

KOMÁROMI RÓBERT¹

A megváltozott munkaképességű és fogyatékos munkavállalók munkaerő-piaci integrációjáról

Hogyan biztosítható a megváltozott munkaképességű és fogyatékos munkavállalók munkaerő-piaci integrációja? Tanulmányunk célja, hogy az integráció kérdésére adott egyes nemzetközi válaszokat, megvalósult módszereket és a módszerek jellegzetességeit értékelő módon bemutassa és elemezze. A bemutatás és az elemzés a következő területekre terjed ki: Európai Unió jogalkotása, az Európai Szociális Karta előírásai, a tagállamok gyakorlata, egy 20 és egy 18 országra kiterjedő nemzetközi vizsgálat. Ezt követően rövid tartalmi összefoglalót adunk közre a hazai gyakorlatról oly módon, hogy az a nemzetközi összehasonlításban is könnyedén értelmezhető legyen.

1. Az Európai Unió gyakorlata

Az ötvenes években keletkezett, három alapszerződés reziduális szinten kezelte a szociálpolitikai kérdéseket, hiszen mindenekelőtt az áruk, a szolgáltatások, a tőke és a személyek szabad áramlását voltak hivatottak előmozdítani – e tekintetben tehát leginkább liberális szemléletet tükröztek. E szerződések ugyanakkor magukban foglalták a nemzetállami, protekcionista piacok felbontását és a közös európai piac megvalósulását (nem utolsósorban annak védelmét az USA és Japán befolyásától), harmadrészt pedig jelentős állami szerepvállalást és ellenőrzést a piaci műveletek felett.

A Közösség csak fokozatosan jutott el az egyes hátrányos helyzetű csoport fogalmának megalkotásáig és a minél magasabb szintű társadalmi integráció gondolatáig. A fogyatékos személyek érdekében tett intézkedésekre és az érintett csoport közösségi jogban való megjelenésig jó néhány évet várni kellett. Ez persze nem jelenti azt, hogy a tagállamok gyakorlatában ne alakultak volna ki a fogyatékosokhoz kapcsolódó, az esélyegyenlőséget elősegítő jogi és intézményi struktúrák. A közösség azonban, ahogyan fentebb erre utaltunk, reziduális kérdésként kezelte a

¹ A tanulmány elkészítése a Magyar Ösztöndíj Bizottság, a Luxembourgi Kulturális Minisztérium és a Sacred Heart University at Luxembourg támogatásával jött létre. A szerző szociológus, e-mail: robkomaromi@hotmail.com

szociálpolitikai és benne a fogyatékossgal összefüggő kérdéseket: azok alapvetően nemzetállami szinten meghatározottak, mind a mai napig.

A Közösség legfontosabb célkitűzése, hogy a teljes jogú állampolgárságot és az egyenlő jogokat mindenki számára, így a fogyatékos személyek számára is biztosítani lehessen. A hátrányos megkülönböztetés tilalma, az esélyegyenlőség biztosítása és a társadalmi kirekesztődés elleni küzdelem állnak az e területre koncentrálódó politikák gyújtópontjában. Jól látható, hogy a politikák mögöttes struktúráiban a megfogalmazások két dimenziója rejlik: egyrészt a Közösség jogi eszköztárával biztosítani kell a „jogokhoz való egyenlő hozzáférést”, másrészt pedig „pozitív eszközökkel” támogatni kell a társadalmi integrációt.

A legfontosabb közösségi dokumentum a 11 tagállam által aláírt, de az Egyesült Királyság ellenállásán megbukott Közösségi Karta a Munkavállalók Alapvető Szociális Jogairól.² A Karta elfogadói aláírásukkal kötelezték magukat, hogy olyan, a fogyatékos munkavállalókra vonatkozó rendelkezéseket alkotnak, amelyek – többek között – elősegítik mobilitásukat, közlekedésüket és szakképzésüket. A dokumentum ugyanakkor megmaradt a politikai nyilatkozat vagy elvi állásfoglalás szintjén, jogi kényszerítő erővel nem rendelkezik. A dokumentum és annak Akcióprogramja azonban jelentős mértékben hozzájárult a közösségi programok kidolgozásához és továbbfejlesztéséhez, így pl. a Maastrichti Szociálpolitikai Egyezmény a Kartában foglaltak megvalósítása érdekében aktívabb közösségi tevékenységet vállalt fel a „munkaerőpiacról kirekedt személyek beilleszkedése” érdekében.

Az Amszterdami Szerződés az emberi jogok feltétlen tiszteletére hivatkozva a fogyatékossg területére (is) kiterjesztve kimondja a hátrányos megkülönböztetés tilalmát, illetve az ennek érdekében teendő intézkedések szükségességét. A Maastrichti Szerződés egyetlen helyen említi a fogyatékkal élő személyeket, amely arról rendelkezik, hogy a közösségi intézményeknek minden egyes jogszabály esetében figyelembe kell venniük a fogyatékkal élő személyek igényeit. A másodlagos és esetjogban számos irányelv, ajánlás, állásfoglalás és bírósági ítélet született. A legfontosabb közösségi állásfoglalások az akadálymentesítésről, az integrált oktatás eléréséről, parkolási lehetőségek biztosításáról és a foglalkoztatási esélyegyenlőség biztosításáról szólnak (Könczei 2000).

Indokolatlan leegyszerűsítés lenne azonban az Unió szociálpolitikáját kizárólag a közösségi joganyagokban foglaltakkal azonosítani. Kétségtelen, hogy a szociálpolitikai értelmezés klasszikus területein (nyugdíj, univerzális ellátások, segélyezés, lakáspolitikai, gyermekvédelem stb.) az Unió »hangtalan«, s meghagyja ezeket a területeket a nemzeti szintű szabályozás területének. Az Unió ugyanakkor részben új kategóriákat vezet be és használ (gondoljunk pl. a társadalmi kohézió fogalmára, amely alatt az Unió a területi egyenlőtlenségek csökkentését érti), másfelől társadalompolitikájának érvényesítését elsősorban a közösségi programjain és a Strukturális Alapok által finanszírozott projektjein keresztül érvényesíti. Mindez azt is jelenti, hogy az Unió számára a szociálpolitika nemcsak a nemzeti szociálpolitikák által garantált szociális jogok összes-

2 Bővebben ld. (Gyulavári – Peszlen 1998)

sége, hanem a közösségi programok³, projektek halmaza, amelynek alapvető célja az emberi- és közösségi erőforrások erősítése és mobilizálása, az állampolgáriság érvényesítése, valamint a társadalmi kirekesztés elleni küzdelem.

A hatvanas évektől egy olyan tendencia is megfigyelhető, miszerint a szociálpolitika összehangolása és közösségi szintű szabályozása előtérbe került. Az 1974-es állam- és kormányfők Párizsi Találkozásának Kommunikéjében a következő olvasható: „Az állam- és kormányfők hangsúlyozni kívánják, hogy ugyanakkora jelentőséget tulajdonítanak a szociális területen végrehajtandó cselekvéseknek, mint a gazdasági és pénzügyi unió elérésének”⁴. Az 1974-es szociálpolitikai akcióprogram is e célt követte, később a gazdasági és monetáris politikával egyenrangúvá emelték a szociális terület kérdéseit. A kilencvenes évek gazdasági nehézségei az európai foglalkoztatáspolitikai szakembereket is új foglalkoztatási elvek és közösségi akcióprogramok kidolgozására kényszerítették. A munkanélküliség magas szintjének leszorítása érdekében a munkahelyteremtést és a hátrányos helyzetű csoportok integrálását tekintették a legfontosabbnak. Ilyen hátrányos helyzetű csoport a fogyatékossgal élők csoportja, akik számára a munkaerő-piaci integráció egyben a társadalmi integráció záloga is. A közösség tehát ilyen indirekt, de mégis határozott módon közelíti meg a fogyatékossg problémáját.

2. Az Európai Szociális Karta és előírásai

A Karta mint bonyolult európai konstrukció

A nemzetközi jog második világháború utáni európai fejlődésében több meghatározó dokumentumot találunk. Ezek közül kiemelkedik az Európa Tanács két dokumentuma az Emberi Jogok és Alapvető Szabadságok Védelméről szóló Európai Egyezmény (1950), valamint az Európai Szociális Karta (1961). E két dokumentum közül leginkább a Kartát szokás „bonyolult európai konstrukciónak” említeni, utalva annak meghatározó történetiségére és funkciójára (Colinet 1977:88). A két dokumentum közötti feladatmegosztás jól kirajzolódik: a Karta a szociális jogok, az Egyezmény az emberi jogok leltára.

A nemzetközi jog ilyen típusú feladatmegosztása nem példa nélküli. Hasonló funkcionális kapcsolódás figyelhető meg az ENSZ esetében is, ld. Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata (1949), valamint a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Egyezségokmánya (1966) közötti kapcsolatot.

A második világháború lezárását követően elsősorban az emberi jogok megszilárdítását és nemzetközi elismertségét kellett megvalósítani, erre támaszkodva lehetett felépíteni és megnyugtatóan rögzíteni a parlamentáris demokráciák európai intézményrendszerét. A Karta több mint tíz éves „késésének” egyik oka nyilvánvalóan a szociális jogok természeté-

³ Ilyen akcióprogram pl. a HELIOS I. és II., Handynet és TIDE, bővebben ld. (Gyulavári 1998)

⁴ Idézi: (Gyulavári – Könczei 2000a:61)

ben keresendő. A gazdasági és szociális jogok különböző értelmezése az egyes tagállamok gyakorlatában nem könnyíti meg az ilyen tárgyú nemzetközi dokumentumok megalkotását. Ehhez hozzájárul az a tény is, hogy a szociális jogok biztosítása más követelmény elé állítja az államot, mint a polgári és politikai jogok. Míg az utóbbiak az állami beavatkozástól óvott területek, a szociális jog ezzel ellentétesen, aktív, afirmatív állami politikát igényel. Éppen ebben rejlik a két dokumentum közötti különbség az ellenőrzés és a jogok gyakorlása területén.

Az Egyezményben szereplő jogok kikényszeríthetőek a bíróságokon. Az adott ország állampolgára, kormányával vagy akár más állampolgárral szemben is keresettel fordulhat az igazságszolgáltatáshoz, ha emberi jogainak gyakorlásában jogsérelmet vélelmez. Ez alól csupán Dánia, az Egyesült Királyság és Írország állampolgárai kivételek, akik saját nemzeti igazságszolgáltatásukhoz nem fordulhatnak ilyen ügyekkel. Számukra azonban adott a Strasbourgi Bíróságnál való közvetlen jogorvoslat lehetősége.

Mint tudjuk, a Kartánál alapvetően más megoldást alkalmaznak. Az egyéni jogorvoslat lehetősége kizárt mind nemzetközi, mind nemzeti szinten. Az egyéni jogérvényesítés kikényszerítésének hiánya a Karta hatékony alkalmazásának egyik kulcskérdése. Nem véletlen, hogy egy 1976-ban, Brüsszelben megrendezett szimpózium három területre koncentrálni javasolt előrelépést, reformot: a Kartában foglaltak korszerűsítése, az ellenőrzési rendszer hatékonyságának növelése és a Kartában foglaltak kiterjesztése minden tagállamra (Jaspers – Betten 1988:2).

A Parlamenti 1978. évi közgyűlése javaslatot tett egy önálló Európai Szociális Bíróság felállítására, vagy egy, a szociális jogokkal foglalkozó, önálló kar létesítésére, a már működő Emberi Jogi Bíróságnál. A tagállamok azonban nem mutattak lelkesedést egyik elképzelés iránt sem. Az ellenőrzési rendszer korszerűsítésének igénye szintén többször felmerült, de kizárólag az elfogadhatatlanul hosszú ideig tartó mechanizmus rövidítését sikerült elérni – kettőről egy évre csökkenteni. A ratifikációk száma folyamatosan növekedett, de 1988-ra a Tanács 21 tagállama közül csupán 14 teljesítette a ratifikációhoz szükséges, minimális vállalásokat. A tagállamok egy része azzal az indokkal halasztotta el a ratifikációt, hogy nemzeti jogrendje nem felkészült és így még nem felelne meg a Karta előírásainak. A hiányok pótlásához természetesen idő kell, ez érthető igény. Ugyanakkor kétséges, hogy az eltelt években ne lett volna elég idő a szükséges lépések megtételéhez!

A Karta jelentősebb hatását a tagállamok gazdasági, szociális jogának fejlődésére a fentebb felsorolt hiányosságok akadályozzák meg. Ez ugyanakkor nem jelenti azt, hogy a Kartának ne lenne hatása. A Független Szakértők Bizottságának tevékenységéhez kapcsolódó konzisztens esetjogi háttér, ha lassan is, de változásokat indított el a nemzeti szabályozásokban.

„Karta-csomag” Magyarországon és az Unióban

Az 1961-ben elfogadott Karta képezi az úgynevezett „Karta-csomag” alapdokumentumát. A Karta I. része felsorolásszerűen összesíti a kapcsolódó gazdasági-, munka- és szociális jogokat, II. része pedig állami kötelezettségekként bontja ki azokat. A 19 rögzített jog mindegyike aktív állami szerepvállalást feltételez a jogok biztosítása területén. A kétévenként kiadandó nemzeti jelentések elkészítésért a tagállamok hivatalban lévő kormányai felelősek. A kapcsolódó ellenőrzési folyamat⁵ eredményeként jött létre a Karta esetjoga.

A Kartához 1988-ban Kiegészítő jegyzőkönyvet csatoltak, amely további négy jogot foganasított. Az 1991-es Módosító és az 1995-ös Kollektív panaszok rendszerének biztosításáról szóló kiegészítő jegyzőkönyvek célja a sok kritikát megért ellenőrzési folyamat hatékonyságának növelése volt. 1996-ban fogalmazódott meg a Módosított Európai Szociális Karta, amely a korábbi 19 jog helyett már 31-re hivatkozott.

A Magyar Köztársaság Kormánya 1991-ben aláírta az Európai Szociális Kartát és annak 1991. évi Módosító jegyzőkönyvét. Az Európai Szociális Karta megerősítéséről szóló 48/1999. (VI. 3.) OGY határozat alapján 1999-ben sor került a Karta megerősítésére, kihirdetése az Európai Szociális Karta kihirdetéséről szóló 1999. évi C. törvénnyel történt meg. A vonatkozó előírások szerinti, első országjelentés a Kartában vállalt kötelezettségek teljesüléséről 2002 áprilisában készült el.

A Karta és a közösségi jog összefüggése nyilvánvaló és megkérdőjelezhetetlen. Nyilvánvaló, hiszen az Európa Tanács (Council of Europe) tagállamainak nagy része egyben tagja az Európai Uniónak is, az országok egy másik jelentős csoportja pedig éppen most készül az Unióba lépni. Ezen országokat így egyszerre kötik a Karta és a közösségi jog vívmányai. A Karta és a közösségi jog összefüggése megkérdőjelezhetetlen, hiszen a nemzetközi jog európai fejlődésének meghatározó vívmánya, hogy az egyszer már elfogadott tételek betartása kötelezően elvárható magatartás, másrésztől az aláírók tartózkodnak a rendelkezésekkel ellentétes intézkedések meghozatalától.

A Kartában lefektetett jogokhoz hasonló, de annál mind tartalmában, mind kikényszeríthetőségében gyengébb dokumentumot az Unió is megfogalmazott. Bár a Munkavállalók Alapvető Jogáról szóló Közösségi Charta az Egyesült Királyság ellenállásán megbukott és így nem rendelkezik jogi kötelező erővel, mégis roppant fontos szerepet töltött be a szociális vívmányok unióbéli fejlődésében.

A Karta (és a Közösségi Karta is!) és az abban foglalt jogok „szem előtt tartása” az Amszterdami Szerződéssel a közösségi jogban is megjelent. A 136. cikk sokat vitatott megfogalmazása ugyanakkor továbbra is nyitva hagyja azt az igen fontos kérdést, hogy a Kartában (és a Közösségi Chartában is!) megfogalmazott jogok sérelme esetén a jogsérelem

⁵ Az ellenőrzés megítélésének kérdésében a hazai szakirodalom eltérően hangsúlyoz. Egyes vélemények az ellenőrzés hosszúságát, lassúságát és az ellenőrzést végző szervezetek közötti hatásköri zavart és tisztázatlanságot, mások az ellenőrzési mechanizmus szigorúságát emelik ki. Vö. (Luis – Szilágyi 1996: 74–75) és (Gyulavári – Kőnczei 2000: 201)

hogyan orvosolható, s hogy milyen tagállami és nemzetközi intézmények hordozzák a jogérvényesítés garanciáit. A vonatkozó cikk nem egyértelmű. Mint tudjuk, az Európai Bíróság más nemzetközi és nemzetállami bíróságokhoz képest igen erőteljes jogértelmezési, illetve ebből következőleg jogalkotói szereppel bír. A bíróság a klasszikus bírósági ítélkezés mellett számos esetben jogértelmezést ad, s az Unió úgynevezett „puha jogát” az esetjogon keresztül bővíti. A hivatkozott „Karták” esetében azonban még ez sem tisztázott: nem egyértelmű, hogy a bírósághoz benyújtott keresetben lehet-e hivatkozni a „chartákban” foglaltakra illetve, hogy a bíróság hivatkozhatja-e a „chartákat” (Gyulavár-Könczei, 2000).

Vonatkozó rendelkezések

Az Európai Szociális Karta II. része több ponton kapcsolódik a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek integrációjához. Ez a kapcsolódás két értelemben valósul meg: a Karta 15. cikke a fogyatékos személyeket tekinti hivatkozása alanyának, másrészt az 1., 9. és a 10. cikkeiben foglaltakban (1. A munkához való jog, 9. A pályaválasztáshoz szükséges tájékozódáshoz való jog, 10. A szakképzéshez való jog) ugyan nem jelenik meg utalás a hivatkozott célcsoportra, de az ellenőrző mechanizmushoz kapcsolódó jelentéstételi rendszer pontosítja azt. A jelentéstételi rendszer kérdőíve a hivatkozott cikkeknél külön kitér a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek helyzetére és az érdeükben tett intézkedésekre. Ez gyakorlatilag azt jelenti, hogy az adott cikkeiben foglalt jogok érvényesítése a hivatkozott célcsoportnál – a Karta szelleméből adódóan – állami feladatként rögzített, amelynek teljesüléséről a szerződő fél a jelentéstételi rendszerben lefektetettek alapján beszámolni köteles.

A 15. cikk előírásai a fogyatékos személyek szakmai képzéshez, rehabilitációhoz és a társadalomba való újrabeilleszkedéséhez való jogát rögzíti. A Független Szakértők Bizottságának az első felülvizsgálati ciklusban megfogalmazott álláspontja szerint a legfontosabb cél az, hogy az embereket ismét képessé tegyük a munkára és a függetlenségre (Samuel 1997). Kétségtelen, hogy a cikk címében jelzett újrabeilleszkedés egyik leghatékonyabb eszköze a munkába állás támogatása, amelyhez szorosan kapcsolódik a képzési lehetőségek hatékonyságának növelése. A cikk ezért fogalmazza meg a képzés és a munkavégzés fontosságát, amely némiképp utal az ILO 88. és 99. ajánlására is.

15. cikk

A fizikailag vagy szellemileg fogyatékos személyek szakmai képzéshez, a rehabilitációhoz és a társadalomba való újrabeilleszkedéshez való joga

A fizikailag vagy szellemileg fogyatékos személyek szakmai képzéshez, rehabilitációhoz és újrabeilleszkedéshez való joguk tényleges megvalósulásának biztosítása érdekében a Szerződő Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy

1. megfelelő intézkedéseket tesznek a képzési lehetőségek biztosítására, ahol szükséges, ott a köz- vagy magánjellegű speciális intézmények bevonásával is;
2. megfelelő intézkedéseket tesznek a fizikailag fogyatékos személyek munkába állására, mint speciális munkakereső szolgáltatások létrehozása, lehetőségek teremtése a védett foglalkoztatásra és a munkaadók ösztönzése fizikailag fogyatékos személyek alkalmazására.

Az 1. bekezdésben vállaltak teljesítésének megítélése céljából a Bizottság többek között az alábbi információkat várja el a tagállamoktól: képzést biztosító speciális intézmények típusa és száma, férőhelyek száma, képzésben részesülők száma, a rehabilitációs módszerek munkaerő-piaci igényekhez való adaptálásának érdekében tett intézkedések stb.

Jelenleg minden tagállam teljesíti az 1. bekezdésben foglaltakat. Az első felülvizsgálati ciklusban Írország és Norvégia esetében a teljesítés „nem megfelelőnek” minősült, mert a hivatkozott eredmények elégtelennek bizonyultak. Az Egyesült Királyság esetében több felülvizsgálati cikluson keresztül problémát okozott, hogy a foglalkoztatás céljából az országban jogszerűen tartózkodó személyek családtagjai eltérő és számukra hátrányosan diszkriminatív szabályok szerint részesülhetnek képzési lehetőségekben. A felülvizsgálat során Dánia hasonló sorsra jutott, az akkor érvényes jogszabályok szerint két év helyben lakást kellett bizonyítani a rehabilitációt és szakképzést biztosító intézményekbe való felvételhez. Később ezen rendelkezéseket mindkét országban hatályon kívül helyezték.

A 2. bekezdés a Bizottság értelmezésében mind a testi, mind a szellemi fogyatékosággal élőkre vonatkozik. Ezzel kapcsolatban elsősorban az alábbi területekről várnak információt: azon intézkedésekről, amelyek segítségével a munkaadókat arra bátorítják, hogy fogyatékkal élő személyeket alkalmazzanak, önfoglalkoztatóvá válás támogatása, állást talált személyek száma adott időszak alatt stb. A Bizottság azt is vizsgálja, hogy létezik-e olyan törvényi szabályozás, amely a munkaadók számára előírja, hogy az alkalmazottak meghatározott százalékában fogyatékos személyeket alkalmazzanak, illetve hogy munkahelyi balesetben sérülést szenvedett személyeket, a megváltozott körülményekre tekintettel tovább foglalkoztassanak.⁶ Ez az „érdeklődés” bizonyos értelemben túlterjed a Karta előírásain, ott ugyanis nincsenek erre nézve vállalható cikkek.

A felülvizsgálati ciklusok során egyedül Olaszország került abba a helyzetbe, hogy a Bizottság kimondta: az ország gyakorlata nincs összhangban a 15. cikkben foglaltakkal. A legfőbb kifogás az volt, hogy az országjelentésekből megállapítható volt az állást kereső fogyatékos személyek igen nagy száma. Mivel a helyzet hosszú évek során nem változott, a Bizottság arra a következtetésre jutott, hogy a szerződő fél nem tesz megfelelő intézkedéseket fogyatékos személyek munkába állása érdekében.

A Karta további három cikkéhez kapcsolódóan (1., 9., 10.) a jelentés-

⁶ Magyarország mindkét feltételnek eleget tesz ugyan, de a Karta ratifikálásakor választott „optimális minimum elve” szerint eljáró ratifikációs stratégia alapján a 15. cikket Magyarország nem vállalta (Gyulavári – Kőnczei 2000:256).

TANULMÁNYOK

tételi kérdőív számos esetben megvizsgálja, hogy a vállalt jogok hogyan teljesülnek a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyekre vonatkoztatva. A következőkben a Karta hivatkozott cikke után közöljük a jelentéstételi rendszer kérdőívének vonatkozó részét, amelyből megállapítható, hogy a Bizottság hogyan értelmezi a vonatkozó cikket, valamint az, hogy a hatékony illeszkedés érdekében milyen információszolgáltatást kell biztosítani a szerződő feleknek.

1. cikk A munkához való jog

A munkához való jog tényleges gyakorlásának biztosítására a Szerződő Felek vállalják, hogy

1. cikk (1) bekezdés: a teljes foglalkoztatás elérése céljából elsődleges céljaik és felelőségeik egyikeként fogadják el a foglalkoztatás lehető legmagasabb és legszilárdabb szintjének elérését és fenntartását;

(3) 3. Kérjük, vázolják azokat az aktív foglalkoztatáspolitikai intézkedéseket, amelyeket a munkanélküliséggel leginkább fenyegetett vagy általa leginkább érintett csoportok (pl. nők, fiatalok⁷, az idősek, a tartósan munkanélküliek⁸, a megváltozott munkaképességűek és a bevándorlók) munkához való jutásának elősegítésére tettek.

1. cikk (4) bekezdés: megfelelő szakmai pályaválasztást, képzést és rehabilitációt biztosítanak és támogatnak;

24. Kérjük, jelezzék, hogy minden érdekelt számára biztosított-e az egyenlő hozzáférés, ideértve a külföldieket, a Karta tagországok állampolgárait, akik az Önök területén jogszerűen élnek vagy rendszeresen dolgoznak, illetve a megváltozott munkaképességű (fogyatékos) személyeket.

9. cikk A pályaválasztáshoz szükséges tájékozódáshoz való jog

A pályaválasztáshoz szükséges tájékozódáshoz való jog tényleges gyakorlásának biztosítására a Szerződő Felek vállalják, hogy a szükségesnek megfelelően olyan szolgáltatást hoznak létre vagy mozdítanak elő, amely mindenkinek, a hátrányos helyzetűeknek is segítséget nyújt a pálya megválasztásával és a szakmai fejlődéssel összefüggő gondjaik megoldásához, figyelembe véve az egyéni tulajdonságokat és azok viszonyát a foglalkoztatási lehetőségekhez. E segítséget fiataloknak – ideértve az iskolás gyermekeket is – és felnőtteknek egyaránt ingyenesen kell megadni.

(155) 174. A) Kérjük, adjon leírást a szolgáltatásról – feladatairól, szervezetéről és működéséről, különösen részletezve az alábbiakat:

⁷ A tizenöt és huszonöt év közötti korcsoportot határozzák meg így.

⁸ Olyan személyek, akik több mint egy éve munkanélküliek, és állást keresnek.

...
k. a megváltozott munkaképességű személyek támogatására szolgáló speciális intézkedések részleteit.

(159) 178. E) Kérjük, jelezzék, biztosítva van-e, hogy minden érdeklődőnek egyenlő eséllyel álljon rendelkezésére a szakmai tanácsadás, ideértve azokat a külföldieket, akik a Karta egy másik szerződő országának állampolgárai, és jog szerint az Önök területén élnek vagy rendszeresen dolgoznak, valamint ideértve a megváltozott munkaképességűeket is.

10. cikk A szakképzéshez való jog

A szakképzéshez való jog tényleges gyakorlásának biztosítására a Szerződő Felek vállalják, hogy

10. cikk (1) bekezdés: kizárólag az egyén adottságaira építve, a munkaadói és munkavállalói szervezetekkel konzultálva, szükség szerint biztosítják vagy előmozdítják minden személy műszaki és szakképzését, beleértve a hátrányos helyzetűeket is, és biztosítják a magasabb műszaki vagy egyetemi képzéshez való hozzájárulás lehetőségét;

(160) 179. A) Kérjük, számoljanak be a minden ember számára (ideértve a fogyatékos személyeket) szakképzést nyújtó szolgáltatások feladatairól, szervezeti felépítéséről, működéséről és finanszírozásáról, külön részletezve:

- a) a jogszabályokban, kollektív szerződésekben lefektetett, vagy más módon végrehajtott szabályokat;
- b) a szakképzésre fordított közkiadások teljes összegét;
- c) a szakképzési és műszaki oktatást nyújtó intézmények számát (alapkaton és haladó szinteken);
- d) az ilyen iskolákban tanító pedagógusok számát az előző tanévben;
- e) a nappali és részidős diákok számát ezekben az iskolákban az előző tanévben.

(164) 183. E) Kérjük, jelezzék, hogy a szakképzési lehetőségekhez való egyenlő hozzáférés biztosítva van-e minden érdekelt számára, ideértve azokat a külföldieket, akik a Karta egy másik szerződő országának állampolgárai, és jog szerint az Önök területén élnek vagy rendszeresen dolgoznak, valamint ideértve a megváltozott munkaképességűeket is.

10. cikk (2) bekezdés: biztosítják vagy támogatják az ipari tanulói rendszert és az egyéb olyan szervezett intézkedéseket, amelyek a fiatal fiúk és lányok képzését szolgálják a különböző foglalkozások esetében;

(170) 190. F) Kérjük, jelezzék, hogy a szakmunkás-képzéshez való egyenlő hozzáférés minden érdeklődő számára biztosítva van-e, ideértve azokat a külföldieket, akik a Karta egy másik szerződő országának állampolgárai, és jog szerint az Önök területén élnek vagy rendszeresen dolgoznak, valamint ideértve a megváltozott munkaképességűeket is.

TANULMÁNYOK

10. cikk (3) bekezdés: szükség szerint biztosítják vagy előmozdítják:
- a) a felnőtt dolgozók részére a megfelelő és könnyen elérhető képzési lehetőségeket;
 - b) a műszaki fejlődés vagy az új foglalkoztatási irányok által szükségessé vált, a felnőtt dolgozók átképzését szolgáló speciális lehetőségeket;

(176) 197. F) Kérjük, jelezzék, hogy a felnőtt képzéshez és átképzéshez való egyenlő hozzáférés biztosítva van-e minden érdeklődő számára, ideértve azokat a külföldieket, akik a Karta egy másik szerződő országának állampolgárai, és jog szerint az Önök területén élnek vagy rendszeresen dolgoznak, valamint ideértve a megváltozott munkaképességűeket is.

A Karta tehát egy paragrafusában direkt módon, illetve további három paragrafusában a kapcsolódó jelentéstételi rendszer kérdőívében indirekt módon hivatkozik a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyeknek részére biztosított jogokra. A tagállami tapasztalatok azt mutatják, hogy szinte minden, a Kartához csatlakozó ország vállalta és teljesíteni tudja a hivatkozott cikkeket. Magyarország nem csatlakozott a 10. és 15. cikkhez.

3. A tagállamok gyakorlata

Az Európai Unió Bizottsága, különösen annak foglalkoztatási és szociális ügyekért felelős igazgatóság az utóbbi években megnövekedett érdeklődést tanúsított a társadalmi kirekesztés és a hozzá kapcsolódó társadalmi folyamatok feltárásához és jobb megértéséhez. A társadalmi kirekesztéssel kapcsolatos első, minden tagállam sajátosságait bemutató kötet 2001-ben került nyilvánosságra. A kötet országtanulmányonként két részre bontható. Az első részben bemutatásra kerültek a legfontosabb társadalmi folyamatok és a hozzájuk tartozó indikátorok, statisztikai adatok, míg a második részben megfogalmazódtak az egy összetartozóbb társadalom eléréséhez szükséges stratégiai törekvések, mint a Nemzeti Cselekvési Terv alappillérei. A Nemzeti Cselekvési Terv célja, hogy az életminőség javításával egy összetartozó társadalmat lehessen felépíteni.

E folyamatba illeszkedve indult meg az a 15 tagállamra kiterjedt több éves kutatómunka is, amely a fogyatékkal élő munkavállalók foglalkoztatási helyzetének bemutatását tekintette céljának. A kutatás legfontosabb kérdései a következők voltak:

- Hány munkaképes korú fogyatékos személy van a tagállamokban és milyen demográfiai jellemzőkkel bírnak, miben különböznek a nem fogyatékos személyektől?
- Milyen a fogyatékos személyek munkaerő-piaci pozíciója és miben különbözik a nem fogyatékos személyekétől?
- A társadalombiztosítási ellátások és az aktív munkaerő-piaci részvétel tekintetében miben különbözik a fogyatékos és nem fogyatékos személyek helyzete?

A kutatás vezetésére a holland EMI Business & Policy Research kapott megbízást. A továbbiakban e munkafolyamatról adunk áttekintést az eddig nyilvánosságra hozott jelentések alapján (European Commission 2001).

A fogalmakról

Kutatást végzők álláspontja szerint nincs egyértelmű, Európa-szerte azonos módon elfogadott és alkalmazott fogalmi rendszer a fogyatékos személyeket illetően. Minden tagállam saját rendszerében határozza meg a fogyatékosághoz kapcsolódó fogalmakat. Az egységes fogalmi rendszert és terminológia használatát akadályozza, hogy az országok gyakorlatában oly nagy különbségek fedezhetők fel, hogy nem lehet egyértelmű fogalmi definíciót alkotni.

A definícióalkotásnak minden bizonnyal legalább két szintje van: egyrészt a fogyatékoság és az egyén oldaláról, másrészt az intézményi szint felől érdemes közelíteni. Ha a fogyatékoság és az egyén oldaláról közelítünk, arra a kérdésre keressük a választ, hogy vajon milyen fogyatékosági csoportba (pl. fizikai vagy szellemi fogyatékoság) lehet sorolni az egyes személyeket. A fogyatékoság így leginkább orvostermológiai háttérű lesz, hiszen ez esetben úgy tekintünk a vizsgált személyekre, mint akik egészségi állapotukban bekövetkezett változás miatt mindennapi tevékenységüket csak korlátozottan tudják elvégezni.

Ha az intézményi szint felől közelítünk, arra a kérdésre keressük a választ, hogy vajon a társadalom mely csoportjai részesednek fogyatékoságuk jogán ellátásban. Vagyis, az adott ország milyen ellátásokkal segíti ezen csoportokat, kik, hogyan s milyen típusú ellátáshoz férnek hozzá? Az intézményi szint vizsgálata azonban számos problémát vet fel: ennek okai a társadalombiztosítási rendszerek és az intézményi struktúrák különbözőségében, az ellátottak körének és az ellátások változékonyságában keresendők.

A harmadik probléma a nyelvi különbség. Még ha sikerülne is egységes fogalmi rendszert alkotni pl. angol nyelven, Európa kulturális és nyelvi különbségei megnehezítenék a szakkifejezések precíz fordítását és használatát a tagállamokban. Jó példája ennek a magyar „megváltozott munkaképességű” és a „fogyatékos munkavállaló” megjelölések angol fordítása is. Gyakran mindkettőt disabled person-nek vagy people with disability-nek fordítjuk, holott az angol kifejezések nem adják vissza a jellegzetes különbséget.

A kutatásvezetők éppen ezért az ún. önértékelős eljárást (self-reported disability) alkalmazták, vagyis a kutatás során azt tekintették fogyatékos személynek, aki annak vallotta magát.

A fogyatékoság fokától és kezdeti állapotától, eredetétől függetlenül minden személyt a vizsgált populációba tartozóként értelmeztek. Függetlenül tehát attól, hogy a fogyatékoság veleszületett, a foglalkoztatás során vagy azon kívül elszenvedett sérülés következménye, állandó vagy ideiglenes jellegű. Ami az életkort illeti: kizárólag a 16 és 64 év kor közötti személyeket vizsgálták – az EU terminológiában e kort tekintjük

TANULMÁNYOK

munkavállalási kornak. Nem feledve ezáltal azt, hogy így óhatatlanul a minta része lesz számos tanuló és nyugdíjas személy is.

Az adatokról

A kutatás első megállapításai közé tartozott, hogy a legtöbb tagállamban nincsenek rendszeres vizsgálatok – így publikált adatok sem – a fogyatékos személyek számát illetően. Ebből következőleg egy Európát átfogó kutatás is csak becslésekbe tud bocsátkozni. A WHO 1999-es adatai szerint mintegy 17-24 millió munkavállalási korú fogyatékos személy él a kontinensen. A Bizottság egy korábbi jelentése a lakosság 10 százalékában határozta meg a fogyatékossgal érintett személyeket, amely szintén kb. 24 millió főt tesz ki.

A következő táblázatban összehasonlítjuk az EIM által, a nemzeti statisztikákból nyert 2001-es és az Európai Közösség Háztartási Paneljének (European Community Household Panel – ECHP) 1996-os adatait. A Háztartási Panel szintén önértékelős eljárást⁹ alkalmaz a fogyatékossg meg határozásakor. A táblázatból egyértelműen látszik, hogy a két felmérés eredményei között számos országban nagy különbségek fedezhetőek fel, ugyanakkor az ECHP adatok kisebb diverzifikációt mutatnak.

1. táblázat A 16–64 év kor közötti fogyatékos személyek aránya a teljes népességben EU tagállamok, százalékos adatok

	Au.	Bel.	Dán.	E.K.	Finn.	Fr.	Gö.	
EMI	29,0	17,0	7,0	18,8	5,0	3,1	2,2	
ECHP	12,5	12,9	17,4	18,8	22,9	15,3	8,2	
	Hol.	Ol.	Íro.	Lux.	N.o.	Por.	Sp.	Sv.
EMI	16,4	1,6	–	8,0	6,9	–	5,8	17,1
ECHP	18,6	7,8	10,9	16,5	17,3	18,4	9,9	–

Forrás: European Commission 2001

Életkor

Az Európában fogyatékkal élő munkavállalási korú népesség minden korcsoportban idősebb képet mutat a társadalom többi tagjához viszonyítva. Az adatok szerint 63,3 százalékuk 45 évnél idősebb, míg a nem fogyatékos személyeknél ez az arány csupán 33,9 százalék.

⁹ 158. kérdés: Van Önnek bármilyen krónikus fizikai vagy mentális egészségügyi problémája, betegsége vagy fogyatékossga? Ha igen? 159. kérdés

159. kérdés: Az Ön mindennapi tevékenysége akadályozott-e az említett fizikai vagy mentális egészségügyi problémája, betegsége vagy fogyatékossga által? Igen, súlyosan/ Igen, részben/ Nem

A panel azokat a személyeket sorolja a fogyatékos személyek csoportjába, akik a 159. kérdésre valamelyik igennel válaszoltak.

Az idősebb korúak felülreprezentáltsága két tényezővel magyarázható. Egyrészt az egészségügyi állapot romlásának kétségtelenül nagyobb az esélye idősebb korban, másrészt a fiatalabb generáció életében az egészségügyi intézményrendszer (beleértve a rehabilitációs intézményeket is) jobb minőségű, mint az idősebb generáció fiatal korában volt. Feltehetően tehát, hogy az adott személy károsodása, függetlenül attól, hogy született vagy baleseti károsodásról van szó nagyobb hatékonysággal orvosolható, mint évtizedekkel korábban.

2. táblázat A 16–64 év kor közötti fogyatékos és nem fogyatékos személyek aránya a teljes népességben EU tagállamok, százalékos adatok

Korcsoport	Fogyatékos személyek	Nem fogyatékos személyek
16–24	6,4	17,0
25–34	12,6	25,5
35–44	17,7	23,6
45–54	24,9	19,0
55–64	38,4	14,9

Forrás: European Commission 2001

Képzettség

A képzettség vonatkozásában minden tagállamban azonos mintákat lehet felfedezni. A fogyatékos személyek jellemzően alacsonyabb végzettséggel rendelkeznek. A fogyatékos személyek számára biztosított képzési lehetőségekről szólva elmondható, hogy azok kiépítettsége nem megfelelő, nagyrésztük nem tud hozzájutni a számukra is elvégezhető, majd később művelhető szakma elsajátítását jelentő végzettséghez.

3. táblázat A 16–64 év kor közötti fogyatékos és nem fogyatékos személyek képzettsége EU tagállamok, százalékos adatok

Végzettség	Fogyatékos személyek	Nem fogyatékos személyek
Alap	52,7	42,7
Közép	34,5	39,2
Felső	12,8	18,1

Forrás: European Commission 2001

Munkaerő-piaci helyzet

A fogyatékos személyek többsége (52 százaléka) munkaerő-piaci helyzetét tekintve inaktív, 42 százalékuk dolgozik, míg 5,6 százalékuk ugyancsak aktív, de éppen munkanélküli. Ezek az adatok a nem fogyatékos személyeknél – a munkanélküliségi ráta kivételével – természetesen sokkal jobbak (28, 64 és 7%). A fogyatékos személyek munkaerő-piaci hely-

zetüket tekintve tehát abszolút hátrányban vannak, ha az aktivitást és a tényleges munkavállalást vizsgáljuk. Úgy tűnik azonban, hogy a munkanélküliség vonatkozásában megfordul a sorrend, ami azt jelenti, hogy az aktív fogyatékos személy nagyobb valószínűséggel jut munkához, mint szintén aktív, de nem fogyatékos társa. Ez a megállapítás Görögország, Olaszország, Finnország és Spanyolország kivételével minden tagállamra igaz. Relatív pozíciójukat tekintve legjobb helyzetben a luxembourgi, dán és német fogyatékos személyek vannak, akik fele ekkora vagy még ennél is kisebb eséllyel rendelkeznek a munkanélkülivé válásra. Ez természetesen nem jelent előnyös munkaerő-piaci pozíciót, csupán azt, hogy ha a fogyatékos személy meg tudja őrizni aktivitását – vagyis be tud lépni a munkaerőpiacra – nagyobb eséllyel jut munkához. Vagyis a fogyatékos személyek munkaerő-piaci viselkedésében nem a munkához jutás a meghatározó, hanem a munkaerőpiacra való belépés lehetősége.

A munkaerőpiacra belépve az egyes munkavállalói csoportok között nincs mérvadó különbség annak terén, hogy a fiatalok, a férfiak és a magasabb képzettséggel rendelkezők nagyobb eséllyel jutnak munkához mind a fogyatékos, mind a nem fogyatékos személyek csoportjában.

Ha a munkavégzés körülményeit vizsgáljuk, nem találunk jelentős eltéréseket a tekintetben, hogy a munkavégzés magán vagy közszektorban, az iparban, a mezőgazdaságban vagy a szolgáltató szektorban történik-e. Mindezekkel együtt a foglalkoztatottak száma sem meghatározó, ha azt nézzük, hogy a fogyatékos személyek milyen nagyságú munkahelyeken dolgoznak. Kizárólag a munkaidő hosszában tapasztalhatunk eltéréseket, a fogyatékos munkavállalók jellemzően kevesebb munkaórát dolgoznak. A fogyatékos munkavállalók 80 százaléka dolgozik heti 30 óránál többet, nem fogyatékos társaiknál ez az érték 86 százalék.

Leginkább az órabérek terén lehet kimutatni differenciálódást. A legelső kereseti ötödbe a fogyatékos munkavállalók 22 százaléka, míg a nem fogyatékos munkavállalók 18 százaléka tartozik. A legmagasabb kereseti ötödben ez az arány 13 és 21 százalék.

Fogyatékosági támogatás

A fogyatékosági támogatást két változó bevonásával vizsgálták: életkor és nem. Ha a korstruktúrát nézzük, a tagállamokban élő 45 évnél idősebb fogyatékos személyek közel 80 százaléka részesül támogatásban. Kivételt képez ez alól az Egyesült Királyság, Olaszország és Luxemburg, ahol a támogatásban részesülők fiatalabb életkorúak. Olaszország kivételével minden államra jellemző, hogy a 45 év feletti generáció aránya magasabb a támogatásban részesülők között, mint a támogatásban nem részesülőkénél, e tény a fiatalabb generáció jobb munkaerőpiac helyzetével magyarázható.

A tagállamok többségében nincs jelentős különbség abban, hogy a férfiak vagy a nők jutnak-e hozzá a támogatásokhoz, arányuk megközelítőleg azonos. Finnországban és Írországban a nők, míg Ausztriában, Dániában, Görögországban, Luxemburgban és Hollandiában a férfiak esetében beszélhetünk túlreprzentáltságról.

4. táblázat A 45 év feletti támogatásban részesülő fogyatékos személyek és az összes fogyatékos személy néhány EU tagállam, százalékos adatok

	Bel.	E.K.	Finn.	Hol.	Ol.	Por.
Támogatásban részesülők	70	63	84	70	60	92
Fogyatékos személyek	51	54	58	54	70	63

Forrás: European Commission 2001

Európai Foglalkoztatási Stratégia

Az Európai Foglalkoztatási Stratégia célkitűzései között szerepel, hogy az Unió foglalkoztatási szintjét 2010-re a jelenlegi 61 százalékról 70 százalékra sikerüljön felemelni. Az idézett kutatás során azt is felmérték, hogy vajon a fogyatékos személyek mobilizálásával milyen mértékben lehetne hozzájárulni ezen eredmény eléréséhez.

Az összeurópai adatok megjelenítéséhez természetesen a tagállamok nemzeti elképzelésein és fejlesztési stratégiájuk eredményességén keresztül vezet az út. A kutatás során elkészített nemzeti jelentések szerint Dánia, Egyesült Királyság, Hollandia és Spanyolország több mint 1 százalékkal tudja emelni foglalkoztatási rátáját kizárólag fogyatékos személyek integrációjával. Ha ezt összegezzük a többi állam becslésével, elmondható, hogy potenciálisan mintegy 2–3,5 millió európai fogyatékos személyt lehetne rövid időn belül integrálni, amely 1–2 százalékos értékben javítaná Európa foglalkoztatási szintjét.

A foglalkoztatási szint pontosabb mérése és a foglalkoztatás során megvalósuló integrációban rejlő lehetőségek jobb kihasználása és monitoringozása érdekében a kutatás végzői azt javasolják a tagállamoknak, hogy foglalkoztatási statisztikájuk javítása érdekében az alábbi bontásban kövessék nyomon a fogyatékos személyek munkaerő-piaci jelenlétét: aktivitási ráta, foglalkoztatási ráta, munkanélküliségi ráta, foglalkoztatás jellemzője (határozott idejű/állandó, ágazat), heti munkaidő, képzettség.

A jelenleg rendelkezésre álló nemzeti statisztikák és kutatási jelentések átfogó összehasonlítását nagymértékben nehezíti az a tény, hogy nem minden országban gyűjtenek alapadatokat a fogyatékos személyek foglalkoztatásáról, illetve hogy az adatgyűjtések különböző definíciós háttérrel rendelkeznek.

4. A védett foglalkoztatás nemzetközi mintái

A kilencvenes évek második felében Laurent Visier¹⁰ vezetésével nemzetközi vizsgálat indult az egyes országok védett foglalkoztatási jellegzetességének feltárására. Az elmúlt évtizedekben számos országban fejlődésnek indult a foglalkoztatás ezen típusa, s a kutatás azt vizsgálta, hogy a fejlődés milyen jellegzetességek mentén valósul meg.

A nemzetközi összehasonlítás tapasztalatai szerint az egyes országok gyakorlata és az azokat megalapozó foglalkoztatáspolitikai és rehabilitációs elvek eltérő szempontok alapján határozzák meg küldetésüket, s így alapvetően eltérő válaszokat adnak olyan – lényegi – kérdésekre, mint pl. hogy a védett foglalkoztatás célja az-e, hogy tartós munkahelyet teremtsen vagy éppen az, hogy átmeneti állapotot hozzon létre s mielőbb a normál munkaerőpiac vezesse a fogyatékos munkavállalót? Vagy, hogy maga a munkavégzés piaci, azaz gazdaságossági elvek mentén legyen meghatározott, vagy a gazdasági elveket meg kell előzniük a terápiás módszereknek? Az a kérdés sem tisztázott, hogy a foglalkoztatott kereső tevékenységet a társadalombiztosítási ellátások kiegészítéseként értelmezzék, vagy a kereső tevékenység ideje alatt szüneteljen a fogyatékos-ság jogán megszerzett ellátás folyósítás.

Ezek azok a legfontosabb kérdések, amelyek mentén 20 ország¹¹ gyakorlatát hasonlították össze. Az eredményeket először 1998-ban publikálták (Visier 1998). Fontos megjegyezni, hogy a kutatás alapvetően foglalkoztatáspolitikai központú. A foglalkoztatáspolitikai megközelítés lényege, hogy a feltett kérdések a foglalkoztatás céljára, jogi szabályozottságára, a foglalkoztatottak bérére, a munkajogi védelmére, a munkaidő hosszára, a mobilitására, participációs és az érdekvédelmi intézményekben való részvételére stb. koncentrálnak. Nem azt kérdezik és vizsgálják tehát, hogy a fogyatékos-ság csoportjai és a foka szerint milyen típusú munkavégzési mintákat lehet feltárni, és hogy a feltárt minták mivel magyarázhatóak. A publikált anyagban csak elvétve találhatunk utalásokat arra vonatkozólag, hogy a bemutatott jellegzetességek a fogyatékos személyek mely csoportjára, csoportjaira jellemzőek.

A foglalkoztatás általános jellemzői

A fogyatékos személyek többsége a társadalom legveszélyeztetettebb csoportjai közé tartozik, akik meglehetősen kevés eséllyel rendelkeznek a tényleges munkaerő-piaci pozíciókért vívott küzdelemben. Számukra talán a védett munkaerőpiac, a védett foglalkoztatás nyújthat némi segítséget. Az utóbbi évtizedben jelentősen megnőtt az ilyen típusú intézményeknél munkát vállalók létszáma: az USA-ban 57 százalékkal, Spanyolországban 1987 óta megduplázódott, Franciaországban, ahol az ilyen tí-

¹⁰ University of Montpellier, Department of Social Sciences

¹¹ Argentína, Ausztrália, Belgium, Costa Rica, Csehország, Dánia, Dél-Afrika, Egyesült Királyság, Franciaország, Görögország, India, Írország, Lengyelország, Luxembourg, Németország, Norvégia, Portugália, Spanyolország, Svájc, Svédország.

pusú munkahelyek két típusát lehet megkülönböztetni szintén jelentős bővülés mérhető (munka központú segítő központoknál 33 százalékos, védett foglalkoztatóknál 80 százalékos a bővülés).

Ugyanakkor Svédországban például nem változott a létszám, igaz, Európában így is messze itt a legmagasabb az ilyen típusú munkavállalók aránya, ami az 5. táblázatból is látszik. Ha a hivatkozott táblázatra vetünk egy pillantást megállapítható, hogy az öreg kontinens országai-ban meglehetősen változékonyak az adatok: a létszám 1 ezertől 12 ezerig, a gazdaságilag aktív népességhez viszonyított arány pedig 0,1-től 12,2 százalékgig terjed.

5. táblázat A védett munkahelyen foglalkoztatottak létszáma és aránya a gazdaságilag aktív népességben néhány európai országban, 1998

Ország	Létszám (ezer fő)	A gazdaságilag aktív népességhez viszonyított arány (%)
Ausztria	1	0,3
Belgium	20	4,9
Dánia	8	2,7
Egyesült Királyság	13	2,9
Finnország	11	4,4
Franciaország	90	3
Hollandia	85	12,2
Írország	8	6,3
Luxemburg	0,1	0,6
Németország	140	3,7
Norvégia	11	5
Olaszország	10	0,2
Portugália	1	0,1
Spanyolország	11	0,4
Svájc	22	6
Svédország	34	7,5
Összesen	465	-

Forrás: Visier 1998

A foglalkoztatás célját illetően a társadalmi és munkaerőpiac integrációt, valamint a rehabilitációt szokás kiemelni. Belgiumban pl. a munkához jutás lehetőségét, másutt azonban (Portugáliában és Norvégiában) inkább az értékteremtést hangsúlyozzák, ugyanakkor arra is akad példa, hogy az értékteremtésre ne mint „output”-ra tekintsenek (Luxembourg). Dél-Afrikában és Spanyolországban fontos szempont a fogyatékos személy társadalombiztosítási juttatásának kiegészítése a védett munkahelyen keresett jövedelmével, Ausztráliában a szakképzés kap előkelő figyelmet, míg Svédországban a normál munkaerőpiacra való eljutást egyik tranzit állomásaként kezelik a foglalkoztatás ezen típusát. A szellemi fogyatékkal élők leginkább azokon a munkahelyeken találhatóak meg, ahol a rehabilitáció központi szerepet kap, a testi fogyatékos személyek pedig inkább a termelés orientált munkahelyeken dolgoznak.

A védett munkahelyeken leginkább fogyatékos személyek dolgoznak. E mondat magyarázatához tartozik az az indikátor, miszerint a vizsgálatba bevont munkahelyen a nem fogyatékos személyek aránya átlagosan 5 és 25 százalék között mozog. Kiugró példa Lengyelország, ahol a védett munkahely cím „eléréséhez” elegendő, ha a foglalkoztatottak legalább 40 százaléka fogyatékos személy, illetve 30%, ha mindannyian csökkent látóképességgel rendelkeznek. A lengyel védett munkahelyeken dolgozók létszáma 200 ezer, amelyből csak 122 ezer fő fogyatékos személy. Az egy munkahelyen foglalkoztatottak átlagléttszáma 30 és 90 között van a vizsgált országokban. A foglalkoztatás leginkább magántársaságoknál, kisebb mértékben szövetkezeteknél és önkéntes szervezeteknél történik.

A munkahelyek jogi környezetében és szabályozottságában is meglehetősen nagy változékonyságot találunk. Görögországban, Indiában, Írországban és Svédországban nincs speciális szabályrendszer, törvény vagy egyéb államigazgatási eszköz, amely kimondottan a védett munkahelyekre vonatkozna. Az országok többségében azonban aprólékosan kidolgozott szabályokat találunk, amelyek a munkavállalók védelmét és a munkajog speciális alkalmazását garantálják. Számos országban így a védett munkahelyek egyszerűen „kizáródnak” a standard munkajogi környezetből. Ilyen esetekben a munkahelyek ellenőrzését, felügyeletét és monitoringozását közvetlenül valamelyik minisztérium látja el (munkügyi vagy szociális), esetleg regionális vagy helyi szervek.

Ha a munkahelyek támogatottságát vizsgáljuk, két fő típust lehet megkülönböztetnünk. Az első típusba tartozik pl. Ausztrália, Franciaország, Írország és Svédország, ahol a központi kormányzat gondoskodik a szükséges támogatásokról. Az országok másik csoportjában azonban a regionális és helyi források a meghatározóak, így pl. Belgium, Portugália és Spanyolország. Ez utóbbi országban a fogyatékos munkavállaló keresetéhez járul hozzá az állam, a hozzájárulás értéke a minimálbér 50 százaléka. Másutt a támogatások nem közvetlenül a bérekhez kapcsolódnak, hanem a munkahelyek létrehozásához, berendezések vásárlásához és azok adaptációjához vagy képzéshez – így pl. Portugáliában a szükséges szakképzés maximum 9 hónapig teljes mértékben támogatásból finanszírozható.

Fogyatékos munkavállalók jellemzői

A munkahelyekre való bejutás terén a nemek közötti egyenlőtlenség viszonylag nagy. A dolgozók 60–70 százaléka férfi; a legmagasabb értéket Svájc jelenti, ahol férfiak teszik ki a dolgozók 80 százalékát.

A munkavállalók átlagéletkora egyenesen aránylik az adott ország historikumához és az ilyen módon foglalkoztatott személyek számához. Vagyis minél nagyobb a hagyománya egy országnak a védett munkahelyek létrehozásában és minél nagyobb volumenű a foglalkoztatás, annál magasabb a fogyatékos munkavállalók átlagéletkora. A két szélső érték meglehetősen jól példázza az egyenletet: Svédország, amely több évtizedet tudhat maga mögött a foglalkoztatásban, a foglalkoztatottak átlag-

életkora 46 év, míg Costa Ricában, ahol nemrégiben kezdődött el a foglalkoztatás, a dolgozók 90 százaléka 40 év alatti.

A fogyatékoság két fő típusát illetően – szellemi és testi – viszonylag vegyes képről tanúskodnak a vizsgált országok. Argentínában pl. 90 százalékban, Ausztriában több mint 85 százalékban szellemi fogyatékos személyeket találunk a munkahelyeken. Ez az arány Svédországban 33, Norvégiában 26, az Egyesült Királyságban pedig csak 16 százalék.

A munkaviszonyban töltött átlagos idő hosszáról alig néhány országban vannak adatok, így Skóciában 20–25, Costa Ricában 12, Svédországban pedig 8,3 év. A görög és az ír válaszokból az következik, hogy az ottani munkavállalók élethosszig az adott üzemben dolgoznak.

Ha a mobilitás másik oldalát vizsgáljuk, és nem azt kérdezzük, hogy átlagosan hány évet tölt az adott munkáltatónál a fogyatékos munkavállaló, hanem azt, hogy a foglalkoztatottak hány százalékára jellemző az elvándorlás, több adatból gazdálkodhatunk, de azok egyike sem haladja meg a 6 százalékot. A jellemző érték valahol 2 százalék körül van, vagyis a foglalkoztatottak 2 százalékára jellemző, hogy a védett munkahelyről kilépve a normál munkaerőpiacon helyezkedik el. Kijelenthetjük tehát, hogy a célpopuláció mobilitására az inmobilitás jellemző. A kutatók álláspontja szerint ezt a tendenciát két dolog erősíti: egyrészt a fogyatékos személyek által is elvégezhető munkakínálat szűkössege a nyílt munkaerőpiacon, másrészt a védett munkahelyek folyamatos bővülése az elmúlt évtizedekben. Olyan folyamattal állunk tehát szemben, amelyben a fogyatékos munkavállalók számára egyre több munkahely jön létre, így a nyílt munkaerőpiacra való bejutás már nem jelent egyedüli üdvözülést.

Munkaiügyi kapcsolatok

A munkaadók és munkavállalók közötti kapcsolatok három kategóriába sűrítve értelmezhetők: az első kategóriában a fogyatékos személyek nem jelennek meg tényleges munkavállalóként, rájuk inkább mint kliensekre, vagy mint képzés alatt álló személyekre tekintenek. Ez az uralkodó gyakorlat Argentínában, Németországban, Görögországban és Írországban is, annak ellenére, hogy a foglalkoztatás természetesen javadalmazásért történik.

A második kategóriába tartozik Ausztrália mellett a legtöbb európai állam is. Ez a kategória átmeneti, köztes állapotot jelent, s nem csupán azért, mert itt többről van szó, mint kliensről, de kevesebbéről, mint tényleges munkavállalóról. Átmeneti abból a szempontból is, hogy a tényleges foglalkoztatás szintjén mindhárom kategória megtalálható.

A harmadik kategória Belgiumban, az Egyesült Királyságban és Svédországban állítható fel. Itt a munkavállaló tényleges munkavállaló, vele éppen olyan munkaszerződés köttetik, mint a nem fogyatékos személyekkel.

A szakszervezeti szervezethez természetesen nem mérhető azokban az országokban, ahol a munkavállaló inkább a „kliens” kategóriájában sorolható. Olyan országokban azonban, ahol a védett foglalkoztatás két

típusa („kliens” és „munka” orientált) egyszerre van jelen, mint pl. Franciaországban, a szakszervezeti szervezettség is döntően másképp alakul. A vizsgált országok többségében biztosított a munkavállalói szervezetek alakításának joga és a munkavállalók önkéntes csatlakozása. Ugyanakkor az elméleti, jogi lehetőség és a tényleges gyakorlat közötti meglehetősen nagy differencia – vagyis a gyenge szervezettség – arra utal, hogy a szakszervezeti tevékenység nem meghatározó a védett munkahelyeken. A nagy szakszervezeti konföderációk érdektelenek a védett munkahelyeken dolgozók beszerzésében, s munkájukat az is hátráltatja, hogy sok esetben civil munkaadói szervezetekről van szó, ahol a klasszikus munkaadói-munkavállalói fogalomhasználat nem írja le jól a szervezeti viszonyokat. Azokban az országokban azonban, ahol a szervezettség szignifikáns szintet ér el, a szakszervezetek igen aktív tevékenysége jellemző, így pl. Belgium francia nyelvű tartományában, ahol 30–40 százalékos a szervezettség és Svédországban, ahol közel 100 százalékos.

Az országok felénél nem kötődnek kollektív szerződések (KSZ). Az Egyesült Királyságban működő Remploynak (ez az egyedüli és legmeghatározóbb vállalatcsoport a védett munkahelyek vonatkozásában) azonban saját kollektív szerződése van. Belgiumban a munkaügyi kapcsolatok makro-szintjén meghatározó szerepet játszó Nemzeti Munkaügyi Tanácsnak módja van a kollektív szerződések kiterjesztésére a védett munkahelyekre is – így az itt dolgozók anélkül is szerződés hatálya alá tartoznak, hogy nem kötötték KSZ a helyi szinten.

A munkahelyi participációs intézmények ugyancsak változatos képet mutatnak (pl. üzemi tanács). Azokban az országokban, ahol a foglalkoztatás típusa közelebb áll a piaccgazdasági formákhoz, megtalálható a munkahelyi szinten választott képviselő intézménye (pl. üzemi képviselő) – Belgium, Egyesült Királyság, Norvégia, Svédország. Másutt, mint pl. Luxemburgban vagy Svájcban dolgozók számára az ilyen típusú jogok nem biztosítottak.

A munkavállalók helyzete

Az országok kétharmadában minimálbér vagy garantált jövedelem illeti meg a védett munkahelyeken dolgozókat. Kivételt képez: Argentína, Ausztrália, Dél-Afrika, Görögország, India és Írország. Néhol az így szerzett bér jelenti az egyetlen jövedelmi forrást, másutt csupán a fogyatékosok jogán szerzett ellátás kiegészítője. Nézzük azonban a részleteket:

Belgiumban, az Egyesült Királyságban, Lengyelországban, Norvégiában és Svédországban a munkavégzés során szerzett jövedelem elválasztódik minden más megszerzett vagy megszerzhető jövedelemtől, és kizárólag a munkatevékenységhez kapcsolódó standard kritériumok alapján meghatározott, mint pl. munkatapasztalat, produktivitás, képzettség stb. Számos esetben ez az elsődleges és egyetlen jövedelemforrás. Ezekben az országokban a védett foglalkoztatás gyakran a tiszta munkaerőpiaci pozíciókba irányuló, tranzit foglalkoztatásként értelmeződik.

Ausztráliában a megszerzett jövedelem tisztán a produktivitás mentén vagy az érvényben lévő kollektív szerződés által meghatározott, és egy-

ben a fogyatékoság jogán szerzett ellátás csökkenését vagy teljes megszüntetését vonja maga után. Vagyis a munkavégzés-alkalmazás ténye egyben kizárja az egyéb jövedelmekhez való hozzájutást.

Franciaországban a védett munkahelyeken foglalkoztatottak bérének el kell érnie az országos minimálbér (SMIC) 35 százalékát, amelyet kormányzati kiegészítéssel együtt fizetnek ki. A ténylegesen kifizetett bér azonban nem haladhatja meg a SMIC 130 százalékát. A kliens orientációjú központokban hasonló módon, de arányaiban más összetevőkkel a kifizetett bér a SMIC 70–110 százaléka között mozog. Hasonló eljárást alkalmaznak Csehországban és Németországban is.

Írországban minden munkavállaló jogosult a fogyatékoság jogán megszerzett ellátáshoz, a kereset azonban nem lehet több mint ezen összeg 50 százaléka. Görögországban és Svájcban a fogyatékoság foka a keresethez aránylik: nagyobb károsodás alacsonyabb bérezést von maga után.

Luxemburgban az alkalmazástól függetlenül azonos jövedelem illeti meg a fogyatékos személyeket. Jövedelmi szempontból tehát teljesen közömbös, hogy valaki inaktív, aktív de nem dolgozik, vagy aktív és dolgozik.

Az esetek 75 százalékában támogatott közlekedési lehetőség igénybevétele biztosított. A többletköltségek részben vagy egészben megtérítettek. Több helyütt szállító szolgálat működik. Számos esetben étkezési, lakhatási és ruházati támogatás is igénybe vehető.

A heti munkaidő hosszában alig találhatók különbségek: 35–40 óra között mozog. Csupán néhány kivételtől lehet beszámolni: Argentínában 25 óra, Dél-Afrikában 30–35 óra, Görögországban 30 óra, míg Indiában 45–48 óra. Nőkre nem vonatkoznak speciális munkajogi szabályok, a gyermekmunka tilalma azonban általános (15 év alatt), ahogyan az éjszakai munkavégzés is, de ez utóbbi nem minden országban.

A fizetett szabadság mértéke az országok többségében nem különbözik a normál munkaerő-piaci szabályozástól, csupán néhány ország gyakorlata részesíti pozitív diszkriminációban – plusz szabadnapokkal – a védett munkahelyeken dolgozókat.

A munkavégzés jogán megszerzett társadalombiztosítási ellátások szinte minden európai országban megtalálhatóak, csupán apróbb eltéréseket találunk a tekintetben, hogy a fogyatékos munkavállaló védett vagy normál munkahelyen dolgozik-e. Görögországban pl. a védett munkahelyen foglalkoztatott fogyatékos munkavállaló fiatalabb korában éri el az időskori ellátást, mint más foglalkoztatottak. Egyedüli kivételt képez a munkanélküliség esetére járó ellátás, amely pl. Dániában nem biztosított, de Franciaországban, Spanyolországban és Svájcban is csak a fogyatékos munkavállalók egy részét illeti meg.

A foglalkoztatás jellemző formái

A kutatási eredmények számszerűsítésén és feldolgozásán túl a védett munkahelyek és foglalkoztatás négy jellemző formáját lehet megkülönböztetni. A jellemző formák arra a kérdésre adnak válaszokat, hogy a

munkaügyi kapcsolatok és a foglalkoztatás kondíciói hogyan alakulnak, s milyen mintázat szerint csoportosíthatóak.

A *terapeutikus modell* lényege, hogy itt a fogyatékos személyre mint kliensre, járadékosra vagy mint gyakornokra tekintenek – jellemző módon a munkavállalói státust, s a státussal összefüggő jogokat és kötelesegeket nem éri el. A foglalkoztatásra munkaszerződés nélkül kerül sor, és az általános munkajogi szabályozást sem alkalmazzák. A társadalombiztosítási ellátásokhoz való kötődést inkább a fogyatékos, mintsem a munkaviszony határozza meg. Kollektív szerződések nincsenek, a szakszervezeti aktivitás gyenge. Az itt dolgozó fogyatékos személyek jövedelmére inkább a járadék, a nyugdíj és az egyéb támogatások jellemzőek, sem mint a munkabér. A munkavégzés jövedelme nem kötött minimál szinthez, a heti munkaidő átlagos mértéke itt a legrövidebb, kb. 30 óra.

Az *átmeneti modell*ben a fogyatékos személy kvázi munkavállaló. Ebben a modellben elmozdulás regisztrálható a foglalkoztatotti státus irányába, de az még nem garantált teljes mértékben. A munkaszerződés megkötésének feltételei biztosítottak, de azok a gyakorlatban sok helyütt mégsem működnek. Szakszervezeti aktivitás lehetséges, de roppant alacsony vagy jelentéktelen. A szektorra nem jellemző a kollektív szerződés és a munkahelyi participáció is alulfejlett. A bérek minimuma meghatározott, a társadalombiztosítási ellátások már inkább a munkavégzéshez kapcsolódnak.

A *kettős modell* lényege, hogy ugyanabban az országban a védett foglalkoztatás két intézményesült típusa működik. Az egyik típusban terapeutikus, a másikban termelésorientált foglalkoztatás zajlik. Ilyen megoldást alkalmaznak Ausztráliában, Franciaországban és Spanyolországban.

Végül a negyedik típus a *termelésorientált* foglalkoztatás. A fogyatékos személy itt már olyan munkavállaló, akit a nem fogyatékos munkavállalóval azonos jogok és kötelezettségek illetnek meg. A munkavállalók munkaszerződést kötnek, a szakszervezeti szervezethez, ha nem is magas de már szignifikáns, működnek a participációs intézmények és van kollektív szerződés.

5. A foglalkoztatáspolitikai általános keretei

Patricia Thornton és Neil Lunt 1993-ban készítette el első jelentését 18 ország¹² tapasztalatát összegezve a fogyatékos személyek foglalkoztatáspolitikáját illetően. Céljuk az volt, hogy átfogó képet adjanak a fogyatékos személyek jogállásának egyes kérdéseiről, a statisztikai adatfelvételekről, a fogyatékkal élőkkel segítő szervezetek szerepéről (civil és állami), valamint a foglalkoztatás legfontosabb intézményeiről, mint pl. támogatott foglalkoztatás, védett munkahelyek, kvóta-rendszer. Tanulmányukat 1997-ben átdolgozták és korszerűsítették. A következőkben e tanulmány

12 Ausztrália, Ausztria, Belgium, Dánia, Egyesült Államok, Egyesült Királyság, Finnország, Franciaország, Görögország, Hollandia, Írország, Kanada, Luxembourg, Németország, Olaszország, Portugália, Spanyolország, Svédország.

alapján ismertetjük a számunkra legfontosabb tényezőket (Thorton – Lunt 1993).

Támogatott foglalkoztatás

Eredményeik szerint a támogatott foglalkoztatás egyre nagyobb hangsúlyt kap Ausztráliában, az Egyesült Államokban és az Egyesült Királyságban. A támogatott foglalkoztatás kifejlesztésére és első sikeres megvalósítására amerikai környezetben került sor, ahol a fogyatékos személyek kizárólag ezzel, az akkoriban még alternatív modellnek számító újítás segítségével tudtak csak részt venni az elsődleges munkaerőpiacon. Ausztráliában ettől némiképp eltérő módon került a figyelem középpontjába: ott a szegregált munkaerőpiactól való elmozdulás lehetőségét látták benne. A későbbiekben mindkét országban megteremtődtek a közfinanszírozás és a jogi intézményesülés tartópillérei.

Az Unió majd' minden országában létezik támogatott foglalkoztatás, igaz, meglehetősen eltérő szerkezetben. Számos országban állami szervezetek keretei között, másutt a civil szervezetek gondoskodásában. Néhány országban, mint pl. Ausztriában és az Egyesült Királyságban koherens állami politika és ehhez kapcsolódó stratégiai tervezés keretei a meghatározóak, másutt központi iránymutatás nélkül, a helyi igényeknek megfelelő és azt kiszolgáló intézményrendszer működik.

Kvóta-rendszer

A szerzők álláspontja szerint a kvóta-rendszer jóval nagyobb hangsúlyt kap a fogyatékos személyek foglalkoztatását illetően, mint amekkorát ténylegesen megérdemelne, hangsúlyozni kell ugyanis, hogy a kvóta-rendszer csak egy az integrációs eszköztárból.

A kvóta-rendszer első megvalósítói Ausztria, Franciaország, Németország és Olaszország voltak, ahol az első világháború háború munkaképes, de sérült veteránjainak foglalkoztatását próbálták így kezelni. Később ILO ajánlás is támogatta az integrációs elképzeléseket. A második világháborút követően az Egyesült Királyság és Hollandia vezetett be először kötelező kvóta-rendszert. Más országok, mint Dánia, Finnország, USA, Svédország inkább a szakképzést és a rehabilitációt részesítették előnyben, s a kvóta-rendszert alkalmazták ugyan, de nem kötelező jelleggel. Belgium és Írország kizárólag a közsférában vezette be, Portugália pedig egyáltalán nem alkalmazta ezt a megoldást.

Az 1986-os Bizottsági Ajánlás hatására, amely támogatásáról biztosította a kvóta-rendszert, számos országban reformot hajtottak végre, így pl. Hollandiában, Franciaországban és Németországban. Éppen ebben az időszakban ugyanakkor az Egyesült Királyságban eltörölték az ott minden hatékonyságot nélkülöző rendszert. Jelenleg a tagállamok több mint felénél létezik kötelező kvótaelőírás a fogyatékos személyek foglalkoztatására.

Az országok többségében a kvóta-rendszer a háborúban megsérült

veteránok foglalkoztatásának vagy más módon szerzett sérülések kompenzálásra születtek meg. Időközben azonban a fogyatékos személyek társadalmi elfogadottsága javult, s ezzel párhuzamosan munkaviszonyuk megítélése, a munkához való hozzáférésük elfogadottsága is pozitív irányba mozdult el. Sokak szemében a kötelező kvóta-rendszer az állam és a munkaadók egyfajta szembenállásán alapul. Az állami előírások negligálását ugyanis az állam számon kérheti, a munkaadó pedig köteles azokat teljesíteni. Ebben a viszonyrendszerben is változás történt. Ma már az állam és a munkaadók párbeszéde, a közös felelősségvállalás és a gazdasági terhek ésszerű elosztása a legfőbb vezérfonal. A kvóta-rendszer ennek megfelelően számos országban megváltozott, előtérbe kerültek a flexibilis megoldások. Az állam – a szabályozások megalkotásakor – tekintettel van a gazdasági folyamatok dinamikájára, az egyes iparágak eltérő terheire, s a fogyatékos személyek alkalmazása során és folyamatosan módosulnak a kvóta keretszámok is, pontosítják az alkalmazandók fogyatékoságával kapcsolatos előírásokat.

Ausztriában, Franciaországban és Németországban előtérbe kerültek az olyan megoldások, amellyel egy-egy jól meghatározott csoportból kikerült személy foglalkoztatása (amely pl. a kor, a sérülés típusa és súlyossága alapján meghatározott) magasabb vagy éppen alacsonyabb értékben számítható a kvótába. A „súlyozás” módszerével a munkaadóknak lehetőségük nyílik akár kevesebb, akár több személy foglalkoztatásán keresztül biztosítani a számukra előírt kvótát, biztosítva ezáltal a gazdasági érdekek és a flexibilitás jobb illeszkedését. Hasonló megoldás az a francia „súlyozási” elv is, miszerint ha a kvótát a védett foglalkoztatásban részt vevő munkavállalóval töltik fel, a „beszámítolás” értéke magasabb.

Az előbb említett három országon kívül számos most csatlakozó országban, pl. Lengyelországban létezik olyan, a redisztribúción alapuló intézményi megoldás, amellyel a kvótán felül foglalkoztatni tudó munkaadóknak támogatás biztosítható. Az átcsoportosítás pénzügyi eszközeit a kvótát feltölteni nem tudó munkaadók kötelező befizetései biztosítják.

Munkaadók pénzügyi támogatása

A munkaadók támogatása, hogy fogyatékos munkavállalókat toborozzanak, vagy hogy tovább foglalkoztassák őket, szinte mindig pénzügyi támogatást jelent. A legsokoldalúbb pénzügyi támogatással Hollandiában találkozunk, míg az Egyesült Királyságban szinte semmilyen támogatási forma nem létezik. Számos esetben azonban nem egészen világos, hogy a pénzügyi támogatás vajon miért is jár a munkaadónak: kompenzációként az alacsonyabb termelékenységért, vagy mert pénzügyi eszközökkel akarják jutalmazni az attitűdváltást?

A pénzügyi támogatás klasszikus céljai a következők lehetnek: 1. csökkent produktivitás ellentételezése, 2. jutalmazás, „bónusz”, amiért fogyatékos személyt alkalmaz, 3. a munkahelyen szükséges átalakítási és adaptációs költségek térítése, amely lehetővé teszi a foglalkoztatást.

Az EU tagállamok körében gyakori megoldás a munkaadók társadalombiztosítási terheinek átvállalása, amely összességében igen jelentős

támogatás jelent. Néhány országban a támogatás csak a foglalkoztatás bizonyos időszakában jár, másutt a fennálló munkaviszony teljes időszakára vonatkozik. Az európai tendenciák azt mutatják, hogy a munkaadónak juttatott, direkt kifizetések, bértámogatások a munkanélküliség növekedésével folyamatosan növekednek, majd annak csökkenésével a támogatások is csökkennek. E folyamat eredményeként az ideiglenes bértámogatások szintje igen magasra szökött a kilencvenes évek problémákkal terhelt gazdaságában. Finnországban, 1994-ben pl. megközelítőleg azonos számban élvezték a bértámogatás előnyeit a fogyatékkal élő munkavállalók, mint amennyien támogatás nélküli munkahelyeken dolgoztak. A támogatások formája alapvetően két féle: a munkaadónak nyújtott direkt kifizetés vagy (a gyakrabban alkalmazott) adó leírás.

A kifizetések számos ország esetében egyszerre több hatóságot is érintenek (munkaügyi, szociális, egészségügyi tárca), s az igénybevételi lehetőségek párhuzamossága és a könnyen kimerülő források nem könnyítik meg a felhasználók helyzetét. Az ideiglenes támogatásokat a leggyakrabban amiatt éri kritika, hogy ezzel az eszközzel nem lehet tartós foglalkoztatást biztosítani, és hogy általában az alacsony státusú, alacsonyan fizető munkahelyeken alkalmazzák.

Munkavállalók pénzügyi támogatása

A munkavállalóknak nyújtott direkt pénzügyi támogatás sem példa nélküli. Ausztria, Belgium és Németország komoly tradíciókkal rendelkezik ezen a területen. Hollandiában a munkavállalók oktatási költségeit is megtérítik és a foglalkoztatás megkezdésének egyéb felmerült kiadásai is elszámolhatóak. Az országok többségében a munkába jutás költségeit részben vagy egészben finanszírozzák. Amint azt a védett munkahelyekről szóló részben már hivatkoztuk, a munkavállalók keresete, amennyiben nem éri el a törvényben rögzített szintet, központi forrásból kiegészíthető. Az önfoglalkoztató fogyatékos személyek vagy azt tervezők szintén részesülhetnek ilyen támogatásban.

6. A hazai gyakorlatról

Társadalmi dimenzió

A fogyatékkal élő népesség társadalmi helyzetéről viszonylag kevés adat és felmérés áll rendelkezésünkre. A rendszerváltozás előtt ők amolyan láthatatlan társadalmi csoportot alkottak, akiknek társadalmi részvéte, integrációja csak korlátozottan volt biztosítva. A rendszerváltást követő demokratizáció során a fogyatékkal élők is »hangot«, társadalmi érdekérvényesítést nyertek. A rendszerváltozást követő évtized meghozta a törvényhozó és törvényalkotó szándékot a fogyatékkal élők esélyteremtésére, ám a programok végrehajtása, az intézményrendszer kiépítése még várat magára.

TANULMÁNYOK

A fogyatékossgal élő személyek létszáma az 1990-es népszámlálás adatai szerint 368 ezer fő, míg kisebb mintás ELAR-felmérések ennél nagyobb számot mutatnak (500 ezer fő). Közöttük a 60 évnél idősebbek aránya 38 százalék, ami a kétszerese a népesség egészében képviselt arálynak. A fogyatékossgal élő személyek 31,8 százaléka születése óta szenved fogyatékossgalban.

A fogyatékossgal élő személyek iskolai végzettsége összességében alacsonyabb, mint a népesség egészéé. Mintegy 11,2 százalékuk valamilyen speciális általános iskolában végezte tanulmányait. A népszámlálás adatai szerint a 15 évesek és az idősebbek 9,6 százaléka egyáltalán nem jártak iskolába. A felsőoktatási képzési formákban tanulók közül csupán 1 ezreléket (170 fő) képviselnek.

Az 1990-es népszámlálás adatai szerint az összlakosság gazdasági aktivitása 43,6 százalék, ezzel szemben a fogyatékossgal élő személyeké mindössze 16,6 százalék volt.

6. táblázat *A népesség és a fogyatékos emberek megoszlása gazdasági aktivitás szerint, százalékban*

Gazdasági aktivitás	Népesség	Fogyatékos emberek
Aktív kereső	43,6	16,6
Öregségi nyugdíjas	17,0	24,5
Rokkantsági nyugdíjas, járadékos	3,9	27,3
Özvegyi nyugdíjas, járadékos	2,4	5,3
Általános iskolás	11,8	6,1
Közép- és felsőfokú iskolai tanuló	5,7	1,2
14 éves és idősebb egyéb eltartott	4,2	14,6
Összesen	100,0	100,0

Forrás: KSH, 1995

A kilencvenes évek nagyarányú munkahelyvesztése a gyenge pozíciójú, hátrányos helyzetű munkavállalókat, közöttük az egészségükben tartósan károsodott, megváltozott munkaképességű személyeket fokozottan érintette.

1990–1996 között 540 000-ről 740 000 főre nőtt a rokkantsági ellátottak száma. 1999-ben mintegy 600 ezer ember részesült korhatár alatt rokkantsági nyugdíjban és a megváltozott munkaképességűek járadékaiban. Az érintett rétegre vonatkozó becslés 58 ezer főben jelöli meg a foglalkoztatottak létszámát. Az ellátás melletti munkavégzés gyakran alacsonyan jövedelmező, egyszerű munka, amely a rehabilitáció elveinek nem felel meg, de a munkaerő-piaci integráció alacsony mértéke, valamint az ellátások folyósítási szabályai ebben teremtenek érdekeltséget.

Az orvosszakértői elbírálás jelenlegi rendszere jellemzően konzervatív. A megmaradt vagy fejleszthető képességek, készségek nem képezik vizsgálat tárgyát, az elbírálás rendszere kizárólag passzív ellátásokat alapoz meg. Mindez azt is jelenti, hogy az intézményi struktúra lényegében implicit módon »lemond« a megváltozott munkaképességű személyek társadalmi, munkaerő piaci beilleszkedéséről. A foglalkoztatási lehetősé-

gek, amelyek egyáltalán rendelkezésre állnak, jellemzően az elsődleges munkaerőpiacon működő támogatott szervezetek, a szociális foglalkoztatás fejlesztő, terápiás tartalmú, szociális gondoskodáshoz kapcsolódó elemei kis számban vannak jelen, sajátos támogatási rendszere pedig e formának nincs.

A rehabilitációs foglalkoztatás stabilitása és esélyei területileg, valamint az orvosi rehabilitáció lehetőségei és a munkavállalói jellemzők (szakképzettség, életkor, munkavállalási hajlandóság stb.) szerint jelentősen differenciáltak. A rehabilitációs szolgáltatás kiépülésének jelenlegi szakaszában egyre inkább hiányzik a gyakorlati készségfelmérés (munkakipróbálás) lehetősége a munkanélküliség kezelése során.

Célszervezetek, szociális foglalkoztatók

Az alábbi táblázatok összefoglalásszerűen tartalmazzák az e két speciális foglalkoztatási forma keretei között dolgozó, megváltozott munkaképességű személyek legfontosabb jellemzőit. Jól látható, hogy a megváltozott munkaképességű személyek aránya az ilyen típusú szervezeteken belül foglalkoztatott összlétszámhoz képest folyamatosan emelkedett a rendszerváltás óta. Az elérhető jövedelem folyamatosan nőtt, ami nyilvánvalóan az állami dotációnak köszönhető, ugyanakkor ez a kereset még messze elmarad a nem megváltozott munkaképességű aktív népesség, valamint a piaci szféra vezető szervezeteinél foglalkoztatott megváltozott munkaképességű személyek keresetétől.

7. táblázat *A célszervezeteknél foglalkoztatottak létszáma, keresete és keresetük aránya a teljes munkaidőben foglalkoztatottak átlagkeresetéhez, 1993–2001*

Év	Létszám	Megváltozott munkaképességűek aránya (%)	Megváltozott munkaképességűek keresete (Ft)	Megváltozott munkaképességűek között a nők aránya (%)	A megváltozott munkaképességűek keresetének a teljes munkaidőben foglalkoztatottak átlagkeresetéhez viszonyított aránya (%)
1993	14455	71	12634	55	68
1996	16774	78	16665	51	53
1999	22855	79	24973	54	50
2001	26415	82	41384	54	60

Forrás: KSH, 2002

TANULMÁNYOK

8. táblázat *A szociális foglalkoztatókban bedolgozói jogviszony keretében foglalkoztatottak száma, a megváltozott munkaképességűek aránya, az egy bedolgozóra jutó havi átlagos díjazás és annak aránya a teljes munkaidőben foglalkoztatottak átlagkeresetéhez, 1993–2001*

Év	Létszám	Megváltozott munkaképességűek aránya (%)	Egy bedolgozóra jutó havi átlagos díjazás (Ft)	Egy bedolgozóra jutó havi átlagos díjazás aránya a teljes munkaidőben foglalkoztatottak átlagkeresetéhez (%)
1993	3769	34	6207	33
1996	2694	40	10632	34
1999	2307	58	29855	59
2001	1848	68	39669	61

Forrás: KSH, 2002

Versenyszféra

A versenyszféra foglalkoztatási gyakorlatáról viszonylag kevés ismerettel rendelkezünk. A jogszabályi előírások szerint a 20 főnél nagyobb vállalkozások az átlagos állományi létszám 5 százalékában kötelesek megváltozott munkaképességű munkavállalót alkalmazni.¹³ A versenyszféra szervezetei ugyanakkor nem érdekeltek abban, hogy ezt meg is tegyék. A munkasorok átalakítása, az alkalmazással járó adminisztráció vállalása helyett jellemző módon inkább befizetik az előírt büntetést, amely egyfajta – az összegét tekintve minimális – adót jelent számukra.

A piaci szervezetek tényleges foglalkoztatási gyakorlatáról meglehetősen kevés felmérés készült. Egy 2001–2002-ben, az OFA támogatásával megvalósult kutatás azt vizsgálta, hogy a célpopuláció integrációja milyen mértékű a foglalkoztatás során illetve, hogy a fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók milyen foglalkoztatási jellegzetességek közepette vállalnak munkát hazánk 200 legnagyobb gazdasági társaságánál (Keszti – Komáromi – Köncei 2002). E célkitűzés egyben a kutatás előnye és hátránya is. Előnyt jelent, hogy olyan területről kapunk információt, amelyet korábban senki nem vizsgált hasonló módszerrel. Jelenleg ugyanis nem ismerünk olyan publikációt, amely a célpopuláció foglalkoztatási körülményeit ilyen részletességgel, ilyen nagy mintán, illetve adatbázison és egy adott ország 200 legnagyobb vállalatánál vizsgálta volna. Hátrány ugyanakkor, hogy nem támaszkodhatunk korábbi empirikus kutatások tapasztalataira. A kutatást megelőzően alapszinten is feltáratlan volt a 200 legnagyobb vállalat és a célpopuláció közötti interakciós struktúra.

Az adatbázis TOP 200-ban való kijelölését több szempont indokolta. Ezek közül az első, hogy számos mutató alapján (foglalkoztatottak létszáma, árbevétel, adózás előtti eredmény stb.) a magyar gazdaság leg-

¹³ 1991. évi IV. tv a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról, 41/A §

nagyobb súlyú, piaci elvek által vezérelt szervezeteiről van szó. A 200 legnagyobb vállalat „súlyánál” fogva meghatározó a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását illetően, mert:

1. az ott foglalkoztatottak létszáma jelentős,
2. e társaságok mintaadóként léphetnek fel a kisebb társaságok számára,
3. az alkalmazás körülményei nem csupán a célpopulációra nézve fontosak, hanem látens módon az egész magyar gazdaság integrációs képességéről árulkodnak.

A kutatás konklúziója, hogy a regionális különbözőség megjelenik a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásában. A regionális különbözőség azonban a tulajdonszerkezeti tagoláshoz viszonyítva gyengébb hatást fejt ki. A tulajdonszerkezet jóval meghatározóbb a célpopuláció foglalkoztatásában, mit bármely más változó. A tulajdonszerkezeten belül kimutathatóan magasabb keresettel rendelkeznek azok, akik külföldi tulajdonú cégnél dolgoznak. A külföldi tulajdonban lévő cégek nagyobb arányban foglalkoztatnak fiatalabb és szellemi munkát végző megváltozott munkaképességű munkavállalót, mint más munkaadók. Nézzük azonban a részleteket!

A foglalkoztatottság jellemzői. A mintába került vezető nagyvállalatok nagyobbik hányada, 58,1 százaléka foglalkoztat megváltozott munkaképességű munkavállalókat, összesen 5552 főt. Az alkalmazottak összlétszámához képest (330 ezer fő) ez meglehetősen alacsony értéknek tűnik. Azon vállalatok, amelyek foglalkoztatnak megváltozott munkaképességű munkavállalókat, a legnagyobb arányban mozgásszervi fogyatékosággal rendelkező munkavállalókat alkalmaznak. Gyakoriságban a második helyen a hallássérülteket alkalmazzák, 24,1 százalékos arányban. Látássérülteket a szóban forgó nagyvállalatok 19 százalékában, halmozottan fogyatékosokat a 10,1 százalékában alkalmaznak. Az értelmi fogyatékosok jelentik az összes fogyatékos csoport közül a leginkább perifériális csoportot, őket a megváltozott munkaképességű munkavállalókat alkalmazó vállalatok 3,8 százalékában alkalmaznak.

Területi megoszlás. A mintába került összes dél-dunántúli cég foglalkoztat megváltozott munkaképességű munkavállalókat, a közép-dunántúli cégeknek ugyanakkor csak a 44,4 százaléka. Az Észak-Magyarországon működő cégeknek 72,7 százaléka, az észak-alföldi cégek csaknem kétharmada, a budapesti és pest megyei cégeknek a fele alkalmaz megváltozott munkaképességű munkavállalókat.

Tapasztalatok nemeként. Az összes megváltozott munkaképességű és fogyatékos foglalkoztatott között csak 39 százalékot tesznek ki a női és 61 százalékot a férfi munkavállalók, vagyis a nemi egyenlőtlenségek a magyar munkaerőpiacon még kiélezettebben jelentkeznek a kutatásunk tárgyául szolgáló munkaerő piaci célcsoportnál. A nemek egyenlőtlen foglalkoztatásában meglévő fenti tendenciák leginkább Észak-Magyarországon jelentkeznek, itt mindössze 10,5 százalék a megváltozott munkaképességű nők aránya az összes megváltozott munkaképességű alkalmazott között. A legkiegyenlítettebb a nemek foglalkoztatottsága Budapesten és Pest megyében, itt az összes megváltozott munkaképességű alkal-

TANULMÁNYOK

mazottnak mintegy 47,6 százaléka nő. A magyar tulajdonú cégek jóval alacsonyabb arányban alkalmaznak megváltozott munkaképességű nőket (29,4 százalékban). A magyar tulajdonú cégeknél – a megváltozott munkaképességű munkavállalók munkaerőpiaci szegmensében – nagyobb mértékben érezhető a nemi diszkrimináció, mint a külföldi többségi tulajdonú cégeknél, ahol nagyjából kiegyenlítettek a nemi viszonyok (52%:48% a férfi–nő arány).

Életkor és kereset. A legfiatalabb megváltozott munkaképességű munkavállalókat a külföldi tulajdonú vállalatok foglalkoztatják. Az itt foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalók átlagéletkora (42,3 év) mintegy 3 évvel alacsonyabb a magyar tulajdonú vállalatokéhoz képest, s 5 évvel az egynél több domináns tulajdonformával rendelkezők átlagához képest. Ezek az értékek statisztikai értelemben szignifikáns eltéréseket jelentenek.

A megváltozott munkaképességű munkavállalók átlagkeresete 103 290 Ft, ugyanezeknél a vállalatoknál a nem megváltozott munkaképességű munkavállalók 132 530 Ft-os átlagkeresettel rendelkeznek, vagyis a megváltozott munkaképességű munkavállalók havi bruttó keresete mintegy 24,1 százalékkal alacsonyabb az egészséges munkavállalók kereseténél.

A kereseti viszonyok tekintetében abszolút és relatív értelemben a legelőnyösebb helyzetben a Budapesten és Pest megyében dolgozó megváltozott munkaképességű munkavállalók vannak. Ugyanakkor a megváltozott munkaképességű munkavállalók kereseti viszonyaiban meglévő szóródást nem tudjuk megmagyarázni kizárólag a regionális eltérésekkel – meg kell vizsgálni más tényezők hatását is. A kereset terén a külföldi többségi tulajdonú vállalatoknál dolgozó munkavállalók vannak a legkedvezőbb helyzetben.

A fővárosban és környékén munkát vállaló, megváltozott munkaképességű munkavállalók helyzete abszolút értelemben¹⁴ a legjobb, relatív értelemben¹⁵ pedig a második legjobb az országban. Összességében tehát a fővárosi és a környéki megváltozott munkaképességű munkavállalók helyzete a legjobb, a Nyugat-Dunántúlon, Dél-Dunántúlon és a Dél-Alföldön dolgozóké a legrosszabb, mind relatív, mind abszolút értelemben.

Külföldi–magyar vállalat. A domináns tulajdont alapul véve, a havi bruttó keresetekben jelentkező relatív hátrány legkevésbé a külföldi tulajdonú vállalatoknál érzékelhető. A külföldi tulajdonú vállalatoknál dolgozó, megváltozott munkaképességű munkavállalók helyzete relatív és abszolút értelemben is jobb, mint a magyar vállalatoknál dolgozó, hasonló munkaerő-piaci szegmenshez tartozóké.

A legjobb helyzetben a budapesti, külföldi tulajdonú vállalatoknál dolgozó megváltozott munkaképességű munkavállalók, míg a legrosszabb helyzetben a Nyugat- és Dél-Dunántúlon vagy a Dél-Alföldön, magyar tulajdonú vállalatoknál dolgozó, megváltozott munkaképességű munkavállalók vannak.

14 Abszolút értelemben: a megváltozott munkaképességű munkavállalók és a többi munkavállaló összehasonlításában.

15 Relatív értelemben: a megváltozott munkaképességű munkavállalók csoportján belüli összehasonlítás.

Szakmastruktúra. A legtöbb megváltozott munkaképességű munkavállalót a szakmájának megfelelő munkakörben alkalmazzák a munkáltatók. Ebbe a kategóriába tartozik a nagyvállalatok 51 százaléka. Míg a külföldi tulajdonú cégek 84,8 százalékban képesek saját szakmájukban foglalkoztatni a náluk dolgozó, megváltozott munkaképességű munkavállalókat, addig a magyar domináns tulajdonnal rendelkező vállalatoknál csupán a megváltozott munkaképességű munkavállalóknak átlagosan 69,2 százaléka dolgozik képzettségének megfelelő munkakörben.

A megváltozott munkaképességű munkavállalókra a szellemi jellegű munkavégzés jellemző. Az e célcsoporthoz tartozó munkavállalóknak átlagosan 70 százaléka végez szellemi jellegű munkát, 30 százaléka fizikait.

Képzettség tekintetében a felsőfokú végzettségű munkavállalók alulreprezentáltak, a középfokú végzettséggel rendelkezők hozzávetőlegesen azonos arányban (3 százalékkal elmaradva) szerepelnek, az alacsony végzettségűek pedig felülreprezentáltak a teljes foglalkoztatotti létszámhoz viszonyítva. A magyar tulajdonú vállalatoknál – mind az átlaghoz, mind a külföldi tulajdonú vállalatokhoz képest – rendkívül alacsony mértékben alkalmaznak felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkező, megváltozott munkaképességű munkavállalókat.

Rugalmas foglalkoztatási formák. A megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató cégek, az alternatív foglalkoztatási formák közül leginkább a részmunkaidős foglalkoztatást preferálják. A megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató, külföldi többségi tulajdonú cégek 52,6 százalékánál részt vesznek a megváltozott munkaképességű munkavállalók a részmunkaidős foglalkoztatásban, a magyar tulajdonú cégeknél ugyanez az arány csaknem 20 százalékkal alacsonyabb.

A foglalkoztatás egyéb kérdései. Általánosságban elmondható, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalókat alkalmazó munkáltatók rendkívül alacsony mértékben használnak fel külső információkat, illetve tapasztalatokat foglalkoztatási gyakorlatuk kialakításához. A cégek 92,3 százaléka támaszkodik saját tapasztalatokra, ehhez képest a többi tapasztalat-forrás elhanyagolhatóan tekinthető (munkaügyi központ információi, fogyatékos szervezetek segítsége stb.). A vezető nagyvállalatok nagy része egyáltalán nincs kapcsolatban a rehabilitációs munkacsoportokkal, 62 százalékuk egyáltalán nem kapott információt tőlük. A magyar tulajdonú vállalatok erősebb intézményi beágyazottsággal és kapcsolatrendszerrel rendelkeznek, a külföldi cégeknél viszont nagyobb hagyománya van a megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyek foglalkoztatási gyakorlatának. A két tulajdon kombinációja révén létrejövő tulajdonszerkezet – az adataink alapján nyert következtetéseink szerint – pozitív hatással van a rehabilitációs munkacsoportok működésének ismertségére.

A vállalatok humán szakembereinek 43,5 százaléka nem tudja megítélni, hogy a fogyatékos személyek foglalkoztatásának szabályozási rendszere előnyös-e a munkáltatók számára. A másik fontos tényező, hogy csupán a szakemberek kb. harmada ítéli előnyösnek a szabályozást, közülük 2,2% teljes mértékben előnyösnek.

Szintén eltérőek a vélemények annak megítélésében, hogy a fogyaté-

TANULMÁNYOK

kos személyek foglalkoztatásának szabályozási rendszere vajon elősegíti-e ezen munkavállalók foglalkoztatását. A válaszadók 45 százaléka nem tudja megítélni, hogy a fogyatékos személyek foglalkoztatásának szabályozási rendszere elősegíti-e foglalkoztatásukat. Ugyanakkor 10 százalék vélekedik úgy, hogy a szabályozási rendszer kifejezetten hátrányos.

A foglalkoztatási lehetőségek bővülése ellen hat az is, hogy a munkahelyek 67 százaléka nincs akadálymentesítve.

7. Összegzés

Tanulmányunkban alapvetően három területtel foglalkoztunk: bemutattuk az Európai Unió fogyatékos személyekre vonatkozó legfontosabb jogszabályait és azok érvényesítésének lehetőségét. Bemutattunk és értelmeztük az Európai Szociális Kartának a fogyatékos személyek vonatkozásában megfogalmazott cikkeit. Feldolgoztunk három olyan tanulmányt, amelyek a nemzetközi gyakorlat keresztmetszetét vizsgálva a védett foglalkoztatásról és a foglalkoztatáspolitikai általános mintáiról adnak számot. Ismertettük a foglalkoztatás hazai struktúráit és a fontosabb eredményeket.

Konklúzióként mind a magyar, mind a nemzetközi tendenciákra vonatkozóan a következetesen alkalmazható megállapítás az lehet, hogy ismereteink bővülők a fogyatékos személyek foglalkoztatás-politikájának természetéről. Évről évre nagyobb számban kapcsolódnak be fogyatékos személyek, mind az elsődleges, mind a másodlagos munkaerőpiacra. Egyre több és több, újszerű, talán hatékonyabb megoldással is találkozunk. Kétségtelen, hogy a közvélemény is a fogyatékos személyek felé fordul és a megtalált hangnem az integrációnak kedvez. Mégis, aligha akad bárki is, aki meg tudná mondani, hogy a jelen összefüggésrendszerének hálójából hogyan bogozható ki a fogyatékos személyek foglalkoztatás-politikájának célja, és hogy milyen lehet egy koherens szakmapolitika.

Hivatkozott irodalom

- Colinet, C. 1977: La Carte Sociale Européenne. Dix années d'application. *Europarecht*, 6. sz.
- European Commission 2001: The employment situation of people with disabilities in the European Union. European Communities.
- Gyulavári Tamás 1998: A fogyatékos személyek jogai az Európai Unióban. *Esély*, 5. sz.
- Gyulavári Tamás–Könczei György 2000: Európai Szociális Jog. Osiris. Bp.
- Gyulavári Tamás–Könczei György 2000a: Az Európai Unió szociális metszete. In: Blahó András (szerk.): *Tanuljunk Európát!* BKÁE Világ gazdaságtan Tanszék, Bp.
- Gyulavári Tamás–Peszlen Zoltán 1998: Egy Ünnepléses Deklaráció: a Közösségi Karta. *Esély*, 1. sz.
- Jaspers, A. Ph. C. M.–Betten, L. (ed.) 1988: 25 years, European Social Charter. Kluwert.
- Keszi Roland–Komáromi Róbert–Könczei György 2002: Fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók a 200 legnagyobb hazai vállalatnál. *Munkügyi Szemle*, 12. sz.

Komáromi: Megváltozott munkaképességű és fogyatékos munkavállalók...

- Könczei György 2000: A hátrányos helyzetű csoportok védelme az Európai Unióban.
In: Gyulavári Tamás (szerk.) 2000: Az Európai Unió szociális dimenziója. Szociális és Családügyi Minisztérium. Bp.
- Quesada, Luis Jimena–Szilágyi István 1996: Szociális jogok Európában: az Európai Szociális Karta. *Esély*, 2. sz.
- Samuel, Lenia 1997: Fundamental social right. Case law of the European Social Charter. Council of Europe Publishing.
- Visier, Laurent 1998: Sheltered employment for persons with disabilities. *International Labour Review*, Vol. 137, No. 3.