



SZABOLCS-SZATMÁR-BEREG MEGYEI  
KORMÁNYHIVATAL

## **Megváltozott munkaképességű illetve fogyatékossgal élő személyek a munkaerőpiacon, foglalkoztatásuk munkavédelmi és munkaügyi kérdései**

***Dr. Szabó Erika***

*Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal  
Foglalkoztatási, Munkaügyi és Munkavédelmi Főosztály  
Munkaügyi és Munkavédelmi Ellenőrzési Osztály  
osztályvezető*

***Petrus József***

*Foglalkoztatási és rehabilitációs jogi tanácsadó*

Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei munkahelyek  
biztonságáért munkacsoport

2020.

## **I. Megváltozott munkaképességű személy meghatározása**

A megváltozott munkaképességű, fogyatékossgal élő munkavállalók különböző idült betegségek, baleseti sérülések, veleszületett látás,- hallás,- mozgáskorlátozottság vagy egyéb körülmények miatt tartoznak a sérülékeny csoportba, védett munkavállalói körbe.

**A megváltozott munkaképességű személy fogalomkör magába foglalja az egészségkárosodott és a fogyatékossgal élő személyeket.**

A hazai jogrendszerben egységes definíció nem létezik, a fogalmak sokfélesége az egyes jog és szakterületek különbözőségéből fakad.

A fogyatékos személyekre vonatkozó szóhasználat sem egységes, mert gyakran találkozunk a fogyatékkal élő, fogyatékossgal élő kifejezésekkel is.

A megváltozott munkaképességű személy általános fogalmát a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (Ft.) 58. § (5) bekezdésének m) pontja határozza meg a következőképpen:

A rehabilitációs hatóság vagy jogelődjei által végzett hatályos minősítés alapján,

- akinek az egészségi állapota a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján 60 százalékos vagy kisebb mértékű,
- aki legalább 40 százalékos egészségkárosodással rendelkezik, az erről szóló szakvélemény, szakhatósági állásfoglalás, hatósági bizonyítvány alapján,
- akinek a munkaképesség-csökkenése 50-100 százalékos mértékű,
- aki a komplex minősítés alól jogszabály rendelkezése alapján mentesül, rokkantsági ellátás folyósításának időtartama alatt.

Ezt a fogalmat tartalmazza a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 294. § l) pontja is. 2018. január 1-től került aktualizálásra, pontosításra a munkajogi törvényi fogalomtárban ennek a személyi körnek a meghatározása.

Az Ft. 57/B. § (4) bekezdésének 3. pontja alapján fogyatékos személy az, aki tartósan vagy véglegesen olyan érzékszervi, kommunikációs, fizikai, értelmi, pszichoszociális károsodással - illetve ezek bármilyen halmozódásával - él, amely környezeti, társadalmi és egyéb jelentős akadályokkal kölcsönhatásban a hatékony és másokkal egyenlő társadalmi részvételt korlátozza vagy gátolja. (1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról)

Fogyatékossgal élő személyek főbb csoportjai:

- ▶ Értelmi fogyatékosok
- ▶ Látássérültek
- ▶ Hallássérültek
- ▶ Mozgáskorlátozottak
- ▶ Beszédben akadályozottak
- ▶ Viselkedési zavarokkal küzdők
- ▶ Több fogyatékossgal együttes előfordulása esetén halmozottan fogyatékosok.

Esetükben az egyenlő bánásmódnak kell érvényesülnie, amely magába foglalja az esélyegyenlőséget a munkavédelem területén is.

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (továbbiakban Mvt.) 2004. május 1.-jétől hatályos módosítása az értelmező rendelkezések közé beemelte a sérülékeny csoport fogalmát. Az Mvt. 8/A. § -a a megváltozott munkaképességű személyeket sérülékeny csoportba tartozó személyként definiálja. A definíció szerint sérülékeny csoport az a kategória, amelybe tartozó munkavállalókat testi, lelki adottságaik, állapotuk következtében a munkavégzéssel összefüggő kockázatok fokozottan fenyegetnek, illetve akik maguk is fokozott kockázatot jelenthetnek munkavégzésük során (pl. fiatalok, terhes, nemrég szült, anyatejet adó nők és szoptató anyák, idősek, megváltozott munkaképességűek).

## **II. Statisztikai adatok**

A fogyatékossgal élő / megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása egy nagyon fontos és komoly kérdés. Nincs pontos adat, de Magyarországon számuk akár 1 millió is lehet.

A KSH adatai szerint 2011-ben 680.000 megváltozott munkaképességű ember volt. Ebből 2011-ben 20- 64 év közöttiek 18,3% -a dolgozott.

2015-ben a 19- 64 éves korosztályból 28,8% -a dolgozott.

Az Eurostat szerint az „alapvető aktivitási nehézséggel küzdő” személyek Uniós átlaga 50% -a dolgozik a 15- 64 éves korosztályból.

Magyarországon van a legnagyobb különbség a nem megváltozott munkaképességű emberek és a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatási arányában. Emellett Írország, Románia és Bulgária mellett Magyarországon a legnagyobb a fogyatékossgal élő/megváltozott munkaképességű emberek gazdasági inaktivitása, ez azt jelenti, hogy meg sem jelennek a munkaerőpiacon.

A 250 főnél több munkavállalót foglalkoztató cégek 80% -a már foglalkoztat megváltozott munkaképességű személyt. Fejér megye 93%, és Győr- Moson- Sopron Megye 86% -os foglalkoztatottsággal jár élen az országban.

### **Fontos a foglalkoztatásuk a következők miatt:**

- Foglalkoztatásuk révén gazdasági szempontból ők is adófizető állampolgáraivá válnak az országnak.
- A saját anyagi helyzetük javulása révén, nem függenek csak a részükre állapotukból adódóan meghatározott szociális ellátásoktól. Az életminőségük is javul és az önbecsülésük is nő.
- Mivel dolgozó, hasznos tagjai a foglalkoztatásuk révén a társadalomnak, a társadalmi elfogadás is nő a célcsoport irányában.

### **III. A fogyatékossgal élő/megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatását elősegítő tényezők lehetnek:**

- *A rehabilitációs hozzájárulás:*

2018-ban 80 milliárd forintot fizettek be a munkáltatók, ami 60.000 betöltetlen álláshelyet jelent. 2019-ben 100 milliárd forintra emelkedett ez az összeg, ami 70.000 fogyatékossgal/megváltozott munkaképességű személy által nem betöltött munkahely.

A rehabilitációs hozzájárulás a minimálbér 9- szerese, amely 2019-ben 1.341.000 Forint, melyet a nemzetgazdaság valamennyi szektorában fizetnie kell a munkáltatónak, ha az általa foglalkoztatottak statisztikai létszáma a 25 főt meghaladja és 25 főnként nem foglalkoztatnak legalább 1 megváltozott munkaképességű munkavállalót.

2020-ban a 161.000 Ft-os minimálbérnél ez 1.449.000Ft-ra emelkedik.

- *A munkáltató szociális hozzájárulás alóli mentessége:*

Ez nagyon kedvező és ösztönző a cégek részére, mert a minimálbér 200%-áig nem kell a megváltozott munkaképességű emberek után kifizetnie a 17,5%-ot.

- *A rehabilitációs kártya megszűnése és kiterjesztése:*

Korábban ezt csak a rehabilitációs ellátással rendelkező személyek vehették igénybe, kizárva a célcsoport jelentős részét a kártya igényléséből. A kártyával rendelkező személyek foglalkoztatása ugyanis szintén járulékmentességet garantált a munkáltatóknak. 2019. január 1.-étől viszont ennek megszűnésével a minden komplex minősítéssel rendelkező fogyatékos/megváltozott munkaképességű személy után részesülnek a kedvezményben a foglalkoztatók. Ezzel a kedvezményben részesülők száma megsokszorozódott 32.000-ről 400.000-re.

A kedvezményt munkaviszony, illetve tagi jogviszony esetében a foglalkoztató, illetve a társaság, egyéni vállalkozó esetében pedig maga a vállalkozó érvényesítheti.

A megváltozott munkaképesség tényét a munkavállalónak a komplex minősítésről szóló dokumentummal, aki pedig nem vett részt komplex felülvizsgálaton, annak a rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíj megállapító határozattal, illetve azon irattal lehet igazolni, ami ezen ellátás megváltozott munkaképességű ellátásként történő folyósításáról tájékoztat.

Megváltozott munkaképességűnek minősülnek mindazok, akiknek az egészségi állapota a komplex minősítés alapján 60 %, vagy kisebb mértékű, illetve komplex minősítés nélkül azok, akik 2011. december 31-én I. vagy II. továbbá III. csoportos rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjra voltak jogosultak, 2012. január 1. után pedig rehabilitációs, vagy rokkantsági ellátásban részesülnek.

A d), valamint az e) komplex minősítéssel rendelkező megváltozott munkaképességűek után, - a komplex minősítéssel nem rendelkező - volt rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjasok foglalkoztatása esetén is érvényesíthető.

Rokkantsági járadékkal vagy fogyatékosági támogatással (FOT) rendelkező személyek után nem vehető igénybe a kedvezmény.

A kedvezményt az alábbi foglalkoztatások esetén lehet érvényesíteni:

- a foglalkoztató, aki megváltozott munkaképességű személyt munkaviszonyban alkalmaz (a megbízási jogviszony tehát erre nem teremt alapot),
- bizonyos gazdasági társaságok megváltozott munkaképességű tagjával fennálló adókötelezettséget eredményező jogviszony (pl. betéti társaság, közkereseti társaság, korlátolt felelősségű társaság, egyéni cég, stb.),
- egyéni vállalkozó, ha megváltozott munkaképességű.

A költségvetési szervek nem érvényesíthetik az adókedvezményt!

- *150%-os jövedelemkorlát:*

A rokkantsági ellátásban vagy rehabilitációs ellátásban részesülők részére van ez a jövedelemkorlát meghatározva. A rokkantsági járadékosok részére nincs ilyen jövedelemkorlát. Időkorlát nincs meghatározva, a komplex felülvizsgálati papírjuk figyelembevételével akár 8 órában is dolgozhatnak.

- *Akkreditáció:*

Amennyiben egy vállalatnál a megváltozott munkaképességű dolgozók létszáma eléri a 30 főt vagy arányuk az összes munkavállalóhoz viszonyítva meghaladja a 25 százalékot, illetve megfelel az egyéb feltételeknek, a vállalat kérheti akkreditációját, amely után az állam támogatást / normatívát fizet a munkavállalók foglalkoztatásának támogatására. Az állami támogatás fordítható a munkabérré, a speciális igényű foglalkoztatás esetén felmerülő esetleges többletköltségekre, képzésekre vagy a munkahely rehabilitációs célú átalakítására. Ezen költségeket 75-100 százalékgig terjedő arányban téríti meg az állam. 2020-ban 43,5 milliárd forint áll rendelkezésre a költségvetésben ezeknek az akkreditált cégeknek a támogatására.

- *Oktatás és képzés:*

Az egyenlő esélyű hozzáférés figyelembe vételével (ami törvény által garantált) jól képzett munkaerő válhat a célcsoport tagjaiból. Ennek feltételei vannak. Egyrészt, hogy hozzá tudjanak jutni a megfelelő tananyaghoz az általuk befogadható módon, másrészt fizikailag és infokommunikációs szempontból akadálymentes legyen az oktatási/képző intézmény. De akár fogyatékos- specifikus képzések is indulhatnak, ahol különböző, a fogyatékoságuknak megfelelő szakmát tanulhatnak.

- *Védett szakmák:*

Korábban voltak olyan védett szakmák, ahol bizonyos fogyatékosággal rendelkezők részére pozitív diszkriminációt alkalmaztak. Ez azt jelentette, hogyha erre a bizonyos állásra megfelelő végzettséggel rendelkező fogyatékos személy is jelentkezett, akkor őt kellett erre az állásra felvenni. Ez már évtizedekkel ezelőtt megszűnt, pedig elősegítette, megkönnyítette a munkába történő elhelyezkedést. Hasznos lehetne a mai kor elvárásaira adaptálva ezt a lehetőséget újra létrehozni.

- *Közlekedés:*

Fontos szempont, mellyel a munkába /képzőintézménybe történő eljutást meg tudnák oldani. Szükséges lenne a tömegközlekedési járművek, közlekedési útvonalak megfelelő akadálymentesítése. Ezek szerencsére már elkezdődtek, de még mindig nem minden fogyatékos ember részére használhatók akadálytalanul. Másrészt a támogató szolgálatok, melyek száma és kapacitása évről évre csökken. Velük tudnának a munkahelyükre eljutni, ahogyan ezt sokan jelenleg is teszik. Sajnos az előbbiekben említett okok miatt ez csak korlátozottan hozzáférhető. Emellett a támogató szolgálatoknak sávós időbeosztással kellene működni, mert 8-16 óra között dolgoznak. Ha egy fogyatékos személlyel élő személy szintén ebben a munkarendben dolgozik/dolgozna, nem tud időben beérni és nem tudja igénybe venni a szolgáltatást.

- *Kommunikáció:*

Az egyik legfontosabb! A munkáltatók részére is el kell jutni olyan a fogyatékos/megváltozott munkaképességű emberekkel kapcsolatos releváns információknak, melyek előmozdítják a célcsoport tagjainak elfogadását, befogadását és foglalkoztatását. Tudniuk kell, hogy megfelelő munkakör feltárással ezek az emberek is el tudják látni teljesítmény-kiesés nélkül ugyanazt a munkát, melyet ép társaik. Nem beszélve a korábbiakban felsorolt kedvező költséghatékonyságról. De a fogyatékos embereket is motiválni kell (lehetőségekkel, megfelelő bérezéssel, befogadással, stb.), hogy újra merjenek, akarjanak dolgozni és munkát vállalni.

A fogyatékos/megváltozott munkaképességű személyek között legtöbb az alacsony iskolai végzettségű, de szép számmal akadnak szakmával, érettségivel rendelkező és diplomás emberek is. Több mint 55%-uknak van középfokú végzettsége és 6%-ra tehető a diplomások aránya.

Éppen ezért nem csak a takarítói, portás, kisegítő pozíciókban kell gondolkodni a foglalkoztatásukat tervező cégvezetőknek, mert sokan vannak, akik ennél magasabban kvalifikáltak és ezért komolyabb státuszban, beosztásban is megállnák a helyüket. Erre csak lehetőséget kell adni nekik!

Nagyon sok olyan terület létezik, amelyben a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásával enyhíteni lehetne a munkaerőhiánynon. De fontos hatással van a társadalmi elfogadásra, a vállalat/cég társadalmi felelősségvállalására is. A nem megváltozott munkaképességű kollégák szociálisan érzékenyebbé, empatikusabbá válnak.

Nagyon széles az a spektrum, ahol (akár a különböző munkakörök újragondolásával), egy hatékony munkakörfeltárással alkalmazni lehet a célcsoport tagjait. Természetesen képzettségük, végzettségük, munkatapasztalatuk, és állapotukból adódó speciális igényeik figyelembevételével történhet meg a foglalkoztatás. Egyre több pozitív példa van a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására, ezért a munkáltatók részéről érdemes nyitni, ezen társadalmi réteg felé!

- *Fogyatékos/megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását elősegítő pályázatok, támogatások:*

EU-s támogatásoknál kedvező szempont: az európai uniós pályázatokon nincsenek egységes feltételek, de a hátrányos helyzetű csoportokat (köztük megváltozott munkaképességű személyeket) is foglalkoztató cégek sokszor plusz pontokat, kedvezőbb elbírálást kaphatnak egyes programokban. Jelenleg még futnak a "Megváltozott munkaképességű emberek támogatása" elnevezésű kiemelt projektek (EFOP-1.1.1-15 és VEKOP-7.1.3-15), amelyek keretében bérjellegű támogatásokat vehet igénybe a munkáltató.

#### **IV. Megváltozott munkaképességű munkavállalókra vonatkozó korlátozások az Mt.-ben – a foglalkoztatás munkaügyi, munkajogi szabályai**

A megváltozott munkaképességű munkavállalók kiszolgáltatottabb helyzetben vannak, mint az egészséges munkavállalók. Munkajogi szempontból védett munkavállalói csoportba tartoznak, akiket a szabályok fokozott munkajogi védelembe részesítenek. E csoportok esetében a munkavállalókra vonatkozó általános szabályok (munkaidő, pihenődő mértéke, munkaidő-beosztás) alkalmazása fokozott megterhelést jelentene, míg a speciális szabályok megsértése akár egészségkárosodást is eredményezhet.

A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény (a továbbiakban: Met.) 3. § (1) bekezdésének e) pontja ezért külön ellenőrzési hatáskörként nevesíti a nők, a fiatalok és a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására vonatkozó jogszabályok megtartásának ellenőrzését.

Az Mt. teljesítménykövetelményei (Mt. 138. §) az egészséges ember teljesítőképességéből kiinduló munkakövetelményeket és bérezéseket határozzák meg. A munkaképességükben csökkent dolgozók esetében - ha nem havibéres a foglalkoztatás – a munkavállaló személy állapotára nézve is differenciálni kell a munkáltatónak. E munkavállalók foglalkoztatása az állam által támogatott cél, azonban ha a munkáltató jogsértést követ el, például a foglalkoztatottak képességcsökkenését kihasználva, akkor számolnia kell a munkaügyi hatóság szankciójával. A megváltozott munkaképességű, illetve fogyatékkal élő munkavállalók vonatkozásában az Mt. ugyan tartalmaz munkavégzési korlátozásokat, ezek megtartásának ellenőrzése azonban többnyire nem tartozik a munkaügyi ellenőrzés hatáskörébe.

Így például az Mt. 51. § (5) bekezdése alapján a fogyatékos személlyel foglalkoztatása során gondoskodni kell az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról. Ez azt jelenti, hogy a munkaadóknak meg kell tenniük a megfelelő és az adott esetben szükséges intézkedéseket, hogy a fogyatékos személy számára lehetővé váljon a munkához jutás, a munkában való részvétel, az előmenetel, az át- vagy tovább képzés (kivételt képez ez alól, ha a szükséges intézkedés meghozatala aránytalan nagy terhet ró a munkáltatóra)

Az ésszerű alkalmazkodás követelménye tehát lényegében a fogyatékos személyek egyenlő bánásmódhoz való jogának rögzítése. A munkáltató jogsértésének orvoslása ilyen esetekben bírósági úton történhet.

A cselekvőképességet érintő fogyatékoságú munkavállalók esetében speciális ellenőrzési hatáskörként jelentkezik a foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésére vonatkozó jognyilatkozat alakyszerűségének vizsgálata.

A polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 2:19 §-a alapján cselekvőképességében részlegesen korlátozott az a nagykorú, akit a bíróság ilyen hatállyal gondnokság alá helyezett. A bíróság cselekvőképességet részlegesen korlátozó gondnokság alá azt a nagykorút helyezi, akinek ügyei viteléhez szükséges belátási képessége - mentális zavara következtében - tartósan vagy időszakonként visszatérően nagymértékben csökkent, és emiatt - egyéni körülményeire, valamint családi és társadalmi kapcsolataira tekintettel - meghatározott ügycsoportban gondnokság alá helyezése indokolt. Ha a belátási képesség korlátozottsága csak részleges, a gondnokolt minden olyan ügyben önállóan érvényes jognyilatkozatot tehet, amely ügycsoport tekintetében a bíróság a cselekvőképességet korlátozó ítéletben a gondnokolt cselekvőképességét nem korlátozza.

A korlátozottan cselekvőképes személy jognyilatkozata általános jelleggel többnyire csak akkor érvényes, ha azt a gondnoka beleegyezésével vagy utólagos jóváhagyásával tette. A korlátozottan cselekvőképes személy a gondnoka közreműködése nélkül is tehet olyan személyes jellegű jognyilatkozatot, amelyre a jogszabály feljogosítja; megkötheti a mindennapi élet szokásos szükségleteinek fedezése körébe tartozó kisebb jelentőségű szerződéseket; rendelkezhet jövedelme bíróság által meghatározott hányadával, annak erejéig kötelezettséget is vállalhat, megköthet olyan szerződéseket, amelyekkel kizárólag előnyt szerez.

A fentiek figyelembevételével tehát a cselekvőképességet korlátozó gondnokság alá helyezett személy esetében a munkaszerződés érvényességéhez a gondnok beleegyezése vagy utólagos jóváhagyása szükséges. Ennek hiányában a munkaszerződés érvénytelen.

A Ptk. 2:21 § - a alapján **cselekvőképtelen** az a nagykorú, akit a bíróság cselekvőképességet teljesen korlátozó gondnokság alá helyezett. A bíróság cselekvőképességet teljesen korlátozó gondnokság alá azt a nagykorút helyezi, akinek az ügyei viteléhez szükséges belátási képessége - mentális zavara következtében - tartósan, teljes körűen hiányzik, és emiatt - egyéni körülményeire, valamint családi és társadalmi kapcsolataira tekintettel - gondnokság alá helyezése indokolt. A cselekvőképtelen személy jognyilatkozata általában semmis, nevében gondnoka jár el. A cselekvőképtelen személy csak azokat a csekély jelentőségű szerződéseket, amelyek a mindennapi életben tömegesen fordulnak elő, és különösebb megfontolást nem igényelnek.

Az Mt. 21. § (5) bekezdése alapján a cselekvőképtelen személy nevében törvényes képviselője tehet nyilatkozatot, így értelemszerűen a munkaszerződés megkötésére is a törvényes képviselő jogosult.

A cselekvőképességet teljesen korlátozó gondnokság alá helyezett személy esetében tehát a munkaszerződés megkötéséhez a gondnokság alá helyezett személy aláírása nem szükséges, helyette a törvényes képviselő jogosult megkötni azt. Amennyiben a munkaszerződésről a törvényes képviselő aláírása hiányzik, a munkaszerződés ugyancsak érvénytelen.

Az Mt. 212. § alapján a cselekvőképtelen vagy a cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállaló csak olyan munkakörre létesíthet munkaviszonyt, amelyet egészségi állapotánál fogva tartósan és folyamatosan képes



ellátni. Speciális szabály, hogy a munkavállaló munkakörét az ahhoz tartozó feladatok részletes leírásával kell meghatározni, nem elegendő tehát csupán a munkakör megnevezése. A munkavállalóra vonatkozó egészségügyi alkalmassági vizsgálatnak ki kell terjednie a részletes munkaköri feladatok ellátására.

A munkavállaló munkavégzését folyamatosan és oly módon kell felügyelni, hogy az, az egészséges és biztonságos munkafeltételek megtartását biztosítsa.

A megváltozott munkaképességű munkavállalók munkaidő-kedvezménye:

A fiatal munkavállalóhoz hasonlóan évente 5 munkanap pótszabadság jár a rendes szabadságon felül annak a munkavállalónak aki

- a) megváltozott munkaképességű,
- b) fogyatékosági támogatásra jogosult, vagy
- c) vakok személyi járadékára jogosult.

#### **V. A sérülékeny csoportba tartozó munkavállalókra vonatkozó külön szabályok a munkavédelemben**

A minden munkavállalóra kiterjedő általános jogszabályi előírásokon túl az Mvt. a sérülékeny csoportba tartozó munkavállalókkal kapcsolatosan külön szabályokat is tartalmaz.

Az Mvt. 19.§ (4) bekezdése szerint az „olyan munkahelyek létesítésénél, ahol mozgáskorlátozott vagy egyéb testi fogyatékos munkavállalót foglalkoztatnak, a fizikai környezetnek illeszkednie kell az emberi test megváltozott tulajdonságaihoz.”

Az Mvt. szerint a munkavállaló csak olyan munkával bízható meg, amelynek ellátására egészségileg alkalmas, rendelkezik az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretekkel, készséggel és jártassággal. 2004.-ben hatályba lépett módosítása révén ezt kiegészítette azzal, hogy a sérülékeny csoportba tartozó munkavállalókat a külön jogszabályban foglaltak szerint óvni kell az őket különösen érintő egészségkárosító kockázatoktól. (Mvt. 50/A.§)

**Az országos településrendezési és építési követelményekről szóló 253/1997. (XII. 20.) Korm. rendelet (továbbiakban: OTÉK)** már az építmények tervezési fázisában meghatározza az akadálymentesítést biztosító építészeti megoldásokat, valamint a fogyatékosok testi épségét és biztonságát védő építési módokat.

**Az OTÉK 61. § (1)- (5) bekezdése alapján** az építmények helyiségeit, tereit a rendeltetésüknek és a vonatkozó balesetvédelmi, munkavédelmi, tűzvédelmi, közegészségügyi követelményeknek is megfelelő padlóval kell tervezni és megvalósítani.

A járófelületen alkalmazott rács (pl. taposórács, lépcsőfok) legfeljebb 20x20 mm osztású lehet. Menekülési útvonalon nem alkalmazható rács.

A közhasználatú építmény akadálymentes használatra szolgáló belső közlekedőit és tereit összefüggő csúszásgátló padlóburkolattal kell ellátni.

Akadálymentes használatnál a meglévő közhasználatú építmény esetében a 20 mm-nél magasabb küszöböt lejtős kialakítással kell ellátni.

A járófelületen alkalmazott hézagos burkolat osztását úgy kell megválasztani, hogy az a rendeltetés szerű és biztonságos használatra alkalmas legyen, továbbá sérülést, és anyagi kárt ne okozzon.

**A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény** 15.§ (2) bekezdése előírja, hogy 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 munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998 (IV. 24) NM rendelet (továbbiakban: NM rendelet) 15. §** kimondja, hogy a munkaátvitelnak írásban kell meghatározni a munkaköri alkalmassági vizsgálatok rendjét, irányát és a sérülékeny csoportok számára tiltott munkaköröket, tevékenységeket.

Az NM rendelet 1. § o) pontja szerinti meghatározásban sérülékeny csoportok: a fiatalokúak, továbbá terhes, nemrég szült, anyatejet adó nők és szoptatók anyák, valamint az idősödök.

A megváltozott munkaképességű munkavállalók említése kimaradt ebből a felsorolásból.

Az NM rendelet ugyanakkor vonatkozik minden munkavállalóra, így az NM rendeletben és az Mvt. szerint meghatározott sérülékeny csoportokra is. Az NM rendelet 2. § (1) bekezdése szerint a rendelet hatálya kiterjed a munkaköri alkalmasság orvosi vizsgálata és véleményezése tekintetében minden munkavállalóra, akit szervezett munkavégzés keretében foglalkoztatnak.

Az NM rendelet a sérülékeny csoportokra vonatkozóan- a többi munkavállalóhoz képest- a munkaköri alkalmassági vizsgálata tekintetében eltérően rendelkezik.

E munkavállalók munkaköri alkalmasságának megítélésénél az előre meghatározható körülményeket mindenképpen szükséges vizsgálni, amely körülményeket az NM rendelet 8. számú melléklete tartalmazza.

A felsorolt egészségkárosító kockázatot jelentő vagy veszélyes megterhelésekkel járó munkakörülmények között egyáltalán nem végezhetnek munkát vagy csak bizonyos feltételekkel.

Ha a tiltás a sérülékeny csoport minden tagjára nem vonatkoztatható, lehetőség van esetenkénti mérlegelésre, amikor a foglalkozás-egészségügyi orvos az orvosi vizsgálat, a munkakör ergonomiai vizsgálata és a megterhelés-igénybevétele alapján hozza meg a döntést a munkavállaló alkalmazhatóságára vonatkozóan.

A megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő munkavállalók a fogyatékossgokat illetően nem alkotnak homogén csoportot – különböző idült betegség, baleseti sérülés, veleszületett látás, hallás, mozgáskorlátozottság vagy egyéb állapot miatt - ezért egyénre szabottan lehet és kell meghatározni tiltásokat, korlátozásokat.

A megváltozott munkaképességű, illetve a fogyatékossgal élő munkavállalók esetében az orvosi alkalmassági vizsgálatok során nem a csoportra, hanem az egyénre szóló speciális feltételeket kell vizsgálni azt követően, hogy a munkavállaló számára a rehabilitációs eljárásban véleményezték a munkaképesség változásának mértékét, a rokkantság fokát vagy javaslatot tettek a rehabilitálhatóságra stb.

Az NM rendelet 9. és 9/A. számú melléklete felsorolja, hogy melyek azok a munka környezetben jelen lévő kóros tényezők, amelyek esetében a munkáltató köteles kockázatbecslést végezni és megállapítani azokat az intézkedéseket, amelyekkel nő, a fiatalokú munkavállalók egészségét és biztonságát garantálni lehet.

Értelemszerűen a fogyatékossgal élők is bele tartoznak az NM rendelet szerinti sérülékeny csoportba.

Kockázatbecslésnél és az alkalmasság megítélésénél tehát a nem illetve a fizikai állapot mellett a fogyatékossgokat is figyelembe kell venni.

Az NM rendelet 3. § (6) bekezdése alapján:

A munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmassági vizsgálata nem terjed ki a munkaképesség változás mértékének és a rokkantság fokának meghatározására, valamint a szellemi képesség és az elmeállapot véleményezésére.

A munkáltató elsődleges feladata az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés biztosítása minden munkavállaló, így a valamely sérülékeny csoportba tartozó munkavállaló számára is.

A munkavédelmi szabályzás ennél fogva a munkáltató számára kockázatértékelés elvégzését valamint megfelelő megelőző intézkedések megtételét írja elő.

A kockázatértékelés elkészítésénél a munkavállalók egyéni sajátosságait adottságait is figyelembe kell venni.

**A munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről szóló 3/2002. (II.8.) SzCsM-EüM együttes rendelet 21.§** akként rendelkezik, hogy a munkahelyek kialakításánál a megváltozott munkaképességű (fogyatékos) munkavállalók adottságaira figyelemmel kell lenni.

Azokon a munkahelyeken, ahol megváltozott munkaképességű (fogyatékos) munkavállalókat kívánnak foglalkoztatni, az ajtókat, az átjárókat, a szintbeli különbségeket áthidalókat, a lépcsőket, a zuhanyozókat, a mosdókat és a munkahellyel összefüggő berendezéseket a testi adottságaiknak megfelelően, illetve megváltozott munkaképességükre figyelemmel kell kialakítani vagy szükség esetén átalakítani.

A megváltozott munkaképességű (fogyatékos) munkavállalók részére munkahelyükön biztosítani kell az egészséges és biztonságos munkavégzésükhöz szükséges, általuk felismerhető jelzéseket.

**Az építési munkahelyeken és az építési folyamatok során megvalósítandó minimális munkavédelmi követelményekről szóló 4/2002 (II. 20.) SzCsM-EüM együttes rendelet 4. számú melléklet I. fejezetének 17. pontja** rendelkezik arról, hogy a munkahelyek kialakításánál figyelemmel kell lenni a megváltozott munkaképességű munkavállalók adottságaira. E követelmény különösen a megváltozott munkaképességű (fogyatékos) munkavállalók által igénybe vett ajtókra, átjárókra, lépcsőházakra, zuhanyozókra, mosdókra, illemhelyekre és munkahelyekre vonatkozik, továbbá azokra a munkahelyekre, ahol e munkavállalók közvetlenül tevékenykednek.

**A munkavállalókat érő zajexpozícióra vonatkozó minimális egészségi és biztonsági követelményekről szóló 66/2005. (XII.22.) EüM rendelet** értelmében a munkáltatónak a kockázatértékelés során figyelembe kell venni a sérülékeny csoportba tartozó munkavállalók (terhes nők, hallássérült munkavállalók) egészségét és biztonságát érintő bármilyen hatást.

## **VI. Európai Unió szabályozás**

A fogyatékosokkal élőket védik az európai diszkriminációellenes, illetve a munkavédelmi szabályok is. A munkavédelemre való hivatkozás nem lehet kifogás a fogyatékkal élők foglalkoztatásának megtagadására vagy további alkalmazásuk megszüntetésére.

A szabályozás érinti:

- ▶ A különösen érzékeny munkavállalói csoportok védelmét az őket speciálisan érintő veszélyekkel szemben (Tanács 89/391/EGK irányelve)
- ▶ A munkahelyek megfelelő kialakítását „ A munkahelyeket szükség esetén a fogyatékos munkavállalókra tekintettel kell kialakítani. Ez a rendelkezés alkalmazandó különösen azokra az ajtókra, átjárókra, lépcsőkre, zuhanyozókra, mosdókagylókra, illemhelyekre és

munkaállomásokra, amelyeket közvetlenül fogyatékos személyek használnak vagy foglalnak el.” (Tanács 89/654/EGK irányelve)

- ▶ Munkavégzéshez megfelelő munkaeszközök biztosítását, amelyet a munkavállalók biztonságuk és egészségük károsodása nélkül használhatnak. Az alapvető egészségvédelmi és biztonsági előírások alkalmazásakor az ergonómiai alapelveket maximálisan figyelembe kell venni. (Tanács 89/655/EGK irányelv)
- ▶ A diszkriminációellenes jogszabályok szintén előírják a munkához és a munkaeszközökhöz való hozzáférés lehetőségének biztosítását. (A Tanács 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról)

Az EU tagállamai, köztük Magyarország is átültette nemzeti szabályozásában a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 89/391/EK Tanácsi irányelvet.

Az irányelv 6. cikke kimondja, hogy a munkáltatónak készen kell állnia arra, hogy a változó körülményeket figyelembe véve a munkát az egyénhez igazítsa, főleg a munkahely kialakítását, a munkaeszköz, a munka-és gyártási módszerek kiválasztását...stb.

Tehát a magyar munkáltatókra is vonatkoznak azok a kötelezettségek, amelyek a megváltozott munkaképességű és fogyatékosággal élő személyek foglalkoztatása esetén az emberi test megváltozott tulajdonságaihoz igazodó megfelelő munkakörnyezet kialakítására érvényesek.

Munkavédelmi szempontból a magyar szabályozás nem tesz különbséget aközött, hogy a munkavállaló megváltozott munkaképességű vagy fogyatékosággal élő.

## **VII. Akadálymentesítés és munkavédelem**

Ha egy szakember, rehabilitációs szakmérnök segít a munkáltatóknak, akkor az akadálymentesítés ésszerűen és nem horribilis anyagi ráfordítással megoldható. Ez nemcsak a munkavégzést teszi lehetővé a fogyatékos/megváltozott munkaképességű emberek részére, hanem a biztonságos feltételeket is megteremti a munkavégzéshez.

Az 1997. évi LXXVIII., az épített környezet alakításáról és védelméről szóló törvény 2. § -a alapján az épített környezet akkor akadálymentes, „ha annak kényelmes, biztonságos és önálló használata minden ember számára biztosított, ideértve azokat az egészségkárosodott egyéneket vagy ember csoportokat is, akiknek ehhez speciális létesítményekre, eszközökre, illetve műszaki megoldásokra van szükségük.”

... „egyenlő esélyű hozzáférés: a közszolgáltatás egyenlő eséllyel hozzáférhető akkor, ha igénybevétele – az igénybe vevő állapotának megfelelő önállósággal – mindenki, különösen a mozgási, látási, hallási, mentális és kommunikációs funkciókban sérült emberek számára akadálymentes, kiszámítható, értelmezhető és érzékelhető; továbbá az, az épület, amelyben a közszolgáltatást nyújtják, mindenki számára megközelíthető, a nyilvánosság számára nyitva álló része bejárható, vészhelyzetben biztonsággal elhagyható, valamint az épületben a tárgyak, berendezések mindenki számára rendeltetésszerűen használhatók és a szolgáltatások egyformán igénybe vehetők.”

Az egyenlő esélyű hozzáférés megteremtésének feladata nem teljesíthető kizárólag az építészmérnök, a rehabilitációs környezettervező szakemberek bevonásával. Szükség van más szakmák képviselőire is. Be kell vonni az érintett célcsoport képviselőit. Tapasztalati szakértőket,

érdekképviselői szervezeteket. Itt nagyon fontos, hogy érzékszervi vagy mozgásszervi fogyatékossgal élő személy legyen a felkért segítő, aki valóban tudja, hogy ő milyen akadályba ütközik, mi az ő részére a fontos!

A társadalom 10 % -át érinti közvetlenül az akadálymentesítés, (fogyatékossgal élők) de rajtuk kívül az alacsonyabb vagy csökkent érzékszervi, mozgásszervi képességgel rendelkezőket is gátolja (kisgyermek, kisgyermekkel közlekedő szülők, idősek, stb.) Ők a lakosság további 40 % -a.

Az épített környezet és az ott elérhető szolgáltatások teljes körű (akadálymentes) elérhetősége különböző akadályokba ütközhet:

- építészeti akadály,
- közlekedési akadályok,
- térbeli akadály,
- ergonómiai akadály,
- antropometriai akadály,
- érzékelési és kommunikációs akadályok.

Amennyiben nem akadálymentes a környezet, akkor a fogyatékossgal élő/megváltozott munkaképességű személyek hozzáférését nehezítik vagy gátolják meg a következőkben:

- lakhatás,
- információkhoz történő hozzájutás,
- szolgáltatásokhoz történő hozzájutás,
- munkához, keresőtevékenységhez történő hozzájutás,
- közlekedés.

Ezek szorosan kötődnek egymáshoz. Ha a célcsoport tagjai hozzájutnak az információkhoz, szolgáltatásokhoz, akkor képezni tudják magukat, hogy megfelelő végzettséggel a munkaerőpiacon hátrányos helyzetük ellenére is „eladhatóvá” váljanak.

Ha rendelkeznek megfelelő információval, akkor tudomást szerezhhetnek a betöltetlen, számukra releváns álláshelyekről és eséllyel pályázhatják azt meg.

Az akadálymentesített közlekedés segíti őket, hogy eljussanak a képzőintézményekbe/munkahelyre. Ez a közlekedési útvonalak mellett a közlekedési eszközöket is érinti.

A munkahelyen megfelelő akadálymentesítés megvalósításával, a különböző munkakörök újragondolásával teljesítmény-kiesés nélkül, a munkavédelmi szempontok betartásával tudják ellátni a feladatukat.

#### **VIII. Akadálymentesítés munkavédelem szempontjából:**

- *Fizikai akadálymentesítés:*
  - Mozgáskorlátozottak részére térdszabad, megfelelő magasságú asztalok, pultok, munkapadok. Megfelelő szélességű közlekedő útvonalak.
  - Kerekesszékből is elérhető kapcsolók, kezelőszervek.
  - Taktilis jelzések látássérültek részére (járdában, útburkolatban, belső burkolatban kialakított a burkolattól eltérő, kontrasztos színű fehér bottal, lábbal jól érzékelhető sáv)

- Lépcsők élén kontrasztos, csúszásmentes jelzés kialakítása maradványlátással rendelkező látássérültek részére.
- *Infokommunikációs akadálymentesítés:*
  - Tapintható, hangjelzést adó, beszélő eszközök látássérültek részére. (Braille feliratok, beszélő lift, képernyőolvasó a számítógépen, stb.)
  - Indukciós hurok hallássérülteknek.
  - Könnyen érthető piktogramok, feliratok jelzések értelmi sérültek részére.

A fentiekben felsorolt néhány dolog csak töredéke az akadálymentesítésnek, de odafigyeléssel, empátiával és megfelelő szakértők bevonásával már ezekkel a minimális feltételekkel is nagyban segíthetők a fogyatékossgal élő/megváltozott munkaképességű emberek munkaerő piaci re/integrációja. Emellett a munkavédelem szempontjából is segíti a munkáltatókat a célcsoport foglalkoztatásánál.

## **IX. Foglalkoztatási rehabilitáció**

A megváltozott munkaképességű személyek rehabilitációjának célja a munkaerő-piaci integráció.

A rehabilitációs szervek foglalkozási, orvosi és szociális szolgáltatásokat nyújtanak és közvetítenek.

Ezzel elősegítik a megváltozott munkaképességű személyek tartós foglalkoztatását, képességeiknek megfelelő munkahelyen történő foglalkoztatásukat.

A foglalkoztatási rehabilitáció célja megteremteni a további foglalkoztatáshoz a feltételeket. Ebben meghatározó szerepe van a munkáltatóknak, melyhez segítséget a foglalkozás egészségügyi szolgálatnak kell nyújtania szakmai szempontból.

Ha a megváltozott munkaképességű személy hosszabb keresőképtelenség után jelentkezik munkahelyén munkavégzés céljából, a munkáltatónak soron kívüli munkaköri alkalmassági vizsgálatot és véleményezést kell kérnie a foglalkozás-egészségügyi alapszolgálat orvosától, a korábbi munkakör betöltésére vonatkozó alkalmasság kérdésében. Ha azt a munkakört a munkavállaló nem töltheti be, a munkáltatónak valamilyen rehabilitációs intézkedést kell hoznia a tovább foglalkoztatás érdekében. Pl: átképzés, áthelyezés másik munkakörbe, gép, kezelő elemeinek átalakítása.

Ha a rehabilitációs intézkedésnek köszönhetően az ismételt munkaköri alkalmassági vizsgálat során alkalmasnak minősül a munkavállaló, a foglalkoztatási rehabilitáció lezárul.

## **X. Jogszabályi háttér**

- a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény
- a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény
- a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

- a polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény
- a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény
- a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény
- a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998 (IV. 24) NM rendelet
- a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről szóló 3/2002. (II.8.) SzCsM-EüM együttes rendelet
- az építési munkahelyeken és az építési folyamatok során megvalósítandó minimális munkavédelmi követelményekről szóló 4/2002 (II. 20.) SzCsM-EüM együttes rendelet
- a munkavállalókat érő zajexpozícióra vonatkozó minimális egészségi és biztonsági követelményekről szóló 66/2005. (XII.22.) EüM rendelet

#### Az akkreditált foglalkoztatás jogszabályi háttere

A komplex minősítésről és az akkreditált foglalkoztatásról a részletes tudnivalókat, pontos elvárásokat

- a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény,
- a komplex minősítésre vonatkozó részletes szabályokról szóló 7/2012. (II. 14.) NEFMI rendelet,
- a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról szóló 327/2012 (XI.16.) Kormányrendelet,
- a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltató akkreditációs eljárásáért fizetendő igazgatási szolgáltatási díj szabályairól szóló 38/2012. (XI. 16.) EMMI rendelet, illetve
- a megváltozott munkaképességű személyek ellátásaival kapcsolatos eljárási szabályokról szóló 327/2011. (XII. 29.) Kormányrendelet

szabályozza.

- Rehabilitációs hozzájárulás és szociális hozzájárulás:
  - a szociális hozzájárulási adóról rendelkező 2018. évi LII. törvény
- Akadálymentesítés:
  - az épített környezet alakításáról és védelméről szóló 1997. évi LXXVIII. törvény,
  - az országos településrendezési és építési követelményekről szóló 253/1997. (XII. 20.) Kormányrendelet (OTÉK).
- A témában fontos további irodalom:
  - Pandula András – Pfarkas Zsuzsa – Zsilinszky Gyula: Tervezési segédlet Az akadálymentes épített környezet megvalósításához (Területfejlesztési és Építésügyi Szakállamtitkárság (2007))
  - Eötvös Loránd Tudományegyetem Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar: Kommunikációs és információs technológiák és fogyatékosügy (Budapest, 2009.)

## Tartalom

- I. Megváltozott munkaképességű személy meghatározása
- II. Statisztikai adatok
- III. A fogyatékossgal élő/megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatását elősegítő tényezők lehetnek
- IV. Megváltozott munkaképességű munkavállalókra vonatkozó korlátozások az Mt.-ben – a foglalkoztatás munkaügyi, munkajogi szabályai
- V. A sérülékeny csoportba tartozó munkavállalókra vonatkozó külön szabályok a munkavédelemben
- VI. Európai Unió szabályozás
- VII. Akadálymentesítés és munkavédelem
- VIII. Akadálymentesítés munkavédelem szempontjából
- IX. Foglalkoztatási rehabilitáció
- X. Jogszabályi háttér