

## **A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának előnyei**

Az elmúlt években a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatási rátája növekedett, azonban a teljes foglalkoztatottság céljának eléréséhez, a célcsoport EU-s foglalkoztatottsági szintjéhez történő felzárkózáshoz még sok feladat áll a szakterület előtt. A munkaerőhiánnyal összefüggésben a **teljes társadalom foglalkoztatásának bővítése csak a munkaerő-tartaléknak számító célcsoportok, köztük a megváltozott munkaképességűek munkaerő-piaci mobilizálásával biztosítható.**

A megváltozott munkaképességű személyek körének munkaerő-kínálata és a munkaerő-kereslet az utóbbi évek tapasztalatai alapján sok esetben eltér egymástól, ami nagymértékben csökkenti a célcsoport foglalkoztatottságát, amelynek leginkább az alábbi okai azonosíthatók:

- munkaadói előítéletek fennállása, információhiány, tapasztalathiány, a munkaadók által meghirdetett munkakörök alkalmatlansága,
- ügyfélkör alacsony foglalkoztathatósága és munkaerő-piaci alkalmazkodóképessége (kompetenciák, szakképzettség, munkatapasztalat, munkaerő-piaci távollét).

A projekt célja a kereslet és kínálat közötti differencia csökkentése, a megváltozott munkaképességű személyek munkaerő-keresletének növelésével és a munkaerő-kínálat fejlesztésével.

A megváltozott munkaképességű emberek munkavégzésével kapcsolatos sztereotípiák, a foglalkoztatás főbb akadályai a munkáltatók szerint:

- a megfelelő munkakör hiánya,
- megfelelő képzettségű, képességű munkavállaló hiánya, a megváltozott munkaképességűek megelégednek a helyzetükkel és nehezen fejleszthetők,
- nem tudják biztosítani a foglalkoztatás feltételeit – akadálymentesítés szükségessége,
- gazdasági, gazdálkodási bizonytalanság,
- tapasztalathiány a megváltozott munkaképességű emberek munkavégző képességével kapcsolatban,
- eleve alacsonyabb munkateljesítményre való képesség feltételezése,
- magasabb betegállomány igény feltételezése,
- beilleszkedési, elfogadási problémák feltételezése,
- a személyiség alulértékelése,
- a nyílt munkaerőpiacon való részvétel lehetőségének alulértékelése,
- mobilitási problémák.

(Szellő János (szerk.) (2013): *A rehabilitációs kvóta és hozzájárulás hatása a munkáltatók befogadói magatartására Magyarországon. Kutatási záró tanulmány*)

A fenti vélelmek döntő többsége olyan sztereotípia, amely a munkaadók esetében a foglalkoztatási tapasztalatok megszerzését követően az esetek többségében felülvizsgálatra kerül. Ennek alátámasztását az alábbi linken letölthető dokumentum tartalmazza: [A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának tapasztalatai](#)

### **A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának általános előnyei:**

- A különböző célirányos fejlesztésben részesült, de aktuálisan nem dolgozó ügyfelek mellett további nagy létszámú megváltozott munkaképességű ügyfél vár az ismételt munkaerő-piaci belépésre, akiknek foglalkoztatása komoly hozzáadott értéket jelenthet a vállalat egészére nézve:
  - szervezeti szintű folyamatokat indíthat el, melyek már rövidtávon pozitív hatással vannak a szervezet egészére,
  - a megváltozott munkaképességű személyek alkalmazása olyan kommunikációs tartalom, melynek pozitív hatása van a brand értékére (CSR),

- munkát adni egy hátrányos helyzetű embernek erkölcsi megelégedettséget eredményez,
- feladat ellátási racionalitással bír – a dolgozói létszámnövekedés szervezeti szinten javíthatja a feladatellátást. A célcsoport által elvégzett feladatok sok esetben tehermentesíthetik a meglévő, speciális kompetenciákkal rendelkező munkavállalókat (pl. adminisztrációs feladatok átvállalása), ami hozzájárulhat a vállalat versenyképességéhez.
- A foglalkoztatás elősegíti, hogy a megváltozott munkaképességű személyekhez kötött elfogadási hajlandóság növekedjen a társadalomban, segíti a társadalom tudatformálását a megváltozott munkaképességű személyekkel kapcsolatban.
- A munkahelyteremtés és a foglalkoztatottság növelése mellett a munkába álló megváltozott munkaképességű személy számára megteremti:
  - a jövedelemszerzés és a társadalmi újratermelésbe való bekapcsolódás esélyét,
  - a személyes hasznosság és az önbecsülés visszanyerésének lehetőségét.
- A munkából frissen kikerült, a munkavégzés ritmusába és a dolgozói lét életformájába tartósan visszakerült, friss – akár releváns – szakmai tapasztalattal rendelkező, motivált ügyfélkör gyors elhelyezkedésének elősegítése releváns munkaerő-piaci szükséglet, mert sok munkaadó jelezte korábban, hogy munkaerő-szükségletét nem tudja kielégíteni a jelenlegi megváltozott munkaképességű munkaerő-kínálat.
- Az általános munkaerő-hiány által okozott munkaerő-felvételi, toborzási nehézségek megoldásában, a munkaerő-szükséglet megfelelő kielégítésében a célcsoportunk bizonyos, megfelelően megválasztott munkakörök esetében adekvát megoldást jelenthet a munkaadók számára, amit a gazdasági racionalitás mellett minden munkaadónak szükséges felismerni. A gazdasági recesszió során a piacról kiszoruló, inaktivitásba menekülő, sérülékeny, halmozottan hátrányos helyzetű célcsoportok munka világába történő tartós visszatérése nélkül a gazdasági versenyképességet okozó munkaerő-szükséglet nem lesz kezelhető a hazai munkaerő-piacon. A Projekt segítségével a megfelelő munkaerő megtalálásában kulcstényező lehet a hazai munkaerő-piaci lehetőségek optimalizálása érdekében.
- A Projekt ügyfélköre képes hozzáadott értéket teremtő munkavállalóként érdemi munkatevékenységet végezni, valamint a közvetett támogatások mellett foglalkoztatásuk jóval költséghatékonyabb lehet a munkaadók számára, mint egy nem megváltozott munkaképességű álláskereső személyé.
- A rehabilitációs hozzájárulás kiváltható a célcsoportunk foglalkoztatása révén, amely mellett a munkaadó szinte költségmentesen foglalkoztathat megváltozott munkaképességű személyeket. A munkaadók által fizetendő rehabilitációs hozzájárulás összege a minimálbár emeléssel párhuzamosan akár évről évre nőhet, 2021-ben nem változott: a hozzájárulás mértéke a tárgyév első napján a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított alapbér kötelező legkisebb összegének<sup>1</sup> kilencszerese/fő/év (9 X 161.000 Ft = kb. 1.449.000 Ft / hiányzó fő / év). Ez közel 500.000 Ft-os, azaz mintegy 50%-os munkaadói teher növekedést jelent 2016. december 31-hez képest, amely alapján még jobban megéri a munkaadók számára a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása.
- A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása a teljes szociális hozzájárulási adó fizetése alóli mentesség (kedvezmény), a rehabilitációs hozzájárulás kiváltása, és a különböző projektekben igényelhető támogatott foglalkoztatás kombinációjának igénybevétele mellett maximálisan költséghatékony, akár a foglalkoztatási költségeknél magasabb szintű megtérülés realizálását is lehetővé teszi a munkaadó számára.

<sup>1</sup> A minimálbérhez kapcsolódó jogosultságok felülvizsgálatáról szóló 21/2021 (I. 28.) Korm. rendelet alapján ha egy adójogszabály az év első napján hatályos minimálbérről hivatkozik rendelkezést tartalmaz, és a magasabb összegű minimálbér, garantált bérminimum alkalmazása a fizetési kötelezettséget csökkenti, vagyis kevésbé terhebbé teszi, akkor a fizetési kötelezettség megállapításánál – csökkentésénél – a megemelt összegeket már 2021. január 1-től alkalmazni lehet. Ez azt jelenti, hogy a kedvezmény, mentesség, eltérő adószabály, egyéb adóelőny alkalmazására jogosult adózók úgy járhatnak el, mintha a megemelt minimálbérösszegek már 2021. január 1-től hatályba léptek volna.

**A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása ugyanakkor a különböző dimenziókban az alábbi előnyök mentén minden szereplő és érintett érdekeivel egyértelműen egybeesik:**

**Társadalmi és állami szinten:**

- munkahelyteremtés, foglalkoztatás bővülés
- eltartottak számának csökkenése, adófizetők számának növekedése
- fizetőképes kereslet bővülése
- TB kassza tehermentesítése

**Munkaadói szinten:**

- Gazdasági racionalitás – költségcsökkentés, költséghatékony foglalkoztatás
- Munkaerő-hiány tekintetében munkaerő-tartalék szerep kihasználása
- Feladatellátási racionalitás - dolgozói létszámnövekedés / javuló feladatellátás
- PR – Társadalmi felelősségvállalás – CSR
- Egyéb, "puhább jellegű" szervezeti előnyök
- Más jellegű pályázatokon előnyök érvényesítése

**Egyéni, munkavállalói szinten:**

- Megmaradt képességek hasznosítása
- Betegségtudat csökkenése
- A jövedelemszerzés és a társadalmi újratermelésbe való bekapcsolódás esélyének megteremtése
- Személyes hasznosság / önbecsülés visszanyerésének lehetősége

**Fentiek ellenére:**

A 2019-es évben a központi költségvetés bevételeit képező rehabilitációs hozzájárulásból az érintett, elvárt létszámban (kötelező foglalkoztatási szint) megváltozott munkaképességű személyeket nem foglalkoztató munkaadók befizetéseiből a költségvetésbe 102 Milliárd Ft folyt be (a Zárszámadási törvény alapján). A költségvetési törvénybe 2020-ban 113 Mrd Ft, 2021-re vonatkozóan 116 Mrd Ft került tervezésre, mint várható bevétel. Ebből kiszámítható, hogy a munkaadók több, mint 75.000 megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatása helyett döntöttek a rehabilitációs hozzájárulás fizetése mellett. Ez nemzetgazdasági szinten 75.000 fő hátrányos helyzetű, költséghatékonyan foglalkoztatható megváltozott munkaképességű személy számára jelenthetett volna, illetve jelenthetne a jövőben betölthető, üres állásokat, munkalehetőséget, amennyiben a munkaadó a foglalkoztatás mellett dönt a rehabilitációs hozzájárulás befizetése helyett.