

## A MUNKA JELENTŐSÉGE A MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ EMBEREK ÉLETÉBEN

### THE IMPORTANCE OF WORK IN THE LIVES OF PEOPLE WITH DISABILITIES

Jablonkai Ilona\* – Jakab Nóra\*\*

#### Absztrakt

A munka minden ember számára jelentős hatással van, mind fizikai, pszichológiai és nem utolsósorban anyagi értelemben. Ha belegondolunk az életünk nagy részét munkával töltjük, hatással van életünkre, lehet ez egy szolgálat, pénzkereset, szakma, hivatás, üzlet, karrier, minden ember életében mást jelent. Jelen tanulmányban a megváltozott munkaképességű személyek fogalmát, a munka értékét, statisztikai adatokat és egy kérdőíves kutatás eredményét mutatjuk be.

*Kulcsszavak: megváltozott munkaképességű személy, foglalkoztatás, kérdőíves kutatás, statisztika*

#### Abstract

Work has a significant impact on all people, physically, psychologically and, not least, financially. If you think about it, we spend most of our lives working, it affects our lives, whether it is a service, a money-making job, a profession, a vocation, a business, a career, it means different things to different people. This paper presents the concept of people with a disability, the value of work, statistics and the results of a questionnaire survey.

*Keywords: persons with disabilities, employment, questionnaire survey, statistics*

#### 1. Bevezetés

A fogyatékosügy egy komplex, összetett, kimeríthetetlen kutatási terület. Mindennapi aktualitását igazolja, hogy a fogyatékoság kérdése egyidős magával az emberrel. Érdekes azonban, hogy még mindig gyerekcipőben jár az a törekvés, hogy a mi életünkkel egyenértékű életet éljenek. A társadalom egyik leghátrányosabb helyzetében lévő csoportjai közé tartoznak. Az Európai Bizottság adatai szerint a szociális kiadások harmadik legnagyobb kategóriája a fogyatékosokkal élők munkanélküli segélyezése. Magyarországon a lakosság 10%-a él együtt valamilyen fogyatékosággal. Úgy gondoljuk, hogy a társadalomba való teljes integrációjukhoz vezető út a munkán keresztül vezet, hiszen a munkaerőpiacon való részvétel lehetővé teszi, hogy az emberek gondoskodjanak saját megélhetésükről és teljesebb életet éljenek. A munka lehetővé teszi, hogy az ember megőrizze méltóságát és nagyobb függetlenségre tegyen szert.<sup>1</sup>

---

\* Dr. Jablonkai Ilona, Törvényszéki titkár, Gyulai Törvényszék, ilona.jablonkai@gmail.com.

\*\* Prof. Dr. Jakab Nóra, egyetemi tanár, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Civilisztikai Tudományok Intézete, nora.jakab@uni-miskolc.hu.

Becslések szerint 1,3 milliárd ember él jelentős fogyatékossgal. Ez a világ népességének 16%-a, vagyis minden hatodik emberből egy. Egyes fogyatékkal élők akár 20 évvel korábban halnak meg, mint a nem fogyatékkal élők. A fogyatékkal élőkénél kétszer nagyobb a kockázata olyan betegségek kialakulásának, mint a depresszió, az asztma, a cukorbetegség, a stroke, az elhízás vagy a rossz szájhigiéna. A fogyatékossgal élő személyek számos egészségügyi egyenlőtlenséggel szembesülnek. A fogyatékkal élők 15-ször nehezebben jutnak el a megközelíthetetlen és megfizethetetlen közlekedési eszközökhöz, mint a nem fogyatékkal élők.

Az egészségügyi egyenlőtlenségek a fogyatékossgal élő személyeket sújtó méltánytalan körülményekből erednek, ideértve a megbélyegzést, a megkülönböztetést, a szegénységet, az oktatásból és a foglalkoztatásból való kirekesztést, valamint az egészségügyi rendszerben felmerülő akadályokat.<sup>2</sup> Az ENSZ Fejlesztési Programjának felmérése azt állapította meg, hogy a fogyatékossgal élők 80%-a fejlődő országokban él. A Világbank becslése szerint a világ legszegényebb embereinek 20%-a valamilyen fogyatékossgal él.<sup>3</sup>

## 2. Nemzetközi alapok

*A fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ Egyezmény (2006) 26. cikke* értelmében a részes államok megtesznek minden hatékony és szükséges intézkedést – ideértve a sorstársi segítségnyújtást is – annak érdekében, hogy a fogyatékossgal élő személyek számára az élet minden területén biztosított legyen a legteljesebb függetlenség, a fizikai, mentális, szociális és szakmai képességek, valamint a teljes befogadás és részvétel elérése és megtartása. E célból a részes államok átfogó rehabilitációs és rehabilitációs szolgáltatásokat és programokat hoznak létre, erősítik és kiterjesztik azokat, különös tekintettel az egészségügy, a foglalkoztatás, az oktatás és a szociális szolgáltatások terén, oly módon, hogy a rehabilitációs és rehabilitációs szolgáltatások és programok:

- a lehető legkorábbi szakaszban kezdődnek, és az egyéni igények és képességek multidiszciplináris értékelésén alapulnak;
- támogatják a közösségben való részvételt és az abba való befogadást, önkéntes alapon működnek, és a fogyatékossgal élő személyek lakóhelyéhez – a vidéki régiókat is beleértve – a lehető legközelebb vannak.

*Az Egyezmény 27. Cikke* kimondja, hogy a részes államok elismerik a fogyatékossgal élő személyek munkavállaláshoz való jogát, másokkal azonos alapon, ez magában foglalja egy, a fogyatékossgal élő személyek számára nyitott, befogadó és hozzáférhető munkaerő-piacon szabadon választott és elfogadott munka révén nyerhető megélhetés lehetőségének jogát. A részes államok védik és segítik a munkához való jog érvényesülését – ideértve azokat is, akik a munkavégzés ideje alatt váltak fogyatékossgal -, azáltal, hogy megteszik a szükséges lépéseket, akár törvényalkotás útján is, annak érdekében, hogy többek között:

- megtiltsanak mindennemű, a fogyatékossgal alapján történő, a munkavállalás bármely formájával kapcsolatos hátrányos megkülönböztetést, beleértve a

<sup>1</sup> BRUCKNER László: Speciális szakiskolákban végzett fiatalok utógondozása, Fogyatékos Gyermek, Tanulók Felzárkóztatásáért Orsz. Közalapítvány; Fogyatékos Gyermek, Tanulók Felzárkóztatásáért Országos Közalapítvány, Budapest, 2007., 4.

<sup>2</sup> Fact Sheets: Disability. 7 March 2023. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health#:~:text=Key%20facts,earlier%20than%20those%20without%20disabilities.> (letöltés ideje: 2023.12.10.)

<sup>3</sup> Fogyatékossgal és fogyatékossgal-alapú társadalmi megkülönböztetés <https://www.coe.int/hu/web/compass/disability-and-disablism> (letöltés ideje: 2023.12.10.)

- munkaerő-toborzás, az alkalmazás és a foglalkoztatás feltételeit, a foglalkoztatás folytonosságát, a szakmai előmenetelt, valamint a biztonságos és egészséges munkakörülményeket;
- a fogyatékossgal élő személyek méltányos és kedvező munkafeltételekhez való jogát másokkal azonos alapon védjék, beleértve az esélyegyenlőséget és az azonos értékű munkáért járó azonos díjazást, a biztonságos és egészséges munkakörülményeket, beleértve a zaklatás elleni védelmet és a sérelmek orvoslását;
  - biztosítsák, hogy a fogyatékossgal élő személyek másokkal azonos alapon gyakorolhassák munkaügyi és szakszervezeti jogaikat;
  - biztosítsák a fogyatékossgal élő személyek számára, hogy hatékonyan hozzáférjenek az általános szakmai és pályaválasztási tanácsadói programokhoz, a közvetítői szolgáltatásokhoz, valamint a szakképzéshez és továbbképzésekhez;
  - előmozdítsák a fogyatékossgal élő személyek elhelyezkedési és előrelépési lehetőségeit a munkaerőpiacon, valamint segítséget nyújtsanak a munkahely felkutatása, megszerzése, megtartása és a munkához való visszatérés során;
  - támogassák az önfoglalkoztatás, a vállalkozás, a szövetkezetek fejlesztésének és az egyéni vállalkozás elindításának lehetőségeit;
  - fogyatékossgal élő személyeket foglalkoztassanak a közszférában;
  - megfelelő politika és intézkedések révén elősegítsék a fogyatékossgal élő személyek magánszektorban történő alkalmazását, amelybe beletartozhatnak megerősítő programok, ösztönzők és egyéb intézkedések;
  - biztosítsák, hogy a munkahelyen ésszerű elhelyezés legyen biztosítva a fogyatékossgal élő személyek számára;
  - elősegítsék a fogyatékossgal élő személyek munkatapasztalat-szerzését a nyílt munkaerőpiacon;
  - támogassák a fogyatékossgal élő személyeknek szóló szakképzési és szakmai rehabilitációt, a munkában tartási és munkába való visszatérést segítő programokat.

A munkavállaláshoz való jog megvalósítása érdekében szükséges állami kötelezettségvállalások is jelzik a *foglalkoztatás komplex módon való kezelését*. A kötelezettségvállalások között szerepel az egyenlő bánásmód követelménye a foglalkoztatást megelőző eljárás és a foglalkoztatás során, rögzíti a munkáltató kötelezettségeit a munkaviszonyban, s mindezt a rehabilitációs és foglalkoztatáspolitikai programokhoz és szolgáltatásokhoz köti. A 26. és 27. cikk szorosan összekapcsolódnak és munkavállalói jogalanyiság munka- és szociális jogi kérdéseit foglalják össze.

A részes államok biztosítják továbbá, hogy a fogyatékossgal élő személyeket ne tarthassák rabszolgasorban vagy szolgaságban, valamint hogy – másokkal azonos alapon – részesüljenek a kényszer vagy kötelező munkával szembeni védelemben. Nagyon fontos egy olyan foglalkoztatási koncepció kialakítása, amelyben a fogyatékossgal élő ember foglalkoztatása nem kihasználás, hanem produktív tevékenység.

*A korábban már elemzett Európai Szociális Charta 15. Cikke* szerint a fizikailag vagy szellemileg fogyatékos személyek szakmai képzéshez, rehabilitációhoz és újra-beilleszkedéshez való joga tényleges megvalósulásának biztosítása érdekében a Szerződő Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy

- megfelelő intézkedéseket tesznek a képzési lehetőségek biztosítására, ahol szükséges, ott a köz- vagy magánjellegű speciális intézmények bevonásával is;
- megfelelő intézkedéseket tesznek a fizikailag fogyatékos személyek munkába állására, mint speciális munkakereső szolgáltatások létrehozása, lehetőségek

teremtése a védett foglalkoztatásra és a munkaadók ösztönzése fizikailag fogyatékos személyek alkalmazására.

*Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 26. cikke* kimondja, hogy az Unió elismeri és tiszteletben tartja a fogyatékos személyek jogát az önállóságuk, társadalmi és foglalkozási beilleszkedésük, valamint a közösség életében való részvételük biztosítását célzó intézkedésekre.

*Az Európai Parlament Foglalkoztatási és Szociális Bizottságának* a fogyatékossgal élő személyek mobilitásáról és befogadásáról, valamint a 2010–2020 közötti időszakra vonatkozó *Európai Fogyatékossgügyi Stratégiáról szóló jelentése* hangsúlyozza, hogy a valamilyen fogyatékossgal élő népesség bevonása nélkül semmiképp sem teljesíthető az Európai Unió Európa 2020 stratégiájának azon célkitűzése, hogy 2020-ra 75%-ra emeljék a 20 és 64 éves életkor közötti népesség foglalkoztatási rátáját.<sup>4</sup>

### 3. A munka jelentőségéről és a célcsoportól

Mit is jelent a munka? A munka minden ember számára jelentős hatással van, mind fizikai, pszichológiai és nem utolsó sorban anyagi értelemben. Ha belegondolunk az életünk nagy részét munkával töltjük, hatással van életünkre, lehet ez egy szolgálat, pénzkereset, szakma, hivatás, üzlet, karrier, minden ember életében mást jelent.

Társadalmi szempontból minden munka célja az emberi közösségek, azaz a társadalom szellemi és anyagi életkörülményeinek, javainak fenntartása vagy gyarapítása. Civilizált létezésünk rengeteg ember munkájának felhalmozott eredménye. Egyrészt azoké, akik ma vezetnek a vonatot, tervezik a házat, javítják a számítógépet stb., másrészt azé a sok millió emberé, akik évezredek alatt felépítették a civilizációnkat. Hogy a ma embere tudóátültetéseket végezzen, robotokat küldhessen a Marsra, az is szükségeltetett, hogy valaki az őskorban megalkotta az első kőbaltát. A munka olyan társadalmi katalizátor, ami áthatja a családot, a foglalkozást, a szociális, a politikai és a kulturális szférát egyaránt, ez a nagy integrátor. A társadalmi integráció azt jelenti, hogy az egyén elsajátítja, elfogadja és alkalmazza a társadalom fontos értékeit, normáit és szabályait, aktívan együttműködik másokkal, így válik a társadalom megbecsült tagjává. Az integráltság akkor erős, ha az egyén a társadalomhoz (a közösségekhez) való tartozását és hasznosságát nap mint nap megerősíti, ahonnan hasonló visszajelzést kap. (Ezzel erősödik a csoportidentitása is.) Mivel a munka általában közösségben (munkahelyen) történik, ezért az szociális interakciók keretében is működik.<sup>5</sup>

A tanulmány célja, hogy kérdőíves kutatási módszerrel vizsgáljuk meg, mennyiben tér el, illetve eltér-e egyáltalán az egészséges, illetve a megváltozott munkaképességű emberek megítélése a munka értékéről, a munkához való viszonyokról.

A *munka*, mint tevékenység egyidős az emberiséggel. A munka feladatorientált, tudatos, cél-, eredményorientált tevékenység, amely hatást gyakorol a személyiségre, a társas és magánéletre egyaránt. Minden egyénnek szüksége van olyan tevékenységre, amely személyiségének fejlődését segíti, motivált állapotát kielégíti, és amely következménye erkölcsi és/vagy anyagi megalégedettség.

<sup>4</sup> Lásd erről: Jelentés a fogyatékossgal élő személyek mobilitásáról és befogadásáról, valamint a 2010–2020 közötti időszakra vonatkozó európai fogyatékossgügyi stratégiáról.

<sup>5</sup> KÖRMENDY Lajos: Munka és társadalom, Valóság 2018/7. 1. EPA02924\_valosag\_2018\_07\_001-015.pdf (letöltés ideje: 2022.11.28.)

A magyar nyelv értelmező szótára szerint az *érték*: valaminek megbecsült volta. <Valamely anyagban, tárgyban, eszközben> az a jelleg, tulajdonság, hogy valamely szükségletet elégít ki, és az egyén vagy a társadalom részéről megbecsülésben részesül. Valamely cselekvésnek, eljárásnak haszonnal, eredménnyel járó volta. Valaminek valamely mértékkel kifejezhető jelentése, ill. jelentősége.

A megváltozott munkaképesség (továbbiakban MMK) kifejezés egy olyan magyar fogalom, amelynek nemzetközi megfelelője nem igazán létezik: a nemzetközi diskurzusban döntően a fogyatékos (*disabled*) vagy fogyatékkal, fogyatékosággal élő (*people with disability, person with disability*) emberekről beszélnek. A megváltozott munkaképesség kifejezetten a foglalkoztathatósághoz, illetve a munkaerő-piaci megjelenéshez kapcsolódó, a fogyatékoságnál tágabb fogalom: olyan testi vagy szellemi fogyatékoság vagy egészségkárosodás, amely érdemben befolyásolja az egyén munkavállalási és megtartási képességét. Ezen belül az egészségkárosodás az emberi szervezet felépítésében, funkcióiban betegség, sérülés vagy veleszületett rendellenesség következtében kialakult, időszakos vagy állandó anatómiai, élettani vagy pszichikai veszteség, vagy rendellenesség (ilyen lehet akár cukorbetegség vagy asztma is). A fogyatékoság az ember érzékelési (szenzoros), mozgási (motoros) vagy értelmi és/vagy szociális képességének súlyos, vagy tartós zavara. Ezek mindegyike fennállhat születéstől (pl. vakon született) vagy az egyén az élete során szerzi (pl. egy baleset vagy betegség következtében), illetve ki is alakulhat (pl. egy betegség szövődményeképpen fokozatosan elveszíti valamelyik képességét).<sup>6</sup>

Az Országgyűlés Magyarország Alaptörvénye XII. cikkének végrehajtása érdekében, a megváltozott munkaképességű személyek megmaradt, fejlesztendő képességeire épülő foglalkoztatás központi rehabilitációjának, társadalmi reintegrációjának, foglalkoztatásának elősegítésére, továbbá a kieső jövedelem miatti keresetpótlás érdekében alkotta meg a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvényt. A törvény több fogalmat is meghatároz: egészségi állapot, rehabilitáció, megváltozott munkaképességű személyek.<sup>7</sup>

A megváltozott munkaképességű személy fogalmára az 1991. évi IV. törvény (a Foglalkoztatási törvény a továbbiakban Ft.) is tartalmaz rendelkezést. Az Ft. 58. § (5) bekezdésben meghatározottak szerint

„*m*) megváltozott munkaképességű személy:

*ma*) a rehabilitációs hatóság vagy jogelődjei által végzett hatályos minősítés alapján  
*maa*) akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű,

*mab*) aki legalább 40 százalékos egészségkárosodással rendelkezik, az erről szóló szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás, hatósági bizonyítvány alapján,

*mac*) akinek a munkaképesség-csökkenése 50-100 százalékos mértékű,

*mb*) aki a komplex minősítés alól jogszabály rendelkezése alapján mentesül, rokkantsági ellátás folyósításának időtartama alatt, ...”.

<sup>6</sup> CSILLAG SÁRA – TOARNICZKY Andrea – PRIMECZ Henriett: Dolgoznánk, ha hagynátok megváltozott munkaképességű emberek és a HR rendszerek, *Vezetéstudomány/Budapest Management Review* 2018/6. 33-45.

<sup>7</sup> egészségi állapot: az egyén fizikai, mentális, szociális jóllétének betegség, illetve sérülés után kialakult vagy veleszületett rendellenesség következtében fennálló tartós vagy végleges kedvezőtlen változásait (a továbbiakban: egészségkárosodás) figyelembe véve meghatározott állapot; rehabilitáció: orvosi, szociális, képzési, foglalkoztatási és egyéb tevékenységek komplex rendszere, amelynek célja a megváltozott munkaképességű személy munkaerő-piaci integrációja, megfelelő munkahelyen történő foglalkoztatásra való felkészítése, továbbá a munkaképességének megfelelő munkahelyen történő elhelyezés biztosítása; ...

A 2011. évi CXCI. törvény szerint a *megváltozott munkaképességű személyek* ellátásaira jogosult az a kérelem benyújtásakor 15. életévét betöltött személy, akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű (a továbbiakban: megváltozott munkaképességű személy), és aki\*

a)\* a kérelem benyújtását megelőző *aa)* 5 éven belül legalább 1095 napon át,\* *ab)* 10 éven belül legalább 2555 napon át vagy\* *ac)* 15 éven belül legalább 3650 napon át\* biztosított volt;

b) keresőtevékenységet nem végez és *c)* rendszeres pénzellátásban nem részesül.

(2) Az (1) bekezdés *a)* pontjában foglaltaktól eltérően biztosításának tartamára tekintet nélkül jár a megváltozott munkaképességű személyek ellátása annak,

a)\* aki 35. életévének betöltése előtt megváltozott munkaképességűvé vált, és 35. életévének betöltését megelőzően megkezdett iskolai tanulmányai alatt vagy e tanulmányai megszűnését követő 180 napon belül biztosítottá vált, és 30 napnál hosszabb megszakítás nélkül biztosított volt, vagy

b)\* aki 2011. december 31-én rokkantsági nyugdíjban, baleseti rokkantsági nyugdíjban, rehabilitációs járadékban vagy az egészségkárosodott személyek szociális járadékaiban részesült, vagy az ellátásra jogosultságát megállapították, de annak folyósítása 2011. december 31-én szünetelt.

A rehabilitációs hatóság a komplex minősítés során megállapítja, hogy a megváltozott munkaképességű személy

a) rehabilitálható, ezen belül *aa)* foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, vagy *ab)* tartós foglalkozási rehabilitációt igényel;

b) rehabilitációja nem javasolt.

Egy egészséges embernek sem könnyű elhelyezkednie, a fogyatékos személyek pedig még ennél is nehezebb helyzetben vannak. Magyarországon a fogyatékoság, mint társadalmi probléma kezelése még hiányosságot mutat A fogyatékos emberek munkához jutását, önálló életvitelét lehetővé tevő szociális szolgáltató rendszer fejletlen. A munkaadók nem kellően informáltak a fogyatékos emberek alkalmazásával kapcsolatban. Félelmeik között szerepelnek, hogy a fogyatékos személyek alacsonyabb teljesítménnyel végzik a munkát, speciális beruházásokra lenne szükség a számukra megfelelő munkakörülmények kialakításához. A fogyatékosággal élő, megváltozott munkaképességű személyek – akárcsak a pályakezdők, az érzékenyebb tartott női nem és az egyéb munkaerőpiaci hátrányokkal küzdő csoportok – még napjainkban is hátrányos helyzetben vannak a munkaerőpiacon. A fogyatékoság észrevehető jegyei sajátos társadalmi magatartást váltanak ki, ami általában negatív. A társadalmi megítélésben a tömegkommunikációs összkép szerepet játszhat a negatív benyomás hosszú távú fennmaradásában). Ez alakítja a fogyatékos személy énképét is, ezért sokkal inkább a pozitív tulajdonságaikat kellene kiemelni és ezeket kell még jobban fejleszteni. A legtöbbjüknek kisebbrendűségi érzése van, ami a szociális interakciók során tapasztaltak miatt alakult ki bennük, vagyis a társadalmi megbélyegzés, az előítéletek miatt. Ezzel szemben mentális tesztekkel, munkapróbákkal és személyiségvizsgálatokkal bizonyították, hogy a fogyatékos emberek bizonyos foglalkozásokban az „épekkel” egyenértékű – olykor az átlagon felüli – eredményt mutatnak *érdemi változásokat akkor lehetne felmutatni, ha fogyatékos személyek képzésének intézményi háttere megerősödne, s ha a munkáltatók nem az egyfajta büntetésként megélt „kvóta rendszer” miatt, hanem a foglalkoztatás előnyös következményei alapján, érdekeltté válnak alkalmazásunk-ban.*<sup>8</sup>

<sup>8</sup> DAJNOKI, K.: Fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának megítélése a szervezetben. *Acta Scientiarum Socialium*, 2011/34, 85–93.

A fogyatékos munkavállalók foglalkoztatásának szervezeti előnyeinek összesítő eredményeit tekintve három tényező átlagminősítése emelhető ki. A legmagasabb átlagértéket a vállalat pozitív megítélése mutatja, míg a második helyen az állami támogatások megszerzésének lehetősége áll. Ez azt támasztja alá, hogy a megkérdezett vezetők számára igen fontos a vállalat külső megítélése és hogy a szervezetek az anyagi előnyt látják a fogyatékos munkaerőben.

Az eredmények megerősítik a szakirodalmi állításokat, miszerint biztosan bekövetkező pszichológiai jellegű előny az, hogy az alkalmazás révén a szervezet pozitív image üzeneteket közvetíthet önmagáról mind kifelé, a környezet felé, mind pedig befelé, saját szervezeti légkörének, kultúrájának pozitív irányú befolyásolása érdekében. Az esélyegyenlőség, diszkrimináció mentesség eszmeiségének jelenléte a cég filozófiájában elősegíti a szervezet jobb társadalmi megítélését. Ez a fajta PR-érték gazdasági előnyként is megjelenik, mivel a fogyatékos emberek foglalkoztatásának teljesítésével mentesül a rehabilitációs hozzájárulás fizetése alól, támogatások, dotációk vehetőek igénybe, illetve pályázatokban való részvételre is lehetőség nyílik.<sup>9</sup>

*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 adott ország számára a rokkantak ellátására fordított kiadások növekedése gondot okoz, a költségek csökkentésének és az általános jólét növelésének egyik legfőbb eszköze a rehabilitáció, azaz a dolgozók munkavégző képességének a lehető legoptimálisabb helyreállítása és a munkaerőpiacra való visszakerülésük elősegítése.<sup>10</sup>

A jelenlegi munkaerőpiacra jellemző, hogy még bizonyos területeken munkaerőhiány van, máshol meglehetősen sok ember él passzív ellátásokon, illetve a munkaerőpiac aktív támogatási rendszerei által kínált átképzési programokban, támogatott foglalkoztatásban, vagy közmunkában vesznek részt. Nem minden munkavállaló képes ugyanis hatékony munkavégzésre, egyesek kiszorulhatnak a munkaerőpiacról (pl. egészségi okokból). Magyarország a 20 és 64 éves kor közötti foglalkoztatás tekintetében (EuroStat, 2018, Foglalkoztatási statisztika) 2016-tól kezdődően felzárkózott az EU átlagához – EU 71,1%; Magyarország: 71,5%.<sup>11</sup> 19–64 éves megváltozott és nem megváltozott munkaképességű népesség demográfiai jellemzői gazdasági aktivitás szerint a megváltozott munkaképességű személyek aktivitási aránya 30,5%. 458684 megváltozott munkaképességű személyből 318888 inaktív, 126106 fő foglalkoztatott.<sup>12</sup>

A megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról szóló 327/2012. (XI.16.) Korm. rendelet szabályozza az akkreditációs eljárást és a költségvetési támogatásokat. Ezek szerint *akkreditált*

<sup>9</sup> Uo.

<sup>10</sup> GERE Ilona: A megváltozott munkaképességű emberek bekapcsolása a munka világába. [http://www.integracio.3sz.hu/sites/default/files/uploaded/gere\\_ilona\\_-\\_a\\_megvaltozott\\_munkakepessegu\\_emberek\\_bekapcsolasa\\_a\\_munka\\_vilagaba.pdf](http://www.integracio.3sz.hu/sites/default/files/uploaded/gere_ilona_-_a_megvaltozott_munkakepessegu_emberek_bekapcsolasa_a_munka_vilagaba.pdf) (letöltés ideje: 2023.01.31.)

<sup>11</sup> BODORNÉ KOVÁCS Katalin – KOROSZCZÉ PAVLIN Rita – BAREITH-KISS Marianna: Megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának elemzése országos és megyei viszonylatban, *Munkaiügyi Szemle* 2009/5. 38-47.

<sup>12</sup> KSH: 19–64 éves megváltozott és nem megváltozott munkaképességű népesség demográfiai jellemzői gazdasági aktivitás szerint [https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_evkozi/e\\_megvamk9\\_16\\_01j.html](https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_megvamk9_16_01j.html) (letöltés ideje: 2023.12.10.)

*munkáltató*: az e rendelet szabályai szerint lefolytatott akkreditációs eljárás alapján kiadott rehabilitációs akkreditációs tanúsítvánnyal rendelkező szervezet vagy személy

A megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztatók akkreditációjával, az akkreditált munkáltatók nyilvántartásával és az akkreditált munkáltatók ellenőrzésével összefüggő hatósági feladatokat rehabilitációs hatóságként Budapest Főváros Kormányhivatala (a továbbiakban: Kormányhivatal) látja el. Ezen ügyek tekintetében felügyeleti szervként a szociálpolitikáért felelős miniszter jár el. Az akkreditált munkáltató a jogszabályban meghatározott költségvetési támogatásban részesülhet (egyéni támogatás, munkahely-teremtési támogatás).

#### 4. A kérdőíves kutatás eredményei

A hipotézis (előfelvetés, feltételes állítás) a meghatározott kutatási kérdésre adott feltételezett válasz, amely a vizsgálat elvégzése után vagy beigazolódik, vagy megdől. A kutatás során az alábbi hipotéziseket határoztuk meg:

- A megváltozott munkaképességű emberek életében a munka értéke magasabb, mint az egészséges embereknél.
- A megváltozott munkaképességű emberek önértékelésében fontos szerepet játszik a munka.
- A megváltozott munkaképességű emberek lojálisabbak a munkáltatójukhoz.
- A megváltozott munkaképességű emberek nincsenek többet táppénzen, mint az egészséges emberek

A kutatásunkhoz mintavételi eljárásnak a kérdőívet választottuk, a kérdezés módszere szempontjából írásbeli kérdőívesítés mellett döntöttünk, pontosabban írásbeli, önkitöltős papír alapú kérdezési módszert választottunk. A kutató és a bevont személyek kapcsolata távoli volt, a mintavételi eljárás pedig egyszeri. Véleményünk szerint ehhez a kutatáshoz kontrollcsoportra is szükség van, mivel azt szeretnénk bizonyítani, hogy a megváltozott munkaképességű emberek életében a munka értéke magasabb, mint az egészséges embereknél, ezért a hasonló munkakörben dolgozó embereket fogjuk megkérdezni, akik között megváltozott munkaképességű és egészséges emberek is vannak. Próbáltuk a kérdéseket egyszerűen megfogalmazni és viszonylag „rövid” kérdőívet készíteni, hogy ezzel is csökkentsük a válaszolási hibákat, azonban tudjuk, hogy ez elkerülhetetlen, azonban objektív mutatókat így is megtudhatunk. A kérdőív készítése során a zárt kérdéseket részesítettük előnyben, a feltett kérdésekre előre megadtuk a válaszlehetőségeket.

Egy adott cégnél, munkáltatónál 20-20 fő megkérdezése volt a cél. 20 megváltozott munkaképességű és 20 egészséges ember, akik hasonló munkakörben dolgoznak. A kérdőívek kiértékelését követően az alábbi megállapításokra jutottunk.

A kérdőívet kitöltők nemek közötti aránya 70-30 %-ban a nők javára mutatott pozitív mérleget, vagyis munkavállalók közül az elvégzett vizsgálatban nagyobb százalékban vettek részt nők. A korosztályi megoszlás tekintetében 52 %-ban a 45-64 év közötti korosztályba, 33 %-ban a 25-44 év közötti korosztályba tartoztak, a 24 év alatti és a 65 év feletti munkavállalók létszáma elenyésző volt a többihez képest.

Az általános iskolai végzettségű személyek száma 28 %, a szakmunkásképzővel rendelkezők aránya 24 %, az érettségivel rendelkezők aránya 39 %, valamint a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya 9 % volt ezen felmérés szerint, ez azonban a teljes csoportra vonatkozott, vagyis az egészséges és megváltozott munkaképességű munkavállalókat is beleértve.



A munkavállalók 82 % több mint 1 éve dolgozik ennél a cégnél, ebből 30%-uk több mint 5 éve, azt gondolom, hogy ez azt is alátámasztja, hogy ezen akkreditált munkáltatóhoz hűségesek a munkavállalók.

A munkavállalók közül a megváltozott munkaképességű munkavállalók általában részmunkaidőben dolgoznak a cégnél.

A „nyilatkozzon arra vonatkozóan, hogy milyen megfontolásból dolgozik” kérdésre a válaszadók 70 %-a „a megélhetéshez van szükségem a munkára” választ adta, ez számunkra egyértelmű volt, azonban meglepő volt, hogy 20 % azt a

A „Mennyi időt szeretne a jelenlegi pozíciójában, munkahelyén eltölteni?” kérdésre 84,8 %-ban azt választották a munkavállalók, hogy hosszú távra terveznek. 6% és 9% volt az, akik válaszukban azt írták, hogy váltani szeretnének, azonban ezt nem a megváltozott munkaképességű emberek írták, vagyis beigazolódt az a hipotézis, hogy a megváltozott munkaképességű személyek lojálisabbak hűségesebbek a munkaadóikhoz.

A megváltozott munkaképességű emberek nincsenek többe táppénzen, mint az egészséges emberek – ezen előfelvetés is beigazolódt a kérdőíves felmérés szerint, mert a válaszadók 69,7 %-a 2 hétnél kevesebbet volt táppénzen (gondoljunk csak bele egy „influenzás megbetegedés, lázas állapot is több mint 1 hét gyógyulást vehet igénybe), valamint a két válasz, amely szerint az egyik munkavállaló 1 hónapnál többe és 2 hónapnál kevesebbet volt táppénzen, valamint a másik munkavállaló, aki több mint 2 hónapot volt táppénzen, az sem a megváltozott munkaképességű munkavállalók közül került ki, hanem az egészségesek közül.

Fontos volt az egyik kérdésre kapott válaszok aránya, mert talán ez kötődik leginkább az emberek pszichológiai folyamataihoz, ahhoz, hogy az ember társas lény és mennyiben befolyásolja közösséghez, társasághoz tartozás az emberi mivoltát. Ehhez kapcsolódóan tettük fel a kérdőívben azt a kérdést, hogy „Szerepet játszik-e a munkavállalásában az, hogy emberek között legyen, társaságban és ne egyedül?” Ezen kérdésre a válaszadók 73%-a Igen és Részben igen választ adott, 12 % nem gondolkodott rajta, 9 % néha igen, néha nem választ adott és csak 6 % volt az a válaszadók közül, akik a nem választ adták. Tehát ebből egyértelműen megállapítható, hogy milyen fontos az emberek számára, hogy társaságban legyenek. Ezt támasztotta alá a korábban már kifejtett kérdésre adott válasz is, hogy „anyagi juttatásra nincs szükségem, de fontos, hogy emberek között legyek”.

A „Milyenek a munkakapcsolatai? című kérdésre a kérdőívet kitöltők 73 %-a jó és nagyon jó választ adott.

A „Mit szeret a legjobban a munkahelyén?” kérdés kapcsán a válaszadók 24 %-a a munkatársakat, a kollektívát, 46 %-a a munkakörnyezetet, a munkámat, 21 % a precízen elvégzett feladat elégedettséggel tölt el, 15 % a folyamatos kihívást és 3 % a fejlődési lehetőséget választotta. Ezen válaszok összege azért haladja meg a 100 %-ot, mert itt voltak egyes válaszadók, akik több választ is megjelöltek, azonban ezeket is figyelembe vettem.

Igazolni látjuk tehát azt, hogy a megváltozott munkaképességű emberek életében a munka értéke magasabb, mint az egészséges embereknél. Továbbá a megváltozott munkaképességű emberek önértékelésében fontos szerepet játszik a munka.

Az első állítást alátámasztja, hogy a megváltozott munkaképességű emberek ha egy elfogadó, befogadó közösséget találnak, akkor hosszú távra terveznek, nemcsak azért mert a megélhetésükhöz is szükség van a munkájukra, hanem az emberek társasága is fontos számukra, fontos, hogy a társadalom hasznos tagjának érezzék magukat, a részmunkaidős állások biztosítják számukra azt, hogy munkahelyen dolgozzanak, úgy mint annak előtte (egészséges korukban) és ezt a megváltozott munkaképességük is lehetővé teszi számukra.

A munka értéke nemcsak az egészséges emberek, hanem megváltozott munkaképességű emberek életében is nagyon fontos. Az akkreditált munkáltatók anyagi támogatása elősegíti a

megváltozott munkaképességű emberek visszakerülését a munkába, sőt a munkáltató pozitív megítélést kap a társadalom részéről, valamint ezen munkáltató munkavállalói is elfogadóbbak, alkalmazkodóbbak lesznek.

Az ember társas lény, a kérdőíves kutatás során is kiderült, hogy sokan akkor is végeznének munkát, ha anyagilag megtehetnék, hogy ne dolgozzanak, az embereknek fontos a feladat, az életcél, a társas lét. A munkahelyen a munkatársak csoportja a családon kívüli elsődleges társas környezetnek tekinthető, ezen keresztül integrálódik az egyén a társadalomba. Az ember foglalkozása fontos szerepet tölt be a személyes identitás meghatározásában is. A munkának nagyobb szerep jut az életünkben, mint azt elsőre gondolnánk, és formáló hatása van az egész személyiségünkre, mentális egészségünkre. A munkahelyünkön minimum napi 8 órát töltünk, így ez biztosan hatással van arra, ahogyan érezzük magunkat. Egyetértünk azzal a korábban már említett megállapítással, hogy a munkahely az, ahol értékes tagja lehetünk egy csapatnak, ahol jobban kapcsolódunk a társadalomhoz és felértékelődhetnek emberi kapcsolataink és ez minden ember számára értékes, jelentős.

Egyetértünk a Gere Iona által írtakkal, miszerint 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.

A munkaadók befogadóbbá tehetők a megfelelő tájékoztatással, a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazási előnyeinek hangsúlyozásával. A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása számos előnyt jelenthet a munkaadó számára, mivel a munkát nagy lehetőségnek érzik, ezért sokkal figyelmesebben végzik azt, kevesebbszer váltanak munkahelyet, a cég iránt elkötelezettek, befogadásuk közösségépítő erőként javítja a munkamorált, integrálásuk szemléletbeli változást is hozhat, megjelenik a közösség életében az egymás iránti figyelem. Ezek is elősegíthetik a megváltozott munkaképességű emberek nagyobb mértékű foglalkoztatását.

## 5. Záró gondolatok

Összefoglalva az eddig leírtakat, valamint a kérdőíves kutatás eredményeit számunkra a legfontosabb tanulság az volt, hogy a munka társas vonatkozása mennyire meghatározó egy ember életében – utalva arra is, hogy az állás elvesztése testi és lelki problémához is vezethet. A kutatás legmarkánsabb megállapítása az volt, hogy a megkérdezettek 73 %-a válaszolta azt, hogy szerepet játszik a munkavállalásában az, hogy emberek között legyen, társaságban és ne egyedül, valamint a válaszadók 20 %-a nyilatkozta azt, hogy anyagi juttatásra nincs szüksége, de fontos, hogy emberek között legyen. Azt gondoljuk, hogy a munka értéke a megváltozott munkaképességű emberek életében hatványozottan többet jelent az egészséges társaikhoz képest figyelembevétel a fentebb már említettek. Úgy gondolom, hogy az elvégzett kutatás számszaki eredményei egyértelműen alátámasztották a felállított hipotéziseimet, vagyis az előfeltevéseim beigazolódtak.

Mivel bárki bármikor bekerülhet a megváltozott munkaképességű emberek közé, ezért lenne fontos a társadalom számára, hogy az emberek és a munkáltatók is egyre elfogadóbbá váljanak.