációs hozzájárulás fizetési feltételeinek alakulását mutatja 1993 és 2013 között éves bontásban.

**8. sz. táblázat: A kvóta és a hozzájárulás változása 1993 – 2013 között Magyarországon**

Adóév	Kötelező foglalkoztatási szint	A hozzájárulás mértéke (Ft/év/fő)	Fizetési mentesség létszáma határa
1993.	5%	2 500	30 fő
1994.	5%	5 000	30 fő
1995.	5%	6 000	30 fő
1996.	5%	7 000	30 fő
1997.	5%	8 000	20 fő
1998.	5%	11 000	20 fő
1999.	5%	20 600	20 fő
2000.	5%	24 400	20 fő
2001.	5%	27 800	20 fő
2002.	5%	31 500	20 fő
2003.	5%	37 300	20 fő
2004.	5%	117 600	20 fő
2005.	5%	131 700	20 fő
2006.	5%	139 900	20 fő
2007.	5%	152 000	20 fő
2008.	5%	164 400	20 fő
2009.	5%	177 600	20 fő
2010.	5%	964 500	20 fő
2011.	5%	964 500	20 fő
2012.	5%	964 500	25 fő
2013.	5%	964 500	25 fő

Forrás: NAV

A táblázat adataiból kiderül, hogy 2010-ig folyamatosan, viszonylag egyenletesen emelkedett a hozzájárulás mértéke (kivéve 2004-et, amikor több mint 75 százalékkal nőtt).

## 5. Kitekintés, más európai országok gyakorlatai a megváltozott munkaképességű emberek kötelező foglalkoztatásával kapcsolatban

A fejlett nyugati államokban a munkáltatókat jól kidolgozott ösztönző, illetve szankcionáló eszközök összehangolt működtetésével készítetik a foglalkozási rehabilitációban való részvételre. A rehabilitált dolgozók foglalkoztatására elsősorban pénzügyi kedvezményekkel, zömmel gazdasági úton, ritkábban adminisztratív, hivatali eljárásokkal szorítják rá a vállalatokat. Az Európai Közösség országaiban – Dánia kivételével – különböző mértékű foglalkoztatási kötelezettséget rónak a munkáltatókra, aminek elmulasztása esetén mérlegelésre készítő mértékű hozzájárulás fizetésére kötelezik a nem teljesítő cégeket. Az így befolyt összegekből támogatják a megváltozott munkaképességű személyek védett foglalkoztatását. A foglalkoztatási kötelezettség mellett minden fejlett ország különféle támogatásokat (tb- és adókedvezmények; bértámogatás stb.) biztosít azoknak munkáltatóknak a számára, amelyek vállalják megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatását.

### 5.1. A fogyatékosok foglalkoztatásának filozófiája Európában, különös tekintettel a kvótarendszerre

Az Európai Unióban kiemelt feladat a fogyatékos emberek maradéktalan társadalmi befogadásának segítése: ezzel összefüggésben meghatározó szerepet játszik a diszkrimináció elleni harc és a fogyatékos emberek gazdasági és társadalmi szerepvállalásának támogatása. A hátrányok kezelésében a hangsúly áttevődött a társadalmi "beilleszkedést" segítő szemléletről a társadalom átalakításának globális filozófiájára, amely minden személy szükségleteinek befogadására és ellátására irányul.

Az európai államok foglalkoztatási intézkedéseit e tárgykörben alapvetően három csoportba lehet sorolni. Ezek a következők:

- Fogyatékoság – függő beavatkozások
- Általános foglalkoztatási intézkedések
- Kvótarendszerek

#### 5.1.1. A fogyatékoság – függő beavatkozások:

Az ide tartozó foglalkoztatáspolitikai intézkedések kifejezetten specifikusak, és általában izoláltan céloz meg egy-egy csoportot. A legtöbb esetben olyan személyek alkotják a célcsoportokat, akiknek valamiféle különleges képességcsökkenésük van. Ebbe a körbe tartoznak egyébiránt a rehabilitációs programok, a védett munkahelyek és a munkahelyi adaptáció. Az ilyen típusú intézkedések gyakorta képességcsökkenésre fókuszálnak – így léteznek kifejezetten vak, vagy siket emberek számára kialakított intézkedések. Ennek a rendszernek az egyik következménye – eredménye az, hogy a szolgáltatók gyakran folyamodnak képességcsökkenés alapú fogyatékoság- definícióhoz a juttatásaik odaítélése kapcsán, még olyan

esetekben is, amikor a fogyatékoság természetével és következményeivel kapcsolatos felfogásuk nem képességcsökkenés alapú. Abban az esetben viszont, ha a jogosultsági feltétel kifejezetten a képességcsökkenés tényéhez van kötve, akkor ez leginkább az orvosi modell szerinti fogyatékoság koncepciót tükrözi, és nem a megmaradt képességek hasznosítására koncentrálnak.

Az ilyen beavatkozások kapcsolódhatnak társadalombiztosítási rendszerekhez, vagy a szociális ellátások körében is meghatározhatóak.

### 5.1.2. Általános foglalkoztatási intézkedések:

Az e csoportba tartozó intézkedések – szolgáltatások, nem feltétlenül kapcsolódnak a fogyatékoság tényéhez. Az ilyen foglalkoztatáspolitikai eszközök mások számára is hasznosak lehetnek, olyanok számára, akiknek nincsenek egészségügyi problémáik. Az e körbe tartozó intézkedések – úgymint a képzési támogatások, vagy az elhelyezkedési segélyek ugyanis az esetek többségében a munkanélküliségi ellátások köré csoportosulnak, mivel a munkanélküliség ténye az ilyen intézkedések alapvető jogosultsági eleme, mivel a hátrányos helyzetet nem a fogyatékoság alapozza meg tipikusan ezekben az esetekben, hanem a munkanélküliség ténye. Figyelembe véve azonban a fogyatékkal élők speciális helyzetét, nevezetesen azt a körülményt, hogy ők megváltozott munkaképességük okán jellemzően nem, vagy csak minimális mértékben rendelkeznek korábbi jogosultsági idővel, viszonylag szűk körben alkalmazhatóak ezek az intézkedések.

A **foglalkoztatási hátrányok uniós kezelésének** egyik legfontosabb fejleménye, hogy megfogalmazza a fokozottan személyre szabott megközelítéssel elérhető eredmények főáramba helyezésének igényét és szándékát. E megközelítésben a célok - hogy a megváltozott munkaképességű emberek újra foglalkoztathatóvá váljanak, azáltal, hogy felvértezik őket a munkavégzéshez szükséges szaktudással, hogy a környezetet az igényeikhez alakítják, újratervezik a munkafeladatokat oly módon, hogy azokat különböző képességekkel rendelkező emberek is el tudják végezni.

A deklaráció szintjén is megfogalmazódott a **társadalom széleskörű érdekeltsége** abban, hogy minél több értéket előállító állampolgára legyen; hogy minden megmaradt munkaképesség az optimális szinten hasznosuljon, hogy csökkenjenek az ellátásra fordított kifizetések, és általa az államháztartás terhei. Ennek megvalósítására a tagállamok a jóléti ellátások helyett az aktív eszközök prioritását fogalmazták meg. Ebből a megközelítésből az esélyegyenlőségen belül hangsúlyossá vált a munkaerő-piaci esélyegyenlőség kérdése, mely azt jelenti, hogy mindenki számára egyenlő és diszkriminációmentes hozzáférést kell biztosítani a munkához, szakképzéshez és az egyes foglalkozásokhoz. Ezen belül a tagállamok elfogadták az integrált foglalkoztatás prioritását is.

Meghatározták azt is, hogy – a foglalkoztatáspolitikai stratégiákkal szinkronban – a foglalkoztatási hátrányok kezelésének legfontosabb fejlesztési irányai:

- aktív munkaerő-piaci programok arányainak és ráfordításainak növelése és főáramba helyezése;
- nyílt foglalkoztatás kiemelt támogatása;
- segélycsapdák eltávolítása;

- az állami foglalkoztatási szolgálatok szerepének ártértékelése;
- foglalkoztatást elősegítő jogalkotói tevékenység bővítése;
- ösztönző politikák a tudatosság növelése érdekében, valamint
- a személyre szabott megközelítés erősítése (egyéni igényekre és szükségletekre épített szolgáltatások, programok).<sup>67</sup>

Az Európai Unióban ma mindenekelőtt a nyílt munkaerőpiacon megvalósuló foglalkoztatást tekintik a hátránykezelés fő eszközének, és ismerik el eredménynek. Emiatt az egyes országok támogatási rendszerében egyre nagyobb teret kap a **nyílt foglalkoztatás támogatása**. Ez természetesen nem azt jelenti, hogy a versenyszféra kapja a legnagyobb összegű állami hozzájárulást, inkább azt, hogy az e célra rendelkezésre álló forrásokból egyre nagyobb arányt kívánnak ide irányítani, illetve, hogy a főáramú aktív eszközök indikátoraként a nyílt foglalkoztatás megvalósítását fogadják el. Több országban külön programot működtetnek a hátrányos helyzetű munkavállalók számára az első munkaerő-piacon rendelkezésre álló munkahelyek megtartása, megvédése érdekében.

A nyílt foglalkoztatást preferáló filozófia, jellemző a foglalkoztatás közvetlen támogatására működtetett speciális programokra is:

- **A szubvencionált foglalkoztatás** – melynek színtere csak a nyílt munkaerő-piac lehet - célja, hogy csökkentse a fogyatékos emberek foglalkoztatásának (pénzügyi) akadályait. A költségátvállalás kedvezményezettjei legtöbbször a munkaadók. Az átvállalt bérköltségek átlagos összege viszonylag alacsony, de egyes országokban (pld. Spanyolország és Németország) bizonyos programok esetében jelentős összegeket lehet kapni minden egyes foglalkoztatott fogyatékos ember után.
- **A támogatott foglalkoztatás** kedvezményezettjei a munkavállalók. Ez magában foglalja a fogyatékos emberek munkavállalásához, munkavégzéshez szükséges személyi segítségnyújtás finanszírozását, illetve a munkahelyek megfelelő fizikai átalakításának költségeit. A személyes támogatás fokozatosan csökken, azzal párhuzamosan, ahogyan a fogyatékos ember képessé válik az önálló munkavégzésre. A támogatás feltétele, hogy a foglalkoztatás a nyílt munkaerő-piacon történjen. A támogatott foglalkoztatás lehetővé teszi a gyakran súlyos fogyatékossgal élő emberek számára is, hogy sikeresen dolgozzanak nem fogyatékos kollégáik között. Ez jelentős hatást gyakorolhat a munkáltatók, a munkavállalók és általában a társadalom magatartására is.
- Az Európai Unióban a **védett foglalkoztatás** többféle formában jelenhet meg (például más résztvevőkhöz viszonyítva előírhatják a fogyatékos emberek minimális arányszámát) és céljai is különbözőek lehetnek (lehetséges, de nem szükségszerű cél az integrálás a nyílt munkaerő-piacra). A védett foglalkoztatás versenynek nem kitett környezetben valósul meg.<sup>68</sup>

<sup>67</sup> Társadalombiztosítás és társadalmi integráció. Tények és adatok az alkalmazásról és a hatásról. Európai Bizottság Foglalkoztatási és Szociális Ügyek Főigazgatósága – European Communities, 2004

<sup>68</sup> Aktív munkaerő-piaci programok fogyatékos emberek számára. Társadalombiztosítás és társadalmi integráció – Európai Bizottság Foglalkoztatási és Szociális Ügyek Főigazgatósága E4 Egység (2002)



### 5.1.3. A kvótarendszerek:

A kvótaszabályozást a szakirodalom leginkább úgy tartja számon, mint a diszkrimináció ellenes intézkedések iskolapéldáját. Ezzel összefüggésben azonban felmerülhet néhány kérdés. A diszkrimináció ellenes jelleg vizsgálata során az első kérdés, amit fel kell tenni, hogy melyik fogyatékosági definíciót használja az adott rendszer. Amint láttuk a Fogyatékosok Jogairól Szóló ENSZ Egyezmény, valamint a 2000/78 EK Irányelv egyaránt a fogyatékoság társadalmi modelljét használja annak meghatározásakor (lásd még: 1.3. fejezet: *Fogalmi, jogszabályi és tartalmi megközelítés*). Egy diszkrimináció-ellenes szakpolitikai intézkedés, amelynek az a célja, hogy a teljesítőképességüknek csak hiányosan birtokában lévő személyeket védje, nem rekesztheti ki azokat, akiknek a képességei csak csekély mértékben csökkentek, illetve akik csupán látszólag csökkent képességűek valójában azonban nem. Abban azonban minden tagállam, akik alkalmazzák ezt a típusú foglalkoztatáspolitikai intézkedést, hogy a fogyatékoság ennyire tág definíciója nem alkalmazható a kvóta alapjaként. **A kvótának ugyanis valamilyen módon minden esetben szelektívnek kell lennie.** A szelektálás ténye azonban már önmagában is diszkriminatív, hiszen a kvóta feltételrendszerének megállapításával fogyatékosnak minősíti emberek egy meghatározott csoportját. A kvóta rendszer ebből a szempontból tekinthető a munkáltató szervezeti kérdésének is, ugyanis a munkáltató, mint szervezet hajtja végre a kvóta előírásokat, és ebből kifolyólag az ő választásán múlik, hogy konkrétan ki lesz a kvóta teljesítéseképpen foglalkoztatott fogyatékos személy. A munkaálta-  
tó tehát a fogyatékosok között „válogat” elsősorban természetesen aszerint, hogy az adott munkakör ellátására alkalmas személyt foglalkoztassa, vagyis akinek a korlátozottságát leginkább elbírja az adott munkakör. Ez a fajta szelekció természetes, azonban sok esetben olyan szempontok is alapul szolgálhatnak a szelekciónak, amelyek nem állnak összefüggésben a munka természetével.<sup>69</sup>

Ezt a problémát azok az országok, amelyek alkalmazzák a kvótarendszert, úgy próbálják meg kikerülni, hogy hangsúlyozzák miszerint a kvóta megállapításra nem úgy kell tekinteni, mint egy szabályozó mechanizmusra, hanem sokkal inkább úgy, mint egy szakpolitikai intézkedés hatékonyságát szolgáló eszközre. Felfogásuk szerint, a munkáltatók stratégiáját e tekintetben úgy kell befolyásolni, hogy az összhangban legyen a jogintézmény jogpolitikai céljaival.

## 5.2. Az Európai Unió egyes tagállamainak szabályozása a kvótarendszerek tekintetében

Sok tagállamban a foglalkoztatáspolitikai kötelező foglalkoztatási szint kikötésének elve szerint működik. Általában speciális jogszabályi háttér biztosítja a fogyatékos személyek foglalkoztatását és előmeneteli követelményeit egyaránt. Az ilyen előírásoknak megfelelően a munkáltatók kötelesek a munkavállalóik egy meghatározott százalékában fogyatékkal élőket alkalmazni. Abban a tekintetben, hogy ki minősül fogyatékosnak, minden tagállam, amely alkalmazza a kvótarendszert, ragaszkodik ahhoz, hogy meghatározza kiket is tekint a kvóta

<sup>69</sup> A Brunel Egyetem által készített és hivatkozott tanulmány szerint fennáll a veszélye annak, hogy ha a munkaadó rosszul tájékozott, vagy előítéllettel rendelkezik valamely sajátos fogyatékoság tekintetében, akkor a „lefölözés” problémája diszkriminációs problémává változik. A munkáltató kedvezhet azoknak a dolgozóknak, akiknek a fogyatékosága kevésbé érzékelhető, vagy nagyobb rokonszenvet ébreszt (például a testi fogyatékosoknak a szellemi fogyatékosokkal szemben).

szempontjából fogyatékosnak, azonban abban, teljes mértékben egységes az eljárás, hogy egyfajta regisztrált státust jelölnek meg az alkalmasság szempontjából.

### 5.2.1. A német modell:<sup>70</sup>

A német kvótarendszer azon az elven alapul, miszerint minden munkáltatónak kötelessége segíteni a fogyatékkal élők gazdasági integrálását. Ebből következően a munkáltatók minden, a szervezetükben történő üresedés esetén kötelesek megvizsgálni annak a lehetőségét, hogy azt egy fogyatékkal élő személlyel töltsék be. Ebből adódóan a kiválasztási során előnyben részesítési kötelezettség, és betanítási támogatás terheli a munkáltatókat.

A német jogszabályi előírásoknak megfelelően minden munkáltató, amely húsz főfoglalkozású munkavállalónál többet foglalkoztat, mind a köz-, mind pedig a magánszférában köteles öt százalékban fogyatékos személyt alkalmazni. Ez a szabály azonban nem jelenti azt, hogy a munkáltatóknak szükség esetén ki kellene alakítani kifejezetten fogyatékos személyek számára munkaköröket, vagy, hogy fel kellene számolniuk munkaviszonyt azért, hogy a munkavállalót fogyatékos munkavállalóval helyettesítsék. Azok a munkáltatók, akik a kvóta előírásoknak nem felelnek meg, megváltási kötelezettséggel tartoznak a fel nem töltött álláshelyek arányában. A megváltási díj összege annak mértékében változik, hogy a feltöltési kötelezettség milyen arányban valósult meg. 3% felett 105 €/hó, 2-3% 180€/hó, 2% alatt pedig 260€/hó.

A német munkajog ezen felül külön felmondási védelemben részesíti a fogyatékkal élő munkavállalókat.

Valójában a munkáltatóknak a döntő többsége nem felel meg a kvóta előírásoknak, és ebből következőleg megváltási díjat fizetnek. Következésképpen a fogyatékos személyek foglalkoztatási aránya meglehetősen alacsony az itt vázolt foglalkoztatáspolitikai intézkedések ellenére is.

### 5.2.2. Ausztria kvótarendszere:<sup>71</sup>

Ausztriában a fogyatékos emberek foglalkoztatását 1989 óta szabályozza törvény. Az osztrák szabályozás kiterjesztette az alkalmassági feltételrendszert minden 15-64 év közötti fogyatékos személyre, függetlenül attól, hogy mi a fogyatékoságának az alapja.

A vonatkozó osztrák szabályozás védelemben csak az úgynevezett kedvezményezett fogyatékos embereket részesíti, akik Ausztria, illetve az Európai Gazdasági Közösség állampolgárai, valamint menekültek, s megállapított fogyatékoságuk legalább az 50%-ot eléri.

Nem tartoznak a törvény hatálya alá azok,

- akik iskolai vagy szakmai képzésben vesznek részt,
- akik 65. életévüket betöltötték, és nem folytatnak keresőtevékenységet,
- akik tartós keresőképtelenség miatt bármilyen nyugellátásban részesülnek,
- akik keresőképességük csökkenése miatt sem védett munkahelyen, sem integrált üzemben nem foglalkoztathatók.

<sup>70</sup> [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

<sup>71</sup> [www.ams.or.at/neu](http://www.ams.or.at/neu)

A kvóta mértéke 4%, és hasonlóan a német szabályozáshoz a köz-, és a magánszférába egyaránt teljesítendő.

Azok a munkáltatók, akik legalább 25 munkavállalót foglalkoztatnak, egy kedvezményezett fogyatékos személyt kötelesek foglalkoztatni. A munkavállalók számának meghatározásakor figyelembe kell venni azokat, akik személyi és gazdasági függőségben állnak és foglalkoztatásukra ellenérték fejében kerül sor, az otthon foglalkoztatottakat, és azokat a személyeket, akiknek az adott munkakör betöltéséhez előírt felsőfokú iskolai végzettség megszerzése folyamatban van.

Azoknál a szervezeteknél ahol több mint öt fogyatékos személy dolgozik, ezeket a munkavállalókat megilleti a képviselő választási jog, aki egyrésztől képviseli az érdekeiket, másrésztől pedig felügyeli a fogyatékos személyek foglalkoztatására vonatkozó előírások teljesülését. A részmunkaidőben foglalkoztatott fogyatékos személyt teljes mértékben figyelembe kell venni a kvóta-kötelezettség teljesítésében.

Az osztrák rendszer sajátossága, hogy a kvóta számítása során bizonyos körülményeket fokozottan kell figyelembe venni, így duplán számítanak az alábbi kategóriák:

- kerekesszéket használók,
- vak munkavállalók,
- a 19 évesnél fiatalabb, illetve az 55 évesnél idősebb fogyatékos munkavállalók,
- az 50 év feletti munkavállalók, akiknek a képesség csökkenése meghaladja a 70%-ot.

Ezekkel az eszközökkel igyekeznek az állam a fiatal, és az idős fogyatékos foglalkoztatását elősegíteni.

Amennyiben a munkáltató nem teljesíti a kvóta feltételeket egységesen havi 200€ minden egyes üres álláshelyre. Azok a munkáltatók, akik az előírásosnál több fogyatékos személyt is alkalmaznak külön juttatást kapnak.

Ausztriában a fogyatékosok foglalkoztatására irányuló politika lényegesen sikeresebbnek mondható, mint Németországban, itt ugyanis a kvóta előírások 64%-a betöltött, és sokkal kevesebb munkáltató kényszerül, vagy választja a kompenzációfizetést.

### 5.2.3. Kvótarendszer Lengyelországban:<sup>72</sup>

Lengyelországban, 1997-ben került bevezetésre a foglalkoztatási kvótarendszer. A lengyel előírások szerint azok a munkáltatók kötelesek regisztrált fogyatékos munkavállalókat foglalkoztatni, amelyeknél az alkalmazotti létszám meghaladja a huszonöt főt. Ezen a ponton azonban elválik egymástól a köz-, és a magánszféra szabályozása, ugyanis a magán szektorban a kvóta mértéke 6%, míg a közszférában mindössze 2%.

A lengyel szabályok egyébiránt szigorúan meghatározzák, hogy mely szervezetek igazolása alapján tekinthető valaki, és milyen feltételek mellett fogyatékosnak. Ugyanezek a szabályok viszont azt is tartalmazzák, hogy mely fogyatékosági kategóriák számítanak dupla, vagy akár háromszoros szorzóval a kvóta számítása során. Meg kell továbbá jegyezni, hogy ezek a kedvezmények csak orvosi igazolás alapján vehetők igénybe.

Természetesen a be nem töltött munkahelyek a lengyel modellben is fizetési kötelezettséget vonnak maguk után. Az így fizetendő adó mértéke a havi átlagkereset 40%-a helyenként.

<sup>72</sup><http://www.slideshare.net/mrq/fimitic-employment-of-people-with-disabilities-in-poland>

Korábban az így befizetett összegek nagy részét arra fordította a lengyel kormány, hogy a foglalkoztatott fogyatékos munkavállalóknak bértámogatást adtak az átlagkereset 50%-ban. Ez a rendszer azonban kialakította azt a sajnálatos gyakorlatot, miszerint a munkáltatók kevesebb munkabért fizettek a fogyatékos munkavállalóknak, csökkentve a saját költségeiket, áthárítva azt az államra.

#### 5.2.4. Az olasz kvótarendszer:<sup>73</sup>

A 426/68. sz. törvény, mely 1968-ban született 1999-ben módosításra került a 68/99. sz. törvénnyel, amely kialakította a foglalkoztatás körében a kvótarendszert a köz-, és a magán munkajogviszonyokban egyaránt. Hasonlóképpen a többi európai állam szabályozásához a kvótarendszer alapját itt is a munkaképesség csökkenés állami regisztrációja jelenti a jogosultság alapját, és evvel egyidejűleg szabályozza a hivatkozott jogszabályhely a munkáltatói kötelezettségek rendszerét. 2000-ben született meg a fogyatékkal élők munkához való jogát szabályozó törvény, amely a foglalkoztatási kötelezettséget megtestesítő kvóta mértékét 7%-ban határozta meg azon munkáltatók tekintetében, amelyek munkavállalói létszáma meghaladja az 50 főt. Ez ennél kevesebb munkavállalói létszámot foglalkoztató munkáltatók foglalkoztatási terhe pedig a munkavállalói éves statisztikai állományszám szerint alakul, mégpedig oly módon, hogy azok a munkáltatók, akik legalább 15 főt – és legfeljebb 35 főt foglalkoztatnak egységesen minimálisan 1 fő fogyatékos munkavállalót is foglalkoztatni kötelesek, azok a munkáltatók pedig, akiknek a munkavállalói létszáma meghaladja a 35 főt, de nem éri el az 51 főt azok 2 fogyatékkal élő munkavállalót kötelesek foglalkoztatni.

A hivatkozott jogszabályi előírások betartásának érdekében az olasz szabályozási metódus figyelemreméltó szigorúsággal jár el, és esetenként a többi ország szabályaihoz képest tízszeres mértékű fizetési kötelezettséget állapít meg a kvóta nem teljesítése kapcsán – természetesen a foglalkoztatási kötelezettség nem teljesítésének arányos figyelembe vétele mellett. Ugyanakkor azt is meg kell jegyezni, hogy ezeknek a szankcióknak a súlyosságát enyhíti az olyan előírás, amely lényegesen nagyobb döntési szabadságot biztosít a munkáltatók számára a fogyatékkal élő munkavállalók kiválasztása során.

#### 5.2.5. Spanyolország kvótarendszere:<sup>74</sup>

Spanyolországban, 1982-ben született meg a fogyatékkal élő személyek szociális integrációját szabályozó törvény. Ez a jogszabály azonban leginkább alapelvek deklarálásában – mintegy keretszerűen határozta meg a fogyatékkal élők alapvető jogait, és a királyi rendeletek kerültek kialakításra a részletes szabályok. Az egyik ilyen királyi rendelet tartalmazza a munkáltatók foglalkoztatási kvótájának a mértékét, melynek értelmében minden 50 fő főfoglalkozású munkavállalónál többet foglalkoztató munkáltató köteles a munkavállalói összlétszám 2%-ának megfelelő mértékben fogyatékos munkavállalót alkalmazni. Ez a szabály egyaránt kiterjed mind a közszféra, mind pedig a magánszféra területére.

A szankciók kapcsán fontos megjegyezni, hogy maga a törvény elvi szinten rendelkezik az előírások be nem tartásának következményeiről, azonban pusztán annyit mond ki, hogy

<sup>73</sup> [www.borsalavoro.it](http://www.borsalavoro.it)

<sup>74</sup> [www.eurofound.europa.eu/emire/SPAIN/EMPLOYMENTQUOTA-ES.htm](http://www.eurofound.europa.eu/emire/SPAIN/EMPLOYMENTQUOTA-ES.htm)

szükséges a szankciók konkrét rendszerének kialakítása, erre azonban sohasem került sor egyetlen végrehajtási rendeletben sem. Vagyis a jogkövetkezményeknek pusztán a kilátásba helyezése történt meg, míg azok konkrét elrendelése nem. Ugyanakkor az utóbbi néhány évben a szabályok megtartásának ellenőrzése szigorodott azáltal, hogy a fogyatékkal élő munkavállalók létszámának bejelentése kötelezővé vált, illetve ezzel összefüggésben a munkaügyi ellenőrzési hatóságok felhatalmazást kaptak a fogyatékos foglalkoztatással kapcsolatos körülmények rendszeres ellenőrzésére. A spanyol modellben tehát nem a szankciók alkalmazásán van a hangsúly a jogszabályi előírások betartásának kikényszerítése érdekében, viszont azok a munkáltatók, akik a kvótának megfelelő számú fogyatékkal élő munkavállalót foglalkoztatnak számos közigazgatási ügyben előnyt élveznek.

### 5.2.6. A francia kvótarendszer:<sup>75</sup>

A fogyatékos munkavállalók foglalkoztatásáról 1987-es törvény vezette be Franciaországban a kvótarendszert azzal a céllal, hogy a fogyatékkal élők munkaerő-piaci aktivitását elősegítsék. Ez a törvény a 20 fő főfoglalkozású munkavállalónál több munkavállalót foglalkoztató munkáltatókat arra kötelezte, hogy a munkavállalói létszám 6%-át kitevő fogyatékkal élő munkavállalót alkalmazzon. A szabályozás érdekessége, hogy a teljesítést nem köti a munkáltatóval szemben fennálló közvetlen munkaviszonyhoz, az alvállalkozón keresztüli foglalkoztatás útján is teljesíthető, továbbá elfogadja a védett műhelyek kialakítását, valamint a kifejezetten fogyatékos munkavállalók foglalkoztatását elősegíteni kívánó célzott programokon keresztüli foglalkoztatást is.

2005-ben megszületett a fogyatékkal élők foglalkoztatására vonatkozó következő jogszabály, amelynek elsődleges célja egy speciális szervezet szerepének a megerősítése volt, mely szervezet célja a fogyatékkal élő munkavállalók érdekvédelmének elősegítése különösen azon munkáltatókkal szemben, akik nem teljesítik a vonatkozó kvóta előírásokat (AGEFIPH).<sup>76</sup> Abban az esetben ugyanis, ha egy munkáltató nem tesz eleget a kvóta rendszer követelményeinek a szankcióként előírt fizetési kötelezettséget teljesítheti egy speciális alap részére is, mely alap célja a fogyatékos személyek szakmai integrációjának elősegítése.

A szankciók tekintetében a jelenleg hatályos 2005.-ös törvény értelmében az éves hozzájárulás mértéke a kötelező legkisebb órabér 600 szorosára emelkedett minden az előírás szerint betöltendő, ám a munkáltató által nem betöltött álláshely tekintetében. Azok a vállalatok pedig, amelyek már legalább 3 éve nem teljesítik a kvóta szerinti foglalkoztatás követelményeit ez a hozzájárulási összeg akár a kötelező legkisebb órabér 1500-szeresére is emelkedhet.

Annak érdekében, hogy a fogyatékos személyek foglalkoztatásának szinte emelkedjen, a francia rendszer nem csupán szankciókat alkalmaz, hanem ösztönző jellegű elemeket is beépített. Ezek az elemek elsősorban pénzügyi támogatást jelentenek azon munkáltatók számára, akik fogyatékos személyeket alkalmaznak, és ez nem csupán a munkaviszony keletkezésére vonatkozik, hanem a meglévő munkaviszonyok fenntartására is. A szabályozás jelmondata szerint fontosabb cél a fogyatékosok foglalkoztatásának maximalizálása, mint az állami bevételek növelése. A francia tapasztalatok szerint ugyanis a foglalkoztatók szíveseb-

<sup>75</sup> [www.anpe.fr](http://www.anpe.fr)

<sup>76</sup> L'Association Nationale pour la Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

ben fizetik meg a kvóta nem teljesítéséhez kapcsolódó terheket, mint, hogy fogyatékos személyeket foglalkoztassanak.

A kvóta szabályok egészen 2005-ig kizárólag a magán szektort kötelezték, és ebből következőleg az AGEFIPH is egy magánszervezetként működött. 2006. január 1.-től azonban a közszféra alanyai is a kvótarendszer hatálya alá kerültek, melynek értelmében bevallási kötelezettséggel tartoznak mind az általuk foglalkoztatott munkavállalók száma, mind pedig a fogyatékoságuk súlyossága tekintetében. Abban az esetben, ha a foglalkoztatási szint a kvóta elvárások alatti szintén fizetési kötelezettség keletkezik, melynek összege azonban egy másik alapba<sup>77</sup> kerül, igaz ennek az alapnak is az AGEFIPH koncepcióhoz hasonlóan az a célja, hogy a fogyatékkal élők munkavállalási esélyeit javítsa. A francia szabályozás kiterjed a fogyatékoság definiálására is, és meghatározása szerint fogyatékoság minden olyan korlátozottság vagy behatároltság, amely a társadalmi életben való részvételt akadályozza, és amely jelentős, tartós, vagy végleges változást jelent egy vagy több fizikai, érzékszervi, pszichoszociális vagy mentális képességnek, ideértve a fogyatékoságot eredményező betegségeket is. A fogyatékoságot a rendszer súlyozottan veszi figyelembe, így azok a munkavállalók, akik e meghatározás szerint több fogyatkozással is bírnak többszörösen veendő figyelembe a kvóta számítása során is.

### 5.2.7. A holland kvótarendszer:<sup>78</sup>

Hollandia 2006. január 1. napjától új szemléletmódot vezetett be a fogyatékkal élők foglalkoztatásának elősegítése kapcsán. Ettől a naptól kezdődően ugyanis a kötelező kvótarendszer – és ezzel párhuzamosan természetesen a szankcionáltság is – megszűnt. Ugyanakkor a fogyatékosok foglalkoztatásának célja változatlanul jogszabályi szinten deklarált. Eszerint mind a magán, mind pedig a közszférában a 2-5% foglalkoztatási szint elérése a cél, ezen időtől azonban ez önkéntes a munkáltatói oldalról. Az új rendszer mind a foglalkoztatás során, mind pedig a munkaerőpiacra történő bejutás során sokkal inkább a meglévő képességekre helyezi a hangsúlyt semmint a hiányosságokra. Ez tehát egy alapvető szemléletváltást jelent, mely új szemlélet valóban nem bírja el a szankcionáltságot. Hollandiában ugyanis az egyenlő bánásmódot előíró jogszabályok azt mondják ki, hogy a fogyatékos embereknek joguk van a társadalmi tevékenységekben való részvételre, az aktív életre és a foglalkoztatásra. A holland fogyatékos foglalkoztatás alapját egy 1998-ban hatályba lépett jogszabály<sup>79</sup> jelenti, melynek elsődleges célja, hogy megelőzze a fogyatékkal élők munkaerő-piaci kiszorulását, illetve megteremtse és szabályozza a munkáltatók felelősségét. Fontos megjegyezni azonban, hogy a fogyatékkal élők foglalkoztatásának önkéntessége nem jelenti azt, hogy az állam semmilyen eszközzel nem próbál hatást gyakorolni a foglalkoztatási hajlandóságra, ugyanis a munkáltatók számára ez a törvény előír egyfajta hozzájárulási kötelezettséget, melynek mértéke attól függ, hogy korábban hány volt munkavállaló kérvényezett állami támogatást e jogcímen. Az így fizetett hozzájárulások pedig egy kifejezetten fogyatékosokat segítő program működését biztosítják. Egy ilyen rendszer célja, hogy a munkáltatók már a toborzás során megpróbálják kiszűrni azokat a fogyatékos személyeket, akik a jövőben elsősorban az

<sup>77</sup> Le Fonds pour l'Insertion Professionnelle dans la Fonction Publique

<sup>78</sup> [www.werk.nl](http://www.werk.nl)

<sup>79</sup> The Re-Integration of Disabled Workers Act



állami támogatást fogják előnyben részesíteni, és általa a foglalkoztatott munkavállalók nagyobb eséllyel maradnak a munkáltatóval hosszú távon munkaviszonyban.

Fontos megjegyezni, hogy a törvény még mindig tartalmazza azt a felhatalmazást, hogy a kötelező kvótarendszert ismét be lehessen vezetni szükség esetén, mintegy végső megoldásként.

## 6. A rehabilitációs hozzájárulás és a kvótarendszer alakulása 2008-2011 között Magyarországon

A 4. fejezetben már tárgyaltuk, hogy a rehabilitációs hozzájárulás mértékét a 2009. évi LXXII. Tv. 129. §-a 2010. 01.01-től **964.500,- Ft/fő/év** összegben határozta meg. Majd a 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosítása 23. § (1) bekezdésének értelmében 2012. január 1-étől a fizetési kötelezettség azon munkaadókra terjed ki, akiknek a foglalkoztatotti létszáma meghaladja a 25 főt. Mind-ebből arra lehetett következtetni, hogy a munkáltatók nagyobb ösztönzést kapnak a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazására. A továbbiakban azt vizsgáljuk, hogy a befizetések alakulása milyen tendenciákat mutat és megnézzük a kvóta rendszer hatását a foglalkoztatásra.

### 6.1. A rehabilitációs hozzájárulás befizetésének regionális alakulása

**9. sz. táblázat: A rehabilitációs hozzájárulás befizetéseinek regionális alakulása 2008-2011 között/millió forintban**

NAV igazgatóságok	2008	2009	2010	2011	Összesen
Közép-magyarországi Regionális Igazgatóság	4 568	4 311	15 492	19 214	<b>43 585</b>
Észak-magyarországi Regionális Igazgatóság	800	805	2 494	3 017	<b>7 116</b>
Észak-alföldi Regionális Igazgatóság	1 099	1 138	3 545	4 360	<b>10 142</b>
Dél-alföldi Regionális Igazgatóság	1 067	1 109	3 447	3 942	<b>9 565</b>
Nyugat-dunántúli Regionális Igazgatóság	1 148	1 118	3 975	4 850	<b>11 091</b>
Közép-dunántúli Regionális Igazgatóság	1 040	986	3 294	4 102	<b>9 422</b>
Dél-dunántúli Regionális Igazgatóság	674	672	2 155	2 520	<b>6 021</b>
Kiemelt Ügyek és Adózók Adó Főigazgatósága	4 288	4 875	19 835	24 413	<b>53 411</b>
<b>Összesen</b>	<b>14 684</b>	<b>15 014</b>	<b>54 237</b>	<b>66 418</b>	<b>150 353</b>

*Forrás: NAV*

A táblázat alapján megállapítható, hogy a legtöbb befizetés a Kiemelt Ügyek és Adózók Adó Főigazgatósága, Közép-magyarországi Regionális Igazgatóság, Nyugat-dunántúli Regionális



Igazgatóság területén realizálódik.<sup>80</sup> Munkaerő-piaci szempontból azok a régiók a nagyobb befizetőik, ahol fejlettebb a gazdaság, magas a foglalkoztatási arány és alacsony a munkanélküliség. Mindezt megerősíti jelen tanulmány 3.1. „A megváltozott munkaképességű emberek számának változásai,” és a 3.2. „A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatását befolyásoló környezet bemutatása fejezetekben” című fejezetiben leírtak.

A befizetések **megyéenkénti alakulását** vizsgálva 2010. évi adatokra tudunk támaszkodni, amely szintén alátámasztja fejlett megye és a hátrányosabb helyzetű megye trendet.

**10. sz. táblázat: A rehabilitációs hozzájárulás befizetéseinek alakulása 2010. évben/millió forintban**

Közép-magyarországi régió				
Észak-Budapest	Kelet-Budapest	Dél-Budapest	Pest	Összesen
5 130	3 708	3 488	3 166	15 492
Észak-magyarországi régió				
Borsod	Heves	Nógrád	-	
1 355	759	380	-	2 494
Közép-dunántúli régió				
Fejér	Komárom	Veszprém	-	
1 245	905	1 144	-	3 294
Dél-dunántúli régió				
Baranya	Somogy	Tolna	-	
735	865	555	-	2 155
Dél-alföldi régió				
Bács	Békés	Csongrád	-	
1 631	552	1 264	-	3 447
Észak-alföldi régió				
Hajdú	Szolnok	Szabolcs	-	
1 774	953	818	-	3 545

*Forrás: NAV*

Budapestet és Pest megyét leszámítva és figyelemmel a lakónépességre is a legtöbb befizetés Hajdú-Bihar, Bács-Kiskun, Csongrád, Veszprém és Fejér megyében realizálódtak.

<sup>80</sup> A **Kiemelt Adózók Adóigazgatósága** látja el a külön jogszabály alapján hatáskörébe tartozó kiemelt adózók adóztatási feladatait, illetve 2013. január 1-jétől a különös hatásköri szakterület is ide tartozik. Az adóigazgatósághoz azok a Budapest, illetve Pest megye közigazgatási területén székhellyel rendelkező gazdasági társaságok tartoznak, amelyek az adóévet megelőző év utolsó napján nem álltak csődeljárás, felszámolás, vagy végelszámolás alatt, és adóteljesítményük elérte a **1,8 Mrd Ft-ot**, valamint a részvénytársasági formában működő hitelintézetek és biztosítók. Az igazgatóság illetékességi körébe a 2013. évi paraméterek alapján 755 kiemelt adózó tartozik.

## 6.2. A kvótarendszer és a foglalkoztatás

### 6.2.1. A foglalkoztatás és az érdekeltség:

A megváltozott munkaképesség értelemszerűen azt jelenti, hogy nem képes elvégezni azokat a munkafolyamatokat, amelyeket eddig a megélhetéséhez hasznosított. Ez azt is jelenti, hogy újra kell definiálnia önmagát. Itt vetődik fel az a kérdés: mit is tud mozgósítani, milyen lehetőségei vannak még? Ennek kiderítéséhez a legtöbb esetben szakember segítsége kell. Ahhoz, hogy egy megváltozott munkaképességű embert visszavezessük a munkaerő-piacra, **széleskörű társadalmi összefogás szükséges**. Biztosítani kell a fizikai és kommunikációs akadálymentesítést; a tanuláshoz, képzéshez való hozzáférést (távoktatást); egy köztes munkaerőpiac kialakítását, ahol elsajátíthatók azok az ismeretek, amelyek segítségével az elsődleges munkaerő-piacon már hatékonyan lehet érvényesülni. Nem utolsósorban a közgondolkodást kell olyanformán alakítani, hogy az elfogadás-befogadás természetes és szükségszerű legyen.

**A munka, mint anyagi és társadalmi haszonnal járó tevékenység érték**, amelynek elvesztése önmagában traumatikus élmény. Megfosztja az egyént számos szükségletének kielégítésétől. Itt nemcsak a fiziológiai szükségleteket értjük, hanem például a közösség, a valahová tartozás is alapvető emberi igény. A legtöbb ember számára a munkatársak jelentik a napi társas interakciók legnagyobb részét, a személyes kapcsolatrendszer alapjait, így a munka elvesztése az interperszonális lehetőségeket is jelentősen szűkíti.

A megváltozott munkaképességű dolgozók rehabilitációjának, foglalkoztatásának, másfelől ezek vállalásának **meghatározó eleme az érdekeltség**. A társadalom érdeke ebben a kérdésben egyértelmű, nevezetesen, hogy – különösen az aktív korúak közül – minél kevesebben szoruljanak pénzbeli ellátásra; hogy csökkenjenek az állam eltartási terhei, növekedjen a foglalkoztatottak száma. Ha valamelyik ország számára a fogyatékossgal élő emberek ellátására fordított kiadások növekedése gondot okoz, akkor a költségek csökkentésének és az általános jólét növelésének egyik legfőbb eszköze a rehabilitáció, azaz a dolgozók munkavégző képességének lehető legteljesebb helyreállítása és a munkaerőpiacra való visszakерülésük elősegítése. Ezzel szemben a munkáltató és a munkavállaló érdekeltsége már nem ilyen egyértelmű.

A labilis munkaerőpiacon, a foglalkoztatási lehetőségek beszűkülése mellett **a megváltozott munkaképességű emberek sokkal inkább az alacsony, de biztos ellátás igénybevételére vannak ösztönözve**, mint a még ma is igen kétséges kimenetelű rehabilitáció vállalására. További probléma, hogy míg a fejlett országokban az ellátások túl magas színvonala miatt alacsony az érdeklődés a rehabilitációs foglalkoztatás iránt, addig Magyarországon az alacsony munkabérek miatt kicsi a különbség az elérhető munkajövedelmek és az ellátások között, s ez ugyancsak csökkenti a rehabilitációs érdekeltséget.

**A magyarországi munkaerőpiacot jelenleg erős túlkínálat jellemzi**. A jól felkészült, rugalmas, egészséges munkaerővel szemben a ma munkát vállalni kívánó megváltozott munkaképességű személyek általában alulképzettek, nem tartoznak a legfiatalabb korosztályba, mun-

kavégző készségekben és képességekben meggyengültek és rehabilitáció hiányában ritkán felelnek meg a munkaerőpiac mai követelményeinek. A munkáltatókban pedig komoly előítéletek és fenntartások élnek az egészségkárosodással élő dolgozók értékeivel szemben. A munkáltatók félnek a táppénz gyakori igénybevételétől (különösen amióta a cégeknek is kötelezettségük van a táppénzfizetésben); a speciális munkakörülmények kényszerétől; a munkaszervezési többletfeladatokról és nem bíznak a teljes értékű munkavégzésben. Ugyanakkor több olyan tényező van, ami miatt vállalkozhatnak mégis a munkáltatók megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatására

- Ha valamelyik szakmában, munkaterületen, régióban vagy időpontban a munkaerőkínálathoz képest túl-kereslet van (minden mobilizálható munkaerőre szükség van).
- Teljesen rehabilitált – a munkaterületen 100%-osan teljesíteni tudó – megváltozott munkaképességű személyek esetében.
- Kötelező vagy önként vállalt társadalmi szolidaritás miatt.
- Megfelelő állami ösztönzések, foglalkoztatási támogatás esetén.

Az első két motiváció a megváltozott munkaképességű személyek esetében ritkán érvényesül. Nagyobb arányú kereslet ma elsősorban azokat a munkaköröket jellemzi, amelyek vagy igen korszerű ismereteket követelnek vagy alacsony bérezés mellett komoly igénybevételt támasztanak (például testi vagy készenléti szempontból). Az egészségkárosodással élő emberek ritkán tudnak eleget tenni a második elvárásnak, a hiányzó vagy részben megvalósuló rehabilitáció miatt pedig általában alkalmatlanok a korszerű felkészültséget igénylő munkakörök betöltésére.<sup>81</sup> Ugyanakkor bizonyított tény és ezt számos kutatás<sup>82</sup> is alátámasztotta, hogy **a megváltozott munkaképességű munkavállalók megfelelnek a munkahelyi kihívásoknak:**

- A megváltozott munkaképességű (fogyatékkal élő) emberek egy része motivált, tudatos, felkészült munkavállaló. Új munkahelyükön szeretnék bizonyítani mire képesek.
- A megváltozott munkaképességű (fogyatékkal élők) lojálisak munkahelyükhöz, megbecsülik, hogy van munkájuk, ritkábban váltanak munkahelyet.
- Képzett munkaerő: az utóbbi időben a megváltozott munkaképességű (fogyatékkal élő) személyek speciális igényeit figyelembe vevő képzési programok indultak a munkáltatói igények kiszolgálására.
- A megváltozott munkaképességűek (fogyatékkal élők) befogadása elősegíti, hogy a munkatársak egymásra jobban figyeljenek, növekszik a toleráns, másságot elfogadó

<sup>81</sup> Gere Ilona (2009): A megváltozott munkaképességű emberek bekapcsolása a munka világába. ELTE BGGYK, Budapest

<sup>82</sup> Például: Komáromi Róbert (szerk. 2002): Kutatási záró tanulmány a fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásáról a TOP 200 adatbázis alapján. Kézirat. Budapest.

Dávid – Móricz – Szauer (2007): Ígéretes gyakorlatok. Foglalkozási rehabilitációs példák Magyarországon. Fogyatékosok Esélye Közalapítvány, Budapest

Scharle Ágota (2011): Foglalkoztatási rehabilitációs jó gyakorlatok Magyarországon. Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet

viselkedés. Ezzel gazdagodik a szervezeti kultúra és összetartó szervezeti team alakul ki.

- Pozitív kép a cégről: az esélyegyenlőség, diszkrimináció mentesség eszméiségének jelenléte a cég filozófiájában elősegíti a szervezet jobb társadalmi megítélését. Lehetőség nyílik különböző elismerésekre pályázni. (Befogadó Munkahely Díj, Akadálymentes Munkahely Díj stb.)
- Gazdasági előnyök: a megváltozott munkaképességű (fogyatékkal élő) emberek foglalkoztatásával mentesül a rehabilitációs hozzájárulás megfizetése alól, támogatások vehetők igénybe, pályázatokban való részvételre nyílik lehetőség.
- Megfelelő embert a megfelelő helyre: a munkakörelemzés következtében pontosabb, átgondolt lesz az elvárható teljesítmény. Az átgondolt folyamat-és munkakör-meghatározás lehetővé teszi, hogy a munkavállaló képességeihez legjobban igazodó munkafolyamatokat lásson el.

### 6.2.2. Foglalkoztatottak, nem foglalkoztatottak:

E témakörrel, és elsősorban a 2010 utáni helyzettel kapcsolatban két kutatás tapasztalatait is bemutatjuk. **A REHABJOB** kutatási céljaik között szerepelt: A foglalkoztatók körében viszonylag teljes képet kapni arról, hogyan viszonyulnak döntéshozóik és az egészséges munkatársaik ehhez a témához? Ahol már vannak fogyatékossgal élő munkatársak, ott mik a tapasztalatok? Hány embert, milyen munkakörökben, milyen úton-módon tudtak beilleszteni? Mennyire könnyű az integráció, mivel küzdenek leginkább, meg tud-e valósulni az esélyegyenlőség ezen a területen? Ahol pedig inkább a járulék befizetése mellett döntöttek, ott mik voltak a foglalkoztatás elleni érvek? Mivel a cégek részéről a kérdésben elsősorban a közép-és nagyvállalatok (50 főnél nagyobb foglalkoztatók) érintettek, a kutatást célszerűnek tűnt erre a körre fókuszálni.

Módszertanilag két lépcsőben történt a célcsoport megszólítása. A reprezentatív (vállalati méretet, tevékenységet, régiót és tulajdonosi kört figyelembe vevő) mintavételezés elveit szem előtt tartva az 5100 fős alapsokaságból (összes hazai közép- és nagyvállalatból) **telefon-interjú** keretében **300 kiválasztott cég HR-esét** faggatták ki részletesen. Ezt követően 18 döntéshozó segítségével (HR-es, munkaügyes, pénzügyes, cégvezető), egy **több napos workshopon** osztották meg egymással tudásukat, és elemezték a résztvevők a mennyiségi és minőségi információkat. Tapasztalataik szerint:

- A rehabilitációs járulék emelése 2012-ben egyelőre nem növelte jelentősen a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását. A vállalatok többségében tisztában vannak az új szabályozással, de operatív, adminisztrációs szinten sok a tisztázatlan részlet.
- Bár a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása nem változtat jelentősen a már kialakult megítélésükön, ez a megítélés alapvetően pozitív, hiszen azok a vállalatok fognak több megváltozott munkaképességű munkavállalót felvenni 2012-ben, amelyek már ma is foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű embereket. Ezek jellemzően a közép és nagyvállalatok.
- A humanitárius szempontok vagy a társadalmi szerepvállalás csak igen kis mértékben játszanak szerepet a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásában.

- A megkérdezettek az állam felelősségének tartják a megváltozott munkaképességűek integrációját, és hiányolják a hosszú távú, átgondolt szociálpolitikát.
- A megváltozott munkaképességűek többségükben jelenleg nem a végzettségüknek megfelelő szintű, hanem alacsonyabb végzettséget igénylő munkát végeznek.
- A tipikus foglalkoztatás a részmunkaidő a cég telephelyén. A távmunka atipikus. A részmunkaidővel enyhítenek a cégek az egészségesekre szabott teljesítmény-elvárásokon. Adott munkakörbe vesznek fel az egészségesekkel megegyező elvárásokkal megváltozott munkaképességű munkavállalókat. A személyre szóló munkakörök nem jellemzők.
- Munkakörelemzést csak a nagyvállalatok végeznek, nehézséget okoz az üzleti szempontú megközelítés, olyan munkakörök azonosítása, ahol a megváltozott munkaképességűek profitot tudnak termelni a vállalatnak.
- A foglalkoztatás kapcsán vannak féltelmek a beválással, a kommunikációval és a szervezet fogadókészségével kapcsolatban. A magyar társadalmat és a munkahelyi környezetet a résztvevők nem befogadónak látják.
- A megváltozott munkaképességű munkavállaló beilleszkedésének, integrációjának segítése általánosságban alacsony színvonalú, bár az igényt felismerték.
- Kevésbé ismertek a megváltozott munkaképességű munkavállalók közvetítésével foglalkozó szervezetek, honlapok.
- A megváltozott munkaképességű munkavállalók sikeres foglalkoztatásához szükséges az üzleti modell, amelyben a megváltozott munkaképességű munkavállalók sikeresen tudnak működni; a felsővezetők támogatása, a teljes folyamat projekt alapú menedzselése a munkakörök kiválasztásától a felvételeken át az integrációig és a teljesítménymenedzsmentig. Ehhez dedikált emberekre van szükség, amelyet jelenleg csak a nagyobb cégek engedhetnek meg maguknak. Nem ismertek a pályázati lehetőségek, amelyekkel kisebb vállalatok is megteremthetnék a foglalkoztatás feltételeit.<sup>83</sup>

Egy másik kutatás (Dióssi Katalin) 22 hazai mezőgazdasági és élelmiszeripari vállalatnál vizsgálta a rehabilitációs kvóta hatását. Megállapítása szerint: „A vizsgált cégeknél a törvényi előírás szerint összességében 232 fogyatékkal élő személy számára kellene foglalkoztatást biztosítani. A valóságban azonban mindössze 116 fő megváltozott munkaképességű munkavállalót alkalmaznak ezek a vállalatok. A képet tovább árnyalja, ha figyelmen kívül hagyjuk a már korábban is alkalmazásban lévő és a mostani alkalommal csak bejelentett megváltozott munkaképességű munkavállalók számát. Így a ténylegesen újonnan alkalmazott megváltozott munkaképességű munkavállalók száma 54 főre csökken, mely igen csekélynek tekinthető. **Ez felveti a kérdést: vajon a kvótarendszer szigorítása a legmegfelelőbb mód a fogyatékkal élők munkavállalásának elősegítésére?** Az általam nyert adatok alapján sejthető, nem. Azt azonban nem szabad elfelednünk, hogy azon fogyatékkal élők számára, akik évtize-

---

<sup>83</sup> Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása Magyarországon: A vállalati attitűd vizsgálat összefoglalója a REHABJOB.HU 2012-es kutatási eredményei alapján, Budapest

deken keresztül sokszor méltatlan körülmények között, a társadalomtól elzártan éltek minden lehetőség pozitív előremozdulást jelent.”<sup>84</sup>

A fogalmi és rendeleti beszabályozottság és a statisztikai beszámíthatóság alapján csak közelítően lehet megfogalmazni a **munkaerő-piaci aktivitást, illetve státuszt**. A REHABJOB szerint 65 milliárd Ft rehabilitációs hozzájárulási bevétellel számol a költségvetés, ami azt jelenti, hogy valószínűsíthetően mintegy 67 000 ember foglalkoztatása helyett fizetik be az „államkasszába az érintett munkaadók ezt a gyakran büntetőadóként emlegetett közterhet”.

**11. sz. táblázat: A hozzájárulás befizetések és a létszám alakulása  
2008-2011 évben**

Év	A hozzájárulás éves összege (ezer Ft.)	Állami bevétel összege (millió FT.)	Befizetett összeg személyek számára lebontva/fő
2009	177 600	15 014	84 538
2010	964 500	54 200	56 195
2011	964 500	66 413	68 857

*Forrás: REHABJOB*

Az adatsorból látható, hogy a 2010-es drasztikus emelés hatására, mintegy 28 000 fővel nőtt a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása, amely mintegy 33%-os emelkedést jelent a rehabilitációs hozzájárulásban érintett munkaadók körénél a foglalkoztatásban az előző évhez képest. 2010-ről 2011-re azonban 20%-kal nőtt a költségvetésbe befizetett rehabilitációs hozzájárulás összege, ám ez nem egyértelműen a romló foglalkoztatási adatoknak köszönhető, ugyanis 2011-ben a jogalkotó kibővítette a rehabilitációs hozzájárulást fizető munkaadók körét a munkaerő-kölcsönzésben dolgozó munkavállalókat kölcsönbeadó vállalkozásokra is.

Az eddigi fejezetekben megfogalmazott célcsoporti **mutatók alapján azt feltételezzük**, hogy a rehabilitációs ellátásban (B1 és C1 kategória) 192 331 részesülő személyt, a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásában részesült személyek közül, mintegy 20 000 fő. A korhatás alatti rendszeres szociális járadékban részesülő 80 000 főt, a még re-

<sup>84</sup> Dióssi Katalin: Fogyatékosok munkáltatásának szabályozása – Valós eredményt hoz-e a szigorú kvótarendszer? In: Munkaügyi Szemle 2011. október

habilitációs járadékban részesülő közel 25 000 főt **tekinthetünk potenciális munkaerőnek** (nem számítva az átmeneti a fogyatékosági támogatottak és a vakok személyi járadékában részesülők számát).<sup>85</sup> Ez a szám 317 331 megváltozott munkaképességű személyt tesz ki. Figyelemmel a korcsoportos megoszlásra, **becsléseink szerint** a ténylegesen bevonhatók aránya 35 %-ot, valamivel több, mint 110 000 főt tesz ki. Elhelyezkedésüket többek között nehezíti:

- Meghatározó kompetenciák hiánya (iskolai végzettség, tudás).
- A környezeti foglalkoztatási lehetőségek beszűkültsége.
- A vidékiség problematikája, a mobilitás hiánya.

A kvótához kapcsolódó munkáltatói kört vizsgálva, 2012-ben a regisztrált gazdasági szervezetek száma 1 806 062 szervezetet tett ki. E szervezetek közül társas vállalkozás 600 759 (ebből 588 738 gazdasági szervezet), önálló vállalkozás (korábban egyéni vállalkozás) 1 065 643. Költségvetési szervezetek és költségvetési rend szerint gazdálkodók 14 603 szervezetet jelentettek. A nonprofit szervezetek száma 123 301 szervezetet tett ki.<sup>86</sup> A KSH a foglalkoztatotti létszámnagyság alapján nem vizsgálja a 25 fős határt. Megosztásában az 1-9; 10-19; 20-49; 50-249; 250 és több létszám-kategóriákat használja.

**12. sz. táblázat: A 20 fő felett foglalkoztató gazdasági szervezetek száma 2012-ben**

20-49 fő	50-249 fő	250 fő felett	Összesen
10 191	4076	874	15 141

A létszám-kategóriák ilyen megosztásából adódóan a 20-49 főt foglalkoztatók 10 191-es számából a 25 fő és 49 fő közötti számot csak becsülni tudjuk. E becslés alapján e kategóriában a számításba jöhető gazdasági szervezetek száma mintegy 7000 szervezetre tehető. Tehát a **potenciális munkáltatók becsült száma 11 950 szervezet körül mozog**. Mindebből következően:

- A kvóta megállapításához szükséges alaplétszám csökkentette a potenciális munkáltatói kört, különösen a versenyszférában.
- A nonprofit szféra csökkenő bevétele a foglalkoztatás csökkenésével, és így létszámcsökkenéssel is jár.
- Figyelembe véve a társadalmi, gazdasági változásokat, a racionalizálást, a költségvetési szervezetek területén inkább létszámvesztéssel lehet számolni.

<sup>85</sup> ONYF: Nyugdíjban, ellátásban, járadékban és egyéb járandóságban részesülők állománystatisztikai adatai 2012. január

<sup>86</sup> Statisztikai Tükör: A regisztrált gazdasági szervezetek száma, 2012. KSH, Budapest



## 7. A munkáltatók befogadó készségének vizsgálata a kvótarendszer és a hozzájárulás összefüggéseiben

### 7.1. A munkáltatók kérdőíves megkeresése, a tapasztalatok összegezése

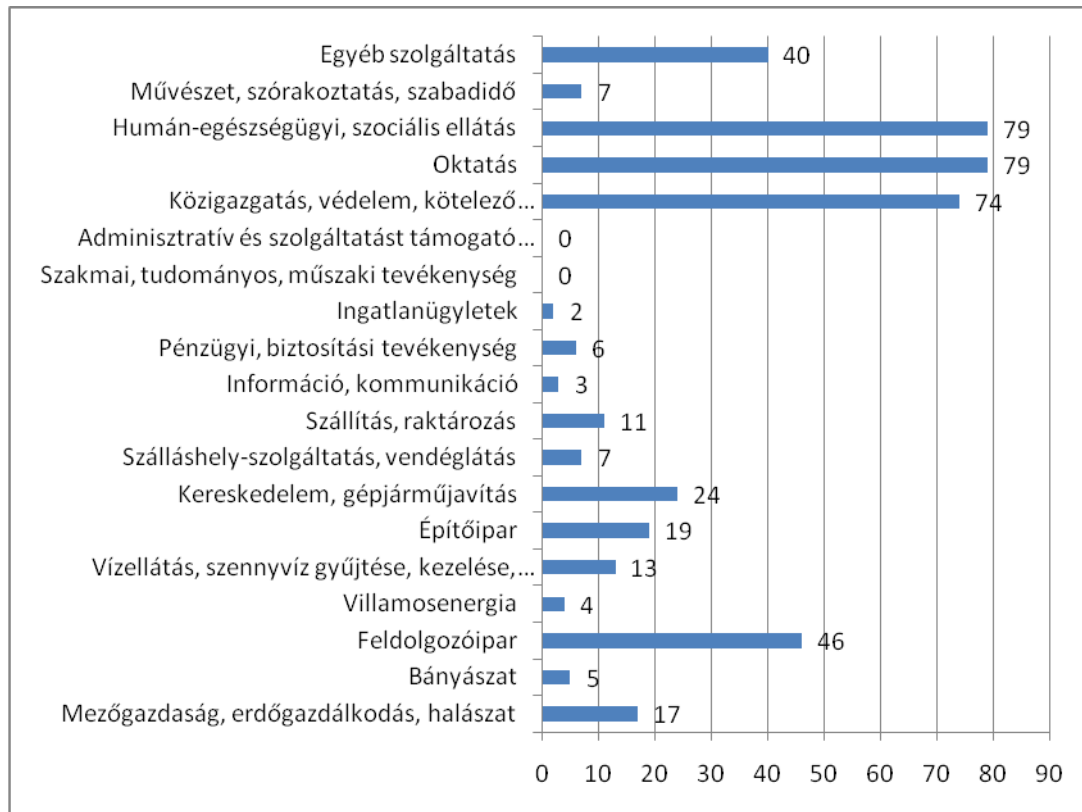
Az empirikus kutatás e fázisának célja primer kutatás során, kérdőíves felmérés keretében országos szinten feltárni a rehabilitációs hozzájárulás hatását a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatására, a munkáltatói befogadó készség helyzetére. **A kutatás során megvalósításra került 2000 munkáltató kérdőíves megszólítása. A visszaérkezés aránya 22%-os volt - 436 foglalkoztatótól kaptunk választ - így a kérdőíves felmérést eredményesnek tekintjük.** Empirikus kutatásunk e szakaszában a nem valószínűségi, ezen belül a **koncentrált mintavétel** technikáját alkalmaztuk. A felmérés elektronikus úton történt, időtartama 2012. szeptember 1. és október 15. közé esett, táblázatos feldolgozása 2012. október 31-én fejeződött be.

Az összegyűjtött kvantitatív adatok teljes körű feldolgozása csak különböző matematikai-statisztikai eljárások segítségével valósítható meg. Jelen kutatásban az eljárásmódok közül a keresztábra-elemzést alkalmaztuk. A **keresztábra-elemzés** két vagy több változó közötti összefüggést vizsgál, illetve ezek kombinált eloszlását mutatja (*A keresztábrákat lásd a mellékletben*). A kapott információk könnyű kezelhetősége lehetővé teszi, hogy akár a kutatás megrendelője is közvetlen módon tanulmányozza a különböző jelenségek kapcsolatát, adott esetben korrelációját.

Kutatói kérdőívünk 11 kérdésből állt, melyből az első három a munkáltató általános adataira (ágazati besorolás, foglalkoztatotti létszám, területi megoszlás), a továbbiak a kvótarendszer és a rehabilitációs hozzájárulás összefüggéseire, a foglalkoztatás jövőbeni terveire kérdeztek rá. Minden esetben zárt, ezen belül feleletválasztást igénylő kérdéseket alkalmaztunk, három esetben több válasz is bejelölhető volt.

#### 7.1.1. Ágazati megoszlás:

Terveink szerint a kutatásba bevont munkáltatói körből ágazati szinten az ipar, építőipar 20%-ot, a mezőgazdaság 3%-ot, a szolgáltatások 30%-ot, a közigazgatás 10%-ot, az oktatás 25%-ot, az egészségügy 12%-ot képvisel. A foglalkoztatási kötelezettség alól mentesülő fegyveres, illetve büntetés-végrehajtási szervek körére a kutatásunk értelemszerűen nem terjedt ki. A visszaérkezett kérdőívek alapján a minta ágazati megoszlása végül is a következőképpen alakult:

**3. sz. grafikon: A minta összetétele ágazati besorolás alapján**

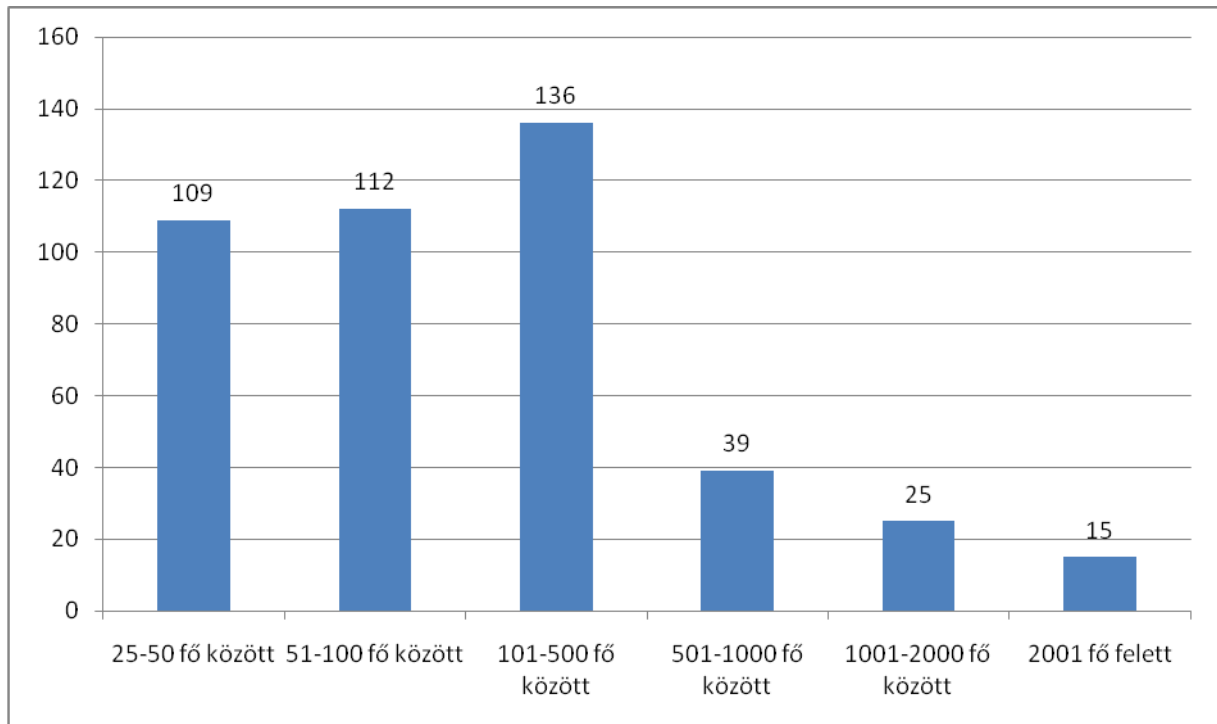
Legnagyobb arányban (23%) a szolgáltatási szektor képviselteti magát, bár számuk így sem éri el a tervezett mértéket. Pontosan 20%-ot fed le az ipar, ezen belül is a válaszadók fele a feldolgozóiparból kerül ki. Az oktatás és az egészségügy 18-18%-kal szerepel a mintában, előbbi némileg alul, utóbbi pedig kissé felülreprezentáltan. Nagyságrendileg azonos arányban (17%) van jelen a közigazgatás, végül pedig a tervezett mértékben a mezőgazdaság (4%). Ha részletesebb bontásban vizsgáljuk az ágazatokat, azt láthatjuk, hogy a humán-egészségügy, illetve az oktatás van jelen legnagyobb mértékben a mintában, majd nem sokkal elmaradva a közigazgatás következik. Jelentősebb mértékben képviselteti magát a feldolgozóipar és az egyéb szolgáltatási terület is. Azt mondhatjuk tehát, hogy a kutatásban szereplő munkáltatók ágazati megoszlása kis mértékben ugyan eltér a tervezettől, de összességében a minta reprezentatívnak tekinthető.

**7.1.2. Létszámnagyság:**

A foglalkoztatottak száma alapján a következő elvárásaink voltak: 10%-uk 1000 fő, 20%-uk 500–1000 fő között, 30%-uk 100–500 fő között és 40%-uk 25–100 fő között foglalkoztató munkáltató lesz. A 25 fő alatti munkavállalói létszámmal rendelkező foglalkoztatókat értelemszerűen nem vontuk be a vizsgálati körbe, hiszen őket nem érinti a kötelező foglalkoztatás intézménye. A minta arányai megegyeznek a tervezettel az 1000 fő feletti (10%) és a 100-500 fő közötti (32%) munkáltatói körben. Az 500-1000 főt foglalkoztatók azonban a várt 20%-hoz képest csak fele annyian képviseltetik magukat. A 25-100 fős munkáltatók viszont

pont ezzel a 10%-kal többen vannak a mintában, vagyis a kisvállalkozások nagyobb válaszadói hajlandóságot mutattak. A lenti ábrán is jól látható, hogy a válaszadók több mint 80%-a kis- és középvállalkozói körből kerül ki, amely egyértelműen korrelál a hazai sajátosságokkal.

#### 4. sz. grafikon: A minta megoszlása a foglalkoztatottak száma alapján



#### 7.1.3. Területi megoszlás:

A minta terület szerinti eloszlása a következőképpen alakult: a válaszadók 30%-a a Dél-Dunántúlról, 14-14%-a Nyugat-Dunántúlról, illetve Budapestről jelzett vissza. 9% körüli arányban a Dél-Alföldön, valamint Észak-Magyarországon, 8%-nyian pedig Közép-Dunántúlon rendelkeznek székhellyel vagy telephellyel. A munkáltatók kb. 7%-a a közép-magyarországi és az észak-alföldi régiókban tevékenykedik (lásd 6. sz. melléklet).

#### 7.1.4. Foglalkoztatási kérdések:

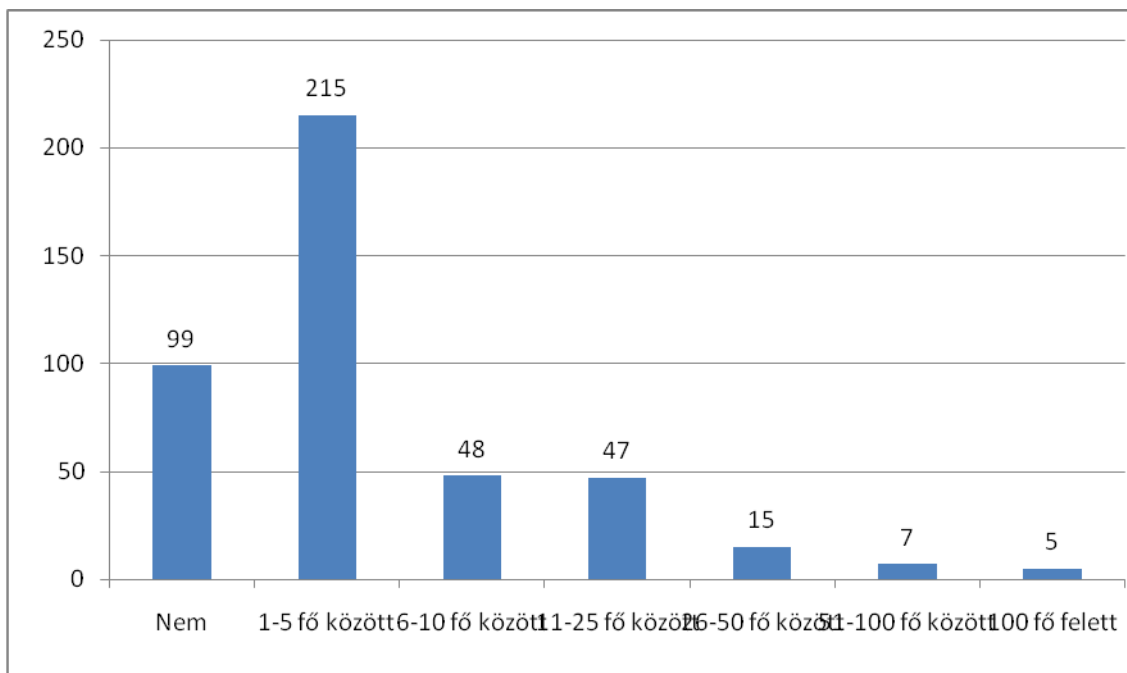
Kutatásunk fő kérdéseinek sorában elsőként arra voltunk kíváncsiak, hogy a munkáltatók foglalkoztatnak-e megváltozott munkaképességű munkavállalót. A válaszadók 23%-a – csaknem 100 szervezet – „nem”-mel válaszolt erre a kérdésre. Ez esetben két eshetőség merül fel: ők azok, akik fizetnek rehabilitációs hozzájárulást, vagy esetleg valamilyen más formában próbálnak kibújni a kötelezettség alól. Elemzéseink során az is kiderült, hogy 3/4-ük a 25-100 fő közötti kisvállalkozói körből kerül ki, vagyis ez az a munkáltatói réteg, amely a legkevésbé befogadó. Egy másik relációban az is egyértelműen kimutatható, hogy a nem-foglalkoztatók

30%-a az oktatásban, csaknem negyede pedig a közigazgatás területén tevékenykedik, más-ként mondva a nem foglalkoztatók több, mint fele e két szektorból kerül ki. Mindez vissza-igazolja az eddig is ismert hazai viszonyokat, vagyis hogy ebben a két ágazatban a leginkább alulreprezentált a megváltozott munkaképességűek csoportja a munkaerő-piacon.

A munkáltatók fele 1-5 fő megváltozott munkaképességű személyt foglalkoztat. Ezen kör 62%-a a 100 főnél kevesebbet foglalkoztatók köréből adódik, ami nem meglepő, hisz őket terheli ily mértékben a kvóta, esetükben tehát részben vagy egészben teljesül a foglalkoztatás. Az is megfigyelhető ugyanakkor, hogy az 51-100 fő között foglalkoztatók közül kétszer annyian foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű személyt - maximum a kvóta erejéig - mint ahányan nem. További 30% azonban a 101-500 fős szervezetek közül kerül ki, vagyis ők csak részben tesznek eleget a foglalkoztatási kötelezettségüknek. Ágazati szempontból az oktatás tűnik ki, hiszen messze a legmagasabb arányban - 21% - ott foglalkoztatnak 1-5 fő közötti megváltozott munkaképességű munkavállalót.

Közel azonos számú (11%) munkáltató alkalmaz 6-10, illetve 11-25 fő közötti munkavállalót célcsoportunkból. Előbbi esetében azonban a munkáltatók 16, utóbbinál 27%-a az 501-1000 főt alkalmazók közül kerül ki, vagyis esetükben biztosan nem teljesül a minimum 5%-os foglalkoztatás.

#### 5. sz. grafikon: Megváltozott munkaképességű munkavállaló alkalmazásának megoszlása

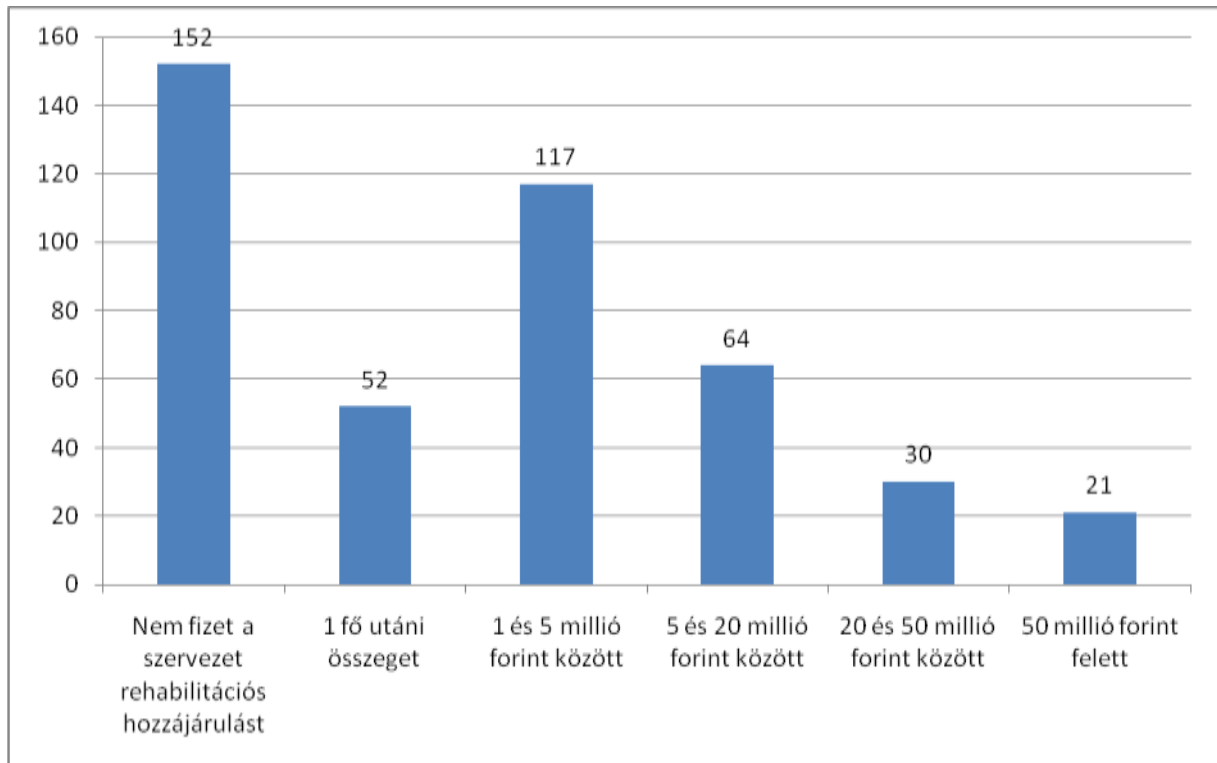


#### 7.1.5. Rehabilitációs hozzájárulással kapcsolatos kérdések:

A munkáltatók 35%-a nem fizet rehabilitációs hozzájárulást, nagy részük (74%) a 100 fő alatti foglalkoztatottal bíró szervezet. Egy másik relációból az is kiderült, hogy a 25-50 főt alkalmazók 58%, az 51-100 fővel rendelkező munkáltatók pedig 45%-a nem fizet rehabilitációs hoz-

zájárulást. A válaszadók 12%-a 1 fő utáni összeget, további 27%-a 1-5 Millió Ft közötti, 15%-uk pedig 5-20 M Ft-nyi éves összeget fizet. A legnagyobb befizetők a 2000 főnél többet foglalkoztatók.

**6. sz. grafikon: Az éves befizetett rehabilitációs hozzájárulás mértéke**



A foglalkoztatási és a hozzájárulási adatok összevetéséből az tűnik ki, hogy a vizsgálatunk szempontjából legkisebb munkáltatók esetén az a jellemző, hogy vagy alkalmaz kellő számú megváltozott munkaképességű munkavállalót, és így nem fizet hozzájárulást vagy fordítva: egyáltalán nem alkalmaz ilyen munkavállalót és a teljes kötelezettséget fizetéssel rója le. Minél nagyobb azonban egy szervezet, annál nagyobb mértékben jellemző az úgynevezett vegyes megoldás: alkalmaz is ugyan, de nem a szabályozás mértékéig, így fizetnie is kell.

#### 7.1.6. Intézkedésekkel kapcsolatos kérdések

A következőkben arra voltunk kíváncsiak, hogy a rehabilitációs hozzájárulás 2010. évi megemlése milyen reakciót váltott ki a munkáltatóknál. Közel 30%-uk semmilyen intézkedést nem tett, az ezt választók 68%-a a 100 fő alatti vállalkozás, további 31%-a a 101-500 főt alkalmazók táborából került ki. Az egyértelmű „nem” választ az oktatási és közigazgatási területen tevékenykedők jelölték be legnagyobb számban (lásd 6. sz. melléklet). Feltártuk azt az összefüggést is, mely szerint azok a munkáltatók, akik nem foglalkoztatnak célcsoportunkból munkavállalót, 76%-ban ezen rendelkezés hatására sem fogantatosítottak semmilyen intéz-

kedést. Az összes válaszadók 24%-a jelölte meg válaszában azt, hogy azért nem, mert a megváltozott munkaképességűek már eddig is a megfelelő számban voltak foglalkoztatva.

Azok közül viszont, akik tettek valamilyen intézkedést – vagyis a munkáltatók 46%-a, legnagyobb részben (34%) munkaerő-felvételt jelzett válaszában. Legnagyobb számú bővülést a humán-egészségügyi, szociális ellátás területéről jeleztek vissza a válaszadók, kisebb mértékben ugyan, de jelentős volt a munkaerő-felvétel a közigazgatásban, harmadsorban pedig az oktatási és a feldolgozóipari ágazatban (7. sz. melléklet).

Az oktatás és a közigazgatás területéről tehát az állapítható meg, hogy vagy jellemzően nem tettek semmilyen intézkedést, vagy ha tettek, ezt munkaerő-felvétel formájában valósították meg. A korábbiakban azt láttuk, hogy az oktatásban és a közigazgatásban jellemző a legkevesbé megváltozott munkaképességű személy alkalmazása. Ha ez annak ellenére is igaz, hogy itt volt a legnagyobb számú bővülés a rehabilitációs hozzájárulás összegének megemlékedése következtében, ez arra utal, hogy itt a legnagyobbak az elmaradások. Másként viszont örömteli, hogy épp ezeken a területeken hatott ösztönzőleg az összeg megemléése, és tette befogadóbbá a munkáltatókat.

Ha az intézkedéseket a szervezetek nagyságával vetjük össze, az látható, hogy a legnagyobb számú bővülés (57 foglalkoztató jelezte) a 101-500, a legmagasabb arányú (62%-os) pedig az 501-1000 főt foglalkoztatók táborából került ki.

Második leggyakrabban a részmunkaidős foglalkoztatás jelent meg a válaszokban, ezen intézkedés foganatosítása a legjellemzőbben a humán-egészségügyi szektorban volt jellemző, hisz az ezt választók fele ebből az ágazatból került ki. A fluktuáció esetén fellépő munkaerő-pótlás, illetve a munkaerő-felvétele bértámogatással válaszok megjelölése volt harmadikként a leggyakoribb az intézkedések sorában.

Ezt követően a foglalkoztatás akadályaira kérdeztünk rá. A legtöbb válaszadó (108 szervezet) a megfelelő munkakör hiányát jelölte meg elsődleges problémaként. Második helyen (68 válasz) a foglalkoztatás gátjaként a megfelelő képzettségű és képességű munkavállaló hiánya jelenik meg, harmadik leggyakoribb válasz (45 esetben) pedig az volt, hogy nem tudják biztosítani a foglalkoztatás feltételeit. Kisebb mértékben, de jellemzően felmerül még a gazdasági, gazdálkodási bizonytalanság, illetve a tapasztalathiány a megváltozott munkaképességű emberek munkavégző kapacitásával kapcsolatban.

Másik oldalról boncolgatva ezt a kérdést az is megfigyelhető, hogy a legkevesbé problematikusnak pedig olyan tényezőket jeleztek válaszadóink, amelyeket éppen a legfontosabb gátló feltételek sorában emlegetnek a szakirodalmak: a közösségi befogadó készség hiánya, a foglalkoztatással járó többletköltségek, illetve a túlzott adminisztrációs teher.

#### 7.1.7. Megítélés:

A felmérés kapcsán arra is kíváncsiak voltunk, milyen a munkáltatók általános megítélése a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásáról. Az szűrhető le, hogy a munkáltatók alapvetően kedvező képpel rendelkeznek, válaszaik döntő többsége jó megítélésről, pozitív hozzáállásról tanúskodik. Az első öt leggyakrabban bejelölt válasz a gyakoriság alapján:

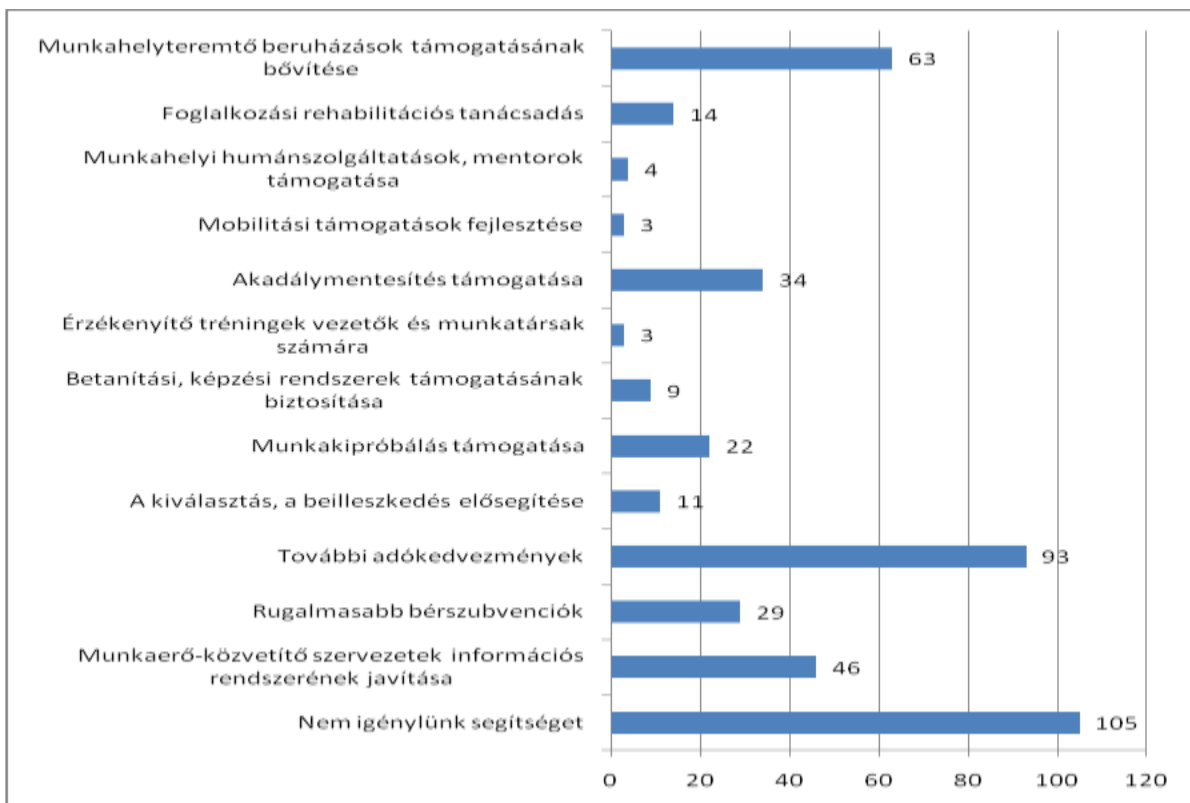
1. a munkát kihívásnak, nagy lehetőségnek érzik
2. a cég iránt lojálisak és elkötelezettek

3. a foglalkoztatásukhoz szervezetünknek gazdasági érdeke fűződik
4. szabálykövetők, betartják az előírásokat
5. kevesebbszer váltanak munkahelyet (7. sz. melléklet).

### 7.1.8. Igények, várható foglalkoztatási kérdések:

Kérdéseink a továbbiakban arra vonatkoztak, hogy a munkáltatók, milyen igényeket, elvárásokat támasztanak annak érdekében, hogy bővüljön célcsoportunk nyílt munkaerő-piaci részvétele, illetve milyen foglalkoztatási terveik vannak a jövőre nézve. Ezzel kapcsolatos első kérdésünk azt tudakolta, mely szolgáltatás vagy aktivizáló eszköz nyújtana segítséget a foglalkoztatásban a szervezetek számára. A munkáltatók 24%-a semmilyen segítséget nem igényel. Azok közül, akik igényelnének valamiféle szolgáltatást vagy eszközt, legtöbben (21%) további adókedvezményeket, 14%-uk egyéb munkahelyteremtő beruházásokat, 10%-uk pedig a munkaerő-közvetítés hatékonyságának javítását venné szívesen. Az akadálymentesítés támogatását és a rugalmasabb bérszubszenciákat jelölték még meg számottevő arányban. Ha összesítjük a válaszokat, azt láthatjuk, hogy a munkáltatók közel 60%-a elsősorban valamilyen pénzbeli támogatást igényelne az érintettek – nagyobb számú – foglalkoztatásához, ezen kérdéskör ún. „soft”-tényezői (tanácsadás, képzések, információs rendszerek) minimális arányban jelennek meg a válaszok között.

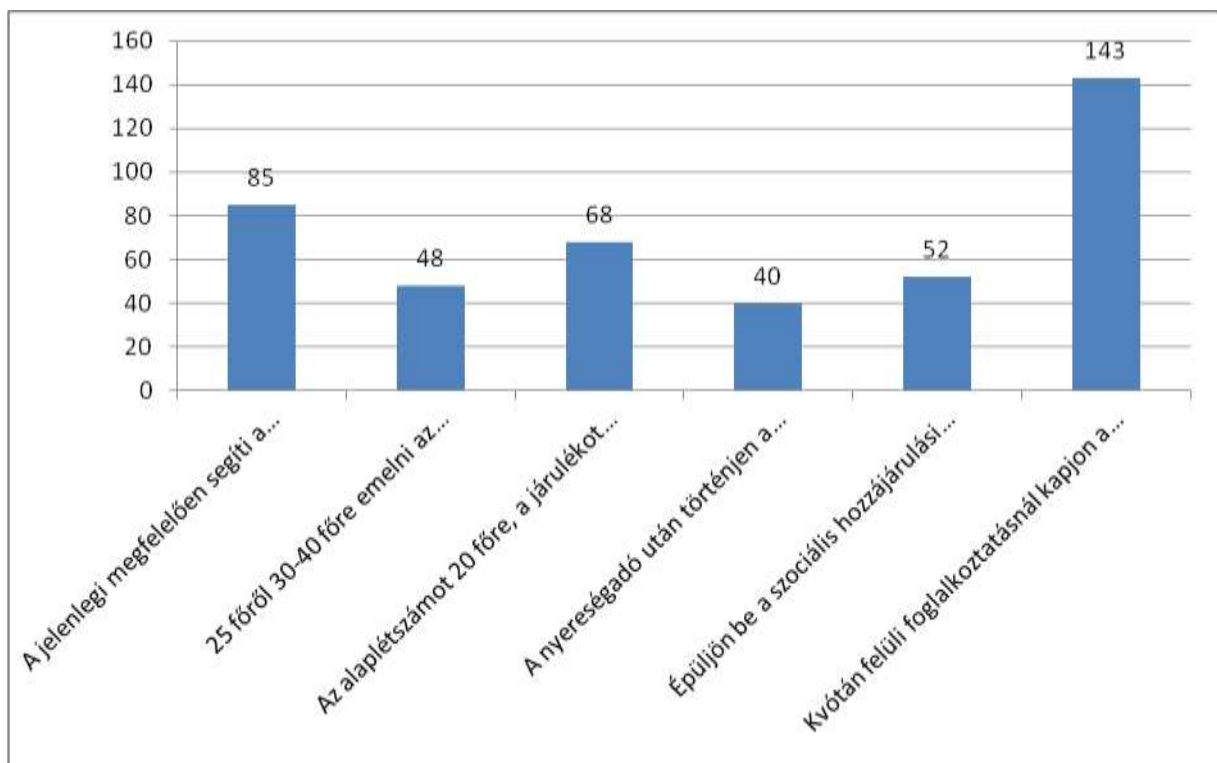
#### 7. sz. grafikon: Mely szolgáltatás vagy aktivizáló eszköz nyújtana elsősorban segítséget a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására?





A következő kérdésben a **rehabilitációs hozzájárulás más formájú működésére** tettünk javaslatokat. Közel 20%-nyi válaszadó véleménye szerint a hozzájárulás a jelenlegi formájában jól segíti a munkaerő-piaci esélyek biztosítását. Azok közül, akik változtatnának, a legtöbben (33%) arra voksoltak, hogy a kvótán felül foglalkoztató kapjon adókedvezményeket. Második leggyakrabban (15%) azt javasolták, hogy az alaplétszámot 20 főre, a járulék mértékét 50%-kal kellene mérsékelni. A munkáltatók 12%-a pedig azt szeretné, ha a rehabilitációs hozzájárulás - kb. +0,5-1%-os mértékben – beépülne a szociális hozzájárulási adóba. Ezzel közel azonos számban jelezték vissza azt is, hogy az alaplétszámot 30-40 főre kéne emelni a kvóta meghatározásánál.

**8. sz. grafikon: A rehabilitációs hozzájárulás, mint a megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci esélyeit javító eszköz, biztosítása más formában vagy megközelítéssel is történhet. Az alábbiak közül melyik lenne az Önök számára kedvezőbb?**

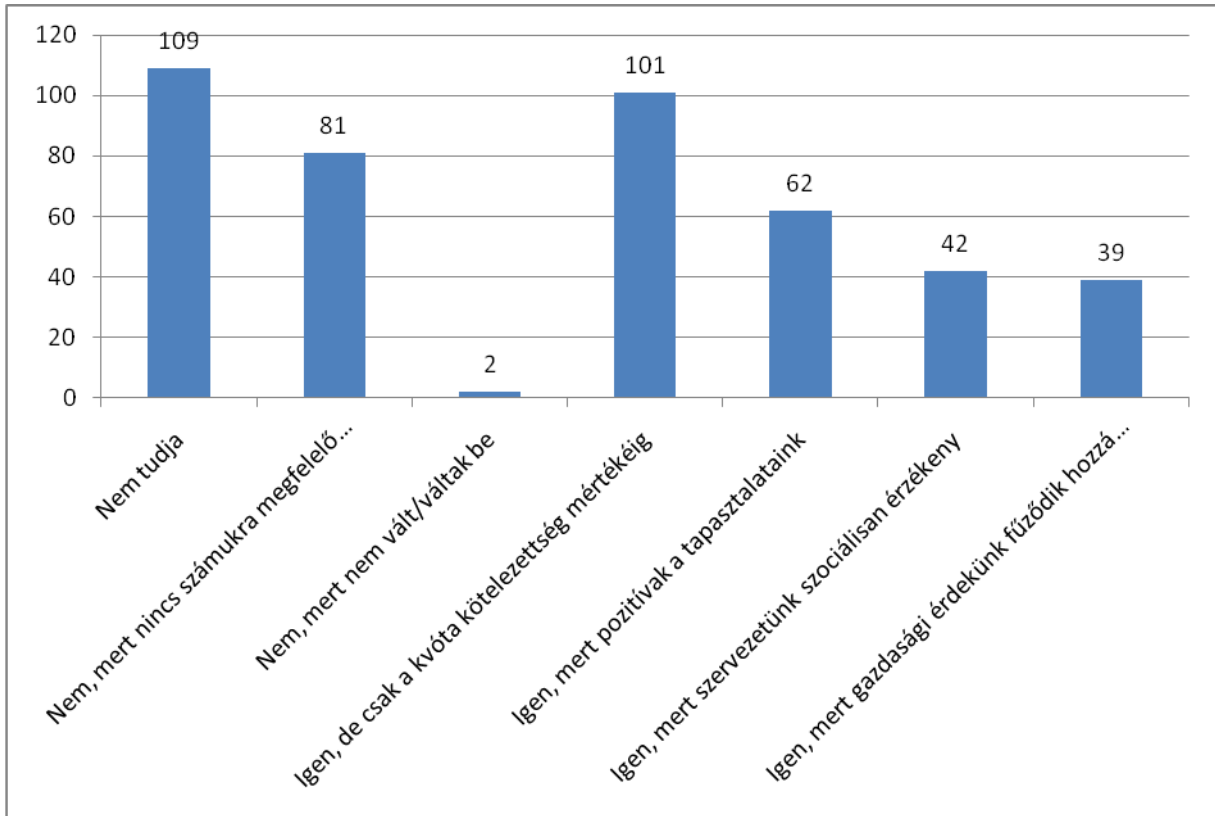


Végül a jövőbeni foglalkoztatási tervekre is rákérdeztünk. A válaszadók negyede még nem tudja, hogy alkalmaz-e a jövőben megváltozott munkaképességű munkavállalót. A legtöbb bizonytalan válasz a közigazgatás és az oktatás területéről érkezett, illetve 45%-ban azok a munkáltatók jelölték meg, akik jelenleg sem foglalkoztatnak. A minta 18%-a azért nem tervez alkalmazni megváltozott munkaképességű személyt, mert úgy véli, hogy nincs számukra megfelelő munkakör. Arányaiban, a legjelentősebb mértékben a legkisebb munkáltatók jelezték ebbéli szándékukat.

Szám szerint 101 szervezet, a minta 23%-a a kvóta kötelezettség mértékéig tervezi az alkalmazást, több, mint felük jelenleg is 1-5 fő között alkalmaz megváltozott munkaképességű személyt. A minta további 14%-a pedig azért számol a jövőben is velük, mert pozitívak az

eddig tapasztalataik. Ha összességében nézzük a válaszokat, elmondhatjuk, hogy a munkáltatók 56%-a különböző okokból ugyan, de tervez a jövőben is célcsoportunkkal, negyed részük bizonytalan és kisebb hányaduk (19%) jelölt egyértelmű nem választ.

**9. sz. grafikon: Tervek a megváltozott munkaképességű személyek jövőbeni foglalkoztatására**



Fókuszba állítva a 25-100 főt alkalmazókat – hiszen mint korábban láttuk,  $\frac{3}{4}$ -ük nem foglalkoztat megváltozott munkaképességű munkavállalót – az figyelhető meg, hogy ők teszik ki a bizonytalan választ adók döntő többségét (68%), illetve az egyértelmű nemmel válaszolók közel felét is.

Megvizsgáltuk a jelenleg nem-foglalkoztatók teljes körét is: azt kaptuk, hogy fele részben bizonytalan választ jelöltek be, további 35%-uk pedig nem tervezi a foglalkoztatást megfelelő munkakör hiányában. Ágazati megoszlásban azt figyelhettük meg, hogy a közigazgatás és az oktatás teszi ki e munkáltatói kör csaknem felét. Az ő terveik a következőképpen alakultak: 37%-ban bizonytalanok és 16%-uk továbbra sem tervez alkalmazást célcsoportunk köréből. Örömteli azonban, hogy 47%-ban igenlő nyilatkozatot tettek, legtöbben a kvótát, másodikként a pozitív tapasztalatokat, harmadikként a szociális érzékenységet indokként megjelölve. Mint azt korábban már bemutattuk, a legnagyobb tábor az a munkáltatók alkotják, akik 1-5 közötti létszámban alkalmaznak megváltozott munkaképességű személyt. Többségük (62%-uk) úgy nyilatkozott, hogy a jövőben is tervezi a foglalkoztatást. Indokként első helyen a kvóta kötelezettség, másodikon az elégedettség áll. 23%-uk bizonytalan és 15%-ban kaptunk

nemleges választ, amelynek háttérében a munkakör hiánya áll, senki sem az elégedetlenséggel indokolta az elutasítást.

#### 7.1.9. Kérdőíves kutatásunk főbb megállapításai, összefüggései:

- Empirikus felmérésünk során országosan 2000 munkáltatóhoz juttattuk el elektronikus úton kérdőívünket, a visszaérkezés aránya 22%-os volt, így 436 szervezet választát dolgoztuk fel. A felmérést eredményesnek tekintjük.
- A kutatásban szereplő munkáltatók ágazati megoszlása a következő: szolgáltatási szektor 23%, ipar 20%, 18-18% oktatás és egészségügy, 17% közigazgatás, 4% mezőgazdaság. A mintát reprezentatívnak tekintjük.
- A mintában szereplő szervezetek létszám szerinti eloszlása a következő: 31%-a 101-500 fő, 26%-a 51-100 fő, 25%-a 25-50 fő, 9%-a 501-1000 fő, 6%-a 1001-2000 fő közötti és 3%-a 2001 fő feletti munkavállalóval rendelkezik. A minta korrelál a hazai adottságokkal.
- A válaszadók 23%-a nem foglalkoztat megváltozott munkaképességű munkavállalót, háromnegyedük a 25-100 főt foglalkoztatók köréből kerül ki. A nem-foglalkoztatók 30%-a az oktatásban, csaknem negyede a közigazgatásban tevékenykedik.
- A munkáltatók fele 1-5 fő közötti számban foglalkoztat megváltozott munkaképességű személyt, 62%-uk a 100 főnél kevesebbet foglalkoztatók köréből kerül ki. További 30%-uk a 101-500 fő közötti körből adódik, esetükben csak részben teljesül a foglalkoztatási kötelezettség.
- A szervezetek közel azonos arányban (11% körüli mértékben) alkalmaznak 6-10, illetve 11-25 fő közötti munkavállalót célcsoportunkból. Előbbi esetében azonban a munkáltatók 16, utóbbinál 27%-a az 501-1000 főt alkalmazók közül kerül ki, vagyis esetükben biztosan nem teljesül a minimum 5%-os foglalkoztatás.
- A munkáltatók 35%-a nem fizet rehabilitációs hozzájárulást, nagy részük (74%) a 100 fő alatti foglalkoztatottal bíró szervezet. A 25-50 főt alkalmazók 58%, az 51-100 fővel rendelkező munkáltatók pedig 45%-a nem fizet rehabilitációs hozzájárulást.
- A válaszadók további 27%-a 1-5 millió Ft közötti, 15%-uk pedig 5-20 millió Ft-nyi éves összeget fizet. A legnagyobb befizetők a 2000 főnél többet foglalkoztatók.
- A 25-50 fős szervezetekre két jellemző modellt találtunk: vagy egyáltalán nem alkalmaznak megváltozott munkaképességű személyt és kifizetik a kvótát, vagy a kellő számban alkalmaznak és így teljes mértékben mentesülnek a rehabilitációs hozzájárulás megfizetése alól. Minél nagyobb azonban egy szervezet, annál inkább jellemző a „vegyes-modell”: alkalmaz ugyan, de nem a kvóta erejéig, így fizetnie is kell.
- A rehabilitációs hozzájárulás 2010. évi 964.500 Ft-ra való megemlése a munkáltatók közel 30%-nál semmilyen intézkedést nem váltott ki. Az ezt választók 68%-a a 100 fő alatti munkáltatói körből kerül ki.
- Azok a munkáltatók, akik nem foglalkoztatnak célcsoportunkból munkavállalót, 76%-ban a megemelt hozzájárulás hatására sem foganatosítottak semmilyen intézkedést.
- A válaszadók 24%-a megjelölte válaszként, hogy azért nem tett semmilyen intézkedést, mert a megváltozott munkaképességű személyek már eddig is a megfelelő számban voltak foglalkoztatva.

- Akik azonban fogantatosítottak valamilyen intézkedést, legnagyobb részben (34%) munkaerő-felvételt jeleztek válaszukban. Legnagyobb számú bővülés a humán-egészségügyi, szociális ellátás területén volt tapasztalható.
- Második leggyakrabban a részmunkaidős foglalkoztatás jelent meg a válaszokban, ezen intézkedés fogantatosítása a legjellemzőbben a humán-egészségügyi szektorban volt jellemző, hisz az ezt választók fele ebből az ágazatból került ki. A fluktuáció esetén fellépő munkaerő-pótlás, illetve a munkaerő-felvétele bértámogatással válaszok megjelölése volt a harmadik leggyakoribb az intézkedések sorában.
- A foglalkoztatás főbb akadályai a munkáltatók szerint a gyakoriság sorrendjében:
  1. a megfelelő munkakör hiánya
  2. megfelelő képzettségű, képességű munkavállaló hiánya
  3. nem tudják biztosítani a foglalkoztatás feltételeit
  4. gazdasági, gazdálkodási bizonytalanság
  5. tapasztalathiány a megváltozott munkaképességű emberek munkavégző kapacitásával kapcsolatban
- A munkáltatók általános megítélése a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásáról a bejelölt válaszok gyakorisága alapján a következő:
  1. a munkát kihívásnak, nagy lehetőségnek érzik
  2. a cég iránt lojálisak és elkötelezettek
  3. a foglalkoztatásukhoz szervezetünknek gazdasági érdeke fűződik
  4. szabálykövetők, betartják az előírásokat
  5. kevesebbszer váltanak munkahelyet
- A munkáltatók 24%-a semmilyen segítséget vagy szolgáltatást nem igényel a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásában.
- Azok közül, akik igényelnének valamiféle szolgáltatást vagy eszközt, legtöbben (21%) további adókedvezményeket, 14%-uk egyéb munkahelyteremtő beruházásokat, 10%-uk pedig a munkaerő-közvetítés hatékonyságának javítását venné szívesen. Az akadálymentesítés támogatását és a rugalmasabb bérszubszvenciókat jelölték még meg számottevő arányban. Ha összesítjük a válaszokat, azt láthatjuk, hogy a munkáltatók közel 60%-a elsősorban valamilyen pénzübeli támogatást igényelne az érintettek – nagyobb számú – foglalkoztatásához.
- Közel 20%-nyi válaszadó véleménye szerint a rehabilitációs hozzájárulás a jelenlegi formájában jól segíti a munkaerő-piaci esélyek biztosítását. Azok közül, akik változtatnának, a legtöbben (33%) arra voksoltak, hogy a kvótán felül foglalkoztató kapjon adókedvezményeket. Második leggyakrabban (15%) azt javasolták, hogy az alaplétszámot 20 főre, a járulék mértékét 50%-kal kellene mérsékelni. A munkáltatók 12%-a pedig azt szeretné, ha a rehabilitációs hozzájárulás - kb. +0,5-1%-os mértékben – beépülne a szociális hozzájárulási adóba. Ezzel közel azonos számban jelezték vissza azt is, hogy az alaplétszámot 30-40 főre kéne emelni a kvóta meghatározásánál.
- A válaszadók negyede még nem tudja, hogy alkalmaz-e a jövőben megváltozott munkaképességű munkavállalót. A legtöbb bizonytalan válasz a közigazgatás és az oktatás területéről érkezett, illetve 45%-ban azok a munkáltatók jelölték meg, akik jelenleg sem foglalkoztatnak.

- A minta 23%-a a kvóta kötelezettség mértékéig tervezi az alkalmazást, több, mint felük jelenleg is 1-5 fő között alkalmaz megváltozott munkaképességű személyt. A minta további 14%-a pedig azért számol a jövőben is velük, mert pozitívak az eddigi tapasztalataik.
- Összességében elmondható, hogy a munkáltatók 56%-a különböző okokból ugyan, de tervez a jövőben is célcsoportunkkal, negyed részük bizonytalan és kisebb hányaduk (19%) jelölt egyértelmű nem választ.
- A 25-100 főt alkalmazók teszik ki a bizonytalan választ adók döntő többségét (68%), illetve az egyértelmű nemmel válaszolók közel felét is.
- A jelenleg nem-foglalkoztatók fele részben bizonytalan választ jelölt be, további 35%-uk pedig továbbra sem tervezi a foglalkoztatást megfelelő munkakör hiányában.
- Azon munkáltatók, akik 1-5 fő közötti létszámban alkalmaznak jelenleg is megváltozott munkaképességű személyt, 62%-a úgy nyilatkozott, hogy a jövőben is tervezi a foglalkoztatást. Indokként első helyen a kvóta kötelezettség, másodikon az elégedettség áll.

## 7.2. Az interjúk, fókuszcsoportos vizsgálatok tapasztalatainak összegezése

### 7.2.1. Az interjúk:

***Magyarországon a jelenleg működő foglalkozási rehabilitációs rendszer és a kötelező foglalkoztatás közötti kapcsolat nem minden esetben épül egymásra. Igaz-e ez a megállapítás, és milyen intézkedéseket tartanának szükségesnek e helyzet változtatására.***

A megkérdezett megyei munkaügyi központok, és kirendeltségek, szakértők, valamint munkáltatók kivétel nélkül igaznak találták a kérdésvetítésben megfogalmazott állítást, ugyanakkor javaslattal a helyzet változtatására nézve már kevesebb esetben éltek. Különösen igaz ez a munkaügyi kirendeltségekre.

E kérdés kapcsán a legtöbb megyei munkaügyi központ vezetője kiemelte, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának egyik legnagyobb kerékkötője, hogy **a munkáltatók döntő többsége nincsen felkészülve az eltérő igényű munkavállalók foglalkoztatására**. Így sok esetben a munkáltatók inkább választják a fizetési kötelezettséget, mintsem a megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatásával járó többletfeladatok ellátását. Ez az állítás azonban hangsúlyosan kizárólag a kis-és középvállalkozásokra jellemző, akiknek a foglalkoztatási kötelezettsége tipikusan 1-3 főt jelentene. Szintén jellemző munkáltatói magatartás a munkaügyi központok tapasztalatai szerint, hogy az alkalmazott megváltozott munkaképességű munkavállalót részmunkaidőben foglalkoztatják, és jellemzően látogatási feladatokkal látják el.

Az tény, hogy a rehabilitációs hozzájárulás jelentős emelése nagymértékben megnövelte a megváltozott munkaképességű munkavállalók iránti keresletet. A munkáltatók egy része azonban nincs is tisztában a „megváltozott munkaképesség” fogalmával, néhányuk sajnos csak a költségtakarékosságot látja foglalkoztatásukban és munkabíró képesség szempontjából ugyanolyan munkaerőnek tekinti őket, mint az „egészséges” embereket, tehát egy részük

sem szociális érzékenység, sem munkakörnyezet, munkakörülmények tekintetében nincs felkészülve arra, hogy mivel is jár foglalkoztatásuk.

Erre megoldás lehet, a párbeszéd erősítése a munkáltatókkal, szóbeli és írásbeli tájékoztatás erősítése, illetve szintén e tendenciát erősítené a gyakoribb ellenőrzés a megváltozott munkaképességű személyeket is foglalkoztató munkáltatóknál.

A megyei munkaügyi központok általános tapasztalatai szerint a megváltozott munkaképességű személyek **alacsony szintű, rosszul fizetett munkát végeznek többségében**, és 2012 évtől a rehabilitációs ellátás mellett nem lehet már munkát vállalni. A foglalkoztatásukat akadályozó tényezők között kiemelkedő jelentősége van annak, hogy sok esetben a korábbi kudarcokból kifolyólag az érintettekre jellemző az elbizonytalanodott személyiség, amit tovább súlyosbít a megkopott munkaképesség, illetve a szintén gyakori labilis szociális háttér.

A legtöbb intézményvezető kiemelte, hogy a hátrányos helyzetű munkavállalók iránt **alacsony a munkáltatói kereslet is**, mivel a munkaerő-piaci igények és a tartósan akadályozott személyek felkészültsége, szakmai tudása, munkavállalói értékei erősen eltérőek. A munkaerő-piacra való visszaintegrálás célja az lenne, ha növekedne a foglalkoztatott létszámuk, de a jelenlegi támogatási rendszerben elsősorban a magas támogatásintenzitás melletti foglalkoztatásra van munkáltatói kereslet, és jellemzően csupán a támogatás időszakára tartják fent a munkáltatók a munkaviszonyt.

Általános vélekedés a szakemberek között, hogy a **foglalkozási rehabilitáció alatt a képzést, a fejlesztést, a szakmai tanácsadást, a szelektív munkaközvetítést kellene érteni**. A nyílt munkaerőpiacon működő munkáltatók többsége csak a rehabilitációs hozzájárulás fizetése alóli mentesülés miatt alkalmaz a kötelező kvótának megfelelő létszámú megváltozott munkaképességű munkavállalót. A munkáltatók többségét ebben nem motiválja semmilyen rehabilitációs vagy szociális szempont. A javaslatok között hangsúlyosan szerepelt, hogy a nyílt munkaerőpiacon működő munkáltatóknál is **szükség lenne valamilyen minősítési vagy akkreditációs rendszerre**, amely a védett foglalkoztatókhoz hasonlóan előírná, hogy milyen munkakörülmények teljesítése mellett lehet megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztatni. Csak a feltételek teljesítése esetén mentesülne a munkáltató a rehabilitációs hozzájárulás fizetése alól, ill. kaphatna más adókedvezményt. Ezen kívül szintén szerepelt a javaslatok között, hogy minimum 4 órás foglalkoztatás legyen kötelező a rehabilitációs hozzájárulás fizetése alóli mentességhez. Ezen felül részmunkaidő esetén csak a rehabilitációs hozzájárulás arányos részének fizetése alól mentesüljön a munkáltató. Teljes mentességet tehát csak teljes munkaidős foglalkoztatás jelentsen.

Abban minden kirendeltség egyet értett, hogy a jelenleg rendelkezésre álló aktív eszközök, kevésbé ösztönzők. Több válaszadó hangsúlyozta, hogy nem érdemes a munkáltatónak megváltozott munkaképességű embereket foglalkoztatni, mivel jelentéktelen a különbség a támogatások között, a teljesítő képességben azonban sok esetben jelentős eltérés van. Szintén gyakorta megjelenő kritikai észrevétel a szabályozás kiszámíthatatlan változása. A munkaerőpiac szereplői bár igyekeznek rugalmasan reagálni az egyes támogatási rendszerek megjelenésére, ugyanakkor azok gyakori változása bizonytalanságot szül. Érdemes ehelyütt megjegyezni, hogy a munkáltatók körében lefolytatott megkérdezések során is sok esetben



merült fel ez a problémakör. Ebben a témakörben az egyik legkomplexebb módon megfogalmazott megjegyzés a következő:

„...A korábbi, munkavállalókra eső 50-100%-os mérték, a rehabilitációs költségvetési bértámogatás esetében (megváltozott munkaképességük mértékének arányában) maximum 75 %-ra csökkent a versenyszférát illetően, míg egy normál bértámogatás is 60 %. Az év végén, a rendelkezésre álló információk alapján ez a csökkentett mértékű támogatás is megszűnik. Az NRSZH kereteiben induló támogatásokról pedig semmi információnk nincs, azt sem tudjuk lesz-e egyáltalán. Az eddig működő támogatás is teljesen kiszámíthatatlanná vált az utóbbi években a munkáltatók számára. Félévente kötünk új szerződéseket a jogszabály által lehetősként leírt három évvel szemben, ráadásul azokat is jelentős késésekkel. Az átalakulásnak köszönhetően a rehabilitációs ellátásban részesülő megváltozott munkaképességű ügyfelek együttműködési kötelezettsége is változott, nem a munkaügyi központokkal, hanem a rehabilitációs szakigazgatási szervekkel kell együttműködni. Ezek a szervek azonban még egyáltalán nincsenek felkészülve feladataik ellátására, sem szolgáltatásokat, sem támogatásokat nem működtetnek. A megváltozott munkaképességű ügyfelekkel történő foglalkozás jelenleg kimerül a kötelező jelentkezések regisztrálásában. A jelenlegi foglalkozási rehabilitációs rendszer kaotikus, az átalakulás nehézségeivel küzd. Az ügyfelek együttműködési kötelezettségének áthelyezése nem látszik jó ötletnek, hiszen a munkaügyi központokban minden rendelkezésre állt (infrastruktúra, személyi, tárgyi feltételek, nyilvántartások), a rehabilitációs szakigazgatási szervek azonban még felkészületlenek az ügyfelek fogadására. Jelenleg azt sem nagyon lehet tudni, mit értünk foglalkoztatási rehabilitációs rendszer alatt. ...”

Összességében tehát a válaszadók egyértelműen azt nyilatkozták, hogy a foglalkozási rehabilitációs rendszer és a kötelező foglalkoztatás intézményei között nem egyértelmű a tagozódási kapcsolat, sőt **sok esetben összemosódnak** azok. A foglalkoztatási rehabilitáció célját alapul véve a legtöbb munkaügyi központ, valamint kirendeltség a képzések és átképzések rendszerét tekinti fő prioritásnak, és ebből kifolyólag azt az igényt, hogy a folyamat során fejlesztett munkaerő munkaerő-piaci megfelelősége legyen a kiemelt cél. Mindehhez azonban hozzá kell tenni azt a körülményt is, hogy a munkáltatók jellemzően elzárkóznak a megváltozott munkaképességű munkavállaló alkalmazásától, és arra leginkább akkor kerül sor, ha más munkaerő nem áll rendelkezésre, illetve a kötelező foglalkoztatási szint feltöltése miatt keresnek munkaerőt. Ez utóbbi esetben meglehetősen kicsi annak az esélye, hogy olyan képzettséggel, illetve alkalmassági feltételekkel rendelkező megváltozott munkaképességű személyt találjanak az álláskeresők között, aki az adott munkakör betöltésére alkalmas. Vagyis munkáltatók elsősorban a szerint vizsgálják a fogyatékkal élő munkavállaló alkalmazásának lehetőségét, hogy **a tevékenységi körében felmerülő igénynek megfelelő szaktudással rendelkezik-e**, és nem pedig aszerint, hogy ki tudna –e alakítani olyan munkakört, amelyben az a meglévő képességeit fel tudná használni. A munkáltató tehát szinte minden esetben konkrét munkaerő igényt szeretne kielégíteni, és a legtöbben úgy fogalmaztak, hogy számukra a szaktudás, és a munkakörre való alkalmasság az elsődleges szempont.

Ez a problémakör nagymértékben kapcsolódik a következő, 2. számú kérdésre adott válaszok értékeléséhez.



***A szabad kapacitású megváltozott munkaképességű emberek egy része nem felel meg a foglalkoztatói elvárásoknak (pl. alacsony iskolai végzettség, mobilitás hiánya stb.). Megyékükben döntően melyek a megváltozott munkaképességű emberek főbb jellemzői, a munkáltatók általános megítélése alapján?***

Erre a kérdésre vonatkozóan 14 válaszlehetőséget kínált fel a kérdőív, melyek közül több lehetséges válasz is megjelölhető volt. A kérdésfeltevés természetesen nem az interjúalany személyes véleményének megismerését volt hivatott tükrözni, hanem azoknak a munkáltatóknak az általános vélekedésére kérdeztünk rá, melyekkel a munkája során kapcsolatba került, és a véleményét így megismerhette. A felkínált vélemények igencsak szélsőséges skálán mozognak, és tartalmaznak sztereotip és esetenként kifejezetten diszkriminatív kijelentéseket is. Ennek oka természetesen az volt, hogy a kutatás során felmérhessük az esetlegesen fennálló és jellemző negatív attitűdöket.

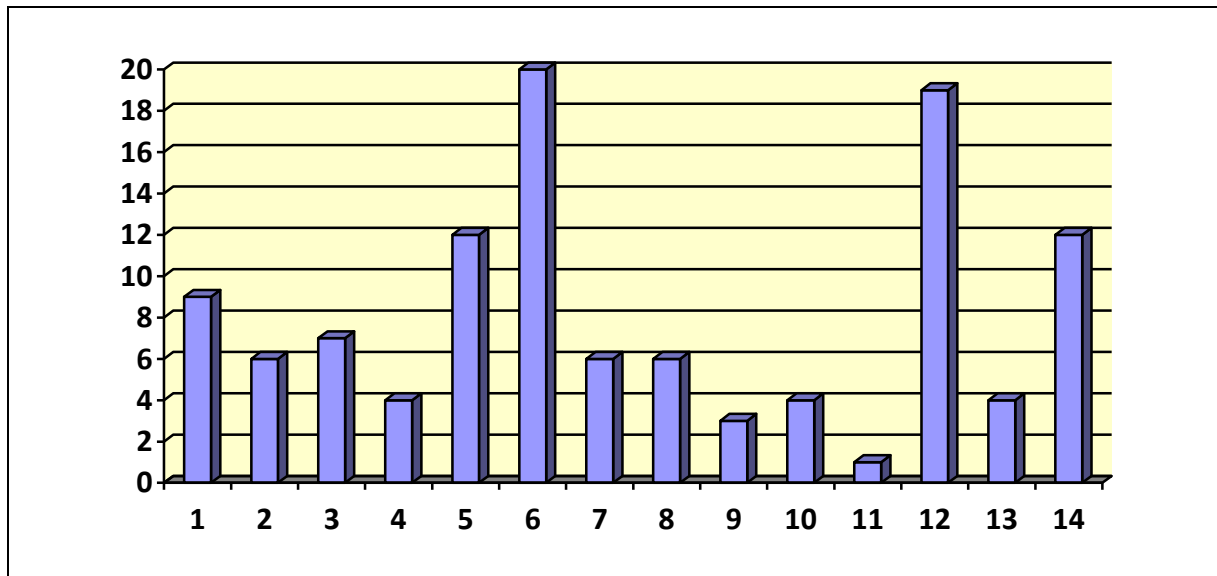
Figyelemmel arra a körülményre, hogy a megkérdezettek mások álláspontjait közvetítették, véleményünk szerint a kérdések megfogalmazása nem volt befolyásoló jellegű, sokkal inkább tényfeltáró – szembesítő célzatú. Fontos megjegyezni, hogy a felkínált válaszlehetőségek felerészben tartalmaztak pozitív értékelési szempontot, és felerészben fókuszáltak a negatív – hátráltató körülményekre.

Az állítások az alábbiak voltak:

1. A munkát kihívásnak és nagy lehetőségnek érzik
2. A munkát segély helyetti kényszernek gondolják
3. Kevesebbszer váltanak munkahelyet
4. Gyorsan feladják a munkahelyet
5. A cég iránt lojálisak és elkötelezettek
6. Többször betegeskednek
7. Szabálykövetők, betartják az előírásokat
8. Külön szabályokat igényelnek, ami nehezíti a közösségi munkát
9. A befogadás közösségépítő erőként fejleszti a munkamorált
10. Visszaélnék megváltozott munkaképességű helyzetükkel
11. Készek a megújulásra, a képességeik, készségeik javítására
12. Megelégednek helyzetükkel, nehezen fejleszthetők
13. Integrálásukkal javul a közösségen belül az egymás iránti figyelem
14. Érzékenyebbek munkatársaiknál, ami gátló tényező

A válaszadók mindegyike élt a több válasz megjelölésének lehetőségével. Az alábbi diagram mutatja, hogy mely válaszok milyen gyakorisággal szerepeltek az interjúk során.

**10. sz. grafikon: A megváltozott munkaképességű munkavállalók általános megítélése a munkáltatók körében**



A leggyakoribb és ezért leginkább általánosnak tekinthető vélekedés a 6. kijelentés, mely szerint a megváltozott munkaképességű munkavállalók többet betegeskednek. A másik kiugróan nagy számban megjelenő vélemény szerint a megváltozott munkaképességűek megelégednek a helyzetükkel és nehezen fejleszthetőek (12. sz. állítás). Ez a két állítás tehát mindenképpen meghatározónak tűnik a munkáltatói általános vélekedés sarokpontjainak feltérképezése során.

Az állítások gyakorisága tekintetében a hatodik helyen szerepel a 3. számú állítás, mely szerint a megváltozott munkaképességűek kevesebbszer váltanak munkahelyet.

A következő szintet az általános vélekedés megismerése tekintetében az 5., illetve a 14. számú állítások jelentik. Ezek szerint a megváltozott munkaképességű munkavállalók a cég iránt lojálisak és elkötelezettek, valamint érzékenyebbek munkatársaiknál, ami gátló tényező.

Az állítások választásának gyakorisága tehát ebben a négy kijelentésben a legmagasabb, és fontosnak tartjuk kihangsúlyozni, hogy e négy állítás közül csupán egyetlen egy pozitív ki-csengésű, annak ellenére, hogy a pozitív és negatív felhanggal bíró állítások egyenlő arányban jelennek meg a kérdőíven. Némiképp javít a helyzeten, hogy az ötödik helyen lévő vélekedés, az 1. számú állítás volt, mely szerint a megváltozott munkaképességű munkavállalók a munkát kihívásnak és nagy lehetőségnek érzik. Ezt az állítást a válaszadók 33%-a érezte igaznak, és jellemzőnek.

A 2., 7., és 8. számú állítások közel azonos mértékben kerültek megjelölésre, mint az általános munkáltatói vélekedés szerint helytálló kijelentések. Eszerint azonosan elterjedt az a nézet, hogy a megváltozott munkaképességűek a munkát segély helyetti kényszernek tekintik, hogy szabálykövetők és betartják az előírásokat, valamint, hogy külön szabályokat igényelnek, ami nehezíti a közösségi munkát.

Némiképp kevesebben jelölték meg a 4., 10., és 13., számú állításokat – azaz, hogy az érintett munkavállalók gyorsan feladják a munkahelyüket, továbbá, hogy visszaélnék a megvál-

tozott munkaképességű helyzetükkel, és, hogy integrálásukkal javul a közösségen belül az egymás iránti figyelem.

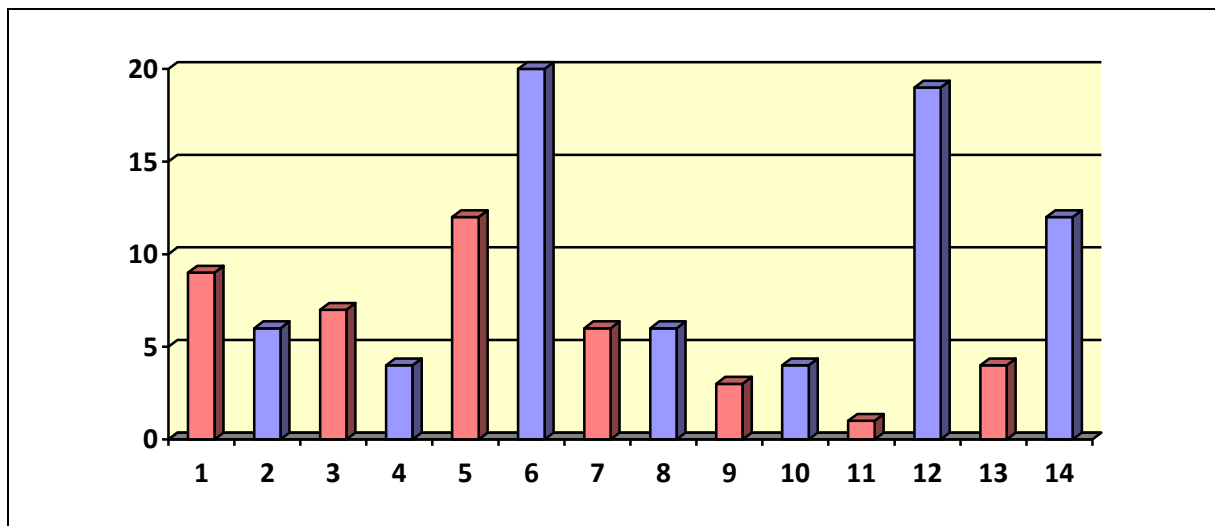
Igencsak elkésérítő tény, hogy az utolsó előtti helyen található állítás a 9. számú, mely szerint a befogadás közösségfejlesztő erőként fejleszti a munkamorált, és különösen, hogy a legutolsó helyen lévő állítás szerint a megváltozott munkaképességű munkavállalók készek a megújulásra, képességeik és készségeik javítására. A közösségfejlesztő erő tekintetében azonban megjegyzendő, hogy megkérdezett munkáltatók (akik tipikusan a nagyvállalat kategóriába tartoznak) kivétel nélkül hangsúlyozták a közösségfejlesztő erő fontos szerepét.

Figyelemreméltó tanulsága a felmérésnek, hogy a pozitív kicsengésű állítások megjelenése igencsak alulmarad a negatív felhangú állításokkal szemben. A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának pozitívumait hangsúlyozó állítások a következők:

1. A munkát kihívásnak és nagy lehetőségnek érzik
3. Kevesebbszer váltanak munkahelyet
5. A cég iránt lojálisak és elkötelezettek
7. Szabálykövetők, betartják az előírásokat
9. A befogadás közösségépítő erőként fejleszti a munkamorált
11. Készek a megújulásra, a képességeik, készségeik javítására
13. Integrálásukkal javul a közösségen belül az egymás iránti figyelem

Az alábbi ábra szintén azt mutatja, hogy az állítások gyakorisága hogyan alakul a feltett kérdések kapcsán, azzal a kiegészítéssel, hogy a **pozitív kicsengésű állítások rózsaszínnel vannak megjelölve**. Így egyértelműen kitűnik az általános vélekedés negatív meghatározottsága.

**11. sz. grafikon: Az általános vélekedés és a pozitív hangsúlyok összevetése**



Fontosnak tartjuk megjegyezni, hogy a pozitív és negatív vélemények gyakorisága földrajzi eltérést is mutatott. Az ország keleti megyéiben szinte kivétel nélkül a negatív attitűd volt a jellemző, míg a pozitív vélekedést tükröző válaszokat elsősorban a nyugati, illetve az ország középső részén található megyék válaszadói jelölték meg.

Természetesen ennek a jelenségnek a háttérében (figyelembe véve a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási arányát) elsősorban az **ismerethiány** áll, ami feltehetőleg nem csupán az esetleges rossz tapasztalatokon alapul, hanem főként a csökkent munkaképességre vonatkozó konkrét ismeretek hiányán, ami egyébiránt a rossz tapasztalatok esetében is meghatározó lehet. Erre vonatkozólag szeretném idézni az egyik munkaügyi központ vezetőjével készült interjú egy részletét:

„...A rehabilitációs hozzájárulás jelenlegi mértéke jelentős anyagi motivációnak számít, azonban még így is az „ismeretlentől való félelem” (fantáziák: pl. „csak a baj lenne velük, ha alkalmaznánk”) és az ez irányú minimális speciális szaktudás teljes hiánya együttesen igen nagymértékben korlátozza e személyek alkalmazását, és fenntartja a gyakorlatban is a diszkriminációt....”

„...Ha egy-egy munkáltató rátalál valamely munkakörre, amiben beválnak, ott kizárólag csak velük tölti fel a helyeket, mások kísérletet tesznek a foglalkoztatásukra, majd lemondanak e lehetőségről, és inkább fizetik a rehabilitációs hozzájárulást: pl. városunkban egy nagyfoglalkoztatónak számító gyár probléma-érzékeny vezetője mondta el: „mi leszálékolt alkoholbetegeket próbáltunk alkalmazni, de csak ráfáztunk, többet nem akarok senkivel próbálkozni.” Szakmai körökben közismert tapasztalat, hogy alkoholbetegeket kizárólag minimálisan 1 év abszolút italmentes életmód után szabad csak képezni, munkába állítani stb. Ezt ő nem tudta, e rossz tapasztalat után nehéz lesz valaha is rávenni még egy próbára is.”

A munkáltatókról általában elmondható, hogy nem ismerik a különböző megbetegedésekkel, fogyatékkal élők foglalkoztatási lehetőségeit, beválási munkaterületeit, melyben az adott megbetegedés mellett a dolgozó optimális munkateljesítményt képes úgy nyújtani, hogy a megbetegedése nem romlik tovább, nem megy gyakran táppénzre, és nem növeli a baleseti kockázatot.

Összességében tehát e kérdés kapcsán is elmondható, hogy **sok esetben a sztereotip vélekedés háttérében elsősorban az ismerethiány áll**, mely kifejezetten rosszul hat a foglalkoztatási hajlandóságra. A mélyinterjúk harmadik kérdése szerves folytatását képezi az eddig vizsgált kérdéskörnek.

***Kisebb mértékben ugyan, de még mindig élő a diszkriminatív megközelítés a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásával kapcsolatban. Igaz-e e megállapítás, milyen javaslatok lennének a kedvezőbb személet kialakítására?***

A munkaügyi központok valamint a kirendeltségek egyértelműen arról számoltak be, hogy még sajnálatos módon létezik a nyílt munkaerőpiacon a diszkriminatív attitűd a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása kapcsán, azonban azt is hangsúlyozták, hogy fokozatosan erősödik azon tendencia miszerint a munkáltatók egyre nyitottabbak az érintett csoport foglalkoztatása terén. 2010. január 1-ét követően a rehabilitációs hozzájárulás összegének jelentős mértékű megemelését követően a diszkriminatív megkülönböztetés a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásával kapcsolatosan a beszámlók alapján kis mértékben csökkent, azonban még tapasztalható mind a munkaerő-piacon, mind a gazdasági, társadalmi élet más területein.

Így a **megállapítás csak részben igaz**. Szinte kivétel nélkül beszámolt minden megkérdezett kirendeltség olyan esetekről, amikor a munkáltató teljes mértékben elzárkózott egészségkárosodottak felvételétől, félve attól, hogy ha a munkavállaló egészségében rosszabbodás következik be, akkor esetleg abból problémája adódhat, illetve **vannak olyan profilú munkáltatók is, akik valóban nem tudnak „védett” munkakörülményeket és e miatt a megmaradt képességeiknek megfelelő álláslehetőséget biztosítani** ezen ügyfelek részére.

A munkahelyi környezet kialakítása szintén visszatartó hatással van sok esetben. Az akadálymentesítés sokszor jelentős átalakításokat igényelhet, ami érintheti a munkafolyamatok megszervezését is. Az egyik nagyvállalat vezetője arról számolt be, hogy az alkalmazott csökkent munkaképességű dolgozó konkrét munkavégzési helye bár megfelelő volt, az csak a foglalkoztatás során derült ki, hogy az üzemcsarnokból az étkezőbe jutás feltételei jelentős nehézséget okoztak az érintett munkavállalónak, így meg kellett nyitni számára egy másik átjárási lehetőséget, ami azonban azzal járt, hogy az átjáróhoz biztonsági őrt kellett állítani. A munkáltató ebben az esetben vállalta a nem csekély anyagi áldozatot, amit azzal indokolt, hogy a cég túl nagy presztízs veszteséget szenvedett volna el, ha elbocsátja a munkavállalót, és ez a munkatársak munkamorálját valamint a cég iránti lojalitását is nagyban rontotta volna.

Hangsúlyozandó azonban, hogy ezekben az esetekben is nagy szerepe van az ismerethiányoknak, nevezetesen, hogy a munkáltatók nincsenek tisztában az egyes fogyatékoságokhoz kapcsolódó infrastrukturális környezeti igényekkel.

Ugyanakkor a problémának van egy másik oldala is, nevezetesen, hogy a kirendeltségek több esetben találkozta olyan helyzettel az ügyfelek elmondása alapján, amikor a megváltozott munkaképességű munkavállaló végzettsége megfelelne is a meghirdetett ajánlathoz, illetve még a próbamunkán is megfelel, sőt a munkáltató is nyitott lenne arra, hogy **egészségkárosodottat foglalkoztasson, azonban a foglalkozás-egészségügyi szakvizsgálaton sokan még egy** egyszerűbbnek vélt területekre sem kapják meg az alkalmassági igazolást. Ez természetesen nem azt jelenti, hogy a szakorvosi vizsgálat nem megfelelő, sokkal inkább arra lehet következtetni, hogy még az érintett álláskeresők sincsenek sokszor tisztában azzal, hogy a foglalkoztatásuk milyen feltételek mellett lehetséges.

A **diszkrimináció kérdését** az adott munkahelyen dolgozó munkatársak oldaláról is érdemes megközelíteni, mivel a megkérdezettek gyakorta számoltak be arról, hogy még ha a munkáltató nyitott is a foglalkoztatásra, biztosítja az igény szerinti munkaközi szünetet, illetve a megfelelő környezet kialakítását, éppen ezekből adódóan a megváltozott munkaképességű munkavállalók konfrontálódnak kollégáikkal. Számos konfliktus forrása az úgynevezett rádolgozás problematikája, vagyis, ha a megváltozott munkaképességű munkavállaló teljesítménye elmarad a többi munkavállaló teljesítményétől, így azoknak az ilyen munkatárs többletfeladatot jelent. Szintén előfordul, hogy az előbb említett helyzet elkerülése érdekében a sérült munkavállaló megpróbálja elkerülni a rádolgozás szükségességét, azonban a megfeszített munkatempó az egészségi állapotának romlásához vezet. Látható tehát, hogy **sok esetben az eltérő bánásmód feszültséget gerjeszt a munkatársak között.**

Természetesen a munkahelyi közösségen belül az ilyen problémák kezelése a munkáltató feladata, sőt nem csupán feladata, de kötelezettsége is. A munkáltatók döntő többsége

azonban nincsen erre felkészülve, és a kis-és középvállalkozásoknál HR szakember sem dolgozik, aki ennek a problémakörnek a kezelésében szakértő módon eljárhatna.

A munkáltatói elzárkózó magatartás hátterében azonban sok esetben az az egyszerű tény áll, hogy a munkáltató tevékenységi körébe nem illeszthető megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása akár az elvégzendő munka jellege, akár a gyártási folyamat adottságai miatt.

**A társadalom befogadó szemlélete azonban kétséget kizáróan még nem alakult ki** olyan mértékben, ami elősegíthetné a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának bővítését.

A megkérdezett szakemberek **több javaslattal is éltek** a vizsgált probléma megoldása érdekében, melyek közül a leginkább jellemzőek az alábbiak voltak:

- szervezett kereteken belül, munkaügyi kirendeltségek közvetítésével, szervezésével, közelebb hozni egymáshoz a munkáltatókat és a megváltozott munkaképességű munkavállalókat. (fórumok, nyílt napok rendezése)
- a munkáltatók megfelelő tájékoztatása a megváltozott munkaképesség fogalmáról, rehabilitálhatóságról, esetleges tévhitiek eloszlatása
- A kedvezőbb szemlélet kialakításához nagymértékben hozzájárulna a megváltozott munkaképességű személyek fogalmának egyértelmű meghatározása. Tapasztalatok egyértelműen azt mutatják, hogy nem csupán a munkáltatók, és az egészséges munkavállalók nincsenek tisztában adott esetben a fogyatékos fogalmával, de sok esetben még az érintett személy sem tudja teljes mértékben felmérni a fogyatékosága jelentette korlátokat.
- Kiemelkedően fontos a munkáltatói oldal a megfelelő tájékoztatása, információ nyújtásával a munkáltatók szélesebb körének a felkészítését a megváltozott munkaképességű, fogyatékkal élő személyek foglalkoztatásával kapcsolatos speciális ismeretek megismerésében.
- A szemléletformálás érdekében kiemelkedő fontosságú a kormányzati kommunikáció eszköztárának alkalmazását. A jó gyakorlatok széleskörű ismertetése szintén fontos lehet. Az írott és elektronikus médiában a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatási lehetőségeinek pozitív példákon keresztül történő bemutatásával megmutatni azokat a munkáltatókat, akik e személyek foglalkoztatásával foglalkoznak valamint élethelyzeteket, sorsokat, amelyek a munka világába történő visszakerülés tapasztalatait ismerteti.
- Szükséges lenne szolgáltatásokkal támogatni a megváltozott munkaképességűek fejlesztését, a munkahelyen való beilleszkedésüket. A pozitív tapasztalatok segíthetnének a negatív sztereotípiákon alapuló diszkriminatív szemlélet lebontását.
- Az állami szektor, a közszféra pozitív példája sokat lendíthetne, sok közintézményben lenne lehetőség fogyatékos emberek foglalkoztatására, azonban számos esetben erre még csak kísérlet sem történik. A piaci munkáltatók szemléletét egy elhúzódó gazdasági válságban erősíteni önmagában nagy kihívást jelent, és nagymértékben lassítja a folyamatot, ha az állam, mint foglalkoztató nem jár elől jó példával.
- Ösztönzőleg hatna a munkáltatói foglalkoztatási hajlandóságra egy szubvenciók rendszer kialakítása

- Az akkreditációs intézménnyé nyilvánítás feltételeinek egyszerűsítésével több munkáltató is lehetőséget kapna, hogy nagyobb létszámban tudjon megváltozott munkaképességű munkavállalókat alkalmazni, amely megvalósulását elősegíthetné a támogatási rendszer feltételeinek egyszerűsítése, egységesítése, illetve az adminisztrációs terhek csökkentése is. A személyi feltételek megvalósulása mellett, a tárgyi feltételek megfelelő biztosításához egy hatékony támogatási rendszer kialakítása, amely által a munkavégzés körülményei jelentősen javulnának, elősegítve, megközelítve a „teljes értékű munkavégzést”. Fontosnak tartjuk továbbá az elismerés intézményének kialakítását a közösségen belüli megítélés javítása érdekében.
- Kedvezőbb szemlélet akkor alakulhat ki, ha a munkáltató lehetőséget ad a megváltozott munkaképességű munkavállalónak a munka kipróbálására, a munkagyakorlat szerzésére. Ebben az esetben, a munkavégzés tükrében a munkáltató megismerhetné a munkavállaló munkáját, teherbírását. Egy-két sikeres foglalkoztatás után talán csökkenne a diszkriminatív megközelítés.
- Célszerű lenne olyan támogatási rendszert kidolgozni, amely lehetővé tenné a munkaadók számára, hogy alacsony költséggel (magas támogatási intenzitás mellett, akár 100%-os támogatással) „kipróbálhassák” a megváltozott munkaképességű munkavállalót. Például 100 %-os támogatással 1-2 hónapig, továbbfoglalkoztatási kötelezettség nélkül alkalmaznák a megváltozott munkaképességű munkavállalót. Ezen az időszak alatt a munkavállaló eloszlathatná a vele szembeni előítéleteket és bebizonyíthatná, hogy ő is képes a munkafeladatok elvégzésére. Ezután talán már a munkaadók saját költségen is vállalnák a foglalkoztatásukat.

***A rehabilitációs hozzájárulás 2010. január 1-től 964 500 Ft/fő/év összegre emelkedett. Ismereteik szerint az érintett munkáltatók tettek-e intézkedéseket a hozzájárulás kiváltására megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazásával, vagy létszámcsökkentéssel, esetleg más megoldásokat kerestek?***

A rehabilitációs hozzájárulás emelésének hatására összességében érezhetően **megnőtt a megváltozott munkaképességű munkavállalók iránti kereslet**, az egész ország területén. Minden munkaügyi központ és minden megkérdezett kirendeltség, illetve foglalkoztatáspolitikai szakember egyetértett abban, hogy a szabályozás módosulása alapvetően ösztönző hatással volt a foglalkoztatásra.

Azok a munkáltatók, akik korábban nem alkalmaztak fogyatékos személyeket, a magas hozzájárulási összeg hatására tipikusan a foglalkoztatás mellett döntöttek. E folyamatban az elsődleges szempont általánosságban a fizetési kötelezettség elkerülése.

A munkáltatók általában a **kis egészségkárosodással élő munkavállalókat** keresték, és természetesen a saját dolgozó minden esetben előnyt élvezett. Ennél a pontnál fontos megjegyezni, hogy a munkáltatókkal készített felmérések során is minden esetben hangsúlyosan jelent meg a saját dolgozó iránti elkötelezettség, nevezetesen, hogy még az a munkáltató is aki nem kifejezetten nyitott a megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatására, és csak akkor alkalmazna ilyen személyt, ha kifejezetten a megüresedett munkakör betöl-



tésére alkalmas, a saját munkavállaló esetében hajlandó lenne munkakört létrehozni is, hogy a megmaradt képességeinek megfelelő munkát tudjon végezni.

Szintén fontos és hangsúlyos eredménye a kutatásnak, hogy a **munkáltatói méret** milyen döntő befolyással bír a foglalkoztatói hajlandóságra. A munkaügyi központok és kirendeltségek beszámolóí szerint azok a munkáltatók, akik éppen a foglalkoztatási létszám határán vannak, jellemzően elkerülő magatartást folytattak. Ilyen esetekben gyakorta előfordult, hogy inkább létszámot csökkentett a cég, annak érdekében, hogy a rehabilitációs hozzájárulás fizetési kötelezettségétől mentesüljön. Szintén több válaszadó említette, hogy az illetékeségi területén akadt olyan foglalkoztató, aki inkább új céget alapított, vagy a meglévő vállalkozása szétválás útján érte el az alacsonyabb munkavállalói létszámot.

**Általánosságban az a kép alakult** a kérdésre adott válaszok elemzése során, hogy a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának igénye ugrásszerűen megnőtt, a kis- és középvállalatok esetében tapasztalható volt esetenként az elkerülő magatartás, azonban ezeknél a foglalkoztatóknál sem ez volt a jellemző. Szintén a kisebb munkavállalói létszámmal dolgozó munkáltatóknál fordult elő gyakrabban a hozzájárulás fizetésének választása a foglalkoztatás helyett, és ezek a munkáltatók döntően arra hivatkoztak, hogy nem találnak megfelelő munkaerőt a megváltozott munkaképességűek között.

A kutatásban résztvevő kirendeltségek egyöntetű álláspontja az, hogy a kislétszámmal működő munkáltatók nehezebben tudják feltölteni a kvóta mértékét, és még ha a megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatása mellett is döntenek a hozzájárulás megfizetése helyett, akkor is sok esetben csupán látszat tevékenységre alkalmaznak fogyatékos személyt a kisebbik rossz elvén.

Ugyanakkor a nagyteherbírási foglalkoztatók kifejezetten keresik a hasznos megoldásokat, és olyan munkaköröket igyekeznek kialakítani, illetve megváltozott munkaképességű munkavállalókkal feltölteni, amelyekben az illető fogyatékos munkavállaló a megmaradt képességeinek a leginkább megfelel. Fontos hangsúlyozni azonban, hogy az itt vázolt munkáltatói magatartás tendenciákat nagyban befolyásolja a munkáltató tevékenységének jellege.

Szintén hangsúlyos eleme volt a mélyinterjúkban elhangzott válaszoknak, hogy számos munkáltató – különösen kis- és középvállalatok irreálisan magas elvárásokat támasztanak a megváltozott munkaképességű személyekkel szemben. Ennek oka feltehetőleg a korábbiakban már említett tájékozatlanság, nevezetesen, hogy a munkáltatók döntő többségének nincsenek ismereteik az egyes fogyatékoságokról, illetve az érintett munkavállalók speciális igényeiről és terhelhetőségeikről. A mélyinterjúk ötödik kérdése a következő volt:

***A foglalkozási/foglalkoztatási rehabilitáció változásaival párhuzamosan nem alakult ki, illetve kismértékben működik olyan szolgáltatási rendszer, amely a munkáltatókat segítené a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának biztosításában. Működik-e a megyékben, szervezetükben olyan szolgáltatás, amely a munkáltatók ez irányú igényét kielégítheti? Ha igen, kérjük, mutassa be.***

Erre a kérdésre a válaszadók 30%-a meglepő módon azt nyilatkozta, hogy **nincsen tudomása** ilyen célú és jellegű szolgáltatásról.

Abban a kérdésben, hogy a **munkaügyi szervezeten belül** kialakult e valamiféle szolgáltatási rendszer, ami a munkáltatókat segítené a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásában már sokkal kedvezőbb arányt mutatnak a válaszok. A munkaügyi központok és kirendeltségek közel fele (44%) nyilatkozta azt, hogy a munkáltatókkal kifejezetten jó kapcsolatot tartanak fenn, és rendszeresen tartanak tájékoztatókat, illetve a TAMOP 1.1.1. keretében működik mentori szolgáltatás.

E kérdés vonatkozásában fontos kihangsúlyozni, hogy a kirendeltségek sokkal nagyobb arányban számoltak be arról, hogy a térség munkáltatóival szoros és jó kapcsolatot tartanak fent. Ugyanakkor sokkal kisebb arányban jelezték e kérdés kapcsán, hogy tudomásuk lenne civil szervezetekről, vagy alapítványokról, amelyek melyek ilyen irányú tevékenységet folytatnának.

A megyei munkaügyi központok esetében viszont fordított a helyzet, ezek nagy arányban utaltak a civil szféra szolgáltatásaira, és nem csupán tudomásuk van ezekről, hanem az esetek nagy részében együttműködésről is beszámoltak. Több szakember utalt azonban arra, hogy a **munkaügyi szervezeten kívüli szolgáltatók** finanszírozása nem folyamatos, így a tevékenységükre sem lehet százzázalékosan számítani. Már a létrejöttük is nagyban függ a támogatási rendszertől, így meglehetősen átláthatatlan a működésük, és nehézkes a velük való kapcsolatfelvétel és kapcsolattartás. Ebből kifolyólag felmerült több válaszadó esetében is egy központi nyilvántartási rendszer kialakításának gondolata, mely adatbázis segíthetné az együttműködés hatékonyságát. A mélyinterjúk hatodik, és egyben utolsó kérdése a következő volt:

***A rehabilitációs hozzájárulás, mint a megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiaci esélyeit javító eszköz, biztosítása más formában vagy megkötésekkel is történhet. Véleményük szerint az alábbiak közül melyik lenne a kedvezőbb?***

A válaszlehetőségek az alábbiak voltak:

- A. A jelenlegi megfelelően segíti a munkaerő-piaci esélyek biztosítását
- B. 25 főről 30-40 főre emelni az alaplétszámot
- C. Az alaplétszámot 20 főre, a járulékot 50%-al kell csökkenteni
- D. A nyereségadó után történjen a hozzájárulás fizetése (1-2%)
- E. Épüljön be a szociális hozzájárulási adóba (+0,5-1%)
- F. Kvótán felüli foglalkoztatásnál kapjon a munkáltató adókedvezményt
- G. Más, éspedig .....

**12. sz. grafikon: A kvóta és hozzájárulás változtatási igényének megoszlása**

Ahogy az a fenti diagramból is egyértelműen kitűnik az F válasz volt a legnépszerűbb, azaz, hogy a munkáltató a kvótán felüli foglalkoztatás esetén kapjon adókedvezményt. A következő legtöbbet megjelölt megoldási javaslat szerint célszerűbb volna a foglalkoztatói kört bővíteni, és ezzel párhuzamosan csökkenteni a rehabilitációs járulék mértékét. Ez a válaszlehetőség azonban nagyságrendekkel kevesebb válaszadó által került megjelölésre. Minimális különbséggel találták megfelelő megoldási eszköznek a válaszadók az A és G pontokban megfogalmazottakat, ami azért is különösen érdekes, mert az A pont szerint a jelenlegi rendszer megfelelően szolgálja a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának elősegítését, míg a G pont az egyéni javaslattételre ad lehetőséget. Ennél a pontnál fontos megjegyezni, hogy a megkérdezett kirendeltségek egyike sem jelölte meg ezt a pontot, míg a munkaügyi központok közel 40%-a, a megkérdezett munkáltatóknak pedig kicsivel több mint 70%-a élt a javaslattétel lehetőségével. A leginkább jellemző javaslatok az alábbiak voltak:

- A rehabilitációs hozzájárulás összege maradna és visszacsökkentenék 20 főre az alaplétszámot.
- Támogatási formák bővítése, melyek a megváltozott munkaképességűből eredő távolléteket, a csökkent teherbírást, az általuk elérhető normákat kompenzálnák.
- A befizetésekből alapot létrehozni szolgáltatók támogatására (munkahelyi környezet átalakításának megtervezése, munkahelyi segítők beállítása, mentorálás, stb.).
- A befizetett hozzájárulás jobb felhasználása, komplex programok biztosításával.
- A munkáltatóknak nagyobb lehetőséget kell adni, hogy pályázati úton kapjanak anyagi támogatást megváltozott munkaképességűeknek új munkahelyek létesítéséhez, meglévő munkahelyek bővítéséhez, korszerűsítéséhez, akadálymentesítéséhez, a megváltozott munkaképességű munkavállalók képzéséhez, átképzéséhez.
- A megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatása estében a foglalkoztatási körülmények kialakítására vehessen igénybe adókedvezményt.

A legkevésbé támogatott lehetőségek a nyereségadó után történő járulékfizetési kötelezettséget, illetve az alaplétszám 30-40 főre történő emelése jelentették. Az alaplétszám emelése tekintetében a megkérdezett munkáltatók, valamint szakértők döntően azzal indokolták az elutasítást, hogy a munkáltatói teherbíró képesség szempontjából nincsen értékelhető különbség a 25 főt foglalkoztató, illetve a 30-40 főt foglalkoztató munkáltatók között. A hozzájárulás mértékének nyereségadóhoz kötését pedig elsősorban azok a munkáltatók támogatták, akik jelentős anyag- és eszközigenyű tevékenységet folytatnak, mint például az építőipar. Ez a körülmény pedig szintén a munkáltató teherbírásával áll közvetett összefüggésben.

**Az interjúk összefoglalásképpen** elmondható, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására irányuló hajlandóság jelentős mértékben nőtt a korábbi trendekhez képest, azonban a jelenlegi foglalkoztatási szint, illetve annak megvalósulása még mindig sok kívánnivalót hagy maga után. Különösen problémás területe a fogyatékos foglalkoztatásnak az előítéletek, negatív sztereotípiák megléte, és az ennek hátterében meghúzódó ismerethiány. Jelenleg Magyarországon sem a munkáltatók, sem pedig a munkavállalók nincsenek felkészülve a megváltozott munkavállalók munkahelyi befogadására.

Az egészségkárosodottak, valamint a fogyatékkal élők fogalmi ösztémája is problémákat jelent a foglalkoztatásban mivel a különböző mértékű akadályozottság esetén azonos a rehabilitációs hozzájárulástól való mentesülés mértéke. Vagyis, a „csak” egészségkárosodott emberek ugyan annyit „számítanak/érnek”, mintha egy fogyatékkal élő embert kezd foglalkoztatni a munkáltató. Ez a körülmény arra ösztönzi a munkáltatókat, hogy az egészségkárosodással élőket részesítsék előnyben, ami egyfajta kizorító hatást eredményez a fogyatékkal élő elhelyezkedni szándékozó megváltozott munkaképességűekkel szemben. A megkülönböztetés tehát a megváltozott munkaképességűek csoportján belül is megjelenik.

A megváltozott munkaképességű személyek sok esetben halmozottan hátrányos helyzetűek, ami tovább rontja az elhelyezkedési esélyeiket. Döntő többségük hosszú évek óta nem dolgozott, szakképzetlen, alacsony iskolai végzettségű, vagy a megrokkánása előtti szakmájában nem dolgozhat, és új szakképesítés megszerzése a tanulási képességek beszűkülése miatt 40-50 év felett már nehéz lehet. Szintén az alkalmazásukat megnehezítő körülmény, hogy rendszeresen kell részt venniük orvosi vizsgálatokon, ami a munkából való kieséssel jár, és ezt csak tovább fokozza az állapotukkal járó fokozott sérülékenységük. A munkából való gyakribb kiesések, illetve a foglalkoztatásukra vonatkozó speciális szabályoknak megfelelés nem csupán a munkáltató számára jelent munkaszervezési többletfeladatokat, de sok esetben okozhatnak feszültséget a munkahelyi közösségen belül is. Sok munkáltató tevékenységének a jellege is meghatározó lehet az elzárkózás kapcsán, illetve a részmunkaidős foglalkoztatás nehezen megoldható kihívás elé állítja a foglalkoztatókat – különösen ahol a kialakult munkarend a többműszakos, teljes munkaidős munkavégzéshez igazodik.

A megváltozott munkaképességűek munkaerő-piaci integrációjának tehát fontos sarokkövei az előítéletek leküzdése, valamint az érintett személyek képzése, fejlesztése. Kiemelt feladat tehát a társadalmi felelősségvállalás gondolatának széleskörű elfogadtatása mind a munkáltatók, mind pedig az egészséges munkavállalók körében egyaránt. A tapasztalatok azt mutatják, hogy a nagyobb alkalmazotti létszámmal működő foglalkoztatóknál ez már kialakult,

azonban a kis-és középvállalkozások elsősorban a rehabilitációs hozzájárulás megfizetése alóli mentesülés érdekében alkalmaznak megváltozott munkaképességűeket. Az ilyen megfontoláson alapuló foglalkoztatás azonban csak a felszínen kezeli a problémát.

A munkaügyi központoknál korábban kialakított rehabilitációs mentorszolgáltatás nagyon sok helyen visszafejlődött, az alternatív munkaerő-piaci szolgáltatások pedig a mai napig nem tudtak megerősödni, egységes elvek, standardok szerint működni. Ennek legfőbb oka, hogy bizonytalan a finanszírozásuk, és így nem tudnak országos hálózattá alakulni. Nagy szükség lenne tehát egy olyan szolgáltatási rendszer kialakítására, amely hatékonyan tudná segíteni a munkáltatókat a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásában. Egy ilyen intézményrendszer kommunikációs technikákkal segíthetné a befogadó szemlélet kialakulását, illetve folyamatos segítséget nyújthatna a munkáltatók számára a foglalkoztatás során felmerülő problémáik megoldásában.

### 7.2.2. Fókuszcsoportos vizsgálatok tapasztalatai:

A kutatás során négy fókuszcsoportos vizsgálatra került sor, amelynek résztvevői a foglalkozási rehabilitáció különböző intézményeit, a munkáltatói szervezeteket, fogyatékos csoportokat, szociális indíttatású szervezeteket képviseltek. A kérdések során **a hipotézisekkel megegyező tartalmakat vizsgáltuk**, természetesen a **témakörök szabad asszociációja** mellett.

A **rehabilitációs hozzájárulás 2010. évi jelentős megemlése** csak részben serkentette a munkáltatókat a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására. A munkaerő-piaci szervezetek és a munkáltatók érdekképviseleti szervezetei szerint nem volt kellő kommunikációja az intézkedésnek, a munkáltatóknál e tárgyban információhiátus alakult ki. E kérdéskörrel kapcsolatban számos fontos észrevétel fogalmazódott meg:

- A kvóta nem csodaszer, részben azért, mert csak a munkáltatók kisebbségére, 1998-2011-ig a 20 fő felett foglalkoztatókra, 2012-től pedig a 25 főt foglalkoztatókra terjed ki a kötelezettség. A létszámhatár felemelése nem biztos, hogy szerencsés volt, főleg ha figyelembe vesszük, hogy a cél minél több megváltozott munkaképességű embert munkához juttatni és a társadalompolitikai cél figyelmen kívül hagyása költségvetési bevételről való lemondást is jelenthet.
- Tartós foglalkoztatásra **csak gazdasági konjunktúra esetén van lehetőség**. Állami szankció (ilyen a kvóta) átmenetileg javíthat a munkáltatók foglalkoztatási hajlandóságán, de ha a gazdasági társaságok nem növekednek, új munkahelyet nem hoznak létre, ahová felvehetnének megváltozott munkaképességű embert, akkor az esélyek jelentősen csökkennek. A legtöbb cég egyszer eléri a kötelező szintet, további fejlesztés nélkül nem lesz betöltendő (5%-on belüli kötelező) munkahely. A kötelező foglalkoztatást még nem teljesítő közszférában van még növekedési potenciál a költségmegtakarítások miatt, illetve azoknál a globális cégeknél, amelyek még terjeszkednek Magyarországon.
- Az előző ponthoz kapcsolódóan azonban a költségvetési szervezetek évek óta **folyamatos létszám leépítési kényszere, a nyugdíjas foglalkoztatás korlátozása** a megvál-

tozott munkaképességű munkavállalók befogadásának alapvető akadály. Emiatt talán egyfajta elzárkózás is tapasztalható a megváltozott munkaképességű munkavállalótól. A költségvetési szervek közül a foglalkoztatási kötelezettség az intézményi centralizáció következtében 2013-tól biztosan növekvő, a megváltozott munkaképességű közalkalmazottak, kormánytisztviselők foglalkoztatása az ismét elvárt létszámcsökentés miatt viszont nem várható. Itt a foglalkoztatás helyett rehabilitációs hozzájárulás fizetést objektív feltételek erősítik.

- A megemelt rehabilitációs hozzájárulás a tapasztalatok szerint azoknál a munkáltatóknál jelent komoly ösztönzést, akik létszámukra tekintettel nagy létszámú kvóta (10-200 megváltozott munkaképességű munkavállaló között) foglalkoztatására kötelezettek. Ugyanakkor minél nagyobb a kvóta, annál valószínűbb, hogy a nagy létszámú szervezet magasabb technológiai szinten működik, kialakult munkakultúrával, rendelkezik magasabb kvalifikációs igényvel lép fel, amit a kvóta feltételének megfelelő súlyosan egészségkárosodott munkavállalók új belépőként ritkán tudnak kielégíteni. E munkáltatóknál válik gyakorlattá a náluk megváltozott munkaképességű, a belső elvárásokat ismerő és annak eddig **megfelelő munkavállalók belső áthelyezése, lehetőség szerinti megtartása**, nem egy esetben a velük való foglalkozásra önálló humánpolitikai munkakör kialakítása.

A szabad munkavállalási kapacitású, **megváltozott munkaképességű emberek alkalmassága** is vegyes képet mutat a **foglalkoztathatóság megítélése** szempontjából. A munkára kész állapot sok mindentől függ, befolyásolja kompetenciák megléte vagy hiánya, a szociális körülmények, a térség ahol él. Az alkalmasság legfontosabb megállapításai a következők voltak:

- Alapvető probléma a **munkára kész állapot** eléréshez szükséges szolgáltatási rendszer gyengesége. Ugyanakkor kialakultak azok a szolgáltatási modellek, amely feltételezik az integrációt a munkára kész állapot elérésében.
- A **mobilitás** komoly gátló tényezője az elhelyezkedésnek. A gazdaságilag elmaradott területeken sok a foglalkoztatható megváltozott munkaképességű ember, akik nehezen válnak lakhelyet azért a bérért, amit kaphatnak. A gyengébb mobilitási képességet a szociális szolgáltatások pályázati rendszerbe szorulása és a támogató szolgáltatók egyenlő elérésének hiánya nem kompenzálja. A munkaerő-piaci támogatások forrásai a válság következtében szűkültek, így a mobilitás széleskörű támogatására sincs mód.
- A megváltozott munkaképességű emberek **iskolai végzettsége** minden erre irányuló vizsgálat, statisztika alapján a nem megváltozott munkaképességűeknél lényegesen alacsonyabb. Ennek valószínűleg az oka, hogy az alacsony iskolai végzettségű emberek életkörülményei, elérhető munka területei nagyobb számban okoznak egészségkárosodást, mint a magasabb iskolai végzettségű emberek körülményei.<sup>87</sup>
- A tudást és a mobilitást biztosító feltételek nélkül feloldhatatlan ellentmondás van a mai munkaerőpiac **szellemi és szolgáltatási területi túlsúlya** és a kétkezi fizikai munkában megváltozott munkaképességű emberek készségei, munkatapasztalatai között.

<sup>87</sup> A munkaerő felvétel melletti KSH adatfelvétel, NFSZ megváltozott munkaképességű statisztikája



Ehhez járul még az ismeretek, készségek inaktivitás közbeni jelentős avulása. Ha a megváltozott munkaképességű munkavállaló megfelelő képességekkel, felkészültséggel rendelkezik, még akkor is fennállhat a munkakör bizonyos mértékű átalakításának, a csoportmunka átszervezésének igénye. Erre a munkáltatók kisebb hányada hajlandó.

- Az előző ponthoz kapcsolódóan megfogalmazódtak olyan problémák is amelyek a fizikai és kommunikációs akadálymentesítés anyagi befektetésének forrásait hiányolják. Másik gondként jelentkezik az idő-érték kérdésköre, jelesül az esetleges betanítás hosszúsága.

A **diszkrimináció jelenléte** még eléggé érezhető a munkáltatói attitűdökben. Ugyanakkor lőtérbe kerülnek olyan megnyilvánulások, amelyek magukban hordozzák az empátiát, a befogadást. A diszkrimináció inkább más tényezőkkel kapcsán merül fel. A megváltozott munkaképességűek esetében az életkor, az alacsony iskolázottság, a rossz szocio-kulturális helyzet sokkal inkább okozhat diszkriminációt, mint maga a munkaképesség csökkenése. A vizsgálatok e témaköréről az alábbi gondolatokat összegezhetjük:

- Vannak olyan országok ahol **rábeszélő programokat** alkalmaznak módszerként a munkáltatók és a fogyatékos emberek bizonyos foglalkoztatási viselkedés felé tereléséhez. Tájékoztató kampányokat alkalmaznak a szolidaritás növelésére, az aktív munkaerő-piaci politikák támogatására, főként a jó gyakorlat szabályainak kidolgozásával, ami megváltoztatja a munkáltató hozzáállását, illetve serkenti a fogyatékoság kezelését a cégeken belül.
- Az **alternatív szolgáltatást** biztosító civil szervezeteknek pozitív tapasztalata, hogy főként nagyobb cégeknél, egyre hatványozottabban megjelenik a társadalmi felelősségvállalás gondolata a szervezeti kultúrában.
- A KSH 2010-ben vizsgálta a munkaerő-piaci diszkrimináció mértékét, összetevőit.<sup>88</sup> Megállapította, hogy...”Az inaktívok az egészségi állapottal kapcsolatos diszkriminációt az életkorral és az iskolai végzettséggel összefüggővel azonos súlyúnak ítélték. Ez azt jelzi, hogy a fogyatékkal, tartós egészségi problémákkal élők bár szeretnének dolgozni, gyakran a munkáltatók diszkriminatív magatartása miatt képtelenek inaktív státusukon változtatni. (Ez nem feltétlenül takar direkt diszkriminációt, hanem sokkal inkább azt jelenti, hogy a megváltozott munkaképességűek esetleges speciális munkafeltételi igényeinek kielégítését a potenciális foglalkoztatók nem hajlandók felvállalni.) Elbocsátásnál, létszámleépítésnél a foglalkoztatottak és munkanélküliek esetében is hangsúlyosabb diszkriminációs ok az egészségi állapot, mint az álláskeresésnél, az inaktívoknál pedig már egyértelműen ez a vezető ok.,,

A kvótarendszer átalakításával és a foglalkozási/foglalkoztatási rehabilitáció változásaival párhuzamosan nem alakult ki, illetve kismértékben működik olyan **szolgáltatási rendszer**, amely a munkáltatókat segítené a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának biztosításában. A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának komoly

<sup>88</sup> Munkaerő-piaci diszkrimináció. KSH, Budapest 2010. október



akadályai lehetnek a hosszabb passzív időszak okozta kedvezőtlen személyiségváltozások, a munkavállalás szempontjából fontos készségek, képességek meggyengülése. Ezért az újra-foglalkoztatás esélyének növeléséhez még további olyan direkt segítségre is szükség lehet, amely nélkül a jó színvonalú fejlesztés, megerősítés, esetleg piacképes szakma biztosítása ellenére sem tud elhelyezkedni vagy tartósan munkában maradni. Főbb megállapítások:

- Azzal, hogy a megváltozott munkaképességű emberek rehabilitációja levált a foglalkoztatáspolitikai főáramáról, a **Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat** tevékenységében a megváltozott munkaképességű ügyfelekkel történő külön, szakszerű foglalkozás lehetősége részben beszűkült.
- Részben kialakult egy olyan szolgáltatási rendszer, amely képes hatékonyan segíteni, ezek azonban főként civil szervezetekben jelennek meg, amelyek elszigetelt, kis hatókörű szolgáltatók, nem a nagy állami rendszer részei. Szolgáltatásuk középpontjában is elsősorban a megváltozott munkaképességű személy áll, kevéssé a munkáltató, pedig a két iránynak egyszerre, párhuzamosan, összehangoltan kellene futnia.
- Ugyanakkor az alternatív szolgáltató szervezetek, intézmények körében – az állami szervezetekkel való viszonyukban - számos érdek és érdekellentét található. Így például nem tisztázták az állami (megrendelői) elvárások (szakmai, mennyiségi, minőségi, tárgyi, technikai) a civil szolgáltató szervezetekkel szemben. Az elvárások egyik véglete az intézményi hasonulást, a másik véglete az érintettek kiszolgáltatottságát is eredményezhető indokolatlan rugalmasságot feltételezi.
- Megfelelő kommunikációval, marketinggel (társadalmi felelősségvállalás), érvrendszerrel (előnyök hangsúlyozása) és sok-sok támogatással (mentorok), szolgáltatásokkal (tanácsadás, utókövetés) javítható a megváltozott képességű munkavállalók elfogadása. Sokat segíthetne, ha az alternatív munkaerő-piaci szolgáltatók országos hálózatot lennének képesek kialakítani, és így a munkáltatók részére minden nagyobb városban szolgáltatni tudnának.

## 8. Összegező következtetések

A magyar nemzeti foglalkoztatási stratégia a teljes foglalkoztatás elérését; a munka minőségének javítását, a produktivitás növelését, valamint a társadalmi kohézió erősítését és a befogadás elősegítését határozta meg legfontosabb céljaként. A társadalmi kohézió erősítését különösen három kiemelt célcsoport – a romák, az idősebb munkavállalók és a fogyatékos emberek – vonatkozásában tartják fontosnak. Ez azt is jelenti, hogy **a megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci integrációja társadalmi és gazdasági érdeké vált, s** Magyarország foglalkoztatási szintjének emelése elképzelhetetlen az inaktív népesség meghatározó arányát kitevő fogyatékos népesség foglalkoztatottságának jelentős növelése nélkül. A rehabilitációs hozzájárulás huszonhat éve alatt bekövetkező változások jól szemléltetik azt a törekvést, amellyel a foglalkoztatáspolitikai próbálja „kikényszeríteni” a nyílt munkaerő-piac szereplőit a megváltozott munkaképességű személyek nagyobb arányú foglalkoztatására, a társadalmi szolidaritás hatékonyabb vállalására.

## 8.1. Megváltozott munkaképességű munkavállalók helyzetének javítása

A megváltozott munkaképességű emberek sok esetben a tartós munkanélküliséget követően kerül kapcsolatba a szolgáltatóval, munkáltatóval. A kialakult, segélyekhez kötődő életvezetési stratégiák; a fogyatékoságból, illetve egészségkárosodásból fakadó hátrányok és akadályok; a társadalmi előítéletektől való félelem; az igen nagy kihívást, esetenként sikertelenséget is magában rejtő felkészülés, illetve a nyílt munkapiacra történő munkavállalás magas követelményszintje miatt ezek az álláskereső nem eléggé motiváltak a jelentkező akadályok leküzdésében. A **megváltozott munkaképességű munkanélküli csak úgy válik érdekelté** a nyílt foglalkoztatásban, illetve a rehabilitáció vállalásában, ha a szolgáltatások **érdemi elmozdulást eredményeznek foglalkoztathatósági szintjükben**, általa valódi integrációs eséllyel tud kilépni a nyílt munkaerő-piacra, ahol magasabb jövedelmet érhet el.

Számításaink alapján közel **110 000 olyan megváltozott munkaképességű ember** van, aki potenciális munkát keresőként megjelenik a munkaerőpiacon, és foglalkoztatása esetén megfelel a rehabilitációs hozzájárulás kiváltásának jogszabályi előírásainak. E célcsoport **60 százaléka olyan segítséget vár, hogy elhelyezkedhessen**. Felméréseink szerint a még jelenlévő diszkrimináció mellett foglalkoztatásuk legfőbb akadályai között a megfelelő munkakör és foglalkoztatási feltételek hiánya, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállaló képzettségének és kompetenciáinak hiátusai állnak.

A fogyatékos megváltozott munkaképességű ember szempontjából **az integrált foglalkoztatásban való részvétele** azért is fontos, mert „elszigetelődésükből” kitörhetnek, másrészt emberi tartásuk, önbecsülésük nőhet, javulhat az életminőségük és szociális biztonságuk.

A megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci integrációjának gyakori akadályá **a piacképes, korszerű szaktudás és szakképzettség hiánya**. Az alacsony iskolai végzettség, képzettségi hiányok mellett egyéb tényezők is nehezítik egy-egy új szakma elsajátítását, korábbi ismeretek fel- és továbbfejlesztését. Az elmúlt évek ellátásra koncentráló szemlélete, a hosszú távolmaradás a foglalkoztatásból, a károsodott emberek formális – teljesítményelvárás és elismerés nélküli – foglalkoztatása, a meglévő képességek leépülése mellett az önbecsülés, önértékelés devalválódásához is vezetett.

A diszkrimináció érzését fordított arányban jelentősen befolyásolja az életkor és az iskolai végzettség. **A magasabb iskolai végzettség csökkenti, az életkor előrehaladása növeli a diszkriminációt**. A minősítéssel nem rendelkező megváltozott munkaképességűek halmozott hátránnyal keresnek állást, fokozottabb diszkriminációnak vannak kitéve.

**Komplex rehabilitációra minden megváltozott munkaképességű embernek szüksége lenne**, aki legalább 3 éve inaktív, vagy aki károsodása következtében eddig gyakorolt foglalkozását, a foglalkozási csoport egyéb foglalkozásait sem tudja gyakorolni. Nem lenne szabad azokra leszűkíteni, akik pénzellátásért folyamodva rehabilitálhatóaknak minősülnek, mert erre jellemzően az ötvenedik életév betöltése után kerül sor, gyakran hosszabb leépülést követően.

Erre a korcsoportra a munkaerőpiac már egyébként sem tart igényt, egyéb hátrányokkal nagyon rosszak az esélyek. Az **50 év feletti**ek rehabilitációja **más eszköztárat igényelne**, mint az életpálya első felében egészségkárosodott emberek.

A megváltozott munkaképességű emberek életének egy jelentős szakaszában **erős hangsúly helyeződik a hiányosságaikra, gyengéikre, mindazokra a tényezőkre**, melyek megkülönböztetik őket. Sokkal inkább ezekre a jellemzőikre koncentrálnak, mint a megmaradt képességeikre, értékeikre. Önértékelési problémákkal küzdhetnek. A korábbi kudarcokból, negatív tapasztalatokból kiindulva motivációjuk csökken. A munkából való hosszú távollét idején „bezárkóznak”, társadalmi kapcsolataik csökkennek, kommunikációs nehézségek jelentkezhetnek.

**Valamennyi korábbi fogyatékos csoportba tartozó emberek foglalkoztatásának fenntartása megkövetelné, hogy a kötelezettségbe beszámítsanak a korábbi jogosultak**, valamint azok, akik az SZJA kedvezmény szempontjából a 335/2009 (XII. 29. Korm. r./ 49/2009 (XII. 29.) EüM rendelet szerint fogyatékoságnak minősülő károsodással élnek és ezért adókedvezményre jogosultak. Mindez azért is fontos, mert a rokkantsági ellátásban részesülők a védett foglalkoztatáson kívül minden egyéb támogatásból (pl. Rehabilitációs Kártya) kizárásra kerültek, csupán **a foglalkoztatási kötelezettség jelent közülük a munkára készeknek előnyt**, ha foglalkoztatásuk után a munkáltató a rehabilitációs hozzájárulás megtakarítására jogosult.

Az eredményes rehabilitáció pillérjének számító személyközpontú kezelés másfajta igényeket támaszt mind a rehabilitáció szereplőit, mind a szabályozás és finanszírozás területén is. Nemzetközi tapasztalatok azt mutatják, hogy a szokványos eszközök a munkaerőpiacon tartós vagy összetett hátránnyal bíró emberek számára nem hatékonyak. Sokszor az eredmények eléréséhez igen magas szükségletek merülnek fel, nagy ráfordítás-igénnyel.<sup>89</sup>

A megváltozott munkaképességű emberek **nagy hányada halmozottan hátrányos helyzetű**. Sokon igen komoly szociális problémákkal küzdenek. **A Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal az új rendszerben már egyfajta komplexitásra törekszik azzal, hogy egy szervezeten belül próbál ezen összetett problémára választ adni**. Az integrációs törekvések részletei azonban még nem teljesen kidolgozottak. A szolgáltatási integrációban jelentős szerepe van (lehet) a munkaügyi szervezeteknek, valamint az alternatív szolgáltatóknak.

## 8.2. Munkáltatók érzékenyítése, befogadói attitűd fejlesztése

Az Európai Unió régi tagállamaiban elterjedt szemlélet a vállalati társadalmi felelősségvállalás"elsősorban **multinacionális nagyvállalatok** esetében. A társadalmi felelősséget vállaló

<sup>89</sup> Gere – Dávid – Kovács – Nagyné – Szellő (2009): Közép- és hosszútávú stratégia a megváltozott munkaképességű munkavállalók nyílt foglalkoztatásának bővítésére. SZMM, Budapest

szervezetekben az etikai szabályok betartása mindenkire nézve kötelező, a munkavállalókat az esélyegyenlőség elvének betartásával alkalmazzák. Ezek a vállalatok környezettudatosan működnek, és pénzzel vagy eszközökkel hozzájárulnak szociális, környezeti és kulturális értékeink gyarapításához. A vállalatok társadalmi felelősségvállalásán belül az **esélyegyenlőség biztosítása** alapvető fontosságú. Ennek előmozdításához arra van szükség, hogy a szervezetek vezetői személyes kapcsolatba kerüljenek az eddig diszkrimináció sújtotta munkavállalói rétegekkel; megbizonyosodjanak munkavégző képességükről és munkahelyi beilleszkedésük lehetőségéről. Nem mérhető, de hatalmas veszteség a társadalomnak - és az egyes vállalkozásoknak -, hogy ennek a munkavállalói rétegnek a munkavégző kapacitása jelenleg javarészt kihasználatlan.

A munkáltatók érdekeltsége elsősorban **a támogatások, szolgáltatások és a megfelelő, naprakész információk oldaláról erősíthető**. Kutatások sora igazolja, hogy a megváltozott munkaképességű emberek egyéni szükségletük szerinti felkészítés után, a megfelelő munkahelyen jó munkaerővé válnak. S bár nem vitatható a munkáltatók előítéletessége e célcsoporttal szemben, a tapasztalatok azt mutatják, hogy a ledolgozott idő arányában növekszik elfogadásuk. Ebből adódóan a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához vezető út első legfontosabb lépése maga a foglalkoztatási tapasztalat megszerzése, amihez aprólékosan megtervezett, a munkáltatók, és a potenciális munkavállalók érdekeit szem előtt tartó módon lehet eljutni a munkaügyi kirendeltségek, illetve külső szolgáltatók együttműködésével. **A megváltozott munkaképességű emberek munkavégzésével kapcsolatos sztereotípiák:**

- eleve alacsonyabb munkateljesítményre való képesség feltételezése,
- magasabb betegállomány igény feltételezése,
- beilleszkedési, elfogadási problémák feltételezése,
- a személyiség alulértékelése,
- a nyílt munkaerőpiacon való részvétel lehetőségének alulértékelése.

Ezek a tényezők elsősorban a potenciális munkáltatók gondolkodásmódjában jelennek meg és előfordul, hogy van valós, tapasztalati alapjuk is, de gyakoribb az, hogy a munkáltatók csak „hallottak róla” hogy ilyen problémák vannak, vagy eleve feltételezik azokat. Ebből a szempontból is lényeges a megfelelő érzékenyítő kommunikáció.

A munkaerő-piaci szereplők és a foglalkoztatók együttműködését **elsősorban a munkaerő-kereslet és kínálat összhangja generálhatja, a szolidaritás kevésbé**. Olyan eszközöket kell bevezetni a támogatások és a szolgáltatások körébe, amelyek erre az érdekközösségre épülnek.<sup>90</sup>

A célcsoport foglalkoztatását, a foglalkoztatások bővítését elősegíthetné, ha erőteljesebb támogatási szándék valósulna meg a **rehabilitációs munkahelyteremtő** beruházások területén. Új munkahelyek nélkül lényeges bővüléssel nem lehet számolni.

<sup>90</sup> Gere – Dávid – Kovács – Nagyné – Szellő (2009): Közép- és hosszútávú stratégia a megváltozott munkaképességű munkavállalók nyílt foglalkoztatásának bővítésére. SZMM, Budapest

Kutatásunkban nem **vizsgáltuk külön azokat a jó mintákat, amelyeket már más kutatók feltártak** (e mintákból általános modelleket mutatunk be).<sup>91</sup> Egyre több olyan munkáltató van ahol tudatos rehabilitációs foglalkoztatási program és tevékenység valósul meg. Nem a teljesség igényével, e munkáltatók közé tartozik: a **Magyar Posta Zrt, a Tesco, a Magyar Telekom, Shell Hungary Zrt, a Fővárosi Csatornázási Művek, a Hauni, az Elektrolux Lehel, a Vodafon**. A nagy cégek a források tekintetében (pl.: pénzügyi vagy technikai) elmondható, hogy sokkal jobb lehetőségekkel rendelkeznek, mint a kisebb vállalatok, de van olyan innováció, amelyben a „kicsik” bizonyulhatnak erősebbnek, különösen az élelmiszeriparban, a lakossági szolgáltatások területén.

Eredményesebb és nagyobb lehetne a célcsoport foglalkoztatása, ha a munkáltatók igénybe veszik azokat a szolgáltatásokat, **amelyeket az alternatív civil szolgáltatók** biztosítani tudnak. E szolgáltatások meghatározója a **széleskörű munkáltatói partnerség**.

A szolgáltatási rendszer fejlesztésére több koncepció is kialakításra került. 2013-tól indul a TÁMOP-5.3.8-11/A1-2012-0001 kódszámú, „Rehabilitáció – Érték – Változás (RÉV): Megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci helyzetének elősegítése érdekében történő rendszerszintű képzési és szolgáltatásfejlesztési modellprogram.” A projekt közvetlen célcsoportjai a konzorciumban részt vevő állami tulajdonban lévő szervezeteknél foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek. A kiemelt programhoz szorosan illeszkedő pályázati konstrukció során létrejövő **munkaerő-piaci szolgáltató és szakmai támogató hálózat** tagjainál dolgozó szakemberek. A projekt közvetett célcsoportja a megváltozott munkaképességű személyek teljes köre Magyarországon, a munkaadók, a megváltozott munkaképességű munkavállalók segítői, hozzátartozói, valamint a szemléletformálás vonatkozásában a társadalom egésze. **Stratégiai céljai:**

- a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztathatóságának javítása;
- országos szakmai és módszertani központ létrehozása, amely a foglalkozási rehabilitáció szereplői között támogatja a szakmai kommunikációt és a munkaerő-piaci szolgáltató szervezetek egységes minőségű szolgáltatási színvonalát biztosítja;
- országos tudásmenedzsment hálózat létrehozása és működtetése

A tervek alapján egy országos szintű, megyei területi elven működő hálózat segítené a munkavállalókat, munkáltatókat a foglalkozási rehabilitáció során.

Fontos lenne, hogy **azok a munkáltatók, akik foglalkoztatási sajátosságaik** (nehéz fizikai munka, balesetveszélyes munka, egészségkárosodási kockázatot tartalmazó munka, különle-

---

<sup>91</sup> Ilyen kutatások:

- Dávid – Móricz – Szauer (2007): Ígéretes gyakorlatok. Foglalkozási rehabilitációs példák Magyarországon. Fogyatékosok Esélye Közalapítvány, Budapest
- Münnich Ákos (szerk. 2007): Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához. Debreceni Egyetem Pszichológiai Intézete
- Tardos Katalin (2007): „A befogadó és sokszínű munkahelyekért.” Jó példák magyarországi vállalatokról. ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezete (ILO), Budapest

ges felkészültséget igénylő munka, stb.) alapján - nem, vagy **aránytalanul csak nagy nehézségek árán** tudnának megváltozott munkaképességű munkavállalót alkalmazni, foglalkoztatási kötelezettségüket, megváltozott munkaképességű dolgozókat jelentős, a foglalkoztatási kvóta feletti számban alkalmazó vállalkozások számára adott alvállalkozói **megrendelésekkel, részben, vagy egészben válthassák ki**. A foglalkoztatási kötelezettség kiváltása, a befizetendő rehabilitációs hozzájárulás összegének legalább háromszorosát elérő alvállalkozói szerződéssel történhessen, amelynek mértékét éves szinten kell teljesíteni.

Problémát jelent, hogy a rokkantsági ellátásban részesülőket a költségvetési támogatásban már korábban részesülők kivételével nem illeti meg önálló foglalkoztatást elősegítő támogatás. Egyáltalán **nem jogosít támogatásra** a munkáltatónak benyújtott SZJA kedvezményre jogosító igazolása fogyatékosnak minősülő betegségekről, holott a rehabilitációs hozzájárulást is adók módjára fizeti.

Az integrált foglalkoztatás bővítését szolgáló intézkedések meghirdetésekor a **100 fő alatti foglalkoztatói réteget**, nemzetgazdasági szektor szerint pedig az oktatást és a közigazgatást mindenképp érdemes fókuszba helyezni, ösztönző, érzékenyítő programokkal megcélozni.

### 8.3. A kötelező foglalkoztatás és a hozzájárulás a kutatás tükrében

A kutatásban 436 munkáltató és mintegy 60 rehabilitációs, munkaügyi, szociális, alternatív szolgáltatásban dolgozó, munkáltatókat képviselő szakértő vett részt. Az empirikus felmérésben résztvevő és választ adó munkáltatók tükrözték a nemzetgazdasági arányokat. Nagyobb részük, 77 százalékuk foglalkoztat megváltozott munkaképességű munkavállalót.

Az átalakult rendszerben **szűkebb a foglalkoztatói csoport** (kiesett a 20-25 fő közötti létszámot foglalkoztatók köre) és szűkebb a munkavállalói csoport (2013-tól kiesik a súlyos mozgáskorlátozott, a súlyos hallássérült és az értelmi fogyatékos).

Tény, hogy a válaszadók körében a rehabilitációs hozzájárulás jelentős emelése nagymértékben megnövelte a megváltozott munkaképességű munkavállalók iránti keresletet. Ezt bizonyítja az empiria során adott válasz. A munkáltatók 34%-a létszámfelvétellel élt.

A mélyinterjúk szerint a nyílt munkaerőpiacon működő munkáltatók többsége csak a rehabilitációs hozzájárulás fizetése alóli mentesülés miatt alkalmaz a kötelező kvótának megfelelő létszámú megváltozott munkaképességű munkavállalót. A **partikuláris érdek** mellett meghatározó az is, hogy a foglalkozási rehabilitációs rendszer és a kötelező foglalkoztatás intézményei között nem egyértelmű a tagozódási kapcsolat, sőt **sok esetben összemosódnak** azok. Ugyanakkor a munkáltatók egy része azonban nincs is tisztában a „megváltozott munkaképesség” fogalmával, néhányuk sajnos csak a költségtakarékosságot látja foglalkoztatásukban és munkabíró képesség szempontjából ugyanolyan munkaerőnek tekinti őket, mint az



„egészséges” embereket, tehát egy részük sem szociális érzékenység, sem munkakörnyezet, munkakörülmények tekintetében nincs felkészülve arra, mivel is jár foglalkoztatásuk.

A foglalkoztatás főbb akadályai között munkáltatók nagyobb része **munkaköri problémát** jelölt meg, és döntően az munkavállalói kompetenciák hiányát. A munkáltató szinte minden esetben konkrét munkaerő igényt szeretne kielégíteni, és a legtöbben úgy fogalmaztak, hogy számukra a szaktudás, és a **munkakörre való alkalmasság** az elsődleges szempont. Ugyanakkor összességében megjelenik a **gazdasági, gazdálkodási bizonytalanság** is. Mindemmellett - elsősorban a mélyinterjúk szerint - meghatározó munkáltatói félelem az esetlegesen több betegeskedés, táppénz kiadás. A **munkáltatók elutasító magatartását** erősítheti tájékozatlanságuk; technológiai kötöttségeik; biztonsági követelményeik; anyagi megfontolások; a közvetítés és kiválasztás hiányosságai; valamint az állami szabályozás anomáliái is.

A munkaerőpiacon is érvényesül az **aktuális kereslet-kínálat hatása**, mely jelentősen befolyásolja a köztük a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását is. A munkáltatók másként viszonyulnak e célcsoporthoz, ha nagy a munkanélküliség és a betöltendő munkakörre nagy a kínálat, és másként, ha adott térségben, szakmában, munkakörben hiány mutatkozik.

A munkáltatók megítélése a megváltozott munkaképességű munkavállalókról számos pozitív mintát is megjelölt, ezen belül a munka és a munkahely iránti elkötelezettség jelent meg leggyakrabban. Ez azt is jelenti, akik foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű munkavállalót **szemléletükben is változtak**. Harmadik helyen jelölték a gazdasági érdeket, a hozzájárulás kiváltását.

A **szolgáltatások hiánya** eltérő megítélésű, ugyanakkor fontosságát egyik munkáltató sem kérdőjelezte meg. A választ adó munkáltatók nagyobb aránya szerint azonban a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának bővítése döntően támogatásokkal képzelhető el (hatvan százalékuk fogalmazott így) Megfogalmazták azt is: célszerű lenne olyan támogatási rendszert kidolgozni, amely lehetővé tenné a munkaadók számára, hogy alacsony költséggel (magas támogatási intenzitás mellett, akár 100%-os támogatással) „kipróbálhassák” a megváltozott munkaképességű munkavállalót.

A kérdésekre adott válaszok alapján a mintában lévő munkáltatók 56%-a tervezi a megváltozott munkaképességű munkavállalók **jövőbeni foglalkoztatásának** bővítését. Ugyanakkor elsősorban a közigazgatás, az egészségügy, az oktatás területén bizonytalanság tapasztalható.

Az empiriában résztvevő munkáltatók 20 százalékának véleménye szerint a kötelező foglalkoztatási kvóta és hozzájárulás **jelen formájában** jól segíti a munkaerő-piaci esélyek javítást. E mellett megfogalmazták a kvótán felül foglalkoztatók adókedvezményének az igényét. A szakértők, munkaügyi szakemberek úgy gondolják, hogy a **rehabilitációs hozzájárulás összege maradna, és az alaplétszám visszaállna a 20 főre**. Voltak olyan szakértői vélemények is, hogy a kötelező foglalkoztatás és a hozzájárulás differenciáltan, a munkaerő-piaci körülményeknek megfelelően lenne meghatározva.



Összességében a rehabilitációs kvóta és hozzájárulás emelésének hatása a foglalkoztatásra, anomáliái és hiátusai ellenére is lényeges. Becsléseink szerint 2009. évhez viszonyítva a kötelező foglalkoztatás közvetlenül legalább 15 000 megváltozott munkaképességű munkavállaló munkaerő-piaci támogatás nélküli foglalkoztatását segítette elő a nyílt munkaerőpiacon. A hozzájárulásból befolyt összeg közvetve biztosítja a költségvetésből adható támogatást közel 40 ezer munkavállaló számára. A kutatás lényeges megállapításai megerősítették azt a hipotézisünket, mely szerint a különböző integrációs eszközök, szolgáltatások és a kötelező foglalkoztatás (rehabilitációs hozzájárulás) közötti összhang, komplexitás megteremtésével, a jó gyakorlatok multiplikálásával javulhat a munkáltatói befogadó készség, munkahelymegtartó képesség.

## 9. Módszerek, modellek

A megváltozott munkaképességű emberek kötelező foglalkoztatása egyrészt gazdasági, másrészt társadalmi elvárásként jelentkezik. A továbbiakban **néhány olyan általánosan használatos módszert, modellt mutatunk be**, amelyek egyrészt segítik a humán erőforrás ez irányú fejlesztését, hozzájárulnak a kiválasztáshoz, másrészt a gazdasági érdekeket is szolgálják.

### 9.1. Alternatív módszerek

Az alternatív szolgáltatások egyrészt működhetnek a hagyományos szolgáltatásokhoz kapcsolódva azok kiegészítőjeként, másrészt komplex programként. Utóbbi felöleli az integráció teljes folyamatát tartalmazva az egymásra épülő szolgáltatásokat, amelyhez elengedhetetlen a **megváltozott munkaképességű emberek és a munkáltatók** igényeinek pontos és precíz felmérése, ezáltal lehetővé válik a megfelelő, szükséges szolgáltatások meghatározása és biztosítása. Az alternatív módszerek bevezetése Magyarországon bizonyos értelemben szaksodással is jártak. Kialakultak a mozgáskorlátozott, értelmi fogyatékos, autista, vak és gyengénlátó, siket és nagyothalló emberek foglalkoztatását elősegítő szolgáltatások.

#### 9.1.1. Támogatott foglalkoztatás (TF):

A TF szolgáltatás rendszerét az Amerikai Egyesült Államokban dolgozták ki az 1970-es évek végén. Az első TF módszert alkalmazó kísérleti projektek során tanulásban akadályozott és intellektuális, értelmi fogyatékossgal élő embereknek kínáltak szolgáltatást. A későbbiekben a módszert kiterjesztették sok, más fogyatékossgal, és betegséggel élő ember támogatására.

A támogatott foglalkoztatás módszere azért alakult ki, hogy speciális támogatással segítse a fogyatékossgal élő munkavállalókat alapvető emberi jogaik gyakorlásában és abban, hogy

megerősödjön önbecsülésük, hasznosság-tudatuk. **A módszer fontos a munkáltatónak**, mert értékes, megbízható, lojális munkavállalóhoz jut, sőt társadalmi felelősségvállalása révén jó hírnevét is gyarapítja. Magyarországi viszonyokra **a Salva Vita Alapítvány adaptálta** a TF módszert, felismerve a szolgáltatás hiánypótló jellegét és a benne rejlő lehetőségeket. A Salva Vita Alapítvány **2003-ban** kapott először felkérést az Országos Foglalkoztatási Közalapítványtól a **TF szolgáltatás terjesztésére**. A program célja volt, hogy az országban minél több helyszínen, minél több megváltozott munkaképességű, fogyatékos ember számára legyen elérhető a szolgáltatás.

2009-ben a Salva Vita Alapítvány mellett további hét magyar szervezet működtet TF szolgáltatást Magyarországon:

- Szimbíózis Alapítvány, Miskolc
- Életet Segítő Alapítvány, Veszprém
- Kék Madár Alapítvány, Szekszárd
- Fogd a Kezem Alapítvány, Pécs
- Down Alapítvány, Budapest
- Esélyegyenlőség Alapítvány, Székesfehérvár
- Szt. Cirill és Method Alapítvány, Győr

A módszer több elemből áll és egyértelműen a fogyatékos személy munkaerő-piaci esélyeit szolgálja, közvetlen elhelyezés biztosításával. Alapja a munkavállalói profil és a munkáltatói profil egyeztetése a munkába helyezés érdekében. **Lépései:**

- Munkavállalói profil elkészítése (tájékoztatás, kapcsolatfelvétel, első interjú, kompetenciák felmérése, egyéni munkavállalási terv elkészítése).
- A felmérés tartalma:
  - Az intelligencia és a munkaképesség meghatározása
  - Szociális alapkészségek megfigyelése élethelyzetben, illetve célzott programok segítségével
  - Az egészségügyi állapot felmérése
  - A szociális körülmények felmérése
  - A családi vagy intézményi háttér felmérése
  - A jelentkező elképzelései leendő munkájáról: érdeklődés, preferenciák, motiváció
  - A jelentkezőt támogató további szakemberek, segítők beazonosítása, és szükség esetén felkeresése
  - További módszerek látássérült személyek felméréséhez.
- Az egyéni munkavállalási terv:
  - Az ügyfél közép- és hosszú távú céljainak összegzése
  - A munkavállalás szempontjából releváns tényezők megbeszélése
  - Az egyéni munkavállalási terv rögzítése
  - A szükséges támogatás egyeztetése
  - Az egyéni munkavállalási terv rendszeres felülvizsgálata
- Munkáltatói profil elkészítése:
  - A munkahely környezetének elemzése

- A munkahelyi légkör jellemzői
- Munkakörelemzés
- Illeszkedési vizsgálat:
  - Felkészítés a munkavállalásra
  - Munkahely-feltárás
  - A munkavállalói és a munkáltatói profil megfeleltetése
- Támogatás a munkahelyen: betanítás, a beilleszkedés elősegítése, utókövetés.<sup>92</sup>

### 9.1.2. A 4M szolgáltatások:

A 4M (Megoldás Munkáltatóknak és Megváltozott Munkaképességű Munkavállalóknak) program célja a fogyatékkal élő, illetve megváltozott munkaképességű, inaktív személyek megmaradt képességeire épülő, személyre szabott foglalkoztathatóságának elősegítése a nyílt munkaerőpiacon, valamint az ezt elfogadó, befogadó jellegű társadalmi környezet és szemlélet kialakítása. Tevékenységét országos szinten folyamatosan bővülő hálózat formájában végzi. Alapvető feladatai:

- Az inaktív, de még aktív korú megváltozott munkaképességű személyek - megmaradt munkaképességük felhasználásával, érdekeltségük, motivációjuk felkeltésével, önbizalmuk erősítésével - először álláskeresővé, majd a nyílt munkaerőpiacon munkába állásukat követően a társadalom aktív tagjaivá váljanak, amelynek eredményeként egyre többen lesznek képesek járadékok helyett munkájukból megélni és egyre teljesebb életet élni.
- Az elfogadó, befogadó jellegű társadalmi környezet és szemlélet kialakítása, azaz olyan koherens társadalmi megközelítés kifejlesztése, amely a területen érintett érdekelteket összefogja, és egyrészt elér egy szemléleti áttörést a fogyatékos emberek képességeit és társadalmi szerepét illetően, másrészt gyakorlati intézkedésekkel tárja fel a számukra megteremthető lehetőségeket.
- A fogyatékkal élő vagy tartósan beteg emberek "ellátás-függőségét" mérsékelni, hogy minél többen kerüljenek fenntartható foglalkoztatásba, vagyis az ügyfél képes legyen elkerülni a tartós, illetve az ismétlődő munkanélküliség állapotát; elhelyezkedése által rendelkezni fog azokkal a készségekkel, információkkal és kapcsolatokkal, amelyek révén gyorsan újra munkahelyet találhat.

#### Célcsoportjai:

- a legalább 50%-ban megváltozott munkaképességű aktív korú, gazdaságilag inaktív munkavállalók,
- elsődleges munkaerőpiacon működő munkáltatók,
- valamint partnerszervezetek

<sup>92</sup> Csányi – Jásper (2009): Támogatott foglalkoztatás jegyzet ELTE BGGYK Budapest

### Tevékenységi rendszere:

- **Kapcsolatteremtés** - a megváltozott munkaképességű célcsoporttal és külső segítő szervezetekkel, illetve munkáltatókkal való személyes kapcsolatfelvétel és a kapcsolatok ápolása. A megváltozott munkaképességű embereken a motiváció felkeltése, ébrentartása.
- **Szükségletek felmérése** - a célcsoport egyéni képességeinek, szükségleteinek foglalkoztatási nehézségeinek felmérése.
- **Akcióterv készítés, rehabilitációs tanácsadás** - egyéni rehabilitációs akcióterv készítése és megvalósítása a résztvevőkkel.
- **Tájékoztatás, jogi tanácsadás** - naprakész információ, jogszabályi tájékoztatás biztosítása.
- **Munkahelyfeltárás** - a munkáltatókkal való rendszeres kapcsolattartás üres álláshe-lyek felderítésére a rehabilitációban érintett személyek foglalkoztatásának érdekében.
- **Munkaközvetítés** - az érintett munkavállalók foglalkoztatásába vonása, elhelyezése a nyílt munkaerőpiacon.
- **Egyéb szolgáltatások** - képzésre irányítás, információs csatornák kialakítása, elér-  
tőségének biztosítása. Rehabilitációs eszközök és támogatások bevonása a foglalkoz-  
tatásba.

#### 9.1.3. Motiváció Alapítvány: Komplex Emberközpontú Foglalkozás-rehabilitációs és In- formációs Szolgáltatás

**Az alapítvány stratégiája:** komplex, egyéni szükségletekhez és munkaerő-piaci igényekhez igazodó, széleskörű szolgáltatás biztosítása, elkötelezett, kvalifikált munkatársakkal, annak érdekében, hogy a célcsoport tagjai mind nagyobb létszámban jelenjenek meg a munka vilá-  
gában, képességeiknek, ismereteiknek lehető legmagasabb szintjét elérve, tartós foglalkozta-  
tásban részesüljenek, **befogadásra felkészült munkaadók** együttműködésével. Komplexitá-  
sának jellemzői:

- Ötvözi magában a munkaerő-piaci és segítői rendszereket,
- ötvözi magában az egyéni és csoportos tanácsadást,
- a komplex rendszerből, a szolgáltatási választékból – az egyén igényeihez igazodó a  
leghatékonyabb elemvariáció állítható össze,
- a folyamatban résztvevő egyén fejlődésének folyamatos nyomon követését, fejlődé-  
sének folyamatát egy személy koordinálja, tartja kézben,
- az esetgazda a munka eredményessége érdekében más szolgáltatói rendszereket is  
bevon a feladatmegvalósításba, együttműködési képessége nő,
- az esetgazda az egyén problémáját holisztikusan képes vizsgálni, a feltáró beszélgetés  
lehetőséget biztosít az ügyfél és környezete mély és alapos megismerésére,
- az esetgazda széleskörű, komplex segítői szemléletet sajátít el,
- szakmai tudása, ismereteinek bővítése érdekében belső képzések szükségesek,

- legfőbb előny: "képesé tevés" munkavállalásra, alaposan felkészített, alkalmas munkavállaló. Akinek megnőttek az esélyei a foglalkoztatásra,
- a modellben együttesen jelen van a munkatanácsadói és szociális munkás szemlélet.

#### **A szolgáltatási rendszer folyamata:**

- A szolgáltatás folyamata ügyfelek esetén: tájékoztatás, felvilágosítás, orientálás (kapcsolatfelvétel az ügyféllel), tanácsadás (esetgazda),
  - munkavállalást akadályozó tényezők feltárása,
  - megoldás segítése, fejlesztési terv készítése,
  - megvalósulást segítő eszközök
- Célzott tanácsadások:
  - pályaválasztási, álláskeresési,
  - pszichológiai,
  - szociális esetkezelés,
  - jogi.
- Tréningek:
  - kulcsképeség fejlesztő,
  - önismereti, asszertivitás,
  - pályorientációs, pályaismereti,
  - álláskeresési technikák,
  - kommunikációs,
  - jogi ismeretek,
  - önálló életvitelt segítő.
- Fejlesztési terv megvalósítása:
  - utókövetés,
  - értékelés,
  - szükség esetén módosítás,
  - álláshelyek feltárása, munkaadói kapcsolattartás keretében,
  - képzési lehetőségek feltárása,
  - munkaközvetítés,
  - utókísérés, beilleszkedés segítése, folyamatos kapcsolattartás.

**A szolgáltatás folyamata munkaadó esetén:** tájékoztatás, felvilágosítás, orientálás (kapcsolatfelvétel munkaadóval), tanácsadás (befogadó munkahely érdekében),

- általános ismeretek átadása a célcsoportról,
- általános ismeretek átadása a befogadást segítő környezeti és egyéb feltételekről (pl. jogi), általános ismeretek átadása az egyenlő bánásmód feltételeiről,
- a munkahelyi közösség felkészítése a célcsoport tag befogadására, munkahelyi beilleszkedés segítése.<sup>93</sup>

<sup>93</sup> Zalabai Péterné (2006): Komplex Emberközpontú Foglalkozás-rehabilitációs és Információs Szolgáltatás Kézirat

## 9.2. Munkaerő-kiválasztás módszertana

A **munkakör-elemzési rendszer** nem csak a munkaközvetítés hatékonyságát, és a munkaerő-felvétel minőségét növeli, hanem segítséget nyújt a rehabilitációs irány kiválasztásában, illetve a rehabilitáció során célul kitűzött, betölteni kívánt munkakör eléréséhez szükséges fejlesztések, rehabilitációs szolgáltatások meghatározásában is.

Az elemzés során fel kell tárni a munkakör részéről jelentkező minden olyan elvárást, jellemzőket, amelyek ismeretében meg tudjuk határozni, milyen tulajdonságokkal, – képességekkel, személyiségvonásokkal, kompetenciákkal stb. – kell a munkavállalónak rendelkezni ahhoz, hogy eredményesek legyenek, megfeleljenek a munkakör követelményeinek, illetve sikeresnek érezhessék magukat a munkájukban.

Többféle **munkakör-elemző eljárás ismert**, például: a dolgozók megfigyelése, a munkanap fényképezés, vagy a kérdőíves felmérés. A módszer kiválasztása több tényezőtől függ: például a megfigyelés alapján történő elemzés a munkakör mélyebb, részletesebb megismeréséhez vezethet, mint a kérdőíves módszer, viszont idő- és szakemberigénye nagyobb. A kérdőíves módszer talán ezért is elterjedtebb. Ennek során egy előre megadott szempontrendszer alapján kell értékelni a munkakör jellemzőit. A kérdőívet a munkakör-elemzésben járatos szakértő (tanácsadó) tölti ki, a munkáltatóval, vagy a munkakört közvetlenül ismerő vezetővel együttműködve.

### 9.2.1. Az EQUAL TE IS (Tolerancia Erősítő Innovatív Szövetség) projekt:

**E program** keretében a Dél-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ és a PTE BTK Pszichológiai Intézet közreműködésében **kidolgozott munkakör-elemzési rendszer**, hasonlóan az előzőekben említett eljáráshoz a munkavállaló kompetenciáinak és a munkakör elvárásainak megfeleltetését teszi lehetővé.

A program során kidolgozott munkakör-elemző kérdőív az alábbi fő területeket veszi figyelembe:

- A munkakör alapadatai (a munkakör, a szervezet és a szakterület megnevezése, a munkakör célja).
- A munkakör feladatai (az egyes feladatok százalékos aránya a munkaidőben)
- Felkészültségi igény (milyen iskolai végzettséget igényel a munkakör, milyen speciális szakmai ismeretekre, tapasztalatra van szükség a munkaköri feladatok ellátásához).
- Kapcsolattartás (milyen jellegű kommunikációt, illetve milyen szervezeten belüli, vagy kívüli együttműködést igényel a feladatok ellátása).
- Felelősségi kör (a munkakörben dolgozó felelőssége milyen területekre terjed ki: Például: szakmai munkáért, tárgyi eszközökért, anyagiakért, információkért stb. viselt felelősség; illetve a hibázás következményei milyen mértékűek).
- Probléma- és feladatmegoldás (milyen bonyolultságú feladatokat kell végezni a dolgozónak, milyen jelegű problémákat kell megoldani, a problémák megoldása mennyire önállóan történik. Ide tartozik az információ kezelésének a kérdése: a munkakör-

ben dolgozó személynek milyen mennyiségű és bonyolultságú információt kell feldolgoznia.).

- Terhelés (milyen fizikai és pszichikai terhelést kell a munkakörben dolgozónak elviselnie, milyen baleseti veszélyt jelentenek a munkaköri feladatok, a munkavégzés körülményei).
- Vezetés, irányítás (a kérdőívnek ez a része a vezetői munkakörökre vonatkozik, a vezetői döntések, az irányítás jellemzőit elemzi).<sup>94</sup>

### 9.2.2. A Lantegi módszer:

**A módszer kialakítója** a Lantegi Batuak Alapítvány, a Spanyolországi Bizkaia tartományban működő non-profit szervezet. **A Lantegi módszer Magyarországi bevezetésére** a HEFOP 2.2.3-06/1 pályázat megnyerése adott lehetőséget. A projekt – „Értelmi fogyatékos emberek számára szolgáltató szociális szervezetek munkatársainak munkapiaci képzése, új módszerek terjesztése” – fő célja volt, hogy a módszer Magyarországon is alkalmazható legyen, ezzel alternatívát kínáljon fel a munkaképességet vizsgáló és minősítő hazai szervek, a fogyatékos emberekkel foglalkozó szervezetek és potenciális munkaadók számára. A módszer adaptációját célzó projekt keretében megtörtént a kérdőív felvételére, a módszer önálló alkalmazására alkalmas szakemberek képzése, és több kiadvány is született. Ilyen a Módszertani Útmutató, ami a felmérést tartalmazza.

A Lantegi módszer hatékony eszköze a megváltozott munkaképességű (első sorban értelmi sérült) munkavállalók munkaerő-piaci integrációjának azáltal, hogy lehetőséget nyújt a munkavállalói adottságok és munkáltató által meghatározott munkakör igényei alapján a legmegfelelőbb munkaerő kiválasztására, egyben információt nyújt a munkavállaló képességeinek fejlesztéséhez.

**Egyrészről segítséget nyújt a megváltozott munkaképességű munkavállaló állapotának – képességeinek, készségeinek és támogatási szükségleteinek – széleskörű feltérképezéséhez, a munkavállaló adott munkakörben való elhelyezéséhez, a munka szempontjából fontos fejlesztendő területek kijelöléséhez, fejlesztési terv, sőt mi több: karrierstratégia kidolgozásához. Másrészről támogatást ad a munkáltatóknak nyújtott szolgáltatások kialakításához.**

A módszerrel biztosítható, hogy a munkavállaló a képességeinek, készségeinek, támogatási szükségleteinek megfelelő munkát találjon, ugyanakkor **a munkáltató olyan munkavállalót kapjon, aki a munkakör követelményeinek messzemenően megfelel, s aki a munkát a megfelelő szinten tudja elvégezni.**

#### **A módszer előnyei:**

- Könnyen alkalmazható.
- Túlnyomórészt azonos szempontrendszer szerint méri fel a munkavállaló képességeit, és a betölteni kívánt munkakör elvárásait.
- A felmérések egy része objektív eszközökkel végezhető el.
- A kapott eredmények grafikusán ábrázolhatók, ezáltal könnyen összehasonlíthatóak lesznek, és a rehabilitáció további lépései rövid időn belül meghatározhatók.

<sup>94</sup>Kun Ágota, Szászvári Karina, Zétényi Ákos (2007): Tanácsadási tevékenység a munkáltatók szolgálatában. Tolerancia Erősítő Innovatív Szövetség TE-IS EQUAL program támogatásával, Pécs



A módszer kétféle profilt tartalmaz; egyrészt a személy, másrészt pedig a munkakör profilját. Ezek a profilok egyenként értékelik a személy képességeit és a munkakövetelményeket. A profilokat a különböző szempontok alapján megszerzett pontok összege adja. Összesen 31 változó adott a személy, és 26 a munkakör esetén, ebből 22 változó a két profinnál megegyezik. A módszer egyéb eljárásokat is tartalmaz, mint a kapott eredmények analízisének módját, a munkakör kockázati tényezőinek felmérését, a munkavállaló különböző kategóriák szerinti besorolását.

A két profil grafikájának egymásra illesztésével láthatóvá válik, mely pontokban van eltérés. Ha a személyi pontszám számos területen, vagy nagymértékben eltér a munkakör adott pontszámától, a munkavállaló nem töltheti be a munkakört. Amennyiben az eltérés kevés területet érint, vagy az eltérés mértéke nem nagy, a következő lehetőségek adóttak:

- a munkára jelentkező specifikus, az eltérést mutató területekre irányuló fejlesztése,
- a munkakörnek a munkavállaló képességeihez történő igazítása.

A módszer ugyan eredetileg **értelmi sérült munkavállalók elhelyezkedésének elősegítését célozza, az autista, illetve különböző mértékben autisztikus tüneteket mutató felnőttek körében is kipróbálták**, és a tapasztalatok szerint ott is jól alkalmazható.

A Lantegi-módszer nem törekszik kizárólagosságra, az egyéb eljárások, adatgyűjtések lényegesek a teljes kép kialakításához. A módszer kiegészítheti az egyéb körülményekre és adottságokra irányuló mérések eredményeit, és azokkal együtt nem kizárólag értelmi fogyatékos, vagy autisztikus munkavállalók rehabilitációjának irányát, hanem a szakképzettséget nem igénylő, egyszerű betanított munkákban való elhelyezkedést is elősegítheti ép értelmű, de alacsony iskolai végzettséggel, vagy munkaerő-piaci szempontból elavult szakmával rendelkezők körében.<sup>95</sup>

### 9.2.3. Kompetencia alapú megközelítés:

A munkaerő kiválasztásának egyik legfontosabb módszere a **kompetencia alapú** munkaerő kiválasztás. A kompetencia hétköznapi értelemben illetékeséget, jogosultságot esetlegesen szakértelmet jelent. A munka világában legáltalánosabban valamilyen munkakör ellátására, tevékenység gyakorlására vagy szerep betöltésére való alkalmasságot érthetjük alatta. A kompetencia alapvető tulajdonságai közé tartozik, hogy olyan képesség-együttes, amely mindig cselekvéshez, egy meghatározott összefüggéshez kapcsolódik; három képességcsaládot – tudás, gyakorlat, szociális viselkedésformák – érintenek; a képességek integrálódnak, egymásra épülnek. A felnőtt ember kompetenciakészletének elemeit öt szinten lehet elhelyezni.

- **Ismeretek szintje:** az ismeretek alatt tények, információk, adatok, konkrét és absztrakt fogalmak, törvények, szabályok, algoritmusok, elméletek, rendszere, összefüggések összességét, illetve a megértés tudásszintjét értjük.
- **Jártasságok szintje:** az elsajátított ismeretek teljesítményképes, alkalmazható megjelenítését, a tevékenységben való gyakorlottságot jelenti.

<sup>95</sup> Forrás: KÉZENFOGVA ALAPÍTVÁNY, Budapest

- **Készségek szintje:** a készségek az elsajátított ismeretek felhasználási szintjét, az alkalmazható tudás automatizált tevékenységformáit jelentik.
- **A képességek bázisa:** intellektuális képességek (érzékelés, észlelés, figyelem, emlékezet, képzelet, gondolkodás stb.); kommunikációs képességek (beszéd, olvasás, írás); cselekvés képességei (mozgás, erőfeszítés stb.); szociális képességek (morális anticipáció, erkölcsi ítélőképesség, együttműködés, normakövetés, kapcsolattartás stb.).
- **Belső feltételrendszer:** nehezen fejleszthető rejtett, kevésbé tudatos vagy tudattalan szint (tanuláshoz való viszony, értékek, attitűdök, szokások, ideálok, meggyőződések stb.).<sup>96</sup>

Egy másik megközelítés alapján a kompetenciák összetevői a következők lehetnek:

- **Tudás:** amit a munkavállalónak szükséges tudnia annak érdekében, hogy elérje a munkaköre által meghatározott célokat.
- **Készségek:** amivel a munkavállalónak rendelkeznie kell a munkakörének ellátása érdekében. Képesség valamilyen fizikai vagy szellemi feladat végrehajtására és egy viselkedéssorozat bemutatására, amely funkcionálisan kapcsolódik a teljesítménycélhoz és különböző helyzetekben alkalmazható.
- **Attitűd, értékek és önkép:** amit a munkavállalónak a feladat-végrehajtás során szükséges megjelenítenie. Az attitűd előrejelzi a viselkedést rövid vagy hosszú távon.
- **Jellemzők:** a hatékonysághoz kapcsolható személyes jellemzők vagy tulajdonságok. Fizikai jellemzők és bizonyos helyzetekre, információra adott konzisztens válaszok.
- **Motiváció:** hajtja, irányítja, kiválasztja a magatartást bizonyos célok vagy cselekedetek felé. Amire a személy folyamatosan gondol, vagy amit akar, az a kívánt cselekedetet eredményezi.<sup>97</sup>

#### 9.2.4. Munkaerő-piaci szervezetek, rehabilitációs munkacsoportok képességek alapján történő munkaerő-kiválasztás módszertana

**A képesség-profil megközelítés** az egyén képességei, és a munkaerő-piaci igények összehasonlítását használja a munkavállalást akadályozó tényezők azonosítására, elsősorban a hosszú ideje inaktív igénylők esetében. Ennek a tulajdonképpen munkaképesség-felmérésnek nevezhető eljárásnak az alap gondolata, hogy az egyén munkaképessége mérhető, és összehasonlítható a különböző munkakörökhöz szükséges kompetenciákkal. A foglalkoztathatósági diagnózist, a munkára kész állapotot szakmai team méri fel.

- **Foglalkozás-egészségügyi orvos,** aki a korábban kiállított orvosi dokumentumokat foglalkozás-egészségügyi szempontból minősíti, egészségi problémát jelző, de erről foglalkozás-egészségügyi dokumentációval nem rendelkező álláskereső vizsgálatát

<sup>96</sup> Szellő János (szerk. 2009). Foglalkozási rehabilitáció módszertani kérdései FSZK, Budapest

<sup>97</sup> Szóts-Kovács Klaudia (2007): 4. Munkakör és kompetencia menedzsment. in: Bokor Attila, Szóts-Kovács Klaudia, Csillag Sára, Bácsi Katalin, Szilas Roland szerk. Emberi Erőforrás Menedzsment, Aula, Budapest, 99–131.

végzi, meghatározza a foglalkoztatáshoz szükséges egészségi összetevők, képességek meglétét, valamint segítséget nyújt a kirendeltségi munkaközvetítő számára a rendelkezésre álló foglalkozás-egészségügyi dokumentumok értelmezésében.

- **Pszichológus**, akinek feladata az ügyfél foglalkozási rehabilitációjának szolgálatába állítható képességek feltárása és mérése, valamint olyan életvezetési nehézségek megoldásában való közreműködés, melyek a munkaerő-piacra való visszatérést nehezítik, gátolják.
- **Rehabilitációs tanácsadó**, aki – általában, mint ügyfélgazda – azon kívül, hogy segíti a foglalkozási rehabilitáció irányának meghatározását, és a tanácsadások, valamint a többi szakember véleménye alapján egyéni rehabilitációs tervet állít össze az ügyféllel közösen, folyamatosan nyomon követi az ügyfél útját a rehabilitációs szolgáltatást nyújtó szakembereknél, szervezeteknél, és szükség esetén javaslatot tesz a terv módosítására a továbblépés irányára.
- **Andragógus**, akinek feladata a szakmai képzésen túl speciális pálya- és munkalkalmassági vizsgálatok elvégzése, speciális pályairányítás és tanácsadás, a tanulási képességek fejlesztése.

A kidolgozott rendszer előnye, hogy az ügyfél helyzetétől, aktuális állapotától függően **a diagnózis felállításában résztvevők köre bővíthető**, az ügyfél személyre szabott szolgáltatásban részesülhet nem csak a rehabilitáció megvalósítási, hanem azt megalapozó állapotfelmérési szintjén is. Előnye továbbá, hogy a munkaügyi szervezet már meglévő, kapcsolataira alapoz, de ezeknek keretet adva, pontos feladat-meghatározással, az ügyfél és a szolgáltatók közötti célzott irányításával valódi együttműködést teremt a rehabilitáció szereplői között.<sup>98</sup>

**A megváltozott munkaképességű ügyfelek adottságainak megismerése során vizsgálni kell** a megváltozottság (fogyatékoság) jellegét, az abból eredő, az általános feltételek szerinti munkavállalást akadályozó tényezőket; közlekedési nehézségeket; az épített környezet használatának akadályait stb. Ismerni kell szaktudását, és azt hogy a megszerzett szaktudást használta-e a személy valaha is, illetve mikor gyakorolta utoljára. Fontos információ az is, hogy adott szakma gyakorlására az elsődleges munkaerő-piacon vagy valamilyen védett formában nyílt lehetőség. **Tényezői:**

- **Szakmai háttér (szakmai profil) feltárása:** az ügyfél munkatapasztalatára, szakmai kondícióira, illetve átvihető készségire, képességeire vonatkozó kérdések tartoznak, amelyek segítséget adnak az ügyintéző számára a munkaközvetítés, elhelyezés során szóba jöhető foglalkozások, illetve azokkal betölthető álláshelyek párosítására.
- **Személyi és környezeti háttér feltárása:** a foglalkoztatással kapcsolatos, valamint az azt akadályozó külső és belső tényezők, környezeti hatások feltárása érdekében meg

<sup>98</sup> Horváth Anikó – Stierné Szenes Gabriella – Szellő János (2006): A képességek alapján történő diagnosztikai eljárás és protokoll a foglalkozási rehabilitáció területén. Módszertani kézikönyv Somogy Megyei Munkaügyi Központ, Kaposvár

kell ismerni az álláskereső élethelyzetét, alapvető személyes tulajdonságait. Amennyiben szükséges, foglalkozás-egészségügyi szakember segítségét kell igénybe venni.

- **A megváltozott munkaképességű személy tervének** (igényeinek és elvárásainak) feltárása: lehetőség van megismerni az ügyfél saját foglalkoztatására, (munkakörre, munkakörülményekre) vonatkozó elképzeléseit, az aktuális élethelyzeti problémáinak megoldásával kapcsolatos elképzeléseit.

A fentiek alapján készült diagnózis szerint készül el a **rehabilitációs terv**, amely egyfajta szintetizálása a megváltozott munkaképességű álláskereső kompetenciáinak, terveinek és a munkaerő-piaci igényeknek.<sup>99</sup>

### 9.3. Komplex modellek

A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása, a kötelező foglalkoztatás és a rehabilitációs hozzájárulás látszólag kibékíthetetlen ellentmondásban van egymással. E problémakör megoldása, az ellentmondások feloldása, a befogadó készség, az empátia és a szolidaritás növelése másként jelentkezik egy kisvállalatnál és másképp realizálódhat egy nagyvállalatnál. A szegmentációt alapján eltérések lehetnek ágazatok között (közigazgatás, feldolgozóipar, szolgáltatás). További különbséget okozhat a területi elhelyezkedés (Dunántúl – Alföld – Budapest). Jelentős befolyásoló tényező lehet az adott cég életképessége, helyzete. Mindettől függetlenül kialakultak olyan általános stratégiák, amelyek alkalmazhatók a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására, illetve a rehabilitációs járulék kiváltására.

#### 9.3.1. Foglalkozási Rehabilitációs Tudástár Projekt

E projekt keretében készült el 2012-ben **Daczi Péter által a „Kézikönyv a megváltozott munkaképességű emberek rehabilitációs hozzájárulás terhére történő foglalkoztatásról”** címmel egy olyan átfogó tanulmány, amely szintetizálja azokat a legfontosabb stratégiákat, folyamatokat, amelyek hozzájárulhatnak a gazdálkodás szemléletű foglalkoztatáshoz. E racionális, döntően költségmegtakarításon alapuló stratégiák a gazdaságosság és a teljesítmény összefüggéseit, egymásra hatását feltételezik. Négy formája:

- **A költségmaximalizáló stratégia:** a foglalkoztatási kötelezettség biztosításával, a hozzájárulás kiváltásával magas költségmegtakarításra törekszik, könnyű rehabilitációs munkakörök kialakításával.

<sup>99</sup> Szellő János (2009): A foglalkozási rehabilitáció elmélete és gyakorlata, jegyzet ELTE BGGYK Budapest

- **Kiegyensúlyozott stratégia:** a termelésbe illesztett munkaerő költséghatékony alkalmazása, új, illetve, meglévő munkakörök, átalakításával munkaidejük csökkentésével, rehabilitációs munkakörök kialakítása.
- **Teljesítménymaximalizáló stratégia:** a teljes munkaidős munkavégzés alapján elérhető költségmegtakarítás, hagyományos munkakörben alkalmazott megváltozott munkaképességű munkavállalókkal.
- **Hatékony stratégia:** megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-piaci képzettségét követő, támogatás mellett történő foglalkoztatása által a rehabilitációs hozzájárulás kiváltása.<sup>100</sup>

### A foglalkoztatási folyamat forgatókönyvét a Kézikönyv az alábbiakban foglalta össze:

- „1. Szervezeti átvilágítás: a megváltozott munkaképességű alkalmazottak számáról / arányáról a szervezetben.
2. Rehabilitációs hozzájárulás kalkulálása, majd a kiváltásához szükséges létszám kiszámítása
3. Döntés a rehabilitációs hozzájárulás kiváltásáról – megváltozott munkaképességű személyek alkalmazásáról.
4. Rehabilitációs foglalkoztatási felelős kijelölése.
5. Célcsoport megismerése, információgyűjtés.
6. Érzékenyítő, befogadó tréning szervezése a vezetők számára.
7. Munkaerő szükséglet, feladat többlet felmérése az egyes osztályokon, termelési folyamatban.
8. Egyeztetés az üzemorvossal a munkakörök foglalkozás-egészségügyi feltételeiről a szükséglet tükrében.
9. Potenciális munkakörök azonosítása / átalakítása a szervezetben.
10. Érzékenyítő, befogadó tréning szervezése a beosztottak számára.
11. Akadálymentesítési lehetőségek felmérése.
12. Támogatási lehetőségek felmérése.
13. Belső kommunikáció a munkatársak felé.
14. Beilleszkedést elősegítő rendszer kidolgozása.
15. Toborzás: Álláshirdetés / Munkaügyi Központ és egyéb munkaerő-közvetítő szervezet felkeresése.
16. Kiválasztás: állásinterjú, próbamunka.
17. Munkaköri alkalmassági – üzemorvosi – vizsgálat (munkaidő meghatározása).
18. Munkabér kalkuláció – ellátás alapján vagy a Nyugdíjfolyósító állásfoglalásával (befolyásolhatja a munkaidőt).
19. Munkaszerződés megkötése, munkavállaló „beléptetése.”
20. Munkahelyi beillesztés – mentori, patrónus jellegű rendszer működtetése.”<sup>101</sup>

<sup>100</sup> Daczi Péter hivatkozott Kézikönyv 25-26. p

<sup>101</sup> Daczi Péter hivatkozott Kézikönyv 28. p

### 9.3.2. Humán Erőforrás Menedzsment (HEM) modell:

Az emberi erőforrás menedzsment része az általános vezetésnek, menedzsmentnek. A **menedzsment** feladata az emberi, pénzügyi, fizikai és információs erőforrások tervezése, szervezése, irányítása, vezetése az eredményes és hatékony szervezeti működés érdekében.

Az emberi erőforrás menedzsment (HEM) a menedzsment vezetési funkciójának olyan felfogás szerint történő működése, amely az emberekkel, mint a szervezet alapvető erőforrásával (meghatározó szinten) foglalkozik. Legfontosabb célja, hogy biztosítani tudja a humán erőforrás leghatékonyabb felhasználását, a szervezeti és egyéni célok összhangját a magas színvonalú és minőségi megvalósítás érdekében. Fő feladatai:

- HEM információs rendszer működtetése.
- Az emberi erőforrás tervezése.
- Munkakörök elemzése, tervezése, értékelése.
- Munkaerő biztosítása, toborzás, kiválasztás.
- Motiválás (ösztönzés menedzsment), teljesítményértékelés.
- Az emberi erőforrás fejlesztése.
- Munkaügyi kapcsolatok rendszere.
- Munkavédelmi, egészségvédelmi feladatok.

A megváltozott munkaképességű munkavállalók bevonása a munkatevékenységben sajátos HEM feladatokkal jár.

- A HEM munkatársainak felkészítése a megváltozott munkaképességű emberekkel kapcsolatos sajátosságokra, speciális ismeretekre.
- Rehabilitációs információs-rendszer (külső-belső) működtetése.
- Az **emberi erőforrás tervezése** során a meglévő adottságok, lehetőségek elemzése. A meglévő, valamint a potenciális megváltozott munkaképességű munkavállalók jellemzői és az igények, lehetőségek összevetése. A foglalkoztatás alternatíváinak megfogalmazása, értékelése.
- A munkakörök elemzése a megváltozott munkaképességű munkavállalók képességei, kompetenciái alapján. A **munkaköri megfelelés** rendszerének kidolgozása, amely tartalmazza a munkakör sajátosságainak, a munkatartalom kiemelt jellemzőinek, követelményeinek, a követelmények fokozatainak meghatározását, valamint a követelmények és a munkavállalók képességeinek összehasonlítását. A megváltozott/fogyatékos munkavállaló profiljának és a munkakörnek újbóli szintetizálása, majd munkába állítása.
- **Toborzás:** folyamatos kapcsolat az állami és magán munkaerő közvetítő szervezetekkel, a foglalkozás-egészségügyi szolgálattal. Alternatív civil szervezetek bevonása egyes megváltozott munkaképességű/fogyatékos munkavállaló szakszerű kezelésébe, beilleszkedésének elősegítésébe. Esetlegesen akadálymentesítési szakértő felkérése.

- Figyelemmel kísérés: a megváltozott munkaképességű munkavállaló fokozottabb odafigyelést igényel a munkavégzés során. Szükség szerint mentor kijelölése, biztosítása segítheti a munkaképességek kibontakozását.<sup>102</sup>

### 9.3.3. A Pécsi Tudományegyetem (PTE) modellje a rehabilitációs kvóta biztosítása és a hozzájárulás kiváltásának területén (optimalizált változat):

A társadalmi, gazdasági viszonyok változásai jelentős hatással vannak az önkormányzatokra, a köz- és szociális intézményekre, az oktatásra és ezen belül a felsőoktatásra. Ebből adódóan a PTE foglalkozási rehabilitációs modelljét a kötelező foglalkoztatás és a rehabilitációs hozzájárulás aspektusában olyan optimalizált változatban mutatjuk, amely **változat mintaként szolgálhat** más intézmények számára is.<sup>103</sup> Alapkoncepció vagy akár helyes eljárás az, ha olyan megoldás/megoldások kerülnek alkalmazásra, amelyek nem veszélyeztetik az adott intézmény, esetünkben az egyetem alapfeladatainak az ellátását. **Meghatározó tényezők lehetnek:**

- Az egyetem küldetése, stratégiája, céljai, feladatai.
- A bérszínvonal, a bérpolitika vizsgálata, elemzése.
- Átvilágítás, elemzés, követelmény profilok (szervezeti szinttől, a munkafolyamatokig, különböző módszerekkel végzett vizsgálat és elemzés, melynek célja a lehetséges „belépési pontok” követelményinek meghatározása, korlátozó és kizáró körülmények feltárása). A munkakörülmények alkalmasságának vizsgálata és elemzése.
- Intézményi, befogadói kultúra minősége.
- A meglévő állomány vizsgálata a jogszabályi megváltozott munkaképesség megfeleltetése alapján, a foglalkoztatási garanciák biztosításának meghatározásával.
- A jogszabályban meghatározott megváltozott munkaképességű emberek alkalmasságának tényezői, a rendelkezésre álló potenciális munkaerő meglétének a vizsgálata a helyi munkaerőpiacon.

#### A PTE küldetése, stratégiája céljai:

**A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény** szerint a felsőoktatási intézmény az oktatás, a tudományos kutatás, a művészeti alkotótevékenység, mint alaptevékenység folytatására létesített szervezet. A felsőoktatási intézmény alaptevékenysége magában foglalja a felsőoktatási szakképzést, alapképzést, mesterképzést, a doktori képzést és a szakirányú továbbképzést.

A Pécsi Tudományegyetem hagyományosan a nagy kutatóegyetemek egyike. A közép-európai egyetemek alapítása során Nagy Lajos király 1367-ben Pécsen hozta létre az **első magyar egyetemet**, a magyar felsőoktatás történetének kezdetét ettől az időponttól számít-

<sup>102</sup> Szellő János (2008): Munkaügyi foglalkoztatási stratégiák, tanulmány. In.: Vállalkozói Kézikönyv 1 x 1 2. kötet szerk.: Kocsis Tamás. Somogy Megyei Vállalkozói Központ Közalapítvány, Kaposvár

<sup>103</sup> A PTE jelenleg 64 olyan munkavállalót foglalkoztat, akik a kötelező foglalkoztatás szempontjából megfelelnek a jogszabályi előírásoknak.



ható. A Pécsi Tudományegyetem tíz karán a legváltozatosabb képzések és szakok biztosítják a jövő széles látókörű és jól felkészült szakembereinek magas szintű oktatását a felsőfokú szakképzésektől az alap- és mesterképzéseken, másoddiplomás képzéseken át a doktori iskoláig. A PTE egyszerre képvisel és vállal egy középkorig visszanyúló nagyszerű tradíciót és kapcsolódik aktívan a jelenre, jövőre irányuló új tudás intézményesítésének feladatához. Az egyetem célja a kimagasló oktatói-kutatói munka biztosítása, mely során a megkülönböztethető kompetencia nyeresének legfontosabb eszköze a tudományos teljesítmények kiválósága. A PTE széles képzési portfólióban végez minőségi felsőoktatást alap-, mester- és doktori szinten, rugalmas képzési formákban, szolgálva az élethosszig tartó tanulás társadalmi programját. **A PTE tevékenységét egyértelműen meghatározza az esélyegyenlőségre, a társadalmi szolidaritásra és befogadásra való törekvés.**<sup>104</sup>

A PTE **állományi összetételét vizsgálva** legnagyobb arányban (közel 45%) az egyetemi oktatók, kutatók, orvosok és egyéb diplomások vannak. E mellett jelentős az egészségügyi asszisztensek, kórházi ápolók aránya (30%). A többi alkalmazott a műszaki és egyéb adminisztrációs területen tevékenykedik. E struktúrából következően az is következik, hogy **az állomány jelentős részének alkalmazása meghatározott protokoll és tudományos munka** szerint történik.<sup>105</sup> Mindezeket figyelembe véve a modellt, és a tevékenységeket az alábbiakban mutatjuk be. Meghatározó szervezeti egységek: a PTE Humán Szolgáltató Irodája és a PTE KK Foglalkozás-egészségügyi és Munkahigiénés Központja.

#### A folyamatok bemutatása:

- A PTE humán erőforrás-fejlesztési és esélyegyenlőségi tervének áttekintése, a megváltozott munkaképességű emberek alkalmazási lehetőségeinek megfogalmazása.
- Folyamatos koordináció az egyetem által működtetett karokkal, szervezeti egységekkel.
- A meglévő állomány foglalkozás-egészségi helyzetének értékelése, az esetlegesen nem tudott megváltozott munkaképességű munkatársak beemelése a rehabilitációs kvóta körébe. Számukra foglalkoztatási garanciák biztosítása az SZMSZ-ben, illetve az Esélyegyenlőségi Tervben.
- Foglalkozások, szakterületek **egészségi tényezőinek** áttekintése és javaslatok kidolgozása (belépési pontok) azon foglalkozásokra ahol megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztathatók lehetnek.

<sup>104</sup> PTE Esélyegyenlőségi Terve

<sup>105</sup> **A humán erőforrások fejlesztése területén** a PTE „tudományos téren komoly pozíciókat elérni kívánó Egyetemként a képzési és K+F+I feladatokat döntően főállású alkalmazottakkal kívánjuk ellátni az Egyetem minden karán. Egyes megerősítésre váró területek esetében (pl. alkalmazott informatika), illetve nemzetközi tudományos nagyságok fogadása esetében fogadhatók csak el ettől eltérő megoldások, de intézményünk stratégiai irányaitól ezek sem jelentenek érdemi eltérést.” PTE Intézményfejlesztési Terv 2013-2016

- A megváltozott munkaképességű személy lehetséges foglalkoztatását biztosító **munkakörök elemzése**:
  - **Munkatevékenységek**: ez a lista tartalmazza, hogy a munkakör betöltő milyen tevékenységeket végez, milyen gyakran és hol, illetve az egyes tevékenységeknek mennyi az időigénye.
  - **Magatartás/munkakör betöltési kritériumok**: milyen kritériumok szükségesek a munkakör betöltéséhez, a megfelelő teljesítmény nyújtásához. Ide kapcsolódnak a munkaköri kompetenciák.
  - **Gépek, eszközök, berendezések, és segédeszközök**: milyen eszközöket használ, milyen anyagokat használ fel vagy továbbít a munka során. Estelegesen akadálymentesítés eszközeinek a megfogalmazása.
  - **Teljesítménykritériumok**: milyen mutatószámok, kritériumok érvényesek az adott munkakörben, például átfutási idő, hibaszám stb.
  - **Munkaköri kontextus**: fizikai munkavégzési körülmények, munkaidő beosztás, szervezeti, társas környezet, például hány fővel érintkezik a munkavégzés közben a munkakör betöltője.<sup>106</sup>
- **Az eredményesség kritériumainak a meghatározása**, amely tartalmazza: a költséghatékonyt; a szervezeti kultúrát, a munkahelyi légkört (befogadói attitűd); a hatékony munkavégzést; a motivációt és elkötelezettséget; a képességeket és a felkészültséget valamint az innovációt.
- **A módszerek, technikák számbavétele**:
  - Részmunkaidős foglalkoztatás.
  - Távmunka biztosítása, fő- és rész munkaidőben, illetve egy bizonyos időszakra kieső munkatárs helyettesítésére.
  - A korábban kiszervezett szolgáltatások visszaszervezése.
  - A Munka törvénykönyve szerinti munkakör-megosztás
  - Bérkímélő formák alkalmazása (pl.: Nemzeti Munkaerőpiaci Alap bérköltség támogatása; TÁMOP 1.1.1 a programból történő alkalmazás vagy munkahelyi adaptációs támogatás; munkaerő-piaci és munkahelyi képzés, átképzés támogatása).
- **Kapcsolatrendszer számbavétele**, a térségben rendelkezésre álló potenciális munkaerő meglétének a vizsgálata a helyi munkaerőpiacon. A kapcsolatrendszer résztvevői lehetnek:
  - a megyei munkaügyi központ és kirendeltségei,
  - az NRSZH megyei központjai és kirendeltségei,

---

<sup>106</sup> Szóts-Kovács Klaudia (2007): 4. Munkakör és kompetencia menedzsment. in: Bokor Attila, Szóts-Kovács Klaudia, Csillag Sára, Bácsi Katalin, Szilas Roland szerk. Emberi Erőforrás Menedzsment, Aula, Budapest, 99–131.

- 
- térségben működő civil szervezetek (Pl.: Fogyd a Kezem Alapítvány, Kerek Világ Alapítvány stb.),
  - fogyatékosok érdekvédelmi és érdekképviselői szervezetei,
  - magán munkaközvetítő szervezetek.

A megváltozott munkaképességű munkavállalók folyamatos követése, a beilleszkedés, a munkavégzés monitorozása. Esetünkben a monitoring nemcsak egyszeri nyomon követést jelent, hanem folytonosságot feltételez. Adatai lehetnek:

- A munkavégzés mennyisége és minősége.
- A befogadó környezet visszajelzései.
- A munkavállaló attitűdje, motiváció és saját munkájának megítélése.

**Össességében megfogalmazható,** hogy kialakultak, létrejöttek olyan módszerek, modellek, amelyek elősegíthetik a megváltozott munkaképességű, fogyatékos munkavállaló, álláskereső foglalkoztatását, és általuk a rehabilitációs hozzájárulás kiváltását. Mindennek alapja a jól prosperáló gazdaság, a növekedés, a hatékonyság, az innováció és az erre ráépülő következetes, befogadó humánpolitika lehet.

## Irodalomjegyzék

Adler Judit (2008): A munkaerő-struktúra alakulása 2015-ig. Munkaerőpiaci kutatások. FSZH, Budapest

Adler Judit (2012): A foglalkoztatás szerkezeti keretei, Műhelytanulmány. A műhelytanulmány a TÁMOP-4.2.1.B-09/1/KMR-2010-0005 azonosítójú projektje: A nemzetközi gazdasági folyamatok és a hazai üzleti szféra versenyképessége címet viselő alprojektjének kutatási tevékenysége eredményeként készült.

Aktív munkaerő-piaci programok fogyatékos emberek számára (2002). Társadalombiztosítás és társadalmi integráció – Európai Bizottság Foglalkoztatási és Szociális Ügyek Főigazgatósága E4 Egység

Állami Számvevőszék: Jelentés a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása költségvetési támogatási rendszerének és a támogatások hasznosulásának ellenőrzéséről 2012. december

Az Európai Unió Tanácsának irányelve a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról (2005). Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Budapest.

Bacsó Orsolya (Nemzetgazdasági Minisztérium): „Megváltozott munkaképességűek emberek rehabilitációjának és foglalkoztatásának segítése” című kiemelt projekt országos célkitűzései és eredményei. PPT: Konferencia a TÁMOP 1.1.1 program zárásáról. Kaposvár, 2013. január 31.

Brunel University (2002): A fogyatékoság definíciója Európában. Összehasonlító elemzés. Európai Bizottság, Brüsszel

Csányi Zsuzsanna (2008): A munkáltatók társadalomtudatos magatartásának erősítésére alkalmazott eszközök az Európai Unióban. Hazai helyzetkép Tanulmány. SZMM. Budapest

Csányi – Jásper (2009): Támogatott foglalkoztatás jegyzet ELTE BGGYK Budapest

Daczi Péter (2012): Kézikönyv a megváltozott munkaképességű emberek rehabilitációs hozzájárulás terhére történő foglalkoztatásról. Calidus Kft. Szolnok

Dávid – Móricz – Szauer (2007): Ígéretes gyakorlatok. Foglalkozási rehabilitációs példák Magyarországon. Fogyatékosok Esélye Közalapítvány, Budapest

Dióssi Katalin: Fogyatékosok munkáltatásának szabályozása – Valós eredményt hoz-e a szigorú kvótarendszer? In: Munkaügyi Szemle 2011. október

---

Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium (2004). Vitairat a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának elősegítéséről. FMM, Budapest.

Gere Ilona (2004): A megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci esélyeinek javítása a nonprofit szektorfoglalkoztató képességének megerősítésével, az ehhez szükséges feltételek kialakításával” OFA Budapest Összegezõ tanulmány

Gere Ilona (2009): A megváltozott munkaképességű emberek bekapcsolása a munka világába. ELTE BGGYK, Budapest

Gere Ilona – Szellő János (2006) záró-tanulmány: A foglalkozási rehabilitáció helyzete Magyarországon” c. kutatás. Témavezető: Szellő János, OFA Budapest

Gere Ilona – Szellő János (2006): A foglalkozási rehabilitáció fejlesztésének iránya és eszközei. Munkaügyi Szemle, 10–11. sz.

Gere Ilona (2007.): A megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci integrációját segítő aktív eszközök elemzése (2001-2006) SZMI

Gere Ilona (2009.): A munkáltatók befogadóvá tétele, Foglalkozási rehabilitáció Módszertani kérdései (szerk.: Szellő János) FSZK, Budapest

Gere – Dávid – Kovács – Nagyné – Szellő (2009): Közép- és hosszútávú stratégia a megváltozott munkaképességű munkavállalók nyílt foglalkoztatásának bővítésére. SZMM, Budapest

Hablicsek László (2005). A fogyatékkal élők számának területi előrebecslése 2021-ig. Összefoglaló tanulmány. Budapest.

Horesnyi Julianna - Vincze Imre (2008): Releváns fogalmak a foglalkozási rehabilitáció világából Foglalkozási rehabilitáció Módszertani kézikönyv (szerk. Szellő János) FSZK, Budapest

Horváth Anikó – Stierné Szenes Gabriella – Szellő János (2006): A képességek alapján történő diagnosztikai eljárás és protokoll a foglalkozási rehabilitáció területén. Módszertani kézikönyv Somogy Megyei Munkaügyi Központ, Kaposvár

Juhász Ferenc (szerk.) (2004). Irányelvek a funkcióképesség, a fogyatékos és a megváltozott munkaképesség véleményezéséhez. Egészségügyi, Szociális és Családügyi Minisztérium, Országos Egészségbiztosítási Pénztár, Medicina, Budapest.

Komáromi Róbert (szerk. 2002): Kutatási záró tanulmány a fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásáról a TOP 200 adatbázis alapján. Kézirat. Budapest.

---

Könczei – Horváth (szerk. 2008.): A foglalkozási rehabilitáció alapjai. Digitális egyetemi tankönyv. ELTE GYFK, Budapest

Krémer Balázs (2008): A megváltozott munkaképességű emberek és a nyílt munkaerőpiac. Revita Alapítvány, Debrecen

Kun Ágota, Szászvári Karina, Zétényi Ákos (2007): Tanácsadási tevékenység a munkáltatók szolgálatában. Tolerancia Erősítő Innovatív Szövetség TE-IS EQUAL program támogatásával, Pécs

Lechnerné Vadász Judit (2007): A megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkaadók és munkavállalók érdekeltségi rendszere: In: Foglalkozási rehabilitáció jegyzet (szerk. Szellő János) FSZK, Budapest 119 – 126. p.

Lechnerné Vadász Judit (2009): A megváltozott munkaképességű foglalkoztatásának hatékonysága és eredményessége In: Dr. Pulay Gyula (2009): A megváltozott munkaképességű személyek támogatási rendszere társadalmi-gazdasági hatékonyságának vizsgálata. Állami Számvevőszék, Budapest

Madridi nyilatkozat. A befogadó társadalom alapja a diszkrimináció-mentességgel párosuló pozitív cselekvés (2005). Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Budapest.

Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása Magyarországon: A vállalati attitűd vizsgálat összefoglalója a REHABJOB.HU 2012-es kutatási eredményei alapján, Budapest

Megváltozott munkaképességűek a munkaerőpiacon, 2011. KSH Budapest

Münnich Ákos (szerk. 2007): Gyakorlati megfontolások és kutatási tapasztalatok a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásához. Debreceni Egyetem Pszichológiai Intézete

Nemzeti Adó és Vámhivatal Évkönyve 2010. NAV, Budapest 140-147. p.

Nemzeti Adó és Vámhivatal Évkönyve 2011. NAV, Budapest 73-75. p.

Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal: Beszámoló jelentés a Hivatal 2011 évi szakmai munkájáról. NRSZH, Budapest 160-174. p.

Pulay Gyula (2009): A megváltozott munkaképességű személyek támogatási rendszere társadalmi-gazdasági hatékonyságának vizsgálata. Állami Számvevőszék, Budapest

Pulay Gyula (szerk. 2009): Általános és rehabilitációs, magyar és nemzetközi munkaerő-piaci ismeretek. Szöveggyűjtemény. Fogytékosságtudományi Tudásbázis. ELTE BGGYK, Budapest.

---

Scharle Ágota (2011): Foglalkoztatási rehabilitációs jó gyakorlatok Magyarországon. Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet

Szauer Csilla (2009): A különféle szolgáltatásokhoz történő egyenlő esélyű hozzáférés biztosításának kiemelt szerepe, tanulmány Foglalkozási rehabilitáció módszertana FSZK, Budapest 72 -79. p.

Szellő János (2008): Munkaügyi foglalkoztatási stratégiák, tanulmány. In.: Vállalkozói Kézikönyv 1 x 1 2. kötet szerk.: Kocsis Tamás. Somogy Megyei Vállalkozói Központ Közalapítvány, Kaposvár

Szellő János (szerk. 2009). Foglalkozási rehabilitáció módszertani kérdései FSZK, Budapest

Szellő János (2009): A foglalkozási rehabilitáció elmélete és gyakorlata, jegyzet ELTE BGGYK Budapest

Szellő János (2011): A komplex rehabilitáció területei, tanulmány. PTE IGYFK, Szekszárd

Szőts-Kovács Klaudia (2007): 4. Munkakör és kompetencia menedzsment. in: Bokor Attila, Szőts-Kovács Klaudia, Csillag Sára, Bácsi Katalin, Szilas Roland szerk. Emberi Erőforrás Menedzsment, Aula, Budapest, 99–131.

Tardos Katalin (2007): „A befogadó és sokszínű munkahelyekért.” Jó példák magyarországi vállalatokról. ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezete (ILO), Budapest

Tauszigné Czákó Zsuzsa (szerk. 2002). Rehabilitációs modellek 2. Fogyatékosok Esélye Közalapítvány, Magyar Távoktatási Alapítvány, Budapest.

Társadalombiztosítás és társadalmi integráció. Tények és adatok az alkalmazásról és a hatásról. Európai Bizottság Foglalkoztatási és Szociális Ügyek Főigazgatósága – European Communities, 2004

Társadalmi jellemzők és ellátórendszerek, 2008. KSH Budapest



## Mellékletek

**„A rehabilitációs kvóta és hozzájárulás hatása a munkáltatók befogadói magatartására Magyarországon”**

**KÉRDŐÍV**

**Tisztelettel kérjük, hogy a kérdésekre adott válaszokat a körökben és a négyzetekben x-el jelölje**

**1. Ágazati besorolás?**

- Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat
- Bányászat
- Feldolgozóipar
- Villamosenergia
- Vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás
- Építőipar
- Kereskedelem, gépjárműjavítás
- Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás
- Szállítás, raktározás
- Információ, kommunikáció
- Pénzügyi, biztosítási tevékenység
- Ingatlanügyletek
- Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység
- Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység
- Közigazgatás, védelem, kötelező társadalombiztosítás
- Oktatás
- Humán-egészségügyi, szociális ellátás
- Művészet, szórakoztatás, szabadidő
- Egyéb szolgáltatás

**2. Hol található a szervezet székhelye vagy telephelye?**

- Budapest

- Észak-Magyarország
- Észak-Alföld
- Dél-Alföld
- Közép-Magyarország
- Közép-Dunántúl
- Nyugat-Dunántúl
- Dél-Dunántúl

**3. Foglalkoztatottak száma?**

- 25-50 fő között
- 51-100 fő között
- 101-500 fő között
- 501-1000 fő között
- 1001-2000 fő között
- 2001 fő felett

**4. Foglalkoztat-e megváltozott munkaképességű munkavállalót?**

- Nem
- 1-5 fő között
- 6-10 fő között
- 11-25 fő között
- 26-50 fő között
- 51-100 fő között
- 100 fő felett

**5. Mekkora összegű rehabilitációs hozzájárulást fizet szervezetük évente?**

- Nem fizet a szervezet rehabilitációs hozzájárulást
- 1 fő utáni összeget
- 1 és 5 millió forint között
- 5 és 20 millió forint között
- 20 és 50 millió forint között
- 50 millió forint felett

**6. A rehabilitációs hozzájárulás 2010. január 1-től 964 500 Ft/fő/év összegre emelkedett. Tett-e intézkedéseket a hozzájárulás kiváltására? (Több válasz is bejelölhető)**

- 
- Nem
  - Nem kellett, mert eddig is foglalkoztatottak voltak
  - Szervezeti átalakítás
  - Az elfogadó, befogadói kultúra javítása
  - A munkakövetelmények alkalmasságának vizsgálata
  - A munkakörülmények biztosítása (pl.: akadálymentesítés)
  - Munkaközvetítő, HR tanácsadó cég bevonása
  - Új munkakörök kialakítása
  - Betanítási lehetőségek biztosítása
  - Esélyegyenlőségi tervben foglalkoztatási garanciák biztosítása
  - Megváltozott munkaképességű emberek felvétele
  - Megváltozott munkaképességű emberek felvétele bértámogatással
  - Fluktuáció pótlása megváltozott munkaképességű álláskeresővel
  - Részmunkaidős foglalkoztatás (egyéb atipikus munkaformák?)
  - Létszámcsökkentés

**7. Amennyiben nem tett intézkedéseket, illetve nem foglalkoztat megváltozott munkaképességű munkavállalót, mi az, ami a felsoroltak közül megakadályozza? (Több válasz is bejelölhető)**

- Tettem intézkedéseket.
- Szervezetünk jogszabály alapján nem kötelezett a foglalkoztatásra
- Nincsenek olyan munkakörök, ahol a foglalkoztatás lehetséges lenne
- Nem találunk megfelelő képességű és képzettségű munkavállalót
- A munkaképesség minősítési rendszerének folyamatos változásai
- Túl sok adminisztrációval jár a foglalkoztatás
- Nem tudjuk biztosítani a foglalkoztatáshoz szükséges feltételeket (akadálymentesítés, atipikus foglalkoztatás)?
- Kiszámíthatatlan a támogatási rendszer
- Gazdasági, gazdálkodási bizonytalanság
- Információhiány
- A közösségi befogadó-készség hiánya
- Hiányoznak a megfelelő támogatási formák (személyes tanácsadás, munkaerő-közvetítés)
- Foglalkoztatásuk többletköltséggel jár

- Nincs tapasztalat munkavégző kapacitásukról

**8. Milyen az általános megítélésük a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztathatóságáról, foglalkoztatásáról az alábbi jellemzők alapján? (Több válasz is bejelölhető)**

- A munkát kihívásnak és nagy lehetőségnek érzik
- A munkát segély helyetti kényszernek gondolják
- Kevesebbszer váltanak munkahelyet
- Gyorsan feladják a munkahelyet
- A cég iránt lojálisak és elkötelezettek
- Többször betegeskednek
- Szabálykövetők, betartják az előírásokat
- Külön szabályokat igényelnek, ami nehezíti a közösségi munkát
- A befogadás közösségépítő erőként fejleszti a munkamorált
- Visszaélnék megváltozott munkaképességű helyzetükkel
- Készek a megújulásra, a képességeik, készségeik javítására
- Megelégednek helyzetükkel, nehezen fejleszthetők
- Integrálásukkal javul a közösségen belül az egymás iránti figyelem
- Érzékenyebbek munkatársaiknál, ami gátló tényező
- A foglalkoztatásnak PR értéke van, javulhat a szervezet megítélése
- A foglalkoztatásnak nincs PR értéke
- A foglalkoztatáshoz gazdasági érdekünk fűződik
- Nincs gazdasági érdekünk

**9. Az alábbiak közül az Önök szervezete számára elsősorban mely szolgáltatás vagy aktivizáló eszköz nyújtana segítséget a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására?**

- Nem igénylünk segítséget
- Munkaerő-közvetítő szervezetek információs rendszerének javítása
- Rugalmasabb bérszubszvenciók
- További adókedvezmények
- A kiválasztás, a beilleszkedés elősegítése
- Munkakipróbálás támogatása
- Betanítási, képzési rendszerek támogatásának biztosítása
- Érzékenyítő tréningek vezetők és munkatársak számára

- Akadálymentesítés támogatása
- Mobilitási támogatások fejlesztése
- Munkahelyi humánszolgáltatások, mentorok támogatása
- Foglalkozási rehabilitációs tanácsadás
- Munkahelyteremtő beruházások támogatásának bővítése

**10. A rehabilitációs hozzájárulás, mint a megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci esélyeit javító eszköz, biztosítása más formában vagy megkötésekkel is történhet. Az alábbiak közül melyik lenne az Önök számára kedvezőbb?**

- A jelenlegi megfelelően segíti a munkaerő-piaci esélyek biztosítását
- 25 főről 30-40 főre emelni az alaplétszámot
- Az alaplétszámot 20 főre, a járulékot 50%-al kell csökkenteni
- A nyereségadó után történjen a hozzájárulás fizetése (1-2%)
- Épüljön be a szociális hozzájárulási adóba (+0,5-1%)
- Kvótán felüli foglalkoztatásnál kapjon a munkáltató adókedvezményt

**11. Tervezik-e (2013-ban vagy a jövőben) megváltozott munkaképességű munkavállaló (tovább) foglalkoztatását?**

- Nem tudja
- Nem, mert nincs számukra megfelelő munkakör
- Nem, mert nem vált/váltak be
- Igen, de csak a kvóta kötelezettség mértékéig
- Igen, mert pozitívak a tapasztalataink
- Igen, mert szervezetünk szociálisan érzékeny
- Igen, mert gazdasági érdekünk fűződik hozzá (állami támogatás)

## 2. sz. melléklet

**A regisztrált megváltozott munkaképességű álláskereső elhelyezkedésének elősegítésére  
vonatkozó főbb adatok**

Megnevezések	2011. augusztus	2012. augusztus
	országos	országos
1. Nyitó létszám	31 905	31 407
2. Alanyi körbe bekerülők	19 497	17 802
2.1 Első alkalommal regisztráltak	803	424
3. Időszak érintett létszáma	51 402	49 209
4. Önállóan elhelyezkedett esetszáma	5 091	4 088
5. Közvetítéssel elhelyezett támogatás nélkül	1 437	1 284
6. Támogatott elhelyezés esetszáma összesen	10 471	9 609
6.1. Vállalkozóvá válását elősegítő támogatások	83	31
6.2. Bértámogatás	950	332
6.3. Közhasznú munka támogatása	88	0
6.4. Munkahelyteremtő beruházások tám.	23	30
6.5. Rehabilitációs célú foglalkoztatás tám.	100	36
6.6. Helyközi utazás tám.	107	20
6.7. Csoportos személyszállítás tám.	0	0
6.8. Bérköltség támogatás	2 774	1 446
6.9. Közmunka	7	0
6.10. Közcélú munka	8	0
6.11. Járulék kedvezmény	26	5
6.12. Pályakezdő munkatapasztalat tám. 2010	3	0
6.13. RÁT-os foglalkoztatási támogatás 2010	1	0
6.14. ÁJ-ban részesülő foglalkoztatási támogatása 2010	0	0
6.15. Önkormányzati rövid időtartamú közfoglalkoztatás	4 518	4
6.16. Önkormányzati huzamosabb idejű közfoglalkoztatás	638	696
6.17. A vállalkozások közmunka támogatása	57	4
6.18. Országos közfoglalkoztatási programok	801	13
6.19. Értékteremtő közfoglalkoztatás	173	6
6.20. BM rövid időtartamú közfoglalkoztatás	0	0
6.21. BM hosszabb időtartamú közfoglalkoztatás	0	5106
6.22. BM Vállalkozások közmunka támogatása	0	0
6.23. BM országos közfoglalkoztatási programok	0	2029
6.24. Egyéb támogatás összesen	187	75
7. Elhelyezkedés esetszáma összesen	16 999	14 981
8. Képzés esetszáma	588	591
9. Elhelyezkedet, képzésbe került személyek száma	16 317	14 108
10. Egyéb okból kikerülők esetszáma	7 697	7 312
11. Zárólétszám	30 914	30 420

Forrás: Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat



## 3. sz. melléklet

**A regisztrált megváltozott munkaképességű álláskeresők elhelyezkedésének elősegítésére  
vonatkozó főbb humánszolgáltatási adatok**

Szolgáltatás	2011. augusztus	2012. augusztus
	országos	országos
1. FIT	730	355
2. Részvétel állásbörzén	136	521
3. Részvétel képzési börzén	47	10
4. Pályaorientációs foglalkozás	25	22
5. Pályakorrekciós foglalkozás	0	1
6. Pályamegerősítő foglalkozás	0	0
7. Pszichológiai tanácsadás	488	459
8. Álláskereső technikák oktatása	243	331
9. Álláskereső klub	37	18
10. Munkatanácsadás	3 382	3 427
11. Képzési információnyújtás	643	559
12. Rehabilitációs tanácsadás	5 580	5 227
13. Reintegrációs csop. foglalkozás	962	1 009
14. Újra orientáló csop. foglalkozás	29	3
15. Kulcsképeség fejl. csop. foglalkozás	61	88
16. Motivációs csop. foglalkozás	273	203
17. Álláskereső tanácsadás	5 328	5 599
18. Pályatanácsadás	249	153
19. Közvetítői beszélgetés	3 760	4 184
20. Munkaerőpiaci és foglalkozási inf.nyújtás	4	13
21. Impulzus csoportos foglalkozás	0	1
22. Csoportos tájékoztató beszélgetés	364	2 463
23. Munkajogi információnyújtás	0	0
24. Mentori szolgáltatás	1 248	1 021
25. Pályaválasztási tanácsadás (egyéni)	21	85
26. Pályamódosítási tanácsadás (egyéni)	203	159
27. RIC (Rehabilitációs Információs Centrum)	889	774
28. Szolgáltatások esetszáma összesen	29 575	31 610
29. Szolgáltatásban részesültek érintett létszáma	18 453	18 895

Forrás: Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat

### A megváltozott munkaképességű személyek minősítési és támogatási rendszere

Cél a megváltozott munkaképességű személyek megmaradt, fejleszthető képességeire épülő foglalkoztatás központú rehabilitációjának, társadalmi reintegrációjának, foglalkoztatásának elősegítésére.

#### A megmaradt munkaképesség minősítési kategóriái

A:	rehabilitáció nélkül foglalkoztatható személy (60% feletti egészségi állapot)
B1:	az a személy, akinek foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható (50-60% közötti egészségi állapot)
B2:	egészségi állapota alapján rehabilitálható személy, aki azonban a jogszabályban meghatározott egyéb körülményei miatt nem foglalkoztatható, foglalkozási rehabilitációja nem javasolt (50-60% közötti egészségi állapot)
C1:	tartós foglalkozási rehabilitációt igénylő személy (30-50% közötti egészségi állapot)
C2:	egészségi állapota alapján tartós rehabilitációt igénylő személy, aki azonban a jogszabályban meghatározott egyéb körülményei miatt nem foglalkoztatható, foglalkozási rehabilitációja nem javasolt (30-50% közötti egészségi állapot)
D:	csak folyamatos támogatással foglalkoztatható személy (30% alatti egészségi állapot)
E:	az, akinek egészségkárosodása jelentős, önellátásra részben, vagy egyáltalán nem képes.

A rehabilitációs hatóság a komplex minősítés során megállapítja, hogy a megváltozott munkaképességű személy

**a) rehabilitálható**, ezen belül

**B1** foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, vagy

**C1** tartós foglalkozási rehabilitációt igényel;

**b) rehabilitációja nem javasolt**, ezen belül

**B2** egészségi állapota alapján foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, azonban a komplex minősítés szakmai szabályairól szóló rendeletben meghatározott egyéb körülményei miatt foglalkozási rehabilitációja nem javasolt,

**C2** egészségi állapota alapján tartós foglalkozási rehabilitációt igényel, azonban a komplex minősítés szakmai szabályairól szóló rendeletben meghatározott egyéb körülményei miatt foglalkozási rehabilitációja nem javasolt,

**D** kizárólag folyamatos támogatással foglalkoztatható, vagy

**E** egészségkárosodása jelentős és önellátásra nem vagy csak segítséggel képes.

Meváltozott munkaképességű személyek támogatása			
Támogatás formája	Támogatás alanya	Eljárás	Bevezetése
Támogatást munkahely rehabilitációs célú átalakításához	akkreditált munkáltató	pályázati	2012. július 1.
Bér- és költségtámogatás	akkreditált munkáltató	pályázati	2012. július 1.
Rehabilitációs kártyára	komplex minősítés alapján azon megváltozott munkaképességű személy, akinek a foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, vagy tartós foglalkozási rehabilitációt igényel, továbbá a 2011. december 31-én III. csoportos rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjban, rendszeres szociális járadékban részesül, vagy rehabilitációs járadékban részesül	kérelemre	2012. január 1.

### Megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatásának támogatása az adótörvényekben 2013-ban

Az 1996. évi LXXXI. törvény (Tao.) 7.§ (1) bekezdés v) pontja alapján az adózás előtti eredményt csökkenti, legalább 50 százalékban megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatása esetén személyenként, havonta a megváltozott munkaképességű munkavállalónak kifizetett munkabér, de legfeljebb az adóév első napján érvényes minimálbér, feltéve, hogy az adózó által foglalkoztatottak átlagos állományi létszáma az adóévben nem haladja meg a 20 főt.

A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (Szja.) 21. § 1) bekezdése alapján a tételes költségelszámolást alkalmazó mezőgazdasági őstermelő az e tevékenységéből származó bevételét csökkentheti, ha a legalább 50 százalékban megváltozott munkaképességű alkalmazott foglalkoztatása esetén személyenként havonta az alkalmazottnak fizetett bérrel. Legfeljebb a hónap első napján érvényes havi minimálbérrel, a szakképző iskola tanulóval kötött – jogszabályban meghatározott – tanulószerveződés alapján folytatott gyakorlati képzés esetén minden megkezdett hónap után havonta a minimálbér 24 százalékával, ha a szakképző iskolával kötött együttműködési megállapodás alapján végzi a gyakorlati képzést, minden megkezdett hónap után havonta a minimálbér 12 százalékával; valamint 49/B § (6) bekezdés a) pontja szerinti kedvezmény érvényesíthető.

### Rehabilitációs kártya 2013-ban

**Rehabilitációs kártyára** az a megváltozott munkaképességű személy jogosult, akinek a rehabilitációs szakigazgatási szerv által végzett komplex minősítés szerint:

- foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, vagy
- tartós foglalkozási rehabilitációt igényel.

Rehabilitációs kártyára az a személy is jogosult, aki

- 2011. december 31-én III. csoportos rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjban, rendszeres szociális járadékban részesült vagy
- rehabilitációs járadékban részesül.
- A jogosult kérelmére a rehabilitációs szakigazgatási szerv, gondoskodik a kártya igénylésével kapcsolatos eljárás megindításáról. A kártyát az állami adóhatóság állítja ki és vonja vissza.
- A munkaadó az őt az érvényes Rehabilitációs kártyával rendelkező megváltozott munkaképességű személlyel fennálló adófizetési kötelezettségét eredményező munkaviszonyra tekintettel terhelő számított adóból adókedvezményt vehet igénybe, melynek mértéke az adó alapjának megállapításánál figyelembe vett, a **munkavállaló**

**lót terhelő közterhekkel és más levonásokkal nem csökkentett (bruttó) munkabér, de legfeljebb a minimálbér kétszeresének 27 százaléka.**

- A kártya által biztosított kedvezményt egyszerre csak egy munkáltató veheti igénybe, és csak addig, amíg a kártyát letétben tartja

### **Megváltozott munkaképességű vállalkozó által igénybe vehető adókedvezmény 2013-ban**

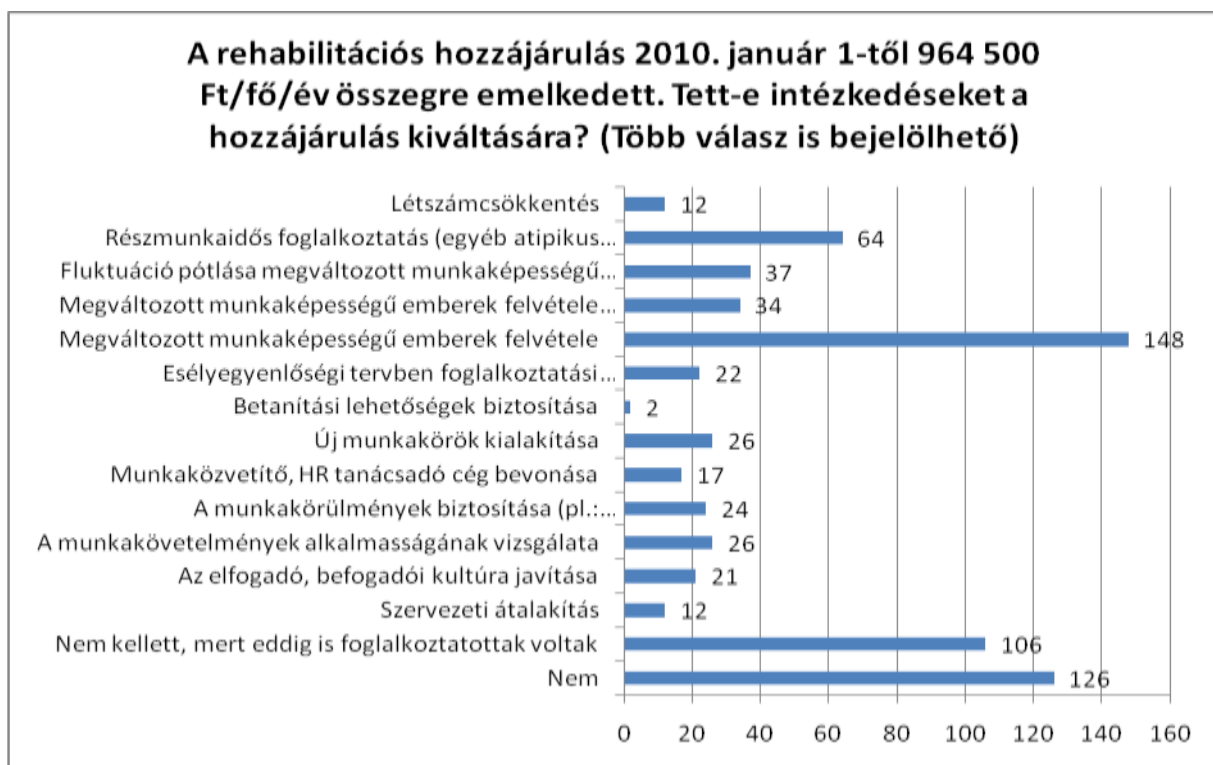
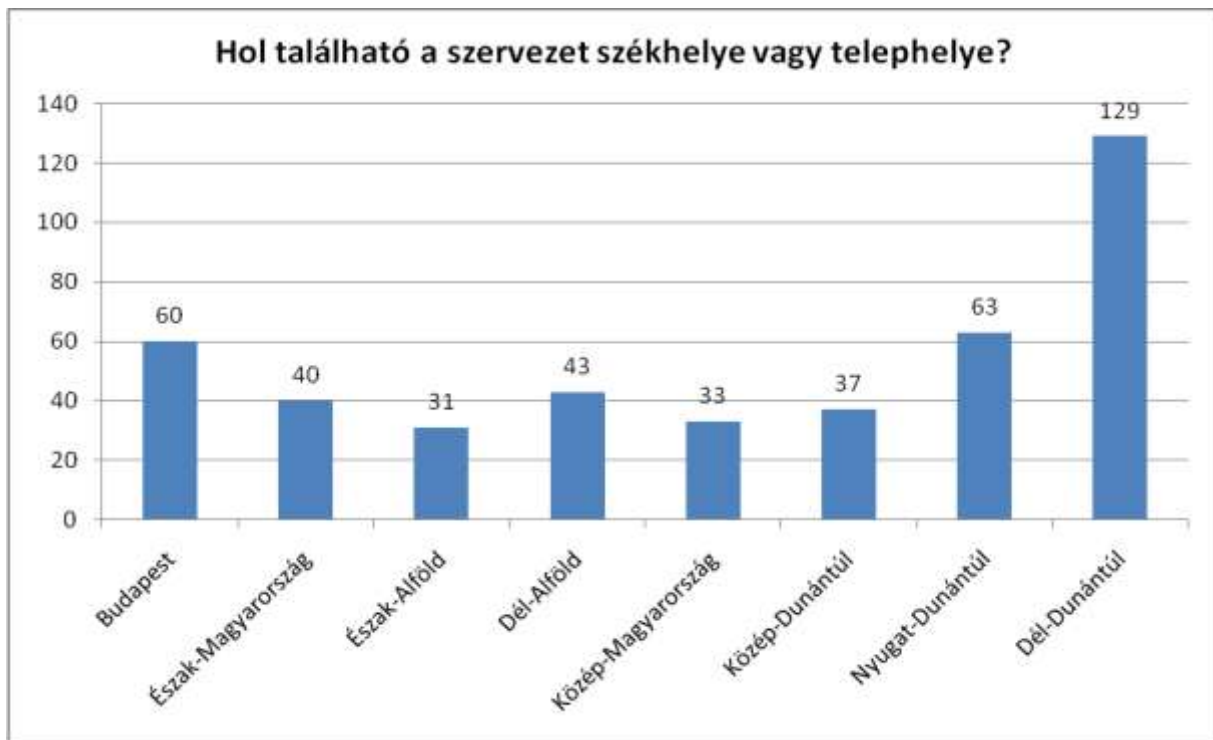
Az egyes adótörvények és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CLVI. törvény egy új §-sal egészült ki 2012. július 01-jén, amely szerint a szociális hozzájárulási adóból részkedvezmény illeti meg

- az egyéni vállalkozót a saját maga után fizetendő adóból,
- a közkereseti társaságot, a betéti társaságot, a korlátolt felelősségű társaságot, a közös vállalatot, az egyesülést, az európai gazdasági egyesülést, a szabadalmi ügyvivői irodát, a szabadalmi ügyvivői társaságot, az ügyvédi irodát, a közjegyzői irodát, a végrehajtói irodát, az egyéni céget a tagjával fennálló adófizetési kötelezettséget eredményező jogviszonyára tekintettel terhelő adóból.

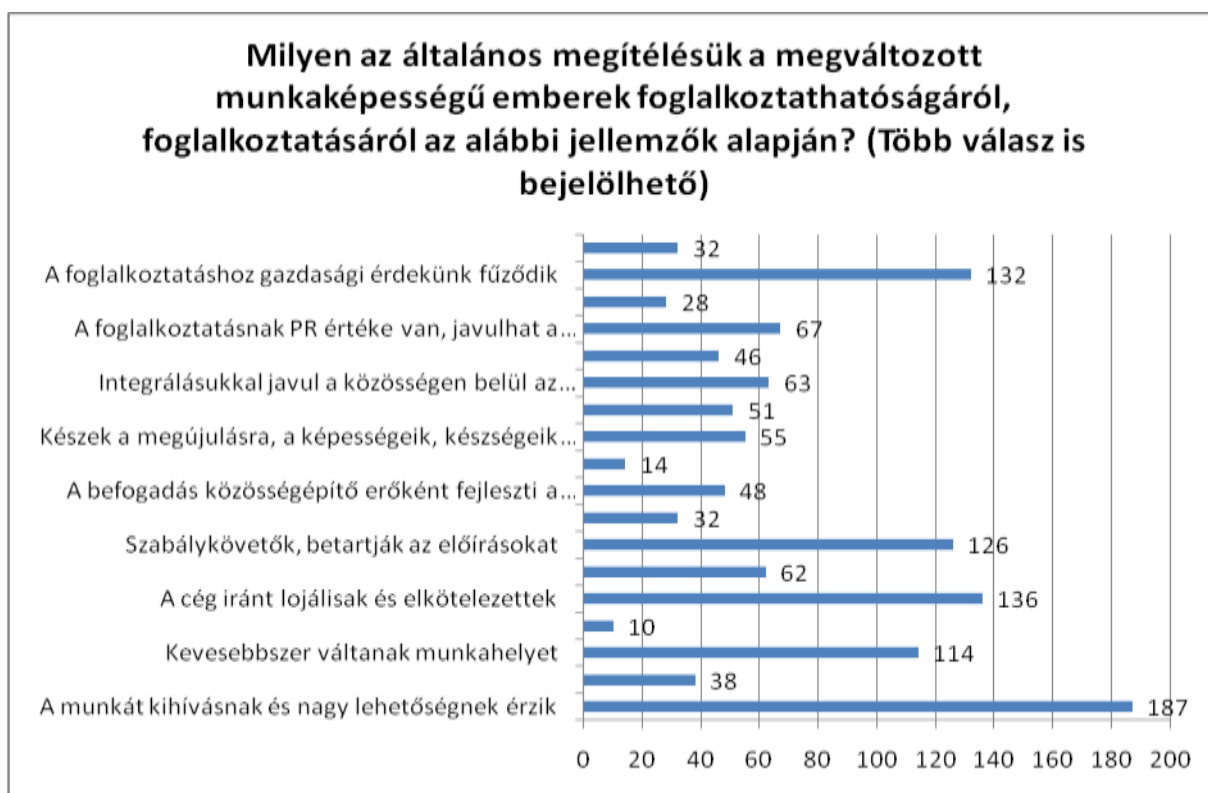
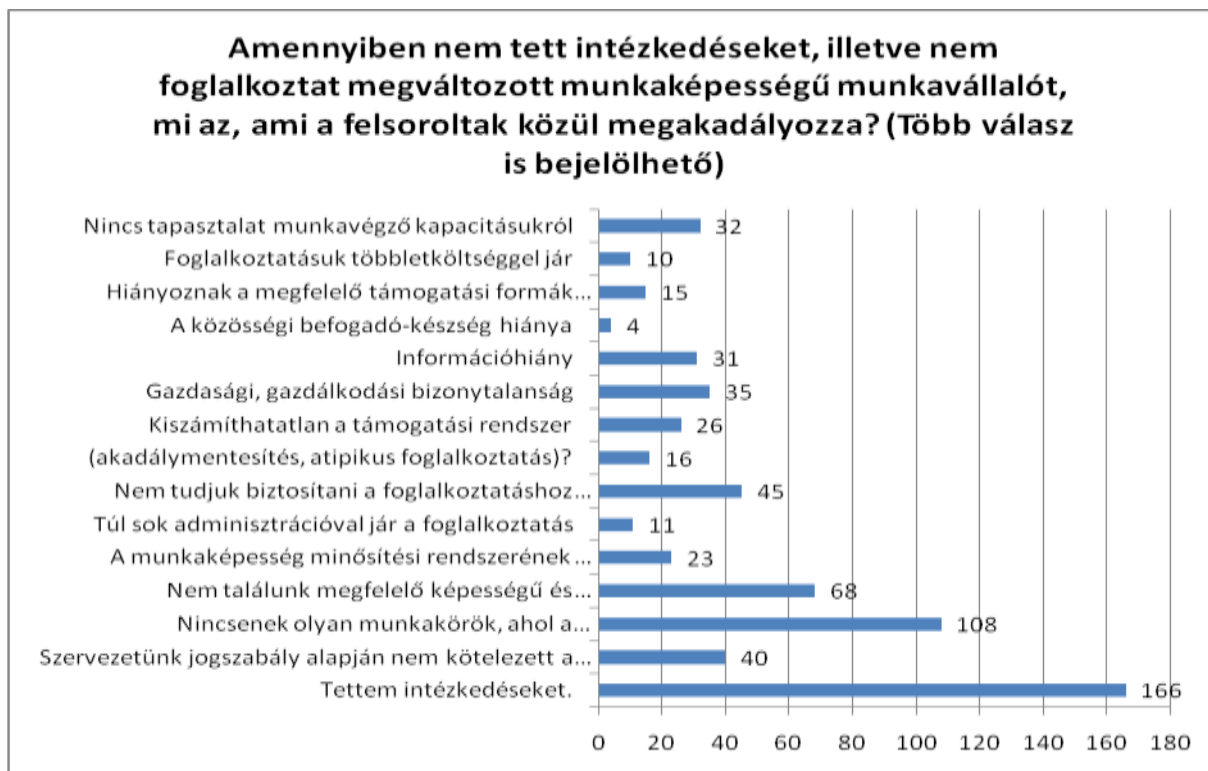
A részkedvezmény abban az esetben érvényesíthető amennyiben az egyéni vállalkozó, illetve a tag 2011. december 31-én - a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló törvény alapján megállapított - I., II., vagy III. csoportos rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjra volt jogosult és a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény 32-33. §-a alapján rokkantsági ellátásban vagy rehabilitációs ellátásban részesül. Valamint ha az egyéni vállalkozó, illetve a tag rokkantsági ellátásban részesül és egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 50 százalékos vagy kisebb mértékű.

A részkedvezmény egyenlő az adó-megállapítási időszakra az egyéni vállalkozó által saját maga után megállapított, illetve a tag után a kifizető által megállapított adóalap, de legfeljebb a minimálbér kétszeresének huszonhét százalékaival (*forrás: NRSZH*)

6. sz. melléklet



## 7.sz. melléklet





## Kereszt táblák

## Szervezeti átalakítás - Ágazati besorolás

		Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	Bányászat	Feldolgozóipar	Villamos- energia	Vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgyzálkodás	Építőipar	Kereskedelem, gépjárműjavítás	Szálláshely- szolgáltatás, vendéglátás
Nem	Válaszok	17	5	46	4	12	19	22	7
	Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	92,3%	100,0%	91,7%	100,0%
Igen	Válaszok	0	0	0	0	1	0	2	0
	Százalék	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,7%	0,0%	8,3%	0,0%
Összesen	Válaszok	17	5	46	4	13	19	24	7
	Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

		Szállítás, raktározás	Információ, kommunikáció	Pénzügyi, biztosítási tevékenység	Ingtanügyletek	Közigazgatás, véde- lem, kötelező társa- dalombiztosítás	Oktatás	Humán- egészségügyi, szociális ellátás	Művészet, szórakoztatás, szabadidő	Egyéb szolgáltatás	Összesen
Nem	Válaszok	10	3	6	2	70	78	76	7	40	424
	Százalék	90,9%	100,0%	100,0%	100,0%	94,6%	98,7%	96,2%	100,0%	100,0%	97,2%
Igen	Válaszok	1	0	0	0	4	1	3	0	0	12
	Százalék	9,1%	0,0%	0,0%	0,0%	5,4%	1,3%	3,8%	0,0%	0,0%	2,8%
Összesen	Válaszok	11	3	6	2	74	79	79	7	40	436
	Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

## Az elfogadó, befogadói kultúra - Ágazati besorolás

		Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	Bányászat	Feldolgozóipar	Villamosenergia	Vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás	Építőipar	Kereskedelem, gépjárműjavítás	Szálláshely- szolgáltatás, vendéglátás
Nem	Válaszok	17	5	43	3	12	18	23	7
	Százalék	100,0%	100,0%	93,5%	75,0%	92,3%	94,7%	95,8%	100,0%
Igen	Válaszok	0	0	3	1	1	1	1	0
	Százalék	0,0%	0,0%	6,5%	25,0%	7,7%	5,3%	4,2%	0,0%
Összesen	Válaszok	17	5	46	4	13	19	24	7
	Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

		Szállítás, raktározás	Információ, kommunikáció	Pénzügyi, biztosítási tevékenység	Ingtatlanügyletek	Közigazgatás, véde- lem, kötelező társad- alombiztosítás	Oktatás	Humán- egészségügyi, szociális ellátás	Művészet, szórakoztatás, szabadidő	Egyéb szolgáltatás	Összesen
Nem	Válaszok	11	2	5	2	74	76	72	6	39	415
	Százalék	100,0%	66,7%	83,3%	100,0%	100,0%	96,2%	91,1%	85,7%	97,5%	95,2%
Igen	Válaszok	0	1	1	0	0	3	7	1	1	21
	Százalék	0,0%	33,3%	16,7%	0,0%	0,0%	3,8%	8,9%	14,3%	2,5%	4,8%
Összesen	Válaszok	11	3	6	2	74	79	79	7	40	436
	Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

## A munkakövetelmények alkalmasságának vizsgálata - Ágazati besorolás

		Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	Bányászat	Feldolgozóipar	Villamosenergia	Vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgyűjtés, kezelés	Építőipar	Kereskedelem, gépjárműjavítás	Szálláshely- szolgáltatás, vendéglátás
Nem	Válaszok	16	5	39	3	13	18	22	7
	Százalék	94,1%	100,0%	84,8%	75,0%	100,0%	94,7%	91,7%	100,0%
Igen	Válaszok	1	0	7	1	0	1	2	0
	Százalék	5,9%	0,0%	15,2%	25,0%	0,0%	5,3%	8,3%	0,0%
Összesen	Válaszok	17	5	46	4	13	19	24	7
	Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

		Szállítás, raktározás	Információ, kommunikáció	Pénzügyi, biztosítási tevékenység	Ingyenügyletek	Közigazgatás, véde- lem, kötelező társa- dalombiztosítás	Oktatás	Humán- egészségügyi, szociális ellátás	Művészet, szórakoztatás, szabadidő	Egyéb szolgáltatás	Összesen
Nem	Válaszok	9	2	6	2	71	78	75	7	37	410
	Százalék	81,8%	66,7%	100,0%	100,0%	95,9%	98,7%	94,9%	100,0%	92,5%	94,0%
Igen	Válaszok	2	1	0	0	3	1	4	0	3	26
	Százalék	18,2%	33,3%	0,0%	0,0%	4,1%	1,3%	5,1%	0,0%	7,5%	6,0%
Összesen	Válaszok	11	3	6	2	74	79	79	7	40	436
	Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

## A munkakörülmények biztosítása - Ágazati besorolás

		Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	Bányászat	Feldolgozóipar	Villamosenergia	Vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgyűjtés, hulladékgyűjtés	Építőipar	Kereskedelem, gépjárműjavítás	Szálláshely- szolgáltatás, vendéglátás
Nem	Válaszok	17	4	43	4	13	19	24	7
	Százalék	100,0%	80,0%	93,5%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Igen	Válaszok	0	1	3	0	0	0	0	0
	Százalék	0,0%	20,0%	6,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Összesen	Válaszok	17	5	46	4	13	19	24	7
	Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

		Szállítás, raktározás	Információ, kommunikáció	Pénzügyi, biztosítási tevékenység	Ingyenlányügyletek	Közigazgatás, véde- lem, kötelező társa- dalombiztosítás	Oktatás	Humán- egészségügyi, szociális ellátás	Művészet, szórakoztatás, szabadidő	Egyéb szolgáltatás	Összesen
Nem	Válaszok	10	3	6	2	69	77	70	6	38	412
	Százalék	90,9%	100,0%	100,0%	100,0%	93,2%	97,5%	88,6%	85,7%	95,0%	94,5%
Igen	Válaszok	1	0	0	0	5	2	9	1	2	24
	Százalék	9,1%	0,0%	0,0%	0,0%	6,8%	2,5%	11,4%	14,3%	5,0%	5,5%
Összesen	Válaszok	11	3	6	2	74	79	79	7	40	436
	Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

## Munkaközvetítő, HR tanácsadó cég bevonása - Ágazati besorolás

		Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	Bányászat	Feldolgozóipar	Villamosenergia	Vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás	Építőipar	Kereskedelem, gépjárműjavítás	Szálláshely- szolgáltatás, vendéglátás
Nem	Válaszok	16	5	42	3	13	18	21	7
	Százalék	94,1%	100,0%	91,3%	75,0%	100,0%	94,7%	87,5%	100,0%
Igen	Válaszok	1	0	4	1	0	1	3	0
	Százalék	5,9%	0,0%	8,7%	25,0%	0,0%	5,3%	12,5%	0,0%
Összesen	Válaszok	17	5	46	4	13	19	24	7
	Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

		Szállítás, raktározás	Információ, kommunikáció	Pénzügyi, biztosítási tevékenység	Ingtatlanügyletek	Közigazgatás, véde- lem, kötelező társa- dalombiztosítás	Oktatás	Humán- egészségügyi, szociális ellátás	Művészet, szórakoztatás, szabadidő	Egyéb szolgáltatás	Összesen
Nem	Válaszok	11	2	6	2	74	78	76	6	39	419
	Százalék	100,0%	66,7%	100,0%	100,0%	100,0%	98,7%	96,2%	85,7%	97,5%	96,1%
Igen	Válaszok	0	1	0	0	0	1	3	1	1	17
	Százalék	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	3,8%	14,3%	2,5%	3,9%
Összesen	Válaszok	11	3	6	2	74	79	79	7	40	436
	Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

## Új munkakörök kialakítása - Ágazati besorolás

		Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	Bányászat	Feldolgozóipar	Villamosenergia	Vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgyűjtés	Építőipar	Kereskedelem, gépjárműjavítás	Szálláshely- szolgáltatás, vendéglátás
Nem	Válaszok	17	5	42	4	12	18	22	7
	Százalék	100,0%	100,0%	91,3%	100,0%	92,3%	94,7%	91,7%	100,0%
Igen	Válaszok	0	0	4	0	1	1	2	0
	Százalék	0,0%	0,0%	8,7%	0,0%	7,7%	5,3%	8,3%	0,0%
Összesen	Válaszok	17	5	46	4	13	19	24	7
	Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

		Szállítás, raktározás	Információ, kommunikáció	Pénzügyi, biztosítási tevékenység	Ingtanügyletek	Közigazgatás, véde- lem, kötelező társa- dalombiztosítás	Oktatás	Humán- egészségügyi, szociális ellátás	Művészet, szórakoztatás, szabadidő	Egyéb szolgáltatás	Összesen
Nem	Válaszok	10	3	6	2	71	77	70	7	37	410
	Százalék	90,9%	100,0%	100,0%	100,0%	95,9%	97,5%	88,6%	100,0%	92,5%	94,0%
Igen	Válaszok	1	0	0	0	3	2	9	0	3	26
	Százalék	9,1%	0,0%	0,0%	0,0%	4,1%	2,5%	11,4%	0,0%	7,5%	6,0%
Összesen	Válaszok	11	3	6	2	74	79	79	7	40	436
	Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%



### Betanítási lehetőségek biztosítása - Ágazati besorolás

		Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	Bányászat	Feldolgozóipar	Villamosenergia	Vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgyűjtés, hulladékgyűjtés	Építőipar	Kereskedelem, gépjárműjavítás	Szálláshely- szolgáltatás, vendéglátás
Nem	Válaszok	17	5	46	4	13	19	24	7
	Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Igen	Válaszok	0	0	0	0	0	0	0	0
	Százalék	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Összesen	Válaszok	17	5	46	4	13	19	24	7
	Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

		Szállítás, raktározás	Információ, kommunikáció	Pénzügyi, biztosítási tevékenység	Ingtatlanügyletek	Közigazgatás, véde- lem, kötelező társa- dalombiztosítás	Oktatás	Humán- egészségügyi, szociális ellátás	Művészet, szórakoztatás, szabadidő	Egyéb szolgáltatás	Összesen
Nem	Válaszok	11	3	6	2	74	79	77	7	40	434
	Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	97,5%	100,0%	100,0%	99,5%
Igen	Válaszok	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2
	Százalék	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,5%	0,0%	0,0%	,5%
Összesen	Válaszok	11	3	6	2	74	79	79	7	40	436
	Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

### Esélyegyenlőségi tervben foglalkoztatási garanciák biztosítása - Ágazati besorolás

		Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	Bányászat	Feldolgozóipar	Villamosenergia	Vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás	Építőipar	Kereskedelem, gépjárműjavítás	Szálláshely- szolgáltatás, vendéglátás
Nem	Válaszok	17	4	45	4	12	19	23	7
	Százalék	100,0%	80,0%	97,8%	100,0%	92,3%	100,0%	95,8%	100,0%
Igen	Válaszok	0	1	1	0	1	0	1	0
	Százalék	0,0%	20,0%	2,2%	0,0%	7,7%	0,0%	4,2%	0,0%
Összesen	Válaszok	17	5	46	4	13	19	24	7
	Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

		Szállítás, raktározás	Információ, kommunikáció	Pénzügyi, biztosítási tevékenység	Ingyanügyletek	Közigazgatás, véde- lem, kötelező társa- dalombiztosítás	Oktatás	Humán- egészségügyi, szociális ellátás	Művészet, szórakoztatás, szabadidő	Egyéb szolgáltatás	Összesen
Nem	Válaszok	10	3	6	2	70	77	70	7	38	414
	Százalék	90,9%	100,0%	100,0%	100,0%	94,6%	97,5%	88,6%	100,0%	95,0%	95,0%
Igen	Válaszok	1	0	0	0	4	2	9	0	2	22
	Százalék	9,1%	0,0%	0,0%	0,0%	5,4%	2,5%	11,4%	0,0%	5,0%	5,0%
Összesen	Válaszok	11	3	6	2	74	79	79	7	40	436
	Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

## Megváltozott munkaképességű emberek felvétele - Ágazati besorolás

		Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	Bányászat	Feldolgozóipar	Villamosenergia	Vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgyűjtés	Építőipar	Kereskedelem, gépjárműjavítás	Szálláshely- szolgáltatás, vendéglátás
Nem	Válaszok	14	5	28	4	10	14	13	3
	Százalék	82,4%	100,0%	60,9%	100,0%	76,9%	73,7%	54,2%	42,9%
Igen	Válaszok	3	0	18	0	3	5	11	4
	Százalék	17,6%	0,0%	39,1%	0,0%	23,1%	26,3%	45,8%	57,1%
Összesen	Válaszok	17	5	46	4	13	19	24	7
	Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

		Szállítás, raktározás	Információ, kommunikáció	Pénzügyi, biztosítási tevékenység	Ingtatlanügyletek	Közigazgatás, véde- lem, kötelező társad- alombiztosítás	Oktatás	Humán- egészségügyi, szociális ellátás	Művészet, szórakoztatás, szabadidő	Egyéb szolgáltatás	Összesen
Nem	Válaszok	7	3	6	1	49	59	40	4	28	288
	Százalék	63,6%	100,0%	100,0%	50,0%	66,2%	74,7%	50,6%	57,1%	70,0%	66,1%
Igen	Válaszok	4	0	0	1	25	20	39	3	12	148
	Százalék	36,4%	0,0%	0,0%	50,0%	33,8%	25,3%	49,4%	42,9%	30,0%	33,9%
Összesen	Válaszok	11	3	6	2	74	79	79	7	40	436
	Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

## Megváltozott munkaképességű emberek felvétele bértámogatással - Ágazati besorolás

		Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	Bányászat	Feldolgozóipar	Villamosenergia	Vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgyűjtés, hulladékgyűjtés	Építőipar	Kereskedelem, gépjárműjavítás	Szálláshely- szolgáltatás, vendéglátás
Nem	Válaszok	16	5	45	4	13	19	24	6
	Százalék	94,1%	100,0%	97,8%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	85,7%
Igen	Válaszok	1	0	1	0	0	0	0	1
	Százalék	5,9%	0,0%	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	14,3%
Összesen	Válaszok	17	5	46	4	13	19	24	7
	Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

		Szállítás, raktározás	Információ, kommunikáció	Pénzügyi, biztosítási tevékenység	Ingatlanügyletek	Közigazgatás, véde- lem, kötelező társa- dalombiztosítás	Oktatás	Humán- egészségügyi, szociális ellátás	Művészet, szórakoztatás, szabadidő	Egyéb szolgáltatás	Összesen
Nem	Válaszok	11	3	5	1	64	75	68	5	38	402
	Százalék	100,0%	100,0%	83,3%	50,0%	86,5%	94,9%	86,1%	71,4%	95,0%	92,2%
Igen	Válaszok	0	0	1	1	10	4	11	2	2	34
	Százalék	0,0%	0,0%	16,7%	50,0%	13,5%	5,1%	13,9%	28,6%	5,0%	7,8%
Összesen	Válaszok	11	3	6	2	74	79	79	7	40	436
	Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

### Fluktuáció pótlása megváltozott munkaképességű álláskeresővel - Ágazati besorolás

		Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	Bányászat	Feldolgozóipar	Villamosenergia	Vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgyűjtés	Építőipar	Kereskedelem, gépjárműjavítás	Szálláshely- szolgáltatás, vendéglátás
Nem	Válaszok	17	5	43	4	12	19	23	6
	Százalék	100,0%	100,0%	93,5%	100,0%	92,3%	100,0%	95,8%	85,7%
Igen	Válaszok	0	0	3	0	1	0	1	1
	Százalék	0,0%	0,0%	6,5%	0,0%	7,7%	0,0%	4,2%	14,3%
Összesen	Válaszok	17	5	46	4	13	19	24	7
	Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

		Szállítás, raktározás	Információ, kommunikáció	Pénzügyi, biztosítási tevékenység	Ingtanügyletek	Közigazgatás, véde- lem, kötelező társad- alombiztosítás	Oktatás	Humán- egészségügyi, szociális ellátás	Művészet, szórakoztatás, szabadidő	Egyéb szolgáltatás	Összesen
Nem	Válaszok	9	2	6	1	73	74	60	6	39	399
	Százalék	81,8%	66,7%	100,0%	50,0%	98,6%	93,7%	75,9%	85,7%	97,5%	91,5%
Igen	Válaszok	2	1	0	1	1	5	19	1	1	37
	Százalék	18,2%	33,3%	0,0%	50,0%	1,4%	6,3%	24,1%	14,3%	2,5%	8,5%
Összesen	Válaszok	11	3	6	2	74	79	79	7	40	436
	Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

## Részmunkaidős foglalkoztatás - Ágazati besorolás

		Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	Bányászat	Feldolgozóipar	Villamosenergia	Vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás	Építőipar	Kereskedelem, gépjárműjavítás	Szálláshely- szolgáltatás, vendéglátás
Nem	Válaszok	16	5	41	4	8	16	19	7
	Százalék	94,1%	100,0%	89,1%	100,0%	61,5%	84,2%	79,2%	100,0%
Igen	Válaszok	1	0	5	0	5	3	5	0
	Százalék	5,9%	0,0%	10,9%	0,0%	38,5%	15,8%	20,8%	0,0%
Összesen	Válaszok	17	5	46	4	13	19	24	7
	Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

		Szállítás, raktározás	Információ, kommunikáció	Pénzügyi, biztosítási tevékenység	Ingtatlanügyletek	Közigazgatás, véde- lem, kötelező társa- dalombiztosítás	Oktatás	Humán- egészségügyi, szociális ellátás	Művészet, szórakoztatás, szabadidő	Egyéb szolgáltatás	Összesen
Nem	Válaszok	9	2	5	2	66	74	55	5	38	372
	Százalék	81,8%	66,7%	83,3%	100,0%	89,2%	93,7%	69,6%	71,4%	95,0%	85,3%
Igen	Válaszok	2	1	1	0	8	5	24	2	2	64
	Százalék	18,2%	33,3%	16,7%	0,0%	10,8%	6,3%	30,4%	28,6%	5,0%	14,7%
Összesen	Válaszok	11	3	6	2	74	79	79	7	40	436
	Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

## Létszámcsökkentés - Ágazati besorolás

		Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	Bányászat	Feldolgozóipar	Villamosenergia	Vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás	Építőipar	Kereskedelem, gépjárműjavítás	Szálláshely- szolgáltatás, vendéglátás
Nem	Válaszok	17	4	46	3	11	19	23	7
	Százalék	100,0%	80,0%	100,0%	75,0%	84,6%	100,0%	95,8%	100,0%
Igen	Válaszok	0	1	0	1	2	0	1	0
	Százalék	0,0%	20,0%	0,0%	25,0%	15,4%	0,0%	4,2%	0,0%
Összesen	Válaszok	17	5	46	4	13	19	24	7
	Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

		Szállítás, raktározás	Információ, kommunikáció	Pénzügyi, biztosítási tevékenység	Ingtatlanügyletek	Közigazgatás, véde- lem, kötelező társa- dalombiztosítás	Oktatás	Humán- egészségügyi, szociális ellátás	Művészet, szórakoztatás, szabadidő	Egyéb szolgáltatás	Összesen
Nem	Válaszok	11	3	5	2	72	76	78	7	40	424
	Százalék	100,0%	100,0%	83,3%	100,0%	97,3%	96,2%	98,7%	100,0%	100,0%	97,2%
Igen	Válaszok	0	0	1	0	2	3	1	0	0	12
	Százalék	0,0%	0,0%	16,7%	0,0%	2,7%	3,8%	1,3%	0,0%	0,0%	2,8%
Összesen	Válaszok	11	3	6	2	74	79	79	7	40	436
	Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%



### Szervezeti átalakítás - Foglalkoztatottak száma

			25-50 fő között	51-100 fő között	101-500 fő között	501-1000 fő között	1001-2000 fő között	2001 fő felett	Összesen
	Nem	Válaszok	105	110	133	36	25	15	424
		Százalék	96,3%	98,2%	97,8%	92,3%	100,0%	100,0%	97,2%
	Igen	Válaszok	4	2	3	3	0	0	12
		Százalék	3,7%	1,8%	2,2%	7,7%	0,0%	0,0%	2,8%
Összesen		Válaszok	109	112	136	39	25	15	436
		Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

### Az elfogadó, befogadói kultúra javítása - Foglalkoztatottak száma

			25-50 fő között	51-100 fő között	101-500 fő között	501-1000 fő között	1001-2000 fő között	2001 fő felett	Összesen
	Nem	Válaszok	108	110	130	35	21	11	415
		Százalék	99,1%	98,2%	95,6%	89,7%	84,0%	73,3%	95,2%
	Igen	Válaszok	1	2	6	4	4	4	21
		Százalék	,9%	1,8%	4,4%	10,3%	16,0%	26,7%	4,8%
Összesen		Válaszok	109	112	136	39	25	15	436
		Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

### A munkakövetelmények alkalmasságának vizsgálata - Foglalkoztatottak száma

			25-50 fő között	51-100 fő között	101-500 fő között	501-1000 fő között	1001-2000 fő között	2001 fő felett	Összesen
	Nem	Válaszok	106	110	131	34	20	9	410
		Százalék	97,2%	98,2%	96,3%	87,2%	80,0%	60,0%	94,0%
	Igen	Válaszok	3	2	5	5	5	6	26
		Százalék	2,8%	1,8%	3,7%	12,8%	20,0%	40,0%	6,0%
Összesen		Válaszok	109	112	136	39	25	15	436
		Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

### A munkakörülmények biztosítása - Foglalkoztatottak száma

			25-50 fő között	51-100 fő között	101-500 fő között	501-1000 fő között	1001-2000 fő között	2001 fő felett	Összesen
	Nem	Válaszok	108	109	129	35	19	12	412
		Százalék	99,1%	97,3%	94,9%	89,7%	76,0%	80,0%	94,5%
	Igen	Válaszok	1	3	7	4	6	3	24
		Százalék	,9%	2,7%	5,1%	10,3%	24,0%	20,0%	5,5%
Összesen		Válaszok	109	112	136	39	25	15	436
		Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

### Munkaközvetítő, HR tanácsadó cég bevonása - Foglalkoztatottak száma

			25-50 fő között	51-100 fő között	101-500 fő között	501-1000 fő között	1001-2000 fő között	2001 fő felett	Összesen
	Nem	Válaszok	108	111	130	35	23	12	419
		Százalék	99,1%	99,1%	95,6%	89,7%	92,0%	80,0%	96,1%
	Igen	Válaszok	1	1	6	4	2	3	17
		Százalék	,9%	,9%	4,4%	10,3%	8,0%	20,0%	3,9%
Összesen	Válaszok		109	112	136	39	25	15	436
	Százalék		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

### Új munkakörök kialakítása - Foglalkoztatottak száma

			25-50 fő között	51-100 fő között	101-500 fő között	501-1000 fő között	1001-2000 fő között	2001 fő felett	Összesen
	Nem	Válaszok	106	107	128	32	24	13	410
		Százalék	97,2%	95,5%	94,1%	82,1%	96,0%	86,7%	94,0%
	Igen	Válaszok	3	5	8	7	1	2	26
		Százalék	2,8%	4,5%	5,9%	17,9%	4,0%	13,3%	6,0%
Összesen	Válaszok		109	112	136	39	25	15	436
	Százalék		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

### Betanítási lehetőségek biztosítása - Foglalkoztatottak száma

			25-50 fő között	51-100 fő között	101-500 fő között	501-1000 fő között	1001-2000 fő között	2001 fő felett	Összesen
	Nem	Válaszok	109	112	136	38	24	15	434
		Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	97,4%	96,0%	100,0%	99,5%
	Igen	Válaszok	0	0	0	1	1	0	2
		Százalék	0,0%	0,0%	0,0%	2,6%	4,0%	0,0%	,5%
Összesen		Válaszok	109	112	136	39	25	15	436
		Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

### Esélyegyenlőségi tervben foglalkoztatási garanciák biztosítása - Foglalkoztatottak száma

			25-50 fő között	51-100 fő között	101-500 fő között	501-1000 fő között	1001-2000 fő között	2001 fő felett	Összesen
	Nem	Válaszok	109	111	128	35	20	11	414
		Százalék	100,0%	99,1%	94,1%	89,7%	80,0%	73,3%	95,0%
	Igen	Válaszok	0	1	8	4	5	4	22
		Százalék	0,0%	,9%	5,9%	10,3%	20,0%	26,7%	5,0%
Összesen		Válaszok	109	112	136	39	25	15	436
		Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

### Megváltozott munkaképességű emberek felvétele - Foglalkoztatottak száma

			25-50 fő között	51-100 fő között	101-500 fő között	501-1000 fő között	1001-2000 fő között	2001 fő felett	Összesen
	Nem	Válaszok	86	83	79	15	16	9	288
		Százalék	78,9%	74,1%	58,1%	38,5%	64,0%	60,0%	66,1%
	Igen	Válaszok	23	29	57	24	9	6	148
		Százalék	21,1%	25,9%	41,9%	61,5%	36,0%	40,0%	33,9%
Összesen		Válaszok	109	112	136	39	25	15	436
		Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

### Megváltozott munkaképességű emberek felvétele - Foglalkoztatottak száma

			25-50 fő között	51-100 fő között	101-500 fő között	501-1000 fő között	1001-2000 fő között	2001 fő felett	Összesen
	Nem	Válaszok	86	83	79	15	16	9	288
		Százalék	78,9%	74,1%	58,1%	38,5%	64,0%	60,0%	66,1%
	Igen	Válaszok	23	29	57	24	9	6	148
		Százalék	21,1%	25,9%	41,9%	61,5%	36,0%	40,0%	33,9%
Összesen		Válaszok	109	112	136	39	25	15	436
		Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

### Megváltozott munkaképességű emberek felvétele bértámogatással - Foglalkoztatottak száma

			25-50 fő között	51-100 fő között	101-500 fő között	501-1000 fő között	1001-2000 fő között	2001 fő felett	Összesen
	Nem	Válaszok	103	107	120	34	24	14	402
		Százalék	94,5%	95,5%	88,2%	87,2%	96,0%	93,3%	92,2%
	Igen	Válaszok	6	5	16	5	1	1	34
		Százalék	5,5%	4,5%	11,8%	12,8%	4,0%	6,7%	7,8%
Összesen		Válaszok	109	112	136	39	25	15	436
		Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

### Fluktuáció pótlása megváltozott munkaképességű álláskeresőkkal - Foglalkoztatottak száma

			25-50 fő között	51-100 fő között	101-500 fő között	501-1000 fő között	1001-2000 fő között	2001 fő felett	Összesen
	Nem	Válaszok	108	108	121	25	24	13	399
		Százalék	99,1%	96,4%	89,0%	64,1%	96,0%	86,7%	91,5%
	Igen	Válaszok	1	4	15	14	1	2	37
		Százalék	,9%	3,6%	11,0%	35,9%	4,0%	13,3%	8,5%
Összesen		Válaszok	109	112	136	39	25	15	436
		Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

## Rész munkaidős foglalkoztatás - Foglalkoztatottak száma

			25-50 fő között	51-100 fő között	101-500 fő között	501-1000 fő között	1001-2000 fő között	2001 fő felett	Összesen
	Nem	Válaszok	97	103	112	28	20	12	372
		Százalék	89,0%	92,0%	82,4%	71,8%	80,0%	80,0%	85,3%
	Igen	Válaszok	12	9	24	11	5	3	64
		Százalék	11,0%	8,0%	17,6%	28,2%	20,0%	20,0%	14,7%
Összesen		Válaszok	109	112	136	39	25	15	436
		Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

## Létszámcsökkentés - Foglalkoztatottak száma

			25-50 fő között	51-100 fő között	101-500 fő között	501-1000 fő között	1001-2000 fő között	2001 fő felett	Összesen
	Nem	Válaszok	105	110	131	38	25	15	424
		Százalék	96,3%	98,2%	96,3%	97,4%	100,0%	100,0%	97,2%
	Igen	Válaszok	4	2	5	1	0	0	12
		Százalék	3,7%	1,8%	3,7%	2,6%	0,0%	0,0%	2,8%
Összesen		Válaszok	109	112	136	39	25	15	436
		Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

### Nem - Foglalkoztatottak száma

			25-50 fő között	51-100 fő között	101-500 fő között	501-1000 fő között	1001-2000 fő között	2001 fő felett	Összesen
	Nem	Válaszok	72	74	94	35	20	15	310
		Százalék	66,1%	66,1%	69,1%	89,7%	80,0%	100,0%	71,1%
	Igen	Válaszok	37	38	42	4	5	0	126
		Százalék	33,9%	33,9%	30,9%	10,3%	20,0%	0,0%	28,9%
Összesen		Válaszok	109	112	136	39	25	15	436
		Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

### Nem kellett, mert eddig is foglalkoztatottak voltak - Foglalkoztatottak száma

			25-50 fő között	51-100 fő között	101-500 fő között	501-1000 fő között	1001-2000 fő között	2001 fő felett	Összesen
	Nem	Válaszok	71	78	114	33	23	11	330
		Százalék	65,1%	69,6%	83,8%	84,6%	92,0%	73,3%	75,7%
	Igen	Válaszok	38	34	22	6	2	4	106
		Százalék	34,9%	30,4%	16,2%	15,4%	8,0%	26,7%	24,3%
Összesen		Válaszok	109	112	136	39	25	15	436
		Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%



## Nem kellett, mert eddig is foglalkoztatottak voltak - Ágazati besorolás

			Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	Bányászat	Feldolgozóipar	Villamosenergia	Vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás	Építőipar	Kereskedelem, gépjárműjavítás	Szálláshely- szolgáltatás, vendéglátás
Nem	Válaszok	14	4	33	2	10	14	21	4	
	Százalék	82,4%	80,0%	71,7%	50,0%	76,9%	73,7%	87,5%	57,1%	
Igen	Válaszok	3	1	13	2	3	5	3	3	
	Százalék	17,6%	20,0%	28,3%	50,0%	23,1%	26,3%	12,5%	42,9%	
Összesen	Válaszok	17	5	46	4	13	19	24	7	
	Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

			Szállítás, raktározás	Információ, kommunikáció	Pénzügyi, biztosítási tevékenység	Ingyanügyletek	Közigazgatás, véde- lem, kötelező társa- dalombiztosítás	Oktatás	Humán- egészségügyi, szociális ellátás	Művészet, szórakoztatás, szabadidő	Egyéb szolgáltatás	Összesen
Nem	Válaszok	10	3	4	1	56	64	65	5	20	330	
	Százalék	90,9%	100,0%	66,7%	50,0%	75,7%	81,0%	82,3%	71,4%	50,0%	75,7%	
Igen	Válaszok	1	0	2	1	18	15	14	2	20	106	
	Százalék	9,1%	0,0%	33,3%	50,0%	24,3%	19,0%	17,7%	28,6%	50,0%	24,3%	
Összesen	Válaszok	11	3	6	2	74	79	79	7	40	436	
	Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

## Nem - Ágazati besorolás

		Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	Bányászat	Feldolgozóipar	Villamosenergia	Vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgyűjtés	Építőipar	Kereskedelem, gépjárműjavítás	Szálláshely- szolgáltatás, vendéglátás
Nem	Válaszok	8	3	32	3	11	10	20	7
	Százalék	47,1%	60,0%	69,6%	75,0%	84,6%	52,6%	83,3%	100,0%
Igen	Válaszok	9	2	14	1	2	9	4	0
	Százalék	52,9%	40,0%	30,4%	25,0%	15,4%	47,4%	16,7%	0,0%
Összesen	Válaszok	17	5	46	4	13	19	24	7
	Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

		Szállítás, raktározás	Információ, kommunikáció	Pénzügyi, biztosítási tevékenység	Ingtalanügyletek	Közigazgatás, véde- lem, kötelező társa- dalombiztosítás	Oktatás	Humán- egészségügyi, szociális ellátás	Művészet, szórakoztatás, szabadidő	Egyéb szolgáltatás	Összesen
Nem	Válaszok	9	1	3	2	52	41	68	5	35	310
	Százalék	81,8%	33,3%	50,0%	100,0%	70,3%	51,9%	86,1%	71,4%	87,5%	71,1%
Igen	Válaszok	2	2	3	0	22	38	11	2	5	126
	Százalék	18,2%	66,7%	50,0%	0,0%	29,7%	48,1%	13,9%	28,6%	12,5%	28,9%
Összesen	Válaszok	11	3	6	2	74	79	79	7	40	436
	Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

### Tervezik-e (2013-ban vagy a jövőben) megváltozott munkaképességű munkavállaló (tovább) foglalkoztatását? - Ágazati besorolás

		Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	Bányászat	Feldolgozóipar	Villamosenergia	Vízellátás, szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás	Építőipar	Kereskedelem, gépjárműjavítás	Szálláshely- szolgáltatás, vendéglátás
Nem tudja	Válaszok	4	2	8	1	2	5	5	3
	Százalék	23,5%	40,0%	17,4%	25,0%	15,4%	26,3%	20,8%	42,9%
Nem, mert nincs számuk- ra megfelelő munkakör	Válaszok	6	3	11	0	5	4	3	0
	Százalék	35,3%	60,0%	23,9%	0,0%	38,5%	21,1%	12,5%	0,0%
Nem, mert nem vált/váltak be	Válaszok	0	0	0	0	0	1	0	0
	Százalék	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,3%	0,0%	0,0%
Igen, de csak a kvóta köte- lezettség mér- tékéig	Válaszok	5	0	10	2	2	2	8	2
	Százalék	29,4%	0,0%	21,7%	50,0%	15,4%	10,5%	33,3%	28,6%
Igen, mert pozitívak a tapasztalataink	Válaszok	1	0	9	0	3	3	2	2
	Százalék	5,9%	0,0%	19,6%	0,0%	23,1%	15,8%	8,3%	28,6%
Igen, mert szervezetünk szociálisan érzékeny	Válaszok	0	0	3	1	0	1	4	0
	Százalék	0,0%	0,0%	6,5%	25,0%	0,0%	5,3%	16,7%	0,0%
Igen, mert gazdasági érdekünk fűződik hozzá (állami támo- gatás)	Válaszok	1	0	5	0	1	3	2	0
	Százalék	5,9%	0,0%	10,9%	0,0%	7,7%	15,8%	8,3%	0,0%
Összesen	Válaszok	17	5	46	4	13	19	24	7
	Százalék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

		Szállítás, raktározás	Információ, kommunikáció	Pénzügyi, biztosítási tevékenység	Ingyanügyle- tek	Közigazgatás, vé- delem, kötelező társadalombiztosí- tás	Okta- tás	Humán- egészség- ügyi, szociá- lis ellátás	Művészet, szórakozta- tás, szabad- idő	Egyéb szolgálta- tás	Össze- sen
Nem tudja	Vála- szok	1	1	3	0	28	29	10	2	5	109
	Száza- lék	9,1%	33,3%	50,0%	0,0%	37,8%	36,7%	12,7%	28,6%	12,5%	25,0%
Nem, mert nincs számuk- ra megfelelő munkakör	Vála- szok	3	1	0	0	7	16	13	0	9	81
	Száza- lék	27,3%	33,3%	0,0%	0,0%	9,5%	20,3%	16,5%	0,0%	22,5%	18,6%
Nem, mert nem vált/váltak be	Vála- szok	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2
	Száza- lék	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%	,5%
Igen, de csak a kvóta köte- lezettség mértékéig	Vála- szok	2	0	0	2	20	9	23	3	11	101
	Száza- lék	18,2%	0,0%	0,0%	100,0%	27,0%	11,4%	29,1%	42,9%	27,5%	23,2%
Igen, mert pozitívak a tapasztalata- ink	Vála- szok	1	0	1	0	7	13	15	1	4	62
	Száza- lék	9,1%	0,0%	16,7%	0,0%	9,5%	16,5%	19,0%	14,3%	10,0%	14,2%
Igen, mert szervezetünk szociálisan érzékeny	Vála- szok	1	1	2	0	9	7	10	0	3	42
	Száza- lék	9,1%	33,3%	33,3%	0,0%	12,2%	8,9%	12,7%	0,0%	7,5%	9,6%
Igen, mert gazdasági érdekünkhöz fűződik hozzá (állami támo- gatás)	Vála- szok	3	0	0	0	3	4	8	1	8	39
	Száza- lék	27,3%	0,0%	0,0%	0,0%	4,1%	5,1%	10,1%	14,3%	20,0%	8,9%
Összesen	Vála- szok	11	3	6	2	74	79	79	7	40	436
	Száza- lék	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

### Tervezik-e (2013-ban vagy a jövőben) megváltozott munkaképességű munkavállaló (tovább) foglalkoztatását? - Foglalkoztatottak száma

			25-50 fő között	51-100 fő között	101-500 fő között	501-1000 fő között	1001-2000 fő között	2001 fő felett	Összesen
Nem tudja	Válaszok		32	42	28	4	3	0	109
	Százalék		29,4%	37,5%	20,6%	10,3%	12,0%	0,0%	25,0%
Nem, mert nincs számukra megfelelő munkakör	Válaszok		25	13	25	8	7	3	81
	Százalék		22,9%	11,6%	18,4%	20,5%	28,0%	20,0%	18,6%
Nem, mert nem vált/váltak be	Válaszok		2	0	0	0	0	0	2
	Százalék		1,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	,5%
Igen, de csak a kvóta kötelezettség mértékéig	Válaszok		25	21	35	10	5	5	101
	Százalék		22,9%	18,8%	25,7%	25,6%	20,0%	33,3%	23,2%
Igen, mert pozitívak a tapasztalataink	Válaszok		11	18	22	6	4	1	62
	Százalék		10,1%	16,1%	16,2%	15,4%	16,0%	6,7%	14,2%
Igen, mert szervezetünk szociálisan érzékeny	Válaszok		6	9	14	2	5	6	42
	Százalék		5,5%	8,0%	10,3%	5,1%	20,0%	40,0%	9,6%
Igen, mert gazdasági érdekünk fűződik hozzá (állami támogatás)	Válaszok		8	9	12	9	1	0	39
	Százalék		7,3%	8,0%	8,8%	23,1%	4,0%	0,0%	8,9%
Összesen	Válaszok		109	112	136	39	25	15	436
	Százalék		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

