

Nemzeti Erőforrás Minisztérium

Soltész Miklós Államtitkár
Bernáth Ildikó Miniszteri Biztos

Tisztelt Államtitkár úr és Miniszteri Biztos Asszony!

Szövetségünk felelősséget érez a megváltozott munkaképességű, fogyatékossgal élő emberek foglalkoztatásáért, ezért segítséget kíván nyújtani a Minisztériumnak ahhoz, hogy a foglalkoztatási színvonalat megőrző, fejlesztő, költségkímélő, ugyanakkor az érintett emberek és szervezeteik számára is elfogadható rendszer kialakítása történjen meg. Javaslatunk koncepcionális és rövid távú operatív megoldási javaslatokat is tartalmaz, amelyek részben a foglalkoztatás területén alapvető döntéshozói, munkáltatói és munkavállalói szemlélet váltást, részben pedig az ezt alátámasztó, kikényszerítő jogszabály módosítást igényelnek.

I. Alapfogalmak a foglalkoztatásban:

I./1. Megváltozott munkaképességű munkavállaló:

1/1. Fogalom meghatározás:

Azok a munkaképes korú személyek, akik **tartós**, legalább egy éve már fennálló, vagy az egészségügyi szakvélemény szerint, legalább egy évig megmaradó olyan egészségkárosodással élnek, amely munkaképességüket **bármely munkakör** betöltése esetén, az **átlagos munkavégző képességhez mérten, hátrányosan befolyásolja.**

Ennek objektív okai:

- fizikai,
- fiziológiai,
- belső szervi,
- mozgásszervi,
- érzékszervi, szellemi,
- pszichikai,
- mentális,

sérülés, károsodás, amely a munkavégző képességet *érzékelhető és objektív, egészségügyi, szociális, munkaerő –piaci szakmai eszközökkel felmérhető módon*, hátrányosan befolyásolja. Emiatt, a megváltozott munkaképességű személy, csak a munkáltató, illetve a megváltozott munkaképességű személy által igénybevett rehabilitációs (habilitációs) segítséggel képes másokkal egyenlő módon részt venni a munka világában.

1/2. A fogalom értékelésére vonatkozó eljárás:

- A jelenleg hatályos minősítési rendszerben, a megváltozott munkaképesség megállapítását az ORSZI I. és II. fokú Bizottságai végzik. E minősítések, megfelelően részletezett rehabilitációs szakmai javaslattal, alkalmasak lehetnek a megváltozott munkaképesség megállapítására és az ebből eredő rehabilitációs szükségletek meghatározására.

- A jelenleg hatályos minősítési rendszerben, az ugyancsak megváltozott munkaképességű, de súlyosabb egészségkárosodásuk miatt, fogyatékos személyek minősítésének egy részét is az ORSZI végzi, alapvetően nem munkaképesség változás megállapításának céljából, hanem

más, szociális és hátránykompenzációs célú támogatásokra való jogosultság elbírálása céljából.

- A fogyatékoság megállapítása érdekében végzett vizsgálatok során, általában nem történik meg a munkavégző képesség minősítése, erre csak egy külön erre irányuló eljárásban kerül sor.

Rövid távú intézkedési szükséglet: (jogszabály módosítást nem igényel, de a jelenlegihez képest, megtérülő többlet anyagi erőforrások biztosítását igen):

- Az ORSZI által elvégzett minősítés alapján, gyakorlati szempontból a jelenleginél jobban hasznosítható, az adott személy tényleges hátrányát és annak kompenzációjára alkalmas, konkrét rehabilitációs intézkedési javaslatokat tartalmazó szakvélemények készítése és kiadása.
- Gazdaságossági és szakmai okokból is célszerű lenne egy minősítési eljárás alkalmazása, ahol a fogyatékoságból eredő, társadalmi, szociális hátránykompenzációt indokoló állapot fennállását és a munkaképesség változás alapján meglévő rehabilitációs szükségletet és lehetőséget egy eljárásban vizsgálná az ORSZI.
- A foglalkoztatás támogatását szabályozó rendszerben jelenleg, a magasabb támogatási mértéket eredményező súlyos fogyatékoság minősítésére felhasználható, a közlekedési képesség korlátozottságát véleményező háziiorvosi szakvélemény is. Az egységes szempontú megítélés érdekében, a közlekedési korlátozottság mértékének megállapítását is szükséges és célszerű lenne az ORSZI hatáskörébe utalni. Meg kell tartani annak lehetőségét, hogy a közlekedési képességében súlyos mértékben korlátozott, de önellátási és önkiszolgálási képességében nem akadályozott – fogyatékosági támogatásra nem jogosult - személy, foglalkoztatási szempontból a kiemelten támogatható kategóriába tartozhasson.

Az ORSZI kompetencia körének bővítését lehetővé tévő feltételek:

- az ORSZI személyi és tárgyi feltételeinek megerősítése:
- megfelelő képzettségű,
- megfelelő létszámú,
- megfelelő időigényű és alaposágú szakértői vizsgálat elvégzésére alkalmas szakmai személyzet alkalmazása,
- rehabilitációs célú módszertani útmutató készítése a szakértők számára

1/3 A foglalkoztatás során, a megváltozott munkaképességgel összefüggő általános munkavégzési hátrányok:

a.) az átlagoshoz képest alacsonyabb fizikai, pszichés teljesítmény elérésének lehetősége egy munkaóra vetítve,

b.) olyan, egészségkárosodásból eredő fáradékonysági tényező, amely a teljes munkaidőben történő munkavégzést akadályozza, vagy jelentősen megnehezíti,

c.) olyan állapotfenntartó, állapot javító célú egészségügyi ellátási igény, amely a nap bármely időszakában, munkavégzés közben is rendszeresen, vagy bizonyos helyzetek, körülmények

hatására szükséges, vagy szükségessé válhat, pl. rendszeres gyógyszer szedés bármely módon, insulin kezelés, többlet pihenési szükséglet,

d.) olyan, egyéb, az egészségkárosodásból eredő, intézkedést igénylő többlet kockázati tényező, amely az átlagos munkavégző képességet hátrányosan befolyásolja, vagy az átlagos munkavégzési körülmények közt egészségkárosodási, munkabaleseti kockázatot okoz: pl. szédülés, eszméletvesztési hajlam, alacsony kudarc és stressztűrő képesség, extrém fizikai, vagy mentális érzékenység a munkavégzéssel összefüggő helyzetekben,

e.) olyan, egészségkárosodással összefüggő, vagy abból eredő tartós munkahelyi beilleszkedési, visszailleszkedési zavarokat eredményező állapot, amely a munkába állást, a munkahelyi közösségbe beilleszkedést, a munkahelyi közösségben szükségszerűen jelentkező átlagos stresszhatás megfelelő kezelését, a munkafolyamatba történő részvételt jelentős mértékben akadályozza pl:

- alulmotiváltság,
- önértékelési képesség zavara,
- önbizalom hiánya,
- extrém érzékenység,
- fokozott betegségtudat, stb.

f.) átlagos munkateljesítmény eléréséhez szükséges, olyan különleges többlet erőfeszítés, amely további egészségkárosodáshoz vezethet,

I./2. Fogvatékossággal élő munkavállaló

2/1. Fogalom meghatározás

Azok a megváltozott munkaképességű munkavállalók, akik az előző pontban megfogalmazott általános munkavégzési hátrányokon túl, az alábbi, további munkavégzési hátrányokkal is rendelkeznek

2/2. Munkavégzést nehezítő, speciális rehabilitációs intézkedéseket igénylő különleges hátrányok:

a.) az egészségkárosodás miatt indokolt, az átlagostól eltérő képzési, átképzési szükséglet, illetve az átlagosnál hosszabb ideig tartó, vagy jelentősebb betanítási, felügyeleti igény,

b.) olyan fizikai, pszichés, érzékelhetőséget befolyásoló egészségkárosodásból eredő állapot, amely az átlagos munkakörülményekhez képest, a munkahely, vagy a munkakörülmények eltérő kialakítását, átalakítását igényli:

- fizikai akadálymentesítés (szintbeli különbségek akadálymentes áthidalása, rámpa, korlát, kapaszkodó, WC, zuhanyozó, öltöző speciális kialakítása, stb.)
- érzékszervi károsodás miatt szükséges akadálymentesítés: vezető sáv, élénk színek, vezető korlátok, Braille jelzések, indukciós hurok, stb. (vak, gyengénlátó, nagyothalló)
- kommunikációs akadálymentesítés (jelnyelv, írásos, látható jelzések, információk, könnyen érthető kommunikációs igény, szimbólumok alkalmazása olvasási, megértési nehézséggel élők számára, stb.)
- munkaközi pihenőhely kialakításának igénye (gyógyszer bevételhez, esetleg utána pihenéshez),

- technológiai folyamatok, gépek, berendezések átalakításának, különleges kialakításának igénye,

c.) az egészségkárosodással összefüggő, az átlagoshoz képest érzékelhetően alacsonyabb megértési, értékelési képesség, amely bármely munkafolyamat elsajátítását, elvégzését, tartós folytatását hátrányosan befolyásolja,

d.) az egészségkárosodással élő munkavállaló segítéséhez szükséges, különleges képzettséggel, felkészültséggel rendelkező munkairányító, munkavégzést felügyelő, segítő személyzet alkalmazásának igénye: pl. pszichológus, gyógypedagógus, ergoterapeuta, személyi segítő, munkahelyi segítő, stb.

e.) a munkahelyre történő eljutást akadályozó olyan egészségkárosodás, amely különleges közlekedési, szállítási, kísérési igényt eredményez, pl. kerekesszéket használó, vagy súlyosan mozgássérült, súlyosan értelmi sérült, autista, vak munkavállaló.

A fentiek alapján, a megváltozott munkaképesség, illetve a fogyatékos fogalma részben egybeesik, azonban a fogyatékos a munkavégzés szempontjából lényeges többlet rehabilitációs szükségleteket is tartalmaz.

Tehát minden fogyatékos munkavállaló egyben megváltozott munkaképességű személy is, de nem minden megváltozott munkaképességű munkavállaló fogyatékos személy.

II. A megváltozott munkaképességű és fogyatékos emberek foglalkoztatásával kapcsolatos rehabilitációs szükségletek:

A.) Munkáltatónál jelentkező rehabilitációs szükségletek és azok támogatása

a.) Megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatását végző bármely munkáltatónál megjelenő rehabilitációs szükségletek:

Az I. /1/3. a.), b.), c.) d.), e.) pontokban leírt foglalkoztatási hátrányok kompenzálásával kapcsolatos rehabilitációs intézkedések megtételéhez a munkáltató számára állami segítségnyújtás, pozitív, illetve negatív ösztönzők alkalmazásával indokolt.

b.) A munkáltatónál, a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása miatt szükséges rehabilitációs intézkedések támogatására alkalmas eszközök.

b/1. Negatív ösztönző eszköz: Rehabilitációs hozzájárulás

Értékelése:

A jelenleg hatályos jogszabály szerinti rehabilitációs hozzájárulás, a jelenlegi magyar gazdasági helyzetben, csak önmagában alkalmazva, nem alkalmas a kívánt foglalkoztatást növelő hatás elérésére.

A gazdálkodó szervezetek számára kizárólag többlet teherként jelenik meg, ebben a formában ellenérzést, visszatetszést, tiltakozást eredményez.

Javaslatok: és módosító indítványok: (jogszabály módosítást igénylő feladatok)

- 1.) A rehabilitációs hozzájárulás fizetési kötelezettséget fenn kell tartani, a jelenlegi nagyságrendben, azonban szükséges hozzá pozitív ösztönzőket csatolni.**

- 2.) Azok a munkáltatók, akik nem vállalják az előírt létszámú megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatását és nem esnek a 4. pont szerinti kategóriába, fizessék meg a teljes rehabilitációs hozzájárulást,
- 3.) Azok a munkáltatók, akik az előírt létszámnál ugyan kevesebb megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztatnak, de részben teljesítik foglalkoztatási kötelezettségüket, az általuk foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatásával kapcsolatban indokoltan felmerülő rehabilitációs intézkedések kimutatható költségeit, vonhassák le az általuk fizetendő rehabilitációs hozzájárulásból és csak az így fennmaradó különbözetet kelljen befizetniük. Az így felmerülő költségeikről és az őket megillető kompenzációs igényről évente elszámolást kell készíteniük.
- 4.) Azok a munkáltatók, akik foglalkoztatási sajátosságaik alapján: nehéz fizikai munka, balesetveszélyes munka, egészségkárosodási kockázatot tartalmazó munka, különleges felkészültséget igénylő munka, stb. - nem, vagy aránytalanul csak nagy nehézségek árán tudnának megváltozott munkaképességű munkavállalót alkalmazni, - az ésszerű alkalmazkodás jogszabályi követelményeinek figyelembevételével, - **foglalkoztatási kötelezettségüket**, megváltozott munkaképességű dolgozókat jelentős, a foglalkoztatási kvóta feletti számban alkalmazó vállalkozások számára adott **alvállalkozói megrendelésekkel, részben, vagy egészben válthassák ki**. A foglalkoztatási kötelezettség kiváltása, a befizetendő rehabilitációs hozzájárulás összegének legalább háromszorosát elérő alvállalkozói szerződéssel történessen, amelynek mértékét éves szinten kell teljesíteni.

b/2. Pozitív rehabilitációs ösztönző eszközök:

1.) Bértámogatások:

1/1 A jelenlegi támogatási rendszer értékelése:

- **Flt. alapján, munkahely teremtés esetén igényelhető, határozott időtartamú bértámogatás: változatlan formában fenntartható.** Pozitív ösztönző eszköz lehet új munkahelyek létrehozására, nyílt munkaerő piaci foglalkoztatás bővítésére. Igénybevételének lehetőségét meg kell tartani a foglalkoztatási kvótán belül, új munkavállalót foglalkoztatni kívánó vállalkozások számára is, mert a szükséges betanulási, beilleszkedési időre biztosít támogatást a vállalkozás számára, ezt követően pedig megvalósulhat a tartós foglalkoztatás, amellyel a rehabilitációs hozzájárulás fizetési kötelezettség részben, vagy egészben kiváltható.
Jogszabály módosítást nem igényel.
- **Akkreditált bértámogatás:** Alapvetően jó eszköz a nyílt munkaerő piacon működő vállalkozások foglalkoztatási „kedvének” javítására, illetve megőrzésére, néhány szükséges módosítást követően.

1/2 Módosítási javaslatok: (jogszabály módosítást igényel)

- **az Akkreditációs Hivatal átalakítása Rehabilitációs Szolgálatná. A kifejezések fontosak: Hivatalból, szolgáltató szervezetté alakítani!**

- **az akkreditációs eljárás egyszerűsítése és a szakszerűség javítása:** a bürokratikus elemek csökkentése és az érdemi akkreditációs elemek: a foglalkoztathatóság érdekében megtett valódi, értékelhető, kimutatható intézkedések vizsgálati és értékelési súlyának növelése, a támogatás első megállapításakor,
- Az akkreditációs ellenőrzések során, a munkáltató számára, az adott munkavállaló folyamatos foglalkoztatásával kapcsolatban ténylegesen felmerülő költségek (bevétel kiesések) értékelése alapján, a további támogatásra, vagy a támogatás megszüntetésére tett javaslatok objektív alátámasztása,
- A támogatás folyósítási biztonságának, kiszámíthatóságának megteremtése, az objektív eljárással megállapított, a tényleges költségeken (bevétel - munkateljesítmény kiesésen) alapuló támogatási időszak alatt.

2.) Munkahely teremtő, munkahely megtartó rehabilitációs célú (Rehabilitációs Alap) beruházási, technológia fejlesztési támogatások.

2/1. Értékelés:

Ez a támogatási forma alapvetően jó célokat szolgált, de az utóbbi években nem alkalmazták. Újraindítása, néhány módosítással, nagyon sokat segíthetne a foglalkoztatás bővítése és a nyílt munkaerő – piacon történő foglalkoztatás jelentős fejleszthetősége érdekében.

2/2. Módosítási javaslatok (elsősorban politikai, másodsorban jogszabály módosítást és jogalkalmazói döntést igényel – több lépcsőben is bevezethető)

2/2/1. Alapvető strukturális változtatási javaslat: ebben a támogatási formában részesülhessen a munkavállaló és a munkáltató is, meghatározott szabályok alapján,

a.) Munkáltató pályázati támogatása: (jelenleg is létező, csak részterületeiben módosítandó elem)

- a munkahely teremtő és munkahely megtartó rehabilitációs támogatás súlypontjává a modern technikai környezet létrehozását segítő, **technológia fejlesztés támogatását** kell tenni, amellyel csak párhuzamos lehet az infrastruktúra (épület, környezet) fejlesztés.
- A munkahelyi környezet fejlesztésére csak a munkahely akadálymentes kialakítása, a meglévő munkaeszközök adaptív átalakítása, illetve az egyes munkavállalók munkavégzését lehetővé tévő, vagy biztonságosabbá, termelékenyebbé tévő technikai eszközök, kiegészítő berendezések létrehozása érdekében lehessen pályázni.

B.) Munkavállalónál jelentkező rehabilitációs szükségletek és azok támogatása

1.) Az előző pontban leírt, technológia fejlesztő célú támogatások munkavállalóra adaptált formája (új elem Magyarországon)

Munkavállaló foglalkoztatási rehabilitációs célú eszköz támogatásának céljai: (a fejlett EU tagországokban létező, nálunk új elem,)

- a munkavállaló munkavállalási, munkavégzési képességeit, munkavállalási és munkavégzési lehetőségeit tartósan, jelentős mértékben javító eszközök beszerzéséhez biztosítható pályázati támogatás.
- A támogatás csak munkavégzést vállaló szerződéssel, meghatározott ideig vállalt munkavégzéssel, ennek önhibából történő meghiúsulása esetén, visszafizetési kötelezettség vállalásával legyen nyújtható.

A támogatással beszerezhető eszközök köre:

Olyan gyógyászati segédeszközök, hiányzó képességeket kompenzáló technikai eszközök megszerzése, vagy meglévő eszközök adaptálása, átalakítása, amellyel az adott személy munkavégző képessége megteremthető, vagy jelentős mértékben javítható és az adott eszköz társadalombiztosítási támogatással, az adott személy számára anyagi, vagy egyéb körülményei alapján nem hozzáférhető, de az eszköz használata egészségi állapota alapján indokolt.

Ilyen eszközök lehetnek pl:

- a legmodernebb, a munkavégzés területén teljes értékű munkavégzési képességet biztosító hallásjavító - társadalombiztosítási támogatással nem, vagy csak nehezen elérhető- készülékek megszerzéséhez nyújtandó támogatás,
- aktív kerekesszékek és azok munkavégzést segítő kiegészítő berendezései,
- elektromos, állító, vagy egyéb munkavégzést segítő funkcióval kiegészített mozgásképeséget javító eszközök,
- a munkába járást biztosító utcai elektromos, vagy motoros közlekedési eszközök, járművek (gépkocsi is) beszerzése, illetve ilyen eszközök mindennapi önálló használatra alkalmassá tevő átalakítása, kiegészítve a más támogatási formában meglévő támogatásokat – pl. járműszerzési , átalakítási támogatás

2.) A munkavállaló munkavégző képességét biztosító, javító támogatások

2/1. Képzési, átképzési támogatások

a.) Értékelés:

1.) A jelenlegi szakmai képzési, átképzési rendszer, elsősorban a képzést nyújtó intézmények infrastrukturális, szakmai, hiányosságai, ebből eredő alkalmatlan képzési kínálata, érdekeltségi rendszerének hiánya, képzési tematikájának alkalmatlansága miatt, nem alkalmas a megváltozott munkaképességű emberek munkaerő piaci esélyeinek javítására. Ezt az állítást, a munkaerő – piaci foglalkoztatási adatok és a jelenlegi képzési struktúrában képzést - átképzést végzett megváltozott munkaképességű emberek munkahely találati és megtartási mutatói alátámasztják.

Ezért a meglévő munkaerő – piaci szolgáltatók képzési, átképzési támogatási eszközei, az erre fordított források, nem hasznosulnak megfelelően.

Alapvetően nem a támogatási formával van probléma, hanem a támogatható képzési struktúrában.

2.) A jelenlegi képzési, átképzési támogatások rendszerében **megőrizendő elem, a megváltozott munkaképességű emberek képzésének, átképzésének preferált, az átlagos támogatások közül kiemelt támogatása**

b.) Módosítási javaslatok: (politikai döntést, lobby érdekek letörését, szemléleti változásokat és jogszabály módosítást igényel)

- 1.) A képző intézetek személyi és tárgyi feltételeit alkalmassá kell tenni a megváltozott munkaképességű emberek képzésére és átképzésére:
 - akadálymentes, mindenki számára hozzáférhető integrált képzési körülmények megteremtésével,
 - a megváltozott munkaképességű emberekkel való célzott foglalkozás szakmai ismereteinek elsajátításával, a képzésben részt vevő személyzettel,
 - a megváltozott munkaképességet figyelembe vevő képzési, átképzési programok kialakításával.
- 2.) Meg kell teremteni, a megváltozott munkaképességű emberek számára egyes szakmák, egyes részterületeire vonatkozó képzettség megszerzésének lehetőségét oly módon, hogy ez a képzettségi szint, ne legyen alacsonyabb rangú mint a teljes szakmai képzettség, hanem az adott rész képzettség tekintetében a legmagasabb színvonalú munkavégző képességet eredményezze – speciális tudás kialakításával.
- 3.) Fokozni kell a gyakorlati, a munkaerő piacon hasznosítható ismeretek megszerzését, magas technológiai színvonal kezelésére alkalmassá tévő képzéssel – adott esetben a tanulási képesség korlátozottsága miatt, a munkavégzés során kevésbé hasznosítható elméleti tudásszint elvárás csökkentésével.
- 4.) A megváltozott munkaképesség sajátosságaihoz igazodó, a munkaerő piacon ennek figyelembevételével is hasznosítható szakmai standardokat és képzési metodikákat kell kialakítani a képző intézményekben – hozzárendelve a képzéshez szükséges, magas szintű technológiát, amelyek pótolhatják a hiányzó fizikai képességeket – automata gépek, robotok, számítógép vezérelt eszközök kezelésére történő kiképzéssel.
- 5.) *A képzési, átképzési rendszerbe be kell vonni a megváltozott munkaképességű emberek tartós, vagy átmeneti foglalkoztatását végző, speciális támogatásban részesülő célszervezeteket.*

Tranzit foglalkoztatás keretében nem csak szakmai ismeretek, hanem munkakultúra, munkahelyi beilleszkedés, munkahelyi kommunikáció, kudarc kezelési ismeretek és egyéb, a munkavégzést és a munkahely megtartást segítő ismeretek átadására is alkalmassá kell őket tenni. Számukra meg kell teremteni a képzésben való részvétel érdekelttségét.

- 3.) **A megváltozott munkaképességű munkavállaló munkavégző képességének, munkaerejének fenntartását, folyamatos hasznosíthatóságát szolgáló támogatások** (jelenleg nem, vagy csak kezdetleges formában léteznek ilyen eszközök)

Javaslatok: (jogszabály módosításokat igényel)

- a.) A munkába járás tényleges többlet költségeit fedező támogatás biztosítása azok számára, akik a közösségi közlekedési eszközök használatával kapcsolatos támogatásokat nem tudják igénybe venni.

A jelenleg erre a célra mozgásukban korlátozott személyek számára adható 9. Ft/km. saját személygépkocsi használati támogatás régen elértéktelenedett és megközelítően sem fedezi a felmerülő költségeket, de a közösségi közlekedési eszközök használatához a munkáltató által nyújtott támogatásnál is alacsonyabb. A pozitív intézkedés helyett, negatív diszkriminációs helyzet áll fenn.

- b.) Rekreációs célú, állapot fenntartását, esetleg javítását célzó egészségügyi, szanatóriumi jellegű ellátások létrehozása és működtetése megváltozott munkaképességű emberek számára. (jelenleg nincs ilyen ellátási forma)
- c.) Pótszabadság biztosítása a súlyosabb megváltozott munkaképességű emberek számára – jelenleg, csak a vak emberek számára biztosít a Mt. ilyen lehetőséget.

III. Speciális, külön szabályok alapján támogatandó foglalkoztatási formák, megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő emberek számára

1.) Bevezetés

Az ilyen foglalkoztatási formák fenntartásának indokai:

- Jelenleg Magyarországon meghatározó, de még a legfejlettebb EU országokban is, magas, esetenként meghatározó mértékű, a megváltozott munkaképességű emberek ilyen foglalkoztatási formában történő munkavégzése,
- Ebben a foglalkoztatási formában egy speciális, első szintű integráció jelenik meg. Az ép, a nehezebb munkafeladatokat végző, vagy a súlyosabb egészségi állapotban lévő munkavállalók munkavégzését segítő munkavállalók, a kevésbé súlyos mértékben megváltozott munkaképességű emberek, valamint a legsúlyosabb egészségi állapotban lévő fogyatékos emberek együttes munkavégzése valósul meg.
- Ez a foglalkoztatási forma alkalmas, - de a jelenlegi alkalmassági szintnél még alkalmasabbá tehető - a munkaerő-piac elsődleges elvárásaira való felkészítésre azok számára, akiknél: nem alakult ki, vagy a munkából kihagyott évek során elhalványult a munkakultúra, az együttműködési képesség, a munkafegyelem, a munkahelyi elvárások kezelésének és elfogadásának képessége.
- Ez a foglalkoztatási forma alkalmas – és a jelenleginél még sokkal alkalmasabbá tehető – a modern technológia kezelésének elsajátítására, a munkafolyamatok betanítására, a piaci követelményeknek való megfelelés szükségességének megismerésére, a munkaerővé válás és a munkaerőként való megjelenés fizikai, morális, mentális rögzítésére.
- Ez a foglalkoztatási forma alkalmas – és a jelenleginél még alkalmasabbá tehető – még a legsúlyosabb állapotú megváltozott munkaképességű emberek számára karrier pálya felépítésére, munkahelyi karrier kialakítására, illetve az ehhez szükséges képességek megszerzésére.
- Ez a foglalkoztatási forma alkalmas a nyílt munkaerő –piacon még felkészítés után sem foglalkoztatható, legsúlyosabb állapotú fogyatékos munkavállalók átmeneti, vagy tartós foglalkoztatására,
- Ez a foglalkoztatási forma lehetőséget teremt az önbizalom, az önértékelő képesség, a társadalmi hasznosság érzésének és a társadalmi megbecsültség javítására olyan emberek számára, akik a munkaerő-piacon soha nem vettek részt, vagy onnan tartósan kikerültek.
- Ez a foglalkoztatási forma hiányt pótló termelési értéket állít elő, - amely megfelelő intézkedésekkel jelentős mértékben fokozható - ezzel hozzájárulva a nemzetgazdaság fejlődéséhez.

- Ez a foglalkoztatási forma alkalmassá tehető olyan piaci igényeknek való megfelelésre, amely a profitorientált vállalkozások számára rentábilisan nem végezhető, de jelentős, elsősorban helyi igényeket elégíthet ki.
- Ez a foglalkoztatási forma meghatározó része lehet, a Magyarországon is kialakítandó szociális gazdasági szektornak – amely a fejlettebb országokban jelentős piaci szolgáltató potenciálként jelenik meg.

Mindezen indokok alapján, ennek a foglalkoztatási formának a fenntartásához, fejlesztéséhez fontos társadalmi és gazdasági érdekek fűződnek, ezért fejlesztése, hatékonyságának javítása, a benne rejlő többlet lehetőségek kihasználásának elérése alapvető érdeke Magyarország mindenkorai Kormányainak.

Sajnálatos, hogy az elmúlt években, ezt a szükségszerűséget és hasznosságot a Kormányok nem ismerték fel és nem alkalmazták és ennek a foglalkoztatási formának a csökkenését eredményező intézkedéseket hoztak.

Javaslatunk ezen része arra irányul, hogy a jelenlegi Kormány ismerje fel és alkalmazza ennek a foglalkoztatási formának a pozitív társadalmi, gazdasági lehetőségeit, hiszen ez a foglalkoztatási forma, még az elengedhetetlenül szükséges támogatás biztosítása mellett is hasznosabb, olcsóbb morális és nemzetgazdasági szempontból is, mint a passzív ellátások nyújtása a munkaképes korú megváltozott munkaképességű és fogyatékos emberek számára.

2.) Az egyes speciális foglalkoztatási formák és sajátosságai

A.) Szociális Intézményi foglalkoztatás:

Jellemzői:

- a.) a nyílt munkaerő-piaci és a támogatott foglalkoztatástól is teljesen elkülönülő, a szociális intézmények működtetési szabályaihoz kapcsolódó szabályrendszerben működik.
- b.) a működés elemeiben együttesen van jelen, a szociális ellátás, a terápiás célú és a termelő célú munkavégzés,
- c.) az ilyen feladatot végző szervezetek tulajdonviszonyaira az állami, önkormányzati, egyházi és civil, közösségi tulajdon a jellemző, a profit orientált működés jogszabályi kizárásával,
- d.) működtetésének támogatása:
 - a foglalkoztatásban részt vevő, általában súlyosan fogyatékos személyek számára kifizetésre kerülő munkabéreköltségre,
 - korlátozott számú foglalkoztatást segítő, irányító személyek munkabéreköltségére,
 - a működtetéssel együtt járó közüzemi díjak részbeni kiegyenlítésére nyújt csupán fedezetet.
 Ebből eredően, ezek a foglalkoztató szervezetek nem részesülnek olyan támogatásban, amelyből modern technológiát, elfogadható munkahelyi infrastruktúrát biztosíthatnának az itt foglalkoztatott, jellemzően súlyosan fogyatékos személyeknek.
- e.) az e foglalkoztatási forma céljaként meghatározott munkavégző képesség fejlesztést és karrier építési célt, ezek a szervezetek a feltételek teljes hiánya miatt nem tudják teljesíteni (gépek, berendezések, technológiai, alapvető infrastruktúra hiánya)
- f.) ez a foglalkoztatási forma, csak a legalacsonyabb társadalmi és gazdasági szinten álló, kézzel végezhető, rendkívül rosszul fizetett bémunkák alacsony technológiai szintű elvégzésére képes, amely nem nyújt fejlődési lehetőséget az itt foglalkoztatott személyeknek,

csupán élő robotként hasznosíthatók, de nem biztosít forrást a technológiai fejlesztés végrehajtására sem.

g.) a foglalkoztatható létszám, forráshiány miatt limitált, fejlődési lehetőség nincs, sőt az elmúlt évben, a korábbi kormányzat igen jelentős, adminisztratív úton végrehajtott, de „pályázati köntösbe bújtatott” létszámcökkentést kényszerített ki ezen a területen. Ezzel „sikerült” jelentős számú megváltozott munkaképességű embert visszasüllyeszteni a passzív ellátottak körébe.

Javaslatok: (szemlélet váltás és jogszabály módosítást igényel)

- 1.)** Ennek a foglalkoztatási formának egységes szabályozás alá vonása, a speciális támogatásban részesítendő foglalkoztatási formákkal,
- 2.)** Technológiai és infrastruktúra fejlesztési források biztosítása ennek az ágazatnak a számára,
- 3.)** A létszám- fejlesztési lehetőség „befagyasztásának” feloldása,
- 4.)** a bürokratikus, rendkívül merev foglalkoztatási szabályozás feloldása:
 - pl. újabb munkalehetőség jelentkezése esetén ne legyen szükséges teljesen új engedélyezési eljárás lefolytatása, amely hónapokat vesz igénybe és addigra az új munkalehetőség, már régen elmúlik.
 - a fejlesztő felkészítő és a rehabilitációs foglalkoztatás közötti átjárási lehetőség, vagy a munkaidő változtatási lehetőség szabadabb, bürokrácia mentesebb végrehajthatóságának megteremtése. Jelenleg, mindezekhez több hónapos, bürokratikus engedélyezési eljárás szükséges, amely igen jelentősen csökkenti a foglalkoztató intézmény rugalmas és célszerűen alkalmazható mozgásterét.
- 5.)** A foglalkoztatás céljának megfelelően, az egyes foglalkoztatási formák, valamint az egyes intézmények között, a szabadabb átjárási lehetőségek megteremtése, oda –vissza, a foglalkoztatásra alkalmasság és képesség változásának függvényében. Jelenleg az abszolút „röghözkötöttség” jellemző ebben a foglalkoztatási formában is.

B.) Védett szervezeti foglalkoztatás

Jellemzői:

- a.)** pályázati úton, meghatározott időtartamra kiválasztott, speciális szerződéssel rendelkező szervezetek vesznek részt benne, a bekerülés lehetősége nem nyitott,
- b.)** a működés elemeiben együttesen van jelen, a terápiás célú, a csak támogatással végezhető termelő célú és a piaci körülmények között történő munkavégzés,
- c.)** a támogatási összeg és a foglalkoztatható létszám volumene limitált, a körülmények alapvető megváltozása esetén is teljesen rugalmatlan,
- d.)** a létszámfejlesztés és a létszám- mozgás lehetősége, a piaci, vagy foglalkoztatási viszonyok jelentős megváltozása esetén sem adott,
- e.)** ebben a foglalkoztatási formában csak non profit, közhasznú szervezetek vehetnek részt, ugyanakkor nincs előírva számukra az akkreditáció megszerzése,
- f.)** a támogatottság mértéke ebben a foglalkoztatási formában a legmagasabb, a teljes működési költségek 80 %-os mértékéig terjedhet,
- g.)** az egyes támogatott költségek elszámolhatósága több oldalról korlátozott, amely azt eredményezi, hogy az elméletileg elérhető legmagasabb támogatás, a külön korlátok miatt, a gyakorlatban nem érhető el,

h.) az egyes támogatási elemek között az év közbeni átcsoportosítás lehetősége nem adott, így az élet, vagy a piac által igényelt, szükséges változtatások rugalmasan nem hajthatók végre, az egész támogatási rendszer rendkívül merev – ezáltal pazarló is lehet.

i.) jogszabályi rendelkezés alapján ugyan elvárt a nyílt munkaerő – piacra történő felkészítés és kihelyezés, de ez, ösztönzőkkel nem támogatott, sőt, a piacra termelés kényszere miatt kifejezetten hátrányt jelent a foglalkoztató számára. Abban érdekelt, hogy a legjobban felkészített munkavállalókat magánál tartsa, ezáltal a tranzitálás megvalósításában ellenérdekelt.

j.) országos hálózatot működtető, egymástól több száz kilométeres távolságban lévő telephelyekkel rendelkező, szervezetek vesznek részt ebben a foglalkoztatási formában, így a támogatott munkaszervezési, logisztikai, szállítási, raktározási költségek rendkívül magasak,

k.) gyakran, a különböző foglalkoztató szervezetek - köztük az állami tulajdonban lévő foglalkoztatók - ugyanazon a településen tartanak fenn telephelyeket, így a párhuzamosságból eredő többletköltségek is jelentősek,

l.) jellemző az alulfizetett bér munkavégzés, amelyből eredően profit érdekelt cégek alacsony áron jutnak, az állam által támogatott módon, piaci szolgáltatásokhoz,

m.) a védett szervezetként támogatott cégek egymással konkurálva, egymás árai alá kínálnak a piac megszerzése érdekében – ez a magatartás elsősorban a kevésbé veszteség-érzékeny állami tulajdonú vállalkozásokra jellemző.

n.) ebben a foglalkoztatási formában együtt történik a legkevésbé termelékeny, legsúlyosabb, fogyatékossgal rendelkező emberek, a megváltozott munkaképességű, de magasabb termelékenységre alkalmas emberek és az ép emberek foglalkoztatása,

o.) a támogatási összeg nem célzottan, feladathoz kötötten kerül megállapításra és kifizetésre, ezért a támogatási összeg „összemosása” lehetséges,

p.) ebben a formában történik a legmagasabb létszámú foglalkoztatás, továbbá ebben a formában a legmagasabb a gépesítettség és az üzemszerű termelés, ezért ennek a foglalkoztatási formának a megtartása – a megfelelő korrekciók végrehajtása mellett feltétlen szükséges.

r.) A megváltozott munkaképességű munkavállalói kör többsége számára jellemző a minimálbéren, illetve a szakmai bérszínvonalon történő foglalkoztatás, a foglalkoztató egészére vonatkozó bérszínvonal általában alacsonyabb mint a nyílt munkaerő piacon tevékenykedő vállalkozások átlagbér színvonala. Ettől eltér az állami tulajdonban lévő vállalkozások vezetői bérszínvonala, mert az más hasonló, megváltozott munkaképességű embereket foglalkoztató vállalkozásokhoz képest, ismereteink szerint magasabb.

s.) Magas a részmunkaidőben foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalók aránya.

Javaslatok: (közép távon – 2 év alatt – jogszabály módosítással)

1.) Meg kell alkotni a **védett szervezeti** körbe történő bekerülést, ott maradás **szakmai standardjait**, amelynek lehetséges elemei a következők:

- munkaerő piacra bekerülésre történő motiválásban való részvétel – munkaerő-piaci tanácsadó, segítő szolgálat működtetésével,

- munkakultúrára felkészítés, munkahelyi viselkedési szabályok elsajátításához segítségnyújtás, konfliktuskezelési felkészítés, munkafegyelem, munkamorál kialakulására való felkészítés, képzett rehabilitációs szakemberek közreműködésével

- modern technológiai használatának elsajátítását célzó elméleti és gyakorlati képzésben, átképzésben való részvétel – gyakorlati képzési helyként való működés szakmai feltételeinek megteremtése, szakmai oktatók, betanítók alkalmazásával,

- tranzit foglalkoztatásban való részvétel – kihelyezést, utánkövetést, szükség esetén beavatkozást végző szervezet működtetésével
- költség –haszon alapon történő tervezés – az érték alatti bérmunka -vállalást megakadályozó elő és utókalkulációs rendszer létrehozása és működtetése,
- munkaképességet megőrző, javító munkahelyi jóléti szolgáltatások biztosítása –üdülés, rekreáció,
- munkahelyi karrier építést segítő, képző, felkészítő, tanácsadó, szolgáltatások biztosítása

2.) Meg kell teremteni, a fenti standardok alapján elvárt, szerződésben vállalt és tényleges feladatvégzéssel arányos finanszírozás szakmai feltétel és monitoring rendszerét

3.) Meg kell teremteni a tranzit foglalkoztatás, valamint a munkahelyi felkészítésben történő részvétel érdekeltégi rendszerét,

4.) Oldani kell a merev munkajogi szabályozást pl. a minimálbér kifizetésének kötelezettségét bármely alacsony munkateljesítmény esetén is – amely rontja a jó teljesítményre képes munkavállalók morálját – helyette, a teljesítménnyel arányos, de legalább a minimálbér 50 %-os mértékében meghatározott bérfizetési kötelezettség bevezetésével, növelni kell a támogatott munkáltató döntési szabadságát,

5.) Meg kell nyitni a védett szervezetté válás lehetőségét, a feltételeknek megfelelő szervezetek számára, ugyanakkor a feltételeket nem teljesítő védett szervezetek számára a visszalépés lehetőségét is biztosítani kell.

C.) Akkreditált, bér és költségkompenzációs támogatással megvalósuló foglalkoztatás

Jellemzői:

- a.) A foglalkoztatotti kör hasonló a védett szervezeti foglalkoztatáshoz,
- b.) A szervezetek támogatottsága lényegesen alacsonyabb, mint a védett szervezeti kör támogatottsága, átlagosan a teljes termelési költségek legfeljebb 40 %-át éri el.
- c.) Jellemzően, kisebb szervezetek vesznek részt ebben a foglalkoztatási formában,
- d.) Az utóbbi évek negatív változásai legdurvábban ezt a foglalkoztatási formát érintették, tömegesen mentek tönkre ilyen szervezetek, csökkentve a foglalkoztatottságot,
- e.) Ebben a foglalkoztatási formában vett részt legnagyobb mértékben a magántőke, amely a profit lehetőségének megszűnése után, „kimenekült” ebből a foglalkoztatási formából.
Megfontolandó, hogy a támogatott foglalkoztatásban van –e helye magántőkének akkor, ha jogszabályi rendelkezés alapján, ez a foglalkoztatási forma is csak non profit gazdasági társaság keretei közt folytatható. A magántőke és a nonprofit működés szögesen ellentétes fogalom, ezért a magántőke, csak manipulatív módon, burkolt, leplezett profit kivonással tud részt venni ebben a foglalkoztatási formában. Megfontolandó, egy részben támogatott, de a profit termelés lehetőségét megengedő foglalkoztatási forma kialakítása.
- f.) Az ilyen szervezetek legnagyobb konkurensei a védett szervezetek, akik képesek alacsonyabb áron munkát vállalni, mivel támogatottságuk lényegesen magasabb,
- g.) Ezekben a szervezetekben rendkívül alacsony a tőketartalék, ezért a legkisebb negatív piaci, gazdasági, vagy szabályozó változás ezeket a szervezeteket azonnal tönkreteszi,
- h.) Alacsony a gépesítettség foka, a technológia, a munkaszervezés, az infrastruktúra színvonala, jellemző a manufaktúra jellegű, kevésbé termelékeny, alacsony szakképzettséget igénylő munkavégzés,

- i.)** Magas a szabályozókban rögzített adminisztratív kötöttség – pl. nem végezhető telephelyen kívüli munka, hiába lenne ilyen munkákra megrendelés, kötöttek és merevek a költségkompenzációs támogatás felhasználási, esetleges átcsoportosítási lehetőségei, stb.
- j.)** Rendkívül kevés a vállalkozást eltartó piaci megrendelés, mivel a vállalkozások az alacsony gépesítettség miatt kevés saját terméket tudnak előállítani, inkább kiszolgáltató helyzetben, rendkívül nyomott áron, bér munkát végeznek, amelynek a hasznát a bér munkaadó fölözi le.
- k.)** Az akkreditáció számukra kötelező, legalább rehabilitációs tanúsítvány megszerzésével, - ennek többlet költségeit viselniük kell, miközben a védett foglalkoztatók számára nincs akkreditációs kötelezettség.
- l.)** A megváltozott munkaképességű munkavállalói kör többsége számára jellemző a minimálbéren, illetve a szakmai bérminimumon történő foglalkoztatás, a foglalkoztató egészére vonatkozó bérszínvonal általában alacsonyabb mint a nyílt munkaerő piacon tevékenykedő vállalkozások átlagbér színvonala.
- m.)** Magas a részmunkaidőben foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalók aránya.

Javaslatok:

- 1.)** Közelíteni kell a védett foglalkoztatás és a költségkompenzációs foglalkoztatás támogatási színvonalát,
- 2.)** Oldani kell a szabályozók merevségét:
 - lehetővé kell tenni a megállapított támogatási mértéken belüli átcsoportosítást,
 - lehetővé kell tenni a munkaerő mozgást,
 - lehetővé kell tenni a rugalmas, a piaci viszonyokhoz alkalmazkodó határozott idejű foglalkoztatást,
 - oldani kell a merev, a piaci viszonyokhoz nem alkalmazkodó munkajogi szabályozást - pl. lehetővé kell tenni a munkaidő egyoldalú megváltoztatását a megrendelések függvényében, amelynek munkavállalói megtagadása, rendes felmondási okként legyen nevesítve.
- 3.)** Pályázati források biztosításával segíteni kell a költségkompenzációs támogatásban részesülő szervezeteket, hogy alkalmassá válhassanak védett szervezeti feladatok ellátására és pályázhassanak ilyen statusra.

IV. A speciális támogatásban részesülő foglalkoztatókra vonatkozó közös elvárások, a foglalkoztató szervezetekkel szemben:

- 1.)** A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatban felmerülő, a **I. 1/2 a.), b.), c.), d.) e.)** pontokban rögzített hátrányok kiküszöbölésére alkalmas feltételek megteremtésén túl, a fogyatékossgal élő munkavállalók, **I. 2/2. a.), b.) c.), d.) e.)** pontokban rögzített, foglalkoztatási hátrányainak kiküszöbölésére is alkalmas feltételek megteremtése.
- 2.)** A megváltozott munkaképességű és fogyatékos dolgozók számára, a támogatási formától függő mértékű és jellegű, rehabilitációs célú, állapotfenntartó, állapotjavító, életminőséget javító, szolgáltatások, továbbá munkahelyi karrierlehetőséget segítő tanácsadó szolgáltatások biztosítása.
- 3.)** Részvétel, a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatást segítő rendszerek működtetésében, fejlesztésében, adatszolgáltatással, hálózati együttműködésekben való részvétellel, szolgáltatás koordinációs tevékenységgel.

V. A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatási helyzetét javító intézkedési javaslatok:

1.) *Lehetővé kell tenni a telephelyen kívül végzett támogatott foglalkoztatást azokban az esetekben, ahol a munka jellege ezt lehetővé teszi – pl. park gondozás, takarítás, árufeltöltés, külső szolgáltatások, kiegészítő tevékenységek – ez elősegítheti a nyílt munkaerő-piaci kapcsolatok kialakulását, a nyílt munkaerő-piaci légkör megismerését és az ahhoz való alkalmazkodás megtanulását, majd az adott személy nyílt munkaerő piaci foglalkoztatásának lehetőségét.*

2.) *Meg kell teremteni az állami garancia vállalás mellett, támogatott kamattal történő hitel felvételének lehetőségét a foglalkoztató szervezetek számára, fejlesztések, vagy átmeneti likviditási nehézségek áthidalására, mert:*

- *a piaci kamatokat, ebben a termelési ágazatban, non profit körülmények közt nem lehet kitermelni,*

– jelenleg a bankok többsége nem nyújt hitelt közhasznú, non profit szervezetek számára, mivel az állami támogatást nem tekinti hitelfedezetet nyújtó árbevételnek, ugyanakkor támogatott foglalkoztatásban, csak ilyen szervezet vehet részt.

Ugyancsak meg kell teremteni a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatását végző közhasznú, non profit szervezetek részvételének feltételeit az új Széchenyi Programban, mert jelenleg éppen a non profit jelleg miatt ebből ki vannak zárva, ugyanakkor pedig bér, költségkompenzációs, illetve védett szervezeti támogatáshoz csak non profit szervezetként juthatnak hozzá. A Széchenyi Kártya segíthetne beruházások, vagy átmeneti likviditási gondok kezelésében.

3.) *Jogszáabályi rendelkezéssel létre kell hozni a védett piac jogintézményét az állami szervezetek, állami tulajdonú vállalatok és az önkormányzatok közreműködésével, a közbeszerzési értékhatár alatti beszerzésekre és szolgáltatás-vásárlásokra vonatkozóan. Pl. intézmények takarítása, park és kertgondozás, karbantartási, javítási feladatok végzése, kisebb értékű beszerzések, pl ágynemű, intézményi textília varrás, irattár rendezés, adatrögzítés, stb. feladatok esetén, az ajánlatkérést elsőként speciális támogatásban részesülő szervezetek számára kell megküldeni és csak nemleges válasz, vagy lényeges szolgáltatási, illetve árkülönbség esetén lehet más szervezetet ilyen feladatokkal megbízni.*

4.) *A közbeszerzési eljárások kiírásaiban, a pályázók számára, pozitív értékelési szempontként kell előírni, ha a foglalkoztatási kvótát elérő, vagy meghaladó módon vesznek részt a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásában, vagy létszámukhoz képest, legalább 40 %, vagy azt meghaladó mértékben alkalmaznak megváltozott munkaképességű embereket.*

5.) *Létre kell hozni a speciális támogatásban részesülő foglalkoztatók kötelező, az ezen kívül, foglalkoztatási kvóta felett foglalkoztató vállalkozások önkéntes, nyilvános elektronikus nyilvántartását, annak érdekében, hogy a fenti 3. és 4. pontban rögzített kötelezettség teljesíthetővé váljon.*

6.) *Támogatni kell, a megváltozott munkaképességű emberek piaci aktivitását, termékeit bemutató hazai és európai kiállítások, vásárok, bemutatók szervezését, illetve az ilyen rendezvényeken való részvételt.*

7.) Támogatni kell a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató szervezetek önkéntes gazdasági, koordinációs, érdekegyeztető célú szervezeteinek létrejöttét és működését.

VI. Rövid távú intézkedési javaslatok a jelenlegi foglalkoztatási színvonal és struktúra megőrzés érdekében.

1.) Sürgősen meg kell kezdeni, a megváltozott munkaképességű embereket foglalkoztató szervezetek szakmai szervezeteivel, a fogyatékos emberek érdekérvényesítő szervezeteivel, a vállalkozók, munkaadók szervezeteivel, az illetékes munkavállalói érdekképviselői szervezetekkel az egyeztetést a 2011. évi támogatási rendszer feltételeiről és költségvetési forrásairól.

2.) 2011. évben olyan átmeneti támogatási rendszereket kell működtetni, amelyek nem eredményezik egyik foglalkoztatási ágazatban sem, a foglalkoztatási színvonal csökkenését, ugyanakkor strukturálisan előkészítik az új támogatási rendszerre való átállást.

3.) 2012. évre meg kell teremteni egy új, a jelenleginél célzottabb, korszerűbb, a tényleges feladatellátásra épülő, hatékonyabb, a gazdasági folyamatokhoz, igényekhez jobban illeszkedő, de a bevált tapasztalatokra építő támogatási rendszert, amelyhez javaslataink felhasználását ajánljuk.

Javaslataink részletes kifejtésére, indoklására, hatásvizsgálatok elvégzésére, illetve a rövid távú, 2011. évre vonatkozó intézkedések meghozatalához szükséges konkrét módszerek kidolgozásában való közreműködésre felajánljuk szakértői közreműködésünket.

Budapest, 2010. augusztus 27.

Szerkesztette:

Dr.Hegedüs Lajos
A MEOSZ elnöke