

Takács Gabriella

Cseh Judit: A megváltozott munkaképességű személyek nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatásának munkáltatói aspektusai (doktori disszertáció)

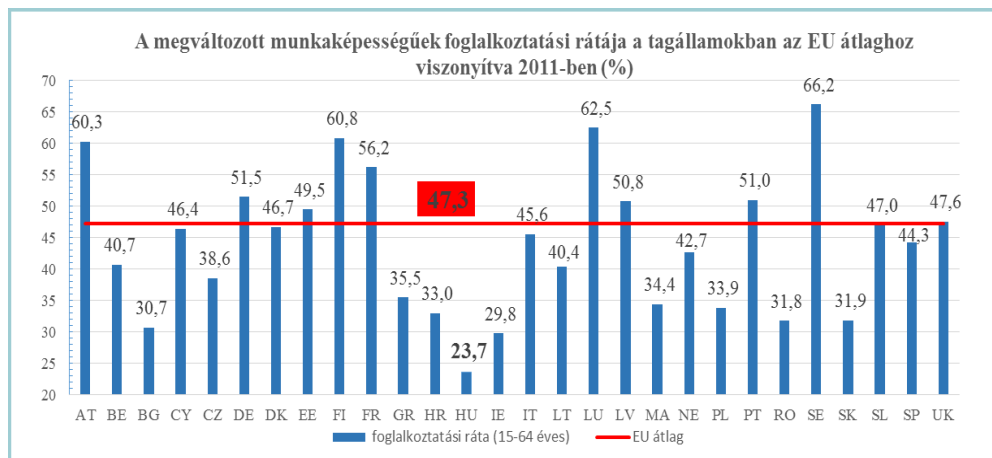
*„ Minden embernek ugyanannyi az értéke, mint egy másinak, azaz értéke abszolút.”
(Kant)*

A doktori disszertáció különös jelentőségét az adja, hogy a Központi Statisztikai Hivatal 2011. évi jelentése alapján, Magyarország 15-64 éves lakossága közül 767 000 fő jelezte, hogy tartósan fennálló egészségi problémával, betegséggel, illetve korlátozottsággal él, és ezen egészségi állapota miatt a munkavállalásban, illetve munkavégzésben akadályozva érzi magát. Ez az adott népesség 11,6%-a vagyis minden tízedik aktív korú személy tekinthető ma hazánkban megváltozott munkaképességűnek, hiszen ők azok, akiknek munkaerő-piaci jelenlétét egészségi állapotuk valamilyen mértékben hátrányosan befolyásolja. Ezen személyek munkavállalási esélyei lényegesen rosszabbak a népesség egészénél, de ebben jelentős szerepet játszik alacsonyabb iskolai végzettségük is.

A szerző a doktori disszertációjában alapvetően nem felzárkóztató jellegű, hanem foglalkoztatás szempontú a megváltozott munkaképességű személyek probléma körének vizsgálatát mutatja be. Meggyőződése szerint ugyanis a munka világán keresztül vezet az út a társadalmi integráció felé. Disszertációjának átfogó célja a megváltozott munkaképességű emberek integrált foglalkoztatásának elősegítése, konkrétan annak a feltételrendszerének a feltárása, amely teljesülése esetén a munkáltató egy megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatása mellett dönt. A dolgozat alapvetően három pillérré épít: egyrészt a releváns hazai és nemzetközi szakirodalom, másrészt a vonatkozó szakmapolitikai dokumentumok feldolgozására, harmad rész pedig a gyakorlati kutatásra. A szerző kutatása során feltárta a hazai foglalkoztatási rehabilitáció munkáltatói érdekeltségi rendszerét és azonosította a támogatásokat, a kedvezményeket a szolgáltatásokat és az ún. egyén ösztönzőket. Konklúzióként azt szűrte le, hogy a munkáltató számára az anyagi teher csökkentése és az ismeretnyújtás/attitűd formálás együttes alkalmazása volna a leginkább ösztönző a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának növelésére.

A szerző indokoltan emeli a dolgozatába az Állami Számvevőszék 2009-ben készített jelentését, melyben azt állapította meg, hogy az állam dupla akkora összeget fordít a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására, miközben fele annyi munkahelyet tudott létre hozni, mint korábban. A fogyatékos személyeket foglalkoztató munkáltatók tapasztalatai alapján, ezen munkavállalók, megbízhatósága és termelékenysége nem marad el a többi kollégáétól, kevesebbet hiányoznak, hosszabb ideig állnak alkalmazásban, lojálisak, kevesebb munkahelyi balesetet okoznak, alkalmazásukkal csökkennek a betegségekhez kötődő kiadások, javul a munkahelyi légkör, morál, az akadálymentesítésből mindenki profitál és nem utolsó sorban javul a cég imázsa, belső és külső megítélése.

Cseh Judit a disszertációjában rámutat arra az Európában egyedül állóan elszomorító helyzetre, hogy miközben az EU-ban átlagosan 40-50% között van a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási rátája, addig hazánkban a 2008-s adatok alapján a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási rátája 23%. A dolgozat állítását az Eurostat adatai is alátámasztják.



Forrás: Infoszog/Eurostat (Munkaerő felmérés)

A dolgozat fő érnye, hogy segít hozzájárulni ahhoz a szemléletváltáshoz, amelyben a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatását nem felzárkóztató intézményeken keresztül, hanem a nyílt munkaerő piaci szereplők bevonásával, integrált formában kívánja biztosítani.

A dolgozat feltárja azt a nehézséget, amely a célcsoport meghatározása illetve lehatárolása, szakirodalmi terminológiákkal, mind a hazai mind a külföldi szerzőknél különböző definíciókkal történik. Cseh Judit az általa elvégzett kutatások alapján, a fogyatékoságot úgy határozza meg, hogy az, az egyén kóros egészségi állapota, az egyén életének körülményeit alkotó külső tényezők, valamint a személyes tényezők közötti összetett kölcsönhatás eredményeként jellemezhető.

A dolgozatban komoly szerepet kap a hátrányos helyzetű csoportok munkaerő-piaci esélyegyenlőségének az Európai Unióban való bemutatása. Indokoltságát az adja, hogy az EU-ban az utóbbi években lezajlott gazdasági, foglalkoztatási, munkaerő-piaci folyamatok jelentősen átalakították a korábban kialakult centrum-periféria viszonyokat, illetve az ebből adódó, eltérő gazdasági fejlettséghez igazodó gazdasági és társadalmpolitikai állapotokat. A szerző helyesen állapítja meg, hogy mindezek meghatározó hatással vannak a fogyatékos/megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására. Jelentős lépésnek tartja az 1997 amszterdami szerződés létrejöttét, mely beemelte a szociálischartát az Európai Unió alkotmányos jellegű dokumentumai közé. A társadalmi kirekesztés szempontjából veszélyeztetett csoportok - köztük a veszélyeztetett személyek - integrációját célozta meg e szerződés, amely ez által a szociális izoláció elleni harcot az Unió új szociálpolitikai célkitűzésévé tette.

A disszertáció egyik fontos fejezete az, amikor az 1989-es rendszerváltás drámai változását mutatja be a szerző. Kifejti, hogy Magyarországon a gazdasági átalaku-

lás mintegy 1,5 millió munkahely elvesztésével járt a foglalkoztatási szerkezet, a tulajdonviszonyok jelentős változása mellett. A munkanélküliség elsőként és legnagyobb mértékben a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű rétegeket, köztük a megváltozott munkaképességű embereket érintette. A nyolcvanas évek végén, a kilencvenes évek elején e csoporthoz tartozó személyek alapvetően passzív ellátásra (szociális járadék, rokkantsági nyugdíj) kényszerültek és tartósan kiszorultak a munkaerőpiacról. E mellett a foglalkoztatáspolitikai sem fordított kellő figyelmet a foglalkozási rehabilitációra, amelynek következtében a kilencvenes évek végére a foglalkozási rehabilitáció átfogó, tartalmi megújulása elengedhetetlenné vált. A szakemberek és a szakmai szervezetek örömmel fogadták az 1999-ben életbe lépő Országos Fogyatékos-ügyi Programot. (OFP) A program az emberi jogi elvekkel, illetve az uniós gazdaságpolitikai célokkal is teljesen összhangban a fogyatékos emberek esélyegyenlőségének és társadalmi befogadásának növelésére irányult. A foglalkoztatást is érintő cél ezen belül az, hogy a fogyatékos emberek minél „teljesebb, hasznosabb tagjai legyenek a társadalomnak”.

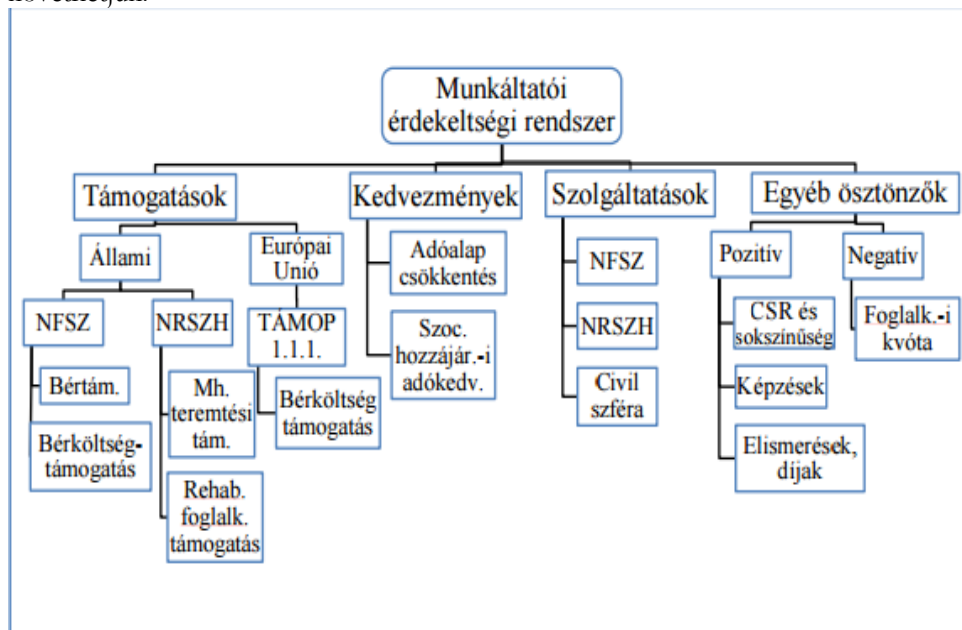
A jogi környezet változásában a következő lépés a 2003-ban megjelent esélyegyenlőségi törvény megszületése volt, mely az átalakuló magyar társadalom megváltozott elvárásaival és az Európai Unió előírásaival összhangban rendelkezett az egyenlő bánásmód elvének érvényesítéséről és az esélyegyenlőség előmozdításáról. Egyértelműen megfogalmazódott, hogy az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz. (2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról)

A jogalkotási környezet változásában a következő mozzanat a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásával kapcsolatban az új jogszabályok 2006-ban történő életbe lépése volt. Az új szabályozási rendszer fókuszában két lényeges elem jelenik meg. Egyrészt az akkreditációs eljárás, az akkreditált munkaadói cím elnyeréséhez szükséges feltételek meghatározása, másrészt az ezen feltételek biztosításával lehívható költségvetési támogatások megnevezése, úgymint a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával összefüggő bértámogatás, költségkompenzáció (költségkompenzációs támogatás és rehabilitációs költségtámogatás), valamint a szociális foglalkoztatás.

2011-től egy újabb átalakítás vette kezdetét. Egyrészt átalakult az intézményrendszer, változtak az ellátások, a minősítés és egyes, foglalkoztatást elősegítő támogatások. Az Országos Rehabilitációs és Szociális Szakértői Intézet helyett a foglalkozási rehabilitáció irányítását a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal (NRSZH) végzi. (Az NRSZH jogállásáról szóló 331/2010. (XII.27.) Kormányrendelet) Az NRSZH foglalkoztatási rehabilitációs feladatkörében ellátja a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjával és az akkreditált munkáltatók ellenőrzésével összefüggő hatósági ügyeket, a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokkal kapcsolatos jogszabályban meghatározott feladatokat. Mindemellett tevékenységi körébe tartoznak a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásával, az azt elősegítő támogatásokra, szolgáltatásokra vonatkozó tájékoztatással, információnyújtással kapcsolatos feladatok.

A megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény további szervezeti változásokat is meghatározott. A korábbiakban a rehabilitációs és a rokkantsági ellátás iránti igénybejelentések és kérelmek ügyében három szervezet járt el. A beadványokat az NRSZH szakhatósági állásfoglalása alapján a megyei és fővárosi kormányhivatalok nyugdíjbiztosítási igazgatóságai bírálták el, a foglalkoztatási szakterületet érintő ügyeket pedig a munkaügyi központ kirendeltségei kezelték. E feladatokat 2012. július 1-jétől a három szervezet munkatársaiból szerveződött hatóság, a fővárosi és megyei kormányhivatalok rehabilitációs szakigazgatási szerveinek munkatársai látják el. Az ellátások folyósítását változatlanul a Nyugdíjfolyósító Igazgatóság végzi.

A doktori értekezésben a szerző saját csoportosításában és szerkesztésében egy jól áttekinthető táblát szerkesztett, melyen a munkáltatói szervezetek érdekeltségét követhetjük.



A táblázaton jól nyomon követhetjük a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának érdekeltségeinek rendszerét.

A szerző az érdekeltségi rendszer egyes elemeit részletei bemutatja és elemzi, majd levonja a következtetéseket. Egyértelműen érzékelhető, hogy eltérő a megváltozott munkaképességű személyt nem alkalmazó, illetve alkalmazó munkáltatók megítélése a foglalkoztatást érintően. Előbbiek véleménye ugyanis minden esetben rosszabb, mint az alkalmazóké, így nagyon fontos láttatni ezen munkáltatói körrel azt, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazásának számos előnye is van. Fontos, hogy a munkáltató ténylegesen felismerje, hasznos lehet számára egy megváltozott munkaképességű személy alkalmazása. A tapasztalatok egyértelműen azt mutatják, hogy a legtöbb munkáltató kezdetben előítéletes a megváltozott munkaképességűekkel szemben, de ez pozitív irányba változik a tényleges foglalkoztatással, vagyis a munkaadók velük szembeni elégedettsége a szervezetnél ledolgozott idő arányában

növekszik. Ráadásul azok a cégek, amelyek már foglalkoztatnak ilyen munkavállalót, a jövőben is tervezik ezt, sőt készek további személyeket is alkalmazni.

Cseh Judit úgy véli, hogy a munkáltató a megfelelő információk birtokában tudja mérlegelni a foglalkoztatás kérdését, és ezek figyelembevételével az alkalmazás mellett döntson, lehetőséget teremtve így a megváltozott munkaképességűeknek azon bizonyítására, hogy ők is képesek értéket teremteni, ha képességeiknek megfelelő munkát végezhetnek. Ahhoz, hogy a mérlegelés egyenlegén ne rontsanak bizonyos tényezők, mint például a támogatásokra feljogosító akkreditáció megszerzésének bonyolultsága, nagy és felesleges adminisztrációja, a támogatásokkal együtt adminisztratív többlet terhek ellenőrzéseknek való megfelelések és rendelkezésre állások mindenképpen egy „munkáltató-barát” rendszer működtetése javasolt. A piacot ugyanis az érdekek mozgatják. Ha megéri megváltozott munkaképességű munkavállalót alkalmazni, akkor nagy eséllyel meghozza a munkáltató ezirányú döntését, ellenkező esetben nem valószínű. A cél tehát az, hogy a fent számba vett tényezők „ára” összességében ne haladja meg azt az előnyt, amit egy megváltozott munkaképességű munkavállaló esetleges foglalkoztatása jelent.

A dokumentum egyik legnagyobb erénye, hogy a szerző rávilágít a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása körüli terminológiai definícióbéli zavarra. Kutatása eredményeként igazolja, hogy a megváltozott munkaképességű személy meghatározására hazánkban többféle definíciót használnak attól függően, hogy éppen emberi jogi alapokon nyugvó, statisztikai, szociális/jogosultsággal összefüggő, vagy foglalkoztatással kapcsolatos területen vizsgálódunk. Más minősül megváltozott munkaképességű személynek a támogatott foglalkoztatás, más a rehabilitációs hozzájárulás kiváltása és más a rehabilitációs kártyára való jogosultság szempontjából. Sőt az is tapasztalható, hogy évente, sőt egy éven belül is történtek ezzel kapcsolatos módosulások. Jelentős gondnak tartja azt is, hogy a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásával érintett szereplők szemléletének pozitív változása nagyon lassan történik meg. Vagyis jogszabályokat, dokumentumokat megalkotni lehet egyik napról a másikra, korszerű, társadalmilag felelős, befogadó szemlélettel magunkat felruházni azonban egy hosszabb folyamat eredménye. Kutatása lefolytatásával arra a megállapításra jutott, hogy éppen ezen a területen bírnak a legnagyobb hátrányokkal az európai normákhoz képest. A kívánt szemlélet hiánya azonban nem csak a szakértői munkában, hanem a munkaerőpiac keresleti oldalán is erőteljesen tapasztalható.

Az elutasító, sztereotípiákon alapuló munkaadói szemlélet hátterében, sok esetben a tájékozatlanság, az információhiány áll. Mindez pedig akadályokat állít a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása elé, gyakran kell diszkriminatív magatartással szembesülniük. A meggyőzés alapja a korrekt tájékoztatás és annak tudatosítása, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazása esetén felmerülő kockázati tényezőkön, nehézségeken túl számos előny is realizálható.

A szerző optimista a jövő tekintetében, mert úgy véli, hogy a jelenlegi magyar foglalkoztatáspolitikai elképzelések is egyértelműen harmonizálnak az Európa 2020 Stratégia szemléletével és célkitűzéseivel. A legfontosabb közös elem a foglalkoztatottak számának növelése. A foglalkoztatás bővülésén túl az EU foglalkoztatási irányvonalaihoz illeszkedő irányelvek a munka minőségének és eredményességének javítását, a társadalmi kohéziót és a befogadás erősítését célozzák. Mára hazánkban is - legalább is

stratégiai szinten - kiemelten kezelik az inaktív, munkaerő-piaci hátrányokkal küzdő – köztük a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatottságának javítását.

A szerző a doktori disszertációjának végén arra tesz javaslatot, hogy a humán erőforrás fejlesztés területén, munkaadók, munkaügyi, munkaerő-piaci szervezetek, alternatív foglalkoztatási szolgálatok, magán munkaerő közvetítők és kölcsönzők, megváltozott munkaképességű embereket tömörítő érdekképviseleti szervezetek szintjén folyamatos párbeszédre van szükség. Ezen fórumokon struktúrában belül tárgyalni négy összetevő (támogatások, kedvezmények, szolgáltatások és egyéb ösztönzők) mindegyikére, ezek rendszerszemléletű, harmonizált működésére van szükség a foglalkoztatási döntés meghozatalához.