

A megváltozott munkaképességűek munkavállalásának dilemmái

Lengyel Júlia

*Doktoranda, Széchenyi István Egyetem Állam-és Jogtudományi Doktori iskola
Email: julia.lengyel1@gmail.com*

1. Bevezető

Az egyenlő bánásmód követelménye az Európai Unió foglalkoztatás-politikájának egyik legfontosabb alapelve. Ennélfogva az ezzel összefüggő szabályozási, illetve gyakorlati kérdések meghatározóak a munkavállalói jogvédelem tekintetében, úgy az Unió munkaerőpiacán, mint az egyes tagállamok szabályozásában is.¹ Hazánkban az esélyegyenlőség megvalósulását számos jogszabály igyekszik megteremteni, mint például az *egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény*, a *fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény*. Továbbá megszületett a 2015-2020-as időintervallumra szóló *Országos Fogyatékosügyi Program tervezete* is, mely a 2007-2013-as programot váltja majd fel elfogadásakor. Minden magyar jogszabály kialakításakor figyelemmel kell lenni a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló, 2007-ben ratifikált ENSZ Egyezményre, továbbá az Európai Bizottság „Európai Fogyatékosügyi Stratégiájára”, amely 2010 és 2020 között határozza meg a legfontosabb alapelveket, intézkedéseket. A fogyatékosügyi szakterület egyik legfőbb jellemzője, hogy az élet valamennyi területét, és így szinte minden államigazgatási ágazatot egyaránt érint, ezért a fenti dokumentumok érdemi alkalmazása a mindenkori kormányzat részéről gondosan tervezett, összehangolt intézkedéseket követel meg.²

Jelen munkámban a jogi szabályozás rövid bemutatása mellett a gyakorlatban felmerülő problémákra, esetleges megoldások keresésére helyezem a hangsúlyt. A munkavállalói oldal véleményének feltérképezéséhez végeztem látássérültek körében egy kérdőív alapú vizsgálatot, másrészt kikértem a témában a munkáltatók álláspontját is. A kutatásban szereplő minta nem túl nagy, mindösszesen ötven megváltozott munkaképességű személy állt rendelkezésemre, de személyes tapasztalataimmal is alátámasztva úgy gondolom, hogy megfelelő képet ad a mindennapi helyzet alakulásáról.

Ma Magyarországon a 2011. évi népszámlálás adatai szerint 456 638 személy vallotta magát fogyatékkal élőnek, ami a népesség kb. 4,6 százalékát jelenti. Ezzel szemben nemzetközi szakértői becslések azt mutatják, hogy a lakosság több mint tíz százaléka él valamilyen fogyatékossgban. Tehát a valódi számok hazánkban is az egymillió főt közelítik meg.³ E meglehetősen nagy társadalmi rétegnek mindösszesen 23%-a dolgozik, mely értékkel jelentősen alatta marad hazánk az Unió átlagnak.⁴

Mielőtt bármibe is belemennék, fontosnak tartom letisztázni, hogy a hazai joggyakorlat kit tekint egyáltalán megváltozott munkaképességűnek? Egy megfogalmazás szerint megváltozott munkaképességű az a személy, akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján hatvan százalékos vagy kisebb mértékű, aki legalább negyven százalékos egészségkárosodással rendelkezik az erről szóló szakvélemény,

¹ Kiss György: *Az Európai Unió munkajoga és a magyar munkajog a jogközelítés folyamatában*. Osiris, Budapest, 2003.

² Országos Fogyatékosügyi Program 2015-2020 (tervezet).

³ Uo.

⁴ <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/megvaltmunkakep.pdf> (2015. február 7.).

szakhatósági állásfoglalás időbeli hatálya alatt, akinek a munkaképesség csökkenése ötven-száz százalékos mértékű az erről szóló szakvélemény időbeli hatálya alatt, vagy aki fogyatékosági támogatásban vagy vakok személyi járadékában részesül. Egy másik értelmezés szerint fogyatékos személy az a személy, aki tartósan vagy véglegesen olyan érzékszervi, kommunikációs, fizikai, értelmi pszichoszociális károsodással illetve ezek bármilyen halmozódásával él, amely a környezeti, társadalmi és egyéb jelentős akadályokkal kölcsönhatásban hatékony és másokkal egyenlő társadalmi részvételt korlátozza vagy gátolja.⁵

Bármely definíciót vesszük alapul, egyértelműen jól látszik, hogy a megállapított számadatok nem véletlenek, meglehetősen sok embert érintenek az alább felvázolt problémák, nehézségek.

2. Uniós kitekintés

Az Európai Unió az egyenlő bánásmód követelményének megvalósulásán belül kiemelkedő hangsúlyt fektet a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására. Ennek azért van hatalmas jelentősége, mert az Unió területén mintegy 80 millió fogyatékossgal élő személy él, amely az EU népességének 16%-át teszi ki. Ők alkotják az EU aktív népességének hatodát, és intenzív segítséget igénylő 75%-uk nem jut álláshoz. A 16-34 éves korosztályba tartozó fogyatékos személyek 38%-a 36%-kal kevesebbet keres, mint a nem fogyatékos munkatársaik. Tehát a számadatok magukért beszélnek. A számos jogi norma közül azonban itt csupán az Európai Bizottságnak 2011-ben elfogadott, a 2010 és 2020 közötti időszakra vonatkozó fogyatékossgügyi stratégiáját emelem ki.

„A stratégia megújított elkötelezettség az akadálymentes Európa megvalósítása iránt.” A fogyatékossggal élők jogairól szóló ENSZ egyezménynek, valamint az annak megkötéséből eredő kötelezettségeknek a végrehajtását szolgálja. A stratégia felkéri a tagállamokat, hogy olyan átfogó jogszabályokat fogadjanak el, melyek a fogyatékossggal élők jogait többek között a foglalkoztatás területén szélesítik, erősítik. Többletértéket jelent, ha a tagállamok kikérik a fogyatékossggal élők szervezeteinek véleményét, és tevékenyen bevonják őket az érintett jogszabályok és politikák kidolgozásába és végrehajtásába. Fontos, hogy a tagállamok elfogadják a munkaerő-piacokról szóló, az európai szociális partnerek által 2010-ben elfogadott keretmegállapodás végrehajtását, valamint fogadjanak el konkrét finanszírozási intézkedéseket. A fogyatékossggal élő személyeket célzó foglalkoztatás-politikák fókuszában a teljes életpályának, különösen az egész életen át tartó tanulásnak, a munkaerő-felvételnek, a munkahely megtartásának és az újbóli munkába állásnak kell állnia. A stratégia bátorítja továbbá a szakszervezetek és szövetségek közös fellépéseit, mint például az Európai Szakszervezetek Szövetsége és az Európai Fogyatékossgügyi Fórum közös konferenciáját.

A stratégia szerint a fogyatékossggal élőket segítő eszközök és szolgáltatások új piacainak létrehozása és új álláshelyek teremtése révén hozzá fog járulni az EU versenyképességéhez gazdasági fellendítéséhez. „Az Európai Bizottság hisz abban az értéktöbbletben, amit a fogyatékossggal élő személyek egyes tagállamokbeli körülményei közötti eltérések megszüntetését célzó Uniós fellépés teremt, ideértve valamennyi médiatestület ösztönzését arra, hogy segítsék elő, hogy az emberek tisztában legyenek a megváltozott munkaképességűek képességeivel és hozzájárulásaival”, csökkentve ezzel a velük szemben támasztott sztereotípiákat a foglalkoztatásban, oktatásban és egyéb területeken. Felhívja továbbá a tagállamok figyelmét arra, hogy kövessék nyomon a fogyatékossggal élők számát

⁵ 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról, értelmező rendelkezések.

annak érdekében, hogy megvalósulhassanak az Európa 2020 Stratégiának a munkanélküliség, iskolai lemorzsolódás és a szegénység mérséklésére irányuló célkitűzései.⁶

3. A megváltozott munkaképességűek munkavállalási esélyei hazánkban

3.1. Egyenlő bánásmód esélyegyenlőség kérdésköre a foglalkoztatás terén

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség megteremtéséről szóló 2003. évi CXXV. törvény védett tulajdonságként tünteti fel a fogyatékoságot. Így a törvény értelmében tilos a fogyatékoság miatt minden közvetlen hátrányos megkülönböztetés, közvetett hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés és megtorlás alkalmazása. Ugyanakkor a törvény nem tartja jogellenesnek a fogyatékos személyekkel szembeni pozitív diszkriminációt. Az előnyben részesítésnek viszont tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenség felszámolására kell irányulnia ahhoz, hogy jogszabályt ne sértsen. Továbbá e felzárkózást segítő pozitív diszkrimináció biztosítása során nem lehet alapvető jogot megsérteni, nem adható feltétlen előny, és nem zárható ki az egyéni szempontok mérlegelése sem.

Hogyan érvényesülnek mindezen szabályok a mindennapokban? Az általam készített felmérésből sajnos azt látom, hogy a foglalkoztatás területén óriási szemléletváltásra lenne szükség, hogy az esélyegyenlőség megvalósulhasson. Hiába a törvény azon rendelkezése miszerint az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti, ha a munkáltató közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz a munkavállalóval szemben, többek között a munkához való hozzájutásban különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben, a munkafeltételek megállapításában és biztosításában.⁷ Mégis az Egyenlő Bánásmód Hatóság esetjogában több tucat olyan ügyet találunk, ahol a munkavállalót fogyatékosága miatt érte hátrányos megkülönböztetés.

Mivel a fogyatékos és egészségkárosodott személyek szegénységi kockázata háromszorosa az átlagnépességének, felmérésemből szintén azt állapítottam meg, hogy a megváltozott munkaképességűek munkába állási esélyei meglehetősen alacsonyak. A résztvevők mintegy fele egyáltalán nem tudott elhelyezkedni, tízen védett kizárólag megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató munkahelyen dolgoznak, tízen gyárban betanított munkásként találták meg a helyüket, és mindösszesen öten nyilatkoztak úgy, hogy a közigazgatásban, cégeknél vezetői munkakörben építik karrierjüket. A probléma már az álláskeresésnél megmutatkozik. A résztvevők kilencven százaléka szerint, ha az álláshirdetésre való jelentkezéskor feltűntette az önéletrajzban fogyatékos mivoltát, a munkáltató még csak vissza sem jelzett, akár csupán a pályázati anyag beérkeztének tudomásul vételéről sem. Mi lehet a megoldás annak érdekében, hogy egy megváltozott munkaképességű személy egyáltalán eljusson az állásinterjúig? Egy alternatíva, hogy nem közli az önéletrajzában a fogyatékoságot. Ugyanakkor e megoldás kétélű. Lehet, hogy a személyes találkozó pozitív befolyást tesz a munkáltatóra, és pont ezen múlik a jelentkezés sikere. De a hallgatás az ellenkezőjét is kiválthatja a hirdetőből. A többség szerint a probléma gyökere, hogy a munkáltatók nem tudnak mit kezdeni a fogyatékoságból eredő új helyzettel. Nem ismerik, illetve elzárkóznak az ilyen emberek munkáját segítő segédeszközök, szoftverek használatától. Óriási probléma az is, hogy ezek a speciális eszközök rendkívül drágán szerezhetők be. Így anyagi keret hiányában még a némi hajlandóságot mutató munkáltató sem alkalmaz szívesen megváltozott munkaképességű személyt. Mindezt a

⁶ Európai Gazdasági és Szociális Bizottság: *Európai Fogyatékosügyi Stratégia 2010-2020*. Brüsszel 2011. szeptember 21.

⁷ 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség megvalósításáról, 21.§.

megkérdezett munkáltatók is alátámasztották. Egy mindenre nyitott intézményvezető is egyértelműen nyilatkozott felmerült aggályairól: „féltem attól, hogy egy megváltozott munkaképességű személyt foglalkoztassak. De tanácsot kértem egy megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását segítő alapítvány szakembereitől. Minden információt összegyűjtöttem. Aggódtam, hogy intézményvezetőként hogyan fogom biztosítani a munkafeltételeket, hiszen mindezek beszerzése rengeteg utánajárásba kerül. A cég költségvetésébe mindezeket nem lehet, vagy legalábbis meglehetősen nehéz betervezni.” A nyilatkozó munkáltatók kiváló példákkal támasztották alá az előbb leírtakat. Például egy mozgássérült munkavállaló nem tud buszra szállni, holott a munkatársak munkába járása tömegközlekedéssel, bérlet hozzájárulással megoldott. Gond, hogy hogyan kompenzálják a saját autójával bejáró munkatárs benzinköltségeit, ha az a cég szabályzatai alapján nem megoldható? Olyan munkakört kell biztosítani, ahol nem kell lépcsőzni, adott esetben teljesen akadálymentesíteni kell a környezetet. Vagy egy látássérült munkavállaló munkáját biztosító számítógép és képernyőolvasó program beszerzése olyan horribilis összeget tesz ki, hogy a munkáltató képtelen ezt kigazdálkodni. Egy alacsony növésű takarító kolléga számára az összes munkaeszközt az egyéni méreteihez kell igazítani. Az állandóan visszatérő akadályok elhárításáig mindezen kételyek fennmaradnak a munkáltatók oldalán annak ellenére, hogy a megkérdezettek többsége úgy nyilatkozott, hogy megváltozott munkaképességű munkavállalóik sokkal motiváltabbak, alternatív munkavégzés is kérhető tőlük, ami a munkáltatók számára több szolgáltatás nyújtását teszi lehetővé. A megkérdezett fogyatékkal élők szerint a motiváltság abból fakad, hogy egy lehetőséget kapva bebizonyítsák, hogy ugyanolyan értékű munkát képesek végezni, mint más semmilyen problémával nem küszködő munkatársaik. A munkáltatók többsége azt is megfogalmazta, hogy a fogyatékkal élővel való közös munka rákényszerít a másként gondolkodásra, segíti az elfogadást, egymásra való jobb odafigyelést.

Mindezek alapján a munkába állás növelése érdekében olyan támogatórendszer kialakítását látom szükségesnek, amely kedvezményes eszközvásárlást tenne lehetővé a munkáltatónak, biztosítva ezzel a megváltozott munkaképességű munkába állásának feltételeit. Amíg ez nem megoldott, inkább felvállalja a munkáltató a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása hiányában fizetendő rehabilitációs hozzájárulást, mert még mindig olcsóbb, mint a speciális munkafeltételek megteremtése. Holott 2010-től a hozzájárulás összege is jelentősen megemelkedett. A korábbi 177 000 HUF helyett 964 500 HUF-ot⁸ kell egy főre évente fizetnie annak a munkáltatónak, akinél a munkavállalók létszáma a 25 főt meghaladja, és a foglalkoztatott munkavállalók 5%-át nem éri el az adott munkahelyen dolgozó megváltozott munkaképességűek száma. Úgy gondolom, hogy a fent említett problémák megoldásáig a rehabilitációs hozzájárulás csupán elméleti szinten nyújt ösztönzést a fogyatékkal élők foglalkoztatásánál. A felmérésben résztvevő munkavállalók egyhangúan jelentették ki, hogy a munkáltatónak a fogyatékosághoz való viszonyulás tekintetében szemléletváltásra van szüksége. Kezdetnek elegendő lehetne az is, hogy esélyt kapjon a megváltozott munkaképességű jelölt az interjúval való megjelenésre. Ugyanakkor a meghallgatáson a fogyatékkal élő személy is köteles a lehető legteljesebb felvilágosítást adni állapotáról, képességeiről, hogy a munkáltató megfelelő képet kapjon az így is betölthető munkakörök kiválasztása, a fogyatékoságból eredő problémák, nehézségek kiküszöbölése érdekében. Hiszen nyilván vannak olyan munkakörök, amit a munkavállaló biztonságának megőrzése miatt, adott fogyatékosággal nem lehet betölteni. Pont ezért született az a törvényi rendelkezés is, hogy nem jelenti az egyenlő bánásmód megsértését a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés.⁹

⁸ http://frtt.hu/rehab_kalkulator/, 2015. február 5.

⁹ 2003. évi CXXV. törvény, 22.§.

A megkérdezettek közül mintegy negyvenketten nyilatkoztak úgy, hogy álláskeresőként folyamán érte őket hátrányos megkülönböztetés a fogyatékoság miatt. Akik viszont megtalálták helyüket a munka világában, pozitív tapasztalatokról számoltak be, miszerint a kollégák elfogadóak, munkavégzésük megoldott.

Hatalmas problémának tartom, hogy mindösszesen hatan tudták konkrétan megfogalmazni, hogy az őket ért diszkrimináció miatt kihez forduljanak jogi segítségért. A diszkrimináció elleni küzdelem zászlaját hordozó Egyenlő Bánásmód Hatóság tevékenységét, az általa nyújtott lehetőségeket csupán hárman ismerték pontosan. Ők arról is nyilatkoztak, hogy volt szerencsájük részt venni a Hatóság által tartott érzékenyítő tréningen. Lesújtó arány, hogy az ötven résztvevő közül mintegy húszan nem is hallottak az Egyenlő Bánásmód Hatóságról. Öten kezdeményeztek az őket ért hátrányos megkülönböztetés miatt eljárást. Egyhangú véleményük az volt, hogy nincs elég erős szankciós eszköz a hatóság kezében. Ezáltal a munkáltató Hatóság általi marasztalása ellenére sem született kielégítő megoldás a kezdeményezők ügyében.

Rendkívül fontosnak tartanám a megváltozott munkaképességűek megfelelő tájékoztatását egyáltalán a Hatóság létezéséről, tevékenységeiről, az általa nyújtott lehetőségekről. Hiába rendelkezik például a látássérültek által is jól használható akadálymentes honlappal, ahol kielégítő tájékoztatást kaphat mindenki a Hatóságról, ha ilyen sokan nem ismerik fennállását. Fontos lenne a fogyatékkal élőket segítő szervezeteknél való személyes megjelenés, tájékoztatás adása. Az esélyegyenlőség megteremtése ugyanakkor nem csupán az EBH feladata. A jelenleginél sokkal nagyobb részt kellene vállalniuk az érdekképviseleti szervezeteknek is. A megváltozott munkaképességűek körében ők tudnák leginkább az információkat lehetőségeket továbbítani az illetékesek felé. A különböző fogyatékoságban szenvedőket tömörítő szervezetek vezetőségének kiemelt gondot kellene fordítani arra, hogy a munkáltató minél inkább kiismerje az adott betegség kezelését, az így is elvégezhető munkakörök táráit, a munkavégzést segítő eszközök, szoftverek beszerzésének menetét. Személyes feladatuknak kellene tekinteni a munkáltatók érzékenyítését. Mindezen intézkedéssel csökkenteni lehetne a fogyatékkal élők vonatkozásában felmerülő sztereotípiákat, és növelni az aktívan dolgozó megváltozott munkaképességűek számát.

3.2. A fogyatékos személyek jogairól, esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. Törvény gyakorlati érvényesülése

Maga a törvény is kimondja, hogy a fogyatékos emberek a társadalom egyenlő méltóságú, egyenrangú tagjai. Az állam köteles gondoskodni a fogyatékos személyeket megillető jogok érvényesítéséről, a fogyatékos személyek hátrányait kompenzáló intézményrendszer működtetéséről. Továbbmenve a jogalkotó a hátrányos helyzet kiküszöbölése érdekében pozitív diszkriminációt is megenged. A megváltozott munkaképességűek elhelyezkedését biztosítja az a törvényi rendelkezés is, mely szerint a foglalkoztatást biztosító munkáltató köteles biztosítani a munkavégzéshez szükséges mértékben a munkahelyi környezet, így különösen a munkaeszközök, berendezések megfelelő átalakítását. Az átalakítással kapcsolatos költségek fedezésére a központi költségvetésből támogatás igényelhető. A munkáltató már a felvételi eljárás során köteles biztosítani az egyenlő eséllyel hozzáférhető környezetet a fogyatékos személy munkához jutásának elősegítése érdekében, ha a megüresedett álláshelyet nyilvánosan meghirdette, vagy az álláshirdetésre a fogyatékos személy úgy jelentkezett, hogy rögtön jelezte a meghallgatáshoz szükséges speciális igényeit, vagy a speciális igények biztosítása nem jelent a munkáltatónak aránytalan terhet. A törvény

értelmében aránytalan tehernek minősül az, ha a kötelezettség teljesítése a munkáltató működését ellehetetleníti.¹⁰

A törvény a fogyatékos személyeket megillető jogként kezeli a foglalkoztatást. Ez alapján a fogyatékos személy integrált, ennek hiányában védett foglalkoztatásra jogosult. Az integrált foglalkoztatásnak hatalmas jelentősége van. Hozzájárul a fogyatékkal élők társadalmi elfogadásához. Úgy gondolom, hogy a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása területén ezt a munkavégzési formát kell előtérbe helyezni, megalapozva ezzel a fogyatékos személy több irányból történő fejlődését. A Központi Statisztikai Hivatal adatai szerint a fogyatékkal élők kisebb, vidéki településen élnek. Így helyi szinten nagy szerepet tölthetnének be a települési önkormányzatok helyi esélyegyenlőségi programok kidolgozásával, melynek keretei között támogathatnák és összefoghatnak a megváltozott munkaképességűek integrált foglalkoztatását. Hasonló tevékenységet végezhetnének helyi szervezetek is. Győr-Moson-Sopron megyében több olyan alapítványt, egyesületet ismerek, melyek megváltozott munkaképességűek elhelyezkedését segítik. Viszont ahhoz, hogy egy fogyatékkal élő versenyképesen kerüljön ki az integrált munkaerő-piacra, szigorúan megszervezett rehabilitációra, képzésekre van szükség. Ezt maga a törvény is megfogalmazza, amikor kimondja, hogy a fogyatékos személynek joga van a rehabilitációra. E jog érvényesítését rehabilitációs szolgáltatások, ellátások biztosítják.¹¹ A versenyképességet megalapozó képzések fontosságát a fogyatékosok iskolázottságára vonatkozó népszámlálási adatok is igazolják. A fogyatékkal élők csupán 16%-a rendelkezik valamilyen szakmával, 19%-uk érettségizett le, felsőfokú végzettséggel pedig csak 8%-uk rendelkezik.¹²

Integrált foglalkoztatás hiányában a távmunka, részmunkaidős foglalkoztatás és a védett munkahelyeken történő munkavégzés elterjedése óriási áttörést jelenthet a fogyatékkal élők munkába állása területén. A digitális világ elterjedésével könnyedén megoldható a munka kiadásának elvégzésének és visszaküldésének folyamata. A munkavállalónak abszolút előny, hogy saját megszokott közegében végezheti a munkát, adott esetben rugalmas munkaidő beosztással, alkalmazkodva ezzel egészségi állapotának megőrzéséhez szükséges teendőkhöz.

A munkáltatónak nem kell a munkahelyen az akadálymentes környezet kialakításáról gondoskodnia, sőt nem kell aggódnia a munkabajlás speciális feltételeiről. A megváltozott munkaképességű munkavállaló ilyen módon történő alkalmazása a munkáltató számára sokkal költséghatékonyabb, mint a jelentősen megemelt rehabilitációs hozzájárulás összegének kifizetése. E foglalkoztatási formának ugyanakkor hátrányai is vannak. Hiába az ismert otthoni vagy megfelelően akadálymentesített környezet, ha eme munkavégzési formák keretei között is elkülönülnek a fogyatékkal élők a társadalom többi tagjától, nehezítve ezzel az elfogadás, esélyegyenlőség lehetőségének biztosítását. Mindemellett egy védett munkahely nem biztos, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállaló képességeinek megfelelő munkát képes biztosítani. Továbbá nincs meg az esetleges előrelépés lehetőségének motiváltsága sem. Más oldalról megközelítve vannak olyan fogyatékkal élők, akik nem képesek az önálló életre. Sokan ellenőrzött körülmények között, állandó felügyelet alatt bentlakásos intézménybe kényszerülnek. Kiváló megoldást jelentenek a védett munkahelyek. Ilyen kettős funkciót tölt be például Budapesten a Vakok Állami Intézete Oktató-, Képző-, Foglalkoztató Centruma.¹³ Az itt lakóknak nem csak a rehabilitációját végzik, de munka-rehabilitációs és fejlesztő-foglalkoztatás is folyik. Az otthon lakói képességüknek megfelelően kosarat fonnak, gyertyát öntenek, borítékot hajtogatnak, vagy akár szőnek. Ez azonban nem elég. Vannak olyan fogyatékkal élők, akik önellátásra képtelenek ugyan, de nem kerülnek be lakóotthonokba, hanem családi környezetben a családtagok látják el őket. E téren

¹⁰ 1998. évi XXVI. törvény, 2-3.§.

¹¹ Uo. 19.§.

¹² Országos Fogyatékosügy Program 2015-2020 (tervezet).

¹³ <http://www.vakokintezete.hu/> (2015. február 17.).

azt tapasztalom, hogy a gyakorlatilag 24 órás felügyelet miatt valamelyik családtag képtelen munkát vállalni, megnehezítve ezzel a család anyagi megélhetését. A minimális ápolási segély, amit az otthonmaradásra kényszerülő családtag kap, nem jelent kiutat a nehézségekből. Ezért kellene helyi szinten a vidékiek számára is elérhető szociális foglalkoztatókat létrehozni, ahol a fogyatékkal élő szakemberek segítségével végezhetne munkát. Ha ez nem megoldható, biztosítani kellene a fogyatékos személy otthonában az időszakos felügyeletet. Emellett az öt gondozó családtag, ha csak részmunkaidőben is, de elhelyezkedhetne csökkentve ezzel a család drasztikus jövedelem-kiesését, életszínvonalának folyamatos romlását. Ösztönözni kellene a munkáltatókat, hogy a hozzátartozót speciális intézkedésekkel például rugalmas munkaidővel segítsék munkájuk és az otthoni teendők összeegyeztetésében. A támogató szolgálatok rendkívül fontos kapcsolatot biztosítanak a fogyatékos személyek lakhelye, illetve a munkahely között, ezért a szolgáltatáshoz való területileg és az ellátottak köre szempontjából is egyenletes hozzáférés folyamatos fejlesztése kiemelt feladat.

3.3. Országos Fogyatékosügy Program 2015-2020

A program közép- és hosszútávú intézkedései az „idejétmúlt” 2007-2013-as időintervallumra szóló Országos Fogyatékosügy Programot váltja majd fel. A programban a fogyatékos személyek életminőségét javító intézkedések hozzájárulnak többek között a célcsoport foglalkoztatásának növekedéséhez, és ezáltal a teljes társadalom számára hasznos és értékes eredményeket hoznak. A program végrehajtásának eredményei támogatják az érintettek aktivitását, önállósági-önigondoskodási képességét, hosszú távon lehetőséget teremtve ezzel az állami szerepvállalás csökkentésére. A program szerint a fogyatékos személyeket önálló, önmagukért felelős jogképes embereknek kell tekinteni. Ezért külön intézkedések útján munkaerőpiaci szolgáltatásokkal kell segíteni őket abban, hogy a társadalom aktív és megbecsült tagjai lehessenek. A tervezet a hátrányok enyhítését a társadalom egészének feladatának tekinti.

A program a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának növelése érdekében három fő lépést határoz meg. Fontosnak tartja a foglalkoztatási támogató rendszer széleskörű átalakítását, melynek elsődleges célja, hogy elősegítse a szegregált körülmények között történő foglalkoztatás elmozdulását a rehabilitáció, és ezáltal a minél nagyobb arányú nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatás felé. Ennek eléréséhez a bevont személyek felkészítése mellett feltétel a munkaerőpiaci integrációt elősegítő minimumfeltételek megteremtése, illetve a munkaadók érdekltetése a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásában. Az Országgyűlés a már átalakított akkreditációs foglalkoztatáson és a rehabilitációs kártya bevezetésén felül további intézkedések megtételét tartja szükségesnek.¹⁴

A munkavállalók személyes helyzetének javításán túlmenően a munkáltatók megfelelő felkészítése szintén stratégiai cél. Ennek a gazdasági ösztönzők működtetésén túl fontos része a munkáltatók szemléletének, motivációjának javítása, illetve a befogadó munkahelyi környezet fejlesztése. Kulcsfontosságú feladat a negatív előítéletek lebontása, ami legtöbb esetben az információk és a személyes tapasztalatok hiányára vezethető vissza. Ezt a felmérésben szereplő munkáltatók is elismerték. Kevésbé ódzkodtak az új helyzettől azok, akiknek közvetlen környezetében volt fogyatékkal élő. A program is célként tűzi ki azon korábban is említett elgondolását, hogy különös hangsúlyt kell fektetni a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásával összefüggő alapvető ismeretek célzott terjesztésére, valamint a fogyatékos munkavállalóval kapcsolatos pozitív személyes tapasztalatok megszerzését lehetővé tevő programok, szolgáltatások fejlesztésére.

¹⁴ Országos Fogyatékosügy Program 2015-2020 (tervezet).

Alapelvként fogalmazódik meg a hátrányos megkülönböztetés tilalma és az indokolt előnyben részesítés követelménye. Eszerint a fogyatékos személyeket érintő döntések előkészítése, jogszabályok, szakpolitikák, programok tervezése megalkotása és végrehajtása során különös hangsúllyal szükséges figyelembe venni a hátrányos megkülönböztetés törvényi tilalmát, továbbá biztosítani kell az arányos és méltányos előnyben részesítés lehetőségét arra tekintettel, hogy a fogyatékos személyek az őket másokkal azonos alapon megillető jogaikkal állapotukból fakadóan sok esetben kevésbé tudnak élni.

Cél az országos szemléletformáló programok megszervezése, Ehhez a fogyatékosügy szakmai, civil és érdekvédelmi szervezetekkel együttműködve folyamatosan figyelemmel kell kísérni a fogyatékosügy egyes részterületein készülő egyes stratégiai jellegű szakmai dokumentumokat, és meg kell vizsgálni az azokban foglaltak beépíthetőségét a kormányzati intézkedési tervekbe. További jövőkép, hogy a sajátos nevelési igényű fiatalok munkaerőpiaci helyzetének javítása érdekében kiemelt figyelmet kell fordítani az általuk is elérhető szakképzésekre, az ezeket bonyolító szakiskolákra, valamint a képzéseket elvégzett tanulók utókövetésére. Ennek megvalósításához szükséges a meglévő képzéseknek a munkaerőpiaci trendhez alakítása, új képzések létrehozása. Fontos cél a gazdálkodó szervezetek érdekeltté tétele a sajátos nevelési igényű tanulók gyakorlati képzésének folytatásában és a szakiskolákban speciális szakiskolákban végzett fiatalok továbbfoglalkoztatásában.

Jelenleg a fogyatékos fiatalok számára nem pusztán a felsőoktatási rendszerbe való bekerülés, hanem az ottani kötelezettségek teljesítése is számtalan esetben nehézségbe ütközik. Pedig a felsőoktatásban való helytállás kulcsa, hogy egy fogyatékos fiatal az előmenetelt biztosító munkakörbe, szakmai vezetésbe kerüljön. Ennek előmozdítása érdekében olyan komplex szolgáltatásokat kell kidolgozni, melyek a fiatalok felkészülését, hozzáférhető tananyagokhoz való hozzájutását, valamint az oktatás minden formájához, az egyetemi élet részét képező másokkal azonos alapon történő hozzáférést támogatják.

A program szerint a sikeres munkaerőpiaci elhelyezkedés előkészítése érdekében fejleszteni kell a szakszolgálati rendszerben biztosított továbbtanulási, pályaválasztási tanácsadáshoz való hozzáférést.

A munkaerőpiacon való aktív szerepvállaláshoz nagyban hozzájárul a közlekedés is. Mivel a fogyatékkal élők nagy része gépkocsival nem tud közlekedni, így a mobilitás hiánya jelentősen leszűkíti a végezhető munkaköröket. Ha az álláshirdetéseket megfigyeljük, ma már szinte alapvető követelmény a jogosítvány megléte. A kört méginkább szűkíti, ha az adott munkahely tömegközlekedéssel nem közelíthető meg. Ennek érdekében bővíteni, és sűríteni kellene mind a helyi, mind a helyközi járatokat. Biztosítani kellene a közlekedési eszközök akadálymentesítését. A megváltozott munkaképességűek munkába járásának gördülékenysége érdekében a közlekedés területén dolgozók érzékenyítését, képzését tartom fontosnak. Fejleszteni kell a szállító szolgálatok országos hálózatát, különös hangsúlyt kell fektetni a speciális személyszállítási megoldások támogatására.

4. Végkövetkeztetés

Mivel ma hazánkban a fogyatékos és az egészségkárosodott személyek szegénységkockázata háromszorosa az átlagnépességének, rendkívül nagy szükség van a foglalkoztatás területén történő szemléletváltásra, munkahelyek teremtésére. Munkahely hiányában a szociális transzferek igénybevételére szorítkozhatnak a megváltozott munkaképességű személyek, amely a létminimum biztosítását szolgálja. Úgy gondolom, ezen ellátásokra nem lehet alapozni a jövőt, hiszen folyósításuk a mindenkori kormányzat döntésén alapul, melynek során az ellátásra való jogosultság kérdése bizonytalanra válik. Nem beszélve arról, hogy eltartottként a társadalom kevésbé hasznos tagjainak tekinthetőek, nehezítve ezzel az

Doktori Műhelytanulmányok 2015.

integrálódás folyamatát, elismerést, elfogadottságot. Minderre hatékony megoldást jelent, ha a fogyatékkal élőknek egészségi állapotát is figyelembe véve biztosított a munkavégzés lehetősége. Ezáltal minden megváltozott munkaképességű személy az ország aktív, hasznos munkavállalója lehetne nem pedig kolonca.