

## FOGYATÉKOSSÁG, MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉG ÉS MUNKA DISABILITY, REDUCED CAPACITY FOR WORK AND WORK

JAKAB NÓRA\* – CSEH ÁGNES\*\*

Azt látjuk, tapasztaljuk, hogy a társadalom, a munkáltatók hogyan ítélik meg a célcsoportba tartozókat, viszont a számos kedvező irányú változás ellenére még mindig keveset tudunk arról, hogy a fogyatékossgot a mindennapi életben valójában hogyan éli meg az ember. Van közöttük olyan, aki elzárkózik vagy közönyösséget mutat és létezik olyan is, aki próbál érvényesülni, meggyőző lenni. A politika, a kultúra, a társadalom, a nevelés, a hagyományok, az egyéni adottságok mind-mind szerepet játszanak a kirekesztettség élményében, annak megélésében. Amíg minden törekvés ellenére – legyen az nemzetközi vagy hazai – a negatív előítéletek és az ezekből táplálkozó diszkrimináció általánosan jelen van a társadalomban, addig a sztereotípiák mindent elmondanak a fogyatékossgal élők és megváltozott munkaképességűek helyett. Születtek garanciális szabályok az esélyegyenlőség megteremtésére, ennek ellenére még mindig a megoldásra váró feladatok közé sorolhatjuk ezt a kérdését, ahol a tét az ember szabadsága, méltósága.

**Kulcsszavak:** *fogyatékossg, megváltozott munkaképesség, képesség, munka*

We can see and experience how society and employers judge people in the target group, but despite many positive changes, we still know little about how people actually experience disability in everyday life. There are those who are closed off or indifferent and those who try to assert themselves and be convincing. Politics, culture, society, upbringing, traditions, individual talents all play a role in the experience of exclusion. While negative prejudices and the resulting discrimination are pervasive in society, despite all efforts – international or national – stereotypes say it all for people with disabilities and people with a disability. Guarantee rules have been drawn up to create equal opportunities, but this issue is still one of the challenges that needs to be addressed, where the freedom and dignity of the individual are at stake.

**Keywords:** *disability, reduced working capacity, ability, work*

---

\* JAKAB NÓRA  
PhD egyetemi tanár  
Miskolci Egyetem ÁJK  
Civilisztikai Tudományok Intézete  
Munka- és Agrárjogi Intézeti Tanszék  
3515 Miskolc-Egyetemváros  
[nora.jakab@uni-miskolc.hu](mailto:nora.jakab@uni-miskolc.hu)  
<https://orcid.org/0009-0006-3143-6765>

\*\* CSEH ÁGNES  
adminisztratív vezető  
PIREHAB Nonprofit Kft.  
személyügyi, munkaügyi és szociális igazgatási szakember  
[1102csehagi@gmail.com](mailto:1102csehagi@gmail.com)

## Bevezetés

„Az épségizmus<sup>1</sup> hiedelmek, folyamatok és gyakorlatok azon hálójá, amely egy olyan sajátos ént és testet hoz létre (korporealitás/testi etalon), ami tökéletes, fajtatipikus, ebből fakadóan lényegi és teljesen emberi. Ebben az értelemben a fogyatékos az emberi létezés egy alacsonyabb értékű formája.”<sup>2</sup>

Az épségizmus a fogyatékoságtudomány által feltárt fogalom és jelenség.<sup>3</sup> „AMIKOR ELŐSZÖR OLVASTAM A FOGYATÉKOSSÁGTUDOMÁNY SZÓT, AZ FUTOTT ÁT AZ AGYAMON: VÉGRE ÉSZREVESZIK VALAKIK, HOGY AZ MÉG CSAK A TUDOMÁNY, AMIT MI, FOGYATÉKOS EMBEREK NAP MINT NAP MEGÉLÜNK!”<sup>4</sup> /ANTAL ZSUZSANNA/

Miért van ennek a fogalomnak jelentősége? Azért, mert ez a felfogás egyfajta hierarchiát állít fel az emberek között, ami a fogyatékosággal élők elnyomásához, illetve a nem fogyatékosok dominanciájához járul hozzá, ugyanis az „ép test mindig felsőbbrendű, hozzá képest a fogyatékosággal élő ember mindig csak az eltérő, a másik lehet”. Mindennek az a veszélye, ha maguk az érintettek is elfogadják az alárendelt pozíciót.<sup>5</sup>

A fogyatékosággal élő emberek társadalmi megítélését, az őket érő hátrányok megértését tehát visszavezethetjük az épségizmusra, vagyis arra a fogalomra, ami „a nem fogyatékos emberek értékrendjét és viselkedésmódját normaként kezeli”. Tehát

<sup>1</sup> Az épségizmus fogalma az 1980-as években az Egyesült Államokban és az Egyesült Királyságban született meg, a fogyatékosággal élő emberek jogaiért vívott mozgalmakhoz köthetően. A fogyatékoságtudomány által feltárt fogalom, amelynek elméleti háttere a magyar szakirodalomban még nem annyira ismert. A fogyatékosággal élő emberek társadalmi elnyomását vizsgálja a tudatos és a tudattalan formákra fókuszálva.

SVASTICS Carmen – CSILLAG Sára: Az épségizmus mint magyarázóelv a fogyatékosággal élő emberek helyzetének megértésében. In: *Fogyatékos emberek a 21. századi magyar társadalomban, Tanulmánykötet Bánfalvy Csaba tiszteletére* (szerk.: Perlusz Andrea – Cserti-Szauer Csilla – Sándor Anikó) ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar és A Gyógypedagógia Fejlesztéséért Alapítvány, Budapest, 2021, 177.

<sup>2</sup> SVASTICS – CSILLAG: i. m. 177.

<sup>3</sup> SVASTICS – CSILLAG: i. m. 176.

<sup>4</sup> KUNT Zsuzsanna: *KAPCSOLÓDÁSOK Személyi segítség és együttműködés a fogyatékoságtudomány és a kulturális antropológia találkozásainak tükrében*. Eötvös Loránd Tudományegyetem Pedagógiai és Pszichológiai Kar, Neveléstudományi Doktori Iskola, DOKTORI (PhD-) ÉRTEKEZÉS, 2019. [https://ppk.elte.hu/dstore/document/248/Kunt%20Zsuzsanna\\_PhD%20%C3%A9rtekez%C3%A9s.pdf](https://ppk.elte.hu/dstore/document/248/Kunt%20Zsuzsanna_PhD%20%C3%A9rtekez%C3%A9s.pdf) 2023. november 2.

A nagy nyomtatott betűk használata a szövegben szándékos. Visszaul a szerző által használt formátumra, melynek oka, hogy Antal Zsuzsanna négyvégtagbénult fogyatékosággal élő nő, aki a feje mozgatásával gépel egy virtuális klaviatúrán a szemüvegére erősített kurzormozgató segítségével. A csupa nagybetűk használata egyszerűbbé teszi számára a gépelést. KUNT: i. m. 7.

<sup>5</sup> SVASTICS – CSILLAG: i. m. 178.

a fogalom „ideológia és hiedelemrendszer egyszerre, amely az épséget, mint normalitást preferálja”<sup>6</sup>.

Ez az aspektus a munka világára vetítve azt eredményezi, hogy „a fogyatékos-sággal élő emberek nem számítanak teljes értékű emberi erőforrásnak” és már a toborzás, kiválasztás során hátrányos helyzetbe kerülnek, kirekesztődnek. A fogyatékos-sággal élő és megváltozott munkaképességű munkavállalót problémás-nak, önállótlannak, kisebb termelékenységűnek tartják, aki „az épségista logika alapján nem illik bele a szervezeti kultúrába, és nehezen elfogadható a többi munkavállaló számára is”<sup>7</sup>.

„A testi fogyatkozás nem ok arra, hogy bármely munkakeresőt visszautasítsunk – vallja Ford (1926) az életét és munkásságát bemutató könyvében.”<sup>8</sup> Ezt a pozitív attitűdöt kellene mindannyiunknak szem előtt tartani!

Nincs közös álláspont a tudósok, szakértők között a fogyatékoság jelentés-tartama vonatkozásában, vagyis mindig relatív a fogyatékoság megítélése, „a többséghez, az átlaghoz és az elfogadotthoz viszonyítás kérdése”. A határ a normalitás és a fogyatékoság között változik térben és időben.<sup>9</sup>

Jelen tanulmányban a megváltozott munkaképesség, képesség és a munka relációjában főleg a hazai viszonyok bemutatására törekszünk.

## 1. A fogyatékoság nemzetközi fogalma

Az ENSZ Közgyűlése 2006. december 13-án elfogadta a Fogyatékos-sággal élő személyek jogairól szóló egyezményt (továbbiakban Egyezmény) és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyvet (továbbiakban Jegyzőkönyv), amely dokumentumokat Magyarország 2007. március 30-án írta alá.<sup>10</sup> Ezt követően a Magyar Köztársaság Országgyűlése, 2007. június 25-én elfogadta az Egyezmény és a Jegyzőkönyv kihirdetéséről szóló 2007. évi XCII. törvényt. Az Egyezmény így a magyar jogrend részévé vált.

<sup>6</sup> SVASTICS – CSILLAG: i. m. 178.

<sup>7</sup> SVASTICS – CSILLAG: i. m. 179.

<sup>8</sup> DAJNOKI Krisztina: Védett szervezetek megítélése a HR tükrében. *Humán Innovációs Szemle* 2013/4. 6.

<sup>9</sup> KURUCZ Orsolya – KEMÉNY Péter: *A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatását érintő jogszabályok és statisztikai háttér áttekintése; Munkavállalók és munkáltatók a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási lehetőségeiről, esélyeiről; Adatok, tények, vélemények.* (szerk.: Soltész Anikó) proAbility projekt konzorciuma, 8 <https://ertekvagy.hu/documents/35269/77600/Munkav%C3%A1llal%C3%B3k+%C3%A9s+munk%C3%A1ltat%C3%B3k+a+megv%C3%A1ltozott+munkak%C3%A9pess%C3%A9g%C5%B1ek+foglalkoztat%C3%A1si+lehet%C5%91s%C3%A9geir%C5%91%2C+es%C3%A9lyeir%C5%91.pdf/631c38af-0eb3-5b86-0153-de3c63057376?t=1616351542508>, 2023. október 29.

<sup>10</sup> *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. UN Doc. A/RES/61/106, 24. January 2007, és *Optional Protocol to the Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, UN Doc. A/Res/61/106, 24. January 2007.

Magyarországot az Egyezményben foglalt jogok tekintetében háromszintű kötelezettség terheli: először is a jogokat tiszteletben kell tartania, másodsorban esetleges jogsértések esetén az egyént megfelelő védelemben kell részesítenie, harmadsorban biztosítania kell a deklarált jogok gyakorlásához szükséges keretfeltételeket.

A fogyatékos személyek jogairól szóló új emberi jogi Egyezmény kidolgozásához két alapvető kívánalomnak kellett eleget tenni: egyrészt az Egyezménynek tükröznie kellett azt a paradigmaváltást, amely a fogyatékosjogi mozgalomnak köszönhetően az orvosi modellről az emberi jogi modellre történő áttérést jelenti; másrészt minimumstandardok rögzítésére volt szükség, amely a fogyatékos emberek számára a legsérülékenyebb élethelyzetekben nyújt védelmet.<sup>11</sup>

A Fogyatékossgal Élő Személyek Jogairól szóló Egyezmény Preambulumának e) pontjában azt olvashatjuk, hogy a fogyatékossg egy változó fogalom, továbbá, hogy a fogyatékossg a fogyatékossgal élő személyek és az attitűdbeli, illetve a környezeti akadályok kölcsönhatásának következménye, amely gátolja őket a társadalomban való teljes és hatékony, másokkal azonos alapon történő részvételben.

Az 1. cikk rögzíti a fogyatékossg fogalmát, amely szerint: „*Fogyatékossgal élő személy minden olyan személy, aki hosszan tartó fizikai, értelmi, szellemi vagy érzékszervi károsodással él, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és másokkal egyenlő társadalmi szerepvállalását.*”

A fogyatékossg fogalma két szempontból is jelentős változást mutat: egyrészt a fogyatékossg fogalma társadalmilag konstruált, még akkor is, ha alapja valamilyen hosszan tartó fizikai, értelmi, szellemi vagy érzékszervi károsodás. Ezen szemlélet által a fogyatékos személyek szenvedő alanyból állampolgárrá válnak, akik aktívan kritizálják a stigmatizáló, hátrányosan megkülönböztető és kirekesztő társadalmi berendezkedést.<sup>12</sup>

Másrészt ez a fogalom a fogyatékossg „*dinamikus koncepciója*”. Nyitott fogalom, ugyanis a jövőbeni folyamatok, a tapasztalatok és felismerések még további fogyatékossgokhoz vezethetnek. Éppen ezért az Egyezmény alkalmazási területét a célmeghatározáson belül helyezte el, amely minden elképzelhető életterületen védelmet nyújt. Magában foglalja ezáltal az első és második generációs jogok teljes spektrumát, azaz a polgári, politikai, gazdasági, szociális és kulturális jogokat.<sup>13</sup>

A fogalomhoz kapcsolódik a fogyatékossg alapján történő megkülönböztetés 2. cikkben rögzített meghatározása: „... *fogyatékossgon alapuló bármilyen különbségtételt, kizárást vagy korlátozást jelent, amelynek célja vagy hatása valamennyi emberi jog és alapvető szabadság másokkal azonos alapokon történő elismerésének,*

<sup>11</sup> Theresia DEGENER: Menschenrechtsschutz für behinderte Menschen, Vom Entstehen einer neuen Menschenrechtskonvention der Vereinten Nationen. *Vereinte Nationen*, 2006/3, 104., Klaus LACHWITZ: Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung. *BtPrax*, 2008/4, 37-40.

<sup>12</sup> Valentine AICHELE: *Die UN-Behindertenrechtskonvention und ihr Fakultativprotokoll, Ein Beitrag zur Ratifikationsdebatte*. Deutsches Institut für Menschenrechte, Policy Paper No. 9, Berlin, 2008, 9.

<sup>13</sup> AICHELE: i. m. 4.

*élvezetének vagy gyakorlásának csorbítása vagy semmibe vétele a politikai, a gazdasági, a szociális, a kulturális, a civil élet terén vagy bármely egyéb területen. Ez a hátrányos megkülönböztetés valamennyi formáját magában foglalja, egyebek között az ésszerű alkalmazkodás megtagadását.*” Ez a megfogalmazás a hátrányos megkülönböztetés közvetlen és közvetett formájára is utal. Az Egyezmény kettős védelmi funkciót tölt be: egyrészt az univerzális emberi jogok deklarálásával védi a fogyatékos embereket, oly módon, hogy a jogokat a fogyatékos emberek szempontjából cizellálja; másrészt a hátrányos megkülönböztetés tilalmát következetesen az élet minden területére kiterjeszti.<sup>14</sup>

Érdeemes megvizsgálni a továbbiakban, hogyan viszonyulnak egymáshoz az Egyezmény és a WHO fogyatékoság fogalmai.

A fogyatékoság fogalmának változása tükrözi azon szemléletet, amely szerint a fogyatékoságot mint jelenséget, és a vele együtt járó megoldásra váró társadalmi kérdéseket egy rendszerben, annak összefüggéseiben és folyamatában kell vizsgálni. Így jutunk el a medikális vagy orvosi modelltől, amikor is a fogyatékoság pusztán orvosi kérdés és az egyén problémája, a szociális modellen át, az emberi jogi modellig.

A WHO első fogyatékoságfogalma 1980–1997 között egy lineáris mentén helyezte el a fogyatékoságot, ahol a *károsodás* az ember pszichológiai és fiziológiai szerkezetének, funkciójának valamiféle rendellenessége, s ez felel meg az egészségkárosodásnak; *a fogyatékoság* az ember bizonyos tevékenységeinek csökkent képessége; *a hátrány pedig* az ember károsodásából vagy fogyatékoságából eredő társadalmi hátrány. Ez a fogyatékoság orvosi modellje. Azaz a fogyatékoság orvosi kérdés és magánügy.<sup>15</sup>

Betegség → Károsodás → Fogyatékoság → Hátrány

### 1. ábra

A fogalom a fogyatékosággal élő embereket betegszerepbe (*Talcott Parsons*) helyezte, holott a fogyatékoság a betegségtől sokkal súlyosabb, tartósabb, s mint ilyen – az értelmezés szerint – a betegségtől alacsonyabb státusszal bír. Bár a fenti WHO-definíció az orvosi, egészségügyi szférában továbbra is használható, a szociológiai és szociálpszichológiai, valamint a diszkriminációval foglalkozó jogi elemzésekben már nem. Ez leginkább a „hátrány” fogalma kapcsán figyelhető meg, miszerint a hátrány a normális szociális szerep betöltésének egyéni képtelenségét jelenti, mintha ez a fogyatékosággal élő személy egyéni problémája lenne, holott ez a társadalom egészét érinti.<sup>16</sup> A statisztikák szerint a keletkezése számottevően munkahelyi

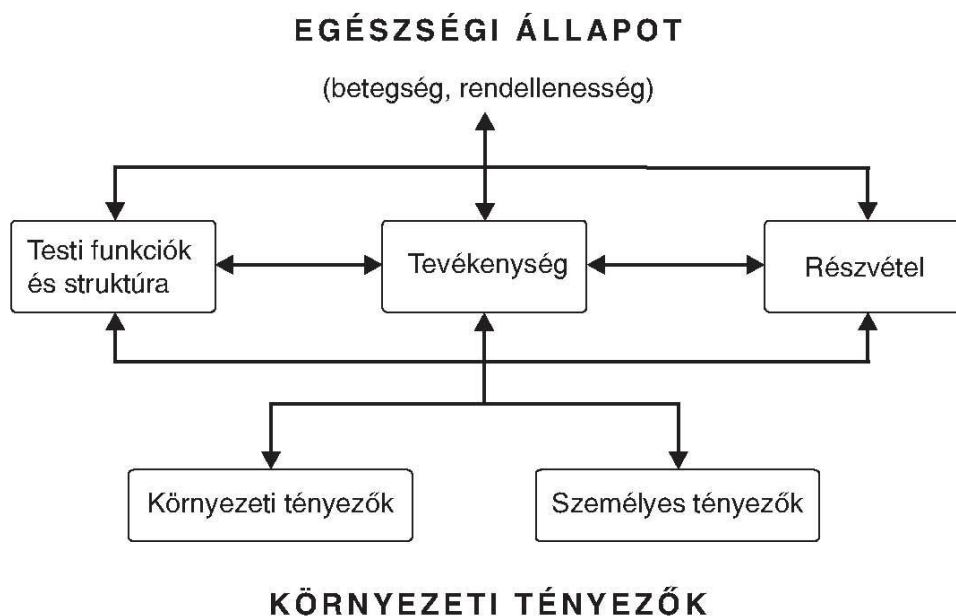
<sup>14</sup> AICHELE: i. m. 4.

<sup>15</sup> KÁLMÁN Zsófia – KÖNCZEI György: *A Taigetosztól az esélyegyenlőségig*. Osiris, Budapest, 2002, 82. *International Labour Conference 86th Session, Vocational Rehabilitation and Employment of Disabled Persons*, International Labour Office Geneva, 1998, 15–16.

<sup>16</sup> KÖNCZEI György – VARGA Mariann: *Egészségkárosodás, fogyatékoság és foglalkozási rehabilitáció*. In: *Egy könyv a foglalkozási rehabilitációról*. Down Egyesület, „Együtt – élés” kiadvány, 2000, 25.

balesetek, közlekedési balesetek következménye, ezért nem választható el a társadalmi tényektől.<sup>17</sup>

A WHO 2001-ben egy új fogalmat alkotott, hiszen majd két évtized leforgása alatt olyan változások történtek a fogyatékos társadalom életét illetően, hogy ennek mutatkoznia kellett a fogyatékos társadalomról alkotott felfogásban is. Ebben a változásban óriási jelentősége van a fogyatékos társadalom és képviselőik öntudatra ébredésének, az esélyegyenlőségi és az önálló élet mozgalomnak, s természetesen a kutatásoknak. A kutatások elévülhetetlen érdemekkel rendelkeznek az intellektuális és pszichoszociális fogyatékosokkal élő emberek jogi problémáinak megoldáskeresésében. Ehhez kapcsolódik a szellemi egészség joga, azon belül a képességmérés és a döntéshozatali képesség kérdései, a terapeuta igazságszolgáltatás etikai, jogelméleti fejtegetései a helyettes döntéshozatalról és annak hátrányairól az egyének életében. Mindezek pedig a fogyatékoságtudomány eredményeit gazdagítják.



2. ábra

A WHO új fogalmából két olyan háttértényezőt vezetnek le, amely egymással szorosan összefügg: az egyik környezeti, a másik egyéni. Ezáltal elmondható, hogy a fogyatékos állapot mögött maga a társadalom felelőssége húzódik meg, miszerint, ha a társadalom nem segíti, hogy az egyén meglévő képességeivel részt vehessen a gazdasági és társadalmi élet színterén, folyamataiban, akkor fogyatékosá teszi. Tehát egy képesség károsodása még nem számít önmagában fogyatékoságnak.

<sup>17</sup> KÁLMÁN – KÖNCZEI: i. m. 82.

Akkor válik fogyatékká, ha maga a társadalom kezeli úgy, hogy az hátrányossá válik a károsodott személy számára. Kiemelt szerepet kap így a környezet, a társadalom.<sup>18</sup> Kérdés, hogy változott-e a WHO ábrája, s ha igen, hogyan az Egyezmény definíciója alapján.



3. ábra

Véleményünk szerint a fogalom fogalmi elemei nem változtak, ugyanakkor az Egyezmény hatására hangsúlyeltolódás történt. Előtérbe kerül az egyén egészségi állapota (károsodása), valamint az azt befolyásoló egyéni és környezeti tényezők, amelyek között külön hangsúlyozandó a társadalmi – fizikai – jogi környezet befolyásoló hatása. Ezek így együtt határozzák meg az egyén tevékenységi potenciálját, amely viszont a társadalomban való részvételre van hatással.

A munkavállalói jogalanyiség szempontjából fontosnak tűnik a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) fogyatékoság definíciója: „*az a személy, akinek állás-szerzési, állásban maradási és előmeneteli kilátásai lényegesen romlottak, testi vagy értelmi képességeinek hivatalosan megállapított megváltozása miatt*”.

## 2. A fogyatékoság magyar fogalma, a megváltozott munkaképességű személy/munkavállaló

A magyar szabályozás alapján fogyatékos személy (1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról 4.§ – „Fot.”): *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 a hatékony és másokkal egyenlő társadalmi részvételt korlátozza vagy gátolja.*” Ez a fogalom megfelel a WHO 2002-ben megalkotott és az ENSZ Egyezményben megfogalmazott fogalomnak.

<sup>18</sup> KÖNCZEI – VARGA: i. m. 26. Lásd erről bővebben: HERNÁDI Ilona – KÖNCZEI György: A fogyatékoságtudomány fogalma és annak változásai. Hipotetikus kísérlet rekonstrukcióra. In: *Az akadályozott és egészségkárosodott emberek élethelyzete Magyarországon* (szerk: Nagy Zita Éva), Nemzeti Család- és Szociálpolitikai Intézet, TÁMOP 5.4.1./08/1-2009-0002 számú kiemelt projekt, Budapest, 2011, 7–28.

A hazai szabályozás szerint: „*megváltozott munkaképességű személy: aki testi vagy szellemi fogyatékos, vagy akinek az orvosi rehabilitációt követően munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkennek*” (1991. IV. törvény - a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról 58. – „Flt.”). A definíció központi eleme: a megváltozott munkaképességű személy munkaerőpiaci esélyei lényegesen rosszabbak, azaz a megváltozott munkaképességű személy fogalma a munkaerő-piachoz kötődik, míg a fogyatékos személyé nem.<sup>19</sup>

A két fogalmat mind elméletben, mind gyakorlatban gyakran összemossák. Ugyanakkor fontos látnunk, hogy a megváltozott munkaképességű személy és munkavállaló fogalma egy biztosítási jogviszonyhoz kötött kategória. A megváltozott munkaképességű személyek ellátásai<sup>20</sup> és az álláskeresői támogatások<sup>21</sup> azon személyek számára járnak, akik már rendelkeztek előzetes biztosítási jogviszonnyal. A fogyatékossgal élő emberek többsége meg sem tud jelenni a munkaerőpiacon, így ők legfeljebb fogyatékossgai támogatásra lesznek jogosultak, amely nem biztosítási jogviszonyhoz kötött ellátás. *Éppen ezért a fogyatékossgal élő emberek fogalma nem azonos a megváltozott munkaképességű személy fogalmával, az utóbbi egy szűkebb kategória.*

A teljesség érdekében még a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről 294. § (1) bekezdés 1) pontját emeljük ki, amely az előző jogszabályhoz (Flt.) nagyon

<sup>19</sup> Lásd erről bővebben: *A megváltozott munkaképességű emberek támogatási rendszere társadalmi-gazdasági hatékonyságának vizsgálata* (tanulmány) Állami Számvevőszék Kutatóintézete, 2009. október; 17. <http://www.asz.hu/tanulmanyok/2009/a-megvaltozott-munkakepessegu-szemelyek-tamogatasi-rendszere-tarsadalmi-gazdasagi-hatekonysaganak-vizsgalata/t315.pdf>; 2014. február 4.

<sup>20</sup> 2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról. 2. § (1) Megváltozott munkaképességű személyek ellátásaira jogosult az, 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
- a Tbj. 5. §-a szerinti biztosított volt;
- b) keresőtevékenységet nem végez és
- c) rendszeres pénzellátásban nem részesül.

<sup>21</sup> 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásairól.

25. § Álláskeresői járadék illeti meg azt, aki
- a) álláskereső,
  - b) az álláskeresővé válását megelőző három éven belül legalább 360 nap – a 27. § (1) bekezdésében meghatározott – jogosultsági idővel rendelkezik,
  - c) *(hatályon kívül)*
  - d) munkát akar vállalni, de önálló álláskeresőse nem vezetett eredményre, és számára az állami foglalkoztatási szerv sem tud megfelelő munkahelyet felajánlani.



hasonlóan – véleményünk szerint azt pontosítva – fogalmazza meg a megváltozott munkaképességű személy fogalmát, amikor kitér arra, hogy a minősítés, illetve a szakvélemény időbeli hatálya alatt minősül valaki ilyen személynek.<sup>22</sup>

Magyarországon egyedülálló különbségtételről van szó, ugyanis egy 2013-ban végzett felmérés alapján a környező kelet- és nyugat-európai országokban egyértelművé vált, hogy ott a jogszabályok a fogyatékossgal élő ember fogalmat használják.<sup>23</sup> Az alapvető jogok biztosa jelentéseiben a fenti problémára szintén felhívta figyelmet. Ráadásul kiemelte, hogy a rendelkezésre álló nyilvántartások is alapvetően a megváltozott munkaképességű emberekre vonatkoznak.<sup>24</sup>

### 3. A célcsoport szerepe a munka világában, illetve a munkaerőpiaci hátrányok

Az embert tehát egy különleges erőforrásnak tekinthetjük, ennél fogva más erőforrásoktól eltérő módon kell kezelni. Ez az értékteremtő erőforrás egy szervezetben belül kisebb egységekben, csoportokban tevékenykedik, ahol nagy szerepet kap az együttműködés. A tapasztalat azt mutatja, hogy összefogva, együttműködve sokkal hatékonyabb a munkavégzés, mint egyénileg.<sup>25</sup>

Az emberi erőforrások között foglalkoztatási, munkaerőpiaci szempontból az egyik sérülékeny, hátrányos helyzetű munkavállalói csoport a fogyatékossgal élők

<sup>22</sup> 2012. évi I. törvény a *munka törvénykönyvéről*

<sup>23</sup> Nóra JAKAB – Edit KAJTÁR: *Empower Project Questionnaire Hungary*. 2013, 1–10. A kérdőív a Visegrad Fund által támogatott Empower Project keretében készült. A kitöltött kérdőív elérhető az alábbi weboldalon: <http://empower.hu/publications/category/4-filled-in-questioners> 2013. május 28.

Nóra JAKAB: Employment of people with changed working abilities in Hungary – An economic or social issue? *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2013/6, (Special edition) 77–92.

JAKAB Nóra: *A cselekvőképesség elméleti háttere és munkajogi kérdései* c. PhD-értekezés; Ötödik rész – I fejezet A munkaképesség helye és szerepe a jogrendszerben; [http://193.6.1.94:9080/JaDoX\\_Portlets/documents/document\\_6344\\_section\\_1723.pdf](http://193.6.1.94:9080/JaDoX_Portlets/documents/document_6344_section_1723.pdf); 2014. február 28. 241–245.

<sup>24</sup> AJB-5360/2012., AJB-4832/2012., AJB-2618/2012. sz. ügyek. Ez utóbbiban az alábbi olvashatjuk: *Problémát jelent, hogy a hazai jogrendszerben nem létezik egységes definíció a „fogyatékos személy” meghatározására, a fogalmak sokfélesége az egyes jog és szakterületek különbözőségéből fakad. A jelenlegi foglalkoztatási rendszer a fogyatékossgal élők foglalkoztatását nem támogatja, ugyanis a „megváltozott munkaképességű személy” fogalomkör tág, és több homogén csoportot foglal magában, úgy, mint az egészségkárosodottak és a fogyatékossgal élőkét. Véleményem szerint az egyes csoportokon belül is jelentős eltérések lehetnek az egészségkárosodás, illetve a fogyatékossgal mértékét illetően. Ebből az következik, hogy az egészségkárosodott és a fogyatékossgal élő személyek életminősége, a környezetükhöz való alkalmazkodási képessége, foglalkoztathatóságuk mértéke széles skálán mozog, így a munka világába való hosszú távon eredményes beilleszkedésük csak egy sokkal differenciáltabb és célcsoport-specifikusabb módszertanon alapuló foglalkoztatási és támogatási rendszerben biztosítható.*

<sup>25</sup> KADOCSA György: *Készségek, képességek és a személyiség a humán menedzsmentben*. Vállalkozásfejlesztés a XXI. században, Budapest, 2013, 153–178. p., 154.

és megváltozott munkaképességűek, ezt a 1993. évi XCIII. törvényünk a munkavédelemről a 87. § 8/A. pontjában rögzíti.<sup>26</sup>

A választott szervezetbe való beilleszkedés fontos a munkavállaló és a munkáltató számára is. A sérülékenység, a hátrányos helyzet, az együttműködési nehézségek a vállalat többi munkavállalójával gyakran válnak akadályozó tényezővé és ehhez sokszor hozzájárul még az előítélet, a stigmatizáció, a diszkriminatív viselkedés, éreztetve azt, hogy a megváltozott munkaképességű és a fogyatékossgal élő személy nem alkalmas minden munka elvégzésére. Ezért lesz jelentősége a komplex vizsgálatnak, melynek segítségével szakértők állapítják meg a megmaradt munkaképesség szintjét és mértékét, a munkavégzésre való alkalmasságot.<sup>27</sup>

Sajnos tény, hogy a megváltozott munkaképességű személyek és a fogyatékossgal élők kiemelt hátrányokkal rendelkeznek a munkaerőpiacon. A komplex hátrányos helyzet kialakulásában szerepet játszó tényezők: az egészségi állapot, az alacsony képzettségi szint, a 45 év feletti életkor, a hátrányos régióhoz tartozás, valamint a mozgásszervi akadályozottság miatti alacsony mobilitási attitűd. Ezek a demográfiai sajátosságok a munkaerőpiacon felerősítik a diszkriminatív tényezőket. A tapasztalatok alapján azt mondhatjuk, hogy a munkáltatók ezt alapul véve válogatnak az álláskereső, munkavállalók között, illetve a munkaerőpiaci helytálláshoz nem adnak kellő támogatást és segítséget, pedig a munkafeltételek könnyítése, vagy a munkakörök személyre szabása előmozdítaná a szervezetbe való beilleszkedést és a tartós munkavállalást. Ezek eredménye, hogy erre a társadalmi csoportra jellemző az önbizalomhiány, melynek kialakulása visszavezethető a megélt elutasításokra és a saját teljesítmény alulértékelésére.<sup>28</sup>

Mindezek arra engednek következtetni, hogy csupán sokszegmensű támogatás révén tudnak hosszú távon helytállni a munkában. Ilyen támogatási formák például a mentális gondozás, a képzettségi szint emelése, a mobilitási szolgáltatások biztosítása, az orvosi rehabilitáció és nem utolsósorban a munkáltatók szemléletformálása. A célcsoport gazdasági aktivitásának növelése a civil szervezetek alternatív szolgáltatásainak szerepét felértékeli. A vállalat társadalmi felelősségvállalásának szintén fontos szerepe van, szükséges a jó gyakorlatok bemutatása, a munkáltatók attitűdjének formálása, illetve az érzékenyítő tréningek tartása. Ezek a programok elősegítenék a velük szemben megnyilvánuló diszkriminációs attitűd csökkenését és esélyegyenlőségük előmozdítását, de akár a célcsoport nyílt munkaerőpiacon

<sup>26</sup> 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről a 87. § 8/A.

„Sérülékeny csoport: az a munkavállalói kategória, amelybe tartozó munkavállalókat testi, lelki adottságaik, állapotuk következtében a munkavégzéssel összefüggő kockázatok fokozottan fenyegetnek, illetve akik maguk is fokozott kockázatot jelenthetnek munkavégzésük során (például fiatalok, terhes, nemrég szült és szoptató anyák, idősödők, megváltozott munkaképességűek).”

<sup>27</sup> BALÁZS-FÖLDI Emese: Nyílt munkaerőpiac vagy védett foglalkoztatás? *KÖZTES-EURÓPA Társadalomtudományi folyóirat*, A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei. Humán erőforrásmenedzsment rovat, 2017/1–2., 147–155.

<sup>28</sup> BALÁZS-FÖLDI Emese – DAJNOKI Krisztina: *Sajátosságok a fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásában*. *Gradus* 2016/1., 317.

megvalósuló integrált foglalkoztatását is kedvezően befolyásolná, mely a gazdasági részvétel fellendülését segítené.<sup>29</sup>

Alaptörvényünk megfogalmazza, hogy a „közösség erejének és minden ember becsületének alapja a munka, az emberi szellem teljesítménye”. A XII. cikkben pedig minden kétséget kizáróan adja meg a választ, az alábbiak szerint: „*Mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához.*

*Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson.*”<sup>30</sup>

Az állampolgárok munkához való joga tehát egyértelműen benne foglaltatik az Alaptörvényben, de nincs benne a fogyatékos személyek munkahelyteremtésére vonatkozó állami kötelezettség, állami felelősségvállalás.<sup>31</sup>

Áttérve arra a kérdésre, hogy lehet-e szerepük a munka világában, elmondhatjuk, hogy Európában már több évtizeddel ezelőtt megszületett az a felismerés, hogy a fogyatékosággal élő vagy megváltozott munkaképességű személyek eltartása nem előnyös sem az érintett személyek, sem a társadalom számára. Nyilvánvaló vált, hogy fontos a munka világába való integrálásuk. Ehhez meg kellett teremteni a feltételeket, figyelembe véve azt a tényt, hogy gazdasági szempontból is eredményes legyen, ugyanakkor szem előtt tartva a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek egészségi állapotát. A foglalkoztatás első lépéseként pedig a munkáltatóknak meg kellett ismerniük a célcsoport foglalkoztatásának törvényi hátterét.<sup>32</sup>

Szemléltetésként a 2022. évi uniós adatokat vettük alapul, mely szerint 87 millióra tehető azon európaiak száma, akik valamilyen fogyatékosággal élnek, vagyis minden negyedik európai felnőtt. Számos kihívással kell szembenéznük, ezek egyike a munkanélküliség. Az uniós adatok azt mutatják, hogy a fogyatékosággal élők 50%-a, míg a nem fogyatékosággal élők 75%-a dolgozik. A felmérés alapján a szegénység és társadalmi kirekesztődés is 50%-kal nagyobb az ő esetükben, illetve a hátrányos megkülönböztetés is minden második fogyatékosággal élő embert érint.<sup>33</sup>

A fogyatékosággal élő és megváltozott munkaképességű emberek többnyire azok, akik a *munkaviszonyon kívüli jogviszonyokban* függő munkát végeznek. Munkajogi helyzetükkel alapvetően két gond van. Az egyik a jogi státushoz kapcsolt

<sup>29</sup> BALÁZS-FÖLDI – DAJNOKI: i. m. 318.

<sup>30</sup> Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.)

<sup>31</sup> KOMJÁTHY Zsuzsanna: A kvótarendszer hatása a megváltozott munkaképességű mozgáskorlátozott emberek foglalkoztatására. In: *Fogyatékos emberek a 21. századi magyar társadalomban. Tanulmánykötet Bánfalvy Csaba tiszteletére* (szerk.: Perlusz Andrea – Cserti-Szauer Csilla – Sándor Anikó) ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar és A Gyógypedagógia Fejlesztéséért Alapítvány, Budapest, 2021, 55.

<sup>32</sup> DAJNOKI Krisztina: HR sajátosságok feltárása vezetői mélyinterjúk alapján megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztató szervezeteknél. *Közép-Európai közlemények* 2014/3–4., 186.

<sup>33</sup> *Infografika – Fogyatékoság az EU-ban: tények és számadatok.* <https://www.consilium.europa.eu/hu/infographics/disability-cu-facts-figures/> (2023. október 10.).

(individuális) munkajogi jogosítványok hiánya, vagy jobb esetben rendkívül korlátozott köre. A másik, hogy ezek a munkát végző személyek szinte teljesen ki vannak rekesztve a kollektív munkajog gyümölcseinek élvezetéből.

A *munkaviszonyon kívüli jogviszonyok* megjelenhetnek a tipikus munkaviszonyok ellentétéként, azaz atipikus munkaviszonyként, illetve a legitim foglalkoztatás ellenpárjaként, mint illegitim foglalkoztatás.<sup>34</sup> A munkajogi szabályozásból való menekülés okán egyre inkább elterjedtek a színlelt és leplezett, az ezek által generált kényszervállalkozások, valamint a fekete foglalkoztatás problematikájára, ezekhez kapcsolódóan pedig a munkavégzésre irányuló jogviszonyok elhatárolására irányuló kritériumok jogalkotó általi megfogalmazására Európában, azon belül Magyarországon. A célcsoport ezen jelenségek megoldását érintő *mozgásokban* különösen érintett. *Miért is?*

A fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatása gyakran nem a produktivitást célozza, hanem kihasználást jelent olyan jogviszonyokban, ahol a munkáltatónak lehetősége van a munkaviszonnyal járó adó- és társadalombiztosítási kötelezettségeket megkerülni, továbbá nem kell alkalmazni munkajogi védelmi intézményeket a foglalkoztatásban. Azaz a munkaviszonyhoz kapcsolódó szociális és munkajogi védelemből való menekülés általánosságban érinti a munkavállalókat, a fogyatékossgal élő emberek elsődleges munkaerőpiacon való szerepvállalását pedig egyenesen ellehetetleníti és helyzetüknél fogva még kiszolgáltatottabbá válnak.<sup>35</sup>

Itt tapasztalható *a munkajogi szabályozást illetően egy feszültség*. Ugyanis a sérülékeny csoportok és az emberi jogi mozgalmak mind a munkajogi és szociális jogi védelmi szabályozást kérik számon a jogalkotótól. Miközben éppen ezek a munkajogi és szociális jogi bástyák azok, amelyek miatt a munkáltatók inkább megkerülik a tradicionális munkaviszonyokat. A feszültség forrása jelenleg megoldhatatlannak tűnik. Nem lehet és nem szabad lemondani a munkajogi és szociális védelemről, ugyanis az európai munkajogi szabályozásban ez tűnik az egyetlen stabil pontnak, és a változások közepette a munkavállalók számára ez jelenti az egyetlen biztonságot. Ugyanakkor nehéz meghatározni a védelmi szabályozás olyan szintjét, amely még a munkaviszony keretei között tartja a munkáltatókat és munkavállalókat.

<sup>34</sup> Az atipikus munkavégzési viszonyokról lásd: KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Akadémiai doktori értekezés, Pécs, 2006, 239–245. Az atipikus foglalkoztatási formák csoportosítását tekintve nem egységes az irodalom. *Bankó Zoltán* különböző variációkat mutat be, így vannak hárommalányú kapcsolatok, a típustól a munkaidő és a munkajogviszony időtartama tekintetében történő eltérések, és a „bizonytalan munkák”. Vagy alkothatunk egy hatfős csoportot is: részmunkaidős foglalkoztatás, rövid időtartamra létrejött munkajogviszonyok, különböző munkaidő-variációk, önfoglalkoztatók, otthoni munkavégzés, fiatalok munkavégzéssel kombinált képzése. *BANKÓ Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok*. Dialóg Campus Kiadó, Budapest–Pécs, 2010, 55–57. A menekülés útjairól lásd még KISS: i. m. 240. A vállalkozási és megbízás jellegű munkaviszonyokról lásd még: PRUGBERGER Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Complex, Budapest, 2006, 437–456.

<sup>35</sup> Lásd még PRUGBERGER Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban. *Magyar Jog* 2014/2., 66–67.

Különösen igaz ez a fogyatékosággal élő emberek foglalkoztatására, amit az állam pozitív diszkriminációs intézkedésekkel igyekszik támogatni. Félő, hogy ez inkább elrettentí a munkavállalókat, mintsem hogy a fogyatékosággal élő ember gazdaságilag hasznos foglalkoztatását vállalják.

*A fentiekre tekintettel Európában, köztük Magyarországon is tapasztalt atipikus munkaviszonyok normalizálására irányuló munkajogi szabályozás mindenképpen segíti a célcsoport munkavállalását.* Hiszen olyan csoportról van szó, akik számára szükséges a munkaidőre, pihenőidőre, munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályok betartása, miközben lehetőségük van rugalmasabb foglalkoztatási feltételek mellett munkát vállalni. Így a határozott idejű, részmunkaidőben és a bedolgozói jogviszonyban való foglalkoztatás munkajogi szabályozási körbe való bevonása elősegítette a célcsoport igényeinek megjelenítését a munkaviszonyban.

*A célcsoport foglalkoztatását és esélyeit növeli az a szabályozási tendencia, amely a sötét zónába tartozók jogviszonyait legalizálja és munkajogi szabályozás alá vonja.* A sötét zónában gazdaságilag függő munkavégzők számára komoly előrelépést jelent, hogy a munkajogi dogmatikában megjelent az igény ezen munkavégzők önfoglalkoztatóktól és munkavállalóktól való elhatárolására. A munkajogi szabályozás hatályának kiterjesztése együtt jár munkajogi és társadalombiztosítási következményekkel.<sup>36</sup>

*A személyes munkaprofil<sup>37</sup> nagyon fontos a fogyatékosággal élő emberek esetében, s ugyanígy a munkaerőpiac-tagság/státusz koncepciója Supiot munkájában.<sup>38</sup>* A munkaerőpiac-tagság a munkajog, társadalombiztosítás és foglalkoztatás hármására, mint egy biztos stratégiai alapra épít. Azaz holisztikusan közelíti meg a munkavállalói jogalanyiságot. Ugyanis a gazdasági és társadalmi változások hatására, többnyire a munkajog reinstitucionalizációjára vonatkozó elképzelésekben, a kiindulópont az, hogy a munkavégzés nem pusztán a munkajogi szabályozás tárgya. A gazdasági környezet megváltozása sokkal rugalmasabb szabályozási formákat követel meg. A társadalmi változások között pedig nagyon fontos látnunk, hogy az

<sup>36</sup> Lásd erről Nikola COUNTOURIS: *The Changing Law of the Employment Relationship. Comparative Analyses in the European Context.* Ashgate Publishing Company, Hampshire, Burlington, 2007, 5–6.

<sup>37</sup> Ennek megfelelően a személyes munkaprofil segít átlátni egy munkavégző többszörös munkavégzési viszonyainak szövevényén, s rámutat arra, hogy a személyes munkavégzési viszonyok és a munkavégzéshez kapcsolódó állapotok hogyan függenek össze. Egy személyes munkavégzési viszony munkáltatója a munkaidő megszervezése vagy a díjazás tekintetében figyelembe kell, hogy vegye a másik munkáltatóval létesített személyes munkavégzési viszonyt is. Közeleli hozzátartozó ápolása pedig automatikusan megkívánja a rugalmas munkavégzést. Az elemzés irányát tekintve nagyon fontos leszögezni, hogy a személyes munkavégzési viszonyt a személyes munkaprofil kontextusában kell jellemezni. Lásd erről: Mark FREEDLAND – Nikola COUNTOURIS: *The Legal Characterization of Personal Work Relations and the Idea of Labour Law.* In: *The Idea of Labour Law* (eds.: Guy Davidov – Brian Langille) Oxford University Press, Oxford, 2011, 190–208. 199–201.

<sup>38</sup> Alain SUPIOT: *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe.* Oxford University Press, Oxford, 2001, 24.

emberi jogi és esélyegyenlőségi harcok mennyire feszítik a munkajog meglévő kereteit. Sokkal komplexebb gondolkodást kíván meg a jogalkotótól és jogalkalmazótól. A munkaerőpiacon való aktív részvétel ugyanis nem csak munkajogi szabályozás kérdése, azaz, hogy az aktuális Munka törvénykönyve kit tekint munkavállalónak. Egy munkavégző személyes munka-profilja számtalan személyes munkavégzési viszonyt feltételez párhuzamosan és konszekutívan, hiszen ma már nagyon ritka, hogy valaki egy munkahelyről vonul nyugdíjba. Mindehhez még számtalan munkavégzéshez kapcsolódó állapot kapcsolódik, időlegesen vagy tartósan. Így, amikor egy potenciális munkavégző fogyatékossgal él, az még tovább árnyalja az ő munkavégzését, valószínűleg a bizonytalan munkavégzési formák felé sodródik. Munkaerőtagságát pedig az adottságain kívül meghatározza az állam munkaerőpiac-szabályozó tevékenysége, a foglalkoztatáspolitikai eszközök elérhetősége, valamint a társadalombiztosítás szolgáltatásai. Ez utóbbi esetben fontos a szolgáltatások olyan mértékű meghatározása, amely a munkaerőpiacra integrálást segíti. A munkaerőpiac-tagság koncepcióját pedig kiegészíthetjük még egy szemponttal. A társadalombiztosításon túl nagyon fontosak az állam szociális ellátások megszervezésére vonatkozó tevékenysége és az abból eredő kötelezettségvállalások. Ez már túlmutat a társadalombiztosítás rendszerén, és a felnőttvédelmi szabályozás egészére vonatkozik. E szabályozáson belül a segélyezési típusú ellátások oly módon való megszervezése a lényeges, hogy az ne vezessen „munkáról leszoktató”, segély csapdjába ejtő szociálpolitikába. Látnunk kell azonban, hogy a fogyatékossgal élő ember munkavégzése ebben az új koncepcióban semmiiben sem különbözik egy ép ember munkavégzési helyzetétől.

*Supiot* felvetése, miszerint a gazdasági és társadalmi változások mellett a jogrendszernek belső reformokon is át kell esnie, mivel a nagy fokú munkanélküliséget az is okozza, hogy a szociális és gazdasági jogok olyan intézményekhez kötődnek, amelyek a stabil munkaviszonyra épülnek. Ez utóbbi pedig nem fogja át a munkavégzők széles spektrumát. A képességelmélet<sup>39</sup> munkajoggal való összekapcsolása

<sup>39</sup> *Martha Nussbaum* képességelmélete is emberi jogi megközelítésen alapul, és az az alapfeltevése, hogy az embert önmagában kell vizsgálni, így nem veszi figyelembe az egyén családon belüli kapcsolatait. Elmélete több ponton kiegészíti *Sen* elméletét, felsorolja az élet azon területeit, amelyeken fontosak a képességek: normális életvezetés, testi egészség, környezet kialakítása, az életünket meghatározó döntések meghozatala, gondolkodás, érzelmek, másokkal való kapcsolattartás stb. Ezen felül a képességeket három kategóriába sorolja: *alapvető, belső és összetett képességek*. Az alapvető képességek a további képességek fejlesztésének alapjait adják, ezekkel már a gyermekek rendelkeznek. A belső képességek az alapvető képességeken alapulnak, amelyek gyakorlattal, oktatással fejleszthetők. Mindezek a szocializáció során sajátíthatóak el. Az összetett képességek azok, amelyek a belső képességekből és külső feltételekből tevődnek össze, annak érdekében, hogy a fent felsorolt életterületek valamelyike a gyakorlatban élővé váljon. A fogyatékos emberekre vonatkozó politika lényege, hogy az összetett képességek fejlesztését támogassa: ennek megfelelően a belső képességek továbbfejleszthetők az előbb említett tanúlással és gyakorlattal, a külső feltételek pedig nem jelentenek mást, mint az intézményi és materiális feltételekhez való hozzáférést. *MARtha NUSSBAUM: Sex and Social Justice*. Oxford University Press, Oxford, 1999, 34, 41–42.

pedig arra hívja fel a figyelmet, hogy ebben a munkanélküliség elleni küzdelemben akkor működik jól a munkaerőpiac, ha lehetővé teszik az egyéni képességek kibontakozását. *A célcsoport tekintetében azonban a képesség-elmélet és a munkajog kapcsolata más szempontokat is felvet.* Ha ugyanis az egyéni képességek minél szélesebb kibontakoztatása, a szociális és gazdasági jogok minél teljesebb élvezete és megvalósulása a cél, akkor mindez lehetővé teszi az alábbiakat: a célcsoport minél markánsabb megjelenését a munkaerőpiacon olyan szabályozás és intézmények keretében, amelyek segítik az egyéni képességek kibontakozását, továbbá a célcsoport tekintetében különösen fontos rehabilitációra és képzésre épülő szabályozást, valamint a jó gyakorlatokból való kölcsönös tanulást. Ez utóbbit az európai munkajogban a nyitott koordinációs mechanizmussal lehet elősegíteni. Tekintettel a szabályozási terület tagállami sajátosságaira, a kemény jogi szabályozásnak nincs jövője. Helyette azonban a szociális párbeszéd komoly sikereket érhet el.

Az emberi méltóság, egyenlőség, autonómia, a személyiség tiszteletben tartása a munkavégzés során, a személyes munkavégzési viszonyok laza tipológiájának bevezetése és abban a személyes munkaprofil koncepciójának bevezetése mind olyan munkajogi, és *vele párhuzamosan*, szociális jogi szabályozást tesznek lehetővé, amely befogadóbbá válik és megteremti a méltó munkavégzés feltételeit mindenki számára, aki képes dolgozni. Fontos hangsúlyozni, hogy a munkajog fogalmi rendszerének változása automatikusan együtt jár a szociális jogi, alapvetően társadalombiztosítási szabályok változásával is, érzékeltetve, hogy a kettő kéz a kézben, együtt jár, egyik feltételezi a másikat.

Jablonkai és Jakab<sup>40</sup> egy kutatás során az alábbi hipotéziseket határozta 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.<sup>41</sup>

A kutatásukhoz mintavételi eljárásnak a kérdőívet választották, a kérdéses módszere szempontjából írásbeli kérdőívvezés mellett döntöttek, pontosabban írásbeli, önkitöltős papíralapú kérdezési módszert választottak. A kutató és a bevont személyek kapcsolata távoli volt, a mintavételi eljárás pedig egyszeri. Véleményük szerint ehhez a kutatáshoz kontrollcsoportra is szükség volt, mivel azt szerették volna bizonyítani, hogy a megváltozott munkaképességű emberek életében a munka értéke magasabb, mint az egészséges embereknél, ezért a hasonló munkakörben dolgozó embereket kérdezték meg, akik között megváltozott munkaképességű és egészséges emberek is voltak.<sup>42</sup>

<sup>40</sup> JABLONKAI Ilona – JAKAB Nóra: A munka jelentősége a megváltozott munkaképességű emberek életében, *Miskolci Jogtudó* 2023/3., 19–28.

<sup>41</sup> JABLONKAI – JAKAB: i. m. 6.

<sup>42</sup> Próbáltuk a kérdéseket egyszerűen megfogalmazni és viszonylag „rövid” kérdőívet készíteni, hogy ezzel is csökkentjük a válaszolási hibákat, azonban tudjuk, hogy ez elkerülhetetlen, azonban objektív mutatókat így is megtudhatunk. A kérdőív készítése során a

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 jutottak.<sup>43</sup>

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 választ adta, hogy „anyagi juttatásra nincs szükségem, de fontos, hogy emberek között legyek”. A „Mennyi időt szeretne a jelenlegi pozíciójában, munkahelyén eltölteni?” kérdésre 84,8%-ban azt válaszolták 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 beigazolódott az a hipotézis, hogy a megváltozott munkaképességű személyek lojálisabbak, hűségesebbek a munkaadóikhoz. A megváltozott munkaképességű emberek nincsenek többet táppénzen, mint az egészséges emberek – ezen előfelvetés is beigazolódott 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 többet 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

---

zárt kérdéseket részesítettük előnyben, a feltett kérdésekre előre megadtuk a válaszlehetőségeket. JABLONKAI – JAKAB: i. m. 26.

<sup>43</sup> 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 hűségesebbek a munkavállalóik. A munkavállalók közül a megváltozott munkaképességű munkavállalók általában részmunkaidőben dolgoznak a cégnél. JABLONKAI – JAKAB: i. m. 26–27.



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 elégedettségével 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.<sup>44</sup> Igazolni láttuk 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.

### Záró gondolatok

Azt látjuk, tapasztaljuk, hogy a társadalom, a munkáltatók hogyan ítélik meg a célcsoportba tartozókat, viszont a számos kedvező irányú változás ellenére még mindig keveset tudunk arról, hogy a fogyatékoságot a mindennapi életben valójában hogyan éli meg az ember. Van közöttük olyan, aki elzárkózik vagy közönyösséget mutat és létezik olyan is, aki próbál érvényesülni, meggyőző lenni. A politika, a kultúra, a társadalom, a nevelés, a hagyományok, az egyéni adottságok mind-mind szerepet játszanak a kirekesztettség élményében, annak megélésében. Amíg minden törekvés ellenére – legyen az nemzetközi vagy hazai – a negatív előítéletek és az ezekből táplálkozó diszkrimináció általánosan jelen van a társadalomban, addig a sztereotípiák mindent elmondanak a fogyatékosággal élők és megváltozott munkaképességűek helyett. Születtek garanciális szabályok az esélyegyenlőség megteremtésére, ennek ellenére még mindig a megoldásra váró feladatok közé sorolhatjuk ezt a kérdést, ahol a tét az ember szabadsága, méltósága.

„Az ember komplex, összetett lény”<sup>45</sup>, aki a megfelelő környezetben motivált, bármire képes. S ez valóban így van, ha az átalakítások, törekvések egy átgondolt fogyatékoságpolitikába illeszkednek, amely számtalan más területtel együttesen járul hozzá az önálló élet megéléséhez. Láttuk, hogy lehetőségek vannak, munkajogi szabályozáson innen és túl. A mindent elsöprő eredményre azonban még várunk.

### Felhasznált irodalom

- [1] Alain SUPLOT: *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*. Oxford University Press, Oxford, 2001.
- [2] *A megváltozott munkaképességű emberek támogatási rendszere társadalmi-gazdasági hatékonyságának vizsgálata* (tanulmány). Állami Számvevőszék Kutatóintézete, 2009. október; 17. <http://www.asz.hu/tanulmanyok/2009/a>

<sup>44</sup> JABLONKAI – JAKAB: i. m. 27–28.

<sup>45</sup> KEMÉNY: i. m. 96.

- megváltozott-munkaképessegu-szemelyek-tamogatasi-rendszere-tarsadalmi-gazdasagi-hatekonysaganak-vizsgalata/t315.pdf; 2014. február 4.
- [3] BALÁZS-FÖLDI Emese – DAJNOKI Krisztina: Sajátosságok a fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásában. *Gradus* 2016/1., 313–318.
- [4] BALÁZS-FÖLDI Emese: Nyílt munkaerőpiac vagy védett foglalkoztatás? *KÖZTES-EURÓPA Társadalomtudományi folyóirat*, A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei. Humán erőforrásmenedzsment rovat, 2017/1–2., 147–155.
- [5] BANKÓ Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok*. Dialóg Campus Kiadó, Budapest–Pécs, 2010.
- [6] *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, UN Doc. A/RES/61/106, 24. January 2007, és *Optional Protocol to the Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, UN Doc. A/Res/61/106, 24. January 2007.
- [7] DAJNOKI Krisztina: HR sajátosságok feltárása vezetői mélyinterjúk alapján megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztató szervezeteknél. *Közép-Európai Közlemények* 2014/3–4., 185–195.
- [8] DAJNOKI Krisztina: Védett szervezetek megítélése a HR tükrében. *Humán Innovációs Szemle* 2013/4., 6–19.
- [9] HERNÁDI Ilona – KÖNCZEI György: A fogyatékoságtudomány fogalma és annak változásai. Hipotetikus kísérlet rekonstrukcióra. In: *Az akadályozott és egészségkárosodott emberek élethelyzete Magyarországon* (szerk: Nagy Zita Éva), Nemzeti Család- és Szociálpolitikai Intézet, TÁMOP 5.4.1./08/1-2009-0002 számú kiemelt projekt, Budapest, 2011.
- [10] <https://ertekvagy.hu/documents/35269/77600/Munkav%C3%A1llal%C3%B3k+%C3%A9s+munk%C3%A1llat%C3%B3k+a+megv%C3%A1ltzott+munkak%C3%A9pess%C3%A9g%C5%B1ek+foglalkoztat%C3%A1si+lehet%C5%91s%C3%A9geir%C5%91%2C+es%C3%A9lyeir%C5%91.pdf/631c38af-0eb3-5b86-0153-de3c63057376?t=1616351542508>, 2023. október 29.
- [11] *International Labour Conference 86th Session, Vocational Rehabilitation and Employment of Disabled Persons*, International Labour Office Geneva, 1998.
- [12] JAKAB Nóra: *A cselekvőképesség elméleti háttere és munkajogi kérdései*, PhD-értekezés, Deák Ferenc Állam-és Jogtudományi Doktori Iskola, 2011.
- [13] Nóra JAKAB: Employment of people with changed working abilities in Hungary – An economic or social issue? *Pécsi Munkajogi Közlemények* 2013/6., (Special edition) 77–92.
- [14] KADOCSA György: *Készségek, képességek és a személyiség a humán menedzsmentben*, Vállalkozásfejlesztés a XXI. században, Budapest, 2013.

- [15] KÁLMÁN Zsófia – KÖNCZEI György: *A Taigetosztól az esélyegyenlőségig*. Osiris, Budapest, 2002.
- [16] KISS György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Akadémiai doktori értekezés, Pécs, 2006.
- [17] Klaus LACHWITZ: Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung. *BtPrax* 2008/4, 37–40.
- [18] KOMJÁTHY Zsuzsanna: A kvótarendszer hatása a megváltozott munkaképességű mozgáskorlátozott emberek foglalkoztatására. In: *Fogyatékos emberek a 21. századi magyar társadalomban, Tanulmánykötet Bánfalvy Csaba tiszteletére* (szerk.: Perlusz Andrea – Cserti-Szauer Csilla – Sándor Anikó) ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar és A Gyógypedagógia Fejlesztéséért Alapítvány, Budapest, 2021, 54–63.
- [19] KÖNCZEI György – VARGA Mariann: Egészségkárosodás, fogyatékoság és foglalkozási rehabilitáció. In: *Egy könyv a foglalkozási rehabilitációról*. Down Egyesület, „Együtt – élés” kiadvány, 2000.
- [20] KUNT Zsuzsanna: KAPCSOLÓDÁSOK *Személyi segítség és együttműködés a fogyatékoságtudomány és a kulturális antropológia találkozásainak tükrében*. Eötvös Loránd Tudományegyetem Pedagógiai és Pszichológiai Kar, Neveléstudományi Doktori Iskola, DOKTORI (PhD-) ÉRTEKEZÉS, 2019. [https://ppk.elte.hu/dstore/document/248/Kunt%20Zsuzsanna\\_PhD%20%C3%A9rtekez%C3%A9s.pdf](https://ppk.elte.hu/dstore/document/248/Kunt%20Zsuzsanna_PhD%20%C3%A9rtekez%C3%A9s.pdf), 2023.november 02.
- [21] KURUCZ Orsolya – KEMÉNY Péter: *A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatását érintő jogszabályok és statisztikai háttér áttekintése. Munkavállalók és munkáltatók a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási lehetőségeiről, esélyeiről. Adatok, tények, vélemények*. (szerk.: Soltész Anikó) proAbility projekt konzorciuma, 8
- [22] Mark FREEDLAND – Nikola COUNTOURIS: The Legal Characterization of Personal Work Relations and the Idea of Labour Law. In: *The Idea of Labour law*. (eds.: Guy Davidov – Brian Langille) Oxford University Press, Oxford, 2011.
- [23] Martha NUSSBAUM: *Sex and Social Justice*. Oxford University Press, Oxford, 1999.
- [24] Nikola COUNTOURIS: *The Changing Law of the Employment Relationship. Comparative Analyses in the European Context*. Ashgate Publishing Company, Hampshire, Burlington, 2007.
- [25] PRUGBERGER Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban. *Magyar Jog* 2014/2., 65–71.
- [26] PRUGBERGER Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Complex, Budapest, 2006.

- [27] SVASTICS Carmen – CSILLAG Sára: Az épségizmus mint magyarázóelv a fogyatékosokkal élő emberek helyzetének megértésében. In: *Fogyatékos emberek a 21. századi magyar társadalomban. Tanulmánykötet Bánfalvy Csaba tiszteletére* (szerk.: Perlusz Andrea, Cserti-Szauer Csilla – Sándor Anikó) ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar és A Gyógypedagógia Fejlesztéséért Alapítvány, Budapest, 2021, 176–182.
- [28] Theresia DEGENER: Menschenrechtsschutz für behinderte Menschen. Vom Entstehen einer neuen Menschenrechtskonvention der Vereinten Nationen. *Vereinte Nationen* 2006/3, 104–110.
- [29] Valentine AICHELE: *Die UN-Behindertenrechtskonvention und ihr Fakultativprotokoll, Ein Beitrag zur Ratifikationsdebatte*. Deutsches Institut für Menschenrechte, Policy Paper No. 9, Berlin, 2008.