

## **A MUNKAKÉPESSÉG HELYE ÉS SZEREPE A NÉMET ÉS A MAGYAR JOGRENDENBEN\***

JAKAB NÓRA\*\*

A tanulmány a munkaképesség helyét vizsgálja a német és magyar jogrendszerben, a társadalombiztosítás keretén belül. Megállapítható, hogy a munkaképesség viszonylagos természetű, a biztosítási jogviszonyhoz kapcsolódó fogalom. A magyar jogban nem a fogyatékossgal élő emberek, hanem a megváltozott munkaképességű munkavállalók munkaképességének mérésére szolgál a foglalkoztatási rehabilitáción belül. A tanulmány többek között rámutat arra, hogy a fogyatékossgal élő emberek és a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatási kérdésének kezelése érdekében egységes definíció megfogalmazásra van szükség, s javasolja a csökkent munkaképességű munkavállaló fogalmának újbóli bevezetését.

**Kulcsszavak:** munkaképesség, rehabilitáció, megváltozott munkaképességű munkavállaló, keresőképesség, fogyatékossg.

The paper deals with the work ability issue in the German and Hungarian legal system within the social security. Work ability is a relative definition and is linked to services in the social security system. In the Hungarian law work ability refers to the assessment of capabilities of employees with changed working abilities within the vocational rehabilitation. It is recommended amongst others that a unified definition shall be used in order to help the employment situation of disabled people and employees with changed working abilities. The paper suggests the introduction of the definition of people with reduced working ability.

**Keywords:** work ability, rehabilitation, employee with changed working ability, earning capacity, disability.

### **1. Bevezető gondolatok**

A fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatási szintje Európa-szerte drámaian alacsony; helyzetük javítása és a fogyatékos emberek bevonása nélkül nem teljesíthető az Európai Unió Európa 2020 stratégiájának azon célkitűzése, hogy 2020-ra 75%-ra emelkedjen a 20 és 64 éves korosztály foglalkoztatási rátája.<sup>1</sup> Nem hagyható figyelmen kívül az a tény sem, hogy ugyan előrelépésekről számolhatunk be a fogyatékossgügyet érintő jogszabályok területén, a fogyatékos embereket azonban továbbra is aránytalan módon kirekesztik a munkaerőpiacról.

---

\* A kutatás az Európai Unió és Magyarország támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával, a TÁMOP 4.2.4.A/2-11-1-2012-0001 azonosító számú „Nemzetközi Kiválóság Program – Hazai hallgatói, illetve kutatói személyi támogatást biztosító rendszer kidolgozása és működtetése konvergencia program” című kiemelt projekt keretei között valósult meg.

\*\* Dr. JAKAB NÓRA, PhD  
egyetemi adjunktus  
Miskolci Egyetem ÁJK, Agrár- és Munkajogi Tanszék  
3515 Miskolc-Egyetemváros  
civnora@uni-miskolc.hu

<sup>1</sup> Jelentés a fogyatékossgal élő személyek mobilitásáról és befogadásáról, valamint a 2010–2020 közötti időszakra vonatkozó európai fogyatékossgügyi stratégiáról.

Az intellektuális és pszichoszociális fogyatékossgal élő emberek (a továbbiakban mentálisan sérült emberek) foglalkoztatása mellett felszólaló szakemberek gyakori érve az, hogy a cselekvőképesség nem egyenlő a munkaképességgel, azaz a munkavállalói minőséget nem a cselekvőképességtől, hanem a munkaképességtől kellene függővé tenni. Ez fogalmazódott meg többek között az állampolgári jogok országgyűlési biztosának az OBH 3360/2003. számú ügyben hozott jelentésében, a K/4322/1. számú parlamenti irományban, Gombos Gábor<sup>2</sup> és Gurbai Sándor<sup>3</sup> észrevételeiben. Ez vezetett arra, hogy közelebbről megvizsgáljam a munkaképesség fogalmát. Jelen tanulmányban nem a cselekvőképesség és munkaképesség viszonyát elemzem, kifejezetten a munkaképességre koncentrálok, s próbálok megérteni a mögötte meghúzódó szabályozási elveket. Kérdéseim az alábbiak:

- Mennyiben segíthet a munkaképesség fogalmának körbejárása a mentálisan sérült emberek munkajogi jogalanyisági problémájának megoldásában?
- A munkaképesség mérése egy adott személy munkavégzési perspektíváinak prognosztizálását jelenti?
- A munkaképesség mennyire a rehabilitációhoz és mennyire a társadalombiztosítási ellátásokhoz kapcsolódó fogalom?

A munkaképesség fogalmát a meglévő szabályozáson keresztül ragadhatjuk meg. Ez tulajdonképpen azon jogszabályhelyek és jogi környezet elemzését jelenti, ahol a munkaképesség kifejezés előfordul, azonban csakis akkor, ha azt a téma szempontjából relevánsnak találtam. A vizsgálat elején hipotéziseim a következőképpen hangzanak:

- A munkaképesség német és a magyar jogrendszerben elfoglalt jelenlegi helye, valamint jogpolitikai célja szerint nem lehet megoldás a célcsoport foglalkoztatási problémájára.
- A munkaképesség jellemzője a jelenlegi magyar és német szabályozás alapján a viszonylagosság és a biztosítási típusú ellátásokhoz kötöttség.
- A munkaképesség mérhető.
- A munkaképesség nem kifejezetten a fogyatékossgal élő emberek munkavégzésre való képességét jelenti.
- A munkaképesség fogalma a célcsoport esetében csak akkor alkalmas a munkajogi jogalanyiság problémájának megoldására, ha koncepciója kiszélesedik, és nem csak a biztosítási jogviszonnal rendelkezők munkaképességének változását jelenti.
- Indokolt lehet a megváltozott munkaképesség helyett a csökkent munkaképesség fogalom bevezetése.

A fogyatékossgot, azaz az intellektuális és pszichoszociális fogyatékossgot nem az öregedésből fakadó kérdésként, hanem fogyatékossgának minősülő – vele született vagy szerzett –, rendkívüli állapotból fakadó kérdésként kezelem. Ha szerzett, akkor ez a megváltozott munkaképesség kategóriáját jelenti, éppen ezért elengedhetetlen a megváltozott, illetve csökkent munkaképességű személyekre/munkavállalókra vonatkozó lehatárolt vizsgálat is. Ráadásul, ha a munkaképességet vizsgáljuk, akkor az egyértelműen a megváltozott munkaképességű munkavállalóra vonatkozó szabályozás vizsgálatára irányítja rá a figyelmet. A továbbiakban ezt vizsgálom a német és a magyar jogrendszerben.

<sup>2</sup> <http://moodle.disabilityknowledge.org/course/view.php?id=12> (letöltés ideje: 2011. 03. 01.).

<sup>3</sup> GURBAI, Sándor: Presentation on Hungary's situation regarding the rights of people with intellectual disabilities, <http://e-include.eu/en/legal-network-news/other-legal-issues/119-presentation-on-hungarys-situation-regarding-the-rights-of-people-with-intellectual-disabilities> (letöltés ideje: 2011. 03. 01.).

## 2. A munkaképesség helye és szerepe Németországban

### 2.1. Bevezetés – munkaképtelenség a munkajogban és szociális jogban

A munkaképtelenség fogalma legelőször 1876-ban jelent meg a szociális jogban, majd valamivel később a betegbiztosításban 1883-ban is alkalmazták. Az 1909–1910 között született, biztosítási ágakat szabályozó törvényekben a keresőképtelenség fogalmat használták mint a jogosultság iránti igény feltétele. Táppénz munkaképtelenség esetén, baleseti nyugdíj baleset miatt előállt keresőképtelenség esetén, rokkantsági nyugdíj pedig rokkantság esetén járt. A munkaképtelenség a keresőképtelenséget jelentette, de hogy miért használtak különböző fogalmakat, arra egyelőre nincs megnyugtató válasz.<sup>4</sup> Kippenberger a bírói gyakorlatban alkalmazott munkaképtelenség fogalmából indult ki, amely szerint a biztosított egyáltalán nem vagy csak saját testi épségre veszélyeztetése árán képes folytatni az eddigi jövedelemszerző tevékenységét.<sup>5</sup> Vizsgálódásai során felmerült benne a kérdés, hogy vajon fennáll-e akkor a munkaképtelenség, ha a megbetegedett személy az eddigi tevékenységét nem, azonban más hasonló, illetve azonos értékű tevékenységet képes ellátni.<sup>6</sup>

A munkajogban a betegszabadságra vonatkozó szabályozásban a munkaképtelenség fogalmát kezdetben nem alkalmazták, majd a munkavállalók gazdasági biztonsága érdekében 1957-ben az *Arbeiterkrankheitsgesetz* vezette be a munkaképtelenség fogalmát, amelyen a munkavégző tevékenységre való képtelenséget értették.<sup>7</sup>

Természetesen, habár a fogalom mind a szociális, mind a munkajogban megjelenik, teljesen más funkciójuk van; a viszonylagosság így itt a jogterületek szintjén jelenik meg, s nem a munkahely- és tevékenységvédelem szabályokban. Munkaviszony esetén betegszabadság idejére járó ellátás folyósításának alapja a munkaképtelenség, amely így előfeltételnek tekinthető, míg a szociális jogban nem előfeltétel, hanem a táppénz folyósításának egyik oka.<sup>8</sup> A szociális jogban tehát a betegség és a munkaképtelenség között ok-okozati összefüggés áll fenn. Ezt számos döntés támasztja alá.<sup>9</sup>

Munkaképességhez hasonló fogalmakkal a *Sozialgesetzbuch* (a továbbiakban SGB) VI. és SGB IX. szakaszaiban találkozhatunk.<sup>10</sup> Kifejezetten a fogyatékossgal élő emberek részvételéről és rehabilitációjáról szóló IX. törvénykönyvben az alábbi fogalmak jelennek meg:

- teilweise Erwerbsminderung (részleges keresőképesség-csökkenés),
- volle Erwerbsminderung (teljes keresőképesség-csökkenés),
- Erwerbsminderung auf Zeit (átmeneti keresőképesség-csökkenés),

<sup>4</sup> Alexander KIPPENBERGER: *Die Arbeitsunfähigkeit im Sozial- und Arbeitsrecht*. Dissertation, Kassel, 1993, 4–5.

<sup>5</sup> Uo. 3.

<sup>6</sup> Uo.

<sup>7</sup> Uo. 7.

<sup>8</sup> Alexander KIPPENBERGER: i. m. 18. A munkaképtelenség fogalmának ezen két iránya meglehetősen zavart keltő, pedig a jogalkotónak lehetősége nyílt volna a fogalmi tisztázásra, mivel az *Arbeiterkrankheitsgesetz* korábban született meg, mint a betegszabadságra vonatkozó előírások. Lásd erről bővebben: Alexander KIPPENBERGER: i. m. 17–19. Lásd még TÓTH Hilda: *A táppénzről*. PhD-értekezés. Miskolc, 2010.

<sup>9</sup> Ezek a döntések viszonylag korán születtek meg. Lásd: RVA, Urt. v. 16.11.1914, Az. II a K 56/14, AN 1914, 813, Nr. 1933.; RVA, Urt. v. 04.12.1916, Az. II a K 268/16, AN 1917, 252, Nr. 2302.

<sup>10</sup> Lásd erről történetiségében Alexander KIPPENBERGER: i. m. 7–8.

- Berufsunfähigkeit (foglalkozás folytatására való képtelenség),
- Erwerbsunfähigkeit auf Zeit (átmeneti keresőképtelenség),
- Arbeitsunfähigkeit (munkaképtelenség).

## 2.2. A munkaképesség fogalom megjelenése a hatályos joganyagban

Ha a munkaképtelenség *Kippenberger* fogalmából indulunk ki, akkor meg kell említenünk, hogy a *Bundesarbeitsgerichtshof* (Szövetségi Munkaügyi Bíróság) több döntésében a munkaképtelenséggel egy új megközelítést is bevezetett, amely szerint munkaképtelen az, aki számára a tevékenység elvégzése ésszerűtlen lenne.<sup>11</sup> Ennek tipikus esete, amikor a munkavállaló el tudná látni tevékenységét, azonban indokoltabb volna, ha gyógykezelésben részesülne. Így habár elvileg munkaképes, gyakorlatilag mégsem az.<sup>12</sup>

A bevezetőben felsorolt fogalmak a *Schwerbehindertenrecht* (Súlyosan fogyatékos személyek jogáról szóló törvény) felmondási korlátozásról szóló szabályai között találhatóak, amely szerint egy súlyos fogyatékos személy munkaviszonyának megszüntetéséhez az Integrációs Hivatal (a továbbiakban *Integrationsamt*) hozzájárulására van szükség, ha a megszüntetésre felmondás nélkül az alábbi okokból kerül sor: részleges keresőképesség-csökkenés, átmeneti keresőképesség-csökkenés, foglalkozás folytatására való képtelenség, átmeneti keresőképtelenség.<sup>13</sup>

A csökkent munkateljesítmény fogalmával szintén az SGB IX. II. részében találkozunk, amikor is a 72. § szerint a foglalkoztatási kötelezettség teljesítésekor a fogyatékoságuk miatt csökkent munkateljesítménnyel rendelkezők is beszámíthatók a kvótába. Az indoklás itt rögzíti, hogy csökkent a munkateljesítménye annak, aki az ép munkavállalóhoz képest körülbelül egyharmaddal kisebb munkateljesítménnyel rendelkezik.<sup>14</sup>

A munkaképesség fogalma a munkaviszonyban álló, súlyosan fogyatékos személy munkahelyen megvalósuló védelméhez kapcsolódik. Ha a súlyosan fogyatékos munkavállaló egy éven belül több mint hat hétig szakadatlanul vagy ismételt munkaképtelen, a munkáltató az illetékes érdekképvisellel, ideértve a súlyosan fogyatékos személy részvételével működő érdekképviselőt is, meghatározza, hogy milyen módon lehet a munkaképtelenséget megszüntetni, az újabb munkaképtelenség milyen szolgáltatásokkal és segítséggel előzhető meg, és hogyan lehet a munkahelyet megtartani. Ez az úgynevezett *betriebliches Eingliederungsmanagement*, amelynek munkájában szükség esetén az üzemorvos is részt vesz.<sup>15</sup>

Az SGB VI. (*Gesetzliche Rentenversicherung – törvényi nyugdíjbiztosítás*), 2001. január 1-je előtt tartalmazta a keresőképtelenség fogalmát, amely szerint azt tekintették keresőképtelennek, aki betegsége vagy fogyatékosága miatt előre nem látható ideig nem volt ab-

<sup>11</sup> Lásd például BAG, Urt. v. 14.01.1972, Az. 5. AZR 264/71, AP. Nr. 12. A *Kippenberger* fogalom az állapot rosszabbodásának a veszélyét is tartalmazza. Ez még a porosz felső közigazgatási bíróság gyakorlatában jelent meg 1889-ben. Az egyetlen döntés, amely a veszély kérdését taglalta 1917-ből származik. Tulajdonképpen munkaképtelenség még nem áll fenn ezekben az esetekben, de a tevékenység tovább folytatása minden bizonnyal azt eredményezné. Lásd erről bővebben: Alexander KIPPENBERGER: i. m. 49–54.

<sup>12</sup> Alexander KIPPENBERGER: i. m. 44–45.

<sup>13</sup> SGB IX. 92. §.

<sup>14</sup> KOSSENS–VON DER HEIDE–MAASS: *SGB IX. Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen*. Kommentar, 3. Auflage, Verlag C.H. Beck, München, 2009, 263.

<sup>15</sup> SGB IX. 84. §.

ban az állapotban, hogy keresőtevékenységet folytasson, vagy nem volt képes a havi munkabérének 1/7-ed részét megkeresni. Ide tartoztak még azok, akik fogyatékoságuk fajtája és súlya miatt nem voltak képesek megjelenni az általános munkaerőpiacon.<sup>16</sup> A foglalkozás folytatására való képtelenség a keresőképtelenség további korlátozását jelenti, azaz azon belül helyezkedik el. Aki keresőképtelen (*erwerbsunfähig*), egyben foglalkozás folytatására (*berufsunfähig*) is képtelen volt. Ugyanakkor a keresőképtelenség megállapításakor az eddig végzett foglalkozás nem bírt relevanciával. Az volt döntő, hogy a megmaradt teljesítőképesesség birtokában az általános munkaerőpiacon bármilyen tevékenység elvégezhető-e. A szakmai képességek tehát a betegség vagy fogyatékoság miatt csökkentek. A munkaviszonyban nem álló biztosított részére az volt a meghatározó, hogy a munkaerőpiac általános feltételeinek megfelelően tudott-e rendszeresen dolgozni és ezzel a csekély mértékűnél nagyobb összegben díjazásban részesülni.<sup>17</sup>

Részleges keresőképességen értjük azt, amikor a személy betegség vagy fogyatékoság miatt előre nem látható ideig nincs olyan állapotban, hogy az általános munkaerő-piaci feltételeknek megfelelően naponta legalább hat órát keresőképes legyen, azaz keresőtevékenységet folytasson. A biztosított 65. életéve betöltéséig jogosult részleges keresőképesség-csökkenés esetén járó nyugellátásra, ha részben csökkent a keresőképessége; a keresőképesség-csökkenést megelőző utolsó öt évben biztosítási jogviszony alapján három évig teljesítette járulékfizetési kötelezettségét és az általános – öt év időtartamú – várakozási idővel rendelkezik.<sup>18</sup> Az *Integrationsamt* mérlegelési jogkörében eljárva a döntés meghozatalakor számba veszi azt is, hogy a munkáltatónál felajánlható-e másik munkakör, különösen fontos, hogy van-e mód a részmunkaidőben történő foglalkoztatásra.<sup>19</sup>

A biztosított 65. életéve betöltéséig jogosult teljes keresőképesség-csökkenés esetén járó nyugellátásra, ha teljes mértékben csökkent a keresőképessége; a keresőképesség-csökkenést megelőző utolsó öt évben biztosítási jogviszony alapján három évig teljesítette járulékfizetési kötelezettségét és az általános – öt év időtartamú – várakozási idővel rendelkezik. Teljesen csökkent keresőképességgel rendelkezik az, aki:

- betegség vagy fogyatékoság miatt előre nem látható ideig nincs olyan állapotban, hogy az általános munkaerő-piaci feltételeknek megfelelően naponta legalább három óra időtartamban keresőképes legyen, azaz keresőtevékenységet folytasson,
- az a biztosított, aki fogyatékosága típusa és súlyossága miatt az általános munkaerőpiacon nem képes megjelenni,
- az a biztosított, akinek a keresőképessége a várakozási idő megléte előtt teljesen csökkent az általános munkaerőpiacra történt sikertelen integrálás idejében. Ez utóbbi esetben a várakozási idő 20 év, ha a teljesen csökkent keresőképesség szakadatlanul fennáll.<sup>20</sup>
- Az átmeneti keresőképesség-csökkenés a keresőképesség csökkenéshez kapcsolódó nyugellátások folyósításának fogalmi eleme, ugyanis ezen biztosítási esemény esetében a nyugellátás csak átmenetileg, leghosszabb három évig folyósítható, ez az időszak pedig meghosszabbítható. Leghamarabb a keresőképesség csökkenésének fellépésétől számított hetedik hónaptól kezdődhet a folyósítás. Az *Integrationsamt* a

<sup>16</sup> DÖRFLER, H.–EISENMENGER, W.; LIPPERT, H.-D.; WANDL, U. (szerk.): *Medizinische Gutachten*. Springer, 2008, 32–33.

<sup>17</sup> DÖRFLER, H.–EISENMENGER, W.; LIPPERT, H.-D.; WANDL, U. (szerk.): i. m. 33.

<sup>18</sup> SGB VI. 43. § (1), 50. § (1).

<sup>19</sup> KOSSENS–VON DER HEIDE–MAASS: i. m. 358.

<sup>20</sup> SGB VI. 43. § (2) és (6), 50. § (2).

döntés meghozatalakor azt mérlegeli, hogy a munkáltató rendelkezésére állnak-e egyéb áthidaló megoldások.<sup>21</sup>

A csökkent keresőképesség miatt folyósított nyugellátások reformjáról szóló törvény (a továbbiakban „Reform”) alapján 2001. január 1-től nincs különbség a foglalkozás folytatására való képtelenség (*Berufsunfähigkeit*) és a keresőképtelenség (*Erwerbsunfähigkeit*) fogalmak között, s egységes biztosítási esemény lett a keresőképesség csökkenése.<sup>22</sup> Az eddig kifejtett tevékenység helyett a fentebb is ismertetett, általános munkaerő-piaci feltételek az irányadóak.<sup>23</sup> A foglalkozás folytatására való képtelenség miatt folyósított nyugellátásokat az 1961. január 1. után született biztosítottak esetében megszüntették. A 2000. december 31-én fennálló igények a 65. életév betöltéséig továbbra is érvényesíthetőek, mindaddig, amíg a folyósítás feltételei fennállnak.<sup>24</sup> Ugyanakkor mivel az ellátást a törvény az 1961. január 1. előtt született személyek esetében megőrizte, ezért indokolt maradt a *berufsunfähig*, azaz a foglalkozás folytatására való képtelen fogalom megadása. Ezek szerint olyan biztosítottakról van szó, akiknek a keresőképessége fogyatékos vagy betegség miatt, más, testileg, értelmileg, lelkileg egészséges, hasonló képesítéssel és ismeretekkel rendelkező biztosított keresőképességéhez viszonyítva kevesebb mint hat órára lecsökkent. A keresőképesség megítélésénél mindazokat a tevékenységeket számításba kell venni, amelyek a biztosított képességének megfelelnek, ideértve képzettsége megszerzésének tartamát és tartalmát, eddigi foglalkozását és annak követelményeit. Aki legalább hat órában, naponként bármilyen tevékenységet el tud látni, az nem tekinthető foglalkozás folytatására képtelennek.<sup>25</sup>

A Reform következtében a keresőképtelenség miatti nyugellátások megszűntek, és azokat a keresőképesség-csökkenés miatt folyósított nyugellátások váltották fel. A 2000. december 31-én fennálló, keresőképtelenség okán keletkező igények abban az esetben érvényesíthetőek, ha megfelelnek a törvényi feltételeknek.<sup>26</sup>

A betegbiztosítás szabályai között is találkozunk a munkaképtelenség fogalmával. A biztosított betegség miatti munkaképtelenség esetén jogosult táppénzre, továbbá ha betegbiztosító intézet költségére kórházi kezelésben részesül.<sup>27</sup> Mihelyt a biztosított rehabilitációs szolgáltatásra válik jogosulttá a keresőképesség csökkenése okán, a táppénz folyósítását meg kell szüntetni.<sup>28</sup>

### 2.3. Értékelés

Hogyan jelenik meg tehát a német jogrendszerben a munkaképtelenség-fogalom? Maga a „munkaképtelenség” közvetetten fordul elő, a keresőképtelenség vezethet olyan időszakhoz, amelyben a biztosított nem képes megjelenni az általános munkaerőpiacon. Azaz kap-

<sup>21</sup> SGB VI. 102. § (2), KOSSENS–VON DER HEIDE–MAASS: i. m. 358.

<sup>22</sup> Miben is különbözhetnek egymástól a *Berufsunfähig* és *Arbeitsunfähigkeit* fogalmak? A *berufsunfähig* fogalom a betegbiztosítás körébe tartozott, éppen ezért az átmeneti jellege dominált, míg az *arbeitsunfähig* a nyugellátások jogosultsági feltételei közé tartozott, és a tartósság jellemezte. Lásd erről bővebben Alexander Kippenberger: i. m. 8–10.

<sup>23</sup> KOSSENS–VON DER HEIDE–MAASS: i. m. 359., DÖRFLER, H.; EISENMENGER, W.; LIPPERT, H.-D.; WANDL, U. (szerk.): i. m. 34.

<sup>24</sup> SGB VI. 302.b §, KOSSENS–VON DER HEIDE–MAASS: i. m. 359.

<sup>25</sup> SGB VI: 240. § (2), DÖRFLER, H.; EISENMENGER, W.; LIPPERT, H.-D.; WANDL, U. (szerk.): i. m. 33.

<sup>26</sup> SGB VI. 314b. §.

<sup>27</sup> SGB V. 44. §.

<sup>28</sup> SGB V. 51. §.

csolat van a munkaképtelenség és keresőképtelenség között. A munkaképtelenség oka a keresőképtelenség, és ez fordítva is igaz.

Amint a vizsgálódásból is láthatjuk, a fogalom a társadalombiztosítás körében a nyugellátások és a táppénz folyósítása esetén is felmerül.<sup>29</sup> A munkaképesség fogalma így egyértelműen a biztosítottakra terjed ki. Mi történik azonban azokkal, akik jövedelemszerző tevékenységet egyáltalán nem folytattak? Tekinthetők egyáltalán munkaképtelenek? *Kippenberger* példaként a tanulókat, gyakornokokat, háziasszonyokat hozza fel; azonban, ha ezt tovább gondoljuk, ide tartoznak természetesen az intellektuális és pszichoszociális fogyatékossgal élő emberek is. A régi irodalom szerint ezek a személyek is lehetnek munkaképtelenek, ugyanis nem szükséges a tényleges jövedelem megszerzése. A későbbiekben biztosítási ágak szerint merült a fel a kérdés rendezése. Mivel a munkaképtelenség fogalma oly módon összekapcsolódott az eddig végzett tevékenységgel, balesetbiztosítás esetében például kizárt az említett kör munkaképtelensége. Betegbiztosítás szempontjából az alanyi kör munkaképtelenségét nem zárták ki, bizonyos körülmények között. Erre csak akkor van lehetőség, ha a biztosított képes tevékenysége továbbfolytatására. Mindenképpen szükség van egy olyan tevékenységre, amely alapján a munkaképtelenség mérhető.<sup>30</sup> Ez mutatja a munkaképesség viszonylagosságának harmadik aspektusát, azaz meghatározza az eddig végzett tevékenység is, hiszen az a viszonyítás alapja.

A német szabályozásban igazolva láttuk, hogy a munkaképesség fogalma viszonylagos, és biztosításhoz kötött természettel rendelkezik. Szoros kapcsolatot vélünk a keresőképeség és munkaképesség között. Emiatt a keresőképeség szintjeinek munkaképességre vetítését megfontolandóan tartjuk: részleges keresőképeség/munkaképesség-csökkenés, átmeneti keresőképeség/munkaképesség-csökkenés, átmeneti keresőképtelenség/munkaképtelenség, teljes keresőképtelenség/munkaképtelenség.

### 3. A munkaképesség helye, szerepe a magyar jogrendszerben

#### 3.1. Munkaképesség a jogszabályokban

A munkaképesség fogalmának meghatározására jogszabályhelyek elemzésén keresztül jutunk el. A fogalom szolgáltatások és ellátások igénybevétele során merül fel. Elemzésre kerül a megváltozott munkaképességű munkavállaló fogalma is, amely a német „csökkent munkaképességű munkavállaló” fogalmának feleltethető meg.

##### 3.1.1. Szakmai munkaképesség és munkakészség 2007 és 2012 között

A szakmai munkaképesség fogalma a már hatályon kívül helyezett rehabilitációs járadékról szóló 2007. évi LXXXIV. törvény indoklásában szerepelt. Eszerint: „*szakmai munkaképesség a jelenlegi vagy az egészségkárosodást megelőző munkakörben, illetve a képzettségnek megfelelő más munkakörben való foglalkoztatásra való alkalmasság.*”<sup>31</sup>

A jogalkotó felismerte azt, hogy a rokkantsági ellátások folyósítása államtól való függőséget generál, és az egészségkárosodást szenvedett személyek a passzivitást választják

<sup>29</sup> Táppénz folyósítása esetén abból kellene kiindulni, hogy ezen ellátás célja a kieső jövedelem pótlása, s ebben az esetben a munkaképtelenség megítélésakor az eddig kifejtett tevékenységet kell alapul venni.

<sup>30</sup> Alexander KIPPENBERGER: i. m. 69–70.

<sup>31</sup> A már hatályon kívül helyezett 2007. évi LXXXIV. törvény (a továbbiakban Rbj. törvény) 1. § e.

mintsem, hogy a bizonytalan munkaerőpiacon vállaljanak munkát.<sup>32</sup> A törvény hatálybalépését követően 2012. január 1-ig csak azok részesültek rokkantsági nyugellátásban, akik teljes értékű munka végzésére rehabilitációval sem voltak képessé tehetőek. Az új rendszer megteremtésének legfontosabb alappillére egy olyan korszerű minősítési rendszer megteremtése volt, amely az egész szervezetre vonatkoztatott egészségkárosodás és a szakmai munkaképesség-változás (a betöltött, illetve betölthető munkakörtől függő) megállapítása mellett nem az elveszett, hanem a megmaradt, a fejleszhető képességekre, a rehabilitációs esélyekre koncentrált. Ezzel megalapozta az érintettek visszatérését a munkaerőpiacra, és az igénylők állapotának sokoldalúbb, realisabb értékelésével objektívebben állapította meg az ellátásokra való jogosultságot. Ennek érdekében szükséges volt egy olyan, a társadalombiztosítási, foglalkoztatási, valamint szociális ellátó- és szolgáltató rendszer szakértői háttérrel képező hálózat kialakítása, tevékenységének meghatározása, amely alkalmas az egészségi állapot változásához kötődő jogosultságok komplex, objektív és hiteles megállapítására, az ellátások, szolgáltatások eredményességének az értékelésére. Az új minősítés nem a munkaképesség általános csökkenését állapította meg, hanem az öszervezeti egészségkárosodás mértékét, a munkaképesség-változást (szakmai munkaképességet), valamint a rehabilitációs esélyeket vizsgálta.<sup>33</sup> Megállapítható tehát, hogy a szakmai munkaképesség mérés fókuszában a szolgálati jogviszonnyal rendelkező, azaz munkaviszonyban álló egészségkárosodott személyek állnak. Ezt támasztotta alá a már szintén hatályon kívül helyezett Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatalról, valamint eljárásának részletes szabályairól a 331/2010. (XII. 27.) Korm. rendelet 16. § (3) bekezdésében foglaltak is, amely szerint a szakmai munkaképesség az érintett személy munkaköri feladatairól, a munkavégzés körülményeiről, kockázati viszonyairól adott szakvéleményben határozható meg, oly módon, hogy az érintett személy egészségi állapota alapján jelenlegi munkakörében továbbfoglalkoztatható-e.

<sup>32</sup> Ez az Európai Unió több tagállamában hamar nyilvánvalóvá vált. Lásd erről bővebben BORBÉLY, SZILVIA: *Újra munkában!*, Magyar Szakszervezetek Európai Integrációs Bizottsága, 2002. 23. és azt követő oldalak; Benchmarking Employment Policies for People with Disabilities, ECOTEC Research, 2000 77. és azt követő oldalak.

<sup>33</sup>A rehabilitációs járadékról szóló és már hatályban nem lévő 2007. évi LXXXIV. törvény indokolása <http://webjogtar.complex.hu/jr/sf/startfr.html> (Letöltés ideje: 2011. 02. 21.) Az egészségkárosodás, a szakmai munkaképesség minősítéshez „a funkcióképesség, fogyatékoság és egészség nemzetközi osztályozása (FNO)” című, az Egészségügyi Világszervezet által kidolgozott rendszert, illetve az erre épülő, a funkcióképesség, a fogyatékoság és a megváltozott orvosszakértői véleményezéséhez kidolgozott szakmai szabályokat kell majd külön jogszabályban meghatározott módon alkalmazni. Az alapfogalmak meghatározására a fentiek alapján került sor.

Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatalról, valamint eljárásának részletes szabályairól szóló, már hatálytalan 331/2010. (XII. 27.) Korm. rendelet 16. § (2) bekezdése szerint a Hivatal – jogszabályban meghatározott esetekben – komplex minősítést végez, amely során

a) az egészségkárosodás mértékét, ideértve a foglalkozási eredetű (üzemi baleset, foglalkozási betegség) egészségkárosodás mértékét is, továbbá  
 b) ha az egészségkárosodás mértéke azt indokolja  
 ba) a szakmai munkaképességet,  
 bb) a rehabilitálhatóságot, a rehabilitáció lehetséges irányát, a rehabilitációs szükségleteket, a rehabilitációhoz szükséges időtartamot kell vizsgálni.



### 3.1.2. Munkaképesség 2012. január 1-től

A rokkantsági nyugdíjrendszer 2012. január 1-től hatályba lépő változásai hatására a korábbi rehabilitációra vonatkozó kormányrendeletek hatályukat veszítették. A szakmai munkaképesség fogalma nincs meg kifejezetten a jogszabályokban. A 327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról; továbbá a 7/2012. (II. 14.) NEFMI rendelet a komplex minősítésre vonatkozó részletes szabályokról határozzák meg jelenleg a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációjára vonatkozó szabályokat.

A NEFMI rendelet 5. §-a szerint a komplex minősítés során az egészségi állapotot vizsgálják és nem az egészségkárosodást. Az egészségi állapot és az önellátási képesség orvosszakmai szempontú megítélése tekintetében kizárólag az orvosszakértő; a rehabilitálhatóság foglalkoztatási szempontú megítélése tekintetében – ideértve az egyes körülményekhez tartozó pontérték megállapítását és azon körülmények fennállásának megállapítását, amelyek előfordulása esetén a rehabilitáció nem javasolt – kizárólag a foglalkozási rehabilitációs szakértő; a rehabilitálhatóság szociális szempontú megítélése tekintetében – ideértve az egyes körülményekhez tartozó pontérték megállapítását és azon körülmények fennállásának megállapítását, amelyek előfordulása esetén a rehabilitáció nem javasolt – kizárólag a szociális szakértő véleménye alapján kell a szakhatósági állásfoglalást elkészíteni. Látható tehát, hogyan bontakozik ki a minősítés foglalkoztatási, szociális és orvosi oldala. A munkaképesség a foglalkozási rehabilitáció részeként értékelhető, és az alábbi szempontok vizsgálatát jelenti a NEFMI rendelet melléklete alapján:

1. Foglalkoztatási előzmények értékelése.
2. Személyes érdeklődésének összhangja a foglalkoztatási lehetőségekkel.
3. Életpálya karaktere, munkára szocializáltsága, életútjának értékeléséhez.
4. Életkor.
5. Mobilitási képessége, lehetősége, lakóhely-munkahely.
6. Speciális foglalkoztatási feltételek szükségessége.
7. Munkahelyi terhelhetősége.
8. Egyéb hátrányos helyzetű csoporthoz tartozás.

A megváltozott munkaképességű személyek komplex rehabilitációja mellett a munkaerőpiacra integrálás érdekében további aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök kerültek kialakításra. A jogalkotó főleg a munkáltatók anyagi támogatásával igyekszik elősegíteni a foglalkoztatást.<sup>34</sup>

<sup>34</sup> Lásd erről: 327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról.

132/2009. (VI. 19.) Korm. Rendelet a Társadalmi Megújulás Operatív Program 1. prioritás 1.1.2. konstrukció: „Decentralizált programok a hátrányos helyzetűek foglalkoztatásáért”, valamint a Társadalmi Megújulás Operatív Program 1. prioritás 1.1.1. konstrukció: „Megváltozott munkaképességű emberek rehabilitációjának és foglalkoztatásának segítése” keretében nyújtható támogatásokról.

2004. évi CXXIII. törvény a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról.

### 3.1.3. Megváltozott munkaképességű munkavállaló és fogyatékos személy

Mivel egyértelmű, hogy a magyar jogszabályokban a munkaképesség a rehabilitációhoz és a megváltozott munkaképességhez kapcsolódik, felvetődik a kérdés, hogy mennyiben azonosítható egymással a fogyatékossgal élő személy és a megváltozott munkaképességű személy fogalma. Ehhez azonban jobbnak látjuk, ha a megváltozott munkaképességű személy fogalmából indulunk ki, hiszen ez a fogalom tartalmaz utalást a fogyatékossgal élő személyre.<sup>35</sup>

A megváltozott munkaképességű személy fogalmára az 1991. évi IV. törvény (a Foglalkoztatási törvény a továbbiakban Ft.) tartalmaz rendelkezést. Az 58. § (5) bekezdésben meghatározottak szerint megváltozott munkaképességű személy: *aki testi vagy szellemi fogyatékos, vagy akinek az orvosi rehabilitációt követően munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkennek.*<sup>36</sup>

Érdekes ebből a szempontból a már hatálytalan 8/1983. (VI. 29.) EÜM-PM. rendelet 2. § (1) bekezdésének megfogalmazása is: *megváltozott munkaképességű az a munkaviszonyban, közalkalmazotti és közszolgálati jogviszonyban (a továbbiakban együtt: munkaviszony), bedolgozói munkaviszonyban vagy bedolgozói tagsági viszonyban álló dolgozó, továbbá az a szövetkezettel munkaviszony jellegű jogviszonyban álló szövetkezeti tag, valamint az átmeneti járadék és a rendszeres szociális járadék tekintetében az, aki munkaviszonyban, bedolgozói munkaviszonyban, bedolgozói tagsági viszonyban, szövetkezettel munkaviszony jellegű jogviszonyban nem áll, és nem folytat semmiféle olyan tevékenységet, amely díjazással, jövedelemmel jár (a továbbiakban együtt: megváltozott munkaképességű dolgozó), aki:*

a) *egészségi állapota romlásából eredő munkaképesség-változás miatt eredeti munkakörben, rehabilitációs intézkedés nélkül, teljes értékű munka végzésére tartósan alkalmatlanná vált, de öregségi vagy rokkantsági nyugdíjban, baleseti rokkantsági nyugdíjban, öregségi vagy munkaképtelenségi járadékban nem részesül;*

b) *üzemi baleset vagy foglalkozási betegség következtében baleseti járadékban részesül és eredeti munkakörében munkáltatójánál teljes értékű munka végzésére tartósan alkalmatlanná vált;*

c) *gümőkóros betegség miatt munkáltatójánál, jogszabályi tilalom folytán nem foglalkoztatható*

d)

e) *a fegyveres erőktől, a fegyveres testületektől és a rendészeti szervektől megváltozott munkaképessége, illetőleg egészségi okból szolgálatra való alkalmatlansága miatt leszerelt.*

Mit lehet ezekből a fogalmakból megállapítani? A Foglalkoztatási törvény koncepciójában a megváltozott munkaképességű személy és munkavállaló fogalma megegyezik, továbbá mindkét meghatározásból olybá tűnik, hogy testi vagy szellemi fogyatékos személyek is a fogalom alá tartoznak. Ezt erősíti a törvény megalkotásának célja, amely szerint a Magyar Köztársaság Alkotmánya mindenki számára biztosítja a jogot a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, s a törvényben e jogok gyakorlásának elősegítése, a foglalkoztatási feszültségek feloldása valósul meg. A testi és szellemi fogyatékos

<sup>35</sup> A fogyatékos személy fogalmára lásd a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény (a továbbiakban: Fot.) 4. §-át.

<sup>36</sup> Ft. 58. § (5) m.

személyek pedig mint álláskereső<sup>37</sup> jelennek meg a munkaerőpiacon. Ugyanakkor, ha a passzív eszközök, azaz például az álláskeresői járadék jogosultsági feltételeit megvizsgáljuk, akkor egyértelművé válik, hogy ezen ellátások igénybevételének egyik alapfeltétele az álláskeresővé válást megelőző négy éven belüli, legalább 365 nap jogosultsági idő, azaz a megelőző biztosítási jogviszony léte. Ezt támasztja alá az EÜM-PM. rendelet fogalma is.<sup>38</sup> Így az intellektuális és pszichoszociális fogyatékossgal élő emberek többsége kiszorul az Ft. ellátásainak alkalmazási köréből. Ugyanis, ha a passzív eszközök feltételezik az előzetes biztosítási jogviszony létét, s a passzív eszközök alkalmazására az aktív eszközök munkaerőpiacra integrálást célzó sikertelensége esetén kerülhet sor, akkor nyilvánvaló, hogy mind az aktív és passzív eszközök a munkaerőpiacról kikerült, azaz már munkaviszonnyal rendelkező álláskeresőket támogatja.

Minden jel szerint az Ft. és így a szociális ellátórendszer ezen pillére, semmiképpen sem számolt a munkaviszonnyal még nem rendelkező vagy rendelkezni képtelen mentálisan sérült személyekkel. Így, habár az Ft. fogalmai azt sugallják, hogy a fogyatékos személy a megváltozott munkaképességű személy fogalmába beleértendő, a törvény szabályozási koncepcióját tekintve, ezt teljes mértékben el kell vetnünk.

#### 3.1.4. Fogyatékossg definíciók

Fogyatékos személy (1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról 4. § – „Fot.”): az, aki érzékszervi – így különösen látás-, hallásszervi, mozgásszervi, értelmi képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez számára tartós hátrányt jelent a társadalmi életben való aktív részvétel során. A fogalom kapcsán a törvény a korlátozottság következtében kialakult tartós hátrányt hangsúlyozza a társadalmi életben való aktív részvétel során.<sup>39</sup> A Fot. 23. § szakaszában a fogyatékossgai támogatás igénybevétele szempontjából annak van jelentősége, hogy a fogyatékos állapot tartósan vagy véglegesen fennáll, továbbá a személy önálló életvitelre nem képes, vagy mások állandó segítségére szorul.<sup>40</sup> Ezekben a fogalmakban az önálló életvitel általánosságban

<sup>37</sup> Ft. 58. § (5) d. Álláskereső az a személy, aki 1. a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkezik, és 2. oktatási intézmény nappali tagozatán nem folytat tanulmányokat, és 3. öregségi nyugdíjra nem jogosult, valamint rehabilitációs járadékban nem részesül, és 4. az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszony kivételével munkaviszonyban nem áll, és egyéb kereső tevékenységet sem folytat, és 5. elhelyezkedése érdekében az állami foglalkoztatási szervvel együttműködik, és akit 6. az állami foglalkoztatási szerv álláskeresőként nyilvántart.

<sup>38</sup> Ft. 25 és 30. §.

<sup>39</sup> Fogyatékos személy: az, aki érzékszervi – így különösen látás-, hallásszervi, mozgásszervi, értelmi képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez számára tartós hátrányt jelent a társadalmi életben való aktív részvétel során.

<sup>40</sup> (1) Fogyatékossgai támogatásra az a 18. életévét betöltött súlyosan fogyatékos, az ellátás igénylésének időpontjában Magyarországon élő magyar állampolgár, letelepedett, valamint bevándorolt jogállású személy, továbbá a magyar hatóság által menekültként, illetve hontalanként elismert személy jogosult, akinek

a) segédeszközzel vagy műtéti úton nem korrigálható módon látóképessége teljesen hiányzik, vagy aliglátóként minimális látásmaradvánnyal rendelkezik, és ezért kizárólag tapintó-halló életmód folytatására képes (látási fogyatékos),

kerül megfogalmazásra, azaz nincs közvetlen kapcsolat a fogyatékos és a munkajogi jogalanyiség problémája között, akár munka-, akár keresőképesség formájában.

A fogyatékos definíciók között találunk még olyat, amely a súlyosan fogyatékos személyre utal, természetesen a szolgáltatások és ellátások igénybevétele szempontjából. Így tartalmaz rendelkezést a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 4. § szakasza f) pontja. Ebben a fogalomban jelenik meg a munkaképesség fogalma, amely szerint súlyosan fogyatékos az a tizennyolc évesnél idősebb személy, aki tizennyolcadik életévének a betöltése előtt munkaképességét legalább 67%-ban elvesztette, illetve legalább 50%-os mértékű egészségkárosodást szenvedett, és ez az állapot egy éve tart, vagy előreláthatólag legalább egy évig fennáll. A munkaképesség és az egészségkárosodás százalékos mértékének meghatározása viszont a rokkantsági ellátásokkal van kapcsolatban.

A szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény az ápolási díjra jogosultság szempontjából határozza meg a súlyosan fogyatékos személy fogalmát, amikor is a fogyatékos miatti állandó ápolásra és gondozásra szorulás a meghatározó.<sup>41</sup>

*b) hallásvesztése olyan mértékű, hogy a beszédnek hallás útján történő megértésére segédeszközzel sem képes, feltéve, hogy*

*ba) halláskárosodása 25. életévének betöltését megelőzően következett be, vagy*

*bb) halláskárosodása mellett a hangzó beszéd érthető ejtése elmarad (hallási fogyatékos),*

*c) értelmi akadályozottsága genetikai, illetőleg magzati károsodás vagy szülési trauma következtében, továbbá tizennegyedik életévét megelőzően bekövetkező súlyos betegség miatt középsúlyos vagy annál nagyobb mértékű (értelmi fogyatékos),*

*d) állapota a személyiség egészét érintő fejlődés átható zavara miatt, az autonómia-tesztek alapján súlyosnak vagy középsúlyosnak minősíthető,*

*e) a mozgásrendszer károsodása, illetőleg funkciózavara miatt helyváltoztatása a külön jogszabályban meghatározott segédeszköz állandó és szükségszerű használatát igényli, vagy a külön jogszabály szerinti mozgásszervi betegsége miatt állapota segédeszközzel eredményesen nem befolyásolható (mozgásszervi fogyatékos),*

*f) az a)-e) pontban meghatározott súlyos fogyatékosok közül legalább két fogyatékosága van (halmozottan fogyatékos),*

*g) hallásvesztése olyan mértékű, hogy a beszédnek hallás útján történő megértésére segédeszközzel sem képes és az a), c)–e) pontok valamelyikében megjelölt egyéb fogyatékosága is van (halmozottan fogyatékos),*

*és állapota tartósan vagy véglegesen fennáll, továbbá önálló életvitelre nem képes, vagy mások állandó segítségére szorul.*

<sup>41</sup> A szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény 41. § (1)–(3). Súlyosan fogyatékos személy az, akinek

*a) segédeszközzel vagy műtéti úton nem korrigálható módon látóképessége teljesen hiányzik, vagy aliglátóként minimális látásmaradvánnyal rendelkezik, és ezért kizárólag tapintó-halló életmód folytatására képes,*

*b) hallásvesztése olyan mértékű, hogy a beszédnek hallás útján történő megértésére és spontán elsajátítására segédeszközzel sem képes és halláskárosodása miatt a hangzó beszéd érthető ejtése elmarad,*

*c) értelmi akadályozottsága genetikai, illetőleg magzati károsodás vagy szülési trauma következtében, továbbá tizennegyedik életévét megelőzően bekövetkező súlyos betegség miatt középsúlyos vagy annál nagyobb mértékű, továbbá aki IQ-értékétől függetlenül a személyiség egészét érintő (pervazív) fejlődési zavarban szenved, és az autonómiai tesztek alapján állapota súlyosnak vagy középsúlyosnak minősíthető (BNO szerinti besorolása: F84.0–F84.9),*

*d) mozgásszervi károsodása, illetőleg funkciózavara olyan mértékű, hogy helyváltoztatása a külön jogszabályban meghatározott segédeszköz állandó és szükségszerű használatát igényli, vagy állapota*

Megállapíthatjuk, hogy az előbb említett szolgáltatások igénybevétele és a fogyatékos-ság definíciók, valamint a munkaképesség között nem mutatható ki közvetlen kapcsolat. Mindez természetesen mutatja a fogyatékos embereket körülvevő jogszabályi környezet alapvetően orvosi jellegét. Habár a magyar fogyatékos-ság definícióban a jogalkotó már a fogyatékos-ság szociális modelljét igyekszik megjeleníteni a korlátozottság és az önálló életvitel közötti kapcsolat megteremtésében, azonban megállapítható, hogy az azt körülvevő jogosultsági feltételek az orvosi modellt képviselik.

Az alapvető jogok biztosja is kiemelte jelentésében, hogy problémát jelent, hogy a hazai jogrendszerben nem létezik *egységes definíció a „fogyatékos személy” meghatározására*, a fogalmak sokfélesége az egyes jog és szakterületek különbözőségeiből fakad. A jelenlegi foglalkoztatási rendszer a fogyatékos-sággal élők foglalkoztatását nem támogatja, ugyanis a „megváltozott munkaképességű személy” fogalomkör tág, és több homogén csoportot foglal magában, úgy mint az egészségkárosodottak és a fogyatékos-sággal élőkét. Véleménye szerint az egyes csoportokon belül is jelentős eltérések lehetnek az egészségkárosodás, illetve a fogyatékos-ság mértékét illetően. Ebből az következik, hogy az egészségkárosodott és a fogyatékos-sággal élő személyek életminősége, a környezetükhöz való alkalmazkodási képessége, foglalkoztathatóságuk mértéke széles skálán mozog, így a munka világába való hosszú távon eredményes beilleszkedésük csak egy sokkal differenciáltabb és célcsoport-specifikusabb módszertanon alapuló foglalkoztatási és támogatási rendszerben biztosítható.<sup>42</sup>

A fogyatékos-sággal élő emberek munkaképességének vizsgálata a már biztosítási jogviszonnyal rendelkező igénylők munkaképességének vizsgálatát jelenti. Így a munkaerőpiacon meg nem jelenő mentálisan sérült emberek önhibájukon kívül kiesnek a rendszerből, és láthatatlanok maradnak.

### 3.2. Munkaképesség a bírói gyakorlatban

A bírói gyakorlat jogeseteinek vizsgálatakor azt a megállapítást tehetjük, hogy a munkaképesség megállapítása orvosi kérdés, továbbá az a munkavállalónak munkaviszonyával összefüggésben okozott kárért fennálló munkáltatói kártérítési felelősséghez kapcsolódik.<sup>43</sup>

---

*miatt helyváltoztatásra még segédeszközzel sem képes, vagy végtaghiánya miatt önmaga ellátására nem képes, és állandó ápolásra, gondozásra szorul.*

<sup>42</sup> Az alapvető jogok biztosának Jelentése az AJB-2618/2012. sz. ügyben.

<sup>43</sup> A bírósági döntések a régi Munka Törvénykönyvéhez kapcsolódnak. BH 2005. 161. Állapotrosz-szabodás miatt érvényesített nem vagyoni kártérítés jogalapjaként a munkaképesség-csökkenés mértéke megváltozásának nincs kizárólagos jelentősége [1992. évi XXII. törvény 177. § (2) bekezdés]. BH 2007. 242. A munkáltatóra terheesebb 70-30%-os kármegosztás helytálló olyan esetben, amikor a munkavállaló benyúlt a faipari gépbe, kézfején csonkolásos, 36%-os munkaképesség-csökkenéssel járó balesetet szenvedett; a gép szabálytalan volt, és a munkavállalót megfelelően nem oktatták ki [1992. évi XXII. törvény 174. § (3) bekezdés].

BH 2007. 197. Ha a munkavállaló munkaképesség-csökkenése 67%, ebből baleseti eredetű 15%, a munkáltató kárfelelőssége a kár 22%-ára terjed ki. Az, hogy a munkahelyi balesetből eredően a munkavállalónak maradó fizikai és pszichés károsodása keletkezett, a kárigényt megalapozza, nem szükséges súlyos vagy jelentős hátrány okozása [1992. évi XXII. törvény 174. § (2) bekezdés, 177. § (2) bekezdés].

BH 2001. 87. II. A fertőzött kullancs csípése következtében kialakult egészségkárosodásért a munkáltató véttségére tekintet nélkül fennálló teljes kártérítési felelősségét nem érinti, hogy a fertőzés

Érdekesen alakul a sorsszerű megbetegedés és munkaképesség kérdése. Az EBH 2008. 1801. sz. eset a pszichoszociális fogyatékossgal élő munkavállalók szempontjából bírhat relevanciával. Eszerint, ha nem állapítható meg, hogy a balesetig munkaképesség-csökkenést nem okozó sorsszerű megbetegedés a későbbiekben okozott volna-e és mikor munkaképesség-csökkenést, a munkáltató teljes kártérítési felelőssége körébe a baleset által aktivizált sorsszerű megbetegedés is beletartozik.<sup>44</sup> Az irányadó jogerős ítéleti tényállás szerint a felperesnél a baleseti trauma aktivizálta az addig rejtett sorsszerű megbetegedéseket. Az alperes kártérítési felelőssége szempontjából nem volt jelentősége sem a rejtett sorsszerű megbetegedés tényének, sem pedig a rokkantságon belüli mértékének, mivel a károsodás a munkahelyi baleset folytán állt elő, ezért a teljes keresetcsökkenést és a további bizonyított vagyoni és nem vagyoni károkat a kárért felelős munkáltató köteles megtéríteni. Erre vonatkozóan a bírói gyakorlat hosszú ideje egységes volt. (MK 30. állásfoglalás, MD II440.).

Az alperes jelen esetben, ellenkérelmében megjelölte a BH 2006. 96. számú eseti döntést, amely a perben azért nem volt alkalmazható, mivel eltérő tényállásra, azaz a sorsszerű és a baleseti károsodás együttes munkaképesség-csökkenést okozó hatására, a baleset előtt már ténylegesen fennállt egészségkárosodásra vonatkozott.

Mit is mondott ki az MK 30. számú állásfoglalás? Ha a munkavállaló egészségi állapota, testi fogyatkozása, szervezeti adottsága nem okozott keresetvesztéssel járó munkaképesség-csökkenést, és a munkavállaló keresetvesztése életének, testi épségének, egészségének a munkaviszonyával összefüggésben történt megsértése folytán következett be, a munkáltató az említett sérelemből származó munkaképesség-csökkenés százalékos mérvétől függetlenül az Mt. 174. §-a alapján a teljes kárért felel. Azaz a sorsszerű megbetegedés és az ennek következtében beálló munkaképesség-csökkenés ismételt a munkáltató kártérítési felelőssége körében került ismertetésre. A munkaképesség mérésének lehetősége tehát ismételt a biztosítási jogviszony létével kapcsolható össze.

A munkaképesség tehát nem csak a Foglalkoztatási törvény és a komplex rehabilitációról szóló kormányrendelet koncepciójában, hanem a munka- és társadalombiztosítási jog szabályai alapján is az alábbiak szerint jellemezhető:

- A munkaképesség fogalma viszonylagos. A viszonyítás alapja lehet az összehasonlító helyzetben lévő személy, a fogalom munkajogban vagy szociális jogban betöltött szerepe, valamint az eddig végzett tevékenység.
- A munkaképesség biztosítási típusú ellátásokhoz kapcsolódik.

#### 4. A munkaképesség mérése

A továbbiakban a munkaképesség azon feltételezett tulajdonságát igyekszünk bizonyítani, hogy az mérhető. Ennek igazolására működő mérési módszereket mutatunk be.

##### 4.1. *Work Ability Index*

---

természete miatt a Lyme-kór okozta panaszok, a keresőképtelenség, a munkaképesség-csökkenés csak később jelentkeznek, és ezért a fertőzés pontos ideje nem állapítható meg [Mt. 174. § (1) bek.].

EBH 2008. 1903. I. A munkavállaló vétkes közrehatásának mértékét akkor is figyelembe kell venni, ha a munkáltató nem a teljes, hanem a balesettel összefüggésben lévő munkaképesség-csökkenés arányában felelős a munkahelyi balesetből eredő kárért [1992. évi XXII. törvény 174. §].

<sup>44</sup> Nincs helye kármegosztásnak, ha vitán felül áll, hogy a munkavállalónál a munkahelyi balesetet megelőzően keresőképtelenséget vagy munkaképesség-csökkenést okozó megbetegedést nem állapítottak meg, és a munkaköre ellátására egészségügyileg alkalmas volt (MK 30. állásfoglalás).

Ausztriában az „Invalidität im Wandel” (Változó rokkantsági szabályok) c. projekt keretében azt vizsgálták, hogy léteznek-e olyan mérési módszerek, amelyek kapcsolatba hozhatók a rokkantsági nyugdíjjal s így ezáltal a rokkantsággal, keresőképtelenséggel és a foglalkozás folytatására való képtelenséggel. A munkaképesség mérésétől azt várták, hogy ha előre megjósolhatók általa a foglalkoztatás során jelentkező nehézségek, akkor az elsődleges prevenció eredményesebb, s így elkerülhető a rokkantsági ellátás igénylése, majd folyósítása.<sup>45</sup>

A kutatás során a *Work Ability Index* (WAI), munkaképesség index bevezetésére tettek javaslatot, amely a foglalkoztatottak, azaz már munkaviszonyban állók munkaképességének mérésére alkalmazható. Finnországban fejlesztette ki *K. Tuomi* az 1980-as években. Felhasználható az üzemorvosi vizsgálatokban, a járványtanban, egyéb tudományos területeken, valamint az egyéni és üzemi egészségvédelem intézkedésének értékelésében. Célja:

- a munkaképesség megtartása és védelme a keresőképesség teljes időtartama alatt,
- egyéni intervenciók érdekében a munkaképesség csökkenését előidéző, illetve az azt javító faktorok felismerése,
- a foglalkozás folytatására való képtelenség és a korai nyugdíjazás kockázati elemeinek összefoglalása,
- a beavatkozási lehetőségek értékelése.<sup>46</sup>

A WAI fontos területei az alábbiak:

- jelenlegi és jövőbeli munkaképesség,
- követelmények teljesítése,
- diagnosztizált betegségek,
- a munkateljesítmény betegség miatti károsodásának megbecsülése,
- a betegség jelenlegi állapotának meghatározása,
- pszichikai állapot és közérzet.<sup>47</sup>

A WAI meghatározásakor többek között az alábbi kérdéseket kell önállóan vagy segítséggel megválaszolni:

- Jelenlegi munkaképesség v. valaha elért legjobb munkaképesség:
- „Ha a valaha elért legjobb munkaképességét 10 ponttal kellene értékelnie, mennyi pontot adna jelenlegi munkaképességére? (0 pont = Ön jelenleg munkaképtelen)”
- A betegség által okozott munkaképesség-csökkenés mértékének meghatározása:
- „Akadályozza Önt betegsége vagy sérülése a munkavégzésben?”
- A munkaképesség következő két évben való megbecsülése:
- „Jelenlegi egészségi állapotából kiindulva, elképzelhetőnek tartja, hogy jelenlegi munkáját a következő két évben el tudja látni?”

<sup>45</sup> Invalidität im Wandel 76.

<sup>46</sup> Az indexről lásd Invalidität im Wandel 76–77.

<sup>47</sup> Az indexről lásd Invalidität im Wandel 76–77.

- Munkaképesség értékelése a munkavégzés testi és pszichikai követelményeit tekintve:
- „nagyon jó, inkább jó, közepes, inkább rossz, nagyon rossz”
- Orvos által diagnosztizált betegségek száma.<sup>48</sup>

Az index leggyakoribb kritikája, hogy a munkavállaló szubjektív érzetére alapoz, és nem a munkahelyen, a munkakörülményekben, munkafeltételekben, így a munkaszerződésben meghatározott viszonyokra. Alapvetően a munkavállaló munkahellyel kapcsolatos érzéseit veszi számba, anélkül, hogy azt indokolnia kellene, s éppen ezért nem támogatja a munkafeltételek javítását, továbbá azokat a koncepciókat és eszközöket, amelyekkel a beavatkozás megtörténhetne. Az index védelmezői szerint viszont az így meghatározott munkaképesség nem csak az egyéntől függ, hanem azt a munkafeltételek és követelmények is meghatározzák.<sup>49</sup>

#### 4.2. Munkaképesség mérés a gyakorlatban a fogyatékoság definíciók oldaláról

A kutatás során számos munkaképesség mérési példát találtunk, aszerint csoportosítva, hogy a támogatás jogosultsági feltételeinek megállapítása a procedurális vagy képességprofil megközelítésen alapult-e. Mindkettőben az a közös, hogy hasonlóan a WAI-hoz, a biztosítási jogviszonnyal rendelkezők munkaképességének mérésére szolgál.

A *procedurális megközelítés* tehát abból indul ki, hogy a fogyatékoság szerzett, és a személy már munkajogviszonyban állt. Ebből a megközelítésből feltételezhető, hogy a képességmérés kritériuma vizsgálatokor érdemes az egyes ellátások odaítélésének feltételeit vizsgálni, azt, hogy az egyén munkaképességeinek milyen munka felel meg.

Németországban az EMR (*Erwerbsminderungrente* – csökkent jövedelemszerző-képesség miatt adott támogatás) odaítélésénél a *döntnök* olyan táblázatot használ, amely a munkajogviszony számos aspektusát tartalmazza: az adott személy képes-e dolgozni, vagy csak mérsékelten; tud-e állni, ülni, menni a teljes munkaidő alatt, vagy annak egy részében, stb. A felmérés vizsgálja, hogy a személy orvosilag, illetve pszichológiailag alkalmas-e koncentrációt igénylő munka végzésre, alkalmazkodásra, rugalmasságra, felelősségre, ügyfélkapcsolatra stb.; megjelöli azokat a körülményeket, amelyek az illető személyre nézve veszélyesek lehetnek: nedvesség, huzat, hőmérsékletváltozások, allergiás reakciót kiváltó tényezők, zaj, gyakori munkaidő változás.<sup>50</sup> Az EMR rendszerek azonban nem tartalmaznak világos döntési szabályokat arra nézve, hogy melyek a küszöbértékek a munkaképesség és a munkaképesség között. A felmért személy számára megfelelő bánásmód eldöntésénél nagy szerepe van az egyéni megítélésnek és megfontolásnak; ez arra is kiterjedhet, hogy az illetővel megtárgyalják, mi lenne a számára megfelelő rehabilitációs terv. Kérdés, hogy az eljárás során rugalmasak-e a szabályok annyira, hogy a végén azt állapítsák meg, a munkába való visszatérés oka nem a fogyatékoság. Ekkor álláskeresőnek kellene a személyt minősíteni, vagy az eljárás nyugdíjazásban végződik.<sup>51</sup>

<sup>48</sup> Lásd bővebben: <http://www.arbeitsfaehigkeit.uni-wuppertal.de/index.php?der-wai> (letöltés ideje: 2010. 03. 08.).

<sup>49</sup> Uo. 77.

<sup>50</sup> Fogyatékoságügyi Tanulmányok III. Disability Studies 2006 38., Europäische Kommission (2002) 44.

<sup>51</sup> Fogyatékoságügyi Tanulmányok III. Disability Studies (2006) 38–39.



A *képesség-profil megközelítés* már nem csak a munkajogviszonyban álló személy képességének vizsgálatára irányul. A munkaképesség-felmérés alap gondolata az, hogy az adott személy munkaképessége leírható és összehasonlítható a fizetett munka elvállalásához szükséges képességekre vonatkozó kritériumokkal. Az Egyesült Királyságban és Hollandiában ez egészen más módon történik. Mindkét esetben a személyes képesség felmérésevel kezdődik. Az Egyesült Királyság Személyes Képesség Felmérése (*Personal Capability Assessment – PCA*) 14 olyan alaptevékenységből áll mint járás, lépcsőzés, ülés stb.<sup>52</sup>

Hollandiában a képességfelmérés eredményeit explicit módon összehasonlítják az egyes – adatbázisban (Function Information System – FIS) meghatározott – konkrét munkák elvégzéséhez szükséges képességekkel.<sup>53</sup> A FIS-ben leírt munkákkal megszerezhető potenciális jövedelmet összehasonlítják az adott személy korábbi jövedelmével, és ily módon meghatározhatják a jövedelemcsökkenés százalékos mértékét.<sup>54</sup>

Az Egyesült Királyságban a PCA és a kereső foglalkozás összehasonlításának módja ettől meglehetősen eltérő. Az Egyesült Királyságban az adott személy cselekvőképességének korlátozottságát nem konkrét munkahelyzetekre vonatkoztatva értékelik. Az egyes felsorolt képességekhez számos jellemző tartozik, és minden jellemző meghatározott pontszámot ér. A döntés, hogy az adott személy munkaképes-e, az összegyűjtött összpontszámtól függ. A képességfelmérésnél használt számos jellemző a mindennapos tevékenységekre vonatkozik (pl. egy csap elforgatása). Az Egyesült Királyságbeli szabályok egyik fontos jellemzője, hogy a felmérést végzők nem vizsgálják egyes konkrét munkák követelményeit, és nem ítélik meg, hogy az adott személy az adott pillanatban milyen konkrét munkára „képes”. Megjegyzendő az is, hogy az Egyesült Királyságban nincs részleges fogyatékosági segély, tehát egy személy csak „munkaképesnek” vagy „munkaképtelennek” minősíthető. Az adott személy által utoljára végzett munka követelményei nem tartoznak a vizsgálat körébe, és a jövedelem-csökkenés mértékét sem mérik.<sup>55</sup>

<sup>52</sup> Az Ír Orvosi Felülvizsgálati és Felmérési Eljárás nagyon hasonló listával dolgozik. Hollandiában az orvosok szabványosított megközelítést alkalmaznak a kérelmező funkcionális munkavégző képességének mérésére, amely különböző foglalkozásokban szükséges cselekvésfajtát határoz meg, köztük a PCA-ban foglalt alaptevékenységeket, de más speciálisabb munkatevékenységeket is, mint például a környezeti feltételek elviselése (hősegre, szárazságra stb. adott reakciók), a vibráció tűrése, különféle eszközök (például maszk) viselése a testen stb. Míg az Egyesült Királyságban és Írországban a PCA-tól függetlenül felméri a mentális egészségi állapotot is, addig a holland felmérés néhány pszichológiai kritériumot alkalmaz (együttműködés másokkal, stressz-tűrés stb.).

A PCA-ról lásd bővebben: <http://www.benefitsnow.co.uk/incapacity/personalcapacity.asp> (letöltés: 2011. 03. 02.).

Fogyatékoságügyi Tanulmányok III. Disability Studies (2006) 38. és 39.

<sup>53</sup> A FIS a holland munkaerőpiacon létező több ezer munka leírását tartalmazza, a 28 pontos felmérés fogalmaiban kifejezett munkakörök funkcionális képesség iránti igényeire vonatkozó információkkal, valamint egyéb olyan információkkal együtt, mint a munkarend (műszakok, munkaidő stb.), bérek, színvonal (az általános mutató a „képzetlen”-től a „tudományos”-ig terjed), munkaköri követelmények: iskolázottság, gyakorlat, szaktudás jellege (menedzseri, technikai, verbális stb.) és így tovább. A FIS adatait összevetik a személyes képességfelmérés eredményeivel, hogy megállapítsák, az adott személy milyen munka végzésére alkalmas. Fogyatékoságügyi Tanulmányok III. Disability Studies (2006). 40., Europäische Kommission (2002) 46.

<sup>54</sup> Uo.

<sup>55</sup> Fogyatékoságügyi Tanulmányok III. Disability Studies (2006). 40., Europäische Kommission (2002) 46.

Az ír rendszer is használ hasonló képességlistát mint az Egyesült Királyságbeli, de Írorszában vannak további munkaképesség-felmérések, amelyek nyitottabbak és mérlegelőbbek mint a holland és a brit rendszer. A FIS fejlesztésére fordított intézményes erőfeszítések ellenére elismert tény, hogy az nem képes megragadni az egy adott munka és egy adott személy közötti egyezés összes elemét, amelyekből a jövedelemszerző képesség prognosztizálható lenne. Az Egyesült Királyság esetében az vitatható, hogy a PCA képes-e prognosztizálni egy adott személy munkavégzési perspektíváit, de azt jelzi, hogy egy adott személytől meg kell-e követelni, hogy munkát keressen. Az adminisztratív irányítás gyakran használja azt a formulát, hogy az adott személyt „munkaképtelenként kell kezelni”, ahelyett, hogy kimondaná, hogy az illető ténylegesen munkaképtelen. Ez a megkülönböztetés még nyilvánvalóbbá vált a legutóbbi reform nyomán, amely arra ösztönzi a fogyatékos embereket, hogy vegyenek részt munkahelykeresési tanácsadáson, még ha a segélyre jogosultság szempontjából munkaképtelenként kezelik is őket.<sup>56</sup>

### 4.3. A Lantegi-módszer

A módszer „szülőanyja” a Lantegi Batuak alapítvány, a Spanyolországi Bizkaia tartományban működő nonprofit szervezet. Tevékenységének fő célja, hogy az átlagos munkahelyhez leginkább közel álló (normalizált) munkalehetőségek eléréséhez nyújtson segítséget, elsősorban az értelmi sérült emberek számára, optimális fejlődésük érdekében. E cél elérését szociális és munkaerő-piaci szolgáltatások kifejlesztésével és működtetésével biztosítja, melyek lehetővé teszik a sérült emberek beilleszkedését a munka világába, és tágabban a társadalomba azáltal, hogy a speciális foglalkoztatási központokból minél több embert a nyílt munkaerőpiacra jutasson.<sup>57</sup>

A Lantegi-adatlap rendelkezik egy munkavállalói és munkáltatói profillal. A munkaképesség mérésében az alábbi tényezőknek van szerepe:

- megjelenés és önellátás,
- közösségi mozgás,
- vizuális készség,
- térbeli tájékozódás,
- kifejezőkészség,
- beszédmegértési készség,

<sup>56</sup> Europäische Kommission (2002) 46.

<sup>57</sup> A Lantegi-módszer Magyarországi bevezetésére a HEFOP 2.2.1-06/1 pályázat megnyerése adott lehetőséget. A projekt címe: „Értelmi fogyatékos emberek számára szolgáltató szociális szervezetek munkatársainak munkapiaci képzése, új módszerek terjesztése” Fő célja, hogy a módszer Magyarországon is alkalmazható legyen, ezzel alternatívát kínáljon fel a munkaképességet vizsgáló és minősítő hazai szervek, a fogyatékos emberekkel foglalkozó szervezetek és potenciális munkaadók számára. Az eredeti spanyol módszert a hazai viszonyokhoz, igényekhez kell igazítani, ez az adaptációs eljárás képezi a projekt gerincét. Lásd erről bővebben: <http://www.kezenfogva.hu/dolgoz6OK/index.php?q=node/550> (letöltés ideje: 2011. 03. 01.).

A módszer előnyei: könnyen alkalmazható. Túlnyomórészt azonos szempontrendszer szerint méri fel a munkavállaló képességeit és a betölteni kívánt munkakör elvárásait. A felmérések egy része objektív eszközökkel végezhető el. A kapott eredmények grafikusán ábrázolhatók, ezáltal könnyen összehasonlíthatóak lesznek, és a rehabilitáció további lépései rövid időn belül meghatározhatók. A módszer kétféle profilt tartalmaz; egyrészt a személy, másrészről pedig a munkakör profilját. Ezek a profi-  
lok egyenként értékelik a személy képességeit és a munkakövetelményeket.

- olvasási készség,
- felelősség:
- önálló munkavégzés,
- feladat-végrehajtás,
- ismétlés,
- figyelem,
- munkahelyi kapcsolatok,
- biztonság,
- mozgáskoordináció,
- hőmérséklet, zaj, megvilágítás, rezgések.

A kapott grafikonok alapján az alábbi munkavállalói besorolási szintek különíthetők el:

1. szint: Szociális foglalkoztatás munka-rehabilitáció minimálisan megkövetelt pontszáma: 36 pont (ponthatár: 36–50 pont)
2. szint: Szociális foglalkoztatás-Fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás minimálisan megkövetelt pontszáma: 46 pont (ponthatár: 46–80 pont)
3. szint: Munkáltatói Akkreditáció – kiemelt tanúsítvány minimálisan megkövetelt pontszáma: 46 pont (ponthatár: 46–115 pont)
4. szint: Munkáltatói Akkreditáció – rehabilitációs tanúsítvány minimálisan megkövetelt pontszáma: 56 pont (ponthatár: 56–115 pont)
5. szint: Nyílt munkaerőpiac (alternatív munkaerő-piaci eszközökkel való megsegítés mellett) minimálisan megkövetelt pontszáma: 56 pont (ponthatár: 56–115 pont)
6. szint: Munkáltatói akkreditáció – alap tanúsítvány minimálisan megkövetelt pontszáma: 66 pont (ponthatár: 66–115 pont)
7. szint: Nyílt munkaerőpiac minimálisan megkövetelt pontszáma: 66 pont (ponthatár: 66–115 pont)<sup>58</sup>

A Lantegi-módszer ténylegesen az intellektuális és pszichoszociális fogyatékossgal élő emberek munkaképességének a mérésére szolgál, s éppen ezért konkrétabb s munkaviszony-tartalom specifikusabb mint a WAI. Önmagában azonban nem teljes, hiszen a munkavállalói és munkáltatói profil közötti különbségek jelölik ki a rehabilitáció elemeit, azaz vagy az elsődleges, vagy a harmadlagos prevenciót.

A jelen pontban vázolt módszerek alkalmasak lehetnének a célcsoport munkaképességének mérésére, ha azok nem kifejezetten a biztosítási jogviszonyhoz kapcsolódnának. Mint ahogy a munkaképesség, úgy a módszer is ez által meghatározott. A kontinentális képességmérés az egyes ellátások jogosultsági feltételeinek megállapításához vezetett be szabályokat, amely azonban a munkavégző képesség mérésére szolgál. A munkaképesség jelenlegi, biztosítási típusú természete nem engedi, hogy a célcsoport vonatkozásában következtetéseket vonjunk le, ahhoz a munkaképesség fogalmi kereteit ki kellene terjesztenünk, s rehabilitációs elemekkel kellene kiegészíteni.

---

<sup>58</sup> FEHÉR Miklós: Lantegi Hírlevél, in: NAGYNÉ, ZÖLDE Mónika (szerk.): *Szöveggyűjtemény, A munkaképesség szociális, (gyógy)pedagógiai, foglalkoztathatósági szempontú minősítéséhez*. ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar, Budapest, 2009, 180–184.

## 5. Összefoglalás

A tanulmány elején kérdéseket tettem fel, amelyeket az alábbiak szerint válaszolok meg. Mennyiben segíthet a munkaképesség fogalmának körbejárása a mentálisan sérült emberek munkajogi jogalanyisági problémájának megoldásában? A munkaképesség az őt körülvevő jogszabályi környezet által meghatározott, amely azonban azt feltételezi, hogy annak a személynek mérhető a munkaképessége, aki már végzett munkatevékenységet, az ahhoz szükséges megfelelő képesítéssel rendelkezik. Ahhoz, hogy a munkaképesség megoldást jelentsen az intellektuális és pszichoszociális fogyatékossgal élő elő emberek foglalkoztatással és munkajogi jogalanyisággal összefüggő problémájára, koncepcióját ki kell terjeszteni a célcsoportra, és az egyéneken, munkafeltételeken és munkakörülményeken alapuló mérés eredménye megfelelő rehabilitációs intézkedésekkel kell, hogy összekapcsolódjon.

A munkaképesség mérése egy adott személy munkavégzési perspektíváinak prognosztizálását jelenti? Igen.

A munkaképesség mennyire a rehabilitációhoz és mennyire a társadalombiztosítási ellátásokhoz kapcsolódó fogalom? A munkaképesség mind a két rendszerhez szorosan kapcsolódik.

A vizsgálat elején megfogalmazott hipotéziseim igazoltnak látom.

- A munkaképesség német és a magyar jogrendszerben elfoglalt jelenlegi helye, valamint jogpolitikai célja szerint nem lehet megoldás a célcsoport foglalkoztatási problémájára.
- A munkaképesség jellemzője a jelenlegi magyar és német szabályozás alapján a viszonylagosság és a biztosítási típusú ellátásokhoz kötöttség.
- A munkaképesség mérhető.
- A munkaképesség nem kifejezetten a fogyatékossgal élő emberek munkavégzésre való képességét jelenti.
- A munkaképesség fogalma a célcsoport esetében csak akkor alkalmas a munkajogi jogalanyiság problémájának megoldására, ha koncepciója kiszélesedik, és nem csak a biztosítási jogviszonnal rendelkezők munkaképességének változását jelenti.
- Indokolt lehet a megváltozott munkaképesség helyett a csökkent munkaképesség fogalom bevezetése.

A magyar szabályozásban véleményem szerint jogbizonytalanságot okoz a megváltozott munkaképességű személy/munkavállaló, fogyatékos személy fogalmak használata. Megfontolandónak tartom a megváltozott munkaképességű személy fogalmának markáns revízióját, oly módon, hogy abba a célcsoport is beletartozzon. Az alapvető jogok biztosának jelentése az AJB-2618/2012. sz. ügyben is a definíció újragondolására tesz javaslatot. Az én javaslatom a revízió során a *csökkent munkaképességű személy fogalmának újbóli bevezetése*. Újbóli, mivel a magyar jogrendszer már ismerte ezt a fogalmat a 8/1983. (VI. 29.) EüM-PM együttes rendelet megalkotása előtt. A csökkent munkaképességű személy fogalma mellett ugyanakkor elképzelhető a részleges munkaképesség fogalmának bevezetése is. Jelen javaslatom azonban nyitott kérdés marad.