

# Sérülékeny csoportba tartozó munkavállalók munkahelyi egészségének védelme I.



A sérülékeny csoportba tartozó munkavállalókra vonatkozó szabályok között nehéz az eligazodás, mivel a vonatkozó szabályozás sajnos nem egységes. A területet érintő egyes alapvető jogszabályok, úgymint a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) és a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet (a továbbiakban: NM rendelet) is tartalmaz azonos terminológiát, ugyanakkor a sérülékeny csoportra vonatkozóan eltérő csoportmeghatározást is. Vagyis, a sérülékeny csoport definíciója az Mvt.-ben és az NM rendeletben nincs szinkronban egymással, így mindenképpen indokolt e tájékoztató kiadványban összegezni, hogy a kérdéssel foglalkozó törvények, rendeletek „eredőjéből” milyen konkrét szabályok vonatkoznak e munkavállalói csoportokra.

2004. május 1-jétől hatályos az Mvt. azon módosítása, amely az értelmező rendelkezések közé beemelte a **sérülékeny csoport** fogalmát.

Az Mvt. 87. § 8/A pontja szerint „*Sérülékeny csoport: az a munkavállalói kategória, amelybe tartozó munkavállalókat testi, lelki adottságaik, állapotuk következtében a munkavégzéssel összefüggő kockázatok fokozottan fenyegetnek, illetve akik maguk is fokozott kockázatot jelenthetnek munkavégzésük során (pl. fiatalok, terhes, nemrégén szült, anyatejet adó nők és szoptató anyák, idősödők, megváltozott munkaképességűek).*”

Az Mvt. tehát a megváltozott munkaképességű munkavállalók csoportját említi, de külön részletezés nélkül, azaz nem került kifejtésre, hogy mely munkavállalói csoportok tartoznak ebbe a munkavállalói körbe.

A sérülékeny csoportba tartozó munkavállalók speciális védelmét, vagyis a szociális munkavédelem szempontjából a sérülékeny (vulnerábilis) csoportot kiterjesztően kell értelmezni, ugyanis beleértendők a migráns munkavállalók és a munkanélküliek csoportjai is.

Az Mvt.-ben a sérülékeny csoportra vonatkozó meghatározás az érintett munkavállalók fokozottabb védelmét szolgálja, elsősorban a munkahelyek kialakítása, és a munkakörülmények biztosítása tekintetében. A megváltozott munkaképességű munkavállalók munkavégzésénél a fogyatékoság, valamint a munkavégző képesség figyelembe vételével kell a munkavégzés körülményeit meghatározni és kialakítani.

Az NM rendelet ugyanakkor az Európai Közösségek Tanácsának a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 92/85/EGK és a fiatal személyek munkahelyi védelméről szóló 94/33/EGK irányelveivel összeegyeztethető szabályozást tartalmaz.

Az NM rendelet 1. § o) pontja szerinti meghatározásban „*sérülékeny csoportok: fiatalok, továbbá terhes, nemrégén szült, anyatejet adó nők és szoptató anyák, valamint idősödők*”. A sérülékeny csoport meghatározását, valamint a nők, a fiatalok és az idősödő munkavállalók – tiltó, korlátozó, vagy csak meghatározott feltételekkel megengedő – foglalkoztatására vonatkozó részletes előírásokat az NM rendeletet módosító 27/2000. (IX. 30.) EüM rendelet vezette be 2000. IX. 29-től.

A megváltozott munkaképességű munkavállalók említése kimaradt ebből a felsorolásból. Az NM rendelet ugyanakkor vonatkozik minden munkavállalóra, így az NM rendelet és az Mvt. szerint meghatározott sérülékeny csoportokra is.

Az NM rendelet 2. § (1) bekezdése szerint a rendelet hatálya *kiterjed a munkaköri alkalmasság orvosi vizsgálata és véleményezése tekintetében minden munkavállalóra, akit szervezett munkavégzés keretében foglalkoztatnak.*

Az NM rendelet a sérülékeny csoportokra vonatkozóan – a többi munkavállalóhoz képest – a **munkaköri alkalmasság vizsgálata** tekintetében eltérően rendelkezik. E munkavállalók munkaköri alkalmasságának megítélésénél az előre meghatározható körülményeket mindenképpen szükséges vizsgálni, amely körülményeket az **NM rendelet 8. számú melléklete tartalmazza**. A felsorolt egészségkárosító kockázatot jelentő vagy veszélyes megterhelésekkel járó munkakörülmények között egyáltalán nem végezhetnek munkát vagy csak bizonyos feltételekkel.

A terhes, a fiatalok, a fiatalabb, mint 45 éves, a 45 év és a nyugdíjkorhatár közötti, és az idősödő (egyéni irányadó nyugdíjkorhatárt meghaladó) nők, valamint a fiatalok és idősödő (egyéni irányadó nyugdíjkorhatáron túli) férfiak egészségét potenciálisan károsító és tiltást igénylő terhelések közel azonosak.

Ha a tiltás a sérülékeny csoport minden tagjára nem vonatkoztatható, lehetőség van esetenkénti mérlegelésre, amikor a foglalkozás-egészségügyi orvos az orvosi vizsgálat, a munkakör ergonómiai vizsgálata és a megterhelés-igénybevétel alapján hozza meg a döntést a munkavállaló alkalmazhatóságára vonatkozóan.

**A sérülékeny csoportok egészségét potenciálisan károsító, tiltást igénylő megterhelések** adódnak magából a munkavégzésből és a munkakörnyezet egészségkárosító kóroki tényezőinek hatásaiból.

A munkavégzésből származó megterhelések:

- túlzott fizikai megterhelés (dinamikus és statikus izommunka);
- fokozott pszichés megterhelés (időkényszer feltételei között végzett tevékenység, egyedi gépkiszolgálás, szalag vagy szalagszerű technológiák, fokozott pszichés információ-terheléssel járó vagy különleges figyelmet igénylő tevékenység);
- fokozottan baleseti veszélyekkel járó munkakörök, tevékenységek (magasban végzett munka, földalatti bányászati, kőolaj- és földgázbányászati mélyfúrás munkakörök, tűz- és robbanásveszéllyel járó munkakörök, erősáramú villamos berendezéseken feszültség alatti, feszültség közelében és veszélyes közelségben végzett tevékenység, fegyveres biztonsági őrség, személy- és vagyonvédelmi tevékenység).

A munkakörnyezet egészségkárosító kóroki tényezői:

- fokozottan terhelő munkahelyi klíma (meleg, hideg, váltakozó, nedves);
- fizikai kóroki tényezők: kéz-kar és egésztest rezgés, zaj-, ionizáló és mikrohullámú sugár-expozíció, túlnyomásban végzett munka;
- vegyi expozíció: nagyon mérgező, a reprodukciót károsító, daganatkeltő, teratogén, mutagén vegyi anyagok- és tüdőfibrózist okozó por-expozíció;
- biológiai kóroki tényezők: toxoplazma és rubeola vírusfertőzés veszélyével járó munka, illetve expozíció.

Az NM rendelet 9. számú melléklete felsorolja, hogy melyek azok a munkakörnyezetben jelen lévő kóroki tényezők, amelyek esetében a munkáltató köteles **kockázatbecslést** végezni és megállapítani azokat az intézkedéseket, amelyekkel a **nők** (különös tekintettel a fogamzóképes korúakra és a terhesekre – ezen belül a terhesség korai szakaszában lévőkre –, a nemrégén szült, a szoptató anyákra, az anyatejet adókra) egészségét és biztonságát garantálni kell.

Azon munkakörülmények felsorolását pedig, amelyek fennállásakor a **fiatalkorú** foglalkoztatásához az alkalmassági vizsgálat keretében elvégzett **kockázatbecslés** szükséges az NM rendelet 9/A. számú melléklete tartalmazza.

Értelemszerűen a fogyatékossgal élő, a terhes, a fiatalkorú, a 45 év alatti és az idősödő nők, valamint fiatalkorú és az idősödő férfiak is bele tartoznak az NM rendelet szerinti sérülékeny csoportba. Kockázatbecslésnél és az alkalmasság megítélésénél koruk, nemük illetve fizikai állapotuk mellett azonban figyelembe kell venni fogyatékossgukat is.

A megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő munkavállalók a fogyatékossgokat illetően nem alkotnak homogén csoportot – különböző idült betegség, baleseti sérülés, veleszületett látás, hallás, mozgáskorlátozottság vagy egyéb állapot miatt – ezért egyénre szabottan lehet és kell meghatározni (további) tiltásokat, korlátozásokat. A megváltozott munkaképességű, illetve a fogyatékossgal élő munkavállalók esetében az orvosi alkalmassági vizsgálatok során nem a csoportra, hanem az egyénre szóló speciális feltételeket kell vizsgálni azt követően, hogy a munkavállaló számára a rehabilitációs eljárásban véleményezték a munkaképesség változásának mértékét, a rokkantság fokát vagy javaslatot tettek a rehabilitálhatóságra stb.

Az NM rendelet 3. § (6) bekezdése alapján: „A *munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság vizsgálata nem terjed ki a munkaképesség változás mértékének, a rokkantság fokának meghatározására, valamint a szellemi képesség és az elmeállapot véleményezésére.*”

A munkáltató elsődleges feladata az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés biztosítása minden munkavállaló, így a valamely sérülékeny csoportba tartozó munkavállaló számára is.

A munkavédelmi szabályozás a munkáltató számára **kockázatértékelés** elvégzését, valamint megfelelő megelőző intézkedések megtételét írja elő. A kockázatértékelés készítésénél a munkavállalók egyéni adottságait is figyelembe kell venni.

A munkáltatónak a kockázatértékelésben

- meg kell határozniuk azon munkavállaló csoportokat (fiatalkorúak, nők, idősödő, megváltozott munkaképességű, fogyatékossgal élők), amelyek nagyobb kockázatnak lehetnek kitéve sérülékenyséjük miatt;
- elemezniük kell a sérülékenység, megváltozott munkavégző képesség, fogyatékossg jellegének és mértékének, valamint a munkahelyi környezetnek a figyelembevételével a számukra kockázatot jelentő tényezőket;
- figyelembe kell venniük a munka megtervezésénél a munkavállalók képességeit.

A munkahelyi kockázatértékelésnek ki kell terjednie a sérülékeny csoportba tartozó munkavállalók által végzett feladatokra, munkafolyamatokra, a munkatevékenység jellegére, a munkahelyi felszerelésekre, az alkalmazott munkaeszközökre, a munkavégzést segítő technológiákra, a fogyatékossgal élő munkavállalók technikai segédeszközre, a munkahelyi környezetre (pl. a helyiségek elrendezésére, világítására, fűtésére, megközelítési és elhagyási útvonalakra), a munkakörnyezetben lévő kóroki tényezők feltárására, baleseti veszélyekre.

A kockázatértékelés keretén belül vizsgálni kell a sérülékeny csoportba tartozó dolgozók pszichés terhelhetőségét, és ki kell dolgozni a megelőzés megfelelő módozatait.

## A munkahelyi kockázatok értelmezése a megterhelés-igénybevétel alapján

A külső és belső környezetével állandó kölcsönhatásban álló munkavállaló szervezetét a munkahely különböző hatásai és kóroki tényezői érik. A munkavállalók a munkahelyükön többféle megterhelésnek vannak kitéve, ezek egyrészt a fizikai, és/vagy szellemi munkavégzésből eredő fizikai, fiziológiai, mentális és pszichés megterhelések, másrészt a munkakörülményben/munkakörnyezetben potenciálisan jelen levő kóroki tényezők expozíciójához kapcsolódó megterhelések.

A munkahelyi kóroki tényezők lehetnek

- fizikai (zaj, rezgés, magas környezeti hőmérséklet stb.),
- kémiai (különböző vegyi anyagok),
- biológiai (vírusok, baktériumok, gombák stb.),
- pszichoszociális (a munkahelyen a munka hierarchizáltságából eredő konfliktusok hatásai stb.),
- ergonómiai (a nem optimális ember-gép-munkakörnyezet kapcsolat) jellegűek.

A munka, a munkakörnyezet, a munkakörülmények hatásai és kóroki tényezői komplex módon és együttesen – térben, időben együtt és egyszerre – okozzák a munkavállaló **megterhelését**, anyag-, energia- és információáramlásra visszavezethető funkcióváltozását, **igénybevételét**.

A **megterhelés** hatására a belső környezetben – annak állandóságát átmenetileg megszüntető és alkalmazkodását befolyásoló – változások következnek be. Az emberi szervezet azonban nem magát a megterhelést, hanem a megterhelés és a szervezet közötti interakcióra, a funkcióváltozásokra adott válaszreakciókat érzékeli.

Az **igénybevétel** a megterhelés hatására **egyénenként és esetenként is különböző mértékű**, jellegű és irányú funkcióváltozásokat kompenzáló szervezeti válaszreakciók összessége.

A megterheléssel szemben az **igénybevétel** szubjektív, mivel ugyanaz a megterhelés az egyes munkavállalók szervezeti (anatómiai, antropometriai, genetikai, élettani, pszichikai, mentális, stb.) adottságaitól, munkavégző kapacitásától és egészségi állapotától függően más-más igénybevételt jelent.

Az **igénybevétel optimalizálása** döntően a terhelés csökkentése, illetve az alkalmazkodás növelése révén valósítható meg, ezért van jelentősége a munkavállaló funkcionális kapacitását (munkacapacitás és egészségi állapot együttese) meghatározó **alkalmassági vizsgálatoknak** és a **foglalkoztathatóság elbírálásának** is.

A munkavállalók a feltételekhez, a környezethez való állandó alkalmazkodás révén képesek a munkavégzés terhelő hatásait kompenzálni.

A hosszú ideig fennálló túlzott megterhelés – megfelelő regeneráció hiányában – jelentős igénybevétellel jár, **elfáradáshoz, kimerüléshez** vezethet, ami nemcsak a munkateljesítményt rontja, hanem a hibázások, az elvétések, a tévesztések számát is megnöveli, a munkabalesetek és egészségkárosodások kockázatát is megsokszorozza.

A dolgozó ember **munkára való képességét** az dönti el, hogy az adott munkakörülmények között történő munkavégzés optimális, optimálisához közeli igénybevételt idéz-e elő. A foglalkozás-egészségügyi alapszolgálat feladata a munkavállaló igénybevételének meghatározása és annak biztosítása, hogy ez optimális legyen. Ehhez (**orvosi alkalmassági vizsgálatokkal**) meg kell ismerni a munkavállalót, a munkavállalót érő megterhelést, meg kell ítélni, hogy a konkrét megterhelés milyen igénybevétellel jár együtt. Amennyiben a várható igénybevétel nem optimális, a megterhelés változtatására olyan **javaslatot kell kidolgozni a munkáltató felé**, amelynek eredményeként az adott munkavállalóhoz a munka úgy adaptálható, hogy igénybevétele az optimális szinthez közeli legyen.

A megterhelés komponenseinek egy része: a fizikai munka, a munkakörnyezeti fizikai, kémiai és biológiai kóroki tényezők és/vagy hatásaik mérhetőek, közülük sok esetben kötelező vagy ajánlott, de legalább becsülhető határértékek vannak. A megengedhető határértékeket jogszabályok tartalmazzák (zaj, rezgés, veszélyes anyag stb.).

Ugyanakkor a fiziológiai, mentális, pszichés megterhelés, valamint a pszichoszociális és ergonómiai kóroki tényezők, továbbá a balesetveszély hatásai okozta megterhelések mérésére nincs egzakt lehetősége a foglalkozás-egészségügyi orvosnak, illetve a munkáltatónak.

Tehát a munkaköri megterhelést részben objektív méréseken, részben szakszerűen elvégzett becsléseken, továbbá szubjektív tapasztalatokon alapuló értékek összegzésével kell meghatározni.

Ennek következtében a munkaköri megterhelés okozta igénybevételt néhány objektív indikátor paramétert kivéve csak becsülni tudjuk. A kóroki tényezők és a balesetveszély hatásainak megítélésére rendelkezésre áll a kötelezően elvégzendő **kockázatértékelés** eredménye.

A munkavégzésből származó megterhelések és a munkakörnyezetből származó kóroki tényezők a nem megfelelő megelőző intézkedések esetén (műszaki védelem, egyéni védelem, munkautasítások hiánya, munkavédelmi oktatás, alkalmasság orvosi vizsgálatának elmaradása stb.) munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések kialakulásának kockázatát jelentik.

A minden munkavállalóra kiterjedő általános jogszabályi előírásokon túl az Mvt. a **sérülékeny csoportba** tartozó munkavállalókkal kapcsolatosan külön szabályokat is tartalmaz.

Mvt. 19.§ (4): „*Olyan munkahelyek létesítésénél, ahol mozgáskorlátozott vagy egyéb testi fogyatékos munkavállalókat foglalkoztatnak, a fizikai környezetnek illeszkednie kell az emberi test megváltozott tulajdonságaihoz.*”

A kötelezésben azonban sem a mentális, pszichés tulajdonságokra és megterhelésekre, sem az időszűk munkavállalók foglalkoztatása esetén indokolt adaptációra nem történik utalás.

Az Mvt. szerint a munkavállaló csak olyan munkával bízható meg, amelynek ellátására egészségileg alkalmas, rendelkezik az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretekkel, készséggel és jártassággal. Az Mvt. a 2004-ben hatályba lépett módosítása révén ezt kiegészítette azzal, hogy a **sérülékeny csoportba** tartozó munkavállalókat a **külön jogszabályban** foglaltak szerint óvni kell az őket különösen érintő egészségkárosító kockázatoktól (Mvt. 50/A. §).

Ezek a külön jogszabályok pedig csokorba szedve az alábbiak:

- Az NM rendelet 15. §-a kimondja, hogy a munkáltatónak írásban kell meghatározni a munkaköri alkalmassági vizsgálatok rendjét, irányát és a sérülékeny csoportok számára tiltott munkaköröket, tevékenységeket.
- A munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről szóló 3/2002. (II. 8.) SzCsM-EüM együttes rendelet kiemelten kezeli a **terhes nők és a szoptató anyák** egészségének védelmét. A terhes nők és a szoptató anyák részére

biztosítani kell, hogy a munkaszünetekben – ha ez egészségügyi okokból szükséges, akkor a munkaidő alatt is – megfelelően kialakított, fekvőhellyel ellátott helyiségben pihenhessenek (17. §).

A munkahelyek kialakításánál a **megváltozott munkaképességű (fogyatékos) munkavállalók** adottságaira figyelemmel kell lenni (21. §).

„(2) Azokon a munkahelyeken, ahol megváltozott munkaképességű (fogyatékos) munkavállalókat kívánnak foglalkoztatni, az ajtókat, az átjárókat, a szintbeli különbségeket áthidalókat, a lépcsőket, a zuhanyozókat, a mosdókat és a munkahellyel összefüggő berendezéseket a testi adottságaiknak megfelelően, illetve megváltozott munkaképességükre figyelemmel kell kialakítani, vagy szükség esetén átalakítani.

(3) A megváltozott munkaképességű (fogyatékos) munkavállalók részére munkahelyükön biztosítani kell az egészséges és biztonságos munkavégzésükhöz szükséges, általuk felismerhető jelzéseket.”

- Az építési munkahelyeken és az építési folyamatok során megvalósítandó minimális munkavédelmi követelményekről szóló 4/2002 (II. 20.) SzCsM-EüM együttes rendelet 4. számú melléklet I. fejezetének 16. pontja rendelkezik arról, hogy a **terhes nőknek és a szoptató anyáknak** megfelelő fekvőhelyet és pihenési lehetőséget kell biztosítani. A 17. pont foglalkozik a **megváltozott munkaképességű munkavállalók** építési munkahelyen történő munkavégzésekor követendő speciális szabályokkal:

„A munkahelyek kialakításánál figyelemmel kell lenni a megváltozott munkaképességű munkavállalók adottságaira. E követelmény különösen a **megváltozott munkaképességű (fogyatékos) munkavállalók** által igénybe vett ajtókra, átjárókra, lépcsőházakra, zuhanyozókra, mosdókra, illemhelyekre és munkahelyekre vonatkozik, továbbá azokra a munkahelyekre, ahol e munkavállalók közvetlenül tevékenykednek.”

- A foglalkozási eredetű rákkeltő anyagok elleni védekezésről és az általuk okozott egészségkárosodások megelőzéséről szóló 26/2000. (IX. 30.) EüM rendelet kifejezetten **tiltja a terhes nő** munkahelyi rákkeltőkkel történő foglalkoztatását, **fiatalkorú személyt csak** egyéni védőeszközök alkalmazása esetén és a gyakorlati képzéshez szükséges időben és mértékben lehet rákkeltővel foglalkoztatni.
- A munkavállalókat érő zajexpozícióra vonatkozó minimális egészségi és biztonsági követelményekről szóló 66/2005. (XII. 22.) EüM rendelet értelmében a munkáltatónak a kockázatértékelés során figyelembe kell venni a **sérülékeny csoportba** tartozó munkavállalók (terhes nők, fiatalok, hallássérült munkavállalók) egészségét és biztonságát érintő bármilyen hatást.

## Fontosabb hazai és uniós jogszabályok:

1. 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
2. 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről
3. 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról
4. 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról
5. 3/2002 (II. 8.) SzCsM-EüM együttes rendelet a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről
6. 4/2002 (II. 20.) SzCsM-EüM együttes rendelet az építési munkahelyeken és az építési folyamatok során megvalósítandó minimális munkavédelmi követelményekről
7. 61/1999. (XII. 1.) EüM rendelet a biológiai tényezők hatásának kitett munkavállalók egészségének védelméről
8. 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről
9. 25/2000. (IX. 30.) EüM-SzCsM rendelet a munkahelyek kémiai biztonságáról
10. 26/2000. (IX. 30.) EüM rendelet a foglalkozási eredetű rákkeltő anyagok elleni védekezésről és az általuk okozott egészségkárosodások megelőzéséről
11. 66/2005. (XII. 22.) EüM rendelet munkavállalókat érő zajexpozícióra vonatkozó minimális egészségi és biztonsági követelményekről szóló
12. 253/1997. (XII. 20.) Korm. rendelet az országos településrendezési és építési követelményekről
13. 89/391/EGK Tanácsi irányelv a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészség védelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről
14. 92/85/EGK Tanácsi irányelv a terhes dolgozók, valamint nemrégén szült, illetve szoptató dolgozók munkahelyi biztonságának és egészségének a javítására irányuló intézkedések bevezetéséről
15. 94/33/EGK Tanácsi irányelv a fiatalok munkahelyi védelmének rendelkezéseiről

## Felhasznált irodalom

1. Munkaegészségtan, 3. átdolgozott kiadás, Medicina Könyvkiadó Zrt., Budapest, 2010. Szerkesztette: Ungváry György és Morvai Veronika
2. Munkavédelmi Főosztály tájékoztatása munkavédelmi felügyelők részére: Vizsgálati szempontrendszer valamennyi fogyatékosági csoportba tartozó munkavállaló foglalkoztatásának munkavédelmi ellenőrzéséhez.
3. A Munkavédelmi Főosztály 2/2014. számú tájékoztatója munkavédelmi felügyelők számára: A munkahelyi pszichoszociális kockázatokról.
4. TÁMOP -2.4.8-12/1-2012-0001 „A munkahelyi egészség és biztonság fejlesztése, a munkaügyi ellenőrzés fejlesztése” című projekt keretében kidolgozott tananyag.

*A TÁMOP-2.4.8-12/1-2012-0001 azonosító számú, „A munkahelyi egészség és biztonság fejlesztése, a munkaügyi ellenőrzés-fejlesztése” című kiemelt projekt tájékoztató kiadványa az Európai Unió támogatásával jött létre*

# SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**