

A MAGYARORSZÁGI MUNKAERŐPIACOT ÉRINTŐ

**JOGSZABÁLYI
ÉS INTÉZMÉNYI
VÁLTOZÁSOK**

FREY MÁRIA

A magyarországi munkaerőpiacot érintő jogszabályi és intézményi változások

Bevezetés

1. A munkanélküliek passzív ellátórendszerének kibővítése
2. A képzések támogatási, finanszírozási és intézményrendszerének megújítása
 - 2.1. A munkaerőpiaci képzés támogatása
 - 2.2. Iskolarendszeren kívüli felnőttképzés
3. Esélyegyenlőség
 - 3.1 Intézményfejlesztés
 - 3.2. Hátrányos helyzetűek foglalkoztatását ösztönző kormányzati intézkedések
 - 3.3 Intézkedések a gyermeknevelés és munkavállalás összehangolásának megkönnyítésére
4. Atipikus foglalkoztatási formák
 - 4.1. Távmunka
 - 4.2. Részmunkaidős foglalkoztatás
 - 4.3. Határozott idejű foglalkoztatás
 - 4.4. Önfoglalkoztatás
5. Munkaerőpiaci eszközök, foglalkoztatási szolgáltatások
 - 5.1. Munkaerőpiaci eszközök és szolgáltatások
 - 5.2. Állami foglalkoztatási szolgálat

BEVEZETÉS

A 2002. évi választások eredményeként létrejött szocialista-szabaddemokrata kormánykoalíció kezdeményezte a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium (FMM) felállítását, amely *négy pillérre* kívánta építeni tevékenységét. Az *elsőbe* sorolta a *foglalkoztatáspolitikai* feladatokat, a *másodikba* a *szociális párbeszédet*, a *harmadikba* az *esélyegyenlőség elősegítését*, a *negyedikbe* pedig az *élethosszig tartó tanulást és a felnőttek képzését, átképzését*.

A minisztérium feladat- és hatáskörét rögzítő statútum szerint új feladatként került az FMM-hez:

- az atipikus foglalkoztatás bővítése,
- a korszerű, informatikai eszközökkel támogatott felnőttképzési formák elterjesztése, és
- programok kidolgozása a fogyatékos fiatalok munkaerőpiaci integrációját segítő speciális képzésre, védett foglalkoztatásra.

Mi történt azóta? Mi valósult meg a tervezett intézkedésekből? A foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter nem sokkal kinevezése után kilátásba helyezte a foglalkoztatási és munkaügyi törvények átfogó módosítását (Hámor, 2002). Így került a parlament elé és született meg 2002. december 10-én a 2002. évi LIII. törvény:

- a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (Flt.),
- a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény,
- a szakképzési hozzájárulásról és a képzési rendszer fejlesztésének támogatásáról szóló 2001. évi LI. törvény (Szht.),
- a felnőttképzésről szóló 2001. évi CI. törvény,
- a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény (Szt.), és
- a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (Mt.), valamint egyes más törvények módosításáról.¹

A törvényjavaslatot előbb a Munkaerőpiaci Alapot Irányító Testület (MAT), majd az Országos Érdekegyeztető Tanács munkaerőpiaci bizott-

A sok módosítás helyett új foglalkoztatási törvényt!

¹ A törvény 2003. január elsejétől hatályos, kivéve az álláskeresőket ösztönző juttatásról szóló 16. §-t, amelyet első ízben azokra kellett alkalmazni, akik részére a munkanélküli-járadék folyósítását 2003. július 1-jén szüntették meg.

sága is megtárgyalta. Fő kifogásként az fogalmazódott meg az érdekképviselők részéről, hogy az Ft. módosítása helyett végre már egy teljesen új foglalkoztatási törvényre várnának javaslatot a kormány képviselőitől (*FMM MAT Titkárság*, 2002.).

1. A MUNKANÉLKÜLIEK PASSZÍV ELLÁTÓRENDSZERÉNEK KIBŐVÍTÉSE

A miniszter által tavaly nyáron megígért változások között első helyen szerepelt – a közcélú munka konstrukciója helyett – egy jóval hatékonyabb segítőrendszer kialakítása a munkanélküli-ellátásból kiszorultak számára. E cél megvalósításának egyik eszköze az *álláskeresést ösztönző juttatás bevezetése*, a másik pedig az aktív foglalkoztatási támogatások és munkaerőpiaci szolgáltatások hatékonyságának növelése, célirányos, egyénre szabott megvalósítása.

Új elem a munkanélküli-segélyezésben: az álláskeresést ösztönző juttatás

Az intézkedés korrigálni próbálta a munkanélküli-ellátórendszer 1999. évi módosításának negatív hatásait.² Köztudott, hogy 2000. február 1-től a munkanélküli-járadék folyósítási idejének a maximuma 360-ról 270 napra csökkent, egynapi járadékjogosultság megszerzéséhez pedig öt nap munka viszonyban töltött időt kell felmutatni, a korábbi négy helyett. 2000 májusától a jövedelempótló támogatás megszűnt. A járadékfolyósítási időt kimerítő, aktív korú nem foglalkoztatott személyek részére az önkormányzatok – rászorultság alapján – rendszeres szociális segélyt állapítanak meg, feltéve hogy elvégzik az általuk felajánlott, legalább 30 napos közcélú munkát.

2002-ben havi átlagban mintegy 105 ezer fő részesült ilyen támogatásban, 2003-ban pedig 120–130 ezren. Különösen az idősebb korosztályok esélye rossz az újrafoglalkoztatásra, mert leginkább nekik nincs olyan képzettségük és ismeretük, amit a munkaerőpiac igényel. E problémák orvoslására 2003. július elsején lépett hatályba az a rendelkezés, amely *álláskeresést ösztönző juttatás* elnevezéssel egy új passzív ellátási formát vezetett be. E támogatás a munkanélküli-járadék folyósítását követően újabb időszakra nyújt anyagi segítséget az öntevékeny állásfeltáró tevékenységhez, és további intenzív kapcsolatot tesz lehetővé a foglalkoztatási szolgálattal.

Kik kaphatnak ilyen ellátást? Azok a munkanélküliek, akik legalább 180 napi munkanélküli-járadékra jogosultak, de már kimerítették azt. A járadékfolyósítás idején együttműködtek a munkaügyi központtal, mégsem tudtak megfelelő állást szerezni. A juttatás *összege azonos az öregségi nyugdíjminimum 85 százalékával* (2003-ban 18 530 forint), *folyósításának időtartama* pedig általában *180 nap*, kivéve a *45 éven felülieket*, akiknek *270 napig* jár a támogatás.

Az érdekképviselők szerint az álláskeresést ösztönző juttatás elnevezés nem szerencsés, mert azt a látszatot kelti, mintha a többi munkanélküli nem lenne ösztönözve az álláskeresésre. Emellett szorgalmazták a munka-

2 Lásd az 1999. évi CXXII. törvényt egyes munkaügyi és szociális törvények módosításáról. Ennek több paragrafusa megváltoztatta az 1991. évi IV. törvényt a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról, amelyek 2000. február 1-től hatályosak.

nélküli-járadék alsó és felső határának a megemelését, valamint a jogszerező és járadékfolyósítási idő tekintetében a 4:1 arány visszaállítását. Utóbbi felvetéseket a kormány képviselői súlyos pénzügyi kihatásuk miatt visszautasították. Az álláskeresést ösztönző juttatásnak pedig azt a funkcióját hangsúlyozták, hogy tegye érdekeltté a járadékot kimerítő állástalanokat az aktív munkahelykeresésben, illetve a munkaügyi központtal történő kapcsolattartásban. A munkaügyi központ a munkaerőpiaci szolgáltatásokkal és a foglalkoztatás támogatásával ugyanis csak azokon tud segíteni, akik továbbra is a látókörében maradnak (*FMM MAT Titkárság*, 2002).

Korábban már többször megfogalmazódott az a javaslat, hogy a munkanélküli-segélyezettek mielőbbi munkába állását „elhelyezkedési primummal” is elő kellene segíteni. Ezt a javaslatot azonban nem támogatták. Most viszont – más országok példáját hasznosítva – az álláskeresést ösztönző juttatás is kiegészült egy hasonló konstrukcióval. Ez a következőkről rendelkezik: „Ha a támogatott a juttatás folyósítási idejének kimerítését megelőzően határozatlan időtartamú, legalább napi négyórás munkaviszonyt létesít, részére a folyósítási időből még fennálló időtartamra járó juttatás összegének felét egy összegben ki kell fizetni. A kifizetés napja a reá irányadó folyósítási idő utolsó napja. A kifizetés további feltétele, hogy a támogatott a juttatás megszüntetésétől a kifizetés napjáig folyamatosan munkaviszonyban álljon.”³

Az álláskeresést ösztönző juttatást a munkanélküli kérelmére a munkaügyi kirendeltség állapítja meg és utalja ki. Folyósításának ideje az öregségi nyugdíj megállapításakor szolgálati időnek minősül. Ennek érdekében a kifizetett ellátás után a munkaügyi központ tb-járadékot, az ellátásban részesülő pedig nyugdíjjáradékot fizet. Az álláskeresést ösztönző juttatást emellett egészségügyi hozzájárulás (eho) is terheli.⁴ A támogatás forrása a Munkaerőpiaci Alap (MpA) szolidaritási alaprésze.

Azok a munkanélküliek, akik az álláskeresést ösztönző juttatás folyósításának időszaka alatt a munkaerőpiaci szervezet közreműködésével sem tudnak elhelyezkedni, a továbbiakban a települési önkormányzattól kérhetnek rendszeres szociális segélyt. Ha a munkanélküli egyaránt jogosult álláskeresési juttatásra, valamint rendszeres szociális segélyre, a választásától függ, hogy melyik ellátást veszi igénybe.⁵

Az álláskeresés, valamint a foglalkoztatási szolgálattal való kapcsolattartás elősegítését szolgálja az a módosítás is, amely a munkaügyi központhoz történő oda- és visszautazással, valamint a munkahely-kereséssel kapcsolatban felmerült helyközi utazás indokolt költségeinek megtérítésén túl a *helyi tömegközlekedés költségeinek átvállalását* is lehetővé teszi.

Míg az FMM az álláskeresést ösztönző juttatást a közcélú foglalkoztatás helyébe szánta, az Egészségügyi, Szociális és Családügyi Minisztérium az elmúlt két év tapasztalatait összegezve, arra a következtetésre jutott, hogy

„Elhelyezkedési primum”

³ Lásd: 2002. évi LIII. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (és más törvények) módosításáról, 16. §.

⁴ A 2002. évi LIII. törvénynek a személyi jövedelemadó törvényt, tb-törvényt, és az ehóról szóló törvényt módosító része.

⁵ E választási jogosultság érdekében szükség volt az 1993. évi III. törvény megfelelő szabályainak módosítására, amiről a 2002. évi LIII. törvény 45. §-a rendelkezik.

„A közcélú foglalkoztatás a helyi aktív szociálpolitika hatékony eszköze”

utóbbi hatékony eszköze a helyi aktív szociálpolitikának, ezért gördülékenyebb végrehajtása érdekében segítő intézkedéseket hozott.⁶

Az önkormányzat által szervezett foglalkoztatás társulásban történő ellátásának ösztönzését szolgálta az a törvénymódosítás, amely egyértelművé tette, hogy a közcélú foglalkoztatásra a település közigazgatási határán kívül is lehetőség van. Szintén az önkormányzat mozgásterének bővítésére ad lehetőséget az, hogy a közcélú munkavégzés keretében *alkalmi munkavállalói könyvvel* is lehet foglalkoztatni aktív korú nem foglalkoztatott személyeket. Ebben az esetben nem folytonosan, hanem hat havi átlagban kell a harminc munkanapot elérő munkavégzést teljesíteni.

A közcélú foglalkoztatás keretében végezhető tevékenységek köre kibővült azzal, hogy lehetőség nyílt a majdani alkalmazott *betanítására*. Ezáltal nemcsak segédmunkák vagy a jogosult eredeti szakismeretének megfelelő munkák végezhetőek, hanem a betanítást követően más közfeladat ellátására is sor kerülhet.

Pontosították a közcélú foglalkoztatottnak felajánlható, *megfelelőnek minősülő munka fogalmát* is. E szerint részmunkaidős foglalkoztatás esetén az oda- és visszautazás ideje nem haladhatja meg a teljes munkaidős foglalkoztatás során felajánlható munkahely elérési időtartamának felét. Ez a rendelkezés azt szolgálja, hogy a munkavégzés és az utazás időtartama arányban álljon egymással.

A 2002. évi LIII. törvény felhatalmazta a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi minisztert, hogy az *álláskeresést ösztönző juttatás folyósításának előfeltételét jelentő intenzívebb, emelt szintű együttműködési kötelezettség* teljesítésének részletes szabályait rendeletben állapítsa meg.⁷ Ez meghatározza a munkaügyi központ és az együttműködést vállaló munkanélküli kapcsolattartásának módját, tartalmát, a felek jogait és kötelezettségeit. A munkaügyi központ kirendeltsége minden olyan munkanélkülit tájékoztatni köteles, akinek legalább 180 nap munkanélküli-járadékot állapított meg. A tájékoztatásnak tartalmazni kell, hogy a munkanélküli-járadék folyósításának a lejártát követően milyen feltételek mellett állapítható meg az álláskeresést ösztönző juttatás. Az együttműködési kötelezettség vállalásáról a munkanélkülinek írásban kell nyilatkozni.

Az együttműködést vállaló munkanélkülivel a kirendeltség *álláskeresési megállapodást* köt, amely többek között rendelkezik a munkanélküli:

- a) kirendeltségen történő jelentkezésének gyakoriságáról (az együttműködőnek a kirendeltség által meghatározott időpontokban, de legalább havonta a kirendeltségen meg kell jelenni),
- b) önálló munkahelykeresésének formáiról (például munkahelyek személyes felkeresése, jelentkezés pályázati felhívásokra és álláshirdetésekre stb.), valamint annak gyakoriságáról,
- c) munkahelykeresése igazolásának módjáról,

6 Lásd: 2003. évi IV. törvény egyes szociális tárgyú törvények módosításáról. A törvényt az Országgyűlés 2003. február 4-én fogadta el. Hatályba lépett a kihirdetését követő 3. napon.

7 Lásd: 7/2003. (VI. 12.) FMM-rendelet az álláskeresést ösztönző juttatás megállapításával kapcsolatos együttműködési kötelezettség részletes szabályairól. A rendelet 2003. június 18-án lépett hatályba.

Emelt szintű együttműködési kötelezettség

- d) a kirendeltség által felajánlott munkaerőpiaci szolgáltatások igénybevételeiről, a munkaügyi központ által szervezett rendezvényeken (állásbörze, képzési börze, pályaválasztási kiállítás, álláskereső klub stb.) való részvételéről,
- e) kirendeltséggel szemben fennálló tájékoztatási kötelezettségének tartalmáról, az álláskeresés eredményére, illetve elhelyezkedése érdekében végzett tevékenységére vonatkozóan,
- f) részére – a vállalt kötelezettségek teljesítése alapján – a helyi utazási költségek megtérítéséről. A kirendeltség megtéríti a munkanélkülinek a munkanélküli-ellátás megállapításával, valamint az együttműködési kötelezettség teljesítésével kapcsolatos, tömegközlekedési eszköz igénybevételeivel felmerült, *indokolt helyi utazási költségeit*. A költségek összege legfeljebb havi 10 utazási alkalmat (5–5 oda- és visszautat) fedezhet.

A kirendeltség a munkanélkülivel legalább havonta közösen értékeli az együttműködésnek a megállapodásban foglaltak szerinti megvalósulását, ennek során mérlegelik a megállapodás tartalmának esetleges módosítását.

Az új ellátási forma várhatóan mérsékli az önkormányzatok foglalkoztatásban vállalt többletfeladatait, emiatt részükre kevesebb többletforrást kell átadni az MpA-ból. Ez a megtakarítás a munkaerőpiaci költségvetésnek kifejezetten „jól jön”, *mivel 2003-tól a munkavállalói járulék mértéke 1,5 százalékról 1 százalékra csökkent.*⁸ A felszabaduló pénzeszközök emellett a munkaügyi központok közvetlen felhasználásával a munkanélküliek ellátására, valamint aktív foglalkoztatási támogatásokra fordíthatók.

2. A KÉPZÉSEK TÁMOGATÁSI, FINANSZÍROZÁSI ÉS INTÉZMÉNYRENDSZERÉNEK MEGÚJÍTÁSA

A munkához jutás, illetve a munkahely megtartásának előfeltétele, hogy az álláskeresők és a munkavállalók piacképes ismeretekkel rendelkezzenek. Ezt az FMM egyfelől a munkaerőpiaci képzés támogatásával, másfelől az iskolarendszeren kívüli felnőttképzéssel tudja elősegíteni.

2.1. A munkaerőpiaci képzés támogatása

A foglalkoztatást elősegítő támogatások között jelenleg is meghatározó szerepet tölt be a munkaerőpiaci képzés, a képzési költségek átvállalása, illetve a keresetpótló juttatás. A *keresetpótló juttatás mértéke* azonos a munkanélküli-járadék alsó határával, ami 2002-ben 18 090 forint volt, 2003-ban pedig 19 620 forint. *2003. január 1-től ez az összeg a duplájára emelkedhet* akkor, ha a képzésben részt vevő személy jövedelemmel nem rendelkezik, és a háztartásában legalább három (képzésben részt vevő egyedülálló személy esetén kettő) eltartásra kötelezett hozzátartozó él (feltéve, hogy jövedelmük egyenként nem haladja meg az öregségi nyugdíj 70 százalékát).⁹

⁸ Ez kompenzálta az egyéni nyugdíjjáradék 8 százalékról 8,5 százalékra való emelését.

⁹ Lásd: 2002. évi LIII. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (és más törvények) módosításáról, 6. §.

*Emelt összegű
képzési támogatás
a rászorulóknak*

A keresetpótló juttatás összegének megemlése azt célozta, hogy az anyagilag rászorult munkanélküli kiemelt segítséget kapjon a tanfolyam elvégzéséhez, mert az így megszerzett ismeretek általában nélkülözhetetlenek az elhelyezkedéshez. A nagyobb támogatás egyben nagyobb érdekeltséget teremt a képzésben való részvételhez. Az emelt összegű juttatáshoz a képzés időtartamának el kell érnie a heti 25 órát. Ennél alacsonyabb óraszámú képzés esetén, valamint az anyagilag nem rászorult munkanélküliek számára továbbra is a munkanélküli-járadék alsó határával azonos keresetpótló juttatás jár. A rászorultságot a települési önkormányzat jegyzője igazolja.

2.2. Iskolarendszeren kívüli felnőttképzés

Az új kormányzati struktúrában az iskolarendszeren kívüli felnőttképzéssel kapcsolatos feladatok ellátása az Oktatási Minisztériumtól a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztériumhoz került. 2002 végéig megtörtént a felnőttképzés intézményrendszerének felállítása. Megalakult az *Országos Felnőttképzési Tanács* (OFkT), ami a miniszter felnőttképzéssel kapcsolatos feladatainak ellátását segítő, döntés-előkészítő, véleményező és javaslattevő testület. A felnőttképzés minőségének biztosítására létrejött az intézmények és programok akkreditálásával kapcsolatos feladatokat ellátó *Felnőttképzési Akkreditáló Testület* (FAT), 2002 augusztusában pedig megalkult a *Nemzeti Felnőttképzési Intézet* (NFI), amely többek között ellátja a felnőttképzés szakmai, módszertani fejlesztését, és koordinációs szerepet tölt be a felnőttképzési kutatások és szolgáltatások területén. A társadalmi párbeszéd megvalósításának fórumaként létrejött a programtanács, valamint az Országos Érdekegyeztető Tanács szakképzési bizottsága.

2003-ban a felnőttképzés kedvezményrendszere több új elemmel bővült. Az állam *normatív támogatást*¹⁰ nyújt az első, állam által elismert, Országos Képzési Jegyzékben szereplő szakképesítés megszerzéséhez, illetve a fogyatékos felnőttek általános, nyelvi, szakmai képzéséhez.

2003. január 1-től a felnőttképzésben részt vevő magánszemély után *felnőttképzési célú szja-kedvezmény* vehető igénybe, amelynek mértéke az adóévben fizetett képzési díj 30 százaléka. A támogatás összértéke becslések szerint a tárgyévben meghaladja a kétmilliárd forintot (*FMM és társintézményei*, 2003.)

Jelentősen megnőtt az érdeklődés a munkáltatók részéről is *saját munkavállalóiknak a szakképzési hozzájárulás terhére elszámolható képzése* iránt.

A szakképzési hozzájárulás Munkaerőpiaci Alapba bekerülő része a felnőttképzési rendszer, illetve a felnőttképzés intézményei számára biztosít forrásokat. Az MpA foglalkoztatási alaprészen belül létrehozott, *iskolarendszeren kívüli felnőttképzési célú elkülönített keretéből* lehetővé válik a felnőttképzések támogatása, az akkreditált felnőttképzési intézmények technikai feltételeinek fejlesztése, a felnőttképzés érdekében végzett fejlesztőtevékeny-

*Az életen át tartó
tanulás kiterjesztésének
támogatása*

*Iskolarendszeren
kívüli felnőttképzési
célú keret*

10 A felnőttképzési normatív támogatás részletes szabályait a 15/2003. (II. 19.) sz. kormányrendelet tartalmazza.

ség támogatása, az Európai Unió felnőttképzési programjához való csatlakozás hazai pénzügyi forrásainak megteremtése és a Nemzeti Felnőttképzési Intézet törvényben meghatározott feladatainak támogatása.¹¹

Az elkülönítetten kezelendő keret felhasználásáról, a keretből nyújtott támogatásokról a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter dönt, az *Országos Felnőttképzési Tanács* véleményének figyelembevételével. E keretre a MAT jogosultsága nem terjed ki.¹²

Azt, hogy a felnőttképzési célú pénzeszközök a fejlesztési és képzési alaprészből a foglalkoztatási alaprészbe kerüljenek át, át kellett vezetni a vonatkozó szaktörvényeken is.¹³ A módosítással a szakképzési hozzájárulás célja kiegészült a felnőttképzésnek az Ft. szerinti támogatásával. A fejlesztési és képzési alaprészből a foglalkoztatási alaprész felnőttképzésre elkülönített keretébe történő pénzátcsoportosításról az oktatási, valamint a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter együttesen dönt.

2003 nyarán az *FMM társadalmi vitára bocsátotta a felnőttképzésről szóló 2001. évi CI. törvény (Fktv.) módosításának tervezetét*, ami az őszi ülés szakban kerül az Országgyűlés elé, és az előterjesztő szándéka szerint 2004. január elsején lép hatályba. A törvényt módosító javaslat a következő fontosabb változásokat helyezi kilátásba.

1. A felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartásával kapcsolatos teendők az OM-hez tartozó Országos Közoktatási Értékelési és Vizsgaközponttól az állami foglalkoztatási szolgálathoz kerülnek.

2. A regionális munkaerő-fejlesztő és -képző központok – amelyek a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter irányítása alatt álló költségvetési szervek – hatásköre kibővül, az egész életen át tartó tanulás, az emberierőforrás-fejlesztés országos és regionális feladatai, valamint az esélyegyenlőség javítása érdekében. Ennek megfelelően a központok:

- közreműködnek a foglalkoztatást elősegítő, valamint új munkahelyek létrehozását támogató képzések lebonyolításában;
- részt vesznek felnőttképzési nemzetközi programokban, valamint az európai közösségi forrásokból támogatott emberierőforrás-fejlesztési programok előkészítésében és kivitelezésében;
- hátrányos helyzetűek felzárkóztatását szolgáló képzéseket szerveznek, és részt vesznek ilyen programok fejlesztésében;
- nyitott távtanulási hálózatok kiépítésével ellátják a nem formális tanulást¹⁴ folytatni szándékozók támogatását;
- regionális tananyagfejlesztő és konzultációs központként is működnek.

2003 elején megkezdődött a képző központok korszerűsítésére irányuló fejlesztési koncepció kidolgozása, 2003 első felében elkészült az egész életen át tartó tanulás feltételrendszerének javítására irányuló – a 2003–2006. évekre szóló – koncepció és stratégia. A stratégia rendszerbe foglalja a már

11 Az Mpa foglalkoztatási alaprésze iskolarendszeren kívüli felnőttképzési célú keretének felhasználását a 8/2003. (VII. 4) sz. FMM-rendelet szabályozza, ami 2003. július 12-én lépett hatályba.

12 Lásd: 2002. évi LIII. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (és más törvények) módosításáról, 20–21. §.

13 Lásd a 2002. évi LIII. törvénynek a szakképzési hozzájárulásról és a képzési rendszer fejlesztésének támogatásáról szóló 2001. évi LI. törvényt, valamint a felnőttképzésről szóló 2001. évi CI. törvényt módosító részeit, 32–35. §.

14 Nem formális tanulásnak minősül a munkahely, a társadalmi és egyéb szervezetek által szervezett olyan rendszerezett oktatás-tanulás, amely oktatási, képzési intézményeken kívül az egyén igényei és kezdeményezése alapján valósul meg, és amely közvetlenül nem kapcsolódik képesítés megszerzését tanúsító okirat megszerzéséhez.

megvalósult, a jelenleg bevezetés alatt álló és a közeljövőben kezdeményezendő lépéseket. A hazai keretek kiépítése – aminek át kell fognia az egész népességet, illetve a formális és nem formális tanulás teljes tevékenységrendszerét – a transzparencia, a minőségbiztosítás és a vonatkozó jogi szabályrendszer követelményei mentén formálódik.

3. ESÉLYEGYENLŐSÉG

Az új Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium prioritásai közé vette fel az esélyegyenlőség feltételeinek javítását. Ez eddig egyfelől az intézményfejlesztésben, másfelől egyes hátrányos helyzetben lévő csoportokat segítő, konkrét kormányzati intézkedésekben nyilvánult meg.

3.1 Intézményfejlesztés

A minisztérium felállításakor létrehozták az Esélyegyenlőségi Főigazgatóságot, hogy programokkal, támogatásokkal, jogi úton segítsék elő a *nők és férfiak egyenlőségének* érvényesítését. A romák felemelkedésének, foglalkoztatásának előmozdítása a főigazgatóságon belül működő *Roma Foglalkoztatási Titkárság* feladata lett, a megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiaci helyzetének javítása pedig a *Foglalkoztatási Rehabilitációs Titkárságé*.

Egy évvel a Kormány megalakítása után – 2003 májusában – a minisztériumi főigazgatóság az *Esélyegyenlőségi Kormányhivatal* rangjára emelkedett, élére pedig tárca nélküli minisztert neveztek ki.

A miniszter a feladat- és hatáskörét meghatározó kormányrendelet szerint:¹⁵

- közreműködik a nőket, a fogyatékkal élőket, a romákat, a gyermekeket, az időskorúakat érintő egyenlőtlenségek megszüntetésére irányuló tevékenységben, az egyes társadalmi csoportok kirekesztettségének mérséklésében, az esélyteremtés összkormányzati tervezésében, programjainak kialakításában;
- megtervezi az esélyteremtés összkormányzati feladatait, kialakítja, kezdeményezi annak programjait;
- összehangolja a tárcák esélyteremtést célzó tevékenységét, figyelemmel kíséri és elemzi e tevékenységek végzését;
- szervezi a kormányzat és a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok és nem kormányzati szervek együttműködését;
- javaslatot dolgoz ki az esélyegyenlőségi hálózat kialakítására, gondoskodik létrehozásáról és működtetéséről;
- működteti – más miniszter feladatkörét nem érintve – az esélyegyenlőséggel kapcsolatos társadalmi párbeszéd kormányzati kezdeményezésű országos fórumait.

*Esélyegyenlőségi
Kormányhivatal*

¹⁵ Lásd: 107/2003. (VII. 18.) kormányrendelet az esélyegyenlőségi tárca nélküli miniszter feladat- és hatásköréről.

A feltűnően puha hatásköri jogosítványok (... közreműködik, ... együttműködik, ... összehangolja, ... javaslatot dolgoz ki) azt jelzik, hogy igen csak korlátozott hatalmú kormánytag lett az új esélyegyenlőségi tárca nélküli miniszter. Sokan felteszik a kérdést, hogy mennyiben különbözik az új kormányhivatal a korábban kiépült intézményhálózattól, amelynek eddig is az esélyegyenlőtlenségek csökkentése volt a feladata. Már csak azért is, mert ezek a feladatok és az azokért felelős szervezetek jórészt változatlanul megmaradtak az egyes tárcáknál is. „Egyelőre csak annyi biztos, hogy újabb párhuzamos struktúrák alakultak ki a már eddig is túlbonyolított és magas költséggel működő kormányban.” (Babus, 2003.)

A kijelentésre reagálva az esélyegyenlőségi tárca nélküli miniszter ezt a közelítésmódot „régén elavultnak” nevezte. „A párhuzamos struktúrák nem gyengítik, hanem ellenkezőleg, erősítik egymást. A kormányhivatalnak és a minisztériumoknak közösen kell fellépniük az esélyegyenlőség javítása érdekében.” (Czene, 2003.)

3.2. Hátrányos helyzetűek foglalkoztatását ösztönző kormányzati intézkedések

A rendszerváltozást követően a munkaerőpiacon erőteljes kor szerinti diszkrimináció alakult ki. A munkáltatók a munkaerő-felvétel során előnyben részesítik a fiatal, de már gyakorlattal rendelkező munkavállalókat. Ezért a *45 év felettiék álláshoz jutási esélye romlott*, ugyanakkor kiszorulásuk a munkaerőpiacról veszélyezteteti saját jogú öregségi ellátásukat.

A másik kiemelt csoportot a *roma emberek* alkotják, akiknek a társadalmi integrációja feltételezi, hogy mielőbb be-, illetve visszailleszkedhesse-nek a munka világába.

Ezért a 2003. január 1-től hatályos Ft. „felhatalmazta a munkaügyi minisztert, hogy a 45. életévüket betöltött, valamint a roma származású személyek munkaerőpiaci helyzetének javítása, foglalkoztatásának elősegítése érdekében e törvényben foglaltaknál kedvezőbb szabályokat állapítson meg.”¹⁶ Ennek a 6/1996. (VII. 16.) MüM-rendelet módosításával szereztek érvényt. Az új szabályok 2003. október 15-től hatályosak.¹⁷

A 45 éven felüliek támogatásának célja, hogy helyzetükből adódóan (idősebbek, alacsony iskolai végzettségűek, munkanélküliek, a munkaerőpiacról hosszabb ideje távol lévők) a megváltozott munkaerőpiac követelményeihez nehezebben alkalmazkodó korosztály foglalkoztatását az általánosnál kedvezőbb feltételek mellett segítse elő. A módosítás a kedvezőbb támogatási feltételek alkalmazására *a képzés, a foglalkoztatást bővítő támogatás, valamint a közhasznú foglalkoztatás* terén nyújt lehetőséget, a következők szerint:

- a) a munkaviszonyban álló, *45 év felettiék képzése esetén a képzési támogatásnak nem feltétele, hogy a képzéshez a munkaadó is hozzájáruljon*

*Foglalkoztatási támogatások
45 éven felülieknek*

16 Lásd: 2002. évi LIII. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (és más törvények) módosításáról, 8. §.

17 Lásd: 13/2003. (X. 10.) sz. FMM-rendelet a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerőpiaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról szóló 6/1996. (VII. 16.) MüM-rendelet módosításáról.

(képzési költségekhez hozzájárulás, képzés lebonyolításához szükséges szakmai, tárgyi, technikai, személyi feltételeken keresztül);

- b) a *foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatás* nyújtása esetén:
- a támogatás *hat hónap helyett már három hónapig tartó munkanélküli-állapot* esetén is megállapítható;
 - a munkavállaló munkabére *50–100 százalék helyett 70–100 százalékig* terjedő mértékben vállalható át;
 - a támogatás folyósításának időtartama *egy év helyett legfeljebb két év* lehet;
 - c) a *közhasznú munkavégzés* támogatása során:
 - a foglalkoztatásból eredő közvetlen költségek *legfeljebb 90 százaléka* vállalható át a szokásos 70 százalékkal szemben;
 - a támogatásnak *nem feltétele a statisztikai állományi létszám bővülése*;
 - a támogatás folyósításának időtartama *egy év helyett legfeljebb másfél év, az 50. életévüket betöltött munkanélküliek esetében pedig legfeljebb két év* lehet, ha a közhasznú foglalkoztatásra a következő területeken kerül sor: *egészségügyi-szociális tevékenység, művelődési, közoktatási tevékenység, környezetvédelem.*

A cigány népesség
foglalkoztatásának
támogatása

Az Ft. felhatalmazása alapján a *roma emberek foglalkoztatásának* hatékonyabb elősegítését, az alulképzettségből és a tartós munkanélküliségből adódó hátrányaik mérséklését a *képzés, valamint a közhasznú foglalkoztatás kedvezőbb feltételek mellett nyújtható támogatásával* segíti a kormányzat.

- a) *Képzésben* való részvétel esetén támogatás nyújtható:
- az *egyetemi, főiskolai továbbtanulásra felkészítő képzéshez*, valamint
 - a szakképzést megalapozó felzárkóztató képzés keretében az *általános iskolai végzettség megszerzését biztosító képzéshez.*

A fenti képzések támogatását a 6/1996. (VII. 16.) MüM-rendelet egyébként nem teszi lehetővé.

- b) A *közhasznú munkavégzés* támogatása keretében:
- a foglalkoztatásból eredő közvetlen költségek *legfeljebb 90 százaléka* átvállalható,
 - a támogatásnak *nem feltétele a statisztikai állományi létszám bővülése*,
 - a támogatás folyósításának leghosszabb időtartama *legfeljebb két év* lehet.

A támogatások akkor nyújthatók, ha a képzésben, valamint a közhasznú munkavégzésben történő részvételt a cigány kisebbségi önkormányzat, a cigány kisebbségi önkormányzati társulás vagy bíróság által nyilvántartásba vett cigány érdekképviseleti szervezet szervezi, vagy a szervezésében közreműködik.

Az előzőekben ismertetett támogatások megállapításáról a munkaügyi kirendeltség mérlegelési jogkörben dönt. A támogatások forrása a Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alaprészének decentralizált kerete.¹⁸

18 Az FMM által a 45 éven felüliek foglalkoztatásához szeptembertől adandó kedvezmények mellett 2003. január 1-től három évig mentesül az egészségügyi hozzájárulás fizetése alól az a munkáltató, aki 50 éven felüli, tartós munkanélkülit foglalkoztat, vagy gyed-gyes-gyet után ismét munkába állni szándékozó szülőt alkalmaz. (A kormányprogram szerint a három év lejártá után, azaz a kormányzati ciklus végére minden foglalkoztatottra kiterjed ez az intézkedés – *Várkonyi, 2003.*)

3.3 Intézkedések a gyermeknevelés és munkavállalás összehangolásának megkönnyítésére

Gyermekgondozási segélyre szerez jogot az a szülő, nagyszülő is, aki nyugdíjban vagy annak minősülő ellátásban részesül.¹⁹ Ezzel bővült azoknak a nagyszülőknek a köre, akik unokájuk gondozása címén gyest vehetnek igénybe. Korábban erre csak azoknak volt lehetőségük, akik nem rendelkeztek rendszeres jövedelemmel. Emiatt csak 300, unokát nevelő nagyszülő tudott élni a támogatással.

Ezzel az intézkedéssel a gyermekgondozási segély a nyugdíjban és a társadalombiztosítási nyugellátási törvény alapján nyugdíjnak minősülő ellátásban részesülők számára is elérhető lett az ellátás. Ezt a kiterjesztést szolgáló szabályt a szülők esetében is alkalmazni kellett, mivel a jogegyenlőség elve sérült volna, ha a nagyszülő kedvezőbb feltételek mellett vehetné igénybe az ellátást, mint a szülő. Az intézkedés azon az elvi megfontoláson alapult, hogy a nyugdíj lényegében egy korábbi munkával megalapozott jövedelem, amit az ellátás igénylésekor nem célszerű aktuális jövedelemként figyelembe venni.

A 2002. december 1-jén vagy azt követően világra jött gyerekek után *öt munkanap munkaidő-kedvezmény illeti meg az apát*, amelyet legkésőbb a születést követő második hónap végéig a kérésének megfelelő időpontban köteles a munkáltató kiadni. A munkaidő-kedvezmény időtartamára távolléti díj jár.²⁰

*Gyestre mehet
a rendszeres jövedelemmel
rendelkező nagyszülő is*

*Szülési szabadság
az apáknak is*

4. ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK

Az atipikus foglalkoztatási formák támogatásával az FMM javítani kívánja a munkavállalási és foglalkoztatási hajlandóságot, érdekeltséget – meghatározott csoportok munkához jutásának elősegítése, és általában a munkanélküliség csökkentése, illetve a foglalkoztatási szint növelése érdekében. A vizsgált időszakban konkrétan a következő, átlagostól eltérő élethelyzetekhez illeszthető foglalkoztatási formákkal kapcsolatban történt előrelépés:

- távmunka,
- részmunkaidős foglalkoztatás,
- határozott idejű foglalkoztatás,
- önfoglalkoztatás.

4.1. Távmunka

A kormány munkahely-teremtési célkitűzéseivel összhangban 2002 októberében az Informatikai és Hírközlési Minisztérium (IHM), valamint az FMM közös pályázatot hirdetett új távmunkahelyek létrehozásának támogatására. A program javítani kívánja a hátrányos helyzetűek esélyegyenlőségét, társadalmi integrációját, foglalkoztatási lehetőségeit. A kísérleti prog-

¹⁹ Lásd: 2003. évi IV. törvény egyes szociális tárgyú törvények módosításáról, 59. §, hatályos: 2003. február 7-től.

²⁰ A 2002. évi LIII. törvénynek a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényt módosító része, 50. §.

ram célja *ezer új távmunkahely létesítése* volt. Ennek megvalósításához az IHM 500 millió forintot különített el az infokommunikációs infrastruktúra kiépítésére, az FMM pedig ugyanennyit a munkahely-teremtést segítő bértámogatásra és a távmunkavégzést megalapozó képzésre.

A pályázat eredményeként létesítendő ezer új távmunkahelyen előreláthatólag 937 támogatott csoportba tartozó munkavállalót foglalkoztatnak: fogyatékos, megváltozott munkaképességű, roma származású, 45 éven felüli személyeket, továbbá gyermeküket egyedül nevelő szülőket, illetve fogyatékos vagy idős embereket gondozó hozzátartozókat és hátrányos helyzetű településeken élőket. A további 63 távmunkahely kiválasztásakor a bírálóbizottság alapvetően a mikro- és kisvállalkozásokat, valamint a civil szférát részesítette előnyben (FMM, 2003a).

A Távmunka Tanács elnöke szerint a távmunka támogatásával elérhető, hogy *öt év alatt százezer új munkahely jöjjön létre*, ahol munkához juthatnak a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok, felzárkózhatnak az elmaradott térségek, és javulhat a tőkeszegény magyar kisvállalkozók versenyképessége. Ehhez azonban a munkavállalók tájékozódási készségének megerősítésére van szükség. Az is kérdéses, hogy a cégvezetők felkészültek-e a modern munkaszervezést és irányítást igénylő foglalkoztatási forma alkalmazására. A Távmunka Tanács e hiányok pótlását tartja legfontosabb feladatának: azt, hogy pályázatok, szakmai tapasztalatcserék, tanulmányutak, képzési programok, munkaadói és munkavállalói rendezvények szervezésével *képzési módszereket* dolgozzanak ki a távmunka elterjesztéséhez.

Az újszerű foglalkoztatási forma egyelőre még nem elég népszerű. Ám akik kipróbálták, bizonyos munkakörökben hatékonyabbnak tartják, mint a megszokott munkahelyi körülmények között végzett munkát. Távmunka-szakértők becslése szerint míg az irodai munka hatékonysága 70–80 százalékos, addig az otthoni munkavégzéssel ez az arány 95 százalékra növelhető (Muhari, 2003). Előnye emellett a jelentős *költségkímélés* is, ami a munkahelyek fenntartásának szükségtelenségéből adódik. Ráadásul az otthonról dolgozók ritkábban változtatnak munkahelyet, mint azok, akiknek naponta utazniuk kell.

A kormányprogram további hatékonyságát növelné, ha a cégek először *magasan képzett embereket* alkalmaznának távmunkában, akik így, megfelelő gyakorlati és irányítási ismeretek után, akár romákat és fogyatékos embereket, esetleg más *hátrányos helyzetű rétegeket is visszasegíthetnének* a munka világába, irányítva távmunkáskénti foglalkoztatásukat.

4.2. Részmunkaidős foglalkoztatás

A foglalkoztatottak számának bővítését a kormány a *részmunkaidős foglalkoztatás támogatásával* is elő kívánja mozdítani. Míg ugyanis a részmunka-

időben dolgozók aránya az Európai Unió átlagában megközelíti a 18 százalékot, Magyarországon ez az arány alig több 6 százaléknál.

A magyar jogszabályok nem ösztönzik, sőt egyes elemei inkább gátolják a részmunkaidős foglalkoztatás terjedését. Jelenleg sem a munkaadók, sem a munkavállalók nem érdekeltek a részmunkaidő bevezetésében, jóllehet ebben nagy a kihasználatlan, a foglalkoztatás bővítése érdekében mozgósítható tartalék.

A részmunkaidős foglalkoztatás széles körű alkalmazását elősegítendő, a kormány 2017/2003. (II. 6.) sz. határozatával elrendelte e foglalkoztatási forma hazai elterjedését akadályozó tényezők (egészségügyi hozzájárulás fizetése, nyugdíjra jogosító szolgálati idő, a nyugdíj alapjául szolgáló átlagkereset-számítás szabályai) felülvizsgálatát. Ennek az az előzménye, hogy a jogharmonizálási kötelezettségnek történő megfelelés érdekében megtörtént a *reszmunkaidőről szóló 97/81/EK irányelv* átvétele.²¹ E szerint „a tagállamoknak aktívan közre kell működniük a részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségeinek megteremtésében.” Az irányelvben ennek kiemelt eszköze „azon jogi vagy közigazgatási jellegű akadályok felülvizsgálata, amelyek a részmunkaidős foglalkoztatást korlátozzák”.

Magyarországon ez gyakorlatilag a tételes egészségügyi hozzájárulást, illetve a nyugdíjszabályokat érinti. Az egységes összegben meghatározott, tételes egészségügyi hozzájárulás ma egyforma, akár teljes, akár részmunkaidős a foglalkoztatás. A nyugdíjtörvények pedig a minimálbér alatt keresőknel a szolgálati idő megállapításakor a munkaviszony tartalmának a teljes helyett a díjazás, és a minimálbér arányában kiszámított idejét veszik figyelembe (Nacsa, 2003). Mivel a részmunkaidőről szóló irányelv nem csupán munkajogi harmonizációt igényel, de azt is, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás elterjedésének többi gátját is lebontsák, módosítani kell a vonatkozó eho- és nyugdíjszabályokat is.

A részmunkaidős foglalkoztatás támogatásának jogi keretei ugyanakkor létrejöttek a foglalkoztatási törvény 2003. január elsejétől hatályos változatában.²² Ezt a 6/1996. (VII. 16) MüM-rendelet legutóbbi módosításakor töltötték meg tartalommal.²³

A részmunkaidős foglalkoztatás iránti munkáltatói és munkavállalói érdekeltség megteremtésére az *FMM azoknak a munkaadóknak nyújt támogatást, amelyek vállalják olyan munkavállalók alkalmazását, akik élethelyzetükből adódóan maguk is előnyben részesítik ezt a foglalkoztatási formát*. Ide sorolhatók elsősorban a *munkanélküliek* (feltéve, hogy legalább 3 hónapig szerepelnek a munkanélküli regiszterben), továbbá a *14 éven aluli gyermeket nevelő szülők*, akik lehetnek munkavállalók, munkanélküliek, gyermek gondozási segélyben és gyermeknevelési támogatásban részesülők egyaránt. Utóbbiak az irányadó szabályok szerint az ellátások folyósítása mellett legfeljebb napi négy órában vállalhatnak munkát, így esetükben a részmunka-

*Részmunkaidő:
kihasználatlan lehetőség
a foglalkoztatás bővítésére*

21 Erről rendelkezik a 2003. évi XX. törvény a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, valamint az ezzel összefüggő törvények jogharmonizációs célú módosításáról, amit 2003. március 31-én fogadott el az Országgyűlés.

22 Lásd: 2002. évi LIII. törvény az Ft. (és más törvények) módosításáról, 19/c pont.

23 Lásd: 13/2002. (X. 10.) FMM rendelet a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerőpiaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról szóló 6/1996. (VII. 16) MüM-rendelet módosításáról.

idős foglalkoztatás reális lehetőség. Ugyanez vonatkozik az ápolási díjban részesülőkre is, akik szintén a kedvezményezettek körébe tartoznak.

A vissza nem térítendő támogatás legfeljebb egy évig folyósítható. Akkor részesülhet ebben a munkáltató, ha a munkavállalót a teljes munkaidőnek legalább a felét elérő és a háromnegyedét meg nem haladó mértékű munkaidőben alkalmazza. Támogatásként – továbbfoglalkoztatási kötelezettség mellett – *a munkabér és járulékai együttes összegének legfeljebb 75 százaléka adható*, valamint a munkába járással kapcsolatos helyközi utazási költség munkaadót terhelő hányada részben vagy egészében megtéríthető.

4.3. Határozott idejű foglalkoztatás

Ugyancsak a Munka Törvénykönyvének (Mt.) az Európai Unió joganyagához való közelítése jegyében került sor *a határozott ideig tartó munkavégzésről szóló 99/70/EK irányelv* beiktatására a magyar jogba.

Az irányelv célja a rugalmas foglalkoztatási formák elterjesztésének segítése oly módon, hogy a munkavállalók biztonsága megmaradjon, és a határozott és határozatlan időre kötött munkaszerződéssel foglalkoztatottak közötti egyenlő elbánás érvényesüljön. Ennek érdekében az irányelv szerint a nemzeti jogban rögzíteni kell olyan garanciális szabályokat, mint a határozott időre létesített munkaviszony meghosszabbításának esetköre, a meghosszabbítások összesített maximális időtartama, illetve a határozott és határozatlan időtartamú jogviszony között átjárhatóság. Ezen túlmenően az irányelv azt is előírja, hogy a munkavállalói érdekképviseleteket tájékoztatni kell arról, hogy milyen a munkáltatónál kialakult határozott idejű foglalkoztatás helyzete.

Az Mt. szabályai ezeknek a követelményeknek nagyrészt korábban is megfeleltek, ugyanakkor több vonatkozásban kiegészítésre szorultak: többek között az alkalmazás időtartama alapján történő hátrányos megkülönböztetés tilalmának kimondásával és a határozott idejű munkaszerződés meghosszabbításához megkívánt munkáltatói jogos érdek rögzítésével. Ezeket pótolta a 2003. július elsején hatályba lépett törvénymódosítás.²⁴

Ettől az időponttól kezdődően határozott idejű munkaviszony csak akkor hosszabbítható meg, ha ehhez jogos munkáltatói érdek fűződik. Határozatlan időtartamúnak kell tekinteni a munkaviszonyt – vagyis érvénytelen a szerződés határozott időre vonatkozó kikötése –, ha határozott időtartamú munkaviszonyt a felek úgy létesítenek ismételten, illetve hosszabbítanak meg, hogy nem fűződik hozzá jogos munkáltatói érdek, illetve ha a megállapodás csorbítja a munkavállaló jogos érdekét.

További változás, hogy csak a korábbi szerződés lejártát követő hat hónapon belül ismét határozott időre létesített munkaviszony időtartama számít bele a határozott idejű munkaviszony maximum-időtartamába, az

Új előírások
a határozott idejű
foglalkoztatáshoz

²⁴ Lásd: 2003. évi XX. törvény a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, valamint az ezzel összefüggő törvények jogharmonizációs célú módosításáról, amit 2003. március 31-én fogadott el az Országgyűlés.

öt évbe (korábban az ötéves maximum valamennyi munkaviszonyra vonatkozott).

A két EU-irányelv átvételével kapcsolatban hozott intézkedések szakértők szerint csak az *elkerülhetetlen minimumra* korlátozódtak. Elsősorban azokat a szabályokat hiányolják, amelyek „megkönnyítik a részmunkaidős és a teljes munkaidős jogviszonyok közötti átjárhatóságot, illetve a határozott idejű jogviszonynak a határozatlan idejűvé történő átalakítását.”²⁵ A munkaszerződés módosításának a lehetősége természetesen bármely esetben fennáll, de nincsenek kidolgozva azok a szabályok, amelyek biztosítják a megfelelő információáramlást (hogyan találjon egymásra a részmunkaidős munkakör és a részmunkaidőre áhítózó munkavállaló). Nem látható annak a koreográfiája, ahogyan a teljes munkaidős munkaszerződés részmunkaidős munkaszerződéssé módosítható (például a munkavállalónak mennyi idővel hamarabb kell jeleznie a szerződésmódosítási igényét, a munkáltatónak azt milyen szempontok szerint, mennyi idő alatt kell elbírálnia, a módosítás előtt mennyivel korábban kell a munkavállalót módosítási javaslatának elfogadásáról értesíteni stb.). Az információáramlást hatékonyan elősegíthetné egy olyan rendelkezés is, amely előírná, hogy a munkáltató az üzemi tanácson vagy a szakszervezet munkahelyi szervén keresztül tájékoztatja a érintett munkavállalókat a részmunkaidős vagy teljes munkaidős munkakörök megürüléséről. Ugyanakkor – kizáró rendelkezés hiányában – lehetőség van arra is, hogy a szociális partnerek kollektív szerződéses rendelkezések útján gondoskodjanak mindazoknak az irányelvi szabályoknak a magyar gyakorlatba történő átültetéséről, amelyek a „nem kötelező” szabályok közé tartoznak. Ide tartozik például a részmunkaidős és a teljes munkaidős munkakörök között átjárás biztosítása, az ezt előmozdító (esetleg többirányú) tájékoztatási jog intézményesítése, a képzéshez való hozzájutás egyenlőségét garantáló helyi előírások kidolgozása, stb. (Nacsa, 2003, 95. o.)

4.4. Önfoglalkoztatás

2003. július elsején lépett hatályba az a törvénymódosítás, amely több tízezer „kényszervállalkozó” és főleg foglalkoztatóik körében aggodalmat és indulatokat váltott ki. Holott e jogszabályok semmi újat sem tartalmaznak, csak megerősítették azt a kormányzati szándékot, amely a színlelt szerződések, a munkaviszonyt palástoló megbízási, illetve vállalkozási szerződések visszaszorítására irányul.

Új előírás a Munka Törvénykönyvében,²⁶ hogy *a munkaszerződés tényleges típusát* – elnevezésétől függetlenül – *az eset összes körülményire tekintettel kell megítélni.*

Ha a munkáltató és a munkát végző személy megbízási vagy vállalkozási szerződést köt olyan munkavégzésre, amely jellegénél fogva jellemzően

*Kényszervállalkozóból
önfoglalkoztató?*

²⁵ Figyelembe véve az Mt. 82. §-ának, illetve a 79. § (4) bekezdésébe foglalt szabályokat is.

²⁶ Lásd: 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 75/A §, hatályos: 2003. július 1-től.

munkaviszony keretében látható el, illetve a felek magatartása arra utal, hogy a munkát ténylegesen munkaviszony keretében végzik, ez a szerződés átvizsgálását követően jogellenes joggyakorlásnak minősülhet, hiszen ezekben az esetekben a felek valójában a munkaviszonyból származó munkavállalói jogok (táppénz, fizetett szabadság) gyakorlásának, illetve kötelezettségek (tb-járulék fizetése) teljesítésének elkerülésére törekszenek. Az is gyakori, hogy mindez ténylegesen a munkáltató egyoldalú akaratának érvényesítését jelenti, ahogy az is lehet, hogy mindkét fél jól jár.

A munkavégzés alapjául szolgáló szerződés típusa – munkaszerződés, megbízás, vállalkozási szerződés – nem választható meg úgy, hogy az korlátozza a munkavállaló jogos érdekeinek védelmét szolgáló rendelkezések érvényesülését. Ezért az Mt. 2003. július 1-től előírja azokat a kritériumokat, amelyek alapján a felek megállapodását elnevezésétől függetlenül munkaszerződésnek kell tekinteni.

Egyidejűleg módosult a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény (Met) is, amelynek során kiszélesítették a munkaügyi felügyelők jogkörét. Ennek értelmében az Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Felügyelőség (OMMF) munkaügyi ellenőrei a korábbinál részletesebben megvizsgálhatják az egyes vállalkozási vagy megbízási szerződésekben a munkavégzés helyét és időtartamát, s azt, hogy az utasításadási jog és egyéb körülmények szabályozása vajon nem utal-e munkaszerződésre. Ha a munkaügyi felügyelők megállapítják, hogy egy vállalkozói szerződés valójában munkaviszonyra utaló foglalkoztatást takar, akkor azt jogosultak átminősíteni. Erre az OMMF-nek eddig is módja volt. *A 2003. július elsején hatályba lépett törvénymódosítással ugyanakkor lehetővé válik, hogy ez a vizsgálat visszamenőleges hatályú legyen egészen addig, ameddig a foglalkoztatás megállapítható.* Ebben az esetben a munkaadó munkaügyi bírságra, majd APEH-ellenőrzésre, adóhátralék kivetésére, valamint újabb bírságra számíthat.

A törvénymódosítás hatályba lépése előtt pánik tört ki az érintettek körében. Újságcikkek tucatjai hívták fel a figyelmet arra a veszélyre, hogy a mai „kényszervállalkozókból” nem lesznek szabályosan foglalkoztatottak, sőt egyenesen kiszorulnak a munkaerőpiacról.²⁷ A nagy ellenállás miatt – és a foglalkoztatási helyzet romlásától tartva – az FMM féléves türelmi időre felmentette a bírság alól a hatósággal együttműködő cégeket. A foglalkoztatási tárca eközben olyan szabályozási megoldáson dolgozik, ami a „látszatvállalkozók” és megbízóik problémáját egy új önfoglalkoztatói jogállás megteremtésével orvosolná. Ennek bevezetésére 2004-ben kerül sor.

Az FMM által közzétett vitaanyag szerint e jogállás összetettsége miatt az önfoglalkoztatókat legalább két nagy csoportra szükséges bontani (FMM, 2003c). Az egyikbe e státus klasszikus képviselői tartoznak, a másikba pedig azok, akiknél a foglalkoztatás tartalmi elemeiben keverednek a pol-

27 Lásd: Index.hu, 2003. június: Kamarai kritika az önfoglalkoztatásról; Veszélyben a kényszervállalkozások; A számlás korszak alkonya; Kötelezően választható önfoglalkoztatás?; Bírságokra számíthatnak a látszatvállalkozók; Tízezrek válhatnak munkanélkülivé stb.

gári jogi és munkajogi elemek. Az utóbbira nézve irányadó lehet a *német példa*. Németországban az ezredfordulón bevezetett törvényi szabályozás szerint például a vállalkozóra a munkavállalóra vonatkozó tb-szabályokat kell alkalmazni – függetlenül a tevékenység jogi kereteinek a munkaadó és a vállalkozó által kötött megállapodásban való megnevezésétől – akkor, ha a vállalkozó által végzett tevékenység tekintetében a következő öt feltétel közül három megvalósul:

- a vállalkozó tevékenysége külső megjelenési formáiban munkavállalói tevékenységnek felel meg,
- a kereső tevékenység nem foglal magában vállalkozói magatartást,
- tartósan és lényegesen egy megbízó javára tevékenykedik,
- nem foglalkoztat olyan munkavállalót, aki havonta 325 eurót meghaladó bérezésben részesül, és
- megbízza a vállalkozó által végzett tevékenységet általában munkavállalókkal látatja el.

A szabályozás egyik alternatívája lehet az önfoglalkoztatói minősítés – egy hasonlóan komplex hatósági ellenőrzés eredményeként –, az azzal járó társadalombiztosítási jogi következményekkel együtt. A másik: az egyéni bejelentkezés alapján történő besorolás, az egyszerűsített vállalkozói adó hatálya alá kerülés mintájára. Ennek előfeltétele az önfoglalkoztatói körbe tartozó foglalkozások, szakmák meghatározása.

5. MUNKAERŐPIACI ESZKÖZÖK, FOGLALKOZTATÁSI SZOLGÁLTATÁSOK

2002 második felében és 2003 során kisebb-nagyobb mértékben módosították egyes munkaerőpiaci eszközök és szolgáltatások feltételrendszerét, továbbá az állami foglalkoztatási szolgálat feladatkörét is. Ezeket vesszük sorra a következőkben.

5.1. Munkaerőpiaci eszközök és szolgáltatások

2002. december végéig egymillió forintig terjedő visszatérítendő kamatmentes támogatáshoz lehetett hozzájutni azoknak a munkanélküliből lett vállalkozóknak, akik ebből kívántak munkahelyet létrehozni saját maguk számára. *A támogatás felső határát 2003. január elsejétől – az e körbe tartozó foglalkoztatási formák elterjesztésének ösztönzésére – 3 millió forintra növelték.*²⁸

A Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló 2001. évi XCV. törvény szabályozása a csoportos létszámleépítés esetén alkalmazandó eljárásokra is kiterjed. Ennek megfelelően indokolt volt a csoportos létszámleépítés hátrányos következményeinek

A szabályozás továbbfejlesztése

Önfoglalkoztatás támogatása

²⁸ Lásd: 6/2002. (XI. 28.) FMM-rendelet a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerőpiaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról szóló 6/1996. (VII. 16.) MüM-rendelet, továbbá a munkaügyi központok foglalkozási rehabilitációs eljárásáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkanélküliek foglalkoztatását elősegítő egyes támogatásokról szóló 11/1998. (IV. 29.) MüM-rendelet módosításáról, 4. §, hatályos 2003. I. 1-től.

Magán-munka-
közvetítői
tevékenység

A foglalkoztatási
támogatások
EU-konformitásának
biztosítása

29 Lásd: 6/2002. (XI. 28.) FMM-rendelet a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerőpiaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról szóló 6/1996. (VII. 16.) MüM-rendelet, továbbá a munkaügyi központok foglalkozási rehabilitációs eljárásáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkanélküliek foglalkoztatását elősegítő egyes támogatásokról szóló 11/1998. (IV. 29.) MüM-rendelet módosításáról, 8. §, hatályos 2003. I. 1-től.

30 Erre az Országgyűlés 6/2002. (II. 7.) sz. határozatával került sor.

31 Lásd: 2002. évi LIII. törvény az Flt. (és más törvények) módosításáról, 3. §.

32 Ezt az értékhátart a 163/2001. (IX. 14.) kormányrendelet tartalmazza. 256/2002. (XII. 13.) kormányrendelet a pályakezdő munkanélküliek elhelyezkedésének elősegítéséről szóló 68/1996. (V. 15) sz. kormányrendelet, valamint a munkába járással összefüggő terhek csökkentését célzó támogatásokról.

33 Lásd: 6/2002. (XI. 28.) FMM-rendelet 10. §.

34 Lásd: 4/2002. (X. 17.) FMM-rendelet az állami foglalkoztatási szolgálatról, hatályos: 2002. október 20-tól.

enyhítését célzó támogatást a 2001. évi XCV. törvény hatálya alá tartozó munkaadók részére is lehetővé tenni.²⁹

A 2003. január 1-től hatályos Flt.-ben módosultak a magán-munkaközvetítéssel kapcsolatos rendelkezések, amit a magán-munkaközvetítői ügynökségekről szóló 181. számú ILO-egyezmény ratifikálása tett szükségessé.³⁰ Az egyezmény értelmében a magán-munkaközvetítők a munkavállalók számára sem közvetlenül, sem közvetve nem számíthatnak fel semmilyen díjat. Mivel korábban az Flt. lehetővé tette, hogy a magánközvetítők vagyoni biztosíték letétele esetén a munkát keresőktől díjat kérjenek, ezt módosítani kellett.³¹

Az Európai Unió 2001 végén, a Verseny című fejezetben átadott *közös álláspontjában* rögzítette, hogy a csatlakozási okmányban sorolja fel azokat a vállalkozásoknak nyújtott támogatásokat, amelyeket a jelölt ország a csatlakozási időpont után külön bejelentés nélkül is fenntarthat. Ennek feltétele, hogy az adott támogatást tartalmazó jogszabályt a PM Támogatásokat Vizsgáló Iroda (TVI) a vonatkozó közösségi és magyar állami támogatási jogszabályokkal összeegyeztethetőnek minősítse, majd azt a bizottság is jóváhagyja (*FMM*, 2002). A felülvizsgálat eredményeként a TVI felszólította az FMM-t a következő rendeletek módosítására.

A pályakezdők munkatapasztalat-szerzésének támogatása. A támogatás feltétele kiegészült azzal, hogy a munkaadó vállalja a pályakezdő legalább a támogatott foglalkoztatás időtartamával megegyező időtartamú továbbfoglalkoztatását, és azt, hogy a pályakezdő munkaviszonyát a támogatás folyósítása, valamint a továbbfoglalkoztatás időtartama alatt, működésével összefüggő okból, rendes felmondással nem szünteti meg.

Csoportos személyszállítási támogatás. A módosítás meghatározta a csoportos személyszállításhoz nyújtható támogatás felső határát, amely a csekély összegűnek minősülő értéket nem haladja meg.³²

A rehabilitációs foglalkoztatás bővítését célzó támogatások. A megváltozott munkaképességű munkanélküliek rehabilitációs foglalkoztatásának bővítését célzó támogatás esetében a támogatás nyújtásának a feltételeit ki kellett egészíteni a továbbfoglalkoztatási kötelezettség előírásával.³³

5.2. Állami foglalkoztatási szolgálat

2001. július 1-től létrejött az állami foglalkoztatási szolgálat és benne a Foglalkoztatási Hivatal, aminek az irányítását a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium látja el. A felügyeleti szerv rendeletben határozta meg az állami foglalkoztatási szolgálat irányítására, a szervezetbe tartozó egyes szervek hatáskörére és egymás közötti kapcsolatára vonatkozó szabályokat, ami 2002. október 20-tól hatályos.³⁴ E szerint az FMM irányítja a *Foglalkoztatási Hivatalt*, a Hivatal közreműködésével a megyei munkaügyi központokat, valamint a munkaerő-fejlesztő és képző központokat.

A Foglalkoztatási Hivatal által ellátandó feladatok közé tartozik többek között az, hogy meghatározza a munkaügyi központok hatósági és szolgáltatótevékenységére vonatkozó szakmai követelményeket, irányítsa, koordinálja és ellenőrizze ezek végrehajtását, kidolgozza és működtesse a hatósági és szolgáltatótevékenység ellátásához szükséges informatikai rendszereket, fejlessze a munkaerőpiaci szolgáltatásokat, koordinálja a munkaerőpiaci programok irányításával, végrehajtásával kapcsolatos szakmai feladatokat.

A Foglalkoztatási Hivatal hatósági jogkörében eljár a hatáskörébe tartozó másodfokú ügyekben, vezeti a hatáskörébe utalt nyilvántartásokat, ellátja a munkavállalók kölcsönös foglalkoztatásának cseréjéről szóló nemzetközi szerződések végrehajtásával kapcsolatos hatósági feladatokat. A Foglalkoztatási Hivatal a képző központok szakmai irányítása tekintetében meghatározza a munkaügyi központok és a képző központok együttműködésének elveit, a képző központok által végzendő adatgyűjtési, adatszolgáltatási rendszert, véleményezi a képző központok éves képzési tervét.

Számos feladat hárul továbbá a hivatalra az Európai Unióhoz történő csatlakozáshoz kapcsolódó feladatok végrehajtásából adódóan, részt vesz például az Európai Unió strukturális alapjaihoz való csatlakozás előkészítő munkáiban, koordinálja a munkaügyi központok ilyen irányú feladatait. Az EU-hoz való csatlakozást követően az Európai Foglalkoztatási Szolgálattal kapcsolatos magyarországi feladatokat ugyancsak a Foglalkoztatási Hivatal fogja ellátni. Addig is meg kell teremteni a jogi lehetőségét a kiépítéssel, fejlesztéssel kapcsolatos előkészületeknek. Ezért a 2002. évi LIII. törvény a Foglalkoztatási Hivatal törvényben meghatározott jogosítványait kibővítette az Európai Foglalkoztatási Szolgálattal kapcsolatos feladatokkal.³⁵

2000. január 1-től a *megyei (fővárosi) munkaügyi központok* két szervezeti egységből állnak: a központi szervezeti egységből és a kirendeltségből. A 4/2002. (X. 17.) FMM-rendelet értelmében a *központi szervezeti egység* többek között irányítja és ellenőrzi a munkaügyi központ kirendeltségeinek tevékenységét, ellátja a megváltozott munkaképességű munkanélküliek foglalkoztatási rehabilitációjával kapcsolatos feladatokat, működteti a munkanélküli-ellátórendszert, a támogatási és szolgáltató rendszereket. A rendelet meghatározza, hogy az egyes foglalkoztatás-elősegítő támogatások közül melyek tartoznak a központi szervezeti egység elsőfokú hatósági jogkörébe:

1. az olyan munkaviszonyban állók képzési támogatása, akik rendszeres foglalkoztatása képzés nélkül nem biztosítható,
2. az önfoglalkoztatóvá válás támogatása,
3. a munkaerő-toborzás támogatása,
4. a csoportos létszámleépítés hátrányos következményeit enyhítő támogatás,
5. a munkaerőpiaci szolgáltatást nyújtók támogatása,

A megyei munkaügyi központok hatásköre

³⁵ Lásd: 2002. évi LIII. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (és más törvények) módosításáról, 24–25. §.

6. a munkaerőpiaci program kidolgozásának, megvalósításának támogatása,
7. a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását elősegítő beruházáshoz, fejlesztéshez nyújtott támogatás,
8. a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása megkezdéséhez nyújtott támogatás.

A fővárosi és a megyei munkaügyi központokon belül országosan összesen több mint 170 kirendeltség működik. A munkaügyi központok kirendeltségei első fokú hatósági jogkörében tartoznak az egyes foglalkoztatást elősegítő támogatások közül:

- a) a munkaerőpiaci képzésben részt vevő munkanélkülinek nyújtott támogatás,
- b) a munkanélküliek vállalkozóvá válásának elősegítése,
- c) a foglalkoztatás bővítése,
- d) a közhasznú munkavégzés,
- e) a tartós munkanélküliek foglalkoztatása esetén a munkába járással kapcsolatos utazási költségtérítés,
- f) a munkatapasztalat-szerzés támogatása, foglalkoztatási támogatás,
- g) a foglalkoztatáshoz kapcsolódó járulékok átvállalása,
- h) az egészségügyi hozzájárulás megfizetéséhez nyújtandó támogatás,
- i) intenzív álláskeresés támogatása.

A kirendeltségek hatáskörébe tartozik valamennyi munkanélküli-ellátással kapcsolatos hatósági ügyintézés (ellátás megállapítása, megszüntetése, visszakövetelése) is.

A munkaügyi központok kirendeltségeinek illetékességi területét az állami foglalkoztatási szolgálatról szóló 4/2002. (X. 17.) FMM-rendelet melléklete tartalmazza. Emellett lehetőség van arra, hogy egyes kiemelt feladatok ellátására vagy meghatározott célcsoporthoz tartozó ügyfelek foglalkoztatásának elősegítésére akár a megye vagy akár a főváros egész területére illetékességgel rendelkező kirendeltséget hozzanak létre (például a fővárosban az ifjúsági iroda). A munkaügyi központ igazgatója ideiglenes működésre is létrehozhat kirendeltséget akkor, ha egy munkáltató csoportos létszámleépítést hajt végre. Ehhez az szükséges, hogy az ideiglenes kirendeltség létrehozásával a csoportos létszámleépítést megvalósító munkaadó egyetértsen, és ahhoz anyagilag hozzájáruljon.

A Foglalkoztatási Hivatal szervezete előreláthatólag 2004. május 1-jétől új egységgel, a *Munkaügyi Nyilvántartó Központtal* bővül (FMM, 2003d). Az ügy előzményéhez tartozik, hogy a kormány 2003. március 5-én elfogadta az FMM előterjesztését, és kimondta, hogy egyetért a munkaviszony létesítése és megszűnése azonnali bejelentési kötelezettségén alapuló *munkaügyi nyilvántartási rendszer* megteremtésével. Elrendelte az ehhez szükséges törvényi és kormányrendeleti szintű jogszabályok előkészítését.

A nyilvántartás létrehozásához és működtetéséhez szükséges jogi feltételeket több törvény módosításával kellett megteremteni. Ettől azt várják, hogy a bejelentés nélküli munkavégzés hatékony ellenszere lesz. A kormány azzal számol, hogy ha a több mint félmillió munkaviszonyt jogszabályoknak megfelelően kötnek meg, a 16. életévét betöltött (munkanélküli, illetve inaktív státusú) munkavállaló 20 százalékának kikényszeríthető a vélelmezett munkavállalónkénti bejelentése, az évi 20 milliárd forint tb-többletet és 100 milliárd forint GDP-növekedést jelenthet.

Az egységes munkaügyi nyilvántartás várható társadalmi hatását illetően is pozitívak a várakozások, amennyiben feltételezhetően oldani fogja a munkaviszonyok regisztrálásának hiányából adódó jogbizonytalanságot, csökkenti a jogszabálysértések lehetőségét, átláthatóbbá teszi a munkaerőpiaci folyamatokat, javítja a munkaügyi tervezés statisztikai megalapozottságát és az ellenőrzés hatékonyságát.

Hivatkozások

- Babus Endre* (2003): Mi fán terem? Heti Világgazdaság, augusztus 2. 81–82. o.
- Czene Gábor* (2003): A feleség nem oldalborda! Interjú Lévai Katalin esélyegyenlőségi tárca nélküli miniszterrel, Népszabadság, augusztus 22. 9. o.
- FMM* (2002a): Előterjesztés a Munkaerőpiaci Bizottság részére a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény, a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény, a szakképzési hozzájárulásról és a képzési rendszer fejlesztésének támogatásáról szóló 2001. évi LI. törvény, a felnőttképzésről szóló 2001. évi CI. törvény és egyes más törvények módosításáról, szeptember
- FMM* (2002b): Előterjesztés a MpB részére a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról szóló egyes jogszabályok módosításáról. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, november.
- FMM* (2003a): Előterjesztés a MAT részére a távmunka központi munkaerőpiaci program kiegészítő támogatására. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, január.
- FMM* (2003b): Előterjesztés a Munkaerőpiaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról szóló 6/1996. (VII. 16.) MüM-rendelet módosításáról. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, március.
- FMM* (2003c): Vitaanyag az önfoglalkoztatásról. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, 2003. május, www.fmm.gov.hu.
- FMM* (2003d): Előterjesztés a MAT részére egyes törvényeknek az egységes munkaügyi nyilvántartás létrehozásával összefüggő módosításáról. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, július.
- FMM MAT Titkárság* (2002): Emlékeztető az Országos Érdekegyeztető Tanács munkaerőpiaci bizottsági üléséről. október 8.
- FMM – ESZCSM – OM – PM* (2003): A foglalkoztatáspolitikai közös értékelés 2. követő jelentése, április.
- Hármor Szilvia* (2002): Hátrányleküzdő program készül, Népszabadság, július 23.
- Muhari Judit* (2003): A távmunka sikere a szervezésben rejlik. Népszava, június 19.
- Nacsá Beáta* (2003): Munkajog és jogharmonizáció. A rész-munkaidős és határozott idejű munkaszerződés problematikája. Európai Tükör, 3. sz. 79–95. o.
- Várkonyi Iván* (2003): Csak a hiány nem változhat. Interjú László Csaba pénzügyminiszterrel. Népszabadság, augusztus 14.