

**A MUNKAERŐPIAC
JOGSZABÁLYI ÉS INTÉZMÉNYI
KÖRNYEZETÉNEK VÁLTOZÁSAI**

FREY MÁRIA

A munkaerőpiac jogszabályi és intézményi környezetének változásai

Bevezetés

1. Új munkahelyek létrehozásának és a meglévők fennmaradásának támogatása
2. Atipikus foglalkoztatási formák terjedésének ösztönzése
 - 2.1. Távmunka
 - 2.2. Szezonális munkavégzés
 - 2.3. Munkaerő-kölcsönzés
3. Egységes munkaügyi nyilvántartás
4. Intézkedések a hátrányos helyzetű csoportok munkaerőpiaci esélyeinek javítására
5. Szakképzés, felnőttképzés
 - 5.1. Változások a felnőttképzés támogatásában
 - 5.2. A felnőttképzés foglalkoztatás-központú stratégiai programja
 - 5.3. Változások a szakképzés támogatásában
6. Az EU-tagsággal járó fejlesztési lehetőségek és intézményi változások
 - 6.1. Humán erőforrás-fejlesztési Operatív Program
 - 6.2. EQUAL közösségi kezdeményezési program
 - 6.3. EU-konform jogszabály-módosítások
7. Hivatkozások

BEVEZETÉS

A magyar kormány számára a foglalkoztatáspolitikai legfontosabb célja és feladata 2004-ben is a foglalkoztatási szint emelése és az inaktivitás mérséklése. Ennek érdekében összehangolt kormányzati cselekvésre van szükség, amely egyszerre teljesít társadalmi és gazdasági célokat: a munkanélküliség, a létbizonytalanság, a kirekesztettség visszaszorítását, az emberi méltóság megőrzését, a rendelkezésre álló munkaerő-kapacitás teljesebb kihasználását és ezáltal a teljesítmény növelését. Ez azt feltételezi, hogy élénküljön a munkaerő-kereslet és bővüljön a kínálat, azaz a gazdálkodók találjanak megfelelő felkészültségű munkavállalót, ha növelni kívánják termelésüket. Ehhez az kell, hogy a foglalkoztatottak és az álláskeresők megszerezhessék a munkájuk ellátásához, illetve továbblépésükhöz szükséges ismereteket (FMM, 2004a).

Ennek tükrében a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium a következők szerint határozta meg feladatait:

- ösztönözni kell új munkahelyek létrehozását, foglalkoztatási lehetőségek megteremtését: a külföldi befektetések bővítését, a munkaerő-költségek fokozatos csökkentését, a kis- és középvállalkozások foglalkoztatási képességének növekedését, a kisebb munkáltatók biztonságát erősítő stabil pénzügyi és jogi környezet kialakítását;

- mérsékelni kell a hátrányos munkaerőpiaci helyzetűek, alacsony keresetűek bérei után fizetendő munkáltatói közterheket: új támogatási formák bevezetése szolgálja a munkavállalási hajlandóság fokozását, különös tekintettel a családi kötelezettségekhez, az átlagostól eltérő élethelyzetekhez alkalmazkodó, nem tipikus (részmunkaidős, távmunka stb.) foglalkoztatási formákra;

- segíteni kell, hogy a munkaerőpiac, a munka világának szereplői képesek legyenek rugalmasan alkalmazkodnia változásokhoz, gyors ütemben reagálni a gazdasági kihívásokra (az Állami Foglalkoztatási Szolgálat támogatásaival, szolgáltatásaival és programjaival, a jogi feltételek – foglalkoztatási törvény, munka törvénykönyve – átfogó felülvizsgálatával és módosításával);

– előtérbe kell állítani a humán erőforrások fejlesztését, a minőségi munkaerő biztosítását a tudásalapú gazdaság számára, a gazdasági, társadalmi, technológiai változások folyamatos követését. Ez a feladat magában foglalja a foglalkoztatottak tudásának folyamatos fejlesztését, az élethosszig tartó tanulás lehetőségének bővítését, a munkaerőpiaci információs rendszer, a munkaerő-tervezés, prognóziskészítés fejlesztését;

– szélesíteni kell a munkaerőpiacról kiszorult veszélyeztetett rétegek számára nyújtott képzések, szolgáltatások, bértámogatási konstrukciók választékát, növelni az egyes munkaerőpiaci eszközök hatékonyságát.

1. ÚJ MUNKAHELYEK LÉTREHOZÁSÁNAK ÉS A MEGLÉVŐK FENNTARTÁSÁNAK TÁMOGATÁSA

2004-től új adókedvezmények ösztönzik a fejlesztést, beruházást, vagyis a foglalkoztatás növelését. 10 milliárd forintról 3 milliárdra (a hátrányos helyzetű térségekben 3-ról 1 milliárdra) csökkent a fejlesztési adókedvezmény értékhatára. Ugyanez a kedvezmény beruházási értékhatár nélkül vehető igénybe a foglalkoztatást bővítő beruházások esetében, ha a foglalkoztatottak száma 300 fővel nő (hátrányos helyzetű térségekben 150 fő is elegendő), továbbá 20 százalékban pályakezdőket alkalmaznak a munkáltatók.

A Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium közvetlenül is részt vállal új munkahelyek generálásában. 2004 februárjában a Munkaerő-piaci Alap foglalkoztatási alaprészének központi keretéből újabb pályázatot hirdetett meg munkahely-teremtő beruházások támogatására. A vissza nem térítendő támogatás építési jellegű beruházásokra, valamint új gépek, berendezések, technológiák beszerzésére, ingatlanok vásárlására fordítható. A beruházási támogatás mértéke új munkahelyenként, ha nem munkanélkülit alkalmaznak, 800 ezer forint, nyilvántartott munkanélküli felvétele esetén 1 millió forint, hátrányos helyzetű térségben megvalósuló beruházás és egyúttal nyilvántartott munkanélküli felvétele esetén 1,2 millió forint. A támogatás összege pályázonként alapesetben 80 millió forint, hátrányos helyzetű térségben, valamint olyan beruházás esetében, amely gazdasági, foglalkoztatási szerkezetváltásban érintett térségben valósul meg, 160 millió forint, 300 fő feletti új munkahely létrehozása esetén az előző két pontban foglalt összegek további 10–10 millió forinttal növelhetők.

A 6/1996. (VII. 16.) MüM-rendeletnek a munkahelyteremtés támogatását szabályozó 18.§ 4. bekezdés c) pontja értelmében a támogatás nyújtásának többek között az a feltétele, hogy a támogatás kedvezményezettje a pályázatban megjelölt létszám felvételét követő legalább három évig a beruházásra tekintettel felvett létszámra és a pályázat benyújtását megelőző hónapban meglévő átlagos statisztikai állományi létszámra együttesen folyamatos foglalkoztatási kötelezettséget vállaljon.

*Változások
a munkahelyteremtés
és munkahelymegőrzés
támogatásában*

A közeljövőben megjelenő FMM-rendelet egyes miniszteri rendeletek módosításáról ezt a kitételezt úgy alakítja át, hogy a *statisztikai állományi létszám helyett a munkajogi állományi létszámot* kelljen figyelembe venni. Ezt az indokolja, hogy a munkajogi létszám számításba vétele esetén a vállalkozásoknak a hároméves foglalkoztatási kötelezettség betartásának időszakában nem kötelező pótolniuk az önhibájukon kívül bekövetkező létszámcsökkenés (gyes, gyed igénybevétele, katonai szolgálat, táppénz stb.) miatt állományukból kikerült, azonban náluk munkaviszonnyal rendelkező munkavállalókat. Azáltal, hogy a vállalkozás ilyen esetekben is teljesíteni tudja az előírt foglalkoztatási kötelezettségét, és nem kerül veszélybe az igénybe vett támogatás, növekszik a fennmaradás esélye, s ezen keresztül a munkavállalók továbbfoglalkoztatásának biztonsága.

A rendeletmódosítás egyidejűleg kiegészítette a támogatás nyújtására vonatkozó tilalmak körét azzal, hogy *nem kaphat támogatást munkahelyteremtő beruházáshoz az a munkaadó (sem), akit a munkaügyi ellenőrzésről szóló törvény alapján a munkaviszony létesítésével, megszűnésével, illetőleg megszüntetésével összefüggő bejelentési kötelezettség elmulasztása miatt százezer forintot elérő munkaügyi bírság megfizetésére köteleztek.*

A szóban forgó rendelet kismértékben megváltoztatja a *munkahelymegőrzés támogatásának* feltételeit is. Korábban ennek elérhetősége azt is megkövetelte, hogy a kedvezményezett vállalkozás a támogatott létszámra továbbfoglalkoztatási kötelezettséget vállaljon, mégpedig a folyósítás időtartamára és az azzal legalább megegyező periódusban.

A rendelet módosítása a munkahelymegőrző támogatás nyújtásának feltételeit tovább szigorítja. Hatályba lépését követően a támogatott vállalkozásnak a foglalkoztatási kötelezettség időtartama alatt *nemcsak a támogatással érintett létszámát, hanem a támogatással érintett telephelyén, több telephelyes vállalkozás esetében az érintett megye területén lévő valamennyi telephelyén meglévő létszámát is meg kell őriznie.* Ily módon nem lesz lehetőség arra, hogy a támogatás folyósítása alatt a támogatásban részesülő vállalkozás más munkakörökben, más telephelyén csökkentse munkavállalóinak a számát, a működési körében felmerülő okból rendes felmondással, illetőleg felmentéssel.

2. ATÍPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK TERJEDÉSÉNEK ÖSZTÖNZÉSE

Az Európai Unió régi tagállamaiban a foglalkoztatottak közel felét alkalmazzák – az önfoglalkoztatókat, a részmunkaidős és határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottakat magában foglaló – atipikus foglalkoztatási formákban. Ezek aránya tíz évvel ezelőtt 40 százalék körül volt. Magyarországon – hasonlóan a többi új EU-tagállamhoz – ezek elterjedése szerényebb (25 százalék körüli). A lemaradás a részmunkaidős foglalkoztatás tekintetében a legnagyobb, amit kínálati oldalon az alacsony

keresetek, keresleti oldalon pedig a teljes munkaidőnél magasabb foglalkoztatási költségek magyaráznak. Egyelőre kevésbé gyakori a – végkielégítés elkerülésére módot adó – határozott idejű foglalkoztatás is, de e téren gyors ütemben folyik a felzárkózás. Az új tagállamok egy részében a mezőgazdaságnak még jelentős súlya van a foglalkoztatásban, ami oka az egyéni vállalkozók relatíve magas arányának. Általánosságban is megfigyelhető az a tendencia, hogy az egyéni vállalkozók (mikrovállalkozások, önfoglalkoztatók) előfordulása a foglalkoztatottak összességén belül gyakoribb a fejletlenebb gazdaságokban, s az egy főre jutó GDP növekedésével arányosan szorul vissza a bérből és fizetésből élők javára. Ez ellen hat egy másik törekvés: a munkaviszony kiváltása az olcsóbb (esetenként látzólagos) önfoglalkoztatói jogviszonnyal, ami – bizonyos ágazatokban és foglalkozásokban – Magyarországon is elterjedt gyakorlat.

2.1. Távmunka

Az atipikus foglalkoztatási formák legújabb típusa a *távmunka*, amelynek keretében a munkavégzés a munkaadó szokásos telephelyétől távol, elkülönülten, információs technológiát, informatikai eszközt (számítógépet) használva történik, és a munkaadó-munkavállaló közötti kapcsolattartás elektronikus úton valósul meg. 2002-ben az EU 15 tagállamában kerekén tízmillió fő dolgozott távmunkásként, ami a foglalkoztatottak összlétszámának 13 százaléka. Ezek fele alkalmazotti, fele pedig vállalkozói jogviszonyban vállalt munkát, amit többek között az tett lehetővé, hogy az EU-15-ben a lakosság körében átlagosan 40 százalékos az internethasználat. Magyarországon – a KSH munkaerő-felmérésének adatai szerint – 2003-ban 24,5 ezer fő végzett rendszeresen távmunkát, 41,5 ezer pedig alkalmanként. Az előbbieket a *foglalkoztatottak 0,6 százalékát*, az utóbbiak pedig az 1,1 százalékát teszik ki.

Ez a foglalkoztatási forma Magyarországon egyelőre bevezető szakaszában van, amit mi sem bizonyít jobban, minthogy az Országgyűlés 2004. április 26-án fogadta el azt a törvényt, amely a távmunkavégzés szabályait önálló fejezetként beépítette a munka törvénykönyvébe.¹ Ebben megtalálható a *távmunkát végző munkavállaló definíciója*: a munkáltató működési körébe tartozó tevékenységet rendszeresen az általa választott, a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen, információtechnológiai és informatikai eszközzel végző és a munkavégzés eredményét elektronikussal továbbító munkavállaló. A törvény szabályozza azokat a kérdéseket is, amelyekről a feleknek a munkaszerződésben meg kell állapodniuk.

A személyi jövedelemadóról szóló törvény módosítása a költségként elszámolható kiadásokat rögzíti a távmunka terjedését ösztönző módon, a munkavédelemről szóló törvény pedig a távmunkára vonatkozó speciális szabályokat tartalmazza.

A távmunka támogatása

¹ A 2004. évi XXVIII. törvény a foglalkoztatással összefüggő egyes törvények (munka törvénykönyve, személyi jövedelemadóról szóló törvény, munkaügyi ellenőrzéstől szóló törvény és a foglalkoztatási törvény) módosításáról, hatályos 2004. május elsejétől.

Az *információs társadalomban* a munkatevékenységek egyre nagyobb hányada információs és kommunikációs technológiára alapozott, ami kedvez a *táv munka* terjedésének. Miért jó ez a *munkaadónak*? Gyorsan és gazdaságosan működtethető; költségmegtakarítást tesz lehetővé (ingatlan + rezsi); nagyobb szervezethez, optimális erőforrás-felhasználást, szakértői bázist biztosít; versenyképesség-javulást és a szolgáltatás minőségi színvonalának javulását ígéri, lehetővé téve a 24 órás (virtuális) rendelkezésre állást.

A Veszprém Megyei Kereskedelmi és Iparkamara a kormány 2002-es távmunkapályázatán nyert támogatással négy munkahelyet alakított át: a program végén azt tapasztalták, hogy a távmunkahely 553 ezer forint megtakarítást jelent az egy irodai munkavállalóra jutó éves üzemeltetési költségekben. Egy hagyományos munkahely teljes felszerelése a legkorszerűbb informatikai eszközökkel 580 ezer forintba, a távmunkahelyé pedig 850 ezer forintba kerül. Utóbbi esetében többletköltségként jelentkezik az internet alapú telefonáláshoz szükséges központi egység és telefon, valamint a virtuális magánhálózat kiépítése, továbbá az, hogy kevésbé használható ki a hálózati nyomtatás lehetősége. Egy létező munkaállomás távmunkahelyé alakítása viszont mindössze 270 ezer forintba kerül. Esetükben fél év alatt térültek meg a beruházás költségei (Kiss, 2004a).

E jó tapasztalatokra alapozva az FMM új pályázatot írt ki a kiegészítő bértámogatás nyújtására az új távmunkahelyeket létesítő vállalkozásoknak, illetve azon költségvetési szerveknek, amelyek a közigazgatási reform végrehajtása során munkahelyeket őriznek meg távmunkahelyek kialakítása révén. A közel 1400 távmunkahely létesítését célzó kísérleti távmunka pályázatra 300 millió forintot különítettek el, a Munkaerő-piaci Alap 2004. év központi keretéből.

Milyen előnyökkel kecsegteti a távmunka a *munkavállalókat*? Testre szabott munkafeltételekkel; rugalmassággal és önállósággal; a magánélet és a munkavégzés összehangolásának lehetőségével, esélyt kínálva a mozgás- és halláskárosultak számára. Emiatt legalább ötször többen szeretnének távmunkát végezni, mint amire kínálati oldalon lehetőség kínálkozik.

2.2. Szezonális munkavégzés

Magyarországon évek óta rendszeresen és nagy számban dolgoznak külföldről érkezett idenymunkások – elsősorban erdélyi és kárpátaljai magyarok – a kézimunka-igényes mezőgazdasági vállalkozásokban. Ellenzéki képviselők még tavaly nyáron törvényjavaslatot terjesztettek a kormány elé az idenymunkások legális foglalkoztatásának elősegítése, illetve a szezonális munkaerőhiány megszüntetése érdekében.

Ennek hátterében az állt, hogy a gazdálkodók folyamatosan jelezték igényüket a munkaügyi kirendeltségek számára, de az állástalanok efféle feladatra alig, vagy egyáltalán nem jelentkeztek. A külföldiek legális fog-

*Könnyített feltételek
a külföldi idenymunkások
legális foglalkoztatásához*

lalkoztatása ugyanakkor – a munkavállalási engedély megszerzése, a vízumügyintézés – olyannyira időigényes volt, hogy mire az engedélyezési eljárás véget ért, sokszor már régen lejárt annak a munkának az ideje, amire szerződtek volna őket.

A kormány ugyan nem fogadta el az ellenzéki törvényjavaslatot, de saját koncepciója szerint megoldást talált a problémára. A foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter – az uniós csatlakozás időpontjától kezdődően – *könnyített a külföldiek időszakos munkavállalásának szabályozásán.*² 15 napra rövidült az engedély elbírálásának időtartama, amiért a munkaadónak a munkaerőigény esedékességét legalább 15 nappal megelőzően benyújtott kérelemben kell folyamodnia. Az engedélyt a munkaerőpiaci helyzet vizsgálata alapján kell kiadni. A külföldi idenymunkás vízummal és munkavállalási engedéllyel bizonyos időtartamon belül többször is dolgozhat, rövidebb ideig. A szezonális mezőgazdasági munkára szóló engedéllyel egy éven belül összesen 150 napig lehet munkát végezni, ez idő alatt – a szezonális tartózkodási vízumnak köszönhetően – a külföldi idenymunkás többszöri ki- és belépésre jogosult. Az engedélyben szerepelnie kell a munkáltatónak, a munkakörnek, valamint a foglalkoztatás időtartamának is. A mezőgazdasági szezonális munkavállalási engedélyeket a Foglalkoztatási Hivatal tartja nyilván. A szezonális foglalkoztatás munkaerő-kölcsönzés keretében is végezhető.

2.3. Munkaerő-kölcsönzés

A munkaerő-kölcsönzést Magyarországon ez évig csak profitorientált cégek végezhettek. Eközben fejlett piacgazdaságokban bebizonyosodott, hogy ez az intézmény jól használható *aktív munkaerőpiaci eszközként* is, a tartós munkanélküliek bekapcsolására a munka világába (Storrie, 2002, 59. o.).

Ennek a módnak a magyarországi alkalmazására nálunk is megtörténtek az előkészületek. Első lépésként 2004 áprilisában sor került a munka törvénykönyve, a közhasznú szervezetekről szóló törvény, valamint a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló törvény (Ft.) módosítására azzal a céllal, hogy *közhasznú szervezetek* is végezhesenek munkaerő-kölcsönzést a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű rétegek foglalkoztatására.³ A szóban forgó törvény az *Ft.-t új alcímmel (16/B§) egészítette ki, jogalapot teremtve a munkanélküliek munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatásának támogatására.*

Ennek konkrét feltételeit a 6/1996.(VII. 16.) MÜM-rendelet új, egyeztetés alatt levő 16. §-a állapítja meg.⁴ *Támogatásban az a közhasznú szervezet részesül, amely létesítő okirata szerint a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű rétegek képzésének, foglalkoztatásának elősegítését, továbbá munkanélküliek munkaerő-kölcsönzés útján történő foglalkoztatását vállalja.* További feltétel, hogy a közhasznú társaság (a kölcsönbeadó) *legkevesebb száz*

*Munkaerő-kölcsönzés
a munkanélküliek
újra-foglalkoztatására*

2 A foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter 21/2004.(IV. 28.) FMM-rendelete a külföldiek magyarországi foglalkoztatásának engedélyezéséről szóló 8/1999.(XI. 10) SzCsM-rendelet módosításáról.

3 Egyes törvények munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos módosításáról szóló 2004. évi XX. törvény, hatályos 2004. V. 20-tól.

4 A foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter közeljövőben megjelenő FMM-rendelete egyes miniszteri rendeletek módosításáról.

fő (pályakezdő vagy a munkaügyi központ kirendeltsége által legalább három hónapja nyilvántartott) *munkanélkülivel* munkaerő-kölcsönzés céljából *legalább 200 napra munkaviszonyt* létesítsen. Amennyiben ez idő alatt a kölcsönbe adó a foglalkoztatást nem tudja biztosítani, köteles a munkanélküli részére a munkaügyi központtal egyeztetett *képzésről* gondoskodni. A támogatás mértéke a határozott idejű munkaviszonyról szóló munkaszerződésekben meghatározott *munkabér és az azt terhelő járulék összegének legfeljebb 70 százaléka*.

3. EGYSÉGES MUNKAÜGYI NYILVÁNTARTÁS

A munkaügyi tárca a megszűnt munkakönyv helyett régóta tervezte az egységes munkaügyi nyilvántartás létrehozását. Ez végül 2004. május 1-jétől vált valóra, amit több törvény egyidejű módosítása alapozott meg.⁵

Az EMMA bevezetését mindenekelőtt a munkavállalók jogbiztonságának a megszilárdítása indokolta, továbbá a munkaerőpiac átláthatóságának javítása, a munkaügyi ellenőrzési rendszer fejlesztése, valamint a feltételek megteremtése az európai közösségi jog által előírt adatszolgáltatási kötelezettség teljesítéséhez.

Az egységes munkaügyi nyilvántartás a munka törvénykönyve hatálya alá tartozó munkaviszonyokat tartja nyilván, és ezzel összefüggésben tartalmazza a munkáltatók és a velük munkaviszonyban álló munkavállalók adatait. Létrehozása és működésének biztosítása érdekében szükséges, hogy a *munkáltatók a munkaviszony létesítését és megszűnését azonnal bejelenték* az EMMA-t működtető szervezetnek, azaz a Foglalkoztatási Hivatalhoz tartozó Munkaügyi Nyilvántartó Központnak.

A kormány 2004. április 15-én fogadta el a munkaadók bejelentési kötelezettségének módját szabályozó rendeletet.⁶ A nyilvántartás tartalmazza:

- a munkavállalók személyi adatait (név, születéskori név, nem, anyja neve, születési helye, dátuma), taj-számukat, állampolgárságukat, a saját adataikhoz való hozzáférést biztosító kódjukat,
- a munkáltatók adószámát, adószámmal nem rendelkező magánszemély munkaadó adóazonosító jelét, megnevezését, telephelyének és székhelyének címét, valamint a saját adataihoz való hozzáférést biztosító kódját,
- a munkaviszony kezdetének és megszűnésének időpontját.

A nyilvántartott adatokba a következő szervek, illetve hatóságok tekinthetnek be:

- a nyugdíj- és egészségbiztosítás szervei, a társadalombiztosítási szabályokban előírt bejelentési kötelezettség teljesítésének ellenőrzése, az ellátás megállapítása, folyósítása, ellenőrzése,
- a szociális igazgatás szerve, a munkanélküliek rendszeres szociális segélyének megállapítása,

*Egységes Magyar
Munkaügyi Adatbázis:
EMMA*

5 A 2003. évi XCIV. törvény egyes törvényeknek az Egységes Munkaügyi Nyilvántartás létrehozásával kapcsolatos módosításáról. A törvényt az Országgyűlés 2003. november 10-én fogadta el, hatályos: 2004. május 1-jétől.

6 A 67/2004.(IV. 15.) kormányrendelet az egységes munkaügyi nyilvántartással kapcsolatos bejelentési és nyilvántartási kötelezettség szabályozásához, hatályos: 2004. május 1-től.

- az állami adóhatóság szervei, az adókötelezettség ellenőrzése, valamint a nyugdíjjárulék, az egészségbiztosítási járulék, társadalombiztosítási járulék, továbbá a munkaadói és a munkavállalói járulék bevallásának és befizetésének ellenőrzése,
- az Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség és megyei (fővárosi) felügyelőségei a munkaviszony létesítésével, valamint megszüntetésével kapcsolatos bejelentési kötelezettség, továbbá a munkanélküli-ellátásra való jogosultság ellenőrzése,
- a megyei (fővárosi) munkaügyi központ a munkanélküli-ellátásra való jogosultság ellenőrzése,
- a menekültügyi hatóság, valamint a központi és területi idegenrendészeti hatóság a törvényben meghatározott feladatainak ellátásához szükséges adategyeztetés céljából.

A nyilvántartott adatok statisztikai célra is felhasználhatók, és azonosítója alapján saját adataihoz a munkaadó és a munkavállaló is hozzáférhet – azokról, illetve felhasználásukról tájékoztatást kérhet. Az ehhez szükséges PIN kód képzéséről, kiadásáról és alkalmazásáról a 18/2004. (IV. 25.) FMM-rendelet rendelkezik.⁷

Az Országos Érdekegyeztető Tanács munkavállalói és munkaadói oldala elvileg egyetértett az Egységes Munkaügyi Nyilvántartás kialakításával és bevezetésével. „... ám Rolek Ferenc, a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetségének alelnöke szerint ez csak dupla adminisztrációs teher a vállalkozásoknak, a tb-nek ugyanis továbbra is külön kell jelenteniük. Feleslegesnek tartja a párhuzamos adatbázist, mondván, elegendő lett volna a meglévő tb-nyilvántartás ellenőrzését szigorítani (az emma kiindulásként az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság 2002. és 2003. év végi, valamint az Országos Egészségbiztosítási Pénztár idei munkaviszonnyal kapcsolatos adatait veszi át).” (Vitéz, 2004.)

A jogalkotó azzal számol, hogy az EMMA a *bejelentés nélküli foglalkoztatás elleni fellépés hatékony eszköze* lesz (FMM, 2003). Amennyiben a több mint félmillió, munkaviszonyt érvényesen létesíthető, 16. életévét betöltött munkavállaló (munkanélküli, illetve aktív korú inaktív státusban lévő) 20 százaléknál kikényszeríthető a vélelmezett munkavállalás bejelentése, az évi körülbelül 20 milliárd forint járulékbevételi többletet és a GDP 100 milliárd forintos növekedését jelenti.

Ennek ösztönzésére az EMMA hatályba lépésével egyidejűleg „*amnesztiát*” hirdettek a feketén foglalkoztatóknak.⁸ A vonatkozó törvény azt mondja ki, hogy amennyiben a munkáltató a 2004. január 1. és április 30. között szerződés nélkül alkalmazott munkavállalóját tb-biztosítottként 2004. július 31-ig bejelenti, mind a munkaadó, mind pedig a munkavállaló mentesül a munkaügyi, illetőleg szabálysértési bírság megfizetésének kötelezettsége alól.

Amnesztia a szerződéskötés nélküli foglalkoztatáshoz

7 A foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter 18/2004. (IV. 25.) FMM-rendeletere az Egységes Munkaügyi nyilvántartás keretében használt azonosító kódok képzésére, kiadására és alkalmazására vonatkozó szabályokról, hatályos: 2004. május 1-jétől.

8 A 2004. évi XXVIII. törvény a foglalkoztatással összefüggő egyes törvények módosításáról, 12. §. A törvényt az Országgyűlés 2004. április 26-án fogadta el, hatályos: 2004. május 1-jétől.

Emellett 2004. június 14-én gyakorlatilag egyhangúan, egy tartózkodás mellett fogadta ez az Országgyűlés az adókról, járulékokról szóló törvény azon módosítását, amely egy évvel tovább, *2005 közepéig teszi lehetővé, hogy szankciók nélkül változtassák meg a színlelt szerződésekkel vagy munkaszerződés nélkül foglalkoztatottak státusát, s munkaszerződést kössenek velük.*⁹ A módosítás indoklása szerint rendkívül rövid idő állt rendelkezésre a korábbi moratórium kihirdetése és lejárta között, ami kevés volt a felkészülésre. Emiatt egyes munkáltatónak pénzügyi nehézséget okozott volna a munkaviszony legalizálása. A határidő kitolásától azt várják a törvényhozók, hogy az eddiginél szélesebb körben valósul meg a munkavégzésre irányuló jogviszony „kifehérítése”. Ha foglalkoztatottként és biztosítottként is nyilvántartásba veszik a dolgozókat – kivéve azokat, akiknek 2005. június végéig megszűnik az alkalmazásuk –, és a változásokat bejelentik az adóhatóságnak, akkor a munkáltató mentesül a szerződés színleltté minősítése vagy a szerződés nélküli foglalkoztatás miatt megállapított adó- és társadalombiztosítási terhektől.

4. INTÉZKEDÉSEK A HÁTRÁNYOS HELYZETŰ CSOPORTOK MUNKAERŐPIACI ESÉLYEINEK JAVÍTÁSÁRA

A foglalkoztatás bővítése rövid távon azoknak az aktív korosztályoknak a munkaerőpiacra történő bevonása révén érhető el, akik életkoruk alapján elvileg dolgozhatnának, még sincsenek jelen a munkaerőpiacon.

Az egyik ilyen csoportot a *gyermekgondozási segéllyel, illetve támogatással otthon maradó szülők* alkotják, akik éves átlagban napi négy órát meg nem haladó állást vállalhatnak, mégsem teszik. Ennek fő oka a munkáltatói fogadókészség hiánya, ami abból adódik, hogy számukra egy részmunkaidős dolgozót relatíve drágább alkalmazni, mint egy teljes munkaidőst, ugyanis a fizetési kötelezettség a tételes egészségügyi hozzájárulás (eho) esetében érzéketlen a munkaidő hosszára. Idén ez az akadály a vizsgált célcsoportnál megszűnt.

*2004. január 1-jétől mentesülnek a havi 3450 forint megfizetése alól azok a munkáltatók, amelyek egyesben, illetve egyetlen részesező munkavállalót legfeljebb négy órában alkalmaznak. Ugyanez vonatkozik az 50 évesnél idősebb, tartós munkanélkülit foglalkoztatókra is.*¹⁰

Idén lépett életbe az a jogszabály is,¹¹ amely – visszamenőleg is – jelentős mértékben díjazza a nyugdíjkorhatár betöltését követően munkában eltöltött időt. Azoknak, akik tovább dolgoztak, eddig is járt a bonusz, ám jóval szűkmarkúbban. A megemelt nyugdíjra csak akkor számíthattak, ha legalább még egy teljes évet dolgoztak 62. életévük betöltése után, és az egy-egy többlethónap után járó plusz is alacsonyabb – 0,3 százalék – volt. *Az idei évtől a nyugdíjnövelés mértéke 0,3 százalékról 0,5 százalékra nőtt.* 2004. január elsejétől tehát a megállapított (számított) nyugdíjat annyiszor 0,5

Eho-mentes foglalkoztatás

⁹ A 2004. évi LVIII. törvény az adókról, járulékokról és egyéb költségvetési befizetésekről szóló törvények módosításáról szóló 2003. évi XCI. törvény módosításáról. A törvényt az Országgyűlés a 2004. június 14-i ülésnapján fogadta el.

¹⁰ Lásd az 1998/LXVI. törvény 7. § (1) a), c) és b) pontjaiban.

¹¹ Lásd a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997/LXXXI. törvény 12., 21. és a 168/1997. (X. 6.) kormányrendelet 12. §-aiban.

Jutalmazott
továbbdolgozás

Fogyatékossgal élő emberek
hátrányainak kompenzálása

százalékkal kell növelni, ahányszor 30 napot az érintett személy a korhátára betöltése után munkában töltött.

*2004. január 1-jétől duplájára, a minimálbér összegére nőtt a megváltozott munkaképességű munkavállalót alkalmazó, legfeljebb húsz főt foglalkoztató adózó adóalap-kezdménye.*¹²

Egyidejűleg módosult az áfa-törvény is, amely eltörölte az állami dotációból fedezett beszerzések áfájának visszaigényelhetőségét. Ez mintegy száz speciális vállalkozást – ahol az alkalmazottak legalább 60 százaléka megváltozott munkaképességű – hozott nehéz helyzetbe, amelyek saját árbevételükkel azonos nagyságú állami támogatást kapnak tevékenységükhöz. Az új áfa-szabályok szerint ugyanis az anyagköltségeikből korábban levonható áfának csak a felét igényelheték vissza. Az érintett szervezetek az e speciális területen is szerveződő szakszervezeteken keresztül sztrájkbizottság megalkotását is kilátásba helyezték, hogy felhívják a figyelmet a problémára és tárgyalóasztalhoz kényszerítsék a kormány illetékeseit.

A kormánynak szándékában állt a probléma orvoslása, de a szociális foglalkoztatók kompenzálásához szükséges 3–4 milliárd forintot a költségvetésben csak az első negyedév végére sikerült előteremtenie. Erre alapozva született meg az a jogszabály, amely 2004. december 31-ig lehetőséget ad a mintegy 40 ezer megváltozott munkaképességű embert foglalkoztató cégek áfa-törvény okozta pénzügyi hátrányainak az ellentételezésére.¹³

Az Flt. 19. § (1) bekezdése alapján a Munkaerő-piaci Alap rehabilitációs alaprészből támogatás nyújtható megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását elősegítő beruházáshoz, valamint beruházásnak nem minősülő bővítéshez, illetve egyéb fejlesztési célú kifizetéshez. A támogatás pályázati eljárás keretében igényelhető akkor, ha az:

- normál üzemi körülmények között létesít rehabilitációs foglalkoztatáshoz munkahelyet, vagy a már meglévő ilyen munkahelyek korszerűsítését, fejlesztését, bővítését, szinten tartását célozza, vagy
- védett munkahely létesítésére, célszervezet, szociális foglalkoztató létrehozására, fejlesztésére, bővítésére és szinten tartására irányul, vagy
- a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását elősegítő eszközök beszerzését, fejlesztését, korszerűsítését biztosítja.

A rehabilitációs alaprészből finanszírozott foglalkoztatást elősegítő támogatások meglehetősen népszerűsége tettek szert; a tavalyi évben 542 szervezet adott be támogatási kérelmet, amelyből a munkügyi központok 349 pályázót támogattak 2461 munkahely létrehozásában (FMM, 2004c, 6. o.).

A támogatás igénybevételének átfogó célja a jövőben is aktuális, ugyanakkor *szükség van olyan módosításokra, amelyek markánsabban körülhatárolják azokat a közvetlen célokat, amelyek megvalósításához a támogatás nyújtható*: ha az a megváltozott munkaképességű emberek munkavégzését valóban segíti, egyéni szükségleteikhez igazodik, megfelel az akadálymentesítésre

12 Lásd a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 7. § (1) v) pontjában.

13 A 12/2004. (IV. 16.) FMM-EszCsM-PM együttes rendelet a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásáról és szociális ellátásáról szóló 8/1983. (VI. 29.) EüM-PM együttes rendelet módosításáról, hatályos 2004. április 1-jétől.

vonatkozó építészeti követelményeknek, figyelembe veszi a korszerű munkabiztonsági előírásokat és a termelésben, a szolgáltatásban, vagy annak folyamatában jelentős változást eredményez.

Ezek a követelmények fogalmazódnak meg a közeljövőben megjelenő jogszabályban,¹⁴ amely a *szinten tartáshoz hatályba lépése után már nem biztosít támogatást*. Lényeges változás továbbá, hogy a korábbi rendszer *kétféle támogatási formává* alakul át:

– Csekély összegű (úgynevezett *de minimis*) támogatást kaphatnak azok a vállalkozások, amelyek integráltan, a nyílt munkaerőpiacon kívánnak megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztatni, ezzel könnyen hozzáférhető, alacsony saját forrást igénylő támogatásban részesülhetnek. A csekély összegű támogatásra vonatkozó felső korlát a vállalkozásnak nem minősülő munkaadókra nem vonatkozik.¹⁵

– A védett munkahelyeket létrehozó és fejlesztő munkaadók beruházási célú foglalkoztatási támogatásban is részesülhetnek a 2204/2002/EK rendelet 6. cikkelye alapján, viszonylag alacsony saját forrással, magas támogatási intenzitás mellett. Ezzel együtt viszont a beruházással létrehozott kapacitásokat, szolgáltatásokat az eredeti célnak megfelelően a foglalkoztatás megkezdésétől számított öt évig folyamatosan fenn kell tartani és működtetni.

A kormány 2004. tavaszán *programot fogadott el a romák társadalmi integrációjának elősegítéséről*, amely az FMM-re is ró feladatokat.¹⁶

Többek között kötelezettségként írja elő, hogy az EQUAL közösségi programba minél több, a romák első munkaerőpiacon való részvételét célzó komplex képzési, foglalkoztatási, a kistérségi fejlesztéssel összhangban álló programot tartalmazó pályázatot nyújtsanak be. Emellett foglalkoztatást elősegítő képzési programok elindítását helyezi kilátásba a tankötelezettséget teljesített, inaktív fiatalok számára, lehetőség szerint összekapcsolva a foglalkoztatással. Arra kötelezi a munkaügyi központokat, hogy megüresedett álláshelyeik betöltésénél legalább két fő roma szakember alkalmazását azonos feltételek esetén előnyben részesítsék. Végül cél, hogy a közmunkaprogramok fejlesztésével minél több onnan kikerülő embernek sikerüljön bejutni és benn maradni a nem támogatott munkák világába(n).

Közmunkákra egyébként 2004-ben összesen csaknem 4 milliárd forint áll rendelkezésre, amiből 12–13 ezer ember foglalkoztatására nyílik lehetőség, a következő célokhoz kapcsolódva:

A cigányokat nagyobb arányban sújtotta és sújtja a munkanélküliség, mint a nem cigányokat

14 A foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter közeljövőben megjelenő FMM-rendelete egyes miniszteri rendeletek módosításáról.

15 Az Európai Közösséget létrehozó szerződés 87. és 88. cikkeiben foglaltaknak a csekély összegű (*de minimis*) támogatásokra való alkalmazásáról szóló 2001. január

12-i 69/2001/EK bizottsági rendelet értelmében csekély összegű támogatási jogcímen odaítélt támogatások támogatástartalma egy vállalkozás tekintetében – három évet tekintve – nem haladhatja meg a százezer eurónak megfelelő forintösszeget. Csekély összegű támogatásban nem részesülhetnek a külföldre irányuló szállítási ágazatban tevékenykedő vállalkozások, továbbá a támogatás nem vehető igénybe a mezőgazdasági, illetve halászati termékeket előállításához, feldolgozásához vagy azok értékesítéséhez, az exporthoz közvetlenül kapcsolódó tevékenységekhez, valamint az importárúk helyett hazai áru használatától függő támogatások esetén.

16 A kormány 1021/2004. (III. 18.) sz. határozata a romák társadalmi integrációját elősegítő kormányzati programról és az azzal összefüggő intézkedésekről.

- a hátrányos helyzetű, tartósan munkanélküli – elsősorban cigány származású – lakosság foglalkoztatásának és életkörülményeinek javítását szolgáló országos közmunkaprogramra 1 milliárd 306 millió forint;
- a hét hátrányos helyzetű megye számára elkülönített keret 1 milliárd 80 millió forint (Nógrád és Bács-Kiskun megye az országos pályázathoz kapcsolódott, Borsod-Abaúj-Zemplén, Szabolcs-Szatmár-Bereg, Békés, Jász-Nagykun-Szolnok és Somogy megyékben a megyei területfejlesztési tanács és az FMM közös pályázatot írt ki. A területfejlesztési tanácsok saját forrásaikból is kiegészítették a kapott támogatást);
- a Vásárhelyi-tervhez kapcsolódó közmunka programra 500 millió forint;
- az autópálya-építést támogató programra 250 millió forint (ezt a Nemzeti Autópálya Rt. 300 millió forinttal egészítette ki).

Emellett 2004 májusában került sor az erdőművelési közmunkaprogram kiírására, amely azt célozza, hogy az ÁPV Rt. 19 erdőgazdaságának 970 hektár területéből elsősorban az ország keleti részén végezzék el a turista-utak karbantartását, az akácok nyesését, a szemétyűjtést és az általános erdőművelési munkákat. Ezáltal mintegy 1500 tartós munkanélküli jutott munkához június közepétől öt hónapig. Az erdőművelési közmunkaprogramra pályázóknak vállalniuk kellett, hogy előkészítő, betanító képzéseket tartanak, s a közmunkások egy részét a támogatási időn túl legalább még három hónapig foglalkoztatják. Romákat, 25 év alatti és 45 év feletti, valamint hat hónapnál régebben regisztrált munkanélkülieket alkalmaznak nagyobb arányban, és elsősorban a többszörösen hátrányos helyzetű településen élőknek kínálják fel a munkavégzési lehetőséget. Az erdőművelési közmunkaprogram 750 millió forint közpénzből valósul meg, amiből 560 milliót az FMM és az FVM adott össze, 200 milliót pedig az ÁPV Rt. vállalt. Ezt a meghívott pályázók önrésze egészítette ki (*Muhari, 2004*).

5. SZAKKÉPZÉS, FELNŐTTKÉPZÉS

Az Európai Unió kiemelt feladatként kezeli az életen át tartó tanulást, amelynek két fő céljaként jelöli meg a tevékeny állampolgárságra képzés támogatását, valamint a foglalkoztathatóság elősegítését. Általánosan ismert ma már az az összefüggés, amely szerint a versenyképes gazdaság alapfeltétele a versenyképes munkakultúrával, szakképzettséggel rendelkező munkaerő.

A magyarországi munkaerőpiac összetételét jól jellemzi a következő néhány adat:

- az iskolarendszerű oktatás nappali tagozatáról évente mintegy 140 ezer fő kerül ki a munkaerőpiacra, bővült a közép- és felsőfokú képzésben résztvevők száma és aránya. Az egy évtizeddel korábbi 56 százalékos aránnyal szemben ma már 77 százalékos tanul érettségig adó középiskolákban;

A magyar népesség iskolázottságának, képzettségének színvonala magas, de szerkezete nem megfelelő

– a szakmunkás végzettségük iránt nagy és kielégítetlen a kereslet, miközben a szakiskolai képzésben résztvevők aránya 44 százalékról 23 százalékra csökkent. Közöttük a legnagyobb mértékű a lemorzsolódás, a képzésből sikeresen kikerülők tudásszintje pedig sok esetben nem megfelelő. A tanulólétszám apadása nem párosult az intézmények, illetve a képzési helyszínek csökkenésével, a képzés országszerte szétaprózódik, nehezen irányítható, szerkezete nem követi a munkaerőpiaci igények alakulását;

– a felsőoktatásban a nappali tagozaton tanulók száma 1990 óta több mint két- és félszeresére nőtt. A 18–22 éves népesség 22 százaléka vesz részt felsőfokú képzésben, ugyanakkor a felsőoktatásban résztvevők kora egyre inkább eltolódik 30 éves kor fölé is. Az intézmények képzési szerkezete nem igazodott a gazdaság tényleges szakmunkásigényéhez, inkább a elméletorientált szakokon tanulók száma dominál, a gyakorlatorientált szakokon tanulókkal szemben;

– az esti és levelező oktatás szerepe az alapfokú oktatásban fokozatosan visszaszorult, a középiskolákban pedig a kiegészítő képzés felé tolódik el. Az esti, levelező és távoktatási programok különösen a felsőfokú oktatásban népszerűek;

– a befejezett iskolai végzettséget adó oktatás és képzés egyharmada fizikai munkakörökre, kétharmada pedig szellemi foglalkozásokra készít fel, miközben a munkaerőpiaci igény ennek éppen a fordítottja.

5.1. Változások a felnőttképzés támogatásában

A fenti problémák kezelésére az volt az egyik legfontosabb válasz, hogy a *felnőttképzésről szóló 2001. évi CI. törvény (Fktv.) 2004. január elsején hatályba lépett módosításába*¹⁷ beépült a *felnőttképzés normatív támogatása*. A törvény kimondja, hogy az állam a költségvetési törvényben meghatározott mértékű normatív támogatást nyújt a felnőttképzést folytató intézményben folyó:

- a) első, állam által elismert, az Országos Képzési Jegyzékben szereplő szakképzés megszerzésére irányuló képzésben részt vevő felnőtt, valamint
- b) a fogyatékos felnőtt általános, nyelvi és szakmai képzéséhez.

Felnőttképzési normatív támogatásban kizárólag akkreditált, és a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztériummal a felnőttképzési támogatásról szóló megállapodást megkötött felnőttképzést folytató intézmény részesülhet.¹⁸ Fogyatékos felnőtt képzése esetén a normatív támogatás igénybevételenek feltétele a felnőttképzést folytató intézmény képzési programjának akkreditálása is.¹⁹

A fentiekben túl az Fktv. módosítása 2004. január 1-jétől a következő változásokat eredményezte:

1. meghatározta az Országos Felnőttképzési Tanács és a Felnőttképzési Akkreditáló Testület összetételét;

17 A 2003. évi CVI. törvény a felnőttképzésről szóló 2001. évi CI. törvény módosításáról, hatályos: 2004. január elsejétől.

18 A felnőttképzést folytató intézmények és a felnőttképzési programok akkreditációjának szabályairól a 22/2004. (II. 16.) kormányrendelet rendelkezik.

19 Az akkreditációs eljárás és a követelményrendszer részletes szabályait a 24/2004. (VI. 22.) FMM-rendelet rögzíti, az akkreditáció eljárási díjának mértékéről pedig a 23/2004. (VI. 22.) FMM-rendelettel módosított 7/2002. (XII. 6.) FMM-rendelet rendelkezik.

2. a felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartásával kapcsolatos teendők ellátását az Oktatási Minisztériumhoz tartozó Országos Közoktatási Értékelési és Vizsgaközpont helyett az állami foglalkoztatási szolgálatra bízta;²⁰

3. a regionális képző központok – amelyek a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter irányítása alatt álló költségvetési szervek – hatáskörét bővítette az egész életen át tartó tanulás és az emberierőforrás-fejlesztés országos és regionális feladataival, 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,
- távoktatási hálózatok kiépítésével ellátják a nem formális tanulást folytatni szándékozók támogatását.²¹

5.2. A felnőttképzés foglalkoztatás-központú stratégiai programja

A kormány 2004. június 10-én fogadta el a *felnőttképzés foglalkoztatás-központú stratégiai programját*. Ennek fő törekvése, hogy a már dolgozó munkavállalók megújíthassák ismereteiket meglévő munkahelyük megőrzése érdekében, illetve piacképes szakmát szerezhessenek állami támogatással. A keresett szakmákban felnőtteknek is ingyenessé válik az első szakma megszerzése, az ötven éven felülieknek pedig a második szakma elsajátításáért sem kell fizetniük.

A kormány célja, hogy 2006-ra évente egymillió ember kapcsolódjon be valamilyen módon a felnőttképzésbe. Magyarországon ugyanis nagy az elmaradás az idegennyelv-tudásban és a számítástechnikai ismeretekben, a szervezési és problémamegoldó képességben, ezek pótlása pedig halaszt-hatatlaná vált az uniós csatlakozással. Elfogadhatatlan ugyanis, hogy a felnőttek alig 14 százaléka tud valamennyire angolul, 13 százaléka pedig németül. Az országban megközelítőleg kétfélmillió számítógép van, s az elmúlt két évben 50 százalékkal nőtt ugyan az internethez hozzáférők száma, de ez még mindig nem elégséges, mert néhány év múlva a munkahelyek nagy része digitalizált lesz.

5.3. Változások a szakképzés támogatásában

2004. január elsején lépett hatályba a 2003. évi LXXXVI. törvény a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról.²² Ennek

Időseknek ingyenes lesz a második szakma is

20 A felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartásba vételének részletes szabályait az 5/2004. (II. 24.) FMM-rendelettel kiegészített 48/2001. (XII. 29.) OM-rendelet tartalmazza.

21 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.

22 A törvényt az Országgyűlés 2003. november 10-én fogadta el.

alapján a korábbi legfeljebb harminc százalék helyett *a minimálbér ötven százaléka adható a vállalkozásoknál tanulói szerződéssel gyakorlaton lévő szakmunkástanulóknak*. Ennek háttérében az a törekvés áll, hogy minél többen szerezzenek gyakorlatot vállalkozásoknál. Jelenleg ugyanis a szakmunkástanulók többsége az iskolai tanműhelyekben tölti gyakorlati éveit, ahol életszerűtlen körülményekkel találkoznak. Ennek megváltoztatására ösztönöznek a módosított adótörvények is, amelyek értelmében a tanulónkénti havi hatezer forintos adóalap-csökkenéssel szemben *2004. január elejétől a minimálbér húsz százalékát írhatják le havonta adóalapjukból azok a vállalkozók, akik tanulószereződéssel foglalkoztatnak szakmunkástanulókat*.²³

A szakiskolákat is abban teszik érdekeltté, hogy az alapképzést követően engedjék tanulóiknak, hogy gyakorlatuk legalább egy részét vállalkozásoknál töltsék. Ezért az idei költségvetésből 2004 szeptemberétől az első gyakorlati évben a száz százalékot jelentő 103 ezer forintos helyett 140 százalékos támogatást kapnak tanulónként a szakképző intézmények, a második gyakorlati évben viszont csak 60 százalékot. Az iskolák emellett a normatíva 20 százalékát megkapják akkor is, ha a diák nem a tanműhelyben, hanem vállalkozónál tölti gyakorlatát.

*Életszerűbb
gyakorlati képzés*

6. AZ EU-TAGSÁGGAL JÁRÓ FEJLESZTÉSI LEHETŐSÉGEK ÉS INTÉZMÉNYI VÁLTOZÁSOK

Amint Magyarország 2004. május elsején csatlakozott az Európai Unióhoz, jogosulttá vált a strukturális alapok forrásainak igénybevételére is. A támogatás a 2004–2006 közötti időszakra szóló nemzeti stratégiában, a Nemzeti Fejlesztési Tervben meghatározott célokra fordítható. Az öt operatív program közül az FMM lett a gazdája a *Humán erőforrás-fejlesztési Operatív Programnak* (HEFOP), amit az Oktatási Minisztériummal, az Egészségügyi, Szociális és Családügyi Minisztériummal, a Gyermek-, Ifjúsági és Sportminisztériummal, valamint az Informatikai és Hírközlési Minisztériummal dolgozott ki.

A strukturális alapok forrásaiból legnagyobb arányban részesedő HEFOP a foglalkoztatás, az oktatás, a képzés, valamint a szociális szolgáltatások és az egészségügyi ellátórendszer fejlesztéséhez nyújt támogatást. *A HEFOP teljes költségvetése 191 milliárd forint, ami 750 millió eurónak felel meg (FMM, 2004a).*

*91 milliárd forint
a humán erőforrások
fejlesztésére
2004 és 2006 között*

6.1. Humán erőforrás-fejlesztési Operatív Program

A Humán erőforrás-fejlesztési Operatív Program stratégiai céljai: a foglalkoztatás bővítése, a munkaerő versenyképessé tétele és a társadalmi beilleszkedés elősegítése. Elemei a következők.

23 2003. évi XCI. törvény az adókról, járulékokról és egyéb költségvetési befizetésekről szóló törvények módosításáról. A törvényt az Országgyűlés 2003. november 10-én fogadta el.

1. Aktív munkaerőpiaci politika

Cél: a munkanélküliek visszasegítése a munkaerőpiacra, a munkanélküliség tartóssá válásának megelőzése, a fiatalok és nők munkaerőpiaci beilleszkedésének támogatása.

Támogatási keret: 41 milliárd forint.

Fejlesztési területek:

- aktív munkaerőpiaci politikák támogatása,
- az állami foglalkoztatási szolgálat modernizálása,
- a nők munkaerőpiaci részvételének támogatása, valamint a munkahelyi és családi kötelezettségek összehangolása.

2. Társadalmi kirekesztés elleni küzdelem a munkaerőpiacra való belépés segítségével

Cél: a hátrányos helyzetűek (roma emberek, tartós munkanélküliek, fogyatékosok, lemorzsolódott fiatalok, alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők, szenvedélybetegek, hátrányos helyzetű térségekben élők) foglalkoztatási esélyeinek javítása, munkaerőpiaci és társadalmi beilleszkedésük segítése.

Támogatási keret: 22 milliárd forint.

Fejlesztési területek:

- hátrányos helyzetű tanulók esélyegyenlőségének biztosítása az oktatásban,
- a társadalmi befogadás elősegítése a szociális területen dolgozó szakemberek képzésével,
- a hátrányos helyzetű emberek, köztük a romák foglalkoztathatóságának javítása.

3. Az életen át tartó tanulás támogatása, az alkalmazkodóképesség javítása

Cél: az oktatás és képzés különböző szintjeinek és formájának segítése, beleértve az iskolai előkészítőt, az alap- és középfokú oktatást, valamint a felnőttképzést.

Támogatási keret: 58 milliárd forint.

Fejlesztési területek:

- az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges készségek, képességek és kompetenciák fejlesztésének ösztönzése;
- a szakképzés tartalmi, módszertani és szerkezeti fejlesztése;
- a felsőoktatás szerkezeti és tartalmi fejlesztése;
- a munkahelyteremtést és a vállalkozói készségek fejlesztését elősegítő képzések;
- a felnőttképzés rendszerének fejlesztése.

4. Az oktatási, szociális és egészségügyi infrastruktúra fejlesztése

Cél: az oktatási, szociális és egészségügyi infrastruktúra fejlesztésének elősegítése.

Támogatási keret: 60 milliárd forint.

Fejlesztési területek:

- az oktatási infrastruktúra fejlesztése;
- a társadalmi befogadást támogató szolgáltatások infrastruktúrájának fejlesztése;
- egészségügyi infrastruktúra fejlesztése a hátrányos helyzetű régiókban;
- egészségügyi informatika fejlesztése a hátrányos helyzetű régiókban.

Az operatív program pályázati rendszerben – néhány fejlesztési cél esetében közvetlenül kijelölt állami szervezetek révén, nemzeti programokat kiegészítve – valósul meg. A pályázatokat első körben 2004. február-március hónapban hirdették meg, majd ezt követően 2006-ig évente egy-két alkalommal kerül sor erre. A központi programok ugyancsak 2004 első félévében indultak.

Az Európai Unió strukturális alapjaiból és a Kohéziós Alapból finanszírozott támogatások felhasználásáért felelős hazai intézményrendszer fő feladatait az 1/2004. (I. 5.) kormányrendelet jelöli ki.²⁴

A program végrehajtásának a gazdája a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztériumban létrehozott irányító hatóság (HEFOP IH). Az irányító hatóság felel a program szabályos és hatékony megvalósításáért, az ágazati és ágazatközi partnerségen alapuló, koncentrált forrásfelhasználásért. A minőségi végrehajtás, továbbá a szakmai és társadalmi nyilvánosság érdekében együttműködik a kulcsfontosságú szakmai szervezetek képviselőivel, a szociális partnerekkel és a főbb célcsoportok érdekképviselői szervezeteivel. Biztosítja, hogy a HEFOP végrehajtásánál mind a részt vevő szervezetek, mind pedig a támogatások címzettjei körében érvényesüljenek a közösségi alapelvek és horizontális politika, továbbá szakmai partnereivel együtt törekszik a közösségi és hazai politika közötti összhang megteremtésére. Egy- és többlépcsős pályázati rendszerek bevezetésével, képzések, pályázati tanácsadói és a végrehajtást támogató szolgáltatások nyújtásával, valamint a HEFOP irányító hatóság kommunikációs stratégiájának megvalósításán keresztül elősegíti az ágazati források felhasználási kapacitásainak bővítését. Az irányító hatóság felelős az operatív program hároméves pénzügyi és költségvetési tervezéséért, valamint az egyes intézkedésekhez kapcsolódó források átcsoportosításáért, a monitoringbizottság²⁵ döntéseivel és a vonatkozó jogszabályokkal összhangban (FMM, 2004d).

Az egyes intézkedések végrehajtásával kapcsolatos bizonyos feladatokat az Irányító Hatóság az ún. *közreműködő szervezetekhez* delegál. A program végrehajtásában a *Foglalkoztatási Hivatal Európai Szociális Alap Főosztálya, az Európai Szociális Alap Nemzeti Programiroda Közhasznú Társaság (ESZA Kht.), az Oktatási Minisztérium Alapkezelő Igazgatósága és az Egészségügyi, Szociális és Családügyi Minisztérium Strukturális Alap Programirodája, valamint a Magyar Államkincstár* lát el közreműködői feladatokat. Az 1/2004.

*A programvégrehajtás
intézményrendszere*

24 Az 1/2004. (I. 5.) kormányrendelet az Európai Unió strukturális alapjaiból és Kohéziós Alapjából származó támogatások hazai felhasználásáért felelős intézményekről.

25 Az operatív program legfőbb döntéshozó testülete a kormányzati és nem kormányzati partnerek bevonásával felállított monitoringbizottság, amely a strukturális alapok felhasználását, a program eredményes és hatékony végrehajtását felügyeli.

(I. 5.) kormányrendelet felhatalmazása alapján a közreműködő szervezetek kijelöléséről és a feladatok delegálásáról együttes miniszteri rendeletek formájában rendelkeznek a felügyeletet ellátó miniszterek.

6.2. EQUAL közösségi kezdeményezési program

Az EQUAL közösségi kezdeményezés az Európai Unió tagállamaiban lehetőséget teremt a foglalkoztatáspolitikai új eszközeinek kifejlesztésére, az Európai Foglalkoztatási Stratégia célkitűzéseihez illeszkedve. Célja olyan innovatív megközelítések és módszerek kidolgozása és elterjesztése nemzetközi együttműködés keretében, amelyek hozzájárulnak a munkaerőpiachoz kapcsolódó hátrányos megkülönböztetés és egyenlőtlenségek megszüntetéséhez.

A magyarországi EQUAL program 2004 és 2006 között azokat a kísérleti kezdeményezéseket támogatja, amelyek a hátrányos helyzetű emberek – az etnikai vagy nemi hovatartozással, a fogyatékkal, az életkorral kapcsolatos diszkrimináció, az alacsony iskolai végzettség, a szakképzettség, illetve a befogadó munkahelyi gyakorlatok hiánya miatt munkát vállalni nem tudók – képzését, munkához jutását, foglalkoztatását segítik elő.

Támogatási célok:

1. a munkaerőpiac szempontjából hátrányos helyzetűek munkaerőpiacra való belépésének vagy visszailleszkedésének segítése (pályázható forrás: 3,7 milliárd forint);
2. az életen át tartó tanulás és az olyan „befogadó” munkahelyi gyakorlatok támogatása, amelyek a munkaerőpiaci diszkrimináció és egyenlőtlenségek szempontjából érintett emberek álláshoz jutását és munkában maradását segítik (pályázható forrás: 3,4 milliárd forint);
3. a nemek közötti munkaerőpiaci különbségek és a foglalkozási szegregáció csökkentése (pályázható forrás: 716 millió forint);
4. menedékkérők társadalmi integrációjának és szakmai képzésének támogatása (pályázható forrás: 268 millió forint).

Az EQUAL program végrehajtásának irányítása is az FMM-ben felállított irányító hatóság feladata. Ennek munkáját, valamint az első körben nyertes projekteket benyújtó fejlesztési társaságok pályázatainak részletes kimunkálását és megvalósítását az *Országos Foglalkoztatási Közalapítvány keretében létrehozott EQUAL Nemzeti Programiroda* segíti.²⁶

Túl azon, hogy az állami foglalkoztatási szolgálat részt vesz az Európai Szociális Alap támogatásainak hatékony felhasználásában, a Humánerőforrás-fejlesztési Operatív Program két intézkedésének megvalósításában, továbbá közreműködő szervezetként felelős a HEFOP végrehajtásának folyamatos nyomon követéséért, az *EU-csatlakozás óta működteti az Európai Foglalkoztatási Szolgálathoz (EURES hálózathoz) kapcsolódó nemzetközi munkaerő-közvetítési rendszert*, az érdeklődő ügyfelek részére a külföldi

*Esélyteremtés
a foglalkoztatásban*

²⁶ Lásd a 9/2004. (IV. 7.) FMM együttes rendeletet a Foglalkoztatási Hivatalnak a 2004–2006. évi Humánerőforrás-fejlesztési Operatív Program végrehajtása során ellátandó feladatairól és közreműködő szervezettel történő kijelöléséről, valamint az Országos Foglalkoztatási Közalapítványnak a 2004–2006. évi EQUAL közösségi kezdeményezés végrehajtásába közreműködőként történő bevonásáról, hatályos 2004. április 12.-től.

országokban történő szakmatanulási, képzési lehetőségekről és az ezekkel kapcsolatos országspecifikus információkról tájékoztatást nyújt.²⁷

*Az állami foglalkoztatási
szolgálat feladatkörének bő-
vülése az EU-csatlakozással*

6.3. EU-konform jogszabály-módosítások

A munkába járással összefüggő terhek csökkentését célzó támogatásokról, valamint a munkaerő-toborzás támogatásáról szóló 39/1998. (III. 4.) kormányrendeletben szabályozott foglalkoztatást elősegítő támogatások közül:

*A földrajzi mobilitást
segítő támogatások*

- a helyközi utazás,
- a munkaerő-toborzás és
- a csoportos személyszállítás

támogatása minősül az EK szerződés 87. és 88. cikkében meghatározott állami támogatásnak. Ez azt jelenti, hogy ezek esetében a csekély összegű (*de minimis*) támogatásokra vonatkozó 2001. január 12-i 69/2001/EK bizottsági rendeletben foglaltakat kell alkalmazni.

A hivatkozott három támogatási forma közül a csoportos személyszállítás támogatást a 2003. január 1-jén hatályba lépett 256/2002. (XII. 13.) kormányrendelet már korábban csekély összegű támogatásnak minősítette. Az újabb rendeletmódosítás²⁸ a másik két támogatási formát is ebbe a kategóriába sorolta. Ennek megfelelően a kedvezményezettnek az e jogcímen a kérelem benyújtását megelőző három év során kapott támogatások összegéről – a támogatás felső határösszegének figyelemmel kísérése céljából – írásban nyilatkozni kell.

Mivel a közösségi jog állami támogatásokra irányadó szabályai a vállalkozásokra terjednek ki, a 69/2001/EK rendeletet nem kell alkalmazni, ha a támogatásban részesülő munkaadó költségvetési szerv, alapítvány, egyesület, közhasznú társaság, közalapítvány, köztestület vagy kisebbségi önkormányzat.

*Költségnorma-emelés
a munkaügyi szervezet
által vásárolt
munkaerőpiaci
szolgáltatásoknál*

2004 végén kerül sor a munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz nyújtandó támogatásokról szóló 30/2000. (IX. 15.) GM-rendelet módosítására.²⁹ Ennek célja a munkaügyi szervezet által vásárolt szolgáltatások költségnormájának megemelése volt. Ezt az indokolta, hogy ennek összege már 2000. évi megállapításukkor is alacsony volt, amit az infláció és az áfa-szabályok változásainak költségnövelő hatása elértéktelenített.

²⁷ Lásd a Foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter 17/2004. (IV. 24.) FMM-rendeletét a munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról szóló 30/2000. (IX. 15.) GM-rendelet, valamint az Állami Foglalkoztatási Szolgálatról szóló 4/2002. (X. 17.) FMM-rendelet módosításáról.

²⁸ A 230/2004. (VII. 31.) kormányrendelet a munkába járással összefüggő terhek csökkentését célzó támogatásokról, valamint a munkaerő-toborzás támogatásáról szóló 39/1998. (III. 4.) kormányrendelet módosításáról, hatályos: 2004. augusztus 15-től.

²⁹ A foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter közeljövőben megjelenő FMM-rendelete egyes miniszteri rendeletek módosításáról.

A munkaügyi központok és kirendeltségeik tevékenységében azonban hangsúlyos szerepet kap az ügyfélcentrikus közelítésmód, az egyénre szabott tanácsadás és a rövid időtartamú tréningek alkalmazása, amelyek az egyre nagyobb részarányt jelentő, komplex munkaerőpiaci programoknak is elválaszthatatlan részéi, főleg a hátrányos helyzetű munkanélküli csoportok esetében. A 2004 második felében indult, Európai Szociális Alap által finanszírozott programok sikeres megvalósításához is elengedhetetlen ezeknek a munkaerőpiaci szolgáltatásoknak az eddigieknél kiterjedtebb alkalmazása, már a programok kezdeti szakaszában. E szolgáltatások ellátására a munkaügyi központok elégtelen saját kapacitással rendelkeznek, ezért igénybe kell venniük az arra alkalmas civil és egyéb szervezetek közreműködését. Ennek vállalását azonban számukra is vonzóvá kellett tenni.

7. HIVATKOZÁSOK

- CZAUNER PÉTER (2004): Hiányzik az agrármunkás. Népszabadság, július 27.
- FMM (2003): Előterjesztés a Munkaerő-piaci Alap Irányító Testülete részére egyes törvényeknek az egységes munkaügyi nyilvántartás létrehozásával összefüggő módosításáról. július
- FMM (2004a): Tárcatükör. Budapest, február.
- FMM (2004b): Előterjesztés a Munkaerő-piaci Alap Irányító Testülete részére távmunkahelyek létesítésének támogatására. május
- FMM (2004c): Előterjesztés a Munkaerő-piaci Alap Irányító Testülete részére egyes miniszteri rendeletek módosítására. Budapest, június.
- FMM (2004d): Beszámoló a Humán erőforrás-fejlesztési Operatív Program indításáról. Előterjesztés a Munkaerő-piaci Alap Irányító Testülete részére. Budapest, március
- HÁMOR SZILVIA (2004): Jutalmazott továbbdolgozás. Népszabadság, április 23.
- KISS MELINDA KATALIN (2004a): A távmunkával mindenki jól jár. Népszabadság, június 15.
- KISS MELINDA KATALIN (2004b): Munkakönyv egy szezorra. Népszabadság, május 25.
- KUN J. ERZSÉBEN (2004): Kompenzált fogyatékosok. Népszabadság, április 21.
- MUHARI JUDIT (2004): Segély helyett fizetést kap 1500 munkanélküli. Népszava, május 18.
- STORRIE, D. (2002): Temporary agency work in the European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- VITÉZ F. IBOLYA (2004): A jótékony emma. Heti Világgazdaság, április 10.