

A védett munkahelyek jogi és pszichológiai hatása a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásában, egy érintett szemszögéből

The juristic and psychologic effect of the protected workplaces in the employment of disadvantaged workers, from the aspect of an involved author

Szerzők: Lengyel Júlia ✉
Család- és Gyermekjóléti Központ

Beküldve: 2018. 06. 11.
doi: 10.24365/ef.v59i5.321

Összefoglaló: Ahhoz, hogy a fogyatékkal élők a társadalom egyenrangú, elfogadott tagjai lehessenek, elengedhetetlen részvételük a munka világában. Hazánkban jogi szabályozással törekszenek rá, hogy biztosítsák az érintett célcsoport munkába állítását. Ez a fejlődési utat nyújtó fejlesztő foglalkoztatás, az akkreditált foglalkoztatás és az integrált, nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatás formáiban történik. Ugyanakkor megállapítható, hogy a jelenleg többségben lévő társadalmi gondolkodás, a sztereotípiák nem teszik lehetővé a kidolgozott jogszabályi háttér maradéktalan alkalmazását. A jogi szabályozás teljes körű betartásához elengedhetetlen a radikális szemléletváltás.
Kulcsszavak: fogyatékkal élők; védett foglalkoztatás; esélyegyenlőség

Summary: It is essential for people with disabilities to take part in the world of work if they are to become equal, accepted members of society. Our country is striving to ensure the employment of the target group concerned with its legislation, in the forms of developmental employment providing a certain way to improvement, accredited employment and integrated open labour market employment. At the same time, it can be stated that the social thinking and the stereotypes that are predominant at present do not enable the elaborated legislative background to be fully enforced. I consider a radical change of approach to be indispensable for the complete observance of the legal regulation.

Keywords: people with disabilities; sheltered employment; equal opportunities

BEVEZETÉS

Amikor a fogyatékkal élőkkel, megváltozott munkaképességűekkel foglalkozom, mindenekelőtt fontosnak vélem a célcsoporthoz tartozók definiálását. Kutatók szakmai vitáinak sorozataként számtalan tudományos fogalom alakult ki, ennek ellenére álláspontom az, hogy az érintettek társadalmi megítélésének lényegét, az őket körülvevő problémák összefoglaló magyarázatát azon jogalkotói leírás adja, amely szerint „a fogyatékos emberek a társadalom egyenlő méltóságú, egyenrangú tagjai, akik a mindenkit megillető jogokkal és lehetőségekkel csak jelentős nehézségek árán

vagy egyáltalán nem képesek élni.”¹ Mindezek alapján hazánkban, mint a közel egymillió főre tehető rokkantositott személy országában, szükségesnek tartanám a radikális szemléletváltást a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása területén, többek között a törvényileg megengedett pozitív diszkrimináció eszközének hatékonyabb alkalmazásával. Elmondható, hogy az elmúlt évtizedekben a fogyatékoságpolitika, illetve a fogyatékos mozgalom a befogadás elveit kitűzve igyekezett előmozdítani az érintett emberek mind szélesebb körű társadalmi részvételét. Emellett a fogyatékos, valamint megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiaci helyzete, aktivitása egyre

gyakrabban került a fejlett országok érdeklődésének középpontjába, valamint a nemzetközi szervezetek számos dokumentumban javasolták az országok számára az alig néhány százalékban foglalkoztatott, megváltozott munkaképességű személyek munkaerőpiacra történő bevonásának szélesítését, részképességeik hasznosítását, a passzív szerep helyett a meglévő képességek mentén a munka világába integrált társadalmi szerep kialakítását. Számtalan államban a betegséget olyan átmeneti problémának tekintik, amelynek megoldását követően az érintett személy visszatér némi változással terhelt, ám normális életviteléhez. Ebből kifolyólag a társadalmi megítélés a betegséget nem tartja jellemhibának, továbbá nem hagyja, hogy a fogyatékossgal élő sajnáltassa, csökkent értékűnek tekintse magát, valamint beletörődjön küzdelmekkel teli helyzetébe. Meglátásom szerint az egészséges mentalitásnak önmagában is gyógyító ereje van, így kiemelten fontosnak tartom ennek kialakítását, erősítését a megváltozott munkaképességű személyekben ahhoz, hogy teljes értékűként élhessék életüket. Jelen írásomban ezen mentalitásfejlődési folyamat keretében vizsgálom a munkavégzés mint alkalmazott terápia hatását. Látássérült munkavállalóként a jogi háttér szükség-szerű bemutatása mellett a személyes, valamint az érintett célcsoport gyakorlati tapasztalásait veszem górcső alá. A felhasznált irodalom választása során vezérelvem elsősorban a téma aktualitásának hangsúlyozása volt. Ebből kiindulva igyekeztem összegyűjteni és legteljesebben bemutatni a hatályos jogszabályokat, valamint meglátásom szerint a foglalkozási rehabilitáció területén különösen jelentős munkát végző civil szervezet, a Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft. kutatási eredményeit. E viszonylag szűkre szabott irodalmi keret teljességét törekszem biztosítani személyes tapasztalásaim, gondolataim, elképzeléseim megfogalmazásával.

JOGSZABÁLYI ALAPVETÉS

A változtatás lehetőségének táptalaját adja a jelenleg hatályban lévő Alaptörvényünk, amikor megfogalmazza, hogy a „közösség erejének és minden ember becsületének alapja a munka, az emberi szellem teljesítménye.”² „Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy

minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson.”² Ezzel összhangban hazánk jogszabályi szinten igyekszik biztosítani a fogyatékkal élők lehetőség szerint integrált, ennek hiányában védett foglalkoztatását. A foglalkozási rehabilitáció hazai rendszere az elmúlt évtizedekben jelentős átalakuláson ment keresztül, amely érintette nemcsak a szabályzók, hanem a szemlélet, minősítés, az ellátási formák, a támogatási rendszerek és az intézményi rendszer változását is. A komplex rehabilitáció szemléletének megjelenése és gyakorlati alkalmazása új elvárásokat hozott mind az állami feladatellátás, mind pedig az államon kívüli civil és gazdasági szereplők vonatkozásában.

FOGLALKOZÁSI REHABILITÁCIÓ

A foglalkozási rehabilitáció jellemzői, a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatás mint elérendő cél

A komplex rehabilitációs folyamat alapvetően több területből áll, így a foglalkozási rehabilitáció csupán egy részterület az orvosi, a mentálhigiénés, a szociális, valamint a pedagógiai rehabilitáció mellett. A foglalkozási rehabilitáció elsősorban a munkaerőpiacra történő visszalépés elősegítésére irányul. A foglalkozási rehabilitáció folyamatának és eszközrendszerének tervezése személyre szabott, aminek kiinduló feltétele az egyén fejleszthető képességeire épülő munkavállalási stratégia, amely elsősorban az egészségkárosodás mértékéhez, a megmaradt képességekhez és a munkaerőpiaci esélyekhez igazodik.³

Elmondható, hogy a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának előmozdításában jelentős szerepet játszanak az államon kívüli, civil vagy gazdasági szereplők. Bár az állami és államon kívüli szolgáltatók munkájának célja azonos, más eszközökkel és támogatásokkal érik el mindezt. Az államon kívüli szolgáltatók az egyén megismerésén, felmérésén, egyénre szabott felkészítésén keresztül találják meg a megváltozott munkaképességű ember számára az ideális foglalkoztatási formát, munkakört, illetve segítik nemcsak a beilleszkedést, hanem az utókövetéssel a tartós foglalkoztatás elérését is. Az állami szolgáltatók a munkaadóknak biztosított ösztönzők segítségével érik el a fogyatékos, illetve egészségkárosodott emberek elhelyezését. Az állami intézmények munkája mellett közel

húsz éve kezdték meg tevékenységüket az első alternatív munkaerőpiaci szolgáltatást nyújtó civil szervezetek. A megváltozott munkaképességű emberek különböző hátrányaira speciális, komplex megoldásokkal reagáltak. Céljuk a fogyatékos emberek nyílt munkaerőpiaci munkavállalásának támogatása. Az álláskeresők számára, több éves szolgáltatási tapasztalataikra építetten, személyre szabott, rugalmas szolgáltatás biztosítja a civil szervezetek programjának sikerességét és hatékonyságát. Széles körű munkáltatói kapcsolatrendszer okán a nyújtott szolgáltatás a befogadást, bennmaradást és a szemléletformálást segíti elő. Emellett a foglalkozási rehabilitáció kiszélesítésével és a munkáltatói támogatások megjelenésével párhuzamosan nagymértékben nőtt az igény megváltozott munkaképességű emberek felvételére. Számos, munkaközvetítéssel, illetve munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó cég kezdte kibővíteni a közvetítési palettáját e célcsoportra.³ A mindezen szolgáltatók által célul kitűzött nyílt piaci munkavállalás az egészségkárosodott emberek foglalkoztatásának legmagasabb szintje. Az integráció és a társadalmi befogadás itt valósul meg legteljesebben. E foglalkoztatási keretben a fogyatékkal élő emberek végzettségüknek, képességeiknek, motivációiknak, személyes erősségeiknek, valamint egészségi állapotuknak megfelelő munkahelyen és elfogadó környezetben egészséges embertársaik között dolgozhatnak. Ugyanakkor látnunk kell azt is, hogy magas azoknak az egészségkárosodott személyeknek a száma, akiknek a nyílt piaci foglalkoztatását nem teszi lehetővé akár pillanatnyi, akár végleges állapota. Ahogy azt alább is kifejttem, vallom, hogy az e körbe tartozók teljes körű, sikeres rehabilitálásához kikerülhetetlen a munkavégzés mint terápiás eszköz. Ha röviden áttekintjük a védett foglalkoztatási formák, így az akkreditált foglalkoztatás és a fejlesztő foglalkoztatás területét, láthatjuk, hogy egyfajta fejlődési utat jelentenek a nyílt piaci foglalkoztatás felé az egészségében bármely okból megkárosodott, és azt csapásként megélő, pszichésen tönkrement, ámde újra felállni akaró, küzdeni képes emberek számára.

Fejlesztő foglalkoztatás

2017 januárjában megszületett és elfogadásra került az a jogszabály, amely az eddigi intézményen belüli szociális foglalkoztatást megszüntette, és helyébe 2017. április 1-től bevezette a fejlesztő foglalkoztatást. A kialakításra került fejlesztő foglalkoztatás célja, hogy a gondozási, fejlesztési, illetve rehabilitációs tervben foglaltak szerint az egyén egészségi állapotának, életkorának, fizikai és mentális állapotának megfelelően fejlesztési és foglalkoztatási szolgáltatást nyújtson, ezáltal támogatva az egyén önálló munkavégzésre, illetve a nyílt munkaerőpiaci elhelyezkedésre való felkészítését.⁴ Mindez a gyakorlatban azáltal valósulhat meg, ha a fejlesztő foglalkoztatás lehetőséget biztosít az értékteremtő foglalkoztatás létrehozására, tehát nem a képességbeli hiányosságokra, hanem a megmaradt képességekre fekteti a hangsúlyt. A fejlesztő foglalkoztatás az integráció támogatásával biztosítja a fogyatékos emberek munkaerőpiac-hoz való hozzáférését és törekszik arra, hogy a munkaképes lakók minél nagyobb létszámban jussanak munkához, továbbá a munkán keresztül esélyt kapjanak a helyi közösségekbe való beilleszkedésre. E foglalkoztatási forma a rehabilitációs célhoz kapcsolódóan elvárja, hogy a foglalkoztatás módja és a megjelenő elvárások, szabályok és feltételek minél inkább közelítsenek a nyílt munkaerőpiaci kritériumok jellemzőihez. Mindezt támogathatja a piacorientált szemléletmód erősítése, amely egyben a fenntarthatóság, a fejlesztés kulcsát is jelenti.⁵ A fejlesztő foglalkoztatás kétfajta jogviszonyt különböztet meg: a szociális törvény szerinti fejlesztési jogviszonyt és a Munka Törvénykönyve szerinti határozott idejű munkaviszonyt, ami lehetővé teszi a képesség alapú differenciálást, és átlépési lehetőséget kínál az akkreditált vagy nyílt munkaerőpiaci munkavállalás felé.⁴ Alanya olyan fogyatékossgal élő pszichiátriai beteg, szenvedélybeteg vagy hajléktalan személy lehet, aki szociális szolgáltatásbanⁱ vagy ellátásbanⁱⁱ részesül. A fejlesztési jogviszonyban történő foglalkoztatás célja az ellátott testi és szellemi képességeinek,

ⁱ Az 1993. évi III. törvény szerint szociális szolgáltatásnak minősül a közösségi alapellátás, támogató szolgáltatás, nappali ellátás, átmeneti elhelyezést nyújtó intézményi ellátás, ápolást-gondozást nyújtó intézményi ellátás, rehabilitációs intézményi ellátás, lakóotthoni ellátás és a támogatott lakhatás.

ⁱⁱ Az 1993. évi III. törvény alapján a szociális ellátások két nagy csoportra oszthatók: pénzübeli és természetbeni ellátásokra. Pénzübeli ellátásnak minősül az időskorúak járadéka, az aktívkorúak ellátása, az ápolási díj, valamint a települési támogatás. Természetbeni ellátásnak minősül a közgyógyellátás, az egészségügyi szolgáltatásra való jogosultság és a köztemetés.

valamint a munkavégzéssel összefüggő készségeinek helyreállítása, megőrzése és fejlesztése, továbbá az ellátott felkészítése az önálló munkavégzésre.

A fejlesztési jogviszony a pszichológus szakember javaslata, vagy rehabilitációs alkalmassági vizsgálat eredményeképpen kiadott, hatályos, munkarehabilitációt javasoló szakvélemény alapján, egyéni foglalkoztatási tervben foglaltak szerint akkor hozható létre, ha az ellátott kompetenciái nem érik el az önálló munkavégzéshez szükséges szintet.⁴

Akkreditált foglalkoztatás

Az akkreditált foglalkoztatás fontos állomás lehet a megváltozott munkaképességű személyek foglalkozási rehabilitációja során. Előrelépést jelent a fejlesztő foglalkoztatás irányából, fokozatos átmenetet és felkészítést biztosít a nyílt munkaerőpiac felé, ezáltal magasabb szinten garantálja a foglalkoztatást, szélesíti az egyéni képességekhez igazított rehabilitáció eszköztárát. Amíg a fejlesztő foglalkoztatásnál elsősorban a munkakészség fejlesztésén, munkatípusok kipróbálásán, munkaszocializáción van a hangsúly, az akkreditált foglalkoztatás ezen már túlmutat. A megmaradt készségek hasznosítását és fejlesztését tűzi ki célul a nyílt munkaerőpiaci érvényesülés érdekében. Az akkreditált foglalkoztatás, mint a foglalkozási rehabilitáció színtere, több funkcióval rendelkezik. Egyrészt előrelépést jelent a fejlesztő foglalkoztatás irányából, megfelelő feltételeket teremt az integrált foglalkoztatásba még bekapcsolódni nem tudó, megváltozott munkaképességű emberek számára amellet, hogy védett környezetet biztosít az ott dolgozóknak. Elvárásokban már közelít a nyílt munkaerőpiaci feltételekhez, segítő szolgáltatások által támogatja a foglalkozási rehabilitáció megvalósulását, a felkészülést a nyílt munkaerőpiaci munkavállalásra.⁶

Az akkreditációs cél szempontjából beszélhetünk tartós és tranzitfoglalkoztatásról. A tartós foglalkoztatás célja a megváltozott munkaképességű munkavállaló munkakészségének, egészségi állapotának, testi és szellemi képességeinek megőrzése, fejlesztése, termelő, szolgáltató tevékenység biztosítása mellett, védett körülmények között,

munkaviszony keretében. A tranzitfoglalkoztatás célja pedig a rehabilitálható munkavállaló felkészítése a nyílt munkaerőpiacon történő foglalkoztatásra, védett körülmények között, termelő, szolgáltató tevékenység biztosítása mellett.⁷ Ha megvizsgáljuk a két foglalkoztatási formát, megállapítható, hogy az akkreditált foglalkoztatónál történő munkavállalás elsődleges célja a megváltozott munkaképességű személyek meglévő munkavégző képességeinek feltárása, megőrzése és fejlesztése, munkatapasztalat és gyakorlat biztosítása.

Akkreditált foglalkoztatásban olyan megváltozott munkaképességű személyek vehetnek részt, akik rendelkeznek a fentiekben már említett komplex minősítéssel.ⁱⁱⁱ Azoknak a cégeknek pedig, melyek vállalják a rehabilitációs foglalkoztatást, akkreditációs eljárásban kell részt venniük, amelynek végén a jogszabályban leírt feltételek teljesülése esetén rehabilitációs akkreditációs tanúsítványt kapnak. A tanúsítványt határozatlan időre állítják ki, de évenként ellenőrzik, hogy a vállalatok továbbra is megfelelnek-e az akkreditációs követelményeknek.

A FOGYATÉKOSSÁG PSZICHOLÓGIAI OLDALA SZEMÉLYES TAPASZTALÁSAIM FÉNYÉBEN

A fogyatékoság pszichológiai velejáróiról számos elismert szakember tudományos eredményeit lehetne felsorakoztatni, pró és kontra összevetni, de hosszas gondolkodás után másra jutottam: mivel meglehetősen kevés az a fórum, ahol a fogyatékkal élő ember hozzáértő szakmabeliek előtt nyilatkoztatja ki az általa megélteteket, így mint fogyatékkal élő szerző, talán mint a sok közül az egyik leghitelesebb forrás írom le tapasztalásaimat a foglalkoztatás területén. Leszögezem, hogy kizárólag a látássérültek nevében fejtem ki álláspontomat, hisz minden fogyatékos csoport más speciális problémával küzd. Mindenekelőtt különbséget kell tennem a született vakok és a gyermek- vagy felnőttkorban szerzett vaksággal élők között. A született vakoknak a teljes sötétség világa a természetes, ebben nevelkednek, szocializálódnak, így a mindennapi nehézségekből fakadó lelki gyötrelmeken túl nem élik meg az egészséges állapot elvesztésének gyászfolyamatát.

ⁱⁱⁱ Jogszabályi követelmény, hogy a rehabilitációs hatóság komplex minősítése alapján B1, C1, B2, C2, D, E besorolásba tartozzon a megváltozott munkaképességű személy.

Esetemben kamaszkoromban derült ki, hogy látóideg-sorvadásban szenvedek, amelynek végki-
fejlete a teljes vaktság. Lélektanilag rendkívül hosszú
folyamat vezetett a beletörődés fázisáig. Kár is
lenne hazudni, a betegséggel együtt élni lehet és
kell, szükséges az egészséges, építő betegségtudat
kialakítása, de azt teljes mértékben elfogadni nem
lehetséges. Az első időben a tagadás fázisát éltem.
Rendkívüli szégyenérzet gyötört látásromlásom
miatt. Nehezemre esett közösségbe menni, és
felvállalni azt, hogy mások segítségére szorulok.
A vakok életét jelentősen megkönnyítő segédeszkö-
zöket teljesen elutasítottam. Hamar rá kellett
jönnöm, aligha várhatom, hogy mások elfogadjá-
nak, segítsenek, ha önmagam elfogadására sem
vagyok képes. Itt kell hangsúlyozni azt, hogy nagyon
sok látássérült a folyamat ezen szakaszában
megreked, élete az önsajnálatra, depresszióra
korlátozódik. Az ebben a helyzetben élőknek
szükségük van külső segítségre, hogy a gyógyulás, a
foglalkozási rehabilitáció útján elindulhassanak.
Sokat lendít önmagunk elfogadtatásában a támo-
gató környezet, család, barátok.

Ha a munka világát vizsgálom, nem lehet szépíteni,
hogy a hazai látássérültek alulfoglalkoztatottak.
Végzett jogászként is rendkívül nehezen találtam
meg a helyem a nyílt munkaerőpiacon. Az állásinter-
júk tengere nem hogy eredményre nem vezetett,
de emellett hatalmas lelki sérülést is okozott.
A munkáltatók mondva csinált indokaikkal elutasít-
ottak, aminek következtében egyre nőtt bennem
az érzet, hogy semmire sem vagyok jó. Óriási erő
kell ahhoz, hogy a csapások sora ellenére fel tudjak
állni, és tovább keressem helyemet a munka
világában. Úgy gondolom, hogy az önmagunk
elfogadtatását követően ez az a pont, amikor a
fogyatékkal élőknek külső segítségre lehet szüksége
a kitartás erősítésében, az önbecsülés megtar-
tásában.

A foglalkoztatás területét nézve pályafutásom
pozitív. Megtaláltam helyem egy szociálisan rendkí-
vül érzékeny vezető közreműködésével a Család- és
Gyermejkölési Központban. A szociális szféra
megtanította átértékelni az életem. A munkám
során tapasztalt sanyarú sorsok láttán megbecsü-
löm önmagam, könnyebben viselem a fogyatékos-
ságból fakadó mindennapi nehézségeket, valamint
erőt ad az, hogy tudásommal segíthetek a rászoruló
embereken.

ÖSSZEFOGLALÁS

Álláspontom szerint a fogyatékkal élők teljes értékű
életviteléhez, önbecsüléséhez elengedhetetlen a
kiszámítható, rendszerszerű napirend, a munka
útján a társadalomhoz tartozás érzete. Felmérések
is alátámasztják, hogy a munkának terápiás hatása
lehet. Azoknak a fogyatékkal élőknek, akik munkát
végeznek, életminőségük jelentős mértékben javul
a passzív, sorsuk beteljesülését otthonukban
tétlenül váró sorstársaikhoz képest. Kiegyensúlyo-
zottabbak, boldogabbak. Nagyobb az önbecsülésük,
szilárdabb a lelki egyensúlyuk, optimistább a
világképük.

Személyes tapasztalásom is az, hogy a munkavégzés
útján teljesedik ki egy fogyatékkal élő ember élete.
Munkavégzés közben megjelenik a társadalmi
hasznosság, egyenlőség érzete. Mindezt alátá-
masztják egy szintén látássérült sorstársam gondo-
latai is: „A munka nekem a túlélésben segít. Teljes
értékű életet szeretnék élni, mint amikor láttam, és
ebbe beletartozik a munkavégzés is! Szociális
munkásként, mentálhigiénés-ként dolgozom, hogy
én segíthessek a nálam nehezebb helyzetben lévő-
knek.” Ugyanakkor azt is le kell szögeznünk, hogy
hiába a tökéletesen kialakított jogszabályi háttér, ha
annak alkalmazása főként a társadalmi szemlélet-
nek köszönhetően akadályokba ütközik. Sok
esetben nem találkozik a munkaerőpiaci kereslet és
kínálat arra tekintettel, hogy a munkáltatók a
kialakult sztereotípiák miatt félnek alkalmazni egy
egészségében károsodott személyt. Nincsenek
tisztában a munkavégzés feltételeivel, a speciális
igényekkel, körülményekkel, ennél fogva a fogyaté-
kkal élő esélyt sem kap arra, hogy egyáltalán az
állásinterjúig eljusson, és a munkáltató felmérhesse
kompetenciáit. Azok a munkáltatók, akik alkalmaz-
nak megváltozott munkaképességű munkavállalót,
hosszabb távú tapasztalattal rendelkeznek a
fogyatékkal élők teherbíró képességéről és munká-
hoz való hozzáállásáról, beszámoltak arról, hogy az
érintett munkavállalók sokkal többet teljesítenek,
jobban megbecsülik a munkát azért, hogy
bebizonyíthassák értékeiket, valamint a munkára
való rátermettségüket.

A foglalkozási rehabilitáció hatékonyabb működés-
ében, mind szélesebb körű alkalmazásában
meghatározó szerepet tölthetnek be az egészség-
ügyi dolgozók, pszichológusok. Tapasztalatom az,

hogy a felnőtt korban valamilyen fogyatékoságot szerzett, vagy a születéskor öröklött, de folyamatosan romló állapotú emberek önbecsülésüket veszítették. A fogyatékos korai stádiumában a legfontosabb feladat az egészséges, a mindennapokat előremozdító betegségtudat kialakítása, ami talán egy fogyatékos embernek a legnehezebb. Könnyen kerülünk az önsajnálathoz, depresszió stádiumába, ami nem teszi lehetővé a munkaterápia gyógyító hatásának kibontakoztatását. Talán az egészségügyi dolgozók szakértelmükkel, önfejlesztő tréningekkel, csoportos beszélgetésekkel, terápiák szervezésével mutathatják az utat a fogyatékos ember számára az elfogadás útvesztőjé-

ben. Mindenképp hangsúlyozni szeretném, hogy az illetékes személyek nyújtsanak kezdeményező kezettel a négy fal közé beszorult, lelki megerősítésre vágyó fogyatékkal élőknek, ne várják, míg bekopogtat a segítségért, mert a segítségért a lakások falai közé szorul.

Köszönetet mondok mindazon olvasóknak, akik a jelen közlemény elolvasását követően közreműködnek a megváltozott munkaképességű, egészségkárosodott személyek minél szélesebb körű foglalkoztatásának elősegítésében. Márai Sándort idézve tudom legjobban kifejezni a társadalom szemléletváltásáért vívott küzdelem célját: „Tegyünk meg mindent értük, de semmit se helyettük!”

HIVATKOZÁSOK

¹ A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény

² Magyarország Alaptörvénye

³ Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft. A foglalkozási rehabilitáció intézményrendszere. <http://fszk.hu/kiadvany/a-foglalkozasi-rehabilitacio-intezmenyrendszere/> Elérve: 2018. 09. 06.

⁴ 1993. évi III. törvény a szociális igazgatásról és a szociális ellátásokról

⁵ Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft. Fejlesztő Foglalkoztatás. <http://fszk.hu/kiadvany/fejleszto-foglalkoztatasi/> Elérve: 2018. 09. 06.

⁶ Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft. Akkreditált Foglalkoztatás. <http://fszk.hu/kiadvany/akkreditalt-foglalkoztatasi/> Elérve: 2018. 09. 06.

⁷ 327/2012 (XI. 16.) kormányrendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200327.kor> Elérve: 2018. 09. 06.