

# **A JOGSZABÁLYI ÉS INTÉZMÉNYI KÖRNYEZET VÁLTOZÁSAI**

**FREY MÁRIA**

1. A 2004-ben meghozott, de csak 2005-ben hatályba lépett intézkedések
  - 1.1. Vállalkozói járulék és járadék
  - 1.2. Problémacsoportokat alkalmazó munkáltatók járulékkedvezményei
  - 1.3. Prémiumévek program a közszférában
  - 1.4. Nyugdíjkényszer a közszférában?
  - 1.5. A rendszeres szociális segélyezés újraszabályozása
2. Új intézkedések 2005-ben
  - 2.1. A munkanélküli-ellátás rendszerének átalakítása
  - 2.2. Kékmunka a magánszemélyeknél munkát végzőknek, zöldmunka a mezőgazdaságban
  - 2.3. A bejelentés nélküli munkavégzés visszaszorítása az építőiparban
  - 2.4. Új rendszabály a feketén foglalkoztató munkáltatók büntetőjogi felelősségre vonásához
  - 2.5. Garantált minimálbér
  - 2.6. A gyermeknevelési támogatásban részesülők legális munkavégzését akadályozó korlátok lebontása
  - 2.7. Modellértékű közmunkaprogram
  - 2.8. A felnőttképzés támogatási rendszerének átalakítása
  - 2.9. A prémiumévek program kiterjesztése a versenyszférára
  - 2.10. A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását elősegítő támogatási rendszer átalakítása
  - 2.11. A Start-program

Hivatkozások

Ebben a dokumentumfeldolgozásban a munkaerőpiac jogszabályi és intézményi környezetének változását két részre bontottuk. Egyfelől bemutatjuk a 2004-ben – azon belül is a Munkaerőpiaci Tükör előző kötetének lezárása után – hozott, de csak az idén hatályba lépett új intézkedéseket. Másfelől ismertetjük az idei évben született törvényeket, törvénymódosításokat.

## 1. A 2004-BEN MEGHOZOTT, DE CSAK 2005-BEN HATÁLYBA LÉPETT INTÉZKEDÉSEK

2005. január 1-jétől a következő fontosabb intézkedéseket vezették be.

- Vállalkozói járulék fizetése fejében az egyéni vállalkozó és a társas vállalkozás főállású tagja is jogosulttá vált munkanélküli-ellátásra (vállalkozói járadék).
- Belépett az *arányos* egészségügyi hozzájárulás (eho), azaz részmunkaidő esetén időarányos ehót kell fizetni. Emellett általában is csökkent a tételes eho (3450 forintról 1950 forintra), bár csak november 1-jétől.
- A pályakezdők, a gyermeknevelési támogatás igénybevételét követően elhelyezkedő munkavállalók, az 50 év feletti tartós munkanélküliek, az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyban alkalmazottak munkáltatója járulékkedvezményt kap.
- Gyermekgondozási segély mellett már a gyermek egyéves korától vállalható munka (a korábbi másfél évvel szemben).
- A fokozott ápolást igénylő fogyatékosokat gondozó személyek emelt összegű ápolási díját 30 százalékkal növelték (2005. szeptember 1-jétől).
- Újraszabályozták a rendszeres szociális segélyezés rendszerét.
- Prémiumévek program címen külön munkanélküli-ellátás adható a létszámcsökkentésbe bekerülő köztisztviselők, közalkalmazottak számára.
- A társasági adókedvezmény révén már a létszámukat 30 dolgozóval, hátrányos régióban 15 dolgozóval bővítő kisvállalkozások is igénybe vehetik a fejlesztési adókedvezményt. A középvállalkozásoknak 150 dolgozóval, illetve hátrányos helyzetű régióban 75 dolgozóval kell növelni ehhez a létszámukat.

- A legfeljebb öt dolgozóval tevékenykedő mikrovállalkozások minden új foglalkoztatott után a minimálbér éves összegével csökkenthetik társasági adójuk, illetve személyi jövedelemadójuk alapját. Azok a vállalkozások, amelyekben a foglalkoztatottak átlagos létszáma emelkedik, minden többletfoglalkoztatott után személyenként egymillió forinttal mérsékelhetik az iparűzési adójuk alapját.

### 1.1. Vállalkozói járulék és járadék

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény – 39/C. §, 42.§ (7), 44-46/B. §, 58. § (5) – 2005. január 1-jétől bevezette a vállalkozók munkanélküli-ellátásának rendszerét.

*Vállalkozói járulékot* köteles fizetni a főállású egyéni vállalkozó és a társas vállalkozás tagja az egészségbiztosítási járulék alapját képező jövedelme után. A járulék 4 százalék. (A munkavállalók utáni 3 százalékos munkaadói és 1 százalékos munkavállalói járulék összege.) Az egyéni és a társas vállalkozó a vállalkozói járulékot éves szinten a minimálbér után akkor is köteles megfizetni, ha részére – vállalkozói kivét vagy személyes közreműködés címén – nem fizettek jövedelmet.

A vállalkozói járulék a társas vállalkozás számára költség, az egyéni vállalkozóra ezt a személyijövedelemadó-törvény tételesen nem mondja ki.

A vállalkozói járulék fejében a vállalkozót *2006-tól vállalkozói járadék* (munkanélküli-ellátás) illeti meg, ha:

- munkanélküli,
- a munkanélkülivé válását megelőző négy éven belül legalább 365 napig egyéni vagy társas vállalkozóként folytatott tevékenységet, és e tevékenysége idején eleget tett vállalkozóijárulék-fizetési kötelezettségének,
- rokkantsági, baleseti rokkantsági nyugdíjra nem jogosult, táppénzben nem részesül,
- munkát keres az illetékes munkaügyi központnál, de az nem tud megfelelő munkahelyet felajánlani neki.

A vállalkozói járadék összegét a vállalkozói járulék alapját képező jövedelem alapján kell kiszámítani. A munkanélkülivé válást megelőző négy naptári éven belül annak az utolsó naptári évnek a jövedelme számít, amelyben a munkanélküli legalább hat hónapon keresztül vállalkozói járulékot fizetett. A vállalkozói járadék alapja az így meghatározott jövedelem havi átlagának 65 százaléka.

A vállalkozói járadék havi összegének alsó határa megegyezik az öregségi nyugdíj legkisebb összegének (2005-ben havi 24 700 forint) 90 százalékával, felső határa pedig ennek a kétszeresével, a nyugdíjminimum 180 százalékaival.

A vállalkozói járadék folyósításának leghosszabb időtartama 270 nap. A folyósítási idő kiszámítása során öt nap járulékfizetési idő egy nap járadékfolyósítást ér.

*Antalffy Gábor*, a Kereskedők és Vendéglátók Országos Érdekképviseleti Szövetsége (Kisosz) ügyvezető elnöke úgy nyilatkozott, hogy pozitívan fogadták ezt az intézkedést, hiszen ők kezdeményezték, hogy a csődbe jutó vállalkozók is részesüljenek támogatásban. Hogy mire elég a járandóság, arra az ügyvezető az felelte: „nem a megélhetést, hanem az átmeneti időszak túlélését segítheti.” Ezzel szemben a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara állásfoglalásában a negatív intézkedések közé sorolta az új befizetési kötelezettség megjelenését, mert ezzel újabb 17–18 milliárd forinttal rövidítik meg a vállalkozásokat. (*Népszabadság*, 2004. november 25.)

## 1.2. Problémacsoportokat alkalmazó munkáltatók járulékkedvezményei

2005. január elsején lépett hatályba a *CXXIII. törvény a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról*, amit az Országgyűlés a 2004. december 13-i ülésnapján fogadott el.

A kormány ezzel az intézkedéssel egyfelől az *iskoláikat befejező, ám állást nem találó fiatalok, munkanélküli friss diplomások* munkába állását kívánta elősegíteni, tekintettel elhelyezkedési problémáik súlyosbodására. A támogatás célja a munkatapasztalat-szerzés elősegítése. A másik kedvezményezett csoportot a *gyermekgondozásból vagy betegápolásból visszatérők* alkotják, akiket a tartós távollét elszakított a munka világától. Végül a harmadik csoportot az *ötven éven felüli munkanélküliek* alkotják, akik gyakran akkor is nehezen találnak munkát, ha szakképzettségük iránt van kereslet, vagy a térségben, ahol élnek, munkaerőhiány tapasztalható. E csoportok esetében a cél a munkaerőpiacra való újbóli belépés, visszatérés támogatása volt. „A munkaadók számára normatív jellegű kedvezményeket indokolt biztosítani a jelenleg hatályos járulékfizetési szabályokhoz képest, továbbá bővíteni kell a munkatapasztalat-szerzés lehetőségeit.” – szövegezte a törvényjavaslatot megalapozó indoklás.

A támogatás azt a *munkaadót* illeti meg, amelyik a törvény *célcsoportjába* tartozó személyek foglalkoztatását *legalább kilenc hónapig vállalja, amihez három hónapos továbbfoglalkoztatási kötelezettség társul*. A munkaidő teljes vagy részmunkaidő egyaránt lehet, de az utóbbinak el kell érnie a napi négy órát. A támogatás abból áll, hogy az állam – legfeljebb havi 90 ezer forintos bruttó keresetig – *utólag* visszafizeti a munkaadóknak a társadalombiztosítási járulékok kilenc hónapra számított összegének a felét, ami a kedvezményezett bérplafonnál 13 050 forintot tesz ki 2005-ben.

A törvény célcsoportjába tartoznak a *25 év alatti, tanulmányaikat befejező pályakezdő fiatalok, ha még nem volt állásuk*. A gyermekgondozási támogatásról (gyes, gyed, gyet) és a betegápolásról visszatérők esetében az a kritérium,

Újabb támogatások  
a foglalkoztatás növeléséért

hogy ne legyen munkaviszonyuk. Ezzel kiestek a támogatotti körből azok a személyek, akiknek a visszatérésük után néhány héttel mondanak fel, ami sajnálatos módon meglehetősen gyakori jelenség. Az 50 évesnél idősebbek elhelyezkedését pedig akkor kell segíteni, ha a területileg illetékes munkaügyi központ nyilvántartásában tartós munkanélküliként szerepelnek.

Az 50 évesnél idősebb munkanélküliek alkalmazásakor – pályázat útján – az állam már e törvény hatályba lépése előtt is átvállalhatta teljesen vagy részben a dolgozó munkabérét és járulékait. Az ő esetükben annyi az újdonság 2005-től, hogy a munkáltatónak nyújtott kedvezmény nem lehet kevesebb, mint a befizetendő járulékok fele. Az idős munkanélküliek esetében az engedmény a fejenként havi 1950 forintos egészségügyi hozzájárulásra és a 3 százalékos munkaadói járulékra is kiterjed.

Egy új kategória is megjelent a törvényben: az *ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony*. Ilyet csak diplomás fiatal létesíthet, a felsőfokú végzettség megszerzését követően egy alkalommal, legalább kilenc hónapra, illetve legfeljebb egy évre. Az ösztöndíjas nem tölthet be önálló munkakört, de foglalkoztatása munkaviszonynak számít, amelynek a végén a munkaadó ajánlólevelet ad az ösztöndíjas munkatapasztalat-szerzéséről. Ennek elkészítése az ösztöndíjas szakmai segítőjének a feladata, aki egyéni program szerint irányítja és értékeli az ösztöndíjas tevékenységét.

Az ösztöndíjas munkáltatóját is megilleti a pályakezdő fiatalok foglalkoztatása esetére megállapított járulékkedvezmény. Ebben az esetben nem feltétel, hogy az ösztöndíjas a 25. életévét ne töltse be, és a jogalkotó nem kívánja meg a továbbfoglalkoztatást sem.

A munkaadónak előre be kell jelentenie az adóhivatalnak, ha tb-támogatást igényel. A pénzt utólag, a kilenc hónap leteltével utalja vissza számára az Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatal, amely ezt követően számol el a forrást biztosító Munkaerő-piaci Alappal. Az utólagos visszatérítés miatt fenntartások fogalmazódtak meg az új törvénnyel szemben, mondván: „a cégek akkor harapnának rá a támogatásra, ha a járulékot eleve be sem kellene fizetniük” (Gyenis, 2004). A kedvezmény azonban csak akkor jár, ha a munkavállaló végigdolgozta a kilenc hónapot. Amennyiben a munkaviszony akár az utolsó hónapban megszakad, a munkaadó elveszíti jogát az engedményre, függetlenül attól, hogy a szakítás kinek a hibájából történt.

*Az ösztöndíjasokat foglalkoztatók tb-járulék kedvezményén túl a központi közigazgatási szervek és azok területi szervei – a kormány 1158/2004. (XII. 28.) sz. határozata alapján – további, legfeljebb 45 ezer forintos, 9 hónapra szóló támogatást vehetnek igénybe, amennyiben az engedélyezett létszámuk 1,5 százalékát meghaladó létszámban foglalkoztatnak ösztöndíjast.<sup>1</sup> Ez a foglalkoztatás nem azonos a köztisztviselői munkavégzéssel, de esélyt ad a fiataloknak munkatapasztalat-szerzésre, a tanultak gyakorlati elmélyítésére. Előnyös a tárcáknak is, mert kedvezmények igénybevétele mellett kerül sor a foglal-*

1 / A támogatás forrása a Magyar Köztársaság 2005. évi költségvetésének X. fejezet, 20. cím, 2. alcím, 1. Különbféle személyi kifizetések jogcímcsoport.

koztatásra, és egyben lehetőséget kapnak arra, hogy utánpótlást neveljenek, és a legjobbak közül válasszanak.

A minisztériumok körében végzett felmérés azt mutatta, hogy 2005. március 31-ig minimális, mindössze 9 főt érintően volt érdeklődés a diplomások ösztöndíjas foglalkoztatása iránt. Ennek fő oka, hogy a tárcák számára nem volt egyértelmű, hogy az ösztöndíjasok létszáma nem számít bele az engedélyezett költségvetési létszámkeretbe. (FMM, 2005a) A kormány szándéka az ösztöndíjas foglalkoztatás elterjesztése, hogy ezáltal egyfelől több fiatal kapjon esélyt az elhelyezkedésre, másfelől éljen a célirányos utánpótlás nevelés lehetőségével. Az érintett körben az engedélyezett létszám 59 579 fő. Ha a közigazgatás teljes körűen kihasználná a támogatott ösztöndíjas foglalkoztatást, akkor legalább 900 fiatal munkatapasztalat-szerzésére nyílna lehetőség. Ezért a már meghirdetett támogatások mellett a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter is központi programot indított az ösztöndíjasok nagyobb számú felvételének elősegítésére. (A pályázatok benyújtási határideje 2005. június 30. volt.)

A program keretében azok a költségvetési szervek, amelyek ösztöndíjasokat alkalmaznak, az ösztöndíjas foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatás keretében, további kedvezményként az ösztöndíj 50 százalékát, legfeljebb azonban 45 ezer forint/hó összeget kaphatnak. Ezzel az intézkedéssel az együttesen nyújtható támogatások a következők szerint alakulnak:

- a tb-járulék 50 százalékának megtérítése a 9 hónapos foglalkoztatás után,
- az ösztöndíjas foglalkoztatás támogatásával az ösztöndíj 50 százaléka, legfeljebb azonban 45 ezer forint/hó (forrása a Magyar Köztársaság költségvetése),
- foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatás, amely az ösztöndíj 50 százaléka, legfeljebb azonban 45 ezer forint/hó (forrása: a Munkaerő-piaci Alap foglalkoztatási alaprészének decentralizált kerete).

### 1.3. Prémiumévek program a közszférában

A kormány a közigazgatás hatékonyságának növelése és takarékosabbá tétele jegyében hirdette meg prémiumévek programját, illetve bevezette a különleges foglalkoztatási állomány jogintézményét.<sup>2</sup> *A prémiumévek program az idősebb, nyugdíj előtt álló köztisztviselők, ügykezelők és közalkalmazottak számára kínál méltó lehetőséget a közszféra elhagyására.* Mivel ez csak meghatározott kor fölött vehető igénybe, *a különleges foglalkoztatási állomány intézménye az ennél fiatalabb, a közszférából távozni kényszerülő munkavállalók számára biztosít felkészülési időt az elhelyezkedéshez a versenyszférában.*

A prémiumévek program az elbocsátás helyett a részmunkaidőben való továbbfoglalkoztatás alternatíváját ajánlja azoknak a köztisztviselőknek, illetve közalkalmazottaknak, akiknek a közigazgatás korszerűsítése kapcsán

2 / A prémiumévek programról és a különleges foglalkoztatási állományról szóló 2004. évi CXXII. törvényt december 13-án fogadta el az Országgyűlés. Hatályba lépett: 2005. január 1.

megszűnik a munkahelye. A részvétel feltétele, hogy a programba lépők legfeljebb három éven belül jogosulttá váljanak előrehozott, vagy normál öregségi nyugdíjra, és rendelkezzenek legalább 25 év közszférában jogviszonyban töltött idővel. Az érintett korosztályba durván 60 ezer közalkalmazott és 10 ezer köztisztviselő tartozik. Fontos kikötése a törvénynek, hogy a programban való részvételre a feltételek fennállása esetén is csak akkor kerülhet sor, ha az érintett személy azt saját akaratából választja.

Annak, aki önként belép a programba, az állam a felmondás helyett három éven át havi keresetének 60 százalékát folyósítja. Ennek fejében a munkáltató legfeljebb heti 12 órán keresztül tarthat igényt a munkájára. A prémiumévek munkában eltöltött időnek számítanak, és a nyugdíjazással érnek véget. Amennyiben a programban részt vevő személy legkésőbb a prémiuméves időszak 12. hónapjára járó juttatásának kifizetését megelőzően a közszférába nem tartozó munkáltatóval létesít munkaviszonyt, többletjuttatás is megilleti.

A törvény szerint a legalább tízéves közszolgálati jogviszonnyal rendelkező, ám nem nyugdíj előtt álló köztisztviselők hasonló feltételekkel kerülhetnek át a *különleges foglalkoztatási állományba*. Itt azonban csak legfeljebb egy évig maradhatnak, és ez alatt a részmunkaidős munkavégzés mellett arra is kötelezettséget kell vállalniuk, hogy az elhelyezkedésüket segítő munkaerőpiaci szolgáltatásokat vesznek igénybe. Ennek szabályait a 30/2004. XII. 21. FMM sz. rendelet tartalmazza.<sup>3</sup> Az állami foglalkoztatási szolgálat illetékes kirendeltsége ebben az esetben:

- személyes beszélgetést folytat a köztisztviselővel a képzettségének, igényeinek és más körülményeinek, valamint a munkaerőpiaci igényeknek megfelelő foglalkozási lehetőségek meghatározása érdekében,
- feltárja a foglalkoztatással kapcsolatos, illetve az azt akadályozó körülményeket,
- a sikeres elhelyezkedés elősegítése érdekében munkaerőpiaci szolgáltatások igénybevételét ajánlja fel,
- munkaközvetítést folytat,
- tájékoztatást nyújt a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, különösen a munkaerőpiaci képzési lehetőségekről.

A köztisztviselő a kirendeltséggel álláskereső megállapodást köt, s annak teljesítését legalább havonta közösen értékelik, illetve ennek alapján mérleget készítenek a megállapodás módosítását.

*A prémiumévek programja és a különleges foglalkoztatási állományba 2005. január 1 és 2006. december 31. között lehet belépni, ami alapján a támogatás folyósítása legfeljebb 2009. december 31-ig tarthat.* Ennek költségeit a központi költségvetés fedezi.

A hosszabb átmeneti időszak az aktív munkásélet és a teljes nyugdíjba vonulás között kedvező lehetőség a munkavállalóknak, de a költségvetési finanszírozás is könnyebb három évre elosztva, hiszen a felmondási és végkielégítési

3 / A foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter 30/2004. (XII. 21) FMM-rendelete a különleges foglalkoztatási állományba helyezett köztisztviselő elhelyezkedését segítő munkaerőpiaci szolgáltatások és azok igénybevételének részletes szabályairól. Hatályos: 2005. január 1-jétől.



összegeket egy időben kellene kifizetni. Emellett – ha csak részmunkaidőben is – fennmarad a munkaviszony is, ami az alacsony foglalkoztatottságra tekintettel korántsem elhanyagolható körülmény.

#### 1.4. Nyugdíjkényszer a közsférában?

Az idei év költségvetéséhez benyújtott szocialista módosító javaslat azt indítványozta, hogy a korábbi 70. életév helyett legfeljebb 62 éves korig lessen köztisztviselői, illetve közalkalmazotti jogviszonyban maradni (*Kun, 2004*). Az ötlet nagy felháborodást váltott ki, mégis jóváhagyta az Országgyűlés, bár a drasztikus változásokat mellőzték, és engedtek a javaslatot lehangosabban ellenzők tiltakozásának. A 2005. évi költségvetésről szóló CXXXV. törvény úgy módosította a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvényt, hogy *2005. július elsejétől a közalkalmazotti jogviszony a 65. életév betöltésével megszűnik*, kivéve, ha más törvény ettől eltérően rendelkezik. A Magyar Tudományos Akadémia rendes és levelező tagjai, valamint az MTA doktorai esetében ez az időpont a változatlanul a 70. életév betöltéséig terjedhet. Az új rendelkezésnek 2005. július elsején kellett volna hatályba lépnie.

A kivételek miatt azonban alkotmányos alapon támadták meg a szakszervezetek az új jogszabályt (többen szakszervezeteik, szakmai szövetségeik közbenjárásával meg is tették ezt az Alkotmánybíróság előtt), s nemcsak azért, mert „életkor alapján diszkriminálják a munkavállalókat, hanem azért is, mert az érintettek között vannak egyenlők és egyenlőbbek” (*Visszavont..., 2005*). Az Országgyűlés által *2005. május 30-án elfogadott törvénymódosítással visszaállt az eredeti rend: a közsféra munkavállalói 70. életévükig dolgozhatnak*, igaz, a munkáltató bármikor nyugdíjba küldheti a 62 évesnél idősebb közalkalmazottakat.

*Hatálybalépés  
előtt törölve*

#### 1.5. A rendszeres szociális segélyezés újraszabályozása

Az Országgyűlés 2004. december 20-án fogadta el a 2004. évi CXXXVI. törvényt egyes szociális tárgyú törvények módosításáról. Ez többek között érintette a szociális igazgatásról és a szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvényt (a továbbiakban: Szt.) is. A módosított törvény 2005. január elsején lépett hatályba, de több paragrafusát csak késleltetve vezetik be.

A változások közül két pont emelhető ki. Az egyik alapján *2005. szeptember elsejétől megyei szociális és gyámhivatalok jöttek létre* mint a megyei, fővárosi közigazgatási hivatalok szociális feladat- és hatáskörrel rendelkező ágazati szakigazgatási szervei. Ezt az indokolta, hogy egyrészt korábban nem volt kellő garancia a diszkriminatív eljárások ellen, és a jogorvoslati rendszer sem nyújtott megfelelő védelmet az ügyfelek részére, másrészt a szociális igazgatásnak nem alakult ki önálló, egységes szervezeti rendszere, ezért az igazgatási rendszer széttagolt és hiányos volt.

*Kiterjesztett jogosultság  
a rendszeres szociális  
segély esetében*

A másik újdonság a *rendszeres szociális segélyezés rendszerének újraszabályozása*. A korábbi feltételek szerint erre az a munkajövedelemmel nem rendelkező személy volt jogosult, aki munkaképességét legalább 67 százalékban elveszítette, vagy munkanélküli-ellátását kimerítette. Azok az aktív korú nem foglalkoztatottak, akik nem feleltek meg e feltételeknek, csak egy együttműködési periódust követően váltak jogosulttá a rendszeres szociális segélyre, vagyis viszonylag hosszú időn keresztül ellátatlanok maradtak. A rendszeres szociális segély tehát nem kezelte azokat az élethelyzeteket, amelyekben előzetes munkanélküli státus nem állt fenn, különös tekintettel a rendszeres szociális ellátásra, ápolási díjra vagy gyermeknevelési támogatásokra, illetve a megváltozott munkaképességgel összefüggő ellátásokra való jogosultság megszűnésére. Az e körbe tartozók a legveszélyeztetettebbek, hiszen a korábbi jövedelmük is igen alacsony volt, megtakarítással pedig nem rendelkeznek. Az egyéves teljes jövedelem hiánya esetükben a mély szegénység kialakulásához vezethet.

*A törvénymódosításnak kettős célja volt: egyrészt a szociális védelem, másrészt a munkába állás elősegítése.* 2005. szeptember 1-jétől ez a kör is rendszeres szociális segélyben részesíthető, ha vállalja a munkaügyi, illetve az önkormányzat által kijelölt szervezettel történő szoros együttműködést. Ennek megfelelően az új jogosult kör számára a szociális ellátásuk lejárta után a segély folyósítása akkor kezdődhet meg, ha kész részt venni a beilleszkedését segítő programban. A rendszeres szociális segélyre való jogosultság többi feltétele (jövedelem, vagyon) változatlan maradt.

*A munkába állás  
ösztönzése  
– beilleszkedési  
programmal*

A rendszeres szociális segélyezéssel kapcsolatos módosítás további lényeges eleme az *együttműködési kötelezettség újraszabályozása*. A szociális törvény korábban is tartalmazta a szociális segélyben részesülők együttműködési kötelezettségét, de ennek szabályozását az önkormányzatokra bízta. A törvény ugyanakkor kötelező feladatként határozta meg a nem foglalkoztatott személyek másodlagos munkaerőpiaci foglalkoztatását, az érintettek pedig kötelesek voltak a számukra felajánlott munkát elfogadni.

A segélyben részesülők munkára történő felkészítése, majd ezt követően munkába állítása, ezáltal a bejelentés nélküli munkavégzés visszaszorítása az eddiginél összehangoltabb együttműködést tesz szükségessé. A törvénymódosítás szellemében ennek komplex formában kell megvalósulnia, felhasználva a foglalkoztatáspolitikai aktív eszközeit, a szociális munka eszköztárát, valamint a közfoglalkoztatást is. *Az együttműködés intézményi feltételeinek biztosítása valamennyi önkormányzat számára kötelezően ellátandó feladat*, amelynek az önkormányzat nemcsak saját intézménye útján, hanem társulás keretében vagy megállapodással is eleget tehet. Az együttműködésre kijelölt intézmény a nem foglalkoztatott személy szociális és munkaerőpiaci helyzetére figyelemmel beilleszkedési programot készít, amelynek elkészítésébe az érintettet is be kell vonni. A programban személyre szabottan kerülnek meg-

határozásra az együttműködés elemei, az annak keretében nyújtott szolgáltatások, illetve a segélyre jogosult személy munkavállalással kapcsolatos kötelezettségei (munkanélküliségként történő regisztráció, közcélú munkában való részvétel stb.) Az együttműködési programról az intézménynek és a segélyezettnek írásban kell megállapodni.

A módosított törvény az önkormányzatoknak a nem foglalkoztatott személyek számára történő *munkalehetőség biztosításával kapcsolatos kötelezettségét is újraszabályozta*. A módosítás pontosítva bár, de lényegében megtartotta a korábbi rendelkezéseket. Új elemként jelent meg a közcélú munka időtartamára vonatkozó rendelkezés. A rendelkezés célja a segély helyett a munkavégzés előnyben részesítése azzal, hogy *egyéves időtartamra lehetővé teszi a közcélú munka keretében történő foglalkoztatást*. A közcélú munkába bevonható nem foglalkoztatott személyek körét is pontosították. E szerint nemcsak azok vonhatók be ebbe a foglalkoztatási formába, akik számára már megállapították a rendszeres szociális segélyt, hanem azok is, akik előzetes együttműködést vállaltak.

## 2. ÚJ INTÉZKEDÉSEK 2005-BEN

Az idei évben meghozott, illetve tervezett új intézkedések a kormány 100 lépés programjába illeszkednek. Bevezetésüket azzal indokolták, hogy „hosszú évek mulasztásait nem lehet egy csapásra pótolni, de kis lépések sorozatával meg kell indítani azokat a változásokat, amelyek érdekeltséget, lehetőséget és esélyt teremtenek a munkavégzésre; a passzív segélyezés helyett az aktív álláskereséshez nyújtanak támogatást, érvényt szereznek a munkaügyi szabályoknak és büntetik azok megsértőit, bezárják az adómegkerülés kiskapuit.” (<http://www.magyarorszag.hu/100lepes/foglalkoztatás>)

A „munka értékének, becsületének, biztonságának megteremtésére irányuló tizenöt lépés” célkitűzései a következők:

1. a munkanélküli-ellátás rendszerének átalakítása: munkanélküli-segély helyett álláskeresési támogatás és hatékony szolgáltatás biztosítása a munkájukat elveszítőknél, hogy a lehető legrövidebb idő alatt találhassák meg új munkahelyüket;
2. a kézmunka bevezetése, a magánszemélyeknél alkalmi munkát végzők – háztartási munka, gyermekfelügyelet, javítási-karbantartási munkák, kertgondozás – foglalkoztatási biztonságának megteremtésére;
3. az alkalmi munkavállalás rugalmasabbá tétele a mezőgazdasági szezonális munkáknál;
4. a munkaügyi ellenőrzés szigorítása, a különböző ellenőrző hatóságok tevékenységének összehangolása, a fekete- és szürkefoglalkoztatás kifehéritésére;
5. speciális szabályok bevezetése az építőiparban és az idegenforgalomban, vendéglátásban végzett fekete- és szürkemunka kifehéritésére;

„Olyan országot akarunk, ahol lehet és érdemes dolgozni.”

6. új rendszabályok meghozatala a feketén foglalkoztató munkáltatók büntetőjogi számonkéréséhez;
7. közbeszerzési pályázatokon csak olyan cégek indulhatnak, ahol rendezettek a munkaügyi kapcsolatok, így többek között nem volt fekete-, szürkemunka miatti bírságuk;
8. a munkavállalók biztonságának erősítése érdekében a kormány megteremti a garanciát arra, hogy a munkáltatók irreálisan magas teljesítménykövetelmények előírásával ne fizethessenek a minimálbérnél kisebb összeget a tisztességesen végzett munka után;
9. a munkaerő-kölcsönzés szabályainak módosítása, különös tekintettel a közterhek megfizetése alóli kibúvók megakadályozására;
10. a munkaügyi-gyermeknevelési-szociális támogatásokban részesülők legális munkavégzését akadályozó korlátok lebontása;
11. a legnehezebb munkaerőpiaci helyzetben lévőknek munkalehetőséget biztosító közmunkákra, közhasznú és közcélú foglalkoztatásra rendelkezésre álló források felhasználásának átalakítása oly módon, hogy azok célzottabbá váljanak, és hatékonyabban segítsék a munkába való visszatérést;
12. a szociális és a munkaügyi szolgáltatások együttműködésének erősítése, a szociális segélyből élő emberek aktív álláskeresésre ösztönzése érdekében;
13. a felnőttképzés támogatási rendszerének átalakítása azzal a szándékkal, hogy csak azok az intézmények kaphassanak támogatást, amelyeknél bizonyított, hogy a képzésben résztvevők megfelelő arányban tudtak új képességeik birtokában munkát találni. A jövőben a szakképzés egész rendszerének jobban kell igazodnia a munkaerőpiac igényeihez;
14. prémiumévek program kiterjesztése a versenyszférára;
15. a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásához nyújtott támogatások feltételeinek átalakítása, hogy az erre szánt jelentős források valóban a rászorultak munkavállalását szolgálják, és ne adjanak lehetőséget súlyos visszaélésekre.

+ *Start-program*: további kedvezmények a pályakezdő fiatalok munkába lépésének elősegítésére. Az őket foglalkoztatóknak 90 ezer forintos fizetésig az első évben a korábbi 34 százalékos közteher helyett csak 15 százalékos közterhet kell fizetniük, a második évben pedig 25 százalékot.

A továbbiakban bemutatjuk, hogy a tervezett intézkedések közül jelen dokumentumfeldolgozás kéziratának leadásáig melyek öltöttek jogszabályi formát, illetve melyek léptek hatályba.

## 2.1. A munkanélküli-ellátás rendszerének átalakítása

A munkanélküli-ellátás rendszere 2001 (a foglalkoztatási törvény hatályba lépése) óta sokat változott. A jogosultsági feltételek folyamatosan szigorod-

tak (a munkanélküli-járadék esetében), egyes ellátások megszűntek (például a pályakezdek munkanélküli-segélye), vagy a korábbinál kedvezőtlenebb támogatási forma váltotta fel őket (például az előnyugdíjat a nyugdíj előtti munkanélküli-segély), illetve új ellátásokat is bevezettek (lásd az álláskeresőt ösztönző juttatást). 2005. november 1-jétől azonban a munkanélküli-ellátás rendszere gyökeresen átalakult – bár a változások csak a mindenkori új belépőkre vonatkoznak.<sup>4</sup>

A munkanélküli-ellátmányok különböző típusait többféle álláskeresői támogatás váltja fel, aminek a célja az, hogy ezekből csak *álláskereső* részesüljenek (FMM-IM, 2005). Azok, akik amellet, hogy (újból) el akarnak helyezkedni, s ezért maguk is aktívan részt vesznek a munkahely keresésében, minden tőlük telhetőt megtesznek annak érdekében, hogy munkába álljanak, azaz szorosán együttműködnek a munkaügyi központtal, s elfogadják a számukra megfelelő állásajánlatot. Az egyén aktív munkakeresése tehát a támogatásra való jogosultságnak alapvető feltétele. Olyannyira, hogy emellett *a munkanélküli-státus megemlítése el is felejtődött.*

*Álláskeresői járadék.* A munkanélküli-járadékot felváltja az *álláskeresői járadék*. Ennek feltételei egy vegyes típusú, biztosítási és szociális elemeket is tartalmazó járadékrendszerre emlékeztetnek, párosítva a munkára ösztönzés erősítésével. Utóbbi abban jut kifejezésre, hogy az ellátás mértéke az idő előre haladtával fokozatosan csökken.

Álláskeresői járadék annak az álláskeresőnek állapítható meg, aki a munkanélkülivé válását megelőző négy éven belül legalább 365 nap munkaviszonyal rendelkezik. Mivel egy napi járadékjogosultsághoz öt nap munkaviszonyban töltött idő szükséges, az álláskeresői járadék *folyósításának legrövidebb időtartama 73 nap* (a korábban 200 nap munkában töltött idővel szerezhető 40 napos járadékidővel szemben). *A folyósítási idő maximuma továbbra is 270 nap. Az álláskeresői járadék összege a járadék alapot képező átlagkereset 60 százaléka, alsó és felső határa pedig – elszakadva a nyugdíjminimum összegétől – a kötelező legkisebb munkabérhez igazodik.*

A járadékfolyósítási idő két szakasza:

– Az első szakaszban, amelynek időtartama *a folyósítási idő fele, de legfeljebb 91 nap, az álláskeresői járadék a korábbi átlagkereset 60 százaléka*, fix összegű alsó és felső határ mellett. *A járadék alsó határa a minimálbér 60 százaléka, a felső határa pedig ennek a duplája* (57 000 forint minimálbér esetén az alsó határ 34 200 forint, a felső határ 68 400 forint/hó, szemben a november elsejét megelőző 22 230, illetve 44 460 forinttal).

– *A második szakasz időtartama a hátralévő jogosultsági napok száma, legfeljebb 179 nap. A járadék mértéke ebben a szakaszban egységesen a minimálbér 60 százaléka.* (Ha a korábbi átlagkereset a járadék alsó határánál alacsonyabb, a járadék összege mindkét szakaszban megegyezik az átlagkeresettel.)

*Munkanélküli-ellátmány helyett álláskeresői támogatás*

*A járadékfolyósítási idő két szakasza*

4 / 2005. évi LXX. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény módosításáról. A törvényt az Országgyűlés 2005. június 27-én fogadta el. Hatályos 2005. november 1-jétől.

Elhelyezkedési  
prémium

Az egyén aktív munkakeresése a támogatás folyósításának alapvető feltétele. Ennek lépéseit az *álláskereső és a munkaügyi kirendeltség megállapodása* rögzíti. Ebben a dokumentumban a két fél meghatározza azoknak az egymásra épülő tevékenységeknek a sorozatát, amelyek elősegítik a munkaerőpiacra történő visszakerülést, és amelynek lényeges tartalmi eleme az egyén intenzív közreműködése az önálló álláskeresőben. Olyannyira, hogy *amennyiben az álláskereső az álláskeresői megállapodásban foglaltakat neki felróható okból nem teljesíti, a járadékfolyósítást meg kell szüntetni.*

Az álláskereső mielőbbi elhelyezkedését ösztönözheti az úgynevezett elhelyezkedési prémium bevezetése, amelyet korábban az álláskeresőt ösztönző juttatás esetében már alkalmaztak. Ennek lényege, hogy *amennyiben a munkanélküli az álláskeresői járadék folyósításának ideje alatt teljes vagy legalább napi négy órás, határozatlan időtartamú munkaviszonyt létesít, és munkaviszonya folyamatosan fennáll, kérelmére a járadékfolyósítási időből még fennmaradó időtartamra járó juttatás összegének felét egy összegben ki kell fizetni.* Ebben az esetben a folyósítási időből még fennmaradó időtartamot úgy kell tekinteni, mintha a kedvezményezett álláskeresői járadékban részesült volna.

Az álláskeresői járadék időtartama társadalombiztosítási ellátásra jogosít, ezért összege után – a munkanélküli-járadékkal azonos módon – a járadékot folyósító szervezet egészség- és nyugdíjbiztosítási járulékot, a járadékban részesülő nyugdíjjárulékot fizet.

*Álláskeresői segély.* A törvénymódosítás során a jogalkotó arra törekedett, hogy a változás ne csökkentse lényegesen egyik munkanélküli-csoport ellátását sem; az esetlegesen kisebb napi ellátmányt pedig hosszabb ideig járó támogatás ellensúlyozza. Ennek érdekében azon (álláskereső munkanélküli) személyek részére, akik:

- kimerítették jogosultságukat az álláskeresői járadékra,
- közel állnak az öregségi nyugdíjhoz,
- vagy a feltételek változása miatt az álláskeresői járadékra nem szereznek jogosultságot,

*álláskeresői segélyt* vezetett be (FMM, 2005b). Ennek összege mindenki esetében azonos a *kötelező legkisebb munkabér 40 százalékával*, ami 2005-ben 22 800 forint/hó. Az álláskeresői segély folyósításának időtartama is társadalombiztosítási ellátásra jogosít, ezért a segély után a folyósító szerv társadalombiztosítási, a segélyben részesülő pedig nyugdíjjárulékot fizet. A segély folyósítása szüneteltethető, de megszüntetése esetén a fel nem használt – a korábbi munkaviszonyban töltött – napokat újabb ellátás megállapításakor nem számítják be. Az álláskeresői segély feltételei a következők.

– A munkaügyi központtal való hosszabb és szorosabb kapcsolattartást célozta 2003. július 1-jétől az álláskeresőt ösztönző juttatás bevezetése, amelynek már feltétele volt a fokozottabb együttműködés számonkérése a folyósítási idő során. Ezt a támogatást azon munkanélkülieknek lehetett megállapítani,

Az álláskeresői segély  
feltételei,  
folyósításának időtartama

akik legalább 180 napos munkanélküli-járadékra voltak jogosultak, és azt kimerítették. Ennek mértéke az öregségi nyugdíjminimum 85 százaléka, időtartama pedig 180 nap volt, kivéve a 45 éven felülieket, akik esetében ez további 90 nappal meghosszabbodott.

Az álláskeresőt ösztönző juttatást – egyes bevált elemeinek megtartásával – hozzá kellett igazítani az álláskeresői támogatások rendszeréhez. Ezek közé tartozik például, hogy az álláskereső ösztönzését nem egy hosszabb járadékfolyósítási időszak elteltével, hanem a munkanélkülivé válást követően azonnal el kell kezdeni: az intenzív álláskereső az új támogatási rendszerben már a támogatás folyósításának kezdetétől alapfeltétel.

Ennek alapján *azok az álláskereső, akik legalább 180 nap álláskeresői járadékra szereztek jogosultságot, és a járadékot kimerítették, de még nem találtak munkát, álláskeresői segélyt kapnak.*

*A segély folyósításának időtartam 90 nap, az 50 évet betöltött munkanélküliek esetében pedig 180 nap.*

– A segélyezettek másik csoportjába azok az álláskereső tartoznak, akik a november 1-je előtt érvényes szabályok szerint már 200 nap munkaviszonyban töltött idő után 40 napig részesülhetnek munkanélküli-járadékban, de a jogosultsági idő (365 napra) emelése miatt nem kerülnek be az új járadékrendszerbe. Emiatt mintegy 84 ezer fő esne ki a jogosultak köréből, ami a kedvezményezettek összességének több mint egynegyede.

Ennek elkerülésére, *álláskeresői segélyt kell megállapítani azoknak az álláskeresőnek, akik a munkanélkülivé válást megelőző négy év alatt legalább 200 nap munkaviszonyban töltött idővel rendelkeznek, de munkaviszonyban töltött idejük a 365 napot nem éri el. A segélyfolyósítás időtartama esetükben is 90 nap.*

– *A nyugdíj előtti munkanélküli-segély továbbra is megmarad, változatlan jogosultsági és folyósítási feltételekkel.* (A támogatás összege növekszik, miután korábban a nyugdíjminimum 80 százaléka volt, a jövőben pedig a minimálbér 40 százaléka.) Elnevezése azonban megváltozik, és *álláskeresői segélyként* illeszkedik az álláskereső új támogatási rendszerébe. A segély folyósítása – a korábbi szabályokkal azonos módon – a nyugdíjjogosultság megszerzéséig, legfeljebb azonban öt évig tarthat.

*Az álláskeresői járadékban részesülő személy – a munkanélküli-járadék melletti munkavégzésre irányadó hatályos szabályokkal megegyezően – a járadék folyósításának időtartama alatt keresőtevékenységet, az alkalmi munkavégzést kivéve, továbbra sem folytathat.*

A segélyezési rendszertől természetesen kevésbé várható, hogy „munkára ösztönözzön”, de az igen, hogy az ellenőztönző hatása minimális legyen. Ehhez az is szükséges, hogy a *munkavállalás ne jelentse automatikusan a segély azonnali elvesztését.* Ezért az álláskeresői segély folyósítása idején is megengedett az alkalmi munkavállalói könyvvel történő munkavégzés, de eltérően

*Keresőtevékenység  
az álláskeresői támogatás  
folyósítása alatt*

a járadékfolyósítás alatti alkalmi munkavállalástól, az ebből származó kereset a segély folyósítását nem befolyásolja.

## 2.2. Kékmunka a magánszemélyeknél munkát végzőknek, zöldmunka a mezőgazdaságban

Az évek óta létező alkalmi munkavállalói könyv (AM-könyv) az általános foglalkoztatási szabályokhoz képest jóval kevesebb adminisztratív feladatot ró a munkáltatókra, és jelentős költségmegtakarítással jár. Az eddig hatályos szabályozás elsősorban az építőipar, illetve a mezőgazdaság idénymunkásainak legális foglalkoztatására teremtett lehetőséget. Ezen a területen ugyanis a munkaügyi ellenőrzés is gyakori, így érdemes volt legalizálni a munkavállalást. Az új szabályok az otthoni segítőkre is kiterjesztik ezt a foglalkoztatási formát, elsősorban a háztartási alkalmazottakra, gyermekfelügyeletet végzőkre, kertészekre gondolva.<sup>5</sup>

5 / Az alkalmi munkavállalói könyvvel történő foglalkoztatásról és az ahhoz kapcsolódó közterhek egyszerűsített befizetéséről szóló 1997. évi LXXIV. törvény módosításáról. A törvényt az országgyűlés a 2005. június 27-i ülésnapján fogadta el. Hatályos: 2005. augusztus 1-jétől.

A már forgalomban lévő színes könyveket azért érdemes használni, mert a munkáltató minimális közteher vállalásával olyan előnyökhöz juttathatja munkavállalóját, amelyeket az állam, illetve a társadalombiztosítás finanszíroz a továbbiakban. Az ellenőrzés nehézkes, hiszen minden háztartásba nem csengethetnek be a munkaügyi ellenőrök takarítás közben.

Alkalmi munkavállalói könyv továbbra is csak egy van, *amelynek fehér, kék vagy zöld oldalára kell bejegyezni a foglalkoztatást, attól függően, hogy a munkáltató vállalkozás, magánszemély, kiemelten közhasznú szervezet vagy mezőgazdasági foglalkoztató*. Változatlanul érvényes az a főszabály is, hogy a könyv kitöltésével – minden egyéb szerződés nélkül – munkaszerződés jön létre a felek között.

*Fehér könyv  
változatlan szabályokkal  
– vállalkozásoknak*

A fehér oldalt kitöltő vállalkozásokra és azok alkalmi foglalkoztatottaira továbbra is a régi szabályok vonatkoznak. Ilyen munkáltatónál legfeljebb 5 egymást követő napig lehet alkalmi munkát vállalni, egy hónapban pedig ugyanannál a vállalkozásnál legfeljebb 15 napig, ami egy év alatt összesen maximum 90 napot érhet el. Amennyiben a munkavállaló nem egy, hanem több vállalkozásnál végez alkalmi munkát, akkor évente legfeljebb 120 napot dolgozhat így.

*Kék könyv  
magánszemélyeknek  
és közhasznú  
szervezeteknek*

*A kék oldalra akkor jegyezhető be a foglalkoztatás, ha a munkáltató magánszemély vagy kiemelten közhasznú szervezet, és az alkalmi foglalkoztatás nem függ össze vállalkozó tevékenységgel*. Ez az oldal vonatkozik tipikusan az otthoni segítőkre. Az általános szabályokhoz képest kedvező változás, hogy három vagy több munkáltató esetén akár évi 200 napig is lehet alkalmi munkavállalói könyvvel dolgozni.

*Zöld könyv  
mezőgazdasági  
idénymunkákhoz*

*A zöld oldalt a mezőgazdasági idénymunkásokat foglalkoztatók töltik ki*. Az itt alkalmazott munkavállalókra az általános szabályok vonatkoznak, azzal a könnyítéssel, hogy egy hónapban *15 napnál tovább is lehet alkalmi munkavállalói könyvvel dolgozni*. Kedvező változás az is, hogy *mezőgazdasági idénymun-*



*kára olyan külföldi állampolgár is alkalmazható (évente legfeljebb 60 napig), akinek egyébként munkavállalási engedély kellene a munkavégzéshez.*

Alkalmi munkavállaló lehet:

- aki a 16. életévét betöltötte, ide értve azokat is, akik munkanélküli-járadékban részesülnek,
- a 15. életévét betöltött, általános iskolában, szakiskolában, középiskolában nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytató tanuló, az iskolai szünet alatt,
- a Magyarországon működő szakiskolával, középiskolával, alapfokú művészetoktatási intézménnyel, felsőoktatási intézménnyel nappali tagozatos tanuló, illetve hallgatói jogviszonyban álló külföldi,
- az a külföldi, akinek magyarországi munkavégzéséhez egyénként sem kellene munkavállalási engedély, illetve a magyar állampolgár belföldön élő házastársa.

Az alkalmi munkavállalói könyv a foglalkoztatás nyilvántartására szolgáló közokirat, amelyet a munkavállaló (munkanélküli, tanuló) kérésére a lakóhelye, tartózkodási helye szerint illetékes munkaügyi központ állít ki. Amennyiben a munkaügyi központ a települési önkormányzat jegyzőjével erre szóló megállapodást kötött, az okiratot a jegyzőtől kell beszerezni.

Az alkalmi munkavállalói könyvbe – az aláírást leszámítva – a munkavállaló bejegyzést nem tehet. A munkaügyi központnak és a munkáltatónak kell kitölteni azt, amely tartalmazza egyebek mellett a munkavállaló és a kiállító adatait, valamint az év valamennyi napjának megfelelő, az alkalmi munkavállalás esetén kitöltendő rovatot, és a közteherjegy beragasztására szolgáló sorszámozott lapokat.

A munkáltató és a munkavállaló között a munkaszerződés az alkalmi munkavállalói könyv kitöltésével és aláírásával jön létre. A munkáltatónak a munkavállaló munkába lépésekor – naponként – „a munkáltató neve és lakóhelye; a munkavégzés helye és napja; a munkakör és a kifizetendő munkadíj” rovatokat kell kitöltenie. A közteherjegy helyén aláírásával igazolja a munka megkezdésének a tényét. A munkavégzés befejezésekor kell naponta a közteherjegyet a megfelelő rovatba beragasztani, és ezt követően azt aláírásával kell érvényesítenie.

A munkavállalónak naponként az alkalmi munkavállalói könyv megfelelő sorában kell aláírásával igazolni a munkavállalás tényét.

Ez a foglalkoztatási forma elsősorban a munkavállalónak előnyös, hiszen az alkalmi foglalkoztatás munkaviszonynak minősül, jogosultságot szerez társadalombiztosítási ellátásra, munkanélküli-ellátásra, valamint nyugdíjra is. Mindenképpen érdemes kiváltani a könyvet annak, aki munkanélküli. A jogszabály nyugdíjasoknak is lehetővé teszi ezt a foglalkoztatási formát (számos nyugdíjas háztartási munkával egészíti ki nyugdíját). Kérdés azonban,

*A munkavállaló  
előnyei*

hogy nekik érdemes-e sorba állni ezért a könyvért, hiszen nyugdíjasként a foglalkoztatás legalizálása nélkül is jogosultak minden ellátásra.

Nincs jogi akadálya annak sem, hogy a munkanélküli-ellátásban részesülőket – munkanélküli-státusuk érintetlenül hagyása mellett – alkalmi munkán foglalkoztassák. A munkanélküli- (álláskeresési) járadék folyósítását azonban szüneteltetni kell arra az időtartamra, amely alatt a munkanélküli rövid tartamú, legfeljebb 90 napig tartó kereső tevékenységet folytat. Az alkalmi munkavállalással érintett napokra munkanélküli-ellátás természetesen nem folyósítható, de a járadékra jogosultság időtartama annyi nappal kitolódik, ahány napot dolgozott. A munkaügyi központ a munkanélküli- (álláskeresési) járadékot – erről szóló külön határozat nélkül – a munkavégzés napjaira járó támogatással csökkentett összegben folyósítja.

Az alkalmi munkavállalás adminisztrációs szempontból számtalan könynyítést jelent a munkáltatónak:

- nem kell írásban munkaszerződést kötnie;
- nem kell a társadalombiztosítási jogszabályokban előírt nyilvántartási és bejelentési kötelezettségeket teljesítenie (nem kell az alkalmazottat a megyei egészségbiztosítási pénztárhoz (MEP) bejelenteni, a szolgálati időről a nyugdíjigazgatósághoz, az egyéni nyilvántartó (NYENYI) lapot a magán-nyugdíjpénztárhoz, a járulékbevallást APEH-hoz küldeni – a munkaügyi központ intézi az adatszolgáltatást mind a megyei egészségbiztosítási pénztár, mind a nyugdíjigazgatóság számára);
- nem kell a munkadíj után szja-előleget megállapítania, és levonnia;
- nem kell járulékokat, chót és más, foglalkoztatáshoz kapcsolódó közterhet (munkaadói és munkavállalói járulék) fizetnie.

Valamennyi említett kötelezettség az úgynevezett *közteherjegy* beszerzésével és alkalmi munkavállalói könyvbe ragasztásával teljesíthető. *A közteherjegyek értéke a munkavállalónak kifizetett napi munkadíj függvényében, sávosan emelkedik.*

2005. augusztus 1-jétől az *1. táblázatban* közölt közteherjegy-értékek érvényesek. A regisztrált munkanélküliekre korábban kedvezőbb mértékeket lehetett alkalmazni, amelyek 2005. december 31-ig állnak fenn. Ezek a *2. táblázatban* láthatók. 2006. január elsejétől mindenkire azonos közteher-értékek vonatkoznak.

1. táblázat: Közteherjegy-értékek

Kifizetett munkadíj (forint/nap)	Közteherjegy (forint/nap)	Ellátási alap (forint/nap)
1 800–2 399	400	2 400
2 400–2 999	700	3 200
3 000–3 599	900	4 000
3 600–4 600	1 100	4 800

2. táblázat: Közteherjegy-értékek regisztrált munkanélküliek esetében, 2005. augusztus 1-jétől december 31-ig

Kifizetett munkadíj (forint/nap)	Közteherjegy (forint/nap)	Ellátási alap (forint/nap)
1 200-1 599	200	1 370
1 600-2 099	400	1 830
2 100-2 599	500	2 460
2 600-3 099	600	3 300
3 100-4 000	800	4 140

A nem magánszemély munkáltató számára jól láthatók az előnyök. Kérdés azonban, hogy mi motiválja azt a magánszemélyt, akihez hetente járnak takarítani, esetleg a gyermekeire vigyázni. A közteherjegyekért ugyanis mégiscsak sorba kell állni a postán, a költség mégiscsak költség – bármely csekély mértékű is –, egyszerűbb „zsebből zsebbe” fizetni (<http://origo.hu/uzletinegyed/allas-karrier/munkajog/20050803joljarnak.html>).

Az egyik motiváló tényező lehet, hogy a jogalkotók *a befizetett közteherjegyek után adókedvezményt* biztosítanak a magánszemélyeknek. *A befizetett közteherjegyek 75 százalékáa ugyanis levonható a személyi jövedelemadóból.* A másik motiváló erő a *kölcsönös bizalomból* fakad, hiszen a munkakönyv alkalmazásával annak az alkalmazottnak nyújthat – az állam által finanszírozott – előnyöket a munkáltató, aki esetleg évek óta dolgozik már nála, mindkettőjük megalégedésére.

### 2.3. A bejelentés nélküli munkavégzés visszaszorítása az építőiparban

Az adóhatóság 2005. szeptember elejétől kérheti számon a 10 millió forint feletti értékű építkezések esetében az adatbejelentést az építtetőkön (az építésiügyi bejelentést szabályozó rendelet már július 15-én hatályba lépett,<sup>6</sup> de az adóhatósági adatszolgáltatást csak 2005. augusztus 29-étől kell teljesíteni.)

Ahogy az a jogszabályból kiderül, az APEH-nek egyrészt az építtetőtől, másrészt az építésiügyi hatóságtól is meg kell kapnia a szükséges adatokat az építtetőről és a kivitelezőről (kivitelezési jogosultság igazolása, a műszaki vezető és az építési ellenőr adatai), valamint magáról az építkezésről. A bejelentést minden olyan esetben meg kell tenni, amikor az építkezés engedélyköteles és az összértéke meghaladja a 10 millió forintot. Az új szabályok értelmében az építőipari kivitelezési tevékenységet végző vállalkozásoknak már az építésiengedély-kérelemhez mellékelniük kell a beruházás részletes költségvetését, a kivitelezés kezdetének és végének időpontját, valamint a kivitelező cégek listáját. A vállalkozók azonban mindezekről az építési engedély elkészítésekor vajmi keveset tudnak. A kivitelezési dokumentáció ugyanis csak az engedély megszerzése után készül el, erre alapozva számítják ki a költségeket, majd ennek ismeretében keresnek kivitelezőt. Mindezek előtt legfeljebb tapasztalati számokból állhat a költségvetés, amely csak közelíthet a végleges tényszámokhoz. Így ezekből az előzetes költségvetésekből aligha vonható le bármiféle következtetés a későbbi számlák valódiságáról, az alvállalkozói szerződések tartalmáról vagy éppen a feketefoglalkoztatásról. Csak felesleges pluszmunkát okoz, amelynek árát a

6 / 2005. évi LXXVII. törvény az építőipari kivitelezési tevékenységgel kapcsolatos adatszolgáltatásokkal összefüggő egyes törvények módosításáról. A törvényt az Országgyűlés a 2005. június 27-i ülésnapján fogadta el.

*Előzetes költségvetés és a munkanapló szigorúbb ellenőrzése*

*A beruházók szerint máshol kellene keresni a hiányzó költségvetési bevételt*

*Nem a feketemunkát, hanem az adócsalást büntetik szigorúbban*

beruházók kénytelenek áthárítani a vásárlókra – nyilatkozta a Magyar Lakásépítők Országos Szövetségének elnöke, aki különösen sérelmesnek találja, hogy a szigorítások elsősorban a vállalkozói lakásépítőket érintik (Szalai, 2005).

Az építetőnek legkésőbb a kivitelezés megkezdése előtt nyolc nappal kell eleget tennie az adatszolgáltatásnak; ezt az építésügyi hatóság három munkanap alatt vizsgálja meg és további nyolcnapos határidővel kérhet hiánypótlást. Amennyiben ennek nem tesz eleget az építető, a hatóság 15 napon belül határozattal megtilthatja az építkezést. Bírságot akkor szabhat ki az építésügyi hatóság, ha elmaradt a bejelentés vagy a hiánypótlás, és így kezdődött meg a munka, vagy pedig nincs, illetve nem megfelelő tartalmú az építési napló.

Az Építőipari Vállalkozók Országos Szövetsége szerint a feketemunka nem ágazati kérdés, de valós probléma. A helyzet megoldását célzó javaslatainkban a legális foglalkoztatás adó- és járulékvonzatainak csökkentését, illetve a külföldiek foglalkoztatásának újraszabályozását ajánlották – ehelyett jött a szigorítás. Ráadásul mindez csak a tízmillió forint feletti, profi vállalkozók és kivitelezők közreműködésével készülő beruházásokra korlátozva.

## 2.4. Új rendszabály a feketén foglalkoztató munkáltatók büntetőjogi felelősségre vonásához

*2005. szeptember 1-jén lépett hatályba a büntető törvénykönyv azon módosítása, amely 310/A. paragrafusában bűncselekménynek minősítette a feketén és színlelt szerződéssel foglalkoztató munkáltatók ez irányú tettét.*

A feketefoglalkoztatást – a hozzá kapcsolódó adócsalás miatt – korábban is szankcionálták, így a büntető törvénykönyv májusban meghirdetett kisebb módosításának célja az volt, hogy a bírakat súlyosabb büntetések kiszabására ösztönözze. Vagyis: továbbra sem önmagában a feketemunkások alkalmazása a bűncselekmény, hanem a költségvetésnek és a tb-alapoknak okozott bevételkiesést ítélik meg szigorúbban. A büntető törvénykönyv szerint minden olyan tevékenységet szankcionálni kell, amelynek révén az elkövető kibújhat az adó- és járulékfizetési kötelezettségek alól. A szabálytalan foglalkoztatás célja pedig éppen az, hogy a munkáltató megszabaduljon a tetemes közterhektől. Bírósági források szerint gondot jelent, hogy az elmaradt adók és járulékok összegét, vagyis a költségvetésnek okozott kár tényleges mértékét – munkaszerződés és más dokumentumok hiányában – meglehetősen nehéz megállapítani. Ezért gyakori, hogy a befizetési kötelezettség elmulasztását csupán néhány hetes, legfeljebb egy-két hónapos időtartamra sikerül bizonyítani. A munkáltatóknak így jó esélyük van arra, hogy az adócsalásért csupán a lehető legkisebb büntetést – például pénzbírságot vagy felfüggesztett szabadságvesztést – róják ki rájuk (Lencsés, 2005).

Speciális szabályok híján a bírói gyakorlat úgy alakult, hogy az adó- és járulékfizetési kötelezettség elmulasztása esetén a bűnhalmazatra érvényes szabályokat alkalmazták. E szerint a bíró nem adta össze az egyes feketemunkások alkalmazásával okozott bevételkiesést, hanem közülük azt választotta ki a büntetési tétel meghatározásához, akinél a legnagyobb mértékű csalást bizonyították. Miután többnyire ez is viszonylag kis összeg volt, maradt az adó-

csalás alapesete, amit két évig, de halmazati büntetésként is legfeljebb három évig terjedő börtönnel sújthatnak. A büntető törvénykönyv módosításának a célja az volt, hogy a bíróságok szakítsanak ezzel a – különben jogilag nem kifogásolható – gyakorlattal. Ennek érdekében *új tényállásként bevezették a munkáltatással összefüggésben elkövetett adócsalást, előírva, hogy ilyenkor a feketemunkával okozott bevételkiesést össze kell adni*. Ezért, aki nagyobb számban foglalkoztat feketemunkásokat, esetleg akkor is az adócsalásért maximálisan kiszabható nyolcévnyi börtönnre számíthat, ha a munkásokon egyenként csupán néhány tízezer forintot spórolt meg.

Alapesetben – vagyis 2 millió forintot meg nem haladó járulékhány esetén – egy évig terjedő szabadságvesztést, közmunkát vagy pénzbeli büntetést ír elő a jogszabály, a minősített eseteknél azonban már csupán szabadságvesztés szerepel a Btk. 310/A. és 310/B. paragrafusaiban. A Munkaerő-piaci Alap esetében a 2–150 millió forint hiány legfeljebb hároméves, az 50–500 millió forint hiány pedig maximum öt éves börtönbüntetést vonhat maga után. A tb-alapoknál a hároméves büntetést 2–50 milliós be nem fizetett járulék esetén, az ötéveset 50 milliós adóhiány felett állapítja meg a jogszabály, amely ugyanakkor a be nem fizetett közteher megtérítése esetében lehetőséget ad a szabadságvesztés alóli felmentésre.

## 2.5. Garantált minimálbér

A garantált minimálbérben jövő januártól reménykedhetnek a dolgozók. Ennek gyakorlati megvalósítására még készül a részletes szabályozás. Az alapelv az, hogy ott, ahol egy kollektíva minden egyes tagja nem képes a norma 100 százalékát teljesíteni, a csoport átlagában akkor is ki kell fizetni a 100 százalékot. A norma lényege ugyanis az, hogy egy átlagos képességű munkavállaló azt teljesíteni tudja. A 100 százalékon belül azonban természetesen lehet eltérés, hiszen vannak jobb és gyengébb képességű dolgozók. Azt tehát mindenképpen el kívánják kerülni, hogy a garantált minimálbérnek teljesítményvisszatartó hatása legyen.

## 2.6. A gyermeknevelési támogatásban részesülők legális munkavégzését akadályozó korlátok lebontása

A kormány 2005. augusztus 24-én hagyta jóvá a családtámogatási rendszer változásait. A családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény módosítása több elemből áll. Ebből a munkaügyi területre is átnyúló intézkedés azt foglalta jogszabályba, hogy *a gyermekgondozási segély folyósítása mellett az anyák időkorlátozás nélkül munkát vállalhatnak a gyermek egyéves korától*. Ebben az esetben a segély összege felhasználható a szülő munkába járását biztosító gyermekgondozói szolgáltatás igénybevételeire.

*Korlátlan munkavégzés  
gyes mellett*

Ennek egyik formája a *családi napközi* lehet. A gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény (Gyvt.) a települési önkormányzatok felelősségévé tette a napközbeni ellátások biztosítását. A települési önkormányzatok lehetőségeiket mérlegelve működtethetnek intézményt, szolgáltatást, vagy ellátási szerződés keretében civil szolgáltatóktól is megvásárolhatják azt. *2005. július 1-jétől minden 10 ezer feletti lakosság-számú település köteles bölcsődét fenntartani.* A tízezer lakos alatti települések máig ellátatlanok. A bölcsődei férőhelyek csupán töredéke, 4,2 százaléka (998 férőhely) található a községekben, holott a kistelepüléseken élő gyermekek aránya a korosztályi létszám 15–20 százaléka. Egy gyermek bölcsődei ellátása évi 900–1100 ezer forintba kerül. A családi napköziben ez csak 500 ezer forint, tehát jóval olcsóbb. A fenntartási költségeket mindkét ellátási formánál a központi költségvetés, az önkormányzati hozzájárulás és a szülő által fizetendő összeg fedezi. Az állam által fizetett norma ellátott gyermekenként 462 900 forint.

*A családi napközik  
fejlesztését szolgáló  
módosítások*

A Gyvt. aktuális módosítása lehetőséget biztosít a családi napköziknek arra, hogy a *gyermeknevelést segítő egyéb szolgáltatásokat* (például: speciális tanácsadást, időszakos gyermekfelügyeletet) is nyújtsanak. A családi napköziben fizetendő térítési díj meghatározásánál az étkeztetés térítési díja szerinti szolgáltatások óradíját kell alapul venni.

## 2.7. Modellértékű közmunkaprogram

A kormány a „100 lépés” program keretében modellértékű közmunkaprogramot indított a szezonális foglalkoztatási gondok enyhítésére, a leghátrányosabb munkaerőpiaci helyzetű rétegek bevonásával.

A közmunkaprogram tartós munkanélküliek (köztük aktív korú rendszeres szociális segélyezettek) részére biztosít munkalehetőséget az önkormányzatok feladatainak ellátására. Fontos, hogy a tevékenység révén a lakosságot, települést szolgáló új érték jöjjön létre, az önkormányzati testületek által meghatározott formában (*FMM–Közmunka Tanács*, 2005).

A téli hónapokban ellátandó feladatok:

- étkeztetés biztosítása szociálisan rászorult emberek részére, akik átmenetileg nem tudnak önmagukról gondoskodni;
- házi segítségnyújtás azoknak, akik otthonukban képtelenek ellátni magukat (például gondozás, bevásárlás, takarítás, mosás);
- önkormányzati intézmények belső felújítása, korszerűsítési munkák végzése;
- települési tisztasági, üzemeltetési feladatok ellátása (például hóeltakarítás).

Márciustól végezhető tevékenységek:

- kül- és belterületi, önkormányzati tulajdonú csapadékvíz- és belvízelvezető csatornahálózat kialakítása, helyreállítása, karbantartása;

*Közmunkaprogram  
két szakaszban*

- a települések belterületi útjainak fenntartása, az utak környezetének karbantartása;
- háztartási és egyéb kommunális hulladék összegyűjtése, elszállítása kijelölt lerakóhelyre;
- parkosítás, szabad zöldterületek kialakítása, parkfenntartás;
- önkormányzati tulajdonú szociális bérlakások építése, felújítása, közös helyiségek kialakítása, karbantartása;
- önkormányzati tulajdonú, mezőgazdasági művelésre kijelölt földterületek hasznosítása;
- ipari parkok kialakítása;
- állami és önkormányzati közintézmények felújítása, karbantartása;
- pincerendszerek, természetes partfalak és földcsuszamlások veszélyelhárításának szakértelmet nem igénylő elő- és utómunkálatai;
- a személyes gondoskodás keretébe tartozó alapellátási formák biztosítása;
- temetkezési és kegyeleti helyek és környezetük rendbetétele.

A fenti munkák lebonyolításához támogatásért folyamodhattak a települési önkormányzatok, a városok (fővárosi kerületek), nagyközségek, községek és települési közösségek (az utóbbiak csak akkor, ha valamennyi településen azonos tevékenységet kívánnak végezni).

A program *modellértékűsége* abban fejeződik ki, hogy egyfelől *téli időszakra* biztosít munkalehetőséget, ami korábban nem volt, másfelől *finanszírozása 2006-ban forráskoordinációval* valósul meg.

A program 2005 novemberében indult, és hat hónapos időtartamra szól, ami áprilisban ér véget. A létszám fokozatosan töltődik fel, és az időszak végére éri el a 24 ezerre tervezett létszámot.

## 2.8. A felnőttképzés támogatási rendszerének átalakítása

A felnőttképzési törvény módosításával sor került a felnőttképzés normatív támogatási rendszerének átalakítására.<sup>7</sup> Ennek alapján *az állam* (külön jogszabályban meghatározandó feltételek szerint) *teljesen vagy részben díjmentesen biztosítja a második, állam által elismert, az Országos Képzési Jegyzékben (OKJ) szereplő szakképesítés megszerzésére irányuló képzést az 50 év feletti felnőttek számára.* Ez a kitétel újként került be az eddigi két támogatási cél mellé, amelyek egyikét „az első, állam által elismert, az OKJ-ban szereplő szakképesítés megszerzésére irányuló képzés felnőttek számára” jelenti, a másikat pedig „az általános, nyelvi és szakmai képzés a fogatékkal élő felnőttek számára”.

Szigorodik a képzőintézményektől a támogatás fejében megkövetelt teljesítmények számonkérése is. Az OKJ-ban szereplő szakképesítés megszerzésére irányuló képzés esetén ugyanis *támogatás kizárólag azoknak a felnőttképzési intézményeknek nyújtható, amelyek vállalják, hogy gondoskodnak a támo-*

<sup>7</sup> / 2005. évi LXXIV. törvény a felnőttképzésről szóló 2001. évi CI. törvény módosításáról. A törvényt az Országgyűlés a 2005. június 27-i ülésnapján fogadta el. Hatályos: 2005. október 1-jétől.

gatott képzésből kikerülő munkanélküli felnőttek foglalkoztatásáról, illetve munkában állók esetén azok továbbfoglalkoztatásáról. Sőt, amennyiben a támogatott képzésben részt vevő és ezt követően sikeres vizsgát tevő felnőttek száma nem éri el a külön jogszabályban meghatározandó mértéket, úgy a felnőttképzési intézmény köteles a támogatás visszafizetésére. E rendelkezéseket csak a 2006-tól induló képzésekre benyújtott támogatási igények elbírálása során lehet alkalmazni.

A foglalkoztatási törvény (Ft.) értelmében a regionális képzőközpontok az állami foglalkoztatási szolgálat szervezetei. A képzőközpontokra vonatkozóan az Ft. ezen túl más rendelkezéseket nem tartalmazott; feladataikat ugyanis a felnőttképzési törvény határozta meg. Az Ft. legutóbbi módosításakor a regionális központok létesítésével, működtetésével és jogállásával kapcsolatos szabályok átkerültek a foglalkoztatási törvénybe.<sup>8</sup> Az állami foglalkoztatási szolgálat részeként a jövőben kívánatos a képzőközpontok fokozottabb bevonása a munkaerőpiaci képzésekbe, különös tekintettel a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok esetében. E feladatok finanszírozását a Munkaerő-piaci Alap (MpA) foglalkoztatási és rehabilitációs alaprészében rendelkezésre álló források átcsoportosításával – a foglalkoztatási alaprészen belül létrehozandó képzési keretből – kell biztosítani. A törvénymódosítás felhatalmazta a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi minisztert, hogy rendeletben meghatározza a regionális képzőközpontok feladatait, azok finanszírozását, a képzési keret felhasználásának szabályait, a Munkaerő-piaci Alapból támogatott munkaerőpiaci képzések lebonyolításával kapcsolatban a munkaügyi központok és képzőközpontok együttműködését, valamint a képzőközpontok irányításának szabályait. Ezzel összhangban kikerültek a felnőttképzési törvényből a képzőközpontok alapfeladataival kapcsolatos rendelkezések (FMM-IM, 2005)

Az álláshoz jutás fontos követelménye, hogy a munkavállaló képzettsége, szakmai felkészültsége megfeleljen a munkaerőpiac igényeinek. Ezért továbbra is kiemelt feladat a munkaerőpiaci képzések támogatása. Ahhoz, hogy ezekben a képzésekben minél több olyan álláskereső vegyen részt, akinek képzés nélkül csak kevés esélye van arra, hogy megfelelő munkát találjon, az is szükséges, hogy a képzés időtartama alatt biztosított keresetpótló juttatás a korábbinál jobban segítse a megélhetést. Ezért az Ft. 2005. november 1-jétől a képzési támogatás részét alkotó keresetpótló juttatás összegét a kötelező legkisebb munkabér 60 százalékában állapította meg. Ez mintegy tízezer forinttal több, mint az előző szabályok alapján járó támogatás. Erre figyelemmel a hátrányos szociális helyzet alapján megállapítható, emelt összegű keresetpótló juttatás lehetőségét megszüntették.<sup>9</sup> A képzés időtartama alatt az álláskeresési támogatás szünetel, s mindvégig keresetpótló juttatás jár. Azok esetében, akik nem jogosultak álláskeresési támogatásra, a keresetpótló juttatás megállapítása továbbra is mérlegelés alapján történik.

8 / 2005. évi LXX. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény módosításáról. Az törvényt az Országgyűlés 2005. június 27-én fogadta el. Hatályos 2005. november 1-jétől.

9 / Ennek összege a járadékminimum kétszerese (44 460 forint) volt. Azok kaphatták, akiknek a képzési ideje elérte a heti 25 órát, feltéve, hogy a képzésben részt vevő személynek nem volt jövedelme, és háztartásában legalább három – egyedülálló esetben kettő – eltartott élt. Esetükben az újonnan megállapított keresetpótló támogatás (34 200 forint) mintegy tízezer forint veszteséget okoz.



2005. november 1-jétől módosulnak a 6/1996. (VII. 16) MüM-rendelet képzési támogatás nyújtásával kapcsolatos rendelkezései is, amelyek a *képzőintézmények kiválasztásának eljárását* érintik. (FMM, 2005d) Ennek lényege, hogy a munkaügyi központ és a képzésben részt vevő személy együttesen határozza meg a támogatott képzés irányát. Az erre szakosodott képzési szervezetekről adott tájékoztatást követően a képzés részvevője választja ki azt az intézményt, amelyben a képzést el kívánja végezni. A képzési költséget a munkaügyi központ – a képzésbe kerülő személy nevére kiállított számla alapján – közvetlenül utalja át a képzőintézménynek. A rendeletmódosítást követően a *munkaügyi központ mentesül a közbeszerzési törvényben szabályozott hosszadalmas közbeszerzési eljárás alól*, s emiatt gyorsabb, rugalmasabb lesz a munkaerőpiaci képzések szervezése, lebonyolítása.

## 2.9. A prémiumévek program kiterjesztése a versenyszférára

2005. október elsejétől a nem költségvetési fenntartású munkáltatókra is kiterjesztették a munkaviszonyból való fokozatos távozás lehetőségét. A programba 25 éves munkaviszony után és három évvel a nyugdíjkorhatár elérése előtt lehet belépni. A munkáltató pedig felmondás helyett legalább napi négyórás részmunkaidős foglalkoztatást biztosít a munkavállalónak, aki mindezért cserébe lemond a felmentési időre járó átlagkeresetéről és a végkielégítéséről. A programhoz időarányos részmunkaidős munkabér kapcsolódik, amelynek forrása a munkáltató bérkerete, ezért – a közsféra kötelezettségével ellentétben – a *munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik, hogy felajánlja-e munkavállalójának a programot, vagy sem.*<sup>10</sup>

Ugyancsak 2005. október 1-jén lépett hatályba az a munkaügyi miniszteri rendelet, amely lehetővé teszi, hogy a *programban részt vevő, részmunkaidőt vállaló munkavállalók ugyanolyan feltételekkel mehessenek nyugdíjba, mintha teljes munkaidőben dolgoztak volna az utolsó három évben is.*<sup>11</sup> A Munkaerőpiaci Alap foglalkoztatási alaprészből ugyanis állami támogatásként *járu-lékkiegészítést* kapnak a prémiumévek program résztvevői. Az állami támogatással nem fog hátrányt jelenteni a részmunkaidős foglalkoztatás a nyugdíj megállapításakor.

A nyugdíjjárulé-, nyugdíjbiztosítási járulé-, valamint magánnyugdíjpénztári tagdíj-kiegészítést akkor igényelheti a munkáltató, ha prémiumévek programot indít munkavállalói 10 százalékának, de legalább öt főnek a részvételével, és ezzel egyidejűleg:

- legalább 30 munkavállaló munkaszerződését, illetve munkaköri feladatait érintő szerkezetátalakítást – magas minőségű, korszerű termékek gyártására, valamint szolgáltató tevékenység végzésére alkalmas, új profilt, tevékenységet eredményező beruházást – hajt végre, vagy
- legalább a munkavállalói létszáma 10 százalékának megfelelő, de legalább ötfős létszámbővítést valósít meg.

*Magasabb nyugdíj  
– állami támogatással*

10 / 2005. évi LXXII. törvény a prémiumévek programról és a különleges foglalkoztatási állományról szóló 2004. évi XCII. törvény, valamint a társadalombiztosítás pénzügyi alapjainak és a társadalombiztosítás szerveinek állami felügyeletéről szóló 1998. évi XXXIX. törvény módosításáról. A törvényt az Országgyűlés 2005. június 27-én fogadta el. Hatályos: 2005. október 1-jétől.

11 / A foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter 13/2005. (VIII. 26) FMM sz. rendelete a munka világából történő fokozatos kivonuláshoz kapcsolódó járulékkiegészítésről. Hatályos: 2005. október 1-jétől.

A járulékkiegészítés összege a korábbi teljes munkabér után, illetve a prémiumévek programban fizetett havi munkabér után számított járulékok különbözete, de legfeljebb az igényléskor érvényes, teljes munkaidőre járó minimálbér kétszerese után számított járulék fele.

*A munkaügyi központ a munkáltatóval támogatási szerződést köt, amelynek betartását ellenőrzi. Amennyiben a munkáltató a szerződésben vállalt kötelezettségeit neki felróható okból nem teljesíti, a munkaügyi központ tájékoztatja erről a Foglalkoztatási Hivatalt, és a továbbiakban nem folyósítja a kiegészítést. A prémiumévek programba a versenyszféra munkavállalói is csak 2006. december 31-ig léphetnek be.*

## 2.10. A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását elősegítő támogatási rendszer átalakítása

Már a kormányprogram foglalkoztatáspolitikai célkitűzései között szerepelt a megváltozott munkaképességű emberek foglalkozási rehabilitációját szolgáló érdekeltségi és támogatási rendszer korszerűsítése,<sup>12</sup> amelynek legfontosabb célja a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásáról és szociális ellátásáról szóló 8/1983. (VI. 29.) EüM-PM együttes rendeletben szabályozott munkáltatói támogatás EU-konform átalakítása volt.

Ez a jogszabály egykulcsos támogatást biztosított a megváltozott munkaképességű embereket foglalkoztató gazdálkodó szervezeteknek. Nevesítette a kiemelt támogatásban részesülő állami vállalatokat, ennek nyomán hat állami célszervezetet hoztak létre. Ezek, valamint a későbbiekben kijelölt célszervezetek egyedileg megállapított (135–550 százalék közötti) bértámogatásban részesültek 1995 végéig. 1996. január 1-jével a célszervezetekre is normatív (rendeletben meghatározott) – az egészségkárosodás, illetve a fogyatékoság mértékétől függő – négykulcsos támogatást vezettek be. A nem kijelölt gazdálkodó szervezetek és a szociális foglalkoztatók esetében pedig az egykulcsos támogatást a foglalkoztatott megváltozott munkaképességűek arányától függő, négykulcsos, sávós támogatási rendszer váltotta fel.

A támogatás számítási alapja a preferált létszámhoz tartozó átlagbér volt, ami azonban nem lehetett magasabb a mindenkor minimálbérnél. A célszervezetek a III–IV. egészségügyi kategóriába tartozó fogyatékos dolgozók után 1996-tól 2000 végéig 380, illetve 280 százalékos támogatásban részesültek. 2001. január elsejétől a legmagasabb fajlagos támogatás 320, illetve 225 százalékra csökkent (*FMM*, 2004).

Azóta tudott, hogy ez a támogatási rendszer alapvető változásokra szorul, mégpedig államháztartási, jogharmonizációs és szakmai okok miatt egyaránt, tekintettel arra, hogy:

- a régi támogatási rendszer egyszerűen finanszírozhatatlanná vált;
- fölerősödtek benne a diszfunkcionális elemek;
- feltételei pedig nem felelnek meg az EU előírásainak.

12 / „Cselekedni, most és mindenkiért” A nemzeti közép, a demokratikus koalíció kormányának programja, VI. fejezet, 6.4.1

Végül hosszú szakmai viták és egyeztetések után, a „100 lépés” program keretében születtek meg azok a jogszabályok, amelyek a támogatási rendszert átláthatóvá és EU-korformmá tehetik.

A foglalkozási rehabilitáció szabályait az *akkreditációról* szóló kormányrendelet tartalmazza.<sup>13</sup> Az akkreditáció lefolytatását a megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztató munkáltató kérheti, annak érdekében, hogy az állam – tanúsítvánnyal – elismerje foglalkozási rehabilitációs tevékenységét, és számára a foglalkoztatáshoz támogatást nyújtson. Az akkreditáció nem kötelező, azonban a szabályos foglalkoztatás térhódításának elősegítése érdekében – a támogatási rendszer fokozatos átalakításával párhuzamosan – a *tanúsítvány a támogatás igénybevételének feltételévé válik 2007. július 1-jétől.*

Az akkreditáció bevezetésével egyidejűleg a foglalkoztatási támogatások szabályai is megváltoznak.<sup>14</sup> Ennek lényege, hogy *a munkáltató részére csak a foglalkoztatáshoz kapcsolódó, ténylegesen felmerült és igazolt költségek téríthetők meg.*

Az új támogatási rendszer *három elemből* áll, ezek:

- a *bértámogatás*, amely a megváltozott munkaképességből adódó alacsonyabb termelékenység ellentételezésére szolgál;
- a *költségkompenzációs támogatás*, amelynek szabályai alapján megtéríthetők a célcsoporthoz tartozó munkavállalók foglalkoztatásához kapcsolódó egyes költségek;
- továbbá a *rehabilitációs költségek támogatása*, amelyben azok a közhasznú társaságok részesülhetnek, amelyek olyan személyek foglalkoztatására is kötelezettséget vállalnak, akiknek a nyílt munkaerőpiacon való foglalkoztatására nincs reális esély. Ebben az esetben szinte minden költség megtéríthető, amely a foglalkoztatáshoz szükséges.

Bővül a támogatással érintett munkavállalók és munkáltatók köre is:

- a támogatás korábbi kedvezményezettjei azok a munkavállalók voltak, akiknek a munkaképessége legalább 40 százalékban csökkent; az új szabályok alapján támogatható a foglalkoztatás abban az esetben is, ha a munkaképesség-csökkenés mértéke a 40 százalékot nem éri el, azonban a munkavállaló – egészségi állapota miatt – foglalkozási rehabilitáció nélkül tovább nem foglalkoztatható;
- eddig csak a legalább 20 főt foglalkoztató gazdálkodó szervezetek (bt., kft., rt. stb.) és a szociális foglalkoztatók igényelhettek támogatást; a 2006-tól kezdődően támogatásban részesülhetnek az egyéni vállalkozók, kis- és középvállalkozások és a nonprofit szervezetek is.

A jogalkotó szándéka szerint a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásának támogatására irányuló új rendszer bevezetésével:

- nem csökken az egy munkavállaló foglalkoztatásához nyújtható támogatás összege;

*A legfontosabb változások*

13/ 176/2005. (IX. 2.) kormányrendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjának, továbbá az akkreditált munkáltatók ellenőrzésének szabályairól, hatályos: 2005. november 1-jétől. 14/2005. (IX. 2.) FMM-rendelet a rehabilitációs akkreditációs eljárás és követelményrendszer szabályairól, hatályos: 2005. november 1-jétől.

14/ 177/2005. (IX. 2.) kormányrendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásról. Hatályos: 2006. január 1-jétől. 15/2005. (IX. 2.) FMM-rendelet a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatás megállapításának részletes szabályairól, hatályos: 2006. január 1-jétől.

- kiszámíthatóbb rendszer támogatja a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő, olyan munkavállalók foglalkoztatását, akiknek munkavállalási és munkahely-megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodás miatt csökkentek;
- azonos mértékű bértámogatásban részesülnek a védett és az integrált foglalkoztatást biztosító munkáltatók;
- és a munkáltatók számára nyújtható támogatások megfelelnek az európai uniós versenyszabályoknak.

## 2.11. A Start-program

Ennek a tanulmánynak az 1.2. alfejezetében bemutattuk, hogy a pályakezdők munkába állását 2005. január elsejétől többféle támogatás segíti. Megjelent az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony, továbbá hatályba lépett a 2004. évi CXXIII. törvény, amely a munkáltatókat 50 százalékos tb-járulékkezdvménnyel ösztönzi – többek között – a fiatalok felvételére. Az eddigi tapasztalatok azonban arra utalnak, hogy a *munkáltatók ezt a támogatást alacsony mértékűnek, elérhetőségét pedig bürokratikusnak tartották*, különös tekintettel a kedvezmény utólagos visszaigénylésére, és a továbbfoglalkoztatási kötelezettségre (FMM, 2005c).

Ezért az eddigi támogatásokat 2005. október 1-jétől a Start-program váltotta fel, amely minden pályakezdőre kiterjed, aki 25 évesnél – felsőfokú végzettségük esetében 30 évesnél – fiatalabb, befejezte (vagy megszakította) tanulmányait, és belép az első munkahelyére.<sup>15</sup> Az a munkáltató, amelyik vállalja foglalkoztatásukat, a korábbi kilenc hónappal szemben összesen két év támogatásra jogosult. A támogatás formája: *alanyi jogon járó járulékkezdvmény*, aminek köszönhetően a munkáltatónak (havonta) a *pályakezdő fiatal foglalkoztatásának első évében a járulékalap 15 százalékát, a második évben pedig annak 25 százalékát* kell megfizetnie (a 29 százalékos tb-járulék, a 3 százalékos munkaadói járulék és a fix összegű egészségügyi hozzájárulás helyett, ami együttesen közel 36 százalékos köztehernek felel meg). A kedvezmény *a minimálbér legfeljebb másfélszeresét kitevő keresetig érvényesíthető 25 éven aluliak foglalkoztatása esetén, felsőfokú végzettségűeknél pedig – 30 éves korig – maximum- a minimálbér kétszereséig*. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a pályakezdők keresetének felső határa korlátozva volna.

A kedvezményre való jogosultságot az APEH által kiállított (az adóazonosító számmal azonos sorszámu) *Start-kártya* bizonyítja, amely egyúttal az ellenőrzés alapjául is szolgál. Minden, első ízben munkába lépő, 25 év (felsőfokú végzettséggel 30 év) alatti fiatal jogosult kiváltani ezt a kártyát, feltéve, hogy befejezte vagy megszakította tanulmányait, és első ízben létesít munkavagy ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyt.

A fiatalok pályakezdésének kedvezményezett két éve a Start-kártya kiváltásának dátumától kezdődik, és azonos vagy különböző munkáltatónál tölthe-

Érdemes lehet pályakezdőt alkalmazni

15 / 2005. évi LXXIII. törvény a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény módosításáról. A törvényt az Országgyűlés a 2005. június 27-i ülésnapján fogadta el. Hatályos: 2005. október 1-jétől.

tő le az előírt korhatár keretei között. A kedvezmény tehát a *pályakezdőhöz kötődő, munkáltatónak járó jogosultság*, amellyel a fiatal élhet, de dönthet úgy is, hogy nem használja fel. A munkáltató a foglalkoztatás időtartama alatt a kártyát magánál tartja. Több munkáltatónál egy időben (legalább napi 4 órában) történő (részmunkaidős) foglalkoztatás esetén a kedvezménnyel az a munkáltató élhet, ahol a kártyát leadták. *A kedvezményhez nem kapcsolódik továbbfoglalkoztatási kötelezettség.*

Egyidejűleg sor került az *egyszerűsített közteherfizetés új rendszerének bevezetésére* is, amelynek keretében a közteher összevontan, egyetlen számlán történik az APEH számára (amely tovább utalja a Munkaerő-piaci, a Nyugdíjbiztosítási és az Egészségbiztosítási Alaphoz az őket megillető összeget).

A Start-program 2005. október 1-jei bevezetése a 2004. évi CXXIII. törvény módosításával történt, olyan átmeneti rendelkezések beiktatásával, amelyek lehetőséget biztosítanak az október 1. előtti hatályos törvény szabályai szerint megkezdett foglalkoztatás „kifuttatására” (2006 májusáig). Az új rendszerbe történő átlépésre csak akkor kerülhet sor, ha a pályakezdő megfelel a Start-program feltételeinek (például a 2004. évi CXXIII. törvény szerint járó járulékkedvezményes időszakot megelőzően nem volt más munkajogviszonya, és még nem érte el a megszabott korhatárt).

Az új rendszerben az ösztöndíjasok alkalmazása után járó kedvezmény mértéke megegyezik az első évre jellemző csökkentett közteherrel (azaz: a bruttó kereset 15 százalékával). A feltételek azonban különböznek abban, hogy ez esetben a foglalkoztatásnak legalább hat hónapig azonos munkáltatónál kell történnie.

*Átmenet  
a régi  
és az új rendszer  
között*

## HIVATKOZÁSOK

Büdzsét foltozó... (2004): Büdzsét foltozó vállalkozói járulékok? Népszabadság, november 25.

FMM (2004): Tájékoztató a Munkaerő-piaci Alap Irányító Testülete részére a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának támogatásáról szóló kormányrendelet tervezetéről. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, augusztus.

FMM (2005a): Előterjesztés a Munkaerő-piaci Alap Irányító Testülete részére a pályakezdő diplomások ösztöndíjas foglalkoztatásának ösztönzése a közigazgatásban című központi programhoz kapcsolódó központi munkaerőpiaci program indításáról. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, április.

FMM (2005b): Előterjesztés a Kormány részére a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény módosításáról. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, május.

FMM (2005c): Előterjesztés a Kormány részére a pályakezdő fiatalok elhelyezkedési esélyeinek fokozottabb elősegítését célzó „START” Programról. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, május.

FMM (2005d): Előterjesztés a Munkaerő-piaci Alap Irányító Testülete részére a foglalkoztatást elősegítő támogatások, munkaerőpiaci szolgáltatások nyújtását szabályozó miniszteri rendeletek módosításáról. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, augusztus.

- FMM-IM (2005): Előterjesztés a Kormány részére a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény módosításáról. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium – Igazságügy Minisztérium, Budapest, május,
- FMM - Közmunka Tanács (2005): Előterjesztés a Munkaerő-piaci Alap Irányító Testülete részére a közmunka program indításának Munkaerő-piaci Alapból történő 2005. évi támogatására szóló javaslatról. Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium – Közmunka Tanács, Budapest, augusztus.
- GYENIS ÁGNES (2004): Kritikus korban. A foglalkoztatási törvény tervezete. *HVG*, november 27.
- GYÜRE JÓZSEF (2004): Leépítés prémiummal. *Heti Válasz*, november 25.
- Visszavont... (2005): Visszavont kényszernyugdíj-szabály. *HVG*, június 4.
- Kormány (2004a): T/12497. számú törvényjavaslat a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkavállalók, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról. Magyar Köztársaság Kormánya, Budapest, november.
- Kormány (2004a): T/12642, számú törvényjavaslat egyes szociális tárgyú törvények módosításáról. Magyar Köztársaság Kormánya Budapest, november.
- KUN J. ERZSÉBET (2004): Nyugdíjkényszer a közszférában? *Népszabadság*, november 8.
- LENCSES KÁROLY (2005): Nem a feketemunkát, hanem az adócsalást büntetik szigorúbban. *Népszabadság Online*, május 6.
- SZALAI ANNA (2005): Fehérités helyett maszatolás, *Népszabadság*, május 6.
- <http://www.magyarország.hu/100lepes/foglalkoztatás> (<http://origo.hu/uzletinegyed/allas-karrier/munkajog/20050803joljarnak.html>)