



IGAZSÁGÜGYI MINISZTERIUM  
EMBERI JOGI MUNKACSOPORT TITKÁRSÁGA

**FOGYATÉKOSSÁGGAL ÉLŐK JOGAIÉRT FELELŐS TEMATIKUS MUNKACSOPORT**

IKT. SZÁM: VII/6/9/2018  
MELLÉKLET: JELENLÉTI ÍV

**EMLÉKEZTETŐ**  
**2018. JANUÁR 15. 10.00**

**Helyszín:** IM IV. emelet 439/a. tárgyaló

**Időpont:** 2018. január 15. 10.00

**Tárgy:** a Fogyatékossgal Élők Jogaiért Felelős Tematikus Munkacsoport ülése

**Jelen vannak:** a mellékelt jelenléti ív szerint

**Dr. Juhász Péter**, az EMMI Fogyatékossgügyi Főosztályának vezetője köszöntötte a résztvevőket. Elmondta, hogy az ülés témájához, a többi ülés összehasonlításában, a legtöbb szakmai anyag érkezett. Megköszönte a civileknek az anyagokat, a kormányzati résztvevőknek pedig a készséges hozzáállást. Felhívta a civil kollégák figyelmét arra, hogy a közös munka célja egy javaslatcsomag elkészítése, amelynek részeként csak olyan szakmai anyagot tudnak megjeleníteni, amely valamilyen formában megfogható javaslatot tartalmaz. Kérte, hogy arra tegyenek javaslatot, hogy a helyzet rendezését vagy szabályozás kidolgozását hogyan, konkrétan milyen eszközökkel javasolják végrehajtani. Az érkezett anyagok mennyiségének tekintetében – 14 témakör – az ülés munkamenetére azt a javaslatot tette, hogy az EMMI-től a foglalkozási rehabilitációért felelős szakterülete 10 percben, az NGM foglalkoztatási és szakképzési területei összesen 20 percben foglalja össze a reakcióit. Ezt követően a civil oldal jelezheti, ha valamire nem kapott választ, vagy még kérdése merül fel. Az ülés lezárása várhatóan 11.30-kor lesz.

A résztvevők elfogadták a javaslatot.

***1. napirendi pont: Az ENSZ Fogyatékossggal Élő Személyek Jogairól Szóló ENSZ Egyezményének (CRPD) aktuális országjelentése – fogyatékossggal élő személyek munkavállalása***

**Árvai Csaba** az EMMI Foglalkozási Rehabilitációs Főosztály főosztályvezetője a munkaerőpiaci változásokat tekintve megjegyezte, hogy a kormányzati politikákon belül a szakpolitikák koherenciáját szükségszerű biztosítani, de sok területen felismerhető az a jelenség, amikor egy-egy szakpolitika egy másiknak részhalmozaként is aposztrofálható. A foglalkozási rehabilitáció a szociálpolitikán belül van definiálva, de a munkaerőpiac a foglalkoztatáspolitikának részhalmozása. Együttműködnek az NGM munkatársaival, valamint a közfoglalkoztatást tekintve a BM munkatársaival, a főbb- és a részterületeket folyamatosan figyelemmel kísérve teszik meg javaslataikat, melyek a korrekciók tekintetében szükségesek. Hasznosnak tartja a civil észrevételeket, mert ezek visszacsatolásként értelmezhetőek. A munkaerőpiacon egyre erősödő kereslet nyilvánul meg a munkaerő irányába ép és sérült munkavállalók tekintetében egyaránt. Kiemelte, hogy országosan egyre csökken a munkanélküliségi ráta, a fogyatékossggal élő, illetve megváltozott munkaképességű munkavállalók irányába is egyre erősödik a kereslet, érezhetően kezd a szemlélet megváltozni, formálódni. A változás még nem elégséges, de jó az iránya. Szükségszerű még további intézkedéseket tenni. A *rehabilitációs*

*kártyákkal* kapcsolatosan elmondta, hogy a fogyatékossgal élő, a komplex minősítés során D vagy E kategóriába sorolt személyek még nem jogosultak a rehabilitációs kártya kiváltására. 2017. január 1-től a B2, C2 kategóriába sorolt személyek jogosultak rá, bár a jogszabályi koherencia szintjén a komplex minősítés kategóriái a bővítés ellen szóltak. De a jogalkotó, a Kormány javaslatára úgy döntött, hogy „aki akar és képes rá, az a korlátaihoz képest tudjon dolgozni” elv mentén a bővítés szükségszerű. Folyamatosan figyelemmel kísérik a munkaerőpiaci reakciókat. A rehabilitációs kártyával foglalkoztatottak száma a bővítés után növekedésnek indult, a NAV tényadatai szerint már 35 ezer fölé nőtt a számuk, több mint 8600 munkáltató használja a kártyát. Az irányokban egyetértenek a benyújtott javaslatokkal, véleménye szerint, ha csak egy embert is találnak az E kategóriába soroltak között, aki ilyen módon munkához jutna, akkor azt célszerű elősegíteni. Ez a közeljövő vizsgálati területe, feladata. A *rehabilitációs hozzájárulás* kérdéskörével kapcsolatosan elmondta, hogy az indirekt ösztönző tekintetében pár éve egyeztetéseket folytatnak, van is konszenzus a kormányzaton belül arra nézve, hogy a rehabilitációs hozzájárulás alternatív teljesítésének módjai között a foglalkozási rehabilitációs szakmai szempontok megjelenhessenek. Van változás a nyílt munkaerőpiaci munkáltatók körében a fogyatékos személyek foglalkoztatása tekintetében, de ez még nem elfogadható volumenű, ezt tovább kell erősíteni. A szakma szabályai szerint kidolgozás alatt van egy olyan jogszabály módosítás tervezet, javaslat a Kormány számára, amely nem csak a központi költségvetés bevételeinek vonatkozásait jeleníti meg, hanem a szakmai irányt is. Ilyen a mentorok, tanácsadók foglalkoztatása az adott HR munkaszervezetben, akik előkészítik a munkavállalók felvételét, illetve segítik a beilleszkedésüket, munkájukat. Hiszen az olyan munkaszervezetben, ahol a teljesítmény a legfőbb elvárás, szükség van a munkafolyamatokat is elemezni képes, és a vezetőségnek javaslatot tenni képes olyan szakemberre, aki szenzitív az adott betegségtípusok vagy sérültségből, hátrányokból fakadó szituációk a megfelelő kezelésére. Kiemelte az EFOP 1.1.1, a VEKOP 7.1.3, illetve a most induló EFOP 1.9.3. szakmafejlesztési projektet. Ezek a pályázatok támogatják a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatást. A folyamatos támogatással nem tudnak azonosulni, ösztönözni, indukálni kell a keresletet, az előítéletet a szemlélet alakításával le kell törni. Fontosnak tartja a civil, egyházi és állami szakértő partnerek, szervezetek bevonását, mert minél több hírvivője, alakítója van ennek a szemléletnek, annál dinamikusabban lehet ebben előre jutni a nyílt munkaerőpiacon az integrált munkaerőpiac kiteljesítésének irányába. A mentorálással kapcsolatban kiemelte, hogy az akkreditált foglalkoztatók tekintetében tavaly módosult a vonatkozó Korm. rendelet, ezáltal is szemléletváltozást kívánnak megvalósítani. Budapest Főváros Kormányhivatala (a továbbiakban: BFK) Rehabilitációs Főosztálya – amely jogutódja a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal Foglalkozási Rehabilitációs Főosztályának – működteti az EMMI szakmai irányítása mellett az akkreditált foglalkoztatás támogatási rendszerét. Kicsit megváltozott a hivatal, másképp oszlanak meg a feladatok, a Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság is szerepet kap. A mentorok, tanácsadók tekintetében olyan új közös szabály lépett életbe, amely szerint minden egyes megváltozott munkaképességű, a támogatott foglalkoztatásban részt vevő munkavállalóval havi szinten legalább 30 percet kell foglalkozniuk. Ezáltal létrejöhet a személyek közötti bizalmi szituáció, amelyben a munkavállaló igényeit, problémáit, féltéseit kezelni lehet. A BFK ehhez képzést is fog nyújtani. Tehát véleménye szerint ez esetben is van azonosság a benyújtott javaslatok irányában. Folyamatosan figyelemmel kell kísérni a tapasztalatokat és azok alapján a szükséges korrekciókat megtenni. A hangsúly az egyéneken van, akinek a szükségleteit megfelelőképpen kell leereagálni az adott munkaszervezetben és ehhez minden segítséget meg kell tudni adni. Az *atipikus foglalkoztatás és távmunka* kérdéskörével kapcsolatosan elmondta, hogy az EFOP 1.1.1. projekt felhívása és a támogatási okirata is módosult 2017 közepén, részévé vált a távmunka lehetősége. Az EFOP 1.9.3. szakmafejlesztési projektben komplex szakmai munka fog megjelenni az atipikus foglalkoztatás területén, amelyben értékelni kell a tapasztalatokat, a kitörési pontokat, irányokat, hiszen sok sérült embertársunk azért nem tud munkát végezni, mert nem tud eljutni az adott munkahelyre. A szakpolitikai elemzők, javaslattevők azt tekintik feladatuknak, és a munkaerőpiaci hatások is abba az irányba tolják a gondolkodást, hogy az egyén szintjén vizsgálják a kérdést, az egyéneken nagy hangsúly van. A munkaerőpicon is minél jobb eredményt kíván elérni a kormányzat, a siker záloga az egyénnel való törődésben kezelhető. Ez a nagy fiskális politikába nehezebben beilleszthető, de a jövőben ezzel is meg kell küzdeni. A *hallássérültek komplex minősítésével* kapcsolatosan elmondta, hogy a komplex minősítés általában is érintett az EFOP 1.9.3-ban, mint teljesen felülvizsgálandó terület. Ebben a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint

a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról szóló 327/2012. (XI.16.) Korm. rendelet is érintett. Öt év elteltével érdemes felülvizsgálni és szükség szerint korrekcióra javaslatot tenni. A hallássérültek tekintetében a rehabilitációs hozzájárulás alternatív teljesítésének módját keresi az EMMI, megpróbált javaslatot tenni egy olyan definíció korrekcióra, amely lehetővé tenné, hogy a hallássérültek társadalmi szegmense is bekerülhessen. Attól, hogy a mai komplex minősítés értelmében nem minősül megváltozott munkaképességűnek az adott személy, egyértelműen érzékelhető, hogy a munkaerőpiacon vannak hátrányai. Meg kell vizsgálni, hogyan lehet a jelenlegi rendszerben hiteles módon felmérni, hogy pontosan mennyi az ő létszámuk, illetve, hogy hol legyen a határ meghúzva. Ebben módszertani problémák merültek fel. Az EMMI teljesen nyitott a kérdésben, a rehabilitációs hozzájárulás körébe való beemelés szakszerű módja mellett érvelnek.

**Kosztik Henrietta** az NGM Munkaerőpiaci Főosztálya képviselőjében elmondta, hogy foglalkoztatáspolitikai szempontból az NGM is az integrált foglalkoztatást támogatja, támogatja továbbá az atipikus munkaviszony keretében történő foglalkoztatási formákat, és a munkaerőpiaci igények szerint akár alakítja is a szabályozást. A tárca a munkajogi szabályozás tekintetében az általános jogi kereteket tartalmazó a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) alakításáért felel, feladatkörébe tartozik a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (a továbbiakban: Ft.), ezekkel kapcsolatos javaslatokat várják.

**Dr. Bodgál Ildikó** az NGM Munkaerőpiaci Szabályozási Főosztály képviselőjében elmondta, hogy majdnem minden észrevételben szerepelt az *ésszerű alkalmazkodás* fogalmának kérdése a magyar munkajogi szabályozásban. Ezt a fogalmat a Mt. tartalmazza. Az észrevételek szerint a problémát az jelenti, hogy nincsen konkrétan meghatározva, hogy mit is jelent, részletszabályokat várnak azért, hogy az ésszerű alkalmazkodás követelménye valóban betöltse a szerepét. A Mt. egy általános jogszabálygyűjtemény, nem tartalmaz semmilyen ágazatra részletszabályokat és nem tartalmazhat speciális szabályokat sem, mert a struktúrája kötelező elemeket ír elő minden munkáltató, minden munkavállaló részére. Ezért a pontosítás is gondot okoz, mert az ésszerű alkalmazkodás gondolatköre olyan komplex dolog, melynek pontosításával máris részletszabályokat alkotnának. Javasolta ezt egy kifejezetten a megváltozott munkaképességű személyek körére írt jogszabályba foglalni. Az észrevételekben többször megjelent, hogy nem tartalmaz a jogszabály szankciókat arra az esetre, ha valaki az ésszerű alkalmazkodás követelményrendszerének nem tesz eleget. A Mt. azonban nem eljárási szabálygyűjtemény, hanem egy anyagi jogi jogszabálytár, így nem tartalmaz semmilyen szankciót – ezt a kérdést ezért nem lehet a törvény keretein belül rendezni. A munkajogi esetekre az általános jogi szankciókat a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény tartalmazza, ez a jogszabály is általános személyi hatályú. Mivel egy munkáltatói követelményről van szó, ebben a törvényben már lehet helye olyan szankciónak, mely egy kötelező munkáltatói feladat teljesítésének elmaradására vonatkozik. Meg kell vizsgálni, hogy hol lehet megadni az ésszerű alkalmazkodás követelményének pontos definícióját. Az is megjelent az észrevételekben, hogy az ésszerű alkalmazkodás követelményét a jogszabály úgy írja elő, hogy amennyiben alkalmaznak megváltozott munkaképességű munkavállalót egy munkahelyen, ott a munkakörülményeket megfelelően ki kell alakítani, ezt megelőzően nincsen ez az elvárás. Jogos az a felvetés, hogy még mielőtt egy munkakört megpályáztatnának, már lehetővé tegyék, hogy arra a munkakörre megváltozott munkaképességű személyek is jelentkezzenek. Ez ellenben az Mt. világtól újra idegen, mert a törvény a jelenre vonatkozó szabályokat ír elő, a már meglévő munkajogviszonynak az elemeiről rendelkezik. Felvetette, hogy az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2013. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) lehetne a javasolt pontosításoknak a helye, de ezért a feladatért nem az NGM és az EMMI felelős. **Bodgál Ildikó** elmondta, hogy az Mt-nek más aspektusból is érkezett kritikája. A megváltozott munkaképességű munkavállalók nincsenek tisztában azzal, hogy hol és milyen *jogorvoslattal* élhetnek, ha a munkáltató nem teljesíti az ésszerű alkalmazkodás követelményét. A felvetéssel kapcsolatban elmondta, hogy az Mt-ben elég mélyen van szabályozva a munkajogviszonyra vonatkozó jogorvoslati lehetőségek kérdése. A felvetés is említi az Ebktv-t és az Egyenlő Bánásmód Hatóságot. Miután a két eljárásjogi lehetőség, a két jogorvoslati eszköz nem zárja ki egymást, egymással párhuzamosan lehet mindkét eszközt igénybe venni, ezért véleménye szerint elég széleskörű a jogorvoslati lehetőség, ami jogszabályi szinten részletesen

szabályozva van. Megjegyezte, hogy nagyon rossz dolog munkajogi bírósági eljárásokban bíróságra járni, ezért jó lenne, ha lennének még megelőző fórumok. Az EBH vizsgálata pont ilyen lehet. A *táv munka* lehetőségének támogatásával kapcsolatban elmondta, hogy az atipikus munkaviszonyokat az Mt. külön szakaszban, külön cím alatt tárgyalja. 2012-ben, a jogszabály megalkotásakor nagy hangsúlyt fektettek az atipikus munkaviszonyok érvényre juttatására, mert a világ trendje – nem csak a megváltozott munkaképességű személyek esetében –, hogy minél rugalmasabban és minél önállóbban dolgozhassanak a munkavállalók. Ebbe az elvárás-rendszerbe teljesen beleilleszkedik, hogy a megváltozott munkaképességű személyek távmunka keretében végezhesenek munkát. Az általános szabályrendszer megfelelő valamennyi személyi körnek. Elmondta, hogy az NGM nagyon propagálja a távmunkát, mint atipikus foglalkoztatási formát. Javasolta a civil szervezeteknek, hogy az NGM honlapján lévő távmunkáról szóló tájékoztatást<sup>1</sup> nézzék meg, hogy van-e olyan, ami gondot okoz a megváltozott munkaképességű személyeknek ebben a foglalkoztatási formában és jelezzék, ha van olyan beazonosított probléma, amely jogszabály-módosítást igényel. Érkezett javaslat a *megváltozott munkaképességű személyekre vonatkozó definíciók* tárgyában. Elmondta, hogy az Mt. 2018. január 1-én hatályba lépett módosításában új, a probléma megoldásaként a szervezetek felől is megjelölt definíció szerepel. Vizsgálják, hogy amennyiben lehetőség nyílik az Ft. módosítására, ezt a pontosító korrekciót ott is megtegyék.

**Bányai Gyula** az NGM Szakképzési Osztályának képviselőjében elmondta, hogy szakképzéssel kapcsolatban egy észrevétel érkezett, amely szerint a vak tanulóokra vonatkozó jogszabályok nem tartalmazzak olyan szakmákat, amiket el tudnának sajátítani. Jelezte, hogy nyitottak az együttműködésre. Kérte, hogy a MVGYOSZ jelezze, ha az OKJ-ban vannak olyan szakképesítések, amelyeket a látássérült tanulók is el tudnának sajátítani. Egy ilyen jelzés alapján elindulhat egy speciális kerettanterv kidolgozása annak érdekében, hogy a látássérült tanulók is tanulhassanak az adott szakmát a szakiskolában. Elmondta, hogy 2016-ban a szakképzés átalakításakor több egyeztetés is folyt az érintettekkel, melyen részt vett a vakok iskolájának két képviselője is. Az általuk jelzett szakképesítések ki is lettek dolgozva, így a látássérülteknek a korábbi 9 helyett már 15 szakképesítést lehet szakiskolában tanulni.

**Dr. Juhász Péter** jelezte, hogy a fejlesztő foglalkoztatást illetően nem hangzott el reakció.

**Árvai Csaba** elmondta, hogy a Kézenfogva Alapítvány tett észrevételt a témában. Jelezte, hogy az EMMI komolyan veszi a partnerei észrevételeit. 2017-ben elindítottak egy munkacsoportos együttműködést, melynek tagjai a Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság, Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft. és a Kézenfogva Alapítvány. Megvalósító szereplőként áttekintik a gyakorlati foglalkoztatási vonatkozásokat. Ebben a tekintetben a foglalkoztatásban, a módszertan és azon belül a munka és szervezetpszichológiai vonatkozások még adnak bőven munkát a jogalkotónak is. Nem szabad a foglalkoztató kezét elengedni és teljesen magára hagyni, szüksége van egy külső, objektív, független szakértő véleményére, akinek nincs vétőjoga, de nélküle nem jöhet létre fejlesztési szerződésben megvalósuló jogviszony, amelyet nem az Mt. és hozzá kapcsolódó szabályok, hanem az Sztv. alapján jön létre. Sokak számára újdonság ez, ezért sokkal több segítséget kell adni a szakemberek számára is. Ezt a tevékenységet a gyakorlatban végzők, működtetők bevonásával és munkaszervezet pszichológus, foglalkozás-egészségügyben is járatos szakemberek bevonásával végzik. A cél, hogy 2018 második negyedévében akár jogalkotás is történhessen.

**Dr. Bodgál Ildikó** a *támogatott döntéshozatallal* kapcsolatban elmondta, hogy eddig nem gondoltak rá, hogy az Mt. tartalmazzon szabályozást arra az esetre, ha az érintett munkavállaló a munkaviszony létesítésével összefüggő döntését támogatott döntéshozatali rendszerben hozza meg. Megköszönte a felvetést és ígéretet tett arra, hogy a kérdést megvizsgálják az Mt. módosításakor.

**Dr. Juhász Péter** jelezte, hogy foglalkozás-egészségüggyel, üzemorvosi tevékenységgel kapcsolatos javaslat is érkezett.

**Dr. Berzéné Vági Andrea** az EMMI Egészségügyi Ellátási és Közegészségügyi Főosztály képviselőjében felhívta a figyelmet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság

---

<sup>1</sup> [http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt\\_menu=172&hir\\_reszlet=533](http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=533)

orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI.24.) NM rendeletben meghatározott munkaköri alkalmassági vizsgálat és a foglalkoztathatósági szakvélemény fogalmának elkülönítésére. A foglalkoztathatósági szakvélemény az adott munkakörtől és munkahelytől teljesen független foglalkozás-egészségügyi szakvélemény, ami a korlátozásokat szabja meg az adott személy egészségi állapotának megfelelően. A munkaköri alkalmassági vizsgálat – amelyben figyelembe vehető a foglalkoztathatósági szakvélemény – konkrétan a munkakörhöz kötött, és a munkáltatótól nem független foglalkozás-egészségügyi szakorvos végzi. A munkaköri alkalmassági vizsgálat során három fő irányvonalat kell figyelembe venni. Az egyik a szakma, illetve a munkakör elvárásai, figyelembe véve azokat a munkahelyi kockázatbecslési vizsgálatokat, amelyeket a munkáltató már kidolgozott. Ennek során azt vizsgálják, hogy a munka ellátása során mennyire befolyásolja az adott fogyatékos az adott munkakör, a munkavégzésből eredő megterhelés mennyire befolyásolhatja kedvezőtlenül az egészségi állapotot, illetve a munkakör ellátása során a fogyatékos nem idéz-e elő balesetveszélyt. A második fő szempont, hogy a munkavállaló képességei, egészségi elváltozásai a munkakör betöltését mennyire befolyásolják. A harmadik a munkáltató részéről biztosított vagy biztosítható akadálymentesítést vizsgálja. A munkaköri vizsgálat eredményét e három szempont figyelembevételével kell kialakítani.

**Dr. Juhász Péter** jelezte, hogy a MEOSZ részéről érkezett felvetés a fogyatékos személyek közsférabeli foglalkoztatásának kérdéskörét érintően.

**Dr. Bikki Laura** a Miniszterelnökség Közigazgatási Ösztöndíjprogramok és Kormányhivatali Képzési Osztálya képviselőjében három közigazgatási programról számolt be, melyek közül a legfontosabb a fogyatékos felsőoktatási hallgatók közigazgatási ösztöndíjprogram. Ez a központi közigazgatási programban biztosít három hónapos szakmai tapasztalatszerzést, heti húsz órában. A magyar közigazgatási ösztöndíjprogram és a területi közigazgatási ösztöndíjprogram átjárható és a fogyatékos felsőoktatási hallgatók, akik már diplomásak megjelennek ebben a két ösztöndíjprogramban. Elmondta, hogy támogatják, hogy minél nagyobb számban jelenjenek meg. Az FSZK együttműködő partnerük, a mentorokat fel tudják készíteni minden tekintetben, szeretettel várják a jelentkezőket.

**Dr. Berzéné Vági Andrea** az orvosi képzés, illetve továbbképzési rendszer tekintetében elmondta, hogy jelenleg az orvos-továbbképzési rendszerben a szakorvosoknak szakképzésének része a fogyatékosokkal élők, illetve a megváltozott munkaképességgel foglalkozás. A továbbképzések megtekinthetők az OFTEX.hu weboldalon.

**Gulyásné dr. Bölkény Ágota** a MEOSZ képviselőjében megkérdezte, hogy a fogyatékosági támogatásban részesülőkre kiterjesztenék-e a rehabilitációs kártyára való jogosultságot. Ők nem a megváltozott munkaképességűek kategóriájába tartoznak, de az egészségi állapotuk nehezíti a munkakeresésüket és munkavégzésüket. Az ő foglalkoztatásukat is elősegíthetné, ha a rehabilitációs kártya jogosultsága rájuk is kiterjedne. Megkérdezte, hogy gondolkodnak-e a rehabilitációs hozzájárulás fizetésének differenciálásában, ezzel ösztönözve a megváltozott munkaképességűeken belül a fogyatékosok foglalkoztatását. A jelenlegi rendszer azoknak a megváltozott munkaképességűeknek a foglalkoztatását segíti elő, akik jobb egészségi állapotban vannak. Részletesebb tájékoztatást kért a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatók támogatásáról a fogyatékos munkavállalók foglalkoztatására. Megkérdezte, hogy vannak-e olyan támogatási formák, amelyek nem európai uniós pályázathoz kapcsolódnak.

**Dr. Nagy Sándor** az MVGYOSZ képviselőjében a megváltozott munkaképességű munkavállalók differenciálásával kapcsolatban megjegyezte, hogy a fogyatékos személyek is megváltozott munkaképességű munkavállalók, csak lényegesen kisebb számban, illetve fogyatékoságuk miatt hátrányosabb helyzetben vannak jelen a munkaerőpiacon. Ezért indokoltnak látják megvizsgálni, hogy az akkreditációs bértárgyalás során ezt is vegyék figyelembe. Gondot okoz az is, hogy nincs különbségtétel a szakképesített és a diplomás munkavállaló foglalkoztatásával kapcsolatban.

**Gulyásné dr. Bölkény Ágota** az ösztöndíjprogramokkal kapcsolatosan megkérdezte, hogy mi az eddigi tapasztalat a tekintetben, hogy a program után lett-e tényleges foglalkoztatás.

**Dr. Gregor Katalin** az Egyenlő Bánásmód Hatóság képviselőjében felhívta a figyelmet az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 2010-ben konkrét jogszabályi javaslatot tett az ésszerű alkalmazkodás

követelményének Ebktv-be foglalására. Azóta nem történt ebben érdemi előrelépés, többször jelezték a jogalkotónak. Sajnálatát fejezte ki, hogy az IM részéről nincs jelen képviselő az ülésen. Az EBH honlapján elérhető ez a javaslat. Az EBH továbbra is támogatja azt, hogy az ésszerű alkalmazkodás követelménye belekerüljön az Ebktv-be. Az EBH vizsgálja az ilyen jellegű panaszokat és jelzi minden nemzetközi szervezetnek, hogy a magyar jogszabályokból hiányzik ez a fogalom.

**Dr. Kálózi Mirjam** az AOSZ képviselőjében egyetértett azzal, hogy ha az Mt-ben nincs helye, akkor az Ebktv-ben lehetne rendezni az ésszerű alkalmazkodás követelményének kérdését. Jelezte, hogy az utazási kedvezményekről nem esett szó, de az írásbeli véleményből az látszik, hogy kormányzati oldalról nyitottság van és gondolkodnak a közlekedési kedvezmények megváltozott munkaképességű munkavállalók számára történő kiterjesztésén. Közlekedési kedvezményt csak családi pótlék vagy fogyatékosági támogatás mellett lehet igényelni. Jelezte, hogy vannak olyanok, akik nem igényelnek támogatást, de a munkába járáshoz szükségük van közlekedési kedvezményre.

**Dr. Juhász Péter** az ésszerű alkalmazkodás kérdésével kapcsolatban megjegyezte, hogy most a fogalom általános hazai implementációjáról esett szó. Az ülés tervezésekor alapvetően a foglalkoztatási aspektusokra koncentráltak, az IM vonatkozó szakterületének a jelenléte ezért nem biztosított. Ígéretet tett rá, hogy a kodifikációs javaslatot továbbítani fogják részükre, hangsúlyozva, hogy az ülésen több résztvevő részéről megjelent a kérdés. Az utazási kedvezménnyel kapcsolatosan jelezte, hogy azért küldtek írásos állásfoglalást, mert a szakterület az ülésen nem tudta személyesen képviseltetni magát.

**Ormódi Róbert** a SINOSZ képviselőjében elmondta, hogy örömmel vették a nyitottságot a kormányzat részéről a javaslataik kapcsán. A hallássérültek egy gyűjtőfogalom, bele tartoznak a siketek, de ők nagyjából le vannak védve a komplex minősítéssel. A nagyothallók száma kb. 60 ezer fő, de kb. 200 ezer fő vesz igénybe valamilyen hallásjavító eszközt. Elmondta, hogy a SINOSZ végez munkaerő közvetítést cégeknek és álláskeresőknek, tapasztalataik szerint a multinacionális cégek kifejezetten igénylik és keresik a megváltozott munkaképességű munkavállalókat és azon belül szívesen foglalkoztatnak fogyatékos személyeket is, elsősorban kereskedelmi területen. Ugyanakkor a magasabban képzett munkavállalók esetében várnak valamiféle ösztönző lehetőséget, hogy könnyebb legyen foglalkoztatni őket. Tapasztalataik szerint a nagyothalló munkavállalók teljesítményével nincsen gond. Negatív tapasztalatként elmondta, hogy előfordulnak olyan esetek, amelyekben a munkaadók részéről megvan a nyitottság, de a foglalkozás-egészségügyi szakorvos érzi kompetenciájának azt, hogy nem lehet az érintettet alkalmazni. De vannak jó példák is, amelyekben a foglalkozás-egészségügyi szakorvos megvizsgálja azt is, hogy a munkavégzés helye mennyire akadálymentesített. Elmondta, hogy sok esetben eltanácsolják az álláskeresőt azzal, hogy tovább romolhat a hallássérültsége. Ez siketek esetében nem értelmezhető. Megjegyezte, hogy az ép hallásúak esetében ugyanez nem merül fel problémaként. Megkérdezte, hogy az ígért változtatások mikorra valósulhatnak meg.

**Árvai Csaba** elmondta, hogy kormányzati szinten sem sikerült teljes konszenzust kialakítani, a választás miatt a következő ciklusra tervezhető egy kiérlelt, kiforrott javaslat megtétele mentén a remélt jogalkotás. Kérte **Ormódi Róbertet**, hogy vegyék fel a kapcsolatot, annak érdekében, hogy egyeztetni tudjanak a nagyothallók és siketek vonatkozásában, hogy mikor, melyik alrendszerben, melyik pontban érdemes változtatást eszközölni, ami segíti a munkaerőpiaci elhelyezkedést és a foglalkoztatási szint növekedését. Szükség van a gyakorlati tapasztalatokra. A fogyatékos és megváltozott munkaképesség differenciálásával, illetve a kettő egymáshoz való viszonyával kapcsolatosan elmondta, hogy a szakmafejlesztési uniós projekt keretében számottevő forrás áll rendelkezésre szakértők bevonására, hogy az impulzusokat begyűjtve a megfelelő reakciókat megtegyék. A javaslattevők nyitott ajtókat döngöztetnek, szükségét érzi a kormányzat is a differenciálásnak. A megváltozott munkaképességűek társadalmi szegmensében a tranzit minősítésű személyek tekintetében már 50 % fölötti a foglalkoztatási szint. Az ONYF, illetve ma már a Magyar Államkincstár által vezetett szakrendszerekből és a NAV által vezetett foglalkoztatási statisztikák tényadatokon alapulnak. A minimálbér és a garantált bérminimum egymáshoz vett viszonya a munkáltatók számára másfajta terhet jelent. Az akkreditált foglalkoztatásban egy 34 Mrd-os stabil szintről mára 39 Mrd-ra emelkedett a költségvetési törvényben látható előirányzati szint, ami hamarosan tovább emelkedhet. Elmondta, hogy az NGM-mel a minimálbér emelés 2018. évi terheinek

növekedésére is kaptak lehetőséget. Folyamatban van az adminisztrációja, hogy a fajlagos támogatásban további növekedés álljon be. Foglalkozás rehabilitációs területként örülnek, hogy ez a szemléletbeli változás megtörtént és ez a növekményekben lekövethető. A szakpolitikák összhangjában a költségvetés politikára is gondolni kell. A meglévő forrást újra kellene osztani, de ezt a jelenlegi helyzetben csak valami másnak a rovására lehet megtenni. Szenzitív kérdés, hogy a differenciálás megtételével melyik szegmens az, amelyik úgy érzi majd, hogy ez az ő kárára történt. Ebben nem könnyű gyorsan döntési javaslatra jutni. Jó a javaslatlétélek iránya, de véleménye szerint ezeknek a 2019-es évre lehetnek eredményei. A rehabilitációs kártya és a rehabilitációs hozzájárulás tekintetében elmondta, hogy gondolkodnak a kiterjesztésén. A fogyatékosági támogatásban részesülők tekintetében már egyeztettek az NGM-mel. Az érintett személyi kör és az ellátórendszerekben való hatások alapos, aprólékos elemzésre van szükség. A terminológiák egyesítése ebben az esetben is szükséges. A rehabilitációs hozzájárulás differenciált kvótájával kapcsolatban felmerült, hogy a súlyos fogyatékossgal élők egyfajta dupla kvóta mentén kerülhessenek a foglalkoztatásba. Ezek mind olyan tervek, amelyben nem sikerült konszenzusra jutni, de hasonló a gondolkodás. Egyeztetéseket folytatnak a Szociálpolitikai Tanácson belül egy foglalkoztatási szegmensekkel foglalkozó szakmai kollégium keretében, melyben tudományos és szociális, egyházi, nonprofit egyesületi körök vesznek részt.

**Dr. Bodgál Ildikó** kiegészítette az elhangzottakat azzal, hogy az Mt. módosítása előtt valamennyi munkajogi szabályozást egyeztetnek a munkaadói és a munkavállalói érdekképviseletek bevonásával. Jelezte, hogy erre a ciklusra már nem terveznek törvénymódosítást, és hangsúlyozta, hogy az egyeztetési folyamatok hosszabbak. Javasolta a civil szervezeteknek, hogy a munkaadói és a munkavállalói érdekképviseleti szervezetekkel vegyék fel a kapcsolatot.

**Dr. Berzéné Vági Andrea** hangsúlyozta, hogy a foglalkozás-egészségügyi tevékenységet részben szakmai szabályok, részben jogszabályok irányítják, de szerepet játszik az emberi tényező is. Véleménye szerint a jogszabályi háttér rendben van, a szakmai képzési rendszer szerves része a megváltozott munkaképesség, tehát ez a rész is rendben van. Az egyéni tényezőket sajnos semmilyen szabályozással nem lehet irányítani. Reményét fejezte ki, hogy egyre több lesz a pozitív példa.

**Dr. Nagy Sándor** az Mt. módosításával kapcsolatosan megjegyezte, hogy nem feltétlenül a szakszervezetekkel kell kapcsolatot tartaniuk, hiszen az Országos Fogyatékossgügyi Tanácsnak van jogszabály véleményező hatásköre is. Ha a törvénytervezet eljutna az OFT-hez, akkor ott a fogyatékossgal élő embereket képviselő civil szervezetek az összes fogyatékossgal élőket képviselik. Itt meg tudnák fogalmazni a véleményüket a jogalkotás során.

**Dr. Juhász Péter** megköszönte a javaslatokat és a kormányzati reakciókat. Felajánlotta a Fogyatékossgügyi Főosztály segítségét a kapcsolatteremtésben, jelezte, hogy örömmel közvetítenek a jelenlévők között. Jelezte, hogy a tematikus ülések sorában az ötödik ülés következik, melynek témája az egészségügy, időpontja várhatóan február 1. 10.00 óra. A konkrét javaslatokat is tartalmazó írásos anyagokat 2018. január 25-ig kérte megküldeni, annak érdekében, hogy az érintett szakterületek személyes jelenlétét és megfelelő felkészítést biztosítani lehessen. **Dr. Juhász Péter** az ülést további hozzászólás hiányában lezárta.

**Hangfelvétel alapján készítette:** Józsa Teodóra szakreferens, Emberi Jogi Munkacsoport Titkársága, IM

**Látta:** Szabó-Princz Viktória titkárságvezető, Emberi Jogi Munkacsoport Titkársága, IM

**Jóváhagyta:** Juhász Péter főosztályvezető, Fogyatékossgügyi Főosztály, EMMI