

**MOZGÁSKORLÁTOZOTTAK EGYESÜLETEINEK
ORSZÁGOS SZÖVETSÉGE**
1032. Budapest, San Marco u. 76.

Levelezési cím: 1300. Budapest, Pf. 141.
Telefon: (1)388-5529; (1)388-2387; (1)388-2388;
(1)368-1758; (1)454-1174; (1)454-1136;
Fax: (1)454-1144; (1)250-9013
E-mail: lajos.hegedus@meoszinfo.hu
Internet: www.meosz.hu
Bankszámla szám: 11703006-20034962
Adószám: 19002732-2-41.



JAVASLAT

A MEOSZ ÁLTAL KIDOLGOZOTT
ÚJ FOGLALKOZTATÁSPOLITIKA
c. gazdaságpolitikai iratba foglalt koncepció felhasználására

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

A MEOSZ átfogó elemzést készített a fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásának helyzetéről és a szükséges teendőkről.

A koncepciót 2009 áprilisában vitára bocsájtottuk és szakmai konferencián is megtárgyaltuk. A végleges szöveg ezek alapján született meg.

Javaslat: A MEOSZ elemzése komoly egyetértésre talált a témával foglalkozó szakemberek körében. Számos esetben az ÁSZ kutatóintézetével is teljesen egyező következtetésekre jutottunk. Az irat tartalma:

- Helyzet elemzés
- Részletes javaslatok

A kidolgozott javaslatok a jelen költségvetési keretek figyelembevételével kerültek kidolgozásra, ám olykor gyökeres változtatásokat tartalmaznak. A javaslatok figyelembe veszik, hogy fenntartható, megtérülő és azonos érdekeltégi motivációs elemekre épüljenek, tehát tartós és nagy többségre számítható társadalmi támogatottságot lehessen mögéjük állítani.

Csatolt anyag

1. Új foglalkoztatás politika – gazdaságpolitikai irat

2010 május




Dr. Hegedűs Lajos
elnök



ÚJ FOGLALKOZTATÁSPOLITIKA

Gazdaság-politikai dokumentum

egy jobb, hatékonyabb foglalkoztatás-politikáért, a megváltozott munkaképességű és fogyatékos emberek helyzetének javításáért

2010 Május

**© Mozgáskorlátozottak Egyesületeinek Országos Szövetsége
Oktatási, Továbbképző és Távmunka Intézet**

BEVEZETÉS

A vitairat azt a célt szolgálja, hogy a átfogó javaslatokat fogalmazzon meg a megváltozott munkaképességű és fogyatékos emberek foglalkoztatásával kapcsolatban. A vitairat célkitűzése, hogy átlátható, egyszerű és gyorsan végrehajtható rendszer alap gondolatait és elveit vázolja fel, melyeknek nemcsak szakmai érdekessége, hanem közgazdasági hatása is áttekinthető és konkrét eredményeket ígérő.

I. ÚJ KIHÍVÁSOK A VILÁGBAN ÉS MAGYARORSZÁGON

A fejezet a világ és Magyarország új kihívásainak fő kérdéseit tekinti át a megváltozott munkaképességű és fogyatékos emberek foglalkoztatásának szemszögéből.

II. A JELENLEGI HELYZET A SZÁMOK TÜKRÉBEN

A fejezet a jelenlegi helyzet elemzéséből azokat az elemeket emeli ki, melyek a foglalkoztatás akadályait képezik. Látható, hogy mintegy 3-400.000 fő ellátottból legalább részben önellátóvá tétele a tét. Az elmúlt 20 évben e réteg foglalkoztatása nem nőtt, miközben létszáma duplájára emelkedett.

III. AZ ÚJRAGONDOLÁS ALAPJAI

A fejezet három alapvetése szerint áttekinthető, egyszerű rendszert kell kialakítani amely az egyéni helyzetet kezeli, miközben eléri a valós, hozzáadott értéket előállító, az egyéni méltóságnak és közösségi érdekeknek megfelelő integrált foglalkoztatást.

IV. AZ ÚJ FOGLALKOZTATÁSI RENDSZER

A fejezet a szükséges intézkedéseket, szabályozókat ismerteti a foglalkoztatás és az ehhez szükséges felnőttképzés fő kérdései terén.

V. SZEMÉLYRE SZABOTT VÉGREHAJTÁS

A fejezet alapvetést ad a rendszer végrehajtásához szükséges személyre szabott probléma megoldáshoz.

VI. ÖSSZEGZÉS

VII. MELLÉKLETEK

Néhány fontos kérdésen illusztrációként ill. tájékoztatóként csatolt anyag amely segít megérteni egyes rész kérdéseket.

I. ÚJ KIHÍVÁSOK A VILÁGBAN ÉS MAGYARORSZÁGON

Az egész világ komoly gondokkal küzd a foglalkoztatás területén, amelyet a világgazdasági válság csak fokozott. Új kihívásokkal kell szembenézni minden országnak, és ez a kényszer más szemléleteket igényel. Szakértők szerint a 70-es évekbeli olajválságot követően is évtizedek kellettek, hogy a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok foglalkoztatása a korábbi szintre emelkedjen, és egyúttal felhívják a figyelmet arra, hogy most lényegesen nagyobb baj van. A 2008 októberében kialakult gazdasági válság hatásai, még mindig nem láthatóak teljes terjedelmükben, így a társadalomra gyakorolt hatásokat felmérve új irányokat, intézkedéseket szükséges megfogalmazni. Az új társadalmi közgondolkodás szerint a gazdaság nem lehet öncélú, hanem segítenie kell a valódi társadalmi és környezeti problémák megoldásában.

Modellváltást kívánnak a világ gazdasági főirányában is létrehozni, az eddigi szűken vett gazdasági és pénzügyi mutatók helyett, és mellé be akarják emelni azokat a mutatókat is, melyek az érdemi társadalmi és környezeti változásokat tudják leírni. Elkezdődött egy olyan világméretű közös munka, melynek célja a jövőben elkerülni a hasonló helyzeteket. A világban több bizottságban dolgoznak.

Két Nobel-díjas közgazdász a vezetője Joseph Stiglitz és Amartya Sen. Mindketten, jelentős eredményeket könyvelhetnek el a jóléti közgazdaságtan terén.

Ez év májusában mutatják be az OECD számára az előzetes modelleket, mely végleges formájában várhatóan 2011. évben kerülnek nyilvánosságra. Véleményük szerint most kell felkészülni új politikákkal, amikor a világ ilyen új kihívások elé néz. Ezek az új megoldások arra törekednek, hogy a gazdaságok a maguk logikája mentén valódi növekedés mellett, *valódi munkahelyteremtést is elő tudjanak állítani nemzeti léptékben*, de ehhez a nemzetek közötti összefogás elengedhetetlen.

Az Európai Unió is most készíti el a 2020-ig szóló stratégiáját és ugyanezekre a kihívásokra akar megoldást találni, melyben a társadalmi hatékonyság is kulcsfontosságú kérdés. Szól a vállalati és gazdasági hatékonyság mellett arról is, hogy lehet minőségi életet biztosítani, és ezt hogyan szolgálhatja a gazdaság átalakulása.

Problémák, melyekkel szembe kell néznie a világnak

Két jelentős problémával kell szembenézni:

- A legnagyobb veszély az OECD országai szerint, a már kialakult *tartós és nagyarányú munkanélküliség* jelenti. Miközben az ösztönző programok következtében kb. 2,2-2,5 millió munkahelyet tudtak megmenteni, a 2007. évi foglalkoztatási szint újbóli eléréséhez 20 millió munkahelyet kell létrehozni, de erre a gazdaság korábbi normál működésével sem lesz képes. Ezzel szemben várhatóan a megmaradt munkahelyeken a hatékonyság növelése miatt inkább a kikerülő munkavállalók növekedésével kell számolni. Így egyszerre kell a növekedéssel a korábbi foglalkoztatási szint elérésére törekedni, másrészt ez egy munkahelyeket megtartó és teremtő növekedés kell legyen. Az egyik legfontosabb kérdés, hogy a képzéssel és a munkanélküliséget csökkentő eszközökkel hogyan tudják megakadályozni, hogy a fiatalok körében és a hátrányos helyzetű csoportoknál bekövetkezzen a tartós munkanélküliség és lesüllyedjenek a mélyszegénységi szint alá.

- Az egész világnak, így Európának és természetesen Magyarországnak is szembe kell néznie a *társadalom elöregedésével* és ez milyen súlyos terheket jelent az egészségügy, a társadalombiztosítás és más rendszerek számára pénzügyi értelemben. Megfogalmazódott az is, hogy a tartósan a munkaerőpiacról kikerülő személyek értelmes tevékenység hiányában olyan pszichoszomatikus megbetegedéseket produkálnak, amelyre a rendszernek kezeléseket kell biztosítania, ám ez csak akkor jelent hosszú távú megoldást, ha a lelki problémát, stresszt kiváltó okok is megszűnnek. (Csökken a munkanélküliség, javul a rossz szociális helyzet.)

Ezek hosszú távú, bonyolult horizontális problémák, melyekre a nemzetek keresik a megoldást és sorra alakulnak az ún. „Jövő” bizottságok.

A fogyatékos és megváltozott munkaképességű munkavállalók helye az új foglalkoztatási politikában

Az új utak keresése esélyt jelent a fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberek számára, mert már nem elég csak az elmélet szintjén beszélni a munkaerőpiaci aktivitást elősegítő rendszerekről, hanem a kialakult gazdasági folyamatok miatt rá is kényszerülnek az országok gyakorlati lépések megtételére.

Miután hazánkban komoly gondot jelent, hogy az aktív korú személyek mellett nagyon magas az inaktívak (munkanélküliek, segélyen élők, rokkantsági nyugdíjasok) aránya, így fontos cél a foglalkoztatási aktivitás növelése, melynek feltétele az összehangolt és komplexen működő rehabilitációs elemek elérhetővé tétele mindenki számára, korosztálytól függetlenül.

Egy modern gondolkodású társadalom hosszú távú befektetésnek tekinti a rehabilitációra költött forrásokat, mert tudja, hogy megtérül, amint munkavállalók megjelennek a munkaerőpiacon, és eltartottból az adózók táborát erősítve eltartókká válnak. *Magyarországon a gazdasági válságra hivatkozva azonban épp e területen kezdték meg az állami források elvonását.* Bár kétségtelen, hogy ez rövidtávon megtakarítást jelent, később azonban a sokszorosát kell kifizetni a rossz döntés miatt.

A munkaképes korú ám megváltozott munkaképességű emberek jelentős része kikerülve a munkaerőpiacról teljes mértékben az állami juttatásokra vannak utalva. Ez tovább erősíti a kedvezményezettek kirekesztettségét a munkaerő-piacról, vagyis esetükben segélycsapda-helyzet alakul ki. Azon kevesek, akik munkát találnak, többségükben alacsony alapképzettséggel rendelkeznek, ezért rosszul fizetett munkakörökben alkalmazzák őket, így a munkaerőpiaci esélyeik is csökkennek és szükséglet sincs az alul képzett munkavállalókra.

A probléma megoldásához sokrétű megközelítésre van szükség. A foglalkoztatottsági szint emelése érdekében nemcsak a foglalkoztatottság bővülésének ütemét kell gyorsítani, hanem sürgős szükség van a megfelelő szakismeretek és környezet kialakítására is, hogy képesek legyenek lehetőségeik kiteljesítésére és arra, hogy alkalmas munkát találjanak maguknak és azt meg is tudják tartani.

A hangsúlyt a fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztathatóságának érdekében a megelőzésre, a korai és aktív beavatkozására szükséges tenni. A cél elérése érdekében alkalmazott eszközök közül erre a leginkább alkalmas azaz új megközelítés, melynek célja, hogy megfelelő munkavégzési képességekkel ruházza fel a személyeket,

hozzájuk igazítsa a környezetet, és úgy tervezze át a munkafeladatokat, hogy azokat a különféle fogyatékosokkal élő emberek is el tudják látni, ezáltal növelve a fogyatékos munkavállaló iránti keresletet és megadva nekik a megfelelő támogatást. Az egyéni igények korai feltárása, és *az egyénre szabott megoldások fordíthatnak a fogyatékos munkavállalók alacsony foglalkoztatottsági szintjén.*

Ma Magyarországon a politikai erők meglátásunk szerint híján vannak annak a szándéknak, hogy politikai érdekeiket és nézeteik ellentéteit félretéve közös akarattal próbáljanak meg stratégiákat megalkotni és azokat következetesen végre is hajtani.

Valódi eredményeket akkor tudunk/tudnánk elérni, ha a nehezedő gazdasági helyzet kényszerűségét kihasználva, nyomást gyakorolna a magyar társadalom a politikai szereplőkre, és elvárásként fogalmazná meg, hogy Magyarország és annak állampolgárai érdekei alá rendeljék a politikai és egyéni érdekeiket. Konszenzus nélkül nem számíthatunk hosszú távú eredményekre, amelyeket a jogalkotásban is meg kell jelenniük.

A törvényhozásnak a jogalkotás során át kell gondolnia, hogy miképpen tudja biztosítani a fenntartható fejlődés garanciáját. Magyarországnak a gazdasági instabilitása miatt a fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberek ellátására szánt forrásokat a lehető leghatékonyabban kell felhasználnia. Közös stratégiai érdek, hogy az aktívkorúak, így a fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberek között is a legalacsonyabbra szükséges szorítani a munkanélküliek számát.

II. A JELENLEGI HELYZET A SZÁMOK TÜKRÉBEN

A megváltozott munkaképességű és fogyatékos emberek munkába állításának eredményessége az EU-ban 40%, az Egyesült Államokban 35%, Magyarországon 9-10%. A téma nemcsak emberiességi szempontból, hanem gazdasági jelentősége miatt is átgondolásra szorul. Hazánkban 750-800.000 ember kap rokkantnyugdíjat vagy járadékot. Közülük kb. 400.000 fő nyugdíj korhatár alatti, valamilyen mértékben foglalkoztatható¹. Ha ennek a rétegnek csak a felét foglalkoztatni tudnánk legalább napi négy órában az a TB alapokat évi 152 milliárd forintos bevétellel gyarapítaná, azaz a központi költségvetés hiányának 17%-át fedezné.

A magyar államháztartás a GDP mintegy 3 százalékát fordítja az aktív korú személyek rokkantsági nyugdíjának és egészségkárosodási járadékainak finanszírozására. A megváltozott munkaképességű személyek támogatási rendszerét akkor tekinthetnénk társadalmi-gazdasági szempontból hatékonynak, ha az eredményesebben szolgálná a foglalkoztatást, és kisebb hányadot kellene jövedelempótlásra fordítani.

A jelenlegi helyzet áttekintésére és azt általunk felvázolt alternatívák értékelésére szükségesnek tartunk néhány tényadatot felsorolni.

2010-ben az állami költségvetés az alábbi támogatásokat tartalmazza.

Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával összefüggő bértámogatás	12 000 M Ft
Megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával összefüggő költségkompenzáció	30 300 M Ft
Szociális intézményi foglalkoztatás támogatása	5 000 M Ft

Az összesen 47,3 milliárdos támogatás mintegy 35-40.000 fő foglalkoztatását biztosítja fejenként és évente mintegy 1,2-1,4 milliós költséggel.² Eközben a foglalkoztatottak döntő többsége a minimálbéren (évi 0,9 M Ft) kerül alkalmazásra. A helyzet groteszk és mutatja, hogy a foglalkoztatás hatékonysága finoman szólva nem megfelelő.

¹ Az ÁSZ Kutató Intézetének 2009-es számításai a potenciális célcsoport méretének kiszámítására: „Nem állnak rendelkezésre pontos adatok arról, hogy Magyarországon hány olyan megváltozott munkaképességű személy él, akinek munkába helyezéséhez vagy munkahelye megtartásához támogatásra lenne szükség. A tanulmányunkban feldolgozott adatok alapján a támogatások potenciális célcsoportja az alábbiak szerint írható körül:

a. azok a megváltozott munkaképességű munkavállalók, akiknek a foglalkoztatása után a munkáltató támogatásban részesül (60-65 ezer fő);
b. azok a megváltozott munkaképességű munkavállalók, akiket a munkáltatók a foglalkoztatási kvóta teljesítése érdekében foglalkoztatnak (számuk ismeretlen);
c. az álláskeresőként regisztrált megváltozott munkaképességű személyek (40-45 ezer fő);
d. a rehabilitációs járadékban részesülők (jelenleg néhány ezer fő, de számuk rövid időn belül 15-20 ezerre emelkedhet);
e. az egészségkárosodott személyek járadékaiában részesülők közül azok, akiknek elhelyezkedésük érdekében együtt kell működniük az Állami Foglalkoztatási Szolgálat illetékes kirendeltségével (jelenleg néhány ezer fő, de számuk néhány év alatt 50-60 ezer főre emelkedhet);
f. a munkaerőpiacról kizorult, aktív korú egészségkárosodott személyek, akik megfelelő színvonalú társadalombiztosítási vagy szociális ellátással nem rendelkeznek (számuk 100 ezer fő körülire becsülhető). A felsorolt részosztások között átfedések lehetnek. Ennek figyelembevételével a **támogatási rendszer potenciális célcsoportjának mérete 250-300 ezer főre becsülhető**, szemben a jelenleg éves szinten foglalkoztatást segítő támogatásban, illetve szolgáltatásban részesülő 110-130 ezer fővel.

² A védett szervezeti szerződéssel működő cégeknél. Egyébként átlagosan 0,7-0,8 M Ft./fő a támogatás

Az állami szerepvállalás mégsem tekinthető nagyvonalúnak. A munkavállalók és munkáltatók éves közteher befizetése e foglalkoztatás után 15,9 milliárd (fejenként 0,4 M/év). A 20 főnél nagyobb létszámot foglalkoztatók rehabilitációs hozzájárulási befizetése évi 62,4 milliárd. (A rehabilitációs hozzájárulás 964.500.-Ft/fő/év a 20 főnél több munkavállalót foglalkoztatók esetében az 5% alatti foglalkoztatás esetén. (2009. évi LXXVII tv 129.§.) a foglalkoztatási kötelezettség 40%-ot meghaladó mértékű megváltozott munkaképesség csökkenésű személyek foglalkoztatásával teljesíthető. A részmunkaidős foglalkoztatás időarányos teljesítésnek számít, pl. a 4 órás foglalkoztatás 0,5 főként vehető figyelembe. A munkaerő kölcsönzéssel történő foglalkoztatás nem jelent csökkentő tényezőt. A kötelezettség a gazdálkodó szervezetekre terjed ki.)

A kiadási oldalon tehát 47,3 Mrd, a bevételi oldalon 78,3 Mrd. tehát az állam 30 milliárdot keres a fogyatékosok foglalkoztatásán, az állandóan hangoztatott ráfizetés helyett.³

Jelenleg az átképzésre, szakképzésre nincs elfogadható állami politika a megváltozott munkaképességű dolgozók és különösen a fogyatékosok esetében, a felnőttképzési normatíva törvényi úton ugyan létezik de gyakorlatilag három éve megszűnt, az e területre fordított ilyen-olyan pénzüsszegek hasznosulását illendőbb nem elemezni.

Eközben a munkaerő piac e területének fejlődését és működését az gátolja legjobban, hogy az igényeket nem tudjuk megfelelően átképzett munkaerővel kiszolgálni.

A fogyatékos emberek körében mintegy 80%, a megváltozott munkaképességűek körében kb. 65-68% a 8 általános iskolai „legmagasabb” végzettség vagy az ezzel egyenértékű már nem létező szakmákban megszerzett szakmunkás végzettség.

A szakképzés rendszere átvette az angolszász modulrendszert *de annak munkaerő piaci célzatossága nélkül*, ezért nem vagyunk képesek 6-12 hónap alatt értékesíthető szaktudást nyújtani sem a rehabilitációs sem a nyílt munkaerő piac számára, miközben a megváltozott munkaképességűek döntő többsége ennél magasabb szintű átképzésre nem vállalkozhat szociális és előképzettségi okokból egyaránt. A fogyatékosok motiváló, felkészítő (ha tetszik előkészítő) képzései döntően látszatképzések, hasznosítható szakmai ismeretek és beilleszkedési készségek kialakítására alkalmatlanok.⁴

A helyzetet szomorúan jellemzi, hogy például a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet <http://www.szakma.hu/> szakiskolai fejlesztési oldalán a Hátrányos helyzetűek reintegrációja c menüpontja aktualitásként ezt tartalmazza: „jelenleg nincs kapcsolódó cikk”.⁵

³ *A közelmúltban tucatnyi szervezetet veszítettünk el több ezer fős foglalkoztatotti létszámban. 2010 február-márciusban további, ezeket meghaladó nagyságrendben megváltozott munkaképességű dolgozót foglalkoztató munkaadói szervezetek szűnnek meg, de az azonnali beavatkozásnak semmi jele nem tapasztalható (Idézet a Védett Szervezetek Országos Szövetsége leveléből)*

⁴ *Miközben teljes az egyetértés abban, hogy a hátrányos helyzetű személyek nemcsak, felkészültek kell, hogy legyenek, hanem legyenek felkészültebbek, mint ép társaik, hiszen a munkavégző képességben történő akadályozottságokat más eszközrendszerrel hosszútávon pótolni lehetetlen.*

⁵ *A földalton, ha tájékozódni akarunk a munkaerő piaci igényekről, 2010. január 13-án 2007-es adatokat találtunk. Csak adalékként: az intézet által készített számtalan anyagból a Társadalom és jelenismereti anyagokban az előítéletes viselkedés oktatására 15 perc, a diszkrimináció oktatására összesen 30 perc időkeretet határoznak meg (Mindenki más c. anyag).*

Végezetül elgondolkodtató, hogy miközben felnőttképzésben 2008-ban 453 ezer fő vett részt, a megváltozott munkaképességűek rehabilitációs képzésében 92 fő, a hátrányos helyzetűek felzárkóztató képzésén 579 fő részesült. Az oktatás színvonalára utal, hogy a felnőttképzésben résztvevők kevesebb, mint 50%-a tett sikeres vizsgát. Elgondolkodtató, hogy a költségvetési szervek munkáltatóként több személy oktatását finanszíroztak (30 e fő), mint amit a költségvetés a Munkaerő piaci alapból és az első szakképesítést megszerzők részére biztosítottak (27 e fő). Elgondolkodtató, hogy fogyatékos felnőttek részére szervezett szakképzésen mindössze 564 fő vett részt. Elgondolkodtató, hogy a szakképzés és felnőttképzés terén az állam a résztvevők 25%-ának költségét fedezi. Mindez súlyos prioritási zavarokat jelez.

A helyzet abszolút jellemzésére mi sem jellemzőbb, mint hogy az SZMM honlapján a felnőttképzés támogatása rovatban most is az szerepel, hogy költségvetési forrás hiányában erre nincs keret.

Az irányítás és koordináció terén a jelenlegi helyzet meglehetősen kaotikusnak nevezhető, a pénzügyi ösztönzők költségvetés vezéreltek, mértékük és irányuk nélkülözi a szakmaiságot (nagyobb bevételt realizál, mint kiadást generál, ugyanakkor a kiadást nem jó irányba koncentrálja). Az oktatás és a munkaügyi folyamatok koordinációja csak formailag és gazdasági összefonódások útján létezik, a jó irányú törvénykezési eredményeket (pl. rehabilitációs járadék bevezetése) sem követi megfelelő végrehajtás. Az irányítás és a források elosztása nem elvek és eredmények alapján történik, hanem aszerint, hogy ki milyen alkukat képes létrehozni és elfogadni.

Az elvárható eredmények és ráfordítások terén sem alakult ki komoly elképzelés. Például a Támop 1.1.1 program egyik projectjébe 5 év alatt 1100 főt kívánnak bevonni és a kimeneti követelmény, hogy 30%-uk a program utáni 3 hónappal még munkaviszonyban álljon. (Szellő J. Pécs, 2008 nov.27 előadása). Figyelemmel az 1,7 Mrd Ft költségvetésre ez sikeres elhelyezésként 4,6 M Ft-os költséget jelent, amely még a módszer igazolása mellett sem jelenthet alternatívát, mert túl költséges. (Összehasonlításként az SZMM legutóbbi pályázatán egy távmunkahely kialakítására és féléves támogatására munkavállalónként 1,2 M Ft-nál kevesebbet fordítottak, amit ha normának vennénk a Támop program valamennyi résztvevőjét saját fejlesztésű munkahelybe lehetne elhelyezni az így elvárt 30% helyett).

Bárhogy is látjuk a hibák lényegét, forrását, abban egyet kell értenünk, hogy az elmúlt 20 évben a megváltozott munkaképességű és fogyatékos munkavállalók foglalkoztatása nem nőtt, szociális helyzetük nem javult, képzettségük és motiváltságuk nem fejlődött. A különböző érdekes és néhány egyén életét dicséretesen megváltoztató projectek ellenére a jelenleg alkalmazott módszerek, jogszabályi és szakmai intézkedések nem váltak be. Ezért újra át kell gondolnunk a teendőket.⁶

⁶ De nem úgy, ahogyan az egyik vezető szakértő jellemezte a helyzetet: „Nemes egyszerűséggel a Szociális és Munkaügyi Minisztérium fizetett alkalmazottai ezt az ügyet elrendezik annyival, hogy „Na és? Egyébként Magyarországon van még 500 ezer ember akinek nincs munkahelye vagy a közelmúltban veszítette el.”

III. AZ ÚJRAGONDOLÁS ALAPJAI

Ez a második tanulmány, amelyet készítünk, mert első nekifutásra kiderült, hogy a túl bonyolult rendszerek és intézkedési javaslatok felvázolása még a szakemberek számára sem követhető, következményeik átláthatatlanok és ezért még a jó ötletek sem tűnnek támogathatóknak. Ugyanakkor az a többségi vélemény alakult ki, hogy a jelenleg érvényes intézkedésekből jónak gondolhatóak is azért nem valósulnak meg, mert az elmúlt 50 év bürokratikus rendszerének foltozgatására épülnek és ezért érvényesülésük során eredeti lényegük torzul.

Ezért azt az elvet követjük elsőként, hogy a javaslatok egyszerűek, kiszámíthatóak és speciális szakismeret nélkül is érthetőek legyenek.

Ugyancsak az első – és saját magunk által elvetett – javaslat csomaghoz érkezett szakértői vélemények alapján alapelveként fogalmazzuk meg, hogy *a megváltozott munkaképességű és fogyatékos munkavállalók foglalkoztatási fejlesztésének alapjául elsődlegesen nem a foglalkoztatókra, hanem az egyénekre vonatkozó elveket kell megfogalmazni*, mert a jelenlegi rendszer a munkavállalót csak mint százalékokban minősíthető peremfeltételt veszi figyelembe (pl. a támogatások mértékének meghatározásánál), de az egyén bonyolult és egyedi helyzetét figyelmen kívül hagyva az intézkedésekhez éppen a munkavállalók nem tudnak alkalmazkodni, a létrehozott munkahelyeket, oktatási formákat nem tudják igénybe venni.⁷

Ezért második alapelveként azt követjük, hogy a foglalkoztatási intézkedéseknek egyénre szabottaknak ill. szabhatóknak kell lenniük.⁸

A külföldi – és elsősorban európai – tapasztalatokból kiszűrhető néhány tanulság, amelyet célszerű figyelembe vennünk a korábbi sikerek és sikertelenségek nálunk is értékelhető eredményeiből. Így legalább részben elkerülhetők a felesleges fejlesztések, tévutak.

A holland nijmegeni egyetem 2001-es európai kutatása kimutatta, hogy „Az orvosi, mentális, pszichológiai akadályozottság helyébe egyre nagyobb mértékben a végrehajtandó termelési feladattal szembeni akadályozottság (képzettség, képesség, versenyképesség) lép”. Több EU országban alapelveként fogalmazták már meg, hogy a foglalkoztatási támogatás nem alapulhat az egyén munkaképesség változás mértékén. Mivel minden egyén más és minden egyén körülményei is mások, ezért ezen hátrányok és a leküzdésükhöz szükséges eszközök kell összhangban legyenek, amihez a sérültség fokának semmi köze sincs. Dániában például az önkormányzatokra alkalmaznak pénzügyi ösztönzőket: nagyobb mértékű költségterítésben részesülnek akkor, ha egy fogyatékos ember szakmai rehabilitációban részesül, mint akkor, ha valamilyen fogyatékosági segítyt kap. És ide kell idéznünk, hogy pl. az USA szövetségi rendeletei elsősorban a szövetségi intézményekre írják elő foglalkoztatási kvótát, a versenyszférára elsősorban adókedvezménnyel és a szövetségi megrendelések odaítélésével hatnak (az kapja a megrendelést, aki biztosítja a „megrendelő” állam által jónak tartott arányú

⁷ Magyarázatot és megoldást kell találni pl. az olyan esetekre, mint amikor a zalaegerszegi telephelyére 900 munkást kereső Flextronics a helyi munkaügyi központon keresztül 1400 munkanélkülit értesített, akik közül viszont alig 250-en jelentek meg, és ezek jelentős része is szándékos hibákat követett el a felvételi teszt megírása során és végül ötvennél kevesebben feleltek meg.

⁸ ld. Személyre szabott végrehajtás c. fejezet

foglalkoztatást). Végezetül ugyancsak a holland kutatásból az egyik végeredmény: „Egyre inkább látszik, hogy a szegregált foglalkoztatás zsákutca, nem nyit utat az integrált foglalkoztatás felé.”⁹

Mindezek alapján úgy döntöttünk, **harmadik alapelvként azt követjük, hogy a valós piaci helyzetnek megfelelő integrált foglalkoztatást kell fókuszba helyezni, mint célt, a támogatási rendszerben mindazok esetében, akiknél ez lehetséges.**

⁹ Az ÁSZ Kutató intézetének már említett 2009-es tanulmánya a sikeres rehabilitáció három alapesetét különbözteti meg:

a. a teljes rehabilitációt, amikor a megváltozott munkaképességű személy a rehabilitáció befejezése után további segítség nélkül az egészségesekkel azonos termelékenységű munkát tud végezni;

b. a részleges rehabilitációt, amikor a megváltozott munkaképességű személy normál munkakörülmények között tud dolgozni, de a rehabilitáció befejezése után is rendszeres segítséget igényel a munkavégzéshez és csak az egészségeseknél alacsonyabb termelékenységű munkát képes végezni;

c. a védett foglalkoztatást igénylő rehabilitációt, amelynek során a megváltozott munkaképességű személyt alkalmassá tették egyszerűbb munkák elvégzésére, de fogyatékosága, illetve egészségkárosodásának súlyossága miatt csak védett környezetben és az átlagostól elmaradó termelékenységgel tud dolgozni.

A három alapeset megkülönböztetése a támogatások hatékonysága szempontjából rendkívül fontos, mivel

- a teljesen rehabilitált személy további foglalkoztatása rendszeres támogatást nem igényel,
- a csak részlegesen rehabilitált személy további foglalkoztatásához rendszeres támogatásra van szükség,
- a harmadik esetben a személy további foglalkoztatása csak rendszeres támogatás mellett és védett körülmények között lehetséges.

A fenti osztályozásból következik, hogy a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása támogatásának elsősorban arra kellene irányulnia, hogy az egészségkárosodott (fogyatékos) személyek integrált foglalkoztatás keretében minél nagyobb arányban a teljes rehabilitáció szintjét érik el. Amennyiben viszont ez objektív okok miatt nem lehetséges, akkor méltányos a foglalkoztatás folyamatos támogatását, illetve a védett munkakörülményeket biztosítani.

IV. AZ ÚJ FOGLALKOZTATÁSI RENDSZER

1. Rehabilitációs járadék, nyugdíj megállapítása – az egyén érdekeltsége¹⁰

Jelenleg az elbírálás orvosi indikáció alapján indul el¹¹. Az érintett dolgozónak az az érdeke, hogy betegbb legyen, mint amilyen beteg, annak érdekében, hogy az ingyenes ellátáshoz hozzájusson. Legtöbbjük tudja, hogy munkerőpiaci helyzete bizonytalan, ezért saját rehabilitációjában érdektelen. Arra számít, hogy keveset kap ugyan, de mellette tovább dolgozhat, elsősorban feketén vagy éppen eredeti munkahelyén (amelyet ismer, és amellyel kiegyezik). Történtek próbálkozások a nyugdíj melletti munkavégzés korlátozására, de a jelenleg kialakult szociális helyzet miatt ezek igazságtalanok és nem okra hatóak.¹² E tárgyban három intézkedés látszik kivitelezhetőnek.

1.1. A rehabilitációs járadék vagy nyugdíj megállapításának folyamatában az orvos és a munkaügyi szervezet kijelölt szakértője együttesen dönt az egyén „beutalásáról” vagy arról, hogy milyen egyénre ható járadék és nyugdíj nélküli „csomagot” tudnak felajánlani az eset kezelésére¹³. Ha például a munkavégzés orvosilag nem ellenjavallt az eredeti munkahelyen, de csökkenteni kell az óraszámot, a munkaügyi szakértő pl. 10% járulék kedvezményt ajánl a munkáltatónak, ha megtartja a dolgozót. Ajánlhat a dolgozónak is pl. ingyen buszjegyet, ha elfogadja a neki felajánlott, de a szomszéd településen lévő munkahelyet.

1.2. A rehabilitációs járadék vagy nyugdíj melletti illegális munkavégzést a járadék vagy nyugdíj folyósításának felfüggesztésével és az illegális foglalkoztató súlyos büntetésével kell szankcionálni. Mivel a munkaügyi szakértő személyesen kezeli az egyéneket, tudja, kiknek kell „nyomában” lennie az illegális foglalkoztatás leleplezésére. Ugyanakkor a járadékra vagy nyugdíjra pályázó munkavállaló lényegesen kevésbé érdekelt a nyugdíjaztatásában illetve betegsége felnagyításában.

¹⁰ Az egyéni érdekeltségről ld. az 1. sz. mellékletben az *Érdekeltségek és összefüggések a segélyek és rokkantsági nyugdíjak melletti foglalkoztatásban c. írást*

¹¹ Az Állami Számvevőszék kutatásának megállapítása: Az orvosi rehabilitáció összességében egy alulfinanszírozott, strukturájában rosszul felépített, területileg egyenetlen elosztású hiányszakma, ahol anyagi érdekek miatt zajlik a pontvadászat mind a rehabilitációs szorzókért, mind a betegekért, annak ellenére, hogy

- nő a rehabilitáció iránti valós igény,
- igen sokat költünk a rehabilitációs rendszerre, amely összegnek a megtérülése, érvényesülése a jelenlegi rendszerben kérdéses,
- sok rehabilitációs ágy van az országban, amelyek egy része csak nevében az,
- a szakemberek terén kettős a hiány, általánosságban szakember hiány van, és a meglévő szakemberek többségének szemlélete sem megfelelő.

Az ÁSZ elemzésének összefoglaló következtetése az, hogy az orvosi rehabilitáció jelenlegi rendszere egyáltalán nem garantálja, hogy az érintett személy a szükséges rehabilitációs szolgáltatásokat megkapja. Az orvosi rehabilitációnak ezek a problémái azt eredményezik, hogy a sérült emberek jelentős része nem kerül munkavállalásra kész állapotba. Ez az objektív hiányosság is hozzájárul ahhoz, hogy a fogyatékosá váló, illetve az egészségkárosodott emberek inkább keresik a biztonságot jelentő társadalombiztosítási, illetve szociális ellátást, mint a teljes értékű foglalkozási rehabilitációt.

¹² A munkavégzés „bizonytalan” míg a nyugdíj „biztos” helyzetet teremt, ezek szembeállításával legfeljebb a feketén történő munkavégzés erősíthető.

¹³ A jelenlegi vizsgálati rendszer és módszer komoly átalakításra, felülvizsgálatra szorul.

1.3. Minden munkavállaló az első három évben rehabilitációs járadékot kap, csak ez után kerülhet nyugdíjba. Így biztosítható, hogy a rehabilitációra leginkább alkalmas első három évben a figyelem és cselekvés fókuszában maradjon, legalább részmunkaidős foglalkoztatási lehetőséget találjon magának. A három év alatt a rehabilitációt támogató módon a járulék nem szűnik meg azonnal, ha valaki munkát talál, viszont időarányosan fokozatosan csökken. Így a járulék melletti munkavégzés egyre jobban kívánatosá válik, míg a járulék önmagáért való igénybevétele kevésbé kecsegtető. Aki három év után sem képes teljes munkaidőben dolgozni, de végig együttműködött, az igényelheti a nyugdíjat. Akik nyilvánvalóan 80% feletti munkaképesség csökkenést szenvedtek el, azonnal rokkantsági nyugdíjba helyezhetők. A szabályhoz tartozik még, hogy a nyugdíj melletti munkavégzés szabad, korlátok nélküli. Ezzel folyamatos és korlátok nélküli a maradék képességek kiaknázására való ösztönzés.

2. Rehabilitációs járadék és nyugdíj minimalizálása, a rehabilitációs járadék három éve alatti munka – a szervezet érdekeltsége

Meg kell teremteni az egyénnel történő célzott munkaügyi gondoskodás szervezeti érdekeltségét. Ma az ellátásban a munkaügyi szervezetek számára semmiféle teljesítmény kényszer nincs, legfeljebb prémium feladatokhoz kapcsolódik a jobb mutatók előállítása.

A munkaügyi szervezetekre fordított költséget arányba kell állítani a munkanélküliek és megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának bevételi oldalával. A szervezet létfenntartása (ha tetszik árbevétele) az állam által bevett járulékok arányában csökken vagy nő, így a problémák megoldásában egzsztenciálisan érdekeltek. Ma ezek a szervezetek függetlenek a munkaügyi és személyes problémák megoldásától, és miközben állami kiadásokat generálnak bevételeket nem kell hozzanak. (Ugyanilyen pozitív szabályozókkal lehet erősíteni az orvosi rehabilitációban érdekelt szervezeteket is, hogy az eredményben, nem pedig csak a nehézségek kimutatásában legyenek érdekeltek). Hasonló érdekeltségi alapokra kell helyezni a munkanélküliek „ellátására” kifejtett tevékenységet, amely ma az adminisztratív feladatokra koncentrálódik ahelyett, hogy aktív és ezzel pénzügyileg is kimutatható eredményességű tevékenységet végezzon.

3. A foglalkoztatási igények megfeleltetése a munkaerő piaccal – képzés, továbbképzés, átképzés

3.1. A megváltozott munkaképességű és felnőtt fogyatékosok szakképzését az angol (NVQ) 1-től 5-ig terjedő szakképzési rendszere szerint kell átalakítani. Ennek lényege, hogy a modulokból összeállított anyag 80%-a gyakorlati képzés, az elméleti oktatás 20%-át a gyakorlat mellé legszükségesebb ismeretekből válogatják. Az 1. a legalacsonyabb képzettség (alap részfeladatok teljes körű megoldása), az 5. szint a legmagasabb (szakmunkás képesítésnek felel meg). A hallgatók annyi fokozatban kapnak képzést, amennyit elvégezni képesek. A fokozatok önálló vizsgával zárulnak. Így aki csak az 1. szint elvégzésére képes, az is képes alapfeladatok gyakorlati kivitelezésre a munkavégzés során. Például a kőműves képzés 1. szintje után az értelmileg akadályozottak is képesek anyagkeverési és egyéb segédfeladatok szakszerű elvégzésére, míg a műszaki rajz ismertetésére csak a 4. és 5. szinteken kerül sor. A munkáltató ezáltal az adott feladatra jól képzett munkaerőt kap anélkül, hogy a munkaerő alkalmas volna a szakma teljes elsajátítására. Az egyes szintek 3-6 hónapot

vesznek igénybe, tehát átképző intézményekben rövid idő alatt megszerezhetők a munkaerő piacon eladható kompetenciák.¹⁴

Az oktatás végén az adott részfeladatra jól kioktatott munkavállalót az oktatási intézménynél létrehozott kihelyező csoport veszi át, akiknek legtöbbször elegendő lesz a kipróbálási támogatás alkalmazása a sikerhez.¹⁵

3.2. A megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyek oktatásában létre kell hozni az alkalmazkodási és motivációs készségek fejlesztésének rendszerét. A réteg munkaerő piaci hátrányainak nagy része abból származik, hogy hátrányaikat a munka világától idegen eszközökkel próbálják kompenzálni. Egy részük úgy véli, hogy a munkáltató köteles szociális és egészségügyi problémáikhoz alkalmazkodni, más részük arra vár, hogy az államnak kárpótolnia kell őket elszenvedett hátrányaikért. Ugyancsak jelentős részük frusztrált, maga sem képes elfogadni egészségügyi helyzetét. E hátrányok leküzdése nélkül a munkahelyi beilleszkedésük nem lehet sikeres. Jelenleg a munkaerő-piaci tanácsadás keretében folynak ugyan ilyen próbálkozások, ezek sikere azonban a végrehajtók tehetségén múlik, mert a szükséges pszichológiai és gyógypedagógiai ismeretekkel nem rendelkeznek. Különösen fontos e téren az ún. sorstársi tanácsadók közreműködése, akik maguk is sikeresen rehabilitált emberek, saját példájukkal (is) tudják motiválni a munkavállalókat.

3.3. A rehabilitációs célú oktatás kiválasztása, megvásárlása, a rehabilitációs járadék rendszer valódi működtetése szakmai szervezetben kell történjen. Jelenleg a rehabilitációs eljárás és a megváltozott munkaképességű dolgozók oktatásának szervezése a munkaügyi szervezetek dolga, akik nem rendelkeznek az ehhez szükséges szakmai kompetenciák teljességével. Ezért az érintetteket legtöbbször olyan tanfolyamokra küldik, melyek számukra még sikeres elvégzés esetén sem adhatnak biztos munkalehetőséget. A foglalkozási rehabilitációba a valós pedagógiai ismereteket be kell kapcsolni, mert e nélkül csak drága látszatmegoldások szülehetnek. A modern, nyílt munkaerő piacon használt technológiák oktatásának és elsősorban gyakorlati elsajátításának kitűnő eszközei lehetnek a tranzit foglalkoztatási célú védett szervezeti foglalkoztatók.¹⁶

A költségvetés egyébként 2010 évben a szakképzés és felnőttképzés területére mintegy 32 Mrd. Forintot költ, miközben a vállalatok szakképzési hozzájárulás befizetéséből 49 Mrd. Forintot vesz be. A célzott, a fogyatékosok habilitációját és rehabilitációját is tartalmazó rendszer tehát csak annyit igényel, hogy a forrást ne másra költse el, mint amire beszedik.

3.4. A szakképzés és felnőttképzés értékelése, akkreditációjának megváltoztatása. Jelenleg a felnőttképzés „hitelessége” az akkreditációban testesül meg. Az NSZFI tevékenysége és a működéséhez szükséges árbevétele arra koncentrálódik, hogy jóváhagyja az akkreditációkat. Ezek olyan formai dokumentumok, amelyek helyes kitöltésével bárki bármilyen témában létrehozhat akkreditált oktatást anélkül, hogy azt a termelői vagy közsféra visszaigazolná. Az egyes kurzusokat 3-5 évente az újabb állami bevételek érdekében újra kell akkreditáltatni, amivel ezek érdemi értéke nem frissül vagy kontrollálódik, hanem csak újabb bürokratikus

¹⁴ *Átgondolandó, hogy az angol rendszer hogyan hozható összhangba a magyar rendszerrel, ez mindenképpen hosszabb egyeztetést igényel.*

¹⁵ *Itt jegyezzük meg, hogy a speciális foglalkoztatás megfelelő végzettségű apparátust igényel, melynek képzése és megfelelő létszámú biztosítása feltétele a rehabilitációs foglalkoztatás szakmai színvonala emelésének. Jelenleg a „szakértőnek” nevezett szakemberek ismerete is „autodidakta”, saját felkészülés alapján szerzett tudás.*

¹⁶ *ld. 5. pont*

teendőkkel és legfőképp befizetésekkel jár. Az akkreditáció helyett be kell vezetni, hogy az oktatás finanszírozásának alapja az adott szakma járulék bevételeivel illetve a sikeres elhelyezkedésekkel korrelációban legyen.¹⁷ Ha pl. egy kőműves átlagos járulék bevétele 1 M Ft és az adott intézet oktatóinak 20%-a helyezkedik el 1 éven belül a szakmában, akkor az adott intézet 1 főre 200 e Ft/év oktatási díjat kaphasson az államtól. Ezzel szabályozható, hogy a rossz intézetek, rossz metódusok és nem szükséges oktatások visszaszoruljanak, míg a kurrens szakmák képzésére történő átállás gazdaságos legyen. E szabályt érvényesíteni kell a fogyatékosok és megváltozott munkaképességűek oktatására is, legfeljebb alacsonyabb korrekciós mértéket kell alkalmazni, hogy többszörös elhelyezkedési hátrányuk ne csökkentse az oktatásuk lehetőségét.¹⁸

Mindez nem korlátozza a szak és felnőttképzés szabadságát, megszabadítja az intézeteket az értelmetlen kötelezettségektől, ugyanakkor elmozdítja az évtizedek óta egy helyben topogó szakképzést a kívánt irányba.

4. A foglalkoztatók támogatása – verseny és szektorsemlegesség

A támogatási rendszert úgy kell átalakítani, hogy *verseny és szektor semleges legyen*¹⁹. Ez azt jelenti, hogy minden intézkedést érvényesíteni kell az állami és önkormányzati munkáltatókra is. Az állami és önkormányzati támogatásokban e kötelezettség igényelhető költség elemként nem szerepelhet, tehát az állam nem finanszírozza meg a kvóta alatti foglalkoztatást a közintézményeknél, hiszen az a cél, hogy ahol nem teljesítik ezt a kötelezettséget, ott csökkenjenek a lehetőségek, érezzék meg a társadalmi probléma iránti közömbösség hátrányát.

Meg kell szüntetni azt is, hogy a *munkaerő kölcsönzésben* történő foglalkoztatás nem számítható támogatási alapnak, mert ez is sérti a szektorsemlegesség és a foglalkoztatás-növelés érdekét. Lehetővé kell tenni, hogy a normatív foglalkoztatásra vonatkozó kötelezettségek kiválthatók legyenek célszervezetekhez kiszervezett munkafeladatok, megrendelések kiadásával.

Meg kell változtatni az akkreditáció bürokratikus rendszerét, mely bürokratikus kivitelezhetőségével a mikro-, kis- és közepes munkáltatók részvételét akadályozza. (Ha a támogatásra jogosultat foglalkoztat egy munkavállaló, az azt is jelenti, hogy a támogatott számára az adott munkahely alkalmas, felesleges ezt külön eljárásokban tanúsítani.). Az akkreditáció a speciális támogatásokra való jogosultság kivételével akár meg is szüntethető. A költségvetési szervek az akkreditációból és a költségvetési támogatásból is ki vannak zárva, holott a fogyatékos emberek foglalkoztatásának egy fontos terepét jelentik. Indokolt intézkedési csomag kidolgozása a fogyatékos emberek költségvetési intézményi foglalkoztatásának elősegítésére.²⁰

¹⁷ Téves nézetnek tartjuk, hogy az oktatás színvonalát akkreditációs eljárásokkal és minőségbiztosításokkal „garantáljuk” mert ezek jórészt csak bürokratikus követelményeknek való megfelelést jelentenek miközben tényleges hasznót (az akkreditációs díjak befizetésén túl) nem hoznak.

¹⁸ Az általunk adott mérték csak példa, ennek konkrét meghatározásához szakértők bevonására van szükség.

¹⁹ Ezen túl nyomatékos figyelmet kell fordítani a foglalkoztatás kifehérítésére – Dr. Soltész A.

²⁰ A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara a munkáltatók tájékoztatására és a munkavállalók orientálására internetes információs felület és adatbázis létrehozását is javasolta.

A támogatás a fentiek alapján három egyszerű elem felhasználásán alapszik:

4.1. A meglévő foglalkoztatás fenntartásának támogatása. Ha a munkavállaló munkahelye azért kerül veszélybe, mert munkaképessége megváltozott, a munkavállaló kérésére a munkaügyi szervezet tárgyal a munkáltatóval. Ha a munkáltató az esetlegesen felmerülő plusz beruházási vagy átszervezési költségei megtérítése fejében hajlandó a dolgozót tovább foglalkoztatni, a munkaügyi szervezet ezt szerződéses úton támogathatja. Ennek keretében megállapodnak abban, hogy az adott munkavállaló továbbfoglalkoztatásának fejében mire és milyen mértékű támogatást folyósítanak. A támogatás mértéke a munkáltató által vállalt továbbfoglalkoztatási időre jutó várható járulék befizetés összegének fele. A szerződés teljesítése jól ellenőrizhető, a támogatás mértéke csekély a társadalmi haszonhoz (elmaradó rokkantsági ellátási igény) képest. A szabály egyszerű, mindenki számára áttekinthető.

4.2. A foglalkoztatás megkezdéséhez kipróbálási támogatás nyújtása. A munkáltatók idegenkedésének leküzdésére a 3 hónapos próbaidőre a munkabér és közterhei 80-100%-ának megtérítésével lehet kedvet csinálni a megváltozott munkaképességű és fogyatékos dolgozók foglalkoztatáshoz. Ekkor a munkáltató csak három hónapos kötelezettséget vállal kis vagy nulla kockázattal. Ez után megtarthatja a dolgozót vagy elküldheti további következmények nélkül. A módszert Angliában rendszeresen alkalmazzák az átképző oktatási intézeteknél végzett fogyatékosok kihelyezésére, 75%-os sikerrel. A munkáltató, akinek szüksége van munkaerőre, így meggyőződhet a munkavállaló alkalmasságáról, leküzdhető az az ellenállás, amelynek oka, hogy egy új területen munkát kereső nem rendelkezik referenciákkal, ezért a munkáltató csak nagyobb kockázat vállalásával képes meggyőződni a választás helyességéről. A módszer a közszféra foglalkoztatóira is kiterjeszhető. 50%-os hatékonysággal számolva a ráfordított költség sikeres elhelyezés esetén egy év alatt a befizetett járulékokból megtérül.

4.3. Kvóta fölötti foglalkoztatáshoz kötött beruházási támogatás. Ez olyan támogatás lehet, mely benyújtott üzleti terv alapján támogatható a várható új és a célzott munkaerőt foglalkoztató fejlesztésekre szól. Az üzleti terv értékelhető, realitása vizsgálható, ugyanakkor nem teljesítés esetén maga a megteremtett kapacitás beruházási vonzatai (épület, gép) fedezetet adhatnak a ténylegesen nem teljesített vállalat visszafizetésére. Látszat beruházások, rossz üzleti tervek, csak a támogatás lehívását célzó törekvések jól kiszűrhetők. Itt vehetők figyelembe az alkalmazni kívánt munkaerő fogyatékoságából következő plusz beruházási igények.

A támogatásra évi 20 Mrd Ft-ot fordítva 3-4.000 hatékony termelésű, önmagát fenntartó munkahely hozható létre.

A támogatás kvótaszint alatti foglalkoztatók számára is igénybe vehető, sőt elsősorban számukra csábító lehetséges mértékénél fogva. Ennek döntő fontossága lehet a fejlődés szempontjából, mert a kis és közepes vállalkozások lényegesen több településen vannak jelen és így közelebb vannak a munkát keresőkhöz.

Hangsúlyozni kívánjuk, hogy a támogatási rendszer feletti döntés a helyi munkaerőpiaci és önkormányzati szervezetek kontrollja alá kerül, miközben a mértékek miatt a költségvetés borulását nem eredményezi. Így a valós érdekekhez és lehetőségekhez alkalmazkodik.

Hangsúlyozni kívánjuk, hogy a támogatások minden eleme az állam várható járulék bevételeinek mértékéhez kapcsolódik, tehát előbb-utóbb megtérül. Figyelemmel arra, hogy a járulék bevétel csökkenése mellett csökken a kifizetett segélyek mértéke és marad vagy nő az

SZJA befizetés szintje, a megtérülés még a beruházási támogatás esetében sem hosszabb 2-3 évnél.

5. Speciális foglalkoztatók támogatása

A jelenlegi rendszer bértámogatással és költség hozzájárulással biztosítja a védett és szociális célú munkáltatók támogatását. A jelenlegi rendszer működése, a költségvetési kiadások kétharmad része gyakorlatilag e munkahelyek fenntartására korlátozódik.

Önálló beruházási források hiányában az önerejű technológiafejlesztés és ezáltal a profit indukálta, bértámogatás nélküli bérfiórámlás, a magasabb szintű munkavégzés kialakítása lehetetlen. A rendszer tehát – közgazdasági álcája ellenére – nem az intenzív, hanem a létszám alapú extenzív fejlődést generálja, aminek viszont az állami források szűkössége gátat szab.

Sajátos ellentmondásként a rendszer szinte kizárja a tranzit foglalkoztatás fejlődését, ugyanis a jól teljesítő munkavállalók benntartására ösztönzi a cégeket.

A bértámogatású foglalkoztatás az elmúlt 30 évben konzerválta a cégek működési szerkezetét, jórészt kézi munkával végzik az azóta már az ipar más területein jól gépesített tevékenységeket, ill. támogatás nélkül gazdaságosan nem végezhető tevékenységekre koncentrálnak. A bértámogatás így sajátos torzulással beépül a hozzáadott érték szerkezetbe, a munka tényleges profittermelő, érték létrehozó jellegét és célját megszüntetve.

A foglalkoztatásnak két alapvető cél szerinti támogatását kell a jövőben megkülönböztetni és támogatni, fokozatosan áttérve a régiről az új rendszerbe. A fokozatos áttérésre 5-8 évet kell adni, különben a változtatásokhoz sem a cégek sem az egyének nem tudnak alkalmazkodni és ezáltal az új irányokat nem fejlődésként, hanem visszalépésként lesznek kénytelenek megélni.²¹

5.1. Terápiás foglalkoztatás²². Ennek célja, hogy a másutt munkát vállalni nem képes személyeket foglalkoztassa, jó gondozási és gondoskodási feltételekkel életminőségüket növelje.

Ennek keretében valamennyi költségüket meg kell téríteni a költségvetési tervezéskor jóváhagyott, előzetesen kontrollált szinten. Az esetleg képződő árbevétel fejlesztésre és a dolgozók jutalmazására kell fordítani. Ezáltal biztosítani kell a munkavégzés szabadságát és építő jellegét a szoros teljesítmény kötelezettség nélkül.

5.2. Rehabilitációs foglalkoztatás. Ennek célja, hogy a résztvevőket az életkrízis idejére kíméletes, építő, de valóságos munkavégzéssel foglalkoztassa, miközben felkészíti őket a nyílt munkaerő piacra való beilleszkedésre.

A támogatási rendszernek díjaznia kell a kihelyezést, biztosítania kell a foglalkoztatás korszerűsítését annak érdekében, hogy a foglalkoztatottak olyan munkába tanuljanak bele,

²¹ *A stratégiai teendőknél túl a Védett szervezetek Országos Szövetsége folyamatosan adja a „vészjelzéseket” a döntéshozóknak. Legutóbbi sürgős javaslatuk összefoglalását a 2. sz. mellékletben közöljük, Javaslatok a támogatási rendszer módosításához és az azonnali teendők megtételéhez címmel. Az anyag jól mutatja e szféra súlyos problémáit.*

²² *Terápiás vagy szociális intézményen belüli munkavégzés.*

amelybe piaci körülmények között kihelyezhető és biztosítani kell a szektorsemlegességet. A foglalkoztatás tranzit jellegű alap-célkitűzése alapján kiemelten kell kezelni a szolgáltatási szektorokhoz (erőteljesen fejlődő ágazat) kapcsolódó (akár munkaerő kölcsönzéssel is végzett) rehabilitációs foglalkoztatást, a közfeladatok ellátására felkészítő foglalkoztatást (pl. ápolás, közintézményi kiszolgálói és érdemi munkavégzés) és a településfejlesztési, környezetvédelmi foglalkoztatást. Ezen területek várható fejlődése biztosíthatja a kihelyezési célirányokat (betölthető munkahelyeket). Hangsúlyozandó, hogy a kihelyezések teljesítése az üzleti terv teljesítésének része kell legyen. A támogatás csak akkor tartható fenn, ha valóban a rehabilitációt szolgálja. (Ez az egyetlen hosszú távú közösségi érdek, ami miatt a munkáltatókat érdemes fenntartani és támogatni).

Természetesen a rehabilitációs foglalkoztatás fontos eleme az átképzés, amiről külön szóltunk.

A rehabilitációs foglalkoztatás tranzit jellegű átépítésére a jelenlegi rendszer fokozatos leépítése és az új ennél nagyobb ütemű kiépítése mellett cégenkénti üzleti terv alapján kell sor kerülni. Az üzleti terv elbírálásával cégenkénti támogatási szerződéssel kell hosszú évekre szabályozni (és tervezhetővé tenni) a folyamatokat. A bértámogatás csökkenő mértékű, minden más támogatás növekedő mértékű kell legyen. A bértámogatás nem szüntethető meg teljesen a folyamat végén sem. A támogatási mérték összességében 20-30%-al növekedik az átmeneti időszakban. (Erre a kvóta bevételek lehetőséget is adnak).

A cégekkel szembeni alapkövetelmény a nonprofit jelleg és a köztulajdonosi háttér, így biztosítható, hogy a támogatási összegek ne magán zsebebe kerüljenek.

A magántulajdonban álló cégekre csakis az 4. pontba foglalt támogatási formák alkalmazhatók. Viszont a folyamatba bevonhatók az önkormányzati és állami közfeladatot ellátó szervezetek, melyeknél rehabilitációs részlegek alakíthatók ki, ahol a közfeladatok ellátásához kapcsolható rehabilitációs tranzit foglalkoztatás zajlik.

6. Piacvédelmi intézkedések a foglalkoztatás támogatására

Előnyt kell biztosítani az állami és önkormányzati megrendelések esetén a foglalkoztatási kvótát teljesítő ill. a speciális foglalkoztatásban résztvevő cégek számára.

A közbeszerzési törvényben előírt módon azonos vagy közel azonos feltételek esetén ezekkel a szervezetekkel kell szerződést kötni az államilag támogatott beszerzéseknél. Így az állam nemcsak árelőnyhöz, hanem munkaerő piaci előnyhöz is jut.

Előnyt kell biztosítani minden hazai és uniós pályázati forrás elosztásánál a foglalkoztatási kvótát teljesítő magán, állami és önkormányzati szervezetnek azonos feltételek esetén, hogy ezzel is erősítsük a közösségi cél hosszú távú érvényesítésének jelentőségét.

Ki kell dolgozni a védett piacok és szolgáltatások rendszerét, amely egyes területeken előnyt biztosít és biztonságot ad a speciális foglalkoztatók számára.

Lehetővé kell tenni a rehabilitációs hozzájárulás kiváltását védett foglalkoztatóknak kiadott munkafeladatokkal, hogy ezzel is erősíthető legyen az integrált és szegregált foglalkoztatás átjárhatósága, kapcsolata.

V. SZEMÉLYRE SZABOTT VÉGREHAJTÁS

Tudomásul kell venni, hogy az egyéni krízis helyzetet jelentő munkaképesség változás vagy fogyatékoság a legjobb szabályozó és támogató rendszer mellett is eredménytelen, ha nem egyénre szabottan alkalmazzák az egyes eszközöket, lehetőségeket.

Általános szabály, hogy a rehabilitáció akkor hatékony, ha „okra ható” azaz a keletkezett hátrány leküzdésére koncentrálnak, nem általános megoldásokat erőltet rá minden esetre.

Ehhez az szükséges, hogy minden eddig felsorolt lehetőség és szabályozó alkalmazását a rehabilitálandó személy mellé kirendelt **rehabilitációs menedzser vagy szakértő** felelősségi körébe kell adni. Ő döntse el, szükség van-e speciális foglalkoztató bevonására, kipróbálási támogatás megadására, tanfolyam elvégzésére vagy éppen az eredeti munkáltatóval való tárgyalásra. Az ő felelősségévé kell tenni, hogy a jogszabályok kínálta lehetőségekből az egyén számára mi mindent kell biztosítani ahhoz, hogy a siker elérhető legyen.

Nyilvánvaló, hogy a munkaügyi szervezeteken belül működő rehabilitációs alkalmazottak ill. tanácsadók funkciójától döntően eltérő, sőt a munkaügyi szervezetektől adott esetben független, minden egyes megváltozott munkaképességű és fogyatékos ügyféllel személyre szabottan foglalkozó szervezetben kell gondolkodni.

Maga a szervezet felállítása nyilvánvalóan jelentős költség, ugyanakkor a munkába helyezés növekedésével jelentős bevételt is generál, valamint a feleslegesen kiadott támogatások kiszűrésével a források takarékos felhasználásáról is gondoskodó szolgáltatás hozandó létre.

Komoly ellenérzéseket fogalmazhatunk meg egy újabb, közpénzből élő szervezet létrehozásával szemben, ha nem tisztázzuk azt az érdekeltségi rendszert, amelyben a rehabilitációs rendelkezések végrehajtásra kerülnek.

Ehhez az intézményi érdekeltség (források megszerzése) rendszerének megváltoztatása szükséges. Ennek keretében a Minisztériumtól a munkaügyi szervezet legkisebb egységéig, az oktatási cégektől a közreműködő szakértőig a rendelkezésre álló forrást korrelációba kell helyezni a tevékenység gazdasági eredményével, azaz a munkába helyezettektől származó járulék bevételekkel. **Nem személyi érdekeltségeket hanem intézményi érdekeltségeket kell megfogalmazni.** Ha egy hivatal, szervezet, stb. tevékenysége bevétel növekedést eredményez, akkor van szerepe a folyamatban, érdemes rá pénzt fordítani, ha nincs, akkor nincs szükség rá (vagy ha ez a szervezet koordinálja a folyamatok egészét, akkor a folyamatok egészét „termelők” hozadékából kell részesednie, tehát együtt sír vagy nevet velük ill. ha a résztvevők nem látják a tevékenység szükségességét, felléphetnek ez ellen). A személyi érdekeltségeket az intézményi érdekek fogják megfelelő irányba terelni.

Csökkenő bevételek mellé csökkenő kiadásokat kell rendelni (természetesen 1-2 éves időbeni eltéréssel). Így nem fordulhat elő, hogy pl. egy oktatási intézet fennmarad, miközben az oktatása használható munkaerőt nem eredményez, vagy egy munkaügyi szolgáltatás folytatódik, miközben a munkanélküliek száma nem csökken a munkája nyomán, stb.

Az irányítás egységesítése. A rehabilitációval, megváltozott munkaképességűek és fogyatékos személyek oktatásával és foglalkoztatásával kapcsolatos tevékenységeket az SZMM keretén belül a Fogyatékosügyi Tanács elvi irányítása mellett egyetlen szakmai irányítás és költségvetési vonal alá kell rendezni, ez az irányítás szabja meg a teljesítések követelményeit

és az ezekhez járó költségvetési részeket a közreműködő állami és magánszektor felé. Tehát pl. az ÁFSZ és szervezetei azon tevékenységei (és az ezekre jutó költséghányad) éppúgy ettől az egységes rendszertől függ, mint a közreműködő oktatási, munkaerő-piaci szolgáltató és más szervezetek támogatása. A rendszer szakmai irányítása az irányító szervezeten kell múljon, míg a költségvetési részesedések a hozott eredményből való leosztáson.

Az ellenőrzés egységesítése. Mivel a támogatási döntések helyben születnek, de alapjuk a várható megtérülés, a megkötött szerződéseket szakmailag és pénzügyileg is egyszerű ellenőrizni az ÁSZ ellenőrzések keretében.

A szabályozás egységesítése. A teljes folyamat szabályozásának és sikeres végrehajtásának alapvető feltétele egy olyan rehabilitációs törvény megalkotása, amely egységes szemlélettel, egységes szakmai követelmény rendszerrel alapozza meg a rehabilitációs folyamatokat, a rehabilitációs szolgáltatók működési feltételeit, az ehhez szükséges képzési, továbbképzési, technikai és gazdasági feltételeket.

VI. ÖSSZEGZÉS

A jogok és kötelességek rendszerének megalkotásában ügyelni kell a motiváltsági, mentális, szocializáltsági ellenhatások és érdekeltségek összhangjának megteremtésére, hogy a személyre szabott végrehajtás során valóban elérhető legyen az egyén és a közösség érdekeinek egy irányba terelése és az elképzelések, gazdasági és társadalmi befektetések ne csak megcélazzák, hanem el is érik a kívánt eredményt.

Meggyőződésünk, hogy hatékony és mélyreható szakmai egyeztetések után hatékony és mélyreható cselekvéseknek kell bekövetkezniük annak érdekében, hogy a megváltozott munkaképességű és fogyatékos emberek ne Magyarország teherterelei, hanem erősödésének résztvevői lehessenek.

VII. MELLÉKLETEK

ÉRDEKELTSÉGEK ÉS ÖSSZEFÜGGÉSEK **A segélyek és rokkantsági nyugdíjak melletti foglalkoztatásban**

1. Munkavállalás minimálbéren

Az álláskeresési járadék (az első 90 nap kivételével) és a keresetpótló támogatás összege a minimálbér 60%-a, 2010-ben 44.100 Ft. A minimálbér 73.500 Ft, ez levonások után nettó 60.236 Ft. A különbség 16.136 Ft.

A havi (városi) busz bérlet 5400-9400 Ft között váltakozik. A 30 km-es MÁV bérlet 18 e Ft (ha a munkáltató megtéríti a különbséget, a dolgozónak csak 2500 Ft), a Volánbusz árai hasonlóak. A munkába járás utazási költsége 30-50 km-es maximális távolság esetén 5-10 e Ft/hónap. (A munkáltató támogatása mellett). Amennyiben a munkáltató támogatást nem nyújt (pl. alkalmi munka esetén), a napi húsz kilométeres utazás a 16 e Ft-os különbséget máris felemészti. *A munkavállalás mobilitási lehetősége ezen a szinten maximum 50 km-es körben lehetséges.*

Nem számolva a munkahelyi étkezés, öltözködés, stb. költségeit az elérhető néhány ezer forintos plusz bevétel a minimális költség mellett is óránként 50 Ft-os nettó, a járadékon felüli munkabért „eredményez”. *Ez semmiféle anyagi motivációt nem jelent, miközben a fix ellátással szemben állnak a munkaerő-piaci bizonytalanságok.*

2. Munkavállalás átlagbéren

A 2009-es országos átlagbér bruttó 216.000 Ft. Az alacsony végzettségű dolgozók mintegy 35%-al keresnek kevesebbet (Bruttó 140.000 Ft). A TOP 200 vállalatnál folytatott 2002-es kutatás szerint a megváltozott munkaképességű dolgozók átlagbére 24%-al volt kevesebb a céges átlagnál. Ennek alapján a többségében alacsony végzettségű és megváltozott munkaképességű dolgozók átlagos bruttó bére 100-110.000 Ft-ra tehető. A 2010-es szabályoknak megfelelően ez nettó 82.000 Ft-ot jelent. Összevetve az álláskeresési járadék vagy keresetpótló támogatás összegével ez 37.900 Ft-os különbséget azaz munkaóránként 225 Ft nettó, a járadékon felüli munkabért eredményez.

Ez már jelenthet pozitív motivációt, ha nem is túlságosan erőset.

3. Munkavállalás rokkantsági nyugdíj mellett

A munkavállalási korlátot érdemes megvizsgálnunk annak érdekében, hogy lássuk a lehetséges motivációk mértékét. Egy mintegy 74.000 Ft-os átlagnyugdíj melletti munkavégzés III. csoportú rokkant esetén a minimálbér kétszerese lehet. A bruttó 147.000 Ft-os keret kecsegtető azoknak, akik csak átlagos, alacsony képzettségű foglalkoztatási keretekben munkáltathatók de erős ellenérdekeltséget teremt a magasabb képzettséget igénylő munkavégzéssel szemben. Ez a korlát nettó 654 Ft/óránként maximálja a járadék nélküli teljesítményt, míg túllépés esetén – a nyugdíj elvesztésével – azonnal 220 Ft/óra csökkenti azt.

Összegzés

A szabályozás az országos átlagkereset 68%-ig túri a megváltozott munkaképességűek és fogyatékosok munkavégzését, míg az alacsonyszintű, minimálbér körüli foglalkoztatást gyakorlatilag nem képes úgy támogatni, hogy az a munkavállaló számára motiváló mértékű legyen.

Az alkalmi munkára, segélyt kiváltó tevékenységre való ösztönzés helyett az állam az alábbi bevételeket realizálja:

A minimálbéres (73.500 Ft) foglalkoztatás számai

Munkavállaló befizetései	Ft
SZJA (Adójóváírás levonása után)	769
Nyugdíjjárulék (9,5%)	6 983
Pénzbeli egészségbiztosítási járulék (4%)	2 940
Természetbeni egészségbiztosítási járulék (2%)	1 470
Munkaerő-piaci járulék (1,5%)	1 103
Munkáltató befizetései	
Nyugdíjjárulék (24%)	17 640
Természetbeni egészségbiztosítási járulék (1,5%)	1 103
Pénzbeli egészségbiztosítási járulék (0,5%)	368
Munkaerő-piaci járulék (1%)	735
Összes befizetés	33 111
Állami megtakarítás	
Elvesztett segély megtakarítása	44 100
Összes bevétel és megtakarítás	77 211

A rokkantnyugdíj melletti átlagos foglalkoztatás esetén (átlagos nyugdíj mellett) az állam az alábbi bevételeket realizálja

106.000 Ft-os átlagos foglalkoztatás (74.000 Ft-os nyugdíj mellett) számai

Munkavállaló befizetései	Ft
SZJA (Adójóváírás levonása után)	7 785
Nyugdíjjárulék (9,5%)	10 070
Pénzbeli egészségbiztosítási járulék (4%)	4 240
Természetbeni egészségbiztosítási járulék (2%)	
Munkaerő-piaci járulék (1,5%)	
Munkáltató befizetései	
Nyugdíjjárulék (24%)	25 440
Természetbeni egészségbiztosítási járulék (1,5%)	1 590
Pénzbeli egészségbiztosítási járulék (0,5%)	530
Munkaerő-piaci járulék (1%)	1 060
Összes bevétel	50 715

A számításokból jól látszik, hogy a szociális és közösségi terhek csökkentésében a munkavállaló minimális mértékben, míg a költségvetés maximális mértékben érdekelt. Az is sejthető, hogy a munkavállalói érdekeltség nélkül a helyzet nem változtatható meg.

Munkavállalói érdekeltség megteremtése segély mellett

Ha a munkavállaló segélyezése nem szűnik meg azonnal, hanem minden megkeresett bruttó 10.000 Ft-onként csak 3.000 Ft-al csökken, akkor a minimálbéres foglalkoztatás esetén 22050Ft-al többet keres a munkavállaló. Ez az óránként 50 Ft-os nettó, a járadékon felüli munkabért 180 Ft-ra növeli miközben csökkenti a biztos bevételi forrás elvesztésének esélyét. Ráadásul nem áll meg a minimálbéres korlátozásnál, tehát ösztönzi a tanulást, értékesebb munkákkal történő próbálkozást. Ugyanakkor az állami érdekeltség még mindig erős, hiszen a költségvetési bevétel az alábbi módon alakul:

Munkavállaló befizetései	Ft
SZJA (Adójóváírás levonása után)	769
Nyugdíjjárulék (9,5%)	6 983
Pénzbeli egészségbiztosítási járulék (4%)	2 940
Természetbeni egészségbiztosítási járulék (2%)	1 470
Munkaerő-piaci járulék (1,5%)	1 103
Munkáltató befizetései	
Nyugdíjjárulék (24%)	17 640
Természetbeni egészségbiztosítási járulék (1,5%)	1 103
Pénzbeli egészségbiztosítási járulék (0,5%)	368
Munkaerő-piaci járulék (1%)	735
Összes befizetés	33 111
Állami megtakarítás	
Elvesztett segély	22 050
Összes bevétel és megtakarítás	55 161

Munkavállalói érdekeltség a rokkantnyugdíj mellett

A rokkantnyugdíj melletti foglalkoztatás korlátait fel kell oldani és az új munkahelyre elhelyezkedő munkavállalót az átlagos, 100 e Ft körüli összegig előnyösebb helyzete kell juttatni. Ha a rokkantnyugdíj melletti kereset után fizetendő munkavállalói járulékok összegét 10.000 Ft-onkénti 1000 Ft-al csökkentjük, a dolgozó havonta 7-10 e Ft-al magasabb jövedelemhez jut (nettó 12% növekedés), miközben az átlagos foglalkoztatás mellett is a költségvetési bevétel még mindig elég a rendszer fenntartásához

Munkavállaló befizetései	Ft
SZJA (Adójóváírás levonása után)	7 785
Nyugdíjjárulék (9,5%)	10 070
Pénzbeli egészségbiztosítási járulék (4%)	4 240
Természetbeni egészségbiztosítási járulék (2%)	
Munkaerő-piaci járulék (1,5%)	
<i>Csökkentett járulék</i>	<i>- 10 600</i>
Munkáltató befizetései	
Nyugdíjjárulék (24%)	25 440
Természetbeni egészségbiztosítási járulék (1,5%)	1 590
Pénzbeli egészségbiztosítási járulék (0,5%)	530
Munkaerő-piaci járulék (1%)	1 060
Összes bevétel	40 115

Kockázat

Ha mindkét csoportból 50-50 ezer munkavállalóra hat az ösztönzés, ez évente 57 milliárd forint plusz bevételt és megtakarítás jelent (19,6 milliárd forinttal kevesebbet az eddigi szintnél, mely azonban 0 Ft bevételt eredményezett). Az összes lehetséges segélyezett és rokkantnyugdíjas foglalkoztatása esetén legalább 3-400 milliárddal kalkulálhatunk (természetesen ez nem reális).

Mivel minden engedmény megadása bevételhez kötött, kockázat nincs.

JAVASLATOK

a támogatási rendszer módosításához és az azonnali teendők megtételéhez

Készítette a Védett Szervezetek Országos Szövetsége

Legfontosabb, az eddigi felépítmény értékes részeit az ügy javára feltétlenül meg kell mentenünk. További lehetőségek:

„0” típus

Jelenleg nem létező kategória. A rokkantnyugdíjas foglalkoztatása esetén az érintett részére kifizetett bruttó munkabér után sem munkaadói, sem munkavállalói járulékot ne kelljen megfizetni
Akkreditáció szükségtelen.

1. Bértámogatás:

Tovább kell finomítani. Különbséget kell tenni a főváros tartósan munkanélküliséggel sújtott kistérségek között.

Differenciálni kell a munkaképesség csökkenés mértéke és a fogyatékoság súlyossága szerint is a megváltozott munkaképesség miatti többletráfordítást külön meg kell téríteni.

A bértámogatás saját magát finanszírozza.

A bruttó bér kb. 60-80%-a befizetésre kerül a költségvetésbe **ELŐRE!**

Ezt az összeget „támogatásként” utólag visszafordítják a munkaadónak.

2. Költségkompenzációs támogatás

A 3 éves szerződés helyett 6-8 éves időtartamra kell kötni és hosszabbítható legyen.

A bértámogatás szintje és az elszámolható költségek köre az EU által megengedettnél ne legyen kevesebb és ezt hazai jogszabályban kell rögzíteni.

3. Rehabilitációs költségtámogatás

A foglalkoztatottak jelentős része súlyosan és halmozottan fogyatékos személy. A munkaadók egy része intézeti foglalkoztatást is végez. A négy állami tulajdonú társaságból a három fővárosi ebben a csoportban működik. Országosan a sérült emberek közel 40 %-át foglalkoztatják. **Piaci pozíciójuk jelentős.**

Ez a forma főleg azokat segíti, akik a nyílt munkaerőpiacon képtelenek tartósan elhelyezkedni. A működés érdekében **egészséges munkavállalókra is szükség van. Arányuk a teljes állományi munkajogi létszám 40 %-át éves átlagban nem haladhatja meg.**

A támogatott költségek körét az EU szabályok szerint kell alkalmazni és jogszabályban is fel kell sorolni.

A foglalkoztatást jellemzően részmunkaidőben kell végeztetni és a kis üzemek dolgozóit megfelelő termelő, szolgáltató centrumokba kell szállítani. (napi 2x60 perces utazás).

Azonnali teendők

A fogyatékos és megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatása az elmúlt időszakban **súlyosan károsodott**. Több ezren munkahelyüket veszítették el, több tucat speciális **cég működése szűnt meg**. (Legalább száz akkreditált szervezet a működését sem kezdte meg.)

A folyamat nem állt meg... Jelenleg a **2010. évi támogatás is bizonytalan** (2010. február). Így kell – kellene - az időnként utólag megjelentő szabályoknak megfelelni. **Ide vezetett a gazdáltság és a szakmával történő párbeszéd folyamatos mellőzése.**

A megváltozott munkaképesség miatt felmerülő indokolt többlet (vagy kiegészítő) ráfordítások támogatásának elmaradása, annak mesterséges és szándékos akadályozása a munkahelyek ezreinek elvesztését, megszűnését okozta. A támogatás helyett a **megszámíthatatlan költségvetési jövedelemvesztés következményeit választják jelenleg is**. Ezt az érintettek nem felejtik.

Cél a sérült emberek munkahelyének megőrzése, foglalkoztatási színvonalának emelése.

A **minisztérium részéről folyamatos a jogszabály megsértése**: Nem csak évről évre más az igényelhető költségek köre, de az eredeti pályázatoktól messze eltérő. Ez a tipikus „**erőfölénnyel való visszaélés**”.

Mindeközben a rehabilitációs járulékfizetési korlátok helytelen alkalmazásával az elmúlt időszakban több mint 10 milliárd forint költségvetési többletkiáramlás történt. Ki a felelőse?

1.) Azonnali hatállyal intézkedni kell a csődhelyzetbe sodródott, de még **megmenthető szervezetek működőképességének további fenntartására**. A hosszú távon fenntartandó cégeket fel kell tőkésíteni

Javaslat: A működőképességhez szükséges és elégséges **hitelállomány kezelése** állami garanciával a MPA terhére vagy az MFB segítségével. **Visszafizetés: 50% - 50 % saját, illetve támogatás terhére.**

Kidolgozandó: 2010. április 01. (OFA)

2.) Értékelni szükséges a 2010. január 15. és február 15. között **70 szervezetnél végzett átfogó vizsgálatáról szóló Társadalompolitikai Kabinet részére készített összefoglaló** jelentést. (Még a kabinet ülése előtt!)

Javaslat: Munkabizottság az értékelést követő 8 napon belül **tegyen javaslatot** az ellenőrzés tapasztalataiból fakadó **tennivalókra**.

3.) Biztosítani kell, hogy a **még működő szervezetek** 2010. június 30-ig **hozzájussanak a 2009. évi támogatási szerződésben rögzített összeghez**, azt maradéktalanul hasznosíthassák.

Javaslat: Kormányintézkedés (határozat). Az illetékes miniszter a rögzített határidőre tegye lehetővé.

4.) A 2011. január 1-től (július 1-től?) bevezetendő hosszú távú **kiszámítható működési feltételeket ki kell dolgozni**, (Törvénybe foglalását elő kell készíteni).

Közöttük:

- A jelenlegi e területre vonatkozó szabályozási rendszer alapvető hibáinak elemzése. (jelenleg átláthatatlan, nem életszerű, kirekesztő, kiszolgáltatottságot eredményező és bürokratikus).
- Kiszámítható finanszírozásra van szükség
- A támogatás igazodjon a fogyatékoság és egészségkárosodás mértékéhez.
- Az állami támogatási formák közötti indokolatlan különbségeket meg kell szüntetni.
- Az állam kiemelt feladata a rehabilitáció feltételrendszerének biztosítása.
- A foglalkoztatási rehabilitáció formáit felül kell vizsgálni, rendszerszemléletű szabályozását ki kell dolgozni. (szociális foglalkoztatás, védett foglalkoztatás, integrált foglalkoztatás)

Önkormányzatokkal, kistérségekkel, közmunkába, egyéb helyi feladatvégzésbe kapcsolódás. Térségi feladatelosztás. Finanszírozás, ellenőrzéssel.

5.) Feladatbiztosítással **állami, önkormányzati megrendeléssel** – védett piac - **segítséget kell adni** a megmaradt szervezetek számára, hogy az alulfinanszírozott körülmények miatt az ellehetetlenülése biztonsággal elkerülhető legyen.

Javaslat:

- a.) Munkabizottság az előzetes elképzeléseket dolgozza ki **2010. április 1-ig** (szakértők, max. 5 fő)
- b.) Véglegesítsék a **konceptiót 2010. május 15-ig**. (munkabizottság, szakértők max. 5 fő)
- c.) Készüljön **kormányelőterjesztés és határozat tervezet** a jogszabály módosításra a munkabizottság és az érintett **társadalmi szervezetek** véleményének összegzésével: **2010. május 30-ig**.
- d.) A jelenleg hatályos jogszabályokat tovább kell fejleszteni. 176/2005.(IX.2.). 177/2005.(IX.2.). kormányrendeletek, 14/2005.(IX.2.), 15/2005.(IX.2.). miniszteri rendelet és egyéb kapcsolódó jogszabályok
Határidő: 2010. június 30. (közzétenni a felkészülés érdekében)

Javaslat:

- **közmunkákba**, közmunka programokba (akár idejű jelleggel is) megváltozott munkaképességű emberek bevonása, önkormányzatokkal, kistérségi társulásokkal való szerződés alapján. (12 hónapon belüli foglalkoztatás, kihelyezés)
- **önkormányzat** és intézményei, valamint általa létrehozott vállalkozások termék és szolgáltatás rendelése, rehabilitációs munkaadóktól

- rehabilitációs foglalkoztatáshoz nyújtott támogatás **állami garanciával biztosítsanak hitelt** likviditási gondok megelőzésére,
- a foglalkoztatási alap decentralizált rehabilitációs alaprészből **továbbra is biztosítani kell a munkahelyek megtartását és fejlesztését**, vissza nem térítendő vagy részben visszatérítendő támogatás formájában

6.)

- **Normatív, az egészségügyi állapothoz és az elmaradott térségek elhelyezkedéshez igazodó támogatás biztosítása.**

Továbbá támogatási előleg korábbiakhoz hasonlóan jogszabályokhoz történő rögzítése.

- **Cégcsoportban** való működés (a különféle foglalkoztatási és támogatási formák átjárhatósága miatt)
- **EU források bevonásának** lehetősége a foglalkoztatás bővítésének érdekében, a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásába,
- **OFA egyedi pályázatok** (szükséglet szerint)
- Pályázatok a megváltozott munkaképességű dolgozókat magas arányban foglalkoztató bértámogatásban részesülő munkaadóknak,
- Szakképzési hozzájárulás megfizetése alóli mentesség,
- EU Parlament munkabizottságával való kapcsolat fejlesztése a bizottság magyar elnökének és a Workability Europe elnökének együttműködésével,

Javaslat:

Jogszabály módosításának előkészítése

Határidő: 2010. június 30.

Határidő: 2010. április 30.

jogszabály módosítás előkészítésre

Határidő: 2010. II. félév

Koordinatív tanácskozás Brüsszelben

Határidő: 2010. I. negyedév és folyamatos

Döntés előkészítés a középszintű érdekegyeztetési fórumként működő Rehabilitációs Párbeszéd Bizottságban (RPB-ben) és a Kormány tanácsadó testületeként az Országos Fogytékosügyi Tanácsban (OFT-ben).

Határidő: folyamatos

7.) Akkreditáció fejlesztése, pontosítása:

Az **akkreditáció feltételrendszerét**, az egyes szankciókat felül kell vizsgálni.

Az akkreditáció **érvényességi idejét min. 5 évben kell meghatározni**, illetve határozatlan időszakra is legyen megadható.

Javaslat:

Szabályozás módosítás

Határidő: 2010. II. félév

8.) Az ORSZI egységes szakvéleménye szükséges.

Ebből legyen megállapítható, hogy a dolgozó piacképes termék előállítására alkalmas-e.

A munkaadó kezdeményezhesse a ORSZI vizsgálatot (felülvizsgálatot).

Objektívebbé kell tenni a megmaradt munkaképesség megállapítását

Javaslat:

Jogszabály módosítás és főigazgatói utasítás előkészítése

Határidő: 2010. április 30.

9.) Bértámogatást a megmaradt munkaképesség arányában célszerű biztosítani, de szakmunkásoknál a szakmai bérminimumot kell a támogatás alapjául meghatározni.

12 hónapnál rövidebb időtartamra is legyen megállapítható. A sérült ember így is munkajövedelemhez jut és ez az időszak is szolgálati időnek számít.

Javaslat:

Rendelet módosításra

Határidő: 2010. június 30.

Végül talán a legfontosabb:

E feladatokat szakmailag felkészült gyakorlott, kellő empátiával és alázattal, elkötelezettséggel rendelkező, irányítókra és végrehajtókra kell bízni . Az irányító személyt a konkrét előkészítésre haladéktalanul meg kellene bízni.

Folytassa a megkezdett előkészítő munkát, egyeztetéseket, a jogszabályi módosítások szöveges előkészítését, szakmai vitáját. A rehabilitációs foglalkoztatás (képzés) irányítását lehetőség szerint centralizálni kell.!

A feladatok végrehajtása, a feltétele egyben biztosítéka lehet a rehabilitációs foglalkoztatás szakmai színvonalának kiteljesedéséhez.