

**A MUNKAPIAC INTÉZMÉNYI
KÖRNYEZETÉNEK ALAKULÁSA
2011 SZEPTEMBERE
ÉS 2012 AUGUSZTUSA KÖZÖTT**

**BUSCH IRÉN
CSERES-GERGELY ZSOMBOR
NEUMANN LÁSZLÓ**

Bevezető

A munkapiaci szakpolitika eszközei

Munkapiaci hatású szakpolitikai eszközök

A foglalkoztatáspolitikai finanszírozásának súlypontjai 2011–2012-ben

Hivatkozások

BEVEZETŐ*

A munkapiac intézményi környezetének változásaival foglalkozó fejezetet tavaly újíítottuk meg, és idén is hasonló szerkezetben adjuk közre. A célunk az volt, hogy a szakpolitikai beavatkozásokat állandó – időbeli és nemzetközi összehasonlításra alkalmas – kategória-rendszerben mutassuk be (*Cseres-Gergely-Busch*, 2011). Ezt az Eurostat *Labour Market Policy* (LMP) és az Európai Bizottság Gazdasági és Pénzügyi Főigazgatóságának (Directorate General for Economic and Financial Affairs, DG ECFIN) LABREF adatbázisát alapul véve alakítottuk ki. A beavatkozásokat a következő csoportokban tárgyaljuk (ebben a részben végig követjük az alábbi felsorolás számozását).

*Ezúton szeretnénk megköszönni *Lőrincz Leó*, *Tatosné Takács Andrea*, *Elekes Gábor Jánosné* segítő megjegyzéseit, *Varadovics Kitti* közreműködését a jogszabályok rendszerezésében, valamint a Nemzeti Munkaügyi Hivatal munkatársainak segítségét a forrásanyag összeállításában. Természetesen minden hibáért vagy pontatlanságért a szerzőket terheli a felelősség.

A munkapiaci szakpolitikai (LMP) beavatkozások

Szolgáltatások

1. Munkapiaci szakpolitika szolgáltatásai

Eszközök

2. Képzés
3. Munkahelyi rotáció és állásmegosztás
4. Foglalkoztatásösztönzés
5. Támogatott foglalkoztatás és rehabilitáció/ a megváltozott munkaképességűek integrálása
6. Közvetlen munkahelyteremtés
7. Vállalkozásindítás ösztönzése

Támogatások

8. Munkanélküli-ellátások és -támogatások
9. Korai nyugdíjazás

Összetett beavatkozások (komplex programok)

A munkapiaci hatású, nem munkapiaci szakpolitikai eszközök

10. Adó- és járulékrendszer
11. Egyéb transzferek
12. Munkaszerződés feltételei
13. Öregségi és rokkantsági nyugdíj – rokkantsági ellátás
14. Béralku és a bérszabályozás
15. Migrációval és mobilitással kapcsolatos intézkedések
16. Foglalkoztatáspolitikai központi irányításának és értékelésének intézményrendszere

A munkapiaci szakpolitika (LMP) célcsoportjai

A munkapiacot közvetve befolyásoló szakpolitikai eszközök

A fejezet strukturáltan gyűjti össze a vizsgált időszakban – idén a 2011 szeptembere és a 2012 augusztusa között – jogilag hatályba lépett foglalkoztatáspolitikai beavatkozásokat. A jelen fejezet egyrészt épít a korábbira, így a kategóriák magyarázatát, valamint a beavatkozások elméletileg várt hatásának és a *status quo* bemutatását általában nem tartalmazza. Kivételek alól a közelmúlt egyik legfontosabb változását, a Munka törvénykönyvének átalakulását bemutató rész, amely a változás jelentőségére való tekintettel most is részletesen tárgyalja a témát. Külön pontban mutatjuk meg a kapcsolódó jogszabályokat, törekedve a pontos hivatkozhatóságra és elérhetőségre – ez mindenképpen fontos egy-egy változás alapos megismeréséhez. A változásokat a múlt évhez hasonlóan a kategória-rendszer minden elemére vonatkozóan vizsgáljuk. A fejezet kibővül egy témával, a foglalkoztatáspolitikai finanszírozásának forrásait bemutató résszel, amelyet egy rövid fejezet formájában adunk közre. Itt első lépésként a terület felmérésének módszertani kérdéseit és a 2011-re vonatkozó adatokat mutatjuk be. Célunk összességében változatlan: a szakpolitikát nem kívánjuk értékelni, sokkal inkább szeretnénk eszközt adni azok kezébe, akik az események megértésére és elemzésére törekednek.

Bár több esetben konzultáltunk a területek illetékeseivel, fő forrásunk továbbra is a *Magyar Közlöny* és a *Hivatalos Értesítő* (www.kozlonyok.hu), valamint a hatályos jogszabályok gyűjteménye (mkogy.complex.hu) volt.

A MUNKAPIACI SZAKPOLITIKA ESZKÖZEI

A magyarországi munkapiaci szakpolitika alappilléreit az 1991. IV. törvény az úgynevezett Foglalkoztatási Törvény (Ft.) határozza meg. A törvényben meghatározott szakpolitikát a magyar szaknyelvben foglalkoztatáspolitikai eszközöknek nevezzük.

Szolgáltatások

1. A munkaerő-piaci szakpolitika szolgáltatásai

A) A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ) szolgáltatásai

A vizsgált időszakban nem történt változás, az NFSZ alapító okiratát tartalmazó kormányrendelet megerősítette az NFSZ feladatait a szolgáltatások nyújtása terén. A szolgáltatások mindegyike elérhető a vizsgált időszakban is a munkaügyi központok kirendeltségein.

B) A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat egyéb tevékenységei

A Nemzeti Munkaügyi Hivatal feladatköre kibővült, így a korábbi feladatok mellé tartósan ide kerültek a munkaügyi hatósági, munkahigiénés és foglalkoztatás-egészségügyi feladatok, valamint a felnőttképzéssel kapcsolatos, a felnőttképzési és szakképzési törvényekben a szakképzési és felnőttképzési szervre bízott feladatok (a szakképzéssel kapcsolatos változásokat lásd a 2.

pontban). Az átalakulással párhuzamosan az érintett intézmények létszámát jelentősen csökkentették: 2012-től összesen 239-cel kevesebben látják el ezeket a feladatokat. A hatóság és a kirendeltségek feladataiban a korábbi évhez kevés lényeges változás történt. Ilyen az, hogy a munkaügyi kirendeltségek a szabálysértések után büntetésként kiszabott közérdekű munka végrehajtásának felügyeletéért is felelősek.

Főbb jogszabályok

A foglalkoztatáspolitikai szervezetrendszer átalakításáról szóló 1413/2011 (XII. 1.) kormányhatározat; 111/2011. (VII. 4.) kormányrendelet a fővárosi és megyei kormányhivatalok feladat- és hatásköreivel összefüggő egyes kormányrendeletek módosításáról; 323/2011. (XII. 28.) kormányrendelet a Nemzeti Munkaügyi Hivatalról és a szakmai irányítása alá tartozó szakigazgatási szervek feladat és hatásköréről; 324/2011. (XII. 28.) kormányrendelet a Nemzeti Munkaügyi Hivatal létrehozásával kapcsolatos egyes kormányrendeletek módosításáról; 42/2011. (XII. 2.) NGM-rendelet a megyei (fővárosi) munkaügyi központok illetékességéről; 3/2012. (II. 10.) NGM-rendelet a Nemzeti Munkaügyi Hivatal létrehozásával kapcsolatos egyes miniszteri rendeletek módosításáról; 19/2012. (IV. 26.) NFM-rendelet a Nemzeti Munkaügyi Hivatal létrehozásával kapcsolatos egyes miniszteri rendeletek módosításáról; 250/2011. (XII. 1.) kormányrendelet a munkahigiénés és foglalkozás-egészségügyi feladatok ellátásával összefüggő kormányrendeletek módosításáról; 2012. évi XXXI. törvény a szabálysértésekről, a szabálysértési eljárásról és a szabálysértési nyilvántartási rendszerről szóló 2012. évi II. törvény és az azzal összefüggő egyes törvények módosításáról, valamint a katasztrófavédelemmel kapcsolatos egyes törvényi rendelkezések módosításáról.

Internetes forrás: munka.hu.

Aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök (LMP-eszközök)

2. Képzések¹

A szakképzés finanszírozása és intézményrendszere 2012. január 1-jétől jelentősen átalakul. Az új szabályozási keretben a munkaadók a korábbiakkal ellentétben immár nem dönthetnek úgy, hogy saját dolgozóik képzésére fordítják a szakképzési hozzájárulás összegét, ugyanakkor a korábbinál lényegesen nagyobb európai uniós finanszírozású forrás nyílt meg a munkahelyi képzésekre – lásd erről még az adózásról szóló 10. pontot és a fejezet végén található írást a foglalkoztatáspolitikai finanszírozásáról. A szakképzési hozzájárulás finanszírozza részben a szakképzést és mind az iskolai rendszerű, mind a felnőttképzésben zajló szakképzés jellegű oktatási programok költségeit, akár teljes egészében. A befolyó összeg ezek mellett központilag finanszírozza a szakképzési célú (például tanműhely) beruházások támogatását és a hiányszakmákhoz szükséges szakképzésben részt vevő hallgatók ösztön-

Átalakuló finanszírozás és intézményrendszer a szakképzésben

¹ Ez a pont főként *Odrobina* (2012)-re támaszkodik.

Megújuló OKJ –
részletszabályok
és tartalom
a modulokhoz

díjait. A fennmaradó összeget pályázatok útján, decentralizáltan osztják el a szakképző intézmények között.

Az iskolarendszerű képzés finanszírozási módja is megváltozott: az eddigi tételes rendszert normatív finanszírozás váltja fel, amelynek kezdő nagysága évi 440 ezer forint hallgatónként. A normatíva jövőbeli összegét a központi költségvetésről szóló törvény tartalmazza.

Az álláskeresőknél nyújtott képzési szolgáltatás mellett folyósított keresetpótló juttatás összege megváltozott, azt a továbbiakban a minimálbér helyett a közfoglalkoztatási bér alapján állapítják meg.

Megújult az Országos Képzési Jegyzék (OKJ). Az új rendszer kidolgozásának célja a szakmai párhuzamosságok kiküszöbölése mellett az alapkészségek egyöntetű megalapozása volt. Az OKJ moduláris jellegéhez igazodva jelent meg a modulok listája és tartalmának leírása a vonatkozó kormányrendeletben. Az egyes szakmák tartalmát ezen modulokból építkezve miniszteri rendelet szabályozza.

Főbb jogszabályok

2011. évi CLXXXVII. törvény a szakképzésről; 2011. évi CLV. törvény a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról; 280/2011. (XII. 20.) kormányrendelet a gyakorlati képzés költségeinek a szakképzési hozzájárulás terhére történő elszámolásánál figyelembe vehető gyakorlati képzési normatívák mértékéről és a csökkentő tétel számításáról; 150/2012. (VII. 6.) kormányrendelet az Országos Képzési Jegyzékről és az Országos Képzési Jegyzék módosításának eljárásrendjéről; 27/2012. (VIII. 27.) NGM-rendelet a nemzetgazdasági miniszter hatáskörébe tartozó szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményeiről.

Internetes források: munka.hu, tkki.hu.

3. Munkahelyi rotáció és állásmegosztás

A munkahelyi rotáció és állásmegosztás terén nem volt változás.

4. Foglalkoztatásösztönzés

A foglalkoztatásösztönzés legfontosabb változása a korábban a munkavállalói járulékból célzott kedvezményt biztosító Start-kártyacsalád átalakulása. Bár a korábban kiváltott Start-extra és Start-plusz kártyák érvényben maradnak, 2012. január 1-jétől már csak a Start Bónusz és a Start Kártya váltható ki. A jogosultak köre, valamint az igénylés formája és a kedvezmény igénybevétele több hasonlóságot mutat a korábban igényelhető két Start-kártya típusával.

A Start-bónusz kártya kiváltására az jogosult, aki

- a kártya igénylésének időpontját közvetlenül megelőzően legalább három hónapig álláskeresőként folyamatosan nyilvántartott volt, vagy
- a gyed, a gyed, a gyet, valamint az ápolási díj folyósításának megszűnését követően egy éven (365 napon) belül kíván foglalkozásra irányuló jogviszonyt létesíteni, vagy

Átalakuló
Start-kártyák

- aki a gyermek egyéves korának betöltését követően, e gyermek után igénybe vett gyes folyósítása mellett kíván munkát vállalni, és
- foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban nem áll, és
- még nem érte el az öregségi nyugdíjkorhatárt, és
- még nem rendelkezik érvényes Start, Start-plusz, Start-extra kártyával.

A Start-bónusz kártyával a foglalkoztató a korábbi társadalombiztosítási járulékot felváltó szociális hozzájárulási adóból vehet igénybe adókedvezményt. A kedvezmény mértéke a bruttó munkabér, de legfeljebb a minimálbér másfélszeresét elérő összegnek a 27 százalékaival egyenlő a foglalkoztatás első évében. A foglalkoztató a Start-bónusz kártya biztosította kedvezményt akkor veheti igénybe, ha a foglalkoztatás időtartama a harminc napot meghaladja, és a napi munkaidő legalább a napi négy órát eléri.

A kártya érvényességi időtartama a kiállítás keltétől számított egy év, de legfeljebb a kiállítás keltétől az igénylő öregségi nyugdíj jogosultságának eléréséig terjedő időszak. A Start-bónusz kártya a gyes, a gyed, a gyet, valamint az ápolási díj folyósításának megszűnését követő foglalkoztatáshoz – e törvényben meghatározott feltételek fennállása esetén – annyszor váltható ki, ahányszor különböző személyekre tekintettel az adott ellátást megállapították. A gyes melletti foglalkoztatáshoz igénybe vett Start-bónusz kártya érvényességi idejének lejártát követően a gyes folyósításának megszűnését követő foglalkoztatáshoz újabb Start-bónusz kártya nem váltható ki.

A bértámogatás esetében mind a támogatottak, mind a jogosultak köre bővült. Új támogatott munkaadóként megjelent a szociális szövetkezet, amely a bruttó bér 70 százalékát biztosító támogatást élvez. A támogatás célcsoportja a korábbi megkötések egy részének elhagyásával kibővült. A 25 év alattiak esetében nem szükséges a pályakezdő státus, a hat hónapja regisztrált munkanélküliek esetében elmarad a munkateszt, megszűnik a 24 hónapja tartósan munkanélküli kategóriája. A saját háztartásban egyedül élő felnőtt álláskezeső azonban csak akkor kap támogatást, ha a háztartás többi tagja eltartott.

A megváltozott munkaképességű munkavállalók új támogatási eszköze 2012-ben a *rehabilitációs kártya*, ami teljes mentességet biztosít a szociális hozzájárulási adó alól a mindenkori minimálbér kétszereséig. A kártyára jogosult mindenki, aki 2011. december 31-én III. csoportos rokkantsági nyugdíjban, illetve rendszeres szociális járadékban részesült, illetve 2012. január 1-jét követően foglalkoztatása rehabilitációval helyreállítható vagy tartós támogatással foglalkoztatható. Nem jogosultak erre az öregségi nyugdíjkorhatárt öt éven belül elérők, valamint azok a személyek, akik 2011. december 31-én I–II. csoportos rokkantsági nyugdíjban részesültek.

2012. július 1-jétől ugyancsak mentesek szociális hozzájárulási adó alól a megváltozott munkaképességű egyéni vállalkozók és a természetes személyekből álló vállalkozások tagjai, az egyéni vállalkozók² a saját maguk után fizetendő adóból. Ennek mértéke lényegében megegyezik a rehabilitációs kártya által

*Bértámogatások –
bővül a támogatottak
és a jogosultak köre is*

*Közteherkedvezmény
a megváltozott
munkaképességűeknek*

² És továbbá, a törvényben részletezett speciálisabb jogosultak.

nyújtott kedvezményével. Figyelemre méltó, hogy a munkavállalók esetében 2012-től a rehabilitálhatóság, munkáltatók ez utóbbi esetében a rokkantság bizonyos foka jogosít a kedvezményre.

A korábban is létező foglalkoztatási kötelezettséget 2012-ben a korábbi 20 főt foglalkoztató munkáltatók helyett a 25 főt foglalkoztató munkáltatóknak kell teljesíteni. A létszámba minden megváltozott munkaképességű munkavállaló beleszámít, akinek a munkaképessége legalább 50 százalékban csökkent, vagy össz-szervezeti egészségkárosodása legalább 40 százalék. A hiányzó létszám után a munkáltatónak évi 964 500 forintos fizetési kötelezettsége keletkezik.

A munkahelymegőrzésnek és munkahelyteremtésnek nevezett támogatások terén nem volt változás. Megjelent ugyanakkor az személyi jövedelemadó változásának hatásait ellensúlyozni hivatott bérkompenzációs támogatás, ami munkahelymegőrző támogatásként értelmezhető, mert a gyakorlati részletektől eltekintve működése hasonló. A beavatkozás a már piacon levőket védi, a nem foglalkoztatottakat pedig az elvárt béremelés béralkalmazkodást gátló hatásán keresztül a piacon kívül tartja. Erről a *bérralku és bérszabályozással* foglalkozó 14. pontban szólunk részletesebben.

Főbb jogszabályok

69/2012. (IV. 6.) kormányrendelet a munkabérek nettó értékének megőrzéséhez nyújtható támogatásról (bérkompenzációs támogatásról), valamint a munkabérek nettó értékének megőrzéséhez szükséges munkabéremelés 2012. évi elvárt mértékéről és a béren kívüli juttatás ennek keretében figyelembe vehető mértékéről szóló kormányrendelet módosításáról.

Internetes források: [NFSZ](#).

5. Védett foglalkoztatás és rehabilitáció

A vizsgált időszakban a foglalkozási rehabilitáció és az egészségkárosodási ellátások szabályaiban, valamint intézményrendszerében is történtek változások.

Azok a megváltozott munkaképességűek, akik a komplex minősítés alapján rehabilitálhatónak minősülnek, rehabilitációs ellátásban részesülhetnek. Ez az ellátási forma a korábbi rehabilitációs járadék, a rokkantsági és a baleseti rokkantsági nyugdíj, a rendszeres szociális járadék, az átmeneti járadék, továbbá a bányászok egészségkárosodási járadéka helyett folyósítható – lásd erről még az öregségi nyugdíjjal foglalkozó 13. pontot.

2011. január 1-jétől kezdte meg működését a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal (NRSZH), amely többek között a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációját, valamint a költségvetési támogatásokkal kapcsolatos tevékenységeket végzi (a rehabilitációs foglalkoztatást elősegítő bértámogatás esetében ez a tevékenység szakmai segítségnyújtásra korlátozódik).

2012. július 1-jétől – az NRSZH szakmai irányításával a megyei és fővárosi kormányhivatalok önálló rehabilitációs szakigazgatási szerveiként (rszsz) –

Munkahelymegőrzés és munkahelyteremtés: nincs változás. Bérkompenzáció

Új intézményhálózat: rehabilitációs szakigazgatási szervek

megkezdtek működésüket az elsőfokú közigazgatási hatósági jogkörrel felruházott *rehabilitációs szakigazgatási szervek*, a kormányhivatalokkal megegyező illetékességi területtel (Budapesten Pest megyére is kiterjedve). A rehabilitációs hatóság részére megállapított és eddig három külön hatóságnál (NRSZH, kormányhivatalok, munkaügyi kirendeltségek) ellátott feladatokat 2012. július 1-jétől az új rehabilitációs szakigazgatási szervek végzik. A rehabilitációs ellátásokat változatlanul a Nyugdíjfolyósító Igazgatóság folyósítja.

A 19 szakigazgatási szerv megközelítően 100 működési helyen (kirendeltség, ügyfélszolgálati részleg) látja el a rehabilitációs feladatokat 620 munkatárssal. Kiemelt céljuk a rehabilitációs ellátásban részesülők visszavezetése a nyílt munkapiacra. Ezt részben ugyanazokkal a típusú szolgáltatásokkal kívánják elérni, amelyeket a munkaügyi szervezet nyújt a munkaerő-piaci szolgáltatásokról szóló 30/2000. (IX. 15.) GM-rendelet alapján. A felkínálható munkalehetőségek közvetítését továbbra is a munkaügyi központok adatbázisából végzik.

A rehabilitációs ellátásban részesülők, ha egészségi állapotuk ezt lehetővé teszi, kötelesek részt venni közfoglalkoztatásban. A rehabilitáció és a védett foglalkoztatás finanszírozási forrása a költségvetési törvényben meghatározott bértámogatási és költségkompenzációs előirányzat, amely 2012-ben 11,7 milliárd, illetve 24,5 milliárd forintot tesz ki. Az NRSZH lesz a kedvezményezettje és végrehajtója az új TÁMOP 1.1.1 programnak, amelyet az rehabilitációs szakigazgatási szervekkel együttműködésben valósít meg. A kifutó uniós finanszírozású programot még a munkaügyi szervezet bonyolítja.

Főbb jogszabályok

2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról; 327/2011. (XII. 29.) kormányrendelet a megváltozott munkaképességű személyek ellátásaival kapcsolatos eljárási szabályokról; 7/2012. (II. 14.) NEFMI-rendelet A komplex minősítésre vonatkozó részletes szabályokról; 8/2012. (II. 21.) NEFMI-rendelet a foglalkozási rehabilitációs szakértőkről; 95/2012. (V. 15.) kormányrendelet a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatalról, valamint a szakmai irányítása alá tartozó rehabilitációs szakigazgatási szervek feladat és hatásköréről; 238/2012. (VIII. 30.) kormányrendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásáról szóló 177/2005. (IX. 2.) kormányrendelet módosításáról.

Internetes források: [NRSZH](#), [kormany.hu](#).

6. Közvetlen munkahelyteremtés

A jelenlegi magyar foglalkoztatáspolitikai legnagyobb méretű aktív eszközének – a tavalyi évhez hasonlóan – továbbra is a közfoglalkoztatás számít (lásd erről a finanszírozásról és súlypontokról szóló utolsó, 16. pontot is). Ide tartozik a rövid és a hosszabb időtartamú közfoglalkoztatás, az országos közfoglalkoz-

*Folytatódott
a közfoglalkoztatási rend-
szer finomhangolása*

tatás, a Start-munka kistérségi mintaprogram. A program fő vonalaiban nem változott, de a 2011. év tapasztalataiból kiindulva 2012-ben már nem volt jellemző a napi négy órát meg nem haladó közfoglalkoztatás. Ide kapcsolódik a közfoglalkoztatás mobilitását szolgáló támogatás, valamint vállalkozások részére foglalkoztatást helyettesítő támogatásban (fht) részesülők foglalkoztatásához nyújtható támogatás is, de egyik konstrukció igénybevételére sem volt példa (az előbbi esetben ennek oka a még nem teljes jogszabályi háttér is). A közfoglalkoztatási programok működését változatlanul a Belügyminisztérium irányítja, a Nemzetgazdasági Minisztérium kezeli az Nemzeti Foglalkoztatási Alap közfoglalkoztatási támogatások előirányzatát, vállalja a pénzügyi elkötelezettséget, és a munkaügyi központok kötik a hatósági szerződéseket, és számfejtnek minden kifizetést a közfoglalkoztatók és a közfoglalkoztatottak számára. A finanszírozás forrása a Nemzeti Foglalkoztatási Alap közfoglalkoztatási támogatások előirányzata, illetve a kapcsolódó képzések esetében a TÁMOP 1.1.2/1.1.4 programok előirányzatai. Az elmúlt évben indított mintaprogramok 2012-ben is folytatódtak: a 94 kistérségi Start-munka mintaprogramban az első nyolc hónapban több mint 1600 településen mintegy 66 ezer fő dolgozott (Nemzeti Munkaügyi Hivatal adatai).

A közfoglalkoztatás keretében hét különböző típusú program indult, amelyekben az önkormányzatok részt vehetnek:

- 1) mezőgazdasági projekt – állattenyésztés, növénytermesztés, illetve a kető együtt (gépeket, palántát, fóliasátrat stb. biztosítanak a résztvevőknek),
- 2) mezőgazdasági földutak rendbetétele,
- 3) belvív-elvezetés,
- 4) illegális hulladéklerakó helyek felszámolása,
- 5) bio- és megújuló energiatermelési (például biokazánokra történő átállás, energiatü, fa, cserje, nyesedék feldolgozása, brikettkészítés),
- 6) belterületi közúthálózat javítása,
- 7) téli és egyéb „értékteremtő” közfoglalkoztatás (például zöldségek, gyümölcsök tartósítása, aszalása, savanyítás, tésztakészítés, önkormányzati épületek karbantartása stb.).

A mezőgazdasági programok egész évben, míg a többi program általában öt hónapig tart. Egy személy egyidejűleg csak egy projektben foglalkoztatható. A kistérségi Start-munka mintaprogramok indításának lehetőségét 2014. július 1-jéig meghosszabbították.

A jogszabályi változások lehetővé teszik a kistérségi Start-munka mintaprogramok (elsősorban a mezőgazdasági projektek) önfenntartóvá váljanak, és szociális szövetkezeteket alakítsanak, és bizonyos feltételek teljesülése esetén a kistérségi Start-munka mintaprogramokban beszerzett eszközök átkerülhetnek a szociális szövetkezetek használatába. Jelenleg a cél az, hogy két év alatt alakuljanak meg a szociális szövetkezetek, a részletek kidolgozása még folyamatban van. Az országban megközelítően 300 szociális szövetkezet működik, a

kistérségi mintaprogramokból a jövőben körülbelül 40 válhat önfenntartóvá, alakulhat szociális szövetkezetté.

Főbb jogszabályok

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 375/2010. (XII. 31.) kormányrendelet a közfoglalkoztatáshoz nyújtható támogatásokról; 2011. évi CVI. törvény a közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról; 169/2011. (VIII. 24.) kormányrendelet a Foglalkoztatási és Közfoglalkoztatási Adatbázisról; 170/2011. (VIII. 24.) kormányrendelet a közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér megállapításáról.

Internetes források: <http://www.kormany.hu/hu/belugyminiszterium/kozfoglalkoztatasi-helyettes-allamtitkarsag/szervezet>, http://nfsz.munka.hu/engine.aspx?page=nfsz_kozfoglalkoztatasi.

7. A vállalkozásindítás ösztönzése

A vállalkozóvá válási támogatás terén nem volt lényeges jogszabályi változás.

Internetes forrás: munka.hu.

Támogatások

8. Munkanélküliségi (álláskeresési) ellátások és támogatások

Az új álláskeresési és szociális ellátások 2011. szeptember 1-jén érvényes jellemzői és nagysága jelentősen megváltozott, ahogy arról a Munkaerőpiaci tükör tavalyi számában már beszámoltunk (*Busch–Cseres–Gergely*, 2011, 2. táblázat 228. o.). Ezek a szabályok a most vizsgált időszakban részben a kapcsolódó jogszabályokkal összhangban változtak, ilyen a minimálbértől és a legkisebb nyugdíjtól függő összegek növekedése. Ettől függetlenül csökkent a foglalkoztatást helyettesítő támogatás (fht) és a rendszeres szociális segély (rszs) összege, továbbá szigorodott az álláskeresési járadékra jogosultság követelménye. Némiképpen lazult a nyugdíj előtti álláskeresési segély feltétele. Az időszak végére jellemző állapotot az *1. táblázatban* közöljük.

Az érvénybe lépő kisebb változások a következők.

- 1) Az álláskeresési járadék megállapításához szükséges jogosultsági idő számításához figyelembe vehető időtartam öt évről három évre csökken. Ezen időszak alatt kell legalább 360 nap jogosultsági idővel rendelkeznie az álláskeresőnek
- 2) A munkanélküli-ellátás megállapításával kapcsolatban a munkaviszony ki-fejezést felváltja a tágabb értelmű jogosultsági idő megnevezés.
- 3) Az álláskeresési járadékra való jogosultságot megalapozó munkaviszony időtartamába beszámítják az önkéntes tartalékos katonai szolgálat teljesítése miatt igénybe vett fizetés nélküli szabadság 30 napot meghaladó időtartamát. A járadék folyósítása a tényleges önkéntes katonai szolgálatteljesítés idejére szünetel.

*Kiseb-
b változások az
álláskeresők ellátási
szabályaiban*

1. táblázat: Az álláskeresési ellátások és az aktív korúak ellátásának főbb jellemzői, 2012. augusztus 30-án*

Ellátás típusa	Jogosultsági feltétel	Ellátás összege
Álláskeresési járadék (folyósítási idő minimum 36, maximum 90 nap)	Három éven belül legalább 360 nap <i>jogosultsági idő</i> ** 10 nap jogosultság 1 nap ellátásnak felel meg	Munkaerő-piaci járulékalap 60 százaléka, legfeljebb a jogosultság kezdő napján hatályos minimálbér 100 százaléka: 93 000 forint/hó, 3100 forint/nap
Nyugdíj előtti álláskeresési segély	Legfeljebb öt év hiányzik a nyugdíjkorhatárhoz, legalább 45 napon át álláskeresési járadékban részesült, az álláskeresési járadék folyósításának időtartamát kimerítette, ezt követően három éven belül betölti a megállapításhoz szükséges életkort, rendelkezik az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel, és <i>nem részesül korhatár előtti ellátásban, szolgálati járandóságban, balettművészeti életjáradékban és átmeneti bányász-járadékban.</i>	A minimálbér 40 százaléka: 37 200 forint, 1240 forint /nap
Foglalkoztatást helyettesítő támogatás	Az aktív korúak ellátására való jogosultságát megállapították, kivéve az, aki rendszeres szociális segélyre jogosult. Legalább 30 nap munkavégzés vagy munkaerő-piaci programban való részvétel, bármilyen képzettséget igénylő felajánlott munka elfogadása és a lakókörnyezet tisztán tartása, ha az önkormányzat előírja	Az öregségi nyugdíj <i>mindenkori legkisebb összegének 80 százaléka, 22 800 forint/hó</i>
Rendszeres szociális segély	Nincs lényegi változás	Családi jövedelem határának a függvénye, <i>de legfeljebb 42 326 forint, fnt-ban részesülő családtag esetén, a rsz maximum összege 19 526 forint</i>

* Dőlt betűvel jeleztük, ha változás történt a 2011. évihez képest.

** Jogosultsági időt munkaviszonnal, illetve egyéni, illetve társas vállalkozói tevékenység folytatásával lehet szerezni, feltéve ez utóbbi esetben, hogy az álláskereső vállalkozói tevékenysége alatt járulékfizetési kötelezettségének eleget tett.

- 4) A munkanélküli-járadék a kérelem napjától folyósítható akkor is, ha a munkavállaló rendes vagy a munkaadó rendkívüli felmondással mondott fel. Korábban ilyen esetekben a folyósítás csak 90 nap elteltével kezdődhetett meg.
- 5) Az álláskeresők külföldön történő munkakeresése esetén az ellátás folyósítását nem kell megszüntetni, figyelemmel arra, hogy a külföldi tartózkodás során az ellátását az ügyfél kevesebb mint három hónap alatt kimeríti, tehát a három hónap utáni megszüntetésre nem kerülhet sor.
- 6) A migráns munkavállalók részére járó ideiglenes ellátás időtartama 180 nap helyett 60 napra csökken.
- 7) A nyugdíj előtti álláskeresési segély megállapításához az eddigi 90 nap helyett előzetesen 45 nap álláskeresési járadék igénybevétele szükséges.
- 8) Ha az álláskereső korhatár előtti ellátásban (korábban korengedményes nyugdíj), szolgálati járandóságban, balettművészeti életjáradékban és átmeneti bányászjáradékban nem részesül, kérelmére nyugdíj előtti álláskeresési segélyt kell megállapítani. Erről a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat hiva-

talból értesíti a nyugdíjfolyósító szervet. A jövőben ezeket a juttatásokat nem támogatásnak, hanem ellátásnak kell nevezni.

- 9) A folyósítási idő lejártát megelőzően létesített munkaviszony miatt az állás-keresési járadék egy összegben történő kifizetésére az álláskeresési járadék megállapítása idején hatályos szabályokat kell alkalmazni.

Főbb jogszabályok

2011. évi CXCI. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról 44. cikk 1. bekezdés, 52. cikk 1. bekezdés, 53. cikk e), f), h), i), j) pont, 54. cikk g), h) pont, 48. cikk, 2011. évi CLXVII. törvény a korhatár előtti öregségi nyugdíjak megszüntetéséről, a korhatár előtti ellátásról és a szolgálati járandóságról 25–26. cikk.

Internetes forrás: munka.hu.

9. Korai nyugdíjazás

Magyarországon a korai nyugdíjba vonulás lehetősége 2012. január 1-jétől megszűnt. A korai nyugdíjak nem nyugdíjszerű pénzbeli ellátássá alakultak át – ennek részleteit lásd az öregségi nyugdíjakról szóló 13. pontban.

Összetett beavatkozások (komplex programok)

A szakpolitika komplex program keretében alkalmaz integrált formában résztvevőként több beavatkozást. A programok jellemzően európai uniós finanszírozásban, a Társadalmi Megújulás Operatív Program (TÁMOP) keretében valósulnak meg az 1. prioritásban. Ide tartozik az 1.1.1., 1.1.2. és a hozzá kapcsolódó 1.1.4. projekt. Tartalmukat röviden *Busch–Cseres–Gergely* (2011), részletesen az operatív program akcióterve ismerteti. Jogszabályi változás csak a projektek számára rendelkezésre álló forrást érintette. Az ezzel kapcsolatos változásokat a foglalkoztatáspolitikai finanszírozását vizsgáló írás ismerteti a fejezet végén.

Főbb jogszabályok

A Társadalmi Megújulás Operatív Program 2011–2013. évekre szóló akciótervének jóváhagyásáról szóló 1013/2011. (I.19.) kormányhatározat, 1094/2011. (IV. 13.) kormányhatározat az egyes fejlesztési tárgyú kormányhatározatok módosításáról, 1230/2011. (VII. 5.) kormányhatározat a TÁMOP 1.2.1. kiemelt projektben a Nemzeti Adó- és Vámhivatal kedvezményezettként történő bevonásáról és a Társadalmi Megújulás Operatív Program 2007–2008. és 2009–2010. évekre vonatkozó akciótervének módosításáról, 1276/2011. (VIII. 10.) kormányhatározat a Társadalmi Megújulás Operatív Program 2011–2013. évekre szóló akciótervének és a Társadalmi Infrastruktúra Operatív Program 2011–2013. évekre szóló akciótervének módosításáról, 1453/2011. (XII. 22.) kormányhatározat a Társadalmi Megújulás Operatív Program 2011–2013. évekre szóló akciótervének és a Társadalmi Infrastruktúra Operatív Program 2011–2013. évekre szóló akciótervének módosításáról, 1235/2012. (VII. 12.) kor-

mányhatározat a Társadalmi Megújulás Operatív Program 2011–2013. évekre szóló akcióterv 1. és 2. prioritásainak megállapításáról, 1282/2012. (VIII. 6.) kormányhatározat a Társadalmi Megújulás Operatív Program 2011–2013. évi akcióterve 3. és 5. prioritásai keretében történő forrásátcsoportosításról.
Internetes források: [NFSZ](#).

MUNKAPIACI HATÁSÚ SZAKPOLITIKAI ESZKÖZÖK

10. Adó- és járulérendszer

*De facto kétkulcsos
személyi jövedeladó*

A személyi jövedelemadó szabályai több ponton módosultak úgy, hogy az hatással lehet a munkapiacra. A legfontosabb ilyen változás, hogy az egykulcsos személyi jövedelemadó lényegében kétkulcsossá alakult. 2 millió 424 ezer forintos bruttó (munkavállaló által fizetett közterhekkkel, járulékokkal növelt) jövedelem alatt mértéke 16 százalék, felette ugyanezt az adókulcsot a jövedelem 27 százalékkal megnövelt mértékére vetik ki. Mindez *de facto* két, egy 16 százalékos és egy 20,3 százalékos, a bruttó bérre vonatkozó adókulcsnak felel meg. Mivel ez utóbbi megegyezik a 2011-ben minden szja-alanyra érvényes adókulccsal, a változás végeredményben a 2 millió 424 ezer forint alatt keresők adókulcsának leszállítását jelenti. Ezzel egy időben az adójóváírás intézménye teljes mértékben megszűnik. A változás tehát a legkisebb keresetűek esetében növeli az adóterhelést, fokozatosan csökkenti viszont azt a valamivel nagyobb keresetek esetében.

Párhuzamos lakásbérlet-bérbeadási és lakásépítési támogatás az adórendszerben

Azok, akik egyszerre adnak és vesznek bérbe lakást a kapott bérleti díjból levonhatják az általuk fizetett bérleti díjat. A változás segítheti a területi mobilitást a kedvezőtlenül eladható, de bérbe adható ingatlanokból származó adóteher mérséklésével. Bizonytalan hatású az a 2012. évi törvénymódosítás, ami a lakáscélú támogatásokat adómentessé teszi: ha az ilyen támogatások zöme a lakásvásárlás támogatását célozza, az a mobilitást csökkenti, ha a bérletet, az várhatóan növeli.

Növekvő eva

A személyi jövedelemadózási szabályai több más, a munkapiacot közvetve érintő ponton is változnak, amilyen például a Széchenyi-pihenőkártya és az Erzsébet-utalvány bevezetésével kapcsolatos szabályok.

Megváltoztak az egyszerűsített vállalkozói adó feltételei. Az adókulcs 30 százalékról 37 százalékra emelkedett, az adónem 25 helyett 30 millió forintos árbevételig választható. A változások után az eva elvileg még inkább a nagyobb méretű, minimális költséghányaddal dolgozó mikrovállalkozásoknak kedvező.

*Központosított
finanszírozás
a szakképzésben*

Több ponton változnak a szakképzési hozzájárulás fizetésének szabályai, legfőképpen a teljesítés lehetősége. Pénzfizetéssel az adó minden alanya teljesíthet, ennek mértéke az egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulékalap 1,5 százaléka. 2012. január 1-jétől azonban a korábbival ellentétben csak a gyakorlati képzést szervező cégek csökkenthetik befizetési kötelezettségüket évi 440 000

forint/fő összeggel. Megszűnt az a korábbi lehetőség, hogy a vállalkozások saját munkavállalóik képzésére fordított összeggel csökkentse a kötelezettségüket. A változással párhuzamosan megnövekedett a TÁMOP 2.1.3. projektben mikro-, kis-, és közepes vállalatok számára szak- és felnőttképzésre rendelkezésre álló forrás, amihez pályázati úton lehet hozzájutni.

2012. január 1-jétől 25 százalékról 27 százalékra növekedett az általános forgalmi adó felső kulcsa. Ez a változás egyfelől csökkentheti a termékek, így a munkaerő iránti keresletet, másfelől az adóterhelés egy részét az élők munkájáról a fogyasztásra helyezi, ami épp ellenkezően, növelheti a munkakeresletet.

A járulékkerhek 2012. január 1-jétől némiképpen növekednek: az immár egységes nyugdíjjárulék 9,5 százalékról 10 százalékra, a természetbeli egészségügyi biztosítási járulék 3 százalékról 4 százalékra emelkedett (2. táblázat). A munkaadói járulékok megszűntek, egyúttal létrejött az azokkal azonos mértékű szociális hozzájárulási adó. Az átalakulás jelentősége elsősorban a közteher jellegében rejlik: ellentétben a járulékokkal, az adó esetében nincs szolgáltatási kötelezettség, az állam a befolyó összeggel a központi költségvetés általános bevételeit és nem egy elkülönített pénzalap bevételeit növeli.

*Afa-növekedés
25-ről 27 százalékra*

*Munkaadói járulék
helyett adó*

2. táblázat: Munkaadói és a biztosított járulékok, szociális adóterhek

		Százalék
Munkáltatót terhelő szociális adó és járulék		
Szociális hozzájárulási adó		27,0
Korkedvezmény-biztosítási járulék*		13,0
Biztosítottat terhelő járulék		
Nyugdíjjárulék**		10,0
Egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulék	természetbeli egészségügyi biztosítási járulék	4,0
	pénzbeli egészségügyi biztosítási járulék	3,0
	munkaerő-piaci járulék	1,5

*A korkedvezmény-biztosítási járulék 25 százalékát a központi költségvetés átvállalja, ezért 9,75 százalékos fizetési kötelezettséget jelent a foglalkoztatók, egyéni vállalkozók számára. Ezt a járulékot csak az érintett szakmákban dolgozók fizetik.

** Magánnyugdíjpénztár-tagoknak és másoknak egyaránt. Az egy napra jutó legnagyobb fizetendő járulék 21 700 forint lehet.

Egészségügyi szolgáltatási járulékot kell fizetni annak a belföldi személynek, aki nem biztosított és egészségügyi szolgáltatásra a törvény alapján nem jogosult, továbbá a kiegészítő tevékenységet folytató egyéni vállalkozónak, illetve a kiegészítő tevékenységet folytató társas vállalkozó után a társas vállalkozásnak. Ennek összege 2012-ben 6390 Ft/hó, azaz 213 Ft/nap volt.

A személyi jövedelemadóztatást szabályozó hatályban levő törvény már 2011-ben is nagymértékben támogatta a jelentősebb jövedelemmel rendelkező, több gyermeket nevelő családokat, de az ezt jogilag körülbástyázó sarkalatos törvények csak 2012. január 1-jétől hatályosak. Számos más dolog mellett, amilyen a család meghatározása is, a törvény rögzíti, hogy a közteher viselés rendszeré-

*Külön törvényben
a családok támogatása*

nek támogatnia kell a gyermekeket nevelő szülőket. Ennek módjaként a családi adókedvezményt, a munkapiacról gyermeknevelés céljából távol töltött idő utáni munkavállalói járulékkedvezményt jelöli meg.

Főbb jogszabályok

2011. évi CLV. törvény a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról, amit kiegészít a 2012. évi LXIX. törvény az adózást érintő egyes törvények módosításáról. Az szja, a járulékfizetés és az eva szabályozását módosítja a 2011. évi CLVI. törvény egyes adótörvények és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról. A lakáscélú támogatás adómentességéről szól a 2012. évi LXIX. törvény az adózást érintő egyes törvények módosításáról. A gyermeket nevelő családokra vonatkozó közteherviselés elveit két sarkalatos törvény – a 2011. évi CCXI. törvény a családok védelméről és a 2011. évi CXCV. törvény Magyarország gazdasági stabilitásáról – rögzíti. A szociális szervezetekben tevékenykedők kedvezményes közteherviselésének lehetőségének vizsgálatáról szól a 1067/2012. (III. 20.) kormányhatározat a szociális szervezetekkel kapcsolatos egyes feladatokról.

Internetes források: [NAV](#).

11. Egyéb transzferek

Gyermeknevelési ellátások

Az adókhoz hasonlóan, a családtámogatásokra is vonatkoznak a családokról szóló sarkalatos törvény szabályai. Ide elsősorban azok a rendelkezések tartoznak, amelyek kimondják, hogy az állam köteles a várandóssággal és gyermek hároméves koráig gondozásával, illetve taníttatásával kapcsolatos költségekhez hozzájárulni.

A legfontosabb változás az, hogy 2012. január 15-étől a bölcsődék fenntartói térítési díjat szedhetnek. Ennek az összegnek fedeznie kell a normatív támogatás és a működtetés önköltségének különbségét, de nem lehet több a család egy főre jutó nettó jövedelménél.³ Az jövedelmet be kell vallani, a mentességéről az önkormányzat határoz. A díjfizetés alól a három és több gyermeket nevelő családok automatikusan mentesülnek, nehéz anyagi helyzet esetén ezen túli mentesség is adható.

Központi bölcsődefejlesztés nem indult, de a TÁMOP 2.4.5. projekt keretében lehetőség nyílik a három év alatti gyermekek nappali ellátását szolgáló intézményfejlesztés és -létrehozás finanszírozására, és a regionális operatív programok projektjeiben is szerepelnek bölcsődefejlesztési programok.

Főbb jogszabályok

Többek között a bölcsődei térítési díj szedésének lehetőségéről szól a 328/2011. (XII. 29.) kormányrendelet a személyes gondoskodást nyújtó gyermekjóléti alapellátások és gyermekvédelmi szakellátások térítési díjáról és az igénylésükhöz felhasználható bizonyítékokról.

Elvi állásfoglalás és a bölcsődei térítési díj

³ A tényleges költséget az adott intézmény fenntartásának költsége határozza meg. A bevezetett díjakról statisztika még nem áll rendelkezésre, újsághírek napi 100–220, ritkábban 500 forintos díjról szólnak.

12. Munkaszerződés feltételei, a munkatörvénykönyv változásai*

* Írta: NEUMANN LÁSZLÓ

A rugalmas munkaerő-felhasználás eszközeit a szervezetszociológiai irodalom két dimenzióban szokta csoportosítani (Atkinson–Meager, 1986):

- 1) *numerikus rugalmasság*: amelynek eszközei lehetnek külső vagy belső jellegűek, azaz vagy a munkaerőpiaci átmenet felől a felvétel–elbocsátás rugalmasságáról beszélünk, vagy a már alkalmazott munkaerő által teljesített munkaórákról, munkateljesítményekről,
 - 2) *funkcionális vagy szervezeti rugalmasság*: az igénybe vett munkaerő minőségi változtatása (például a munkakörök cseréje sokoldalúan képzett munkavállalókkal, a munkavállalók továbbképzése, a munkaszervezés fejlesztése stb.).
- Az Európai Unió foglalkoztatási stratégiáiban mai napig központi szerepet játszó a *rugalmasság és biztonság* együttes érvényre juttatásával (*flexicurity*) kapcsolatban külön szokták említeni még a pénzügyi vagy bérrugalmasságot, ami a vállalatok béralkalmazkodásaként a munkagazdasági megközelítésben is fontos tényező. Ezen túlmenően érdemes még arról is szót ejteni, hogy kizárólag a keresleti oldal, vagyis a munkaadó rugalmasságigényének kielégítéséről van szó (ahogy az eddigi példákban felmerült), vagy a munkavállalók szükségleteiről is (családbarát munkaidőrendszerek, a munkavállaló képzési vagy szabadidős igényeinek kielégítése stb.).

Hogyan hathatnak a foglalkoztatásra?

Munkaerő-piaci szempontból a szabályozás legfontosabb két tényezője az elbocsátásokkal szembeni védelem és a munkavállalók pozíciójának erősítése a béralkuban. Ezek nem függetlenek egymástól sem, s a jogi szabályozás általában kiterjedhet mind az egyéni munkajogviszony kereteire, mind a kollektív munkajogra (azaz befolyásolják a munkavállalók érdekképviseleti szervezeteinek lehetőségeit). Mivel a munkajogi szabályozás nem terjed ki a fekete-foglalkoztatásra, szigorú ebben az irányba terelheti azokat a munkaadókat, akiknek „nem éri meg” a viszonylagos merevségvállalása. Ugyanakkor a fekete- vagy szürkefoglalkoztatás nagyobb valószínűsége, az informális-jogellenes munkaügyi gyakorlat gyengébb szankcionálása maga is olyan rugalmassági tényező, amelyet a tételes jogi szabályozás mellett figyelembe kell vennünk (Tonin, 2009).

A magyar munkatörvényeket már fél évtizeddel ezelőtt is az egyik legrugalmasabb szabályozásként tartották számon, akár európai mércével mérve, akár a kelet-európai versenytársakhoz hasonlítva (Köllő–Nacsá, 2006) Ezt támasztják alá a legelterjedtebb összehasonlító elemzések az úgynevezett munkavállaló-védelmi (*employee protection*) indexek, amelyek elsősorban a munkavállalók elbocsátásokkal szembeni védelmét (annak költségeit, illetve eljárási előírásait) mérik (OECD, 2009, Venn, 2009).⁴

Működés 2011 augusztusában

Bár a 2012 közepéig hatályos munkatörvénykönyv 1992-ben született, az egymást követő kormányok kisebb-nagyobb módosításokkal szinte folyamatosan

A munkaszervezeti rugalmasság tipizálása

4 Ezekben Magyarország helyezése egyáltalán nem azt mutatja, hogy a védelem szintje veszélyeztetné a munkaerőpiaci rugalmasságát. Az OECD munkahelyvédelmi indexe alapján 2008-ban Magyarországot csak 10 ország előzte meg a rugalmasság egésze terén: 1,82-es értéke kisebb (nagyobb rugalmasságot mutat), mint a 2,11-es OECD-átlag és Lengyelország 2,01-os, Szlovákia 2,45-os vagy Csehország 3,0-es indexe. A különböző szempontú, részletes közép-kelet-európai rugalmassági rangsorokat lásd Tonin (2009)

Magyarországon a munkavállalók védelme korábban sem veszélyeztette a munkaerőpiaci rugalmasságát

igyekeztek azt a változó gazdasági és politikai igényekhez igazítani. 1995 óta egyre tágult azoknak a szabályoknak a köre, amelyekről kollektív szerződéssel vagy egyéni megállapodással el lehet térni a munkáltató igénye szerint, lazítva az erős törvényi védelmen. A válság idején kisebb munkajogi módosítások szintén növelték a rugalmasságot (például a rövidített munkaidő törvényesítése, a munkaidőkeret időtávjának kiterjesztése – amelynek átlagában kell teljesíteni a teljes munkaidőt egyenlőtlen munkaidő-beosztás mellett – a „rendezett munkaügyi kapcsolatok” szabályainak lazítása stb.). Ezekkel a változtatásokkal alapvetően a gazdasági visszaesés idején szándékozták elősegíteni a munkahelyek megőrzését, valamint a vállalkozások állami megrendelésekhez jutását. 2010-től az új kormány törvénykezése ezeket az ideiglenesnek szánt változtatásokat a munkajog állandó elemévé tette.

*A régi munkatörvénykönyv módosítása
2011. augusztus 1-jén
lépett hatályba*

A 2012. évi munkajogi reformot megelőzően – némileg annak változtatási irányát előre jelezve – már 2011. augusztus 1-jén életbe lépett a régi munkatörvénykönyv módosítása. E szerint a felvételtkor a munkaszerződésben kiköthető próbaidő hossza növelhető, ha a kollektív szerződésben erről megállapodnak, így a munkáltató legfeljebb hat hónap próbaidőt is kiköthet. Változtak a rendes szabadság kiadásának szabályai is. Ha azt az esedékesség évében nem tudták kiadni a munkavállaló személyét érintő körülmény (például betegség) miatt, és ennek időtartama meghaladta a hat hónapot, akkor a korábbi 30 nap helyett 6 hónap áll rendelkezésre, hogy kiadják az elmaradt szabadságot. Korábban a szabadságot kettőnél több részletben csak a munkavállaló kérésére lehetett kiadni, augusztus 1-jétől a munkáltató egyoldalúan dönthet így, ha ezt gazdasági érdeke indokolja, ám ebben az esetben is évente egyszer legalább 14 naptári nap egybefüggő szabadság illeti meg a munkavállalót. A módosítás legtöbbet vitatott eleme az volt, hogy túlmunka esetén pótlék fizetése helyett a munkavállaló kompenzálható-e szabadidővel. Korábban erre csak a felek megállapodása vagy erről rendelkező munkaügyi szabály (kollektív szerződés) esetén volt lehetőség, augusztus 1-jétől azonban a munkáltató erről is egyoldalúan dönthetett. A szabadidő mértékének azonban ilyen esetben legalább a végzett túlóra időtartamát el kell érnie.

*A munkaerő-kölcsönzésről szóló EU irányelv
átvétele*

2011. december 1-jén életbe lépett az a 2011 júniusában elfogadott módosításcsomag, amely átvette az Európai Unió munkaerő-kölcsönzésről szóló, 2008/104/EK irányelvét. Az irányelv két legnagyobb jelentőségű változtatása a kölcsönzés ideiglenességéről és a kölcsönzötteknek a kölcsönvevő cégnél állandó munkaviszonyban lévőkkel azonos bánásmódjáról rendelkezik. Ezek az európai szinten is sokáig vitatott kérdések a magyar munkaerő-kölcsönzők gyakorlatát is alapvetően érintik. Az ideiglenesség esetében a magyar jogalkotó maximálisan kihasználva az irányelv kereteit, öt évet határozott meg, beleértve a meghosszabbított vagy az előző kikölcsönzés megszűnésétől számított hat hónapon belül történő ismételt kikölcsönzést, függetlenül attól, hogy a kikölcsönzés esetleg más kölcsönbe adóval valósult meg. A munkavállaló számára a

kikölcsönzés teljes időtartama alatt biztosítani kell a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket, beleértve a bért és egyéb juttatásokat is. Ettől csak akkor lehet eltérni a foglalkoztatás első 184 napjában, ha kölcsönzött munkavállalóval határozatlan idejű szerződést kötnek, és a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is díjazásban részesül, vagy a munkaerőpiactól tartósan távollévő munkavállalónak minősül, vagy pedig a helyi önkormányzat többségi tulajdonában lévő gazdasági társaságnál vagy közhasznú szervezetnél végez munkát munkaerő-kölcsönzés keretében. (Az utóbbi eset lényegében a közfoglalkoztatási jogviszony keretében történő munkaerő-kölcsönzést jelenti, amelyet 2011 szeptemberétől egy kormányrendelet újraszabályozott.)

Működés 2011 szeptembere és 2012 szeptembere között

Az időszak legnagyobb jelentőségű fejleménye kétségtelenül az új munkatörvénykönyv (Mt) 2011. decemberi elfogadása. A munkajog koncepcionális átalakítására még a válság előtt, az előző kormányok adtak megrendelést a szakértőknek, bár politikai okokból a kezdeményezés nem jutott el a törvényhozásig. Az új kódex kialakítását az 1992 óta megváltozott gazdasági szerkezettel (a magántulajdon meghatározóvá válása, a kis- és középvállalatok túlsúlya, atipikus munkaviszonyok terjedése, rugalmasság iránti fokozott igény), illetve az 1992. évi jogpolitikai szándék (a kollektív szerződéses szabályozás játéktérének növelése) nem teljesülésével indokolták. Az új törvényt a soron lévő európai uniós jogharmonizációs feladatok is indokolták, sőt indoklása hivatkozik az EU lisszaboni stratégián alapuló, a munkajog 21. századi modernizálásával foglalkozó zöld könyvre (EB, 2006), illetve annak nyomán a tagállamokban kibontakozott tudományos vitákra és jogalkotási megoldásokra. Ezek egyrészt a rugalmas foglalkoztatás megteremtésének, másrészt a munkavégzők szociális biztonsága fenntartásának érdekében szükséges jogalkotási lépésekre irányították a figyelmet.

A 2012-ben hatályba lépett munkatörvénykönyv, amelynek fő iránya – hasonlóan a régi törvénykönyv módosításaihoz – a munkaviszony rugalmasabbá tétele, ám azt koncepcionálisan is új keretek közé helyezi. Bár a tervezetet már júniusban megjelentette a kormány, a szakszervezetekkel folytatott egyeztetések elhúzódtak.⁵ A törvény – amelyet részben még a 2012 júniusában elfogadott átmeneti rendelkezésekről szóló törvény is módosított – 2012. július 1-jén lépett életbe, bizonyos rendelkezéseit azonban csak 2013. január 1-jétől kell alkalmazni.

A törvény jogelméleti változtatásának lényege, hogy a szabályozást a korábbi közjogi felfogás helyett a magánjogi megközelítés jellemzi. Ez szakítást jelent a munkajog korábbi védelmi funkciójával, vagyis azzal, hogy jogi eszközökkel próbálta kiegyenlíteni az individuális munkaviszony felei közötti aszimmetrikus alkupozíciót, védve a gyengébb piaci pozícióban lévő munkavállalót. Ennek megfelelően az új Mt. egyrészt tágabb teret hagy a kollektív és egyéni megállapodásoknak, alapértelmezésében a megállapodásokkal el lehet térni a törvénytől a

Az új munkatörvénykönyv fő iránya a munkaviszony rugalmasságának növelése

⁵ Az érdekegyeztetés folyamatáról később lesz szó (részletesebben lásd Tóth, 2012).

Koncepcionális újítás: közjogi szabályozás helyett magánjogi megközelítés

6 Az eltérési lehetőségekre a szakszervezeti kommentárok is felhívják a figyelmet (például Czuglerné, 2012, Schmider, 2012).

7 A törvény részletes magyarázatát nyújtja jó néhány tankönyv (Gyulavári, 2012) és kézikönyv (például Horváth, 2012, Pál és szerzőtársai, 2012, Bankó és szerzőtársai, 2012) illetve az utóbbi megvásárolható rendszeresen frissülő elektronikus kiadvány formában (Complex munkajogi e-kommentár). A laikus olvasót segíti ezen túlmenően néhány tematikus internetes forrás, például Kártyás Gábor és más szerzők blogjai (<http://azujmunkatorvenykonyve.hu/>, <http://systemmedia.hu/>), illetve speciális célcsoportoknak – munkavállalóknak, munkaadóknak – szánt kiadványok (Bodnár, 2012, Kártyás–Takács, 2012)

Az új törvény elsősorban a munkaerő mennyiségi változtatását könnyítette meg

Önálló fejezet az atipikus munkaviszonyokról

munkavállaló hátrányára is. (A régi törvénykönyvben ez fordítva volt, csak kivételként lehetett a munkavállalóra nézve hátrányos megállapodást kötni.) Másrészt ahol törvényi minimumstandardot állapít meg (például az elrendelhető túlmunka mértéke), ott ezeket a standardokat lejjebb szállította. Így a munkaviszony rugalmasabbá tételében mára korlátot szinte csak az ország nemzetközi kötelezettségei szabnak (EU-irányelvek, ILO-megállapodások). A kollektív szerződésekbe, illetve a munkaszerződésekbe foglalható eltérési lehetőséget és azok tilalmát a törvény külön cikkben kiemeli minden szakaszának végén.⁶

A munkatörvénykönyv részletes ismertetése és magyarázata meghaladja lehetőségeinket, egyébként is az olvasó rendelkezésére áll a törvény elfogadása óta megjelent – az alkalmazást segítő – bőséges munkajogi szakirodalom.⁷ (Erre egyébként szükség is van, mert bár az új törvény – még kritikusan is – jogtechnikailag tökéletesebb a réginél, felhasználóbarátnak aligha mondható. Számos korábbi szabályt tételesen nem tartalmaz, azok alkalmazhatóságára csak a törvény más cikkeivel, az indoklásával és a háttér szabályokkal – mint például az általános magatartási elvekkel vagy a polgári törvénykönyvvel – összevetve lehet következtetni.) Ezért itt elsősorban a munkaerő-piaci szempontból fontos rugalmasság eszközeire koncentrálnak, követve a munkaerő-felhasználás rugalmas eszközeinek a szervezetszociológiai irodalmában bevett, már ismertett csoportosítását. Leírásunk csak a rendelkezések legfontosabb elemeit emeli ki, nem törekedhettünk sem a jogi feltételek szabatos felsorolására, sem arra, hogy a vadonatúj rendelkezések alkalmazása várható következményeinek taglalásába bocsátkozzunk.

Az egyéni munkajogviszony rugalmasabbá tétele terén az új törvény elsősorban a felhasznált munkaerő mennyiségének változtatását könnyítette meg (külső és belső numerikus flexibilitás.) A munkaerő-felvétel oldalán a már említett próbaidő az egyik – elvben mind a munkaadó, mind a munkavállaló számára egyaránt hozzáférhető – eszköz, amelynek tartama alatt lehetséges a megkötött munkaszerződés indoklás és következmények nélküli felmondása. Az új Mt. megtartotta azt a korábban bevezetett szabályt, amely szerint a kollektív szerződés legfeljebb hathavi próbaidőt engedélyezhet. A próbaidőt a munkaszerződésben lehet kikötni, kollektív szerződéses szabályozás hiányában legfeljebb három hónapra, de az ennél rövidebb próbaidő kikötése esetén a felek megegyezésével azt – legfeljebb egy alkalommal – meghosszabbíthatják, azonban az a meghosszabbítással együtt sem haladhatja meg a három hónapot.

A munkaszerződés változatlanul vonatkozhat teljes vagy részmunkaidős foglalkoztatásra, határozott vagy határozatlan időre. Az új munkatörvénykönyv nem szabja meg, hányszor lehet azonos felek között meghosszabbítani a határozott idejű munkaviszonyt, ám összességében tartama az öt évet nem haladhatja meg. Egy új, családbarát paragrafus szerint, ha a munkavállaló igényli, gyermeke hároméves koráig munkaszerződését a napi munkaidő felének megfelelő részmunkaidősre kell változtatni. A törvényben újdonság, hogy önálló

fejezet szól más úgynevezett atipikus munkaviszonyokról (munkavégzés behívás alapján, a munkakör megosztása, több munkáltató által létesített munkaviszony, távmunka, bedolgozói munkaviszony, egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára vonatkozó munkaviszony.) A törvény ezeknek a korábinál szélesebb körét oly módon szabályozza, hogy számos kérdésben a felek megállapodásának tág teret enged. Változatlanul a munkaszerződés speciális esete a „kölcsonzésre irányuló munkaviszony”, amelyben csak a munkavégzés jellegéről vagy munkaköréről és az alapberről kell megállapodni, a munkavégzés helyéről és más munkafeltételekről csak később kell tájékoztatást adni.

A rugalmas munkaerőpiac szempontjából kiemelt fontosságú a munkaviszony megszüntetésének, a munkáltató általi felmondásának újr szabályozása. Nem véletlen, hogy a törvény előkészítése során a legtöbb támadás ezeket a változtatásokat érintette, s az eredeti tervhez képest a jogalkotó visszalépni kényszerült, például a felmondási tilalmak és védelmek, valamint az indoklás nélküli felmondás lehetőségének tekintetében. A felmondási tilalom alatt álló és védelemben részesített munkavállalói csoportok a kompromisszumok során megmaradtak a törvényben, bár a részletszabályok jelentősen módosultak. (Például a védelem alól kibívót kínál a munkáltatónak az a szabály, amely szerint a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból is meg lehet szüntetni az érintettek munkaviszonyát.) Ugyanakkor az új törvény lehetővé teszi, hogy a munkáltató felmondjon a keresőképtelenség és fizetés nélküli szabadság különböző eseteinek (betegség, beteg gyermek ápolása, hozzátartozó otthoni gondozása) időtartama alatt. A felmondási idő ilyen esetekben azonban csak a távollét utáni időpontban kezdődik meg. A törvény szerinti felmondási idő harminc nap, amely a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idővel növekszik. Újdonság azonban, hogy amennyiben a munkavállaló mond fel, a felmondási idő nem növekszik, harminc nap marad. Bár a csoportos létszámcsoökkentés szabályai lényegében nem változtak, a szakszervezet ezzel kapcsolatos jogosítványai igen: ha nincs üzemi tanács, akkor sem köteles a munkáltató konzultálni a szakszervezettel. Munkaerő-kölcsonzésnél általánosan 15 nap lett a felmondási idő, szemben a korábbi szabállyal, amely 30 napot írt elő, ha a munkaviszony időtartama elérte az egy évet.

A munkaviszony megszüntetésének korlátai és eljárási szabályai mellett egyáltalán nem mindegy, hogy az milyen költséggel jár a munkáltató számára. A felmondási idővel járó költségeken túl a legjelentősebb költségelem a végkielégítés. Ennek törvényi mértéke is csökkent valamelyest. A törvényben ugyan a munkáltatónál eltöltött idő függvényében változatlanul 3–6 havi összeg szerepel, de a munkaviszonyban töltött idő nem a felmondási idő utolsó napjáig tart, hanem a felmondás közlésének a napja a mérvadó. Másrészt, míg korábban a végkielégítést az átlagkeresetet alapján számították, az új törvény szerint az úgynevezett távolléti díjjal kell számolni, amely rendszerint alacsonyabb, mert a nem rendszeres jövedelmeket (prémium vagy a jutalom)

*Könnyebb és olcsóbb
munkáltatói felmondás*

mazza. Az új törvény szerint nem jár végkielégítés annak, akinek a munkáltató a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségügyi okkal összefüggő képessége miatt mond fel. A „védett korú” munkavállalók többlet-végkielégítése is csökkent, a korábbi háromhavi helyett a szolgálati időtől függően 1–3 havira. Főszabályként a felmondási idő és a végkielégítés mértéke kollektív szerződésben növelhető, ám az új törvény ezt megtiltja a köztulajdonban álló munkáltatóknál.

A jogellenes elbocsátás kockázata: továbbfoglalkoztatás helyett kártérítés – a korábbinál kisebb

Az elbocsátás költségeinek egy speciális, ám a gyakorlatban igen fontos kérdése, hogy a munkáltató egy perben milyen retorzióra számíthat a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén. A régi törvény szerint, ha a bíróság megállapítja jogellenességet, akkor a munkavállalót, amennyiben ezt igényelte, eredeti munkakörében kellett továbbfoglalkoztatni. Júliustól megszűnik ez az általános kötelezettség, ezentúl alkalmazására csak kivételes körülmények esetén kerülhet sor. A jogalkotók arra hivatkozva szüntették meg ezt a jogkövetkezményt, hogy a tapasztalatok szerint a jogszerűtlenül elbocsátott munkavállalók általában nem akartak élni vele, helyette kártérítést igényeltek. A vétkes munkáltatónak meg kellett téríteni a munkavállaló felmerült kárát és elmaradt munkabérét egészen a bírósági határozat jogerőre emelkedéséig. Ez a gyakorlatban a bírósági eljárás elhúzódása miatt akár több év munkabére is lehetett. Az új munkatörvénykönyv radikálisan csökkentette a jogellenes elbocsátás esetén követelhető elmaradt bért, az nem haladhatja meg a tizenkét havi távolléti díj összegét.

Rugalmasabb munkaidő-szervezés elszámolási időszak alkalmazásával

A munkáltató rugalmas alkalmazkodását segíti a munkaidő–pihenőidő új szabályozása. Az új törvény egyrészt tágította azokat a keretet, amelyen belül a vállalat a munkaidő változtatásával alkalmazkodni tud a változó kereslethez. Így az új szabályozás az elrendelhető túlmunka (rendkívüli munkaidő) éves felső korlátját növelte 250 órára a korábbi 200-ról. Kollektív szerződésben – akárcsak a régi törvény szerint – ennél is többről, legfeljebb 300 óráról lehet megállapodni. A munkaidő-beosztást változatlanul egy héttel korábban, legalább egy hétre írásban kell közölni, azonban az új törvény szerint a munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást módosíthatja négy nappal korábban is, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel. A munkaidőkeret szabályai nem változtak, de már a nélkül is elrendelhető egyenetlen munkaidő úgynevezett elszámolási időszak alkalmazásával. E szerint az érintett héttől kezdődően – a munkaidőkerethez hasonló 4–12 havi időszak alatt – kell a munkavállalónak ledolgoznia a munkaidőt, amely úgy is beosztható, hogy a munkavállaló a napi munkaidő és az általános munkarend alapulvételével megállapított heti munkaidőt a munkáltató által meghatározott hosszabb, az érintett héttel kezdődő időtartam (elszámolási időszak) alatt teljesítse. Ilyen elszámolási időszakok rugalmasan, akár egymást követő heteken is indíthatók. Ezáltal egy olyan rugalmas munkaidőszámla jön létre, amellyel a munkáltatók „kvázigördülő” időkeretben szervezhetik meg

a munkavégzést. Az új munkatörvénykönyv bevezette a kötetlen munkarend fogalmát, a munkakör sajátos jellegére vagy a munkavégzés önálló megszerzésére tekintettel a munkáltató írásban engedheti át a munkaidő beosztásának jogát, kötetlen munkarendben az dolgozik, aki heti átlagban legalább napi munkaidejének felét saját maga osztja be. Ilyen esetben a munkáltatónak nem kell munkaidő-nyilvántartást sem vezetnie.

Megmaradt a gyermekek után járó pótszabadság, igénybevételére mindkét szülő jogosult. Az apának a gyermeke születését követő második hónap végéig öt munkanap pótszabadság jár.

A rugalmasság mértéke mellett hasonlóan fontos szabályozási kérdés annak költsége. Ezért a törvény megváltoztatja a különböző munkarendekhez kapcsolódó pótlékok szabályait, ezáltal a rugalmasság lényegesen olcsóbb elérhető lehet. A kötetlen munkarend például hátrányos lehet a munkavállaló számára, mert mellette nem jár túlóra-elszámolás és -kifizetés. Ennél feltehetően nagyobb jelentőségű változás az éjszakai és műszakpótlékok újraszabályozása. Az új munkatörvénykönyv szerint ilyen pótlékokat több műszakos munkarendben üzemelő munkáltatónál kell fizetni, amiről csak akkor van szó, ha a munkáltató tevékenységének tartama hetente eléri a 80 órát. Ez azt jelenti, hogy legalább két, heti 40 órás teljes munkaidőre szerződött munkavállalókból álló műszakot kell foglalkoztatnia. Nem számít több műszakos munkarendnek az „ölelkező műszakok” esete, ha a két nyolc-nyolc órás műszak részben átfedi egymást. A több műszakos üzemelés keretében a munkavállalónak 30 százalékos bérpótlék jár este 6 és a reggel 6 óra közötti munkavégzés esetén, ha a beosztás szerinti napi munkaideje kezdetének időpontja rendszeresen változik. A nem több műszakban foglalkoztatottak számára 15 százalékos bérpótlékot kell fizetni éjszakai munkavégzés esetén, ha annak időtartama az egy órát meghaladja. A korábbi délutáni műszakpótlék ezzel gyakorlatilag megszűnt. Vasárnapi munkavégzés után a rendes munkaidőben történő munkavégzésre kötelezett, több műszakos tevékenység keretében (például a kereskedelemben) és a készenléti jellegű munkakörben dolgozó munkavállalónak 50 százalékos pótlék jár, a munkaadónak nem kell kifizetnie a heti pihenőnapot 100 százalékos pótlékkal. Megszáktítás nélküli tevékenység esetén azonban ez a pótlék nem jár. A munkával töltött munkaszüneti napért a korábbi 200 helyett csak 100 százalékos pótlék jár.

A túlmunkára (rendkívüli munkaidőre) járó pótlék 50 százalékos, és – a korábbi törvény módosítástól visszalépve – csak munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy egyéni megállapodás alapján adható helyette szabadidő. Készenlét esetén 20, ügyelet esetén 40 százalékos bérpótlék jár. Az új törvény szerint a felek a munkaszerződésben a bérpótlék helyett készenlét vagy ügyelet esetén a munkavégzés díjazását és a bérpótlékot magában foglaló havi átalányt állapíthatnak meg. Ehhez nem szükséges kollektív szerződés, a munkaadó egyénileg állapodhat meg a dolgozókkal. Ezáltal nemcsak az adminisztráció könnyítése érhető el, hanem a bérköltség is csökkenthető. Szélsőséges esetben akár elképzelhető,

*Alacsonyabb pótlékok –
olcsóbban elérhető
a rugalmasság*

hogy minimálbér megfizetése mellett dolgoztathatnak éjszaka vagy vasárnap is. Az átmeneti törvény rendelkezése szerint azonban változatlan munkafeltételek mellett az átalány összege nem lehet alacsonyabb a munkavállalónak az előző egy év tartama alatt fizetett bérpótlék havi átlagánál. Ennek ellenére ez – hosszabb távon és az új belépők esetében – alkulehetőséget teremt a munkaadó számára, hogy csökkentse a bérköltségét.

Béralkalmazkodásra, kifejezett bércsökkentésre – igaz, korlátozott módon – egyébként az új törvény néhány más rendelkezése is módot ad. Egyrészt a munkával nem töltött időre az átlagkereset helyett a távolléti díjat kell fizetni, ami alacsonyabb mértékű lehet, mert bizonyos kereseti elemeket nem tartalmaz. Másrészt az új törvény hatálya alatt az egyoldalú nyilatkozattal megállapított (tehát nem szerződésbe foglalt) munkadíjmelés visszavonására is van mód, ha olyan lényeges változás következik be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalanul nagy terheket róna a munkaadóra.

Kártérítés: a munkáltató anyagi kockázatának csökkentése

A munkáltató anyagi kockázatának csökkentése is célja volt a jogalkotónak: a felek megállapodása alapján biztosítékot kell fizetnie annak a munkavállalónak, aki „munkaköre ellátása során más munkavállalótól vagy harmadik személytől pénzt, más értéket vesz át, vagy részükre ilyen kifizetést, átadást teljesít”. Ez azonban nem lehet több a munkavállaló egyhavi alapbérénel. A munkáltató kockázatát hivatott csökkenteni a munkavállaló kártérítési felelősségének növelése gondatlan károkozás esetén. A 2012. június 30-ig hatályos törvény szerint egyhavi átlagkereset 50 százalékáig terjedhetett a kártérítés mértéke. Az új törvényben – fő szabályként – négyhavi távolléti díjának megfelelő összeghatárig terjedhet, de kollektív szerződés ettől mindkét irányban eltérhet, s akár nyolchavi távolléti díjnak megfelelő mértékéig is felemelheti a kártérítés mértékét. Ez a felelősségi szabály érvényes a leltárhiany esetén is. Másfelől viszont az új törvény kifejezetten mérsékli a munkáltató kárfelelősségét a munkavállalóval szemben, például mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt a hatókörén kívüli körülmény okozta, s nem lehetett megkövetelni, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa.

Egyszerűbb szabályok a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra

A munkatörvénykönyv eddig is szabályozta a funkcionális rugalmasság bizonyos eseteit, ám az új törvény egyszerűsíti a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás szabályait. A régi munkatörvénykönyv részben a munkaszerződés módosítása, részben a munkavégzés szabályai közt rendezte a munkaszerződéstől átmenetileg eltérő foglalkoztatás, azaz az átirányítás, a kirendelés és a kiküldetés kérdéseit. Az új törvény összefoglalóan a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás fogalmát használja a más munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál való munkavégzésre, amelyet a munkáltató egyoldalúan is elrendelhet meghatározott feltételekkel, de a törvény e lehetőség éves felső határát lerövidítette. Míg korábban akár évi 110 napot, illetve kollektív szerződés alapján akár hosszabb időtartamot is elérhetett, addig az új munkatörvénykönyv naptári évenként összesen 44 beosztás szerinti munkanapban vagy

352 órában maximalizálja, de kollektív szerződés vagy munkaszerződés eltérő szabályt is tartalmazhat.

Bizonyos mértékben a rugalmasabb munkaszervezést segítik a korábban említett munkaszerződés-típusok: a munkakör megosztása (*job sharing*), a több munkáltató által létesített munkaviszony, a munkavégzés behívás alapján. Az utóbbi érdekessége, hogy a törvény egy Nyugat-Európában bevett gyakorlat meghonosítására tesz kísérletet, vagyis már nemcsak a felmerülő munkáltatói igényekre reflektál, hanem maga is igyekszik ösztönözni új atipikus formák bevezetését. Ám a munkaszervezeti irodalomban innovatívnak tekintett munkavégzési formák, a munkaszervezeti tanulás és különösen az ezt megalapozó munkahelyi képzés feltételeit az előző munkatörvénykönyvhöz hasonlóan mostohán kezeli a jogalkotó. A munkahelyi képzést a munkatörvénykönyv változatlanul csak a tanulmányi szerződések esetében szabályozza, sőt a korábbiaktól eltérően a munkáltató nem köteles szabadidőt biztosítani – az általános iskolát kivéve – az iskolai rendszerű képzésben részt vevők részére.⁸

A munkaviszony alapvető jellegzetessége a hierarchikus viszony a munkáltató és a munkavállaló között. Az új munkatörvénykönyv több szabálya megerősíti az alá- és fölérendeltséget. Így például a munkavállaló köteles a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani. Az indokolás szerint ez a munkavégzés minőségének új mércéje, olyan általános – tehát a munkavégzésen túl is érvényesülő – magatartási szabály, amely a munkaviszony bizalmi jellegéből szükségképpen következik. Ezzel párhuzamosan a munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegésének jogkövetkezményeit is újraszabályozza a törvény. Szankciókat főszabályként kollektív szerződés állapíthat meg, de annak hiányában a munkaszerződésben is ki lehet kötni. Ugyanakkor a jogalkotó a munkáltató számára előírt új általános magatartási követelménnyel ellensúlyozná a munkavállaló gyengébb egyéni alkupozícióját: a „méltányos mérlegelés alapján” köteles figyelembe venni a munkavállaló érdekeit, intézkedésével nem okozhat „aránytalan sérelmet” a munkavállalónak.

A munkatörvénykönyv – hasonlóan a korábbihoz – lehetővé teszi, hogy az ágazati specialitásokat külön törvényben szabályozzák. Ilyenek elsősorban a közlekedésben és az egészségügyben vannak, illetve várhatók, s újdonság, hogy nemcsak a sajátos munkaidő- és pihenőidő-szabályokat tartalmazzák, hanem az esetleges sztrájk idejére is meghatározzák a nyújtandó elégséges szolgáltatások szintjét, valamint a bevezethető kormányzati szükségintézkedéseket. A közforgalmú közlekedésben például helyi és elővárosi személyszállítási járatokon a megrendelt szolgáltatás mennyiségének 66 százalékát, országos és a regionális vonalakon 50 százalékát kell biztosítani. Az egészségügyi válsághelyzetre vonatkozó szabályokat a víziközmű-szolgáltatásról szóló törvénybe építették be és fogadták el 2011 decemberében.

8 A különböző felmérések szerint Magyarországon a munkáltatók – európai összehasonlításban – kifejezetten kevés képzést nyújtanak munkavállalóik számára (*Eurofound*, 2012). A munkahelyi képzést azonban a jogi keretek mellett a finanszírozási feltételek is befolyásolják. Ebből a szempontból kifejezetten negatív tendencia a szakképzési hozzájárulás helyi felhasználhatóságának megszüntetése, ugyanis a kormányzat ennek a forrásnak a felhasználásával kívánja központosítani a szakképzés irányítását.

A munkáltató köteles „méltányos mérlegelés” alapján figyelembe venni a munkavállaló érdekeit

Ágazati szabályok a sztrájk idején nyújtandó elégséges szolgáltatásról

Rugalmasabb munkaerő-felhasználás a közszolgálatban is

Sajátos rugalmasság bevezetésére a közszolgálatban is történt kísérlet a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvénnyel. Ennek számos eleme szintén a munkaerő rugalmas felhasználását segíti: a kinevezés módosítása, a kinevezéstől eltérő ideiglenes foglalkoztatás, az átirányítás, a kirendelés, a kiküldetés, a kormányzati érdekből történő kirendelés, a végleges áthelyezés stb. eseteit szabályozza. A törvény végrehajtási rendelete tartalmazza a tisztviselők munka- és pihenőidejére vonatkozó részletszabályokat, a távmunka, valamint az igazgatási szünet szabályait. (A törvény kiterjed a központi és a helyi közigazgatás, valamint a rendvédelmi szerveknél és más hatóságoknál foglalkoztatott kormánytisztviselőkre. Megjegyezzük, hogy más-más törvények és végrehajtási rendeletek vonatkoznak a bírákra, ügyészekre, hivatásos és szerződéses katonákra, amelyekre itt nem térünk ki.) Külön végrehajtási rendeletek tartalmazzák a közszolgálati tisztviselők képesítési kinevezési feltételeit és a fegyelmi eljárás részletes szabályait. A törvény rögzíti a közszolgálati tisztviselők munkavégzésének szabályait, többek között a magatartási követelményeket, a munkaidőt, a bérezést, az előmenetel szabályait, valamint az összeférhetlenségi és felmentési szabályokat is. A törvény az általános magatartási követelmények között rögzíti, hogy a közszolgálati tisztviselő a munkaidején kívül sem tanúsíthat bizalomvesztésre okot adó magatartást. A törvény szerint a kormánytisztviselő jogviszonyát felmentéssel kell megszüntetni, ha munkavégzése nem megfelelő vagy vezetőjének bizalmát elveszti. A bizalomvesztés a törvény alapján kizárólag a kormánytisztviselő magatartásában, illetve munkavégzésében megnyilvánuló és bizonyítható tény lehet. A munkáltató a felmentést köteles megindokolni, és jogvita esetén neki kell bizonyítania, hogy a felmentés indoka valós és okszerű.

A közzsféra nagyobb részét kitevő közalkalmazottakra azonban az elmúlt egy évben nem hoztak gyökeresen új szabályokat. Az egyedüli – korántsem jelentéktelen léptékű – kivétel az egészségügy, ahol az új ágazati törvény bővítéssel tárgyalja az ágazati sajátságoknak megfelelő rugalmas munkaerő-felhasználást: ügyeletet, önként vállalt túlmunkát stb. 2012. március 1-jétől a munkáltató rendes munkaidő terhére egyoldalúan is elrendelhet legfeljebb heti 16 óra ügyeletet, ugyanakkor a napi 12 óra feletti munkaidőben mindenképpen „önként vállalt többletmunkának” minősül az egészségügyi tevékenység végzése. A törvény másrészt megakadályozta, hogy az új munkatörvénykönyv műszakpótlék-csökkentő intézkedései itt is érvényesüljenek. Ha nem így történne – az ágazat egy szakszervezetének becslése szerint – átlagosan havi bruttó 8–12 ezer forintos havi jövedelemcsökkenés következne be az egészségügyiiek körében.

Főbb jogszabályok

2011. évi CV. törvény egyes munkaügyi tárgyú és más kapcsolódó törvények jogharmonizációs célú módosításáról, 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 2012. évi LXXXVI. törvény a munka törvénykönyvéről szóló 2012.

évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvényt módosításokról, 135/2012. (VI. 28.) kormányrendelet egyes kormányrendeleteknek az új munka törvénykönyve hatálybalépésével kapcsolatos módosításáról, 17/2012. (VII. 5.) NGM-rendelet egyes miniszteri rendeleteknek az új munka törvénykönyve hatálybalépésével kapcsolatos módosításáról, 136/2012. (VI. 28.) kormányrendelet a közfoglalkoztatáshoz nyújtható támogatásokról szóló 375/2010. (XII. 31.) kormányrendelet és a közfoglalkoztatással összefüggésben egyes kormányrendeletek módosításáról szóló 171/2011. (VIII. 24.) kormányrendelet módosításáról, 2011. évi CXL. törvény a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény módosításáról, 37/2011. (X. 28.) BM-rendelet a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvénynek a belügyminiszter ágazati irányítása alá tartozó egyes szerveknél történő végrehajtásáról, 373/2011. (XII. 31.) kormányrendelet a munkavédelmi hatósági feladatokat ellátó egyes szervek kijelöléséről, 273/2011. (XII. 20.) kormányrendelet a munkavédelmi bírság mértékére és kiszabására vonatkozó részletes szabályokról, 1/2012. (I. 26.) NGM-rendelet a rendezett munkaügyi kapcsolatok feltételeiről és igazolásának módjáról, 2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselőkről, 29/2012. (III. 7.) kormányrendelet a közszolgálati tisztviselők képesítési előírásairól, 30/2012. (III. 7.) kormányrendelet a közszolgálati tisztviselők munka- és pihenőidejéről, az igazgatási szünetről, a közszolgálati tisztviselőt és a munkáltatót terhelő egyes kötelezettségekről, valamint a távmunkavégzésről, 31/2012. (III. 7.) kormányrendelet a közszolgálati tisztviselőkkel szembeni fegyelmi eljárásról, 45/2012. (III. 20.) kormányrendelet a közszolgálati tisztviselők személyi irataira, a közigazgatási szerveknél foglalkoztatott munkavállalók személyi irataira és a munkaügyi nyilvántartásra, a közszolgálati alapnyilvántartásra és közszolgálati statisztikai adatgyűjtésre, valamint a tartalékállományra vonatkozó egyes szabályokról, 2012. évi V. törvény a közszolgálati tisztviselőkről szóló törvénnyel összefüggő átmeneti, módosuló és hatályát vesztes szabályokról, valamint egyes kapcsolódó törvények módosításáról, 2011. évi CLXXVI. törvény az egyes egészségügyi tárgyú törvények módosításáról, 2012. évi LXXIX. törvény az egyes egészségügyi tárgyú törvények módosításáról, 2011. évi CLXII. törvény a bírák jogállásáról és javadalmazásáról, 2011. évi CLXIV. törvény a legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról, 2011. évi CXCV. törvény a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállásáról szóló 2001. évi XCV. törvény és más törvények szolgálati viszonytal kapcsolatos módosításáról, 2011. évi CLXXXIV. törvény a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény közszolgálati életpályák összehangolásával összefüggő, valamint egyes munkaügyi tárgyú törvények módosításáról, 2012. évi XLI. törvény a személyszállítási szolgáltatásokról, 2011. évi CCIX. törvény a víziközmű-szolgáltatásról.

13. Öregségi és rokkantsági nyugdíj – rokkantsági ellátás

2012. január 1-jével Magyarországon lényegében megszűnt a korhatár előtti nyugdíjazás intézménye, félig felmenő rendszerben. Az erről rendelkező törvény igen összetett, így tartalmának reprodukciójára kísérletet sem teszünk, csak a legfontosabb változásokat emeljük ki. Három fő terület érintett: az előrehozott, a korkedvezményes, valamint az egyéb, például művészyugdíjak. Korkedvezményes nyugdíjat az egészségkárosító munkahelyeken, illetve a fegyveres testületeknél dolgozók kapták, míg az előrehozott rendes öregségi nyugdíjat megszabott szolgálati idő elérése után lehetett igénybe venni. A korábbi korhatár előtt megállapított nyugdíjakat egy korhatár előtti ellátássá – a fegyveres erőknél különleges, például rokkantságra tekintettel megállapított nyugdíjakat szolgálati járandóság elnevezésű transzferré – alakítják. Ilyen ellátásokat csak a már megállapított nyugdíjakra jogosultak kapnak.

A korhatár előtt nyugdíjazottak jogai sok tekintetben megváltoztak: nyugdíjas jogállásuk megszűnt, így nem jogosultak a nyugdíjasokat megillető kedvezményekre, ami elsősorban a nyugdíj melletti munkavégzés járulékkedvezményei esetében jelentős változás. A korábbi korhatár alatti nyugdíjasokhoz hasonlóan ők sem végezhetnek keresőtevékenységet addig, amíg ellátásban részesülnek. A nyugdíjasokkal szemben kaphatnak álláskeresési ellátást, ilyenkor azonban szüneteltetni kell a pénzügyi ellátásukat. A jogszabály igen szigorúan, egyévi (vagy ha az kevesebb, az addig kifizetett teljes) ellátás összegének visszafizetésével bünteti azt, ha az ellátásra jogosult be nem jelentve dolgozik. Ilyen esetben a jogosultság megszűnik, és nem állapítható meg újra.

A kormány felkérte a nemzetgazdasági minisztert, hogy dolgozza ki a korábbi korengedményes nyugdíjat kiváltó intézményt az egészségkárosító és speciális szakmák esetére. Ez a kézirat lezárásakor még nem történt meg.

A nyugdíjak és egyéb nyugdíjszerű ellátások összege 2012. január 1-től 0,5 százalékkal nőtt.

Főbb jogszabályok

2011. évi CLXVII. törvény a korhatár előtti öregségi nyugdíjak megszüntetéséről, a korhatár előtti ellátásról és a szolgálati járandóságról, 1356/2011 (X. 21.) kormányhatározat a korkedvezményes nyugdíjat kiváltó ellátások és intézkedések kidolgozásáról, 333/2011 (XII. 29.) kormányrendelet egyes korhatár előtti ellátásokról a szolgálati járandóság, a balettművészeti életjáradék és az átmeneti bányászjáradék eljárási szabályairól, valamint egyes kapcsolódó kormányrendeletek módosításáról, 335/2011. (XII. 29.) kormányrendelet a nyugdíjellátások és egyes más ellátások 2012. január havi emeléséről, 354/2011. (XII. 30.) kormányrendelet a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény végrehajtásáról szóló 195/1997. (XI. 5.) kormányrendelet módosításáról, 60/2012 kormányrendelet egyes nyugdíjbiztosítási és szociális tárgyú

kormányrendeletek módosításáról (a korhatár előtti nyugdíjak megszűnéséről) Az öregségi nyugdíjakkal kapcsolatos elveket a 2011. évi CXCV. – Magyarország gazdasági stabilitásáról szóló (sarkalatos) – törvény VI. fejezete rögzíti. *Internetes forrás: ONYF.*

Rokkantsági nyugdíj – rokkantsági ellátás

Az öregségi nyugdíjrendszer átalakításával összefüggésben átalakul a rokkantnyugdíjazás rendszere is. A rokkantnyugdíj megszűnik, helyébe a megváltozott munkaképességű személyek ellátásai lépnek. Ezekre jogosult az, akinek az egészségi állapota 60 százalékos vagy kisebb mértékű, és aki

- a kérelem benyújtását megelőző öt éven belül legalább 1095 napon át biztosított volt,
- keresőtevékenységet nem végez,
- rendszeres pénzellátásban nem részesül.

Az ellátás lehet rehabilitációs ellátás, amennyiben adott személy rehabilitálható (lásd erről az 5. pontot) vagy rokkantsági ellátás, amennyiben rehabilitációja nem javasolt. Rokkantsági ellátást kell akkor is megállapítani, ha ugyan foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható, de az öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséig hátralévő idő az 5 évet nem haladja meg.

Főbb jogszabályok

2011. évi CXCV. törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról, 327/2011. (XII. 29.) kormányrendelet a megváltozott munkaképességű személyek ellátásaival kapcsolatos eljárási szabályokról.

*14. Béralku, bérszabályozás és érdekképviseletek**

* Írta: NEUMANN LÁSZLÓ

Hogyan hathatnak a foglalkoztatásra?

A béralkulás szabályozásának hatása a makrogazdasági folyamatokra – beleértve a foglalkoztatást – erősen függ a béralku jellegétől: 1) a kollektív bérmegállapodás szintjétől (országos, ágazati vagy vállalati), 2) a szerződések mennyire korlátozzák az individuális béralkut (például tarifamegállapodásokkal), 3) el lehet-e térni helyi szinten a magasabb szintű szerződéstől, 4) mekkora és milyen munkavállalói körre vonatkoznak a szerződések, s végül, de nem utolsósorban 5) hol érvényesül – a magasabb szintű megállapodásoktól független – egyéni, piaci jellegű bérmegállapodás. A szabályozás hatása attól is függ, hogy segíti-e vagy hátráltatja a bérek igazodását – a más tényezők által meghatározott – egyensúlyi értékükhöz, de attól is, hogy milyen egy ország gazdaságának szektorális szerkezete, és mennyire integrált a világgazdaságba. Tehát nem létezik minden körülmények között optimális modell (*Calmfors*, 1993).

A béralkulás szabályozásának speciális intézménye a törvény által vagy szerződésben megállapított minimálbér, amely meghatározza a legkisebb fizethető bért – akár a munkavállalók különféle csoportjaira differenciáltan. Ennek

A béralku strukturális jellemzői

foglalkoztatási hatása általában negatív, ha azonban a munkaadónak jelentős a piaci ereje, semleges is lehet (Manning, 2003). Az állami beavatkozás másik bevett eszköze az autonóm módon megkötött ágazati kollektív szerződések kiterjesztése az ágazat minden munkáltatójára.

Működés 2011 augusztusában

A bérek egyeztetésének rendszere Magyarországon kettős. A közalkalmazotti és közszolgálati illetményeket – képzettségtől és szolgálati időtől függően – külön-külön tarifatáblák határozzák meg az egyes jogviszonyokról szóló törvényekben, továbbá a bérköltség fedezete megjelenik a költségvetésben. Ezzel szemben a versenyszféra béreit – leszámítva a már említett törvényi minimálbért – decentralizált alkuban, lényegében szabadon határozzák meg. Magyarországon a szakszervezeteknek kevés tagja van, a Nyugat-Európában több helyen megfigyelhető ágazati béralkuk helyett (bár ilyenek is előfordulnak) jellemzően munkahelyi kollektív szerződések befolyásolják a béreket (ezt a témakört is tárgyalja Rigó Mariann írása a jelen kötet Közelkép–II. részében). Ezeknek a bérekre gyakorolt hatása azonban nem jelentős Neumann (2001), és főként a koncentrált piacokon működő és az állami tulajdonú cégekre jellemző Kertesi–Köllő (2003).

A béreknek alsó határt a minimálbér szab, aminek nagysága 2006-tól eltér a szakképzett és nem szakképzett dolgozók esetében. 2011-től további két alacsonyabb tétel vonatkozik a közfoglalkoztatottakra. A minimálbért háromoldalú (munkavállaló, munkaadó, kormány) egyeztetés keretében az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) határozta meg 2011. január elsejéig. Az OÉT az éves béremelkedésről tripartit ajánlásokat is kibocsátott, amelyek az OÉT megszüntetésével haltak el.⁹

Működés 2011 augusztusa és 2012 augusztusa között

2012 volt az első év, amelyről teljes egészében a megváltozott érdekegyeztetési struktúrában folytak az országos bértárgyalások, azaz a kormány a szociális partnerekkel konzultálva, de saját hatáskörében dönt a minimálbérről és a szakmunkás-bérminimumról. Bár az új munkatörvénykönyv lehetővé teszi, hogy a kormány a munkavállalók egyes csoportjaira, az egyes nemzetgazdasági ágazatok és földrajzi területek munkaerő-piaci sajátosságaitól függően eltérő minimálbér szinteket állapítson meg, erre 2012-ben még nem került sor. A kormány rendelete értelmében 2012. január 1-jétől egységesen a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére megállapított személyi alaphét legkisebb összege kötelezően havi 93 ezer forint. Fennmaradt a kétszintű minimálbérrendszer, vagyis a legalább középfokú iskolai végzettséget, illetve középfokú szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló garantált bérminimuma teljes munkaidő esetén havi 108 ezer forint. (A kormányrendelet a korábbi évekhez hasonlóan meghatározza az ezen összegeknek megfelelő hetibért, napibért és órabért is.) A bruttó bérminimumok nagymértékű (19,2, illetve 14,9 százalékos) emelését az indokolta, hogy nagy-

⁹ A korabeli számítások az OÉT-ajánlás sávját túllépő emelésekről – bérdriftről –, illetve az ajánlás alsó értékétől elmaradó béremelésekről egyébként azt mutatták, hogy a tripartit ajánlásoknak komoly szerepük volt az alsóbb szintű bértárgyalások, bérmegállapítás „orientálásában”, vagyis mind a szakszervezetek, mind a munkáltatók érvelésében kiindulópontot jelentettek a kollektív alku során (Koltay, 2000).

jából kompenzálják az adó- és járulékrendszer okozta változásokat, bár nettó értéken a szakképzettek bérminimuma így is valamelyest csökkent. (Mint már írtuk, 2012. január elsejétől megszűnt a munkavállalók adó-jóváírási lehetősége, valamint egy százalékponttal emelkedett a munkavállalók által fizetett egészségbiztosítási járulék.)

A közfoglalkoztatási béreket is kormányrendelet határozta meg 2012-re: teljes munkaidő teljesítése esetén a szakképesítést és középfokú iskolai végzettséget nem igénylő munkakörökben 71 ezer 800 forint, míg legalább középfokú iskolai végzettséget, szakképesítést igénylő munkakör esetén 92 ezer forint. Az előző évhez képest itt is jelentékeny az emelkedés, 2012-ben a bruttó közfoglalkoztatási bér a bruttó minimálbér 77,2 százaléka, a szakképzettek estében pedig a szakképzett bérminimum 85,2 százaléka. (Mindez nettó értéken a közfoglalkoztatási bér 4,6 százalékos növekedését, a bérminimum 2 százalékos csökkenését jelenti.) Összességében bár a szakképzettek többsége minimális mértékben csökkent, fennmaradt a négyelemű, tarifális jellegű minimálbérrendszer.

Az adó- és járulékrendszer változása miatt 2012-ben a havi 216 ezer 806 forint alatt keresők 2011. évi nettó nominális bére csökkenne. Hogy ez ne történjen meg, a kormány a minimálbér-emelések mellett – az előző évi közvetett beavatkozási gyakorlatot követve – 2012-ben is előírta a munkáltatóknak az úgynevezett elvárt béremelés mértékét. A kormányrendelet a havi 59 ezer 600 forint és a havi 216 ezer 805 forint közötti kereseteknél tételesen (táblázatosan, összesen 37 sávban) meghatározta a munkavállalók nettó munkabérének megőrzéséhez szükséges 2012. évi munkabéremelés elvárt mértékét. Az elvárt munkabéremelésbe beszámít a minimálbér és a garantált bérminimum elérését biztosító munkabéremelés, továbbá az szja-törvény szerinti béren kívüli juttatás munkavállalót érintő 2012. évi növekménye, ez azonban csak az elvárt munkabéremelés munkavállalónkénti összegének 25 százalékat fedezheti. A rendelet előírja a különböző pótlékok figyelembevételét, így például a műszakpótlékét (de a túlórapótlékét nem). Az alacsony bért fizető, bérkompenzációt végrehajtó munkáltatók normatív támogatására az adótörvények módosításával – az újonnan bevezetett szociális hozzájárulási adó terhére – kedvezményt biztosítanak, amely azonban csak akkor vehető igénybe, ha valamennyi folyamatosan foglalkoztatott tekintetében végrehajtják a béremelést. Az adókedvezmény úgy alakították ki, hogy a munkáltatók terhei munkavállalónként csak maximum 5 százalékkal növekedjenek.¹⁰

2012. január elsejétől a munkaügyi felügyeletnek azt is kötelező vizsgálnia, hogy az adott cég a munkavállalóinak legalább kétharmada esetében teljesített-e a bérkompenzációt. Ha munkaügyi ellenőrzés feltárja, hogy 300 ezer forint alatti béreknél nem történt meg a béremelés, határozatot hoznak, de bírságot nem szabnak ki, viszont a munkáltató bekerül azok listájára, akiknek „nem megfelelően rendezett a munkaügyi kapcsolataikat”, s ezt a listát a

A közfoglalkoztatást is figyelembe véve fennmaradt a négyelemű, tarifális jellegű minimálbérrendszer

A kormány 2012-ben is előírta az „elvárt béremelés” mértékét az alacsony keresetűek számára

10 A kompenzáció számítási módja az éppen kivezetett adó-jóváírás számítási logikájával egyezik meg. Havi 75 ezer forint bruttó jövedelemig az adókedvezmény a bruttó jövedelem 21,5 százaléka, de legfeljebb 16 ezer 125 forint. 75 ezer forint felett a 16 ezer 125 forint a tényleges bér és a 75 ezer forint különbségének 14 százalékos mértékével csökkentendő, így 185 ezer forintos bruttó bér felett már nem jár kompenzációs adókedvezmény 2012-ben.

*Támogatási pályázat a
bérkompenzációt végrehajtó munkáltatóknak*

hatóság közzé teszi honlapján. A munkáltató még ezután is teljesítheti az elvárt béremelés követelményét. Ha gyengébb formában is, de érvényben marad tehát az a tavalyi szankció, amely a közbeszerzésből, valamint az állami támogatásból való kizárással fenyegeti a bérkompenzációt elmulasztó munkáltatókat, azonban idén az állami támogatás igénybevételének elégséges feltétele már az is, ha a munkáltatók csupán a munkavállalók kétharmadánál teljesítik az elvárt béremelést.

A normatív támogatáson és szankción túl a kormány egy pályázati rendszerrel is segítette a bérkompenzációt végrehajtó munkáltatókat. A pályázat keretében csak azokat a gazdálkodó szervezeteket lehetett támogatni, amelyek a bérek nettó értékének 2012-ben történő megőrzéséhez szükséges béremelésből az 5 százalékos emelésre is csak támogatás igénybevételével képesek. Ezért a támogatás elsősorban az arra leginkább rászoruló, magas élőmunka-igényű tevékenységet végző és emellett alacsony bérű munkavállalókat foglalkoztató gazdálkodó szervezetek célozta meg. Az ennek alapelveit rögzítő kormányrendelet szerint a munkaadók azon dolgozóik kompenzálására kaphatnak támogatást, akiknek 2011. évi bruttó átlagkeresete nem éri el a havi 215 ezer forintot. A támogatás mértéke a 2012. évi elvárt béremelésből legfeljebb 3 százalékpontnak megfelelő rész tizenkét hónapra számított összege és az ezen összeg után fizetendő szociális hozzájárulási adó együttes összege, amelyet a munkaügyi központ legfeljebb két részletben folyósít a munkaadó részére. A támogatás további feltétele, hogy 2012-ben nem csökkenthet az átlagos statisztikai állományi létszám 2011-höz képest, valamint az, hogy a munkáltató 2012-ben nem dönthet úgy, hogy munkavállalóinak több mint ötödénél munkaidő-csökkentést kezdeményez. Ezek a feltételek a gyakorlatban túl szigorúnak bizonyultak, ugyanis a pályázathoz 21 milliárdos keret állt rendelkezésre, és csak 5,9 milliárdra érkezett igény. A fővárosi és a megyei kormányhivatalok munkaügyi központjai összesen 4094 pályázatot fogadtak be, amelyek közül 4006 kapott támogatást. A nemzetgazdasági tárca közlése szerint összesen 5 milliárd 610 ezer forint felhasználásával több mint 124 ezer munkavállaló béreinek emeléséhez – és ezzel több mint 146 ezer munkavállaló munkahelyének megtartásához – nyújtanak vissza nem térítendő támogatást.

Az elvárt munkabéremelésről szóló rendelet hatálya nem terjed ki a költségvetési szervekre, az egyházi fenntartású intézményekre és az egyszerűsített foglalkoztatás keretében foglalkoztatott munkavállalókra. Ugyanakkor külön rendelet írja elő a bérkompenzációt a költségvetési szerveknek és az egyházi fenntartású közcélú tevékenységet folytató intézményeknek – igaz, a versenyszféranál valamivel kisebb mértékben, mert ebben a munkaadói körben figyelembe kell venni azt is, hogy a dolgozó, illetve házastársa jogosult-e családi adókedvezményre. Tehát egyedül az egyszerűsített foglalkoztatás marad ki a bérkompenzációból – meg természetesen a nem bérjövdelemből élők, így az önfoglalkoztatás különböző formáiban dolgozók, akik adójóváírásra sem voltak jogosultak.

A bérkompenzáció így is milliós nagyságrendű munkavállalót érintett (a NAV előzetes adataira hivatkozva azt írták, hogy mintegy 980 ezer fő, azaz a lehetséges érintettek több mint fele után érvényesítettek kompenzációs kedvezményt januárra a versenyszférában),¹¹ s költségvetési hatásairól is csak becslések lehetnek. Pontosabb adat egyedül a Magyar Nemzeti Vagyonkezelő (MNV) Zrt. által kezelt többségi állami tulajdonú társaságokról került nyilvánosságra: itt összesen 80 ezer munkavállalót érint a bérkompenzáció, amelynek költsége 2012-ben 22 milliárd forint. Az adótörvény és az új munkatörvénykönyv egyébként az elkövetkező évekre is előíranyozza a bérkompenzáció rendszerének fenntartását, ugyanis az utóbbi szerint „felhatalmazást kap a kormány arra, hogy a bruttó 300 ezer forint alatti munkabérek nettó értékének megőrzéséhez szükséges munkabéremelés elvárt mértékét rendeletben határozza meg.”

A közszféra bérfolyamataira is jelentős hatással volt a minimálbér és garantált bérminimum emelése, valamint a bérkompenzáció. Ebben a szektorban az alapbéreket elvileg törvényben meghatározott, a képzettségtől és a szolgálati időtől függő tarifatáblák alakítják, amelytől valamelyest ugyan el lehet térni (közalkalmazottaknál például csak felfelé „munkáltatói döntés alapján”), de a költségvetési intézményeknek általában nincs forrásuk arra, hogy a munkavállalóik meghatározó része számára magasabb bért fizessenek. Ebben a szférában a béremelés alapvetően a törvényekben rögzített tarifatáblák tételeinek emelését jelentené, de erre 2006 óta nem került sor, sőt a 13. havi fizetést időközben meg is szüntették. Hogy a bérbefagyasztás, illetve bércsökkentés ellenére mégis nominálisan valamelyest emelkednek a közszféra bérei, alapvetően annak köszönhető, hogy a minimálbért és a garantált bérminimumot itt is ki kell fizetni, tehát ezek felülírják a bértáblát. (Kisebbszben emelkedhet az illetmény a kötelező átszorolásokkal is, amelyekre a szolgálati idő növekedése és új képzettség megszerzése miatt kerülhet sor.) 2012-re a közszférában legnagyobb létszámú közalkalmazottaknál a törvény 140 elemű bértáblájának 62 tételét kellett a minimálbérrel, illetve a garantált bérminimummal helyettesíteni, még az „E7” kategóriában is, azaz a nem egyetemi, főiskolai végzettségű, de felsőfokú szakképesítéshez kötött munkakörben legfeljebb 20 év szolgálati idővel rendelkezőknél is a csak a garantált szakképzett bérminimumot kellett fizetni. Nem meglepő, hogy mind a munkaadók, mind a szakszervezetek a bérskála összezsúszása miatt panaszkodnak.

A közalkalmazottak körében korábban is külön bértábla vonatkozott bizonyos ágazatokra, így például a felsőoktatásra. 2012 újdonsága, hogy az egészségügyi ágazatra is külön bértáblázatot vezettek be. Ennek előzménye a rezidens orvosok bérkövetelése volt, amit nem csak látványos akciókkal (a fiatal orvosok tömeges felmondásának letétbe helyezésével) nyomatékositottak, hanem sikerrel hivatkoztak az erősödő orvos migráció Kelet-Európa-szerte ismert jelenségére is. (A magyar orvosok tiltakozó akciójához nagyon hasonló megmozdulások voltak korábban Csehországban és Szlovákiában is.) A kor-

11 „Óriásit bukott a büdzsé a bérkompenzáción” FN24, 2012. március 24.

Közszféra: bérbefagyasztás ellenére emelkedő nominális bértételek a minimálbéremelés és a bérkompenzáció miatt

Kivétel az egészségügy: béremelés a rezidens orvosok akciója nyomán

mány reakciója kettős volt: egyrészt az egészségügyiek sztrájk lehetőségeinek korlátozását építette be egy éppen tárgyalás alatt lévő – egészen más tárgyú – törvénybe, másrészt tárgyalásokat kezdett a rezidens orvosok képviselőivel. (Érdekképviseleti szempontból érdekes fejlemény, hogy nem az egészségügy hagyományos szakszervezetei voltak a tárgyalópartnerek, hanem az akciókkal újonnan színre lépő, szakmai képviseletként induló Magyar Rezidens Szövetség). A tárgyalások eredményeként először egy kormányhatározat jelent meg márciusban „az egészségügyi ágazat egyes foglalkoztatottjai 2012. évi bérfeljesztésének lehetséges irányairól”, majd a júniusban elfogadott „egészségügyi salátatörvény” rendelkezett az „egészségügyi dolgozók visszamenőleges, illetve beépülő béremeléséről”, amely az orvos munkakörben foglalkoztatottaknak a személyi alapbértől függő illetménynövelést biztosít. Ennek összege havi 350 ezer forint alapbér alatt 65 ezer 800 forint, ami felett sávosan csökkenő, 450 ezer forinttól pedig egységesen 10 ezer forint. A törvény kisebb mértékű béremelést biztosít az egészségügyi szakdolgozóknak és az ágazatban dolgozó nem egészségügyi szakképzettséggel rendelkező egyetemi diplomás munkatársaknak, a tervek szerint így összesen 86 ezer ember alapbérét emelik. Sőt a kormány ígéretei szerint az önfoglalkoztatóként dolgozó háziorvosok úgynevezett kártyapénzét is emelni fogják. Ugyanakkor az alapellátásban dolgozó közel tízezer szakdolgozó és – a törvény ágazati jellege miatt – a szociális ellátásban az egészségügyiekhez hasonló munkakörben dolgozó szakalkalmazottak nem részesülnek az emelésből.

Csökken a vállalati bérmegállapodások száma és lefedettsége

A törvényi szabályozás és az országos megállapodások mellett elvben – különösen a versenyszférában – az ágazati és vállalati szintű kollektív bérmegállapodásoknak lenne kiemelkedő szerepük a bérmegállapítási gyakorlatban. Noha mind a régi, mind pedig az új munkatörvénykönyv indoklása szerint ösztönöznék a versenyszférában a kollektív szerződéseket, lényegében ezek bérmeghatározásban betöltött szerepe egyre gyengébb. Mint írtuk, az ágazati bérmegállapodások mindig is ritkák voltak, az általuk lefedett vállalkozások, illetve munkavállalók száma csekély maradt. A kollektív alkuk kilencvenes években kialakult rendszerében inkább a vállalati szerződéseknek volt erősebb szerepük, de az évente kötött bérmegállapodások többnyire csak keretegyezmények voltak az éves átlagos béremelésekről, ritkán születtek egyéni béreket is meghatározó – nyugat-európai, észak-amerikai kollektív szerződésekhez hasonló – tarifális megállapodások (Tóth, 2005). Bár a kilencvenes évek elején-közepén, a magas infláció idején jelentős szerepük volt a bérmegállapodásoknak, az utóbbi egy évtizedben azonban az ilyen, a bérmegállapításban a vállalatok operatív vezetői számára nagymértékű autonómiát és rugalmasságot biztosító vállalati szerződések száma és lefedettsége is folyamatosan csökken.¹² Sajnos, ennek legfőbb oka egyre inkább az állam intervencionalista bérpolitikája. Korábban is visszaszorultak a vállalati és ágazati bérmegállapodások az alacsony bérű ágazatokban akkor, amikor a minimálbér-emelések elvitték a béremelésre szánt

¹² Lásd a Nemzeti Munkaügyi Hivatal Társadalmi Párbeszéd Központ által üzemeltetett [kollektív szerződés regisztráció](#) adatait.

forrásokat (2000–2001 és 2006–2008.) A vállalati mozgástér beszűkülését azonban nem csak a válság tetézte, hanem újabban az adó- és járulékváltozások miatti bérkompenzáció, ami mellett az alacsonyabb keresetűeket foglalkoztató ágazatokban (és persze a közszférában) gyakorlatilag már nincs miről helyben megállapodni. A bérmegállapodások esélyét csökkentő további tényező a 2010-ben elfogadott restriktív sztrájk törvény (hiszen sztrájkjal leginkább a bérköveteléseket szokás nyomatékossítani), és az új munkatörvénykönyvnek az a rendelkezése, hogy az állami tulajdonú cégeknél a kollektív szerződés sem térhet el a törvényi feltételekről.

Az országos érdekegyeztetésben 2011 volt a fordulópont, amikor megszűnt az Országos Érdekegyeztető Tanács (OÉT) és a vele párhuzamosan működő fórumok, mint például a Gazdasági és Szociális Tanács (GSZT) és a Gazdasági Egyeztető Fórum (GEF). A helyükbe lépő Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács (NGTT) reprezentatív testület, felállításának nyilvánvalóan nem volt célja a korábbi intenzív szociális párbeszéd folytatása. A korábbi országos érdekegyeztetési fórumrendszerből kizárólag az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács (OKÉT) működik folytonosan, bár a szakszervezetek befolyása egyáltalán nem volt érzékelhető a közszolgálatot átalakító törvénykezési boom során. Miközben a felpörgetett törvényhozásban sorozatosan születtek a „munka világának” egészét érintő törvények, a szociális párbeszédből kiszorultak a szakszervezetek (és kisebb mértékben a munkáltatói szervezetek is.) A szakszervezetek érthetően keresték az érdekegyeztetés lehetőségét, s végül a munkatörvénykönyv tervezetének kapcsán a Nemzetközi Munkaügyi Szervezeten (ILO) keresztül sikeresen gyakoroltak nyomást a kormányra. Ám a kormány így is csak szelektív tárgyalásokra volt hajlandó: szakszervezeti oldalon előbb csak a Ligával és a Munkástanácsokkal, majd kibővítette a kört az Magyar Szakszervezetek Országos Szövetségével (MSZOSZ). Munkáltatói oldalról is csak a három konföderáció vehetett részt a tárgyalásokon [a Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége (VOSZ), a Munkaadók és Gyár-iparosok Országos Szövetsége (MGYOSZ) és az Általános Fogyasztási Szövetkezetek és Kereskedelmi Társaságok Országos Szövetsége (Áfeosz–Coop Szövetség)]. Kompromisszummal záruló konzultáció ebben a körben először az új munkatörvénykönyv tervezetének egyes, a munkavállalókra és a szakszervezetekre nézve különösen hátrányos rendelkezéseiről folyt, majd a 2012. évi bérkompenzáció technikai kérdéseiben történt érdemi konzultáció (Tóth, 2012). A szelektív, *ad hoc* tárgyalások során alakult ki egy új állandó fórum, a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumának (VKF) elképzelése. Az új fórumban a tárgyalásokon korábban résztvevő három-három szociális partner szervezet és a kormány vesz részt. Az alapítók 2012. február 22-én írták alá a megállapodást a fórum létrehozásáról és ügyrendjéről. A VKF legfőbb konzultációs fóruma a testületi ülés, amelyre szükség szerint, de napi felvétenként legalább egy alkalommal kerül sor. Tagjai a miniszterelnök, a

Új országos érdekegyeztető fórum a versenyszférában kevesebb résztvevővel, a közjogi támogatás garanciái nélkül

13 Megállapodás a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumának létrehozásáról és ügyrendjének megállapításáról http://www.liganet.hu/news/6387/VKF_megallapodas_es_ugyrend.doc.

14 A VKF működése sem nyilvános, így arról csak áttételesen, a résztvevőktől lehet információhoz jutni.

Alternatív munkavállalói érdekképviseletek megjelenése

A vállalati szakszervezetek és kollektív alku újraszabályozása

foglalkoztatáspolitikáért felelős államtitkár, a szakszervezeti és munkáltatói szervezetek létesítő okirata szerinti vezetője, valamint a Monitoring Bizottság vezetője. A Monitoring Bizottság a testületi ülés munkáját segítő állandó bizottságként határozta meg. A testület célja a nemzetgazdaság és az ország egésze szempontjából is kiemelkedő jelentőségű témák megvitatása, amelyeket a megállapodás hét pontban sorol fel.¹³ A kormány – a hírek szerint – később úgy döntött, hogy a szakmai munka elősegítése érdekében egyenként 100 millió forint költségvetési támogatást nyújt a VKF munkaadói és munkavállalói tagjai részére. A korábbi OÉT-vel összevetve azonban nem csak az a különbség, hogy a támogatás kisebb és kimaradt három szakszervezeti és hat munkaadói szövetség. Az OÉT-tel ellentétben a VKF semmilyen közjogi támogatással (például a jogalkotásban való részvétel garanciájával) és intézményi háttérrel nem rendelkezik, s az ambiciózus megállapodás ellenére nem állítható, hogy mindazokat a témákat megvitatná, amelyet a megállapodás felsorol.¹⁴ A nyilvánosság kizárásával működő fórumok mellett, úgy tűnik, folytatódott a miniszterelnök két kiválasztott szakszervezeti vezetővel, illetve a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara (MKIK) elnökével folytatott reprezentatív (és feltehetően informális) találkozóinak sora.

Az országos érdekegyeztetésben tehát a hagyományos állandó fórumok és széles körű részvétel helyett a kormány által kiválasztott szereplőkkel folytatott *ad hoc* tárgyalások rutinja alakult ki. Az üzleti szféra oldalán, úgy tűnik, az MKIK-nek jutott megkülönböztetett szerep, némileg a hagyományos munkaadói szervezetek rovására. Újdonság az alternatív munkavállalói érdekképviseletek megjelenése. Közöttük van olyan, amelyik ügyes nyomásyakorlással, a bevett tárgyalási fórumokat is megkerülve, sikerrel tárgyalt a kormánnyal. (Magyar Rezidensek Szövetsége). Ugyanakkor a fegyveres testületek által 2011-ben indított alternatív mozgalom látványos utcai akcióival gyakorlatilag semmit sem ért el. Sőt, a közszolgálatban bevezetett kötelező tagságú kvázikamarai rendszerrel (Magyar Közszolgálati Kar és Magyar Rendészeti Kar) és a versenyszféránál is restriktívebb munkahelyi szabályozással (amely szerint a munkáltató például nem köteles a szakszervezeti tagdíjakat levonni és átutalni, a szakszervezet számára infrastruktúrát biztosítani) a belügyminiszter a szakszervezetek működését szinte teljesen lehetetlenné tette, és úgy tűnik, megfosztotta tagságuk jelentékeny részétől.

Mivel Magyarországon egy decentralizált kollektív alkurendszer alakult ki, és a kollektív szerződés is feltétele a rugalmasság fokozásának, ezért mind a munkaszerződés, mind a bérszabályozás szempontjából fontos fejlemény a vállalati szakszervezetek és kollektív szerződések mozgásterének újraszabályozása. A szakszervezeteket illetően fontos változás, hogy a megalakításukat, működésüket és törvényességi felügyeletüket szabályozó korábbi egyesülési jogról szóló 1989. évi II. törvény 2012. január elsejével hatályát veszítette. A helyébe lépő két új törvény a szakszervezetek többségétől megkövetelte bejegyzésük

megismétlését, illetve az ahhoz szükséges belső szervezeti, alapszabálybeli változtatásokat, azok demokratikus jóváhagyását. A vállalati szakszervezetek életében a leglényegesebb változásokat azonban az új munkatörvénykönyv hozta, azáltal, hogy radikálisan korlátozta a szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védettségeinek körét és munkaidő-kedvezményeit. E szerint a védett szakszervezeti tisztségviselők száma egy lehet ott, ahol a munkavállalók előző évi átlagos létszáma 500 főnél kevesebb; kettő, ha a dolgozók száma 500 és 1000 közötti; három, ha 1000 és 2000 közötti; négy 4000 munkavállalóig; felette pedig öt. A védett szakszervezeti tisztségviselőt feladata ellátása érdekében munkaidő-kedvezmény illeti meg, továbbá mentesül munkavégzési kötelezettsége alól a munkáltatóval való konzultáció tartamára. Az új törvény szerint nem jár viszont munkaidő-kedvezmény a szakszervezeti tisztségviselők képzésére. A naptári évenként igénybe vehető összes munkaidő-kedvezmény csökkent: a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden két szakszervezeti tag után havi egy óra jár. E rendelkezések 2012. július elsejétől hatályosak, ezért a munkaidő-kedvezményeket év közben újra kell számolni. Az új munkatörvénykönyv szerint a fel nem használt munkaidő-kedvezményt pénzben megváltani nem lehet, így a nagyobb létszámú vállalati szakszervezetek bevételkiesése (s közvetten az ágazati szakszervezeteké és konföderációké is) jelentős lehet.

A munkahelyi szakszervezetek jogosítványjaiban is radikális visszalépést jelent az új munkatörvénykönyv. A szakszervezetek elveszítették a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogukat – ez a jog a törvényben nevesített alkalmak esetén és témákban kizárólag az üzemi tanácsot illeti meg. A munkáltatónak csak kifejezetten a szakszervezet megkeresésére kell tájékoztatást adni, illetve a véleményét meghallgatni. Megszűnt a korábbi törvényben szereplő szakszervezeti vétő jogosultsága (amellyel – korlátozott körben – a jogellenes munkáltatói intézkedések végrehajtásának felfüggesztését érhették el). A helyi szakszervezet a jövőben nem vesz részt az üzemi tanács választását lebonyolító bizottságban. A szakszervezetek továbbra is együttesen köthetnek kollektív szerződést, és ennek megfelelően egy munkáltatóval csak egy kollektív szerződés köthető. Az új törvény a kollektív szerződések megkötésében való részvételt ahhoz köti, hogy a szakszervezet tagsága érje el a munkáltató összlétszámának 10 százalékát. Ezáltal a nagy létszámú, többnyire országos kiterjedésű vállalatoknál az egy-egy speciális munkavállalói réteget vagy bizonyos részlegek dolgozóit szervező szakszervezetek kieshetnek a vállalati kollektív tárgyalásokból. A törvény a köztulajdonú munkáltatók esetében is jelentősen korlátozza a kollektív szerződés életbe léptetését: nem térhetnek el a felmondási idő és a végkielégítés munkatörvénykönyvben meghatározott szabályaitól, és nem állapíthatnak meg a törvényes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidőt sem, kivéve, ha ez egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében történik. Összességében a változtatások gyengítik a vállalati szakszervezetek helyi alkuerejét, különösen az eddig a szakszervezetek erősségnek tekintett állami szférában.

Összességében a törvény gyengíti a vállalati szakszervezetek helyi alkuerejét, különösen a szakszervezetek erősségének tekintett állami szférában

A törvény – indoklása szerint – nagyobb szerepet szán a munkaviszony szabályozásában az üzemi tanácsnak, amely üzemi megállapodást, kvázikollektív szerződést köthet, ha az adott munkáltató nem tartozik ágazati kollektív szerződés hatálya alá, illetve a munkáltatónál nem működik képvisellel rendelkező szakszervezet. Az üzemi megállapodás azonban nem szabályozhatja a legfontosabb kérdést, a bérezést, és változatlanul érvényes az a szabály, hogy az üzemi tanács tagjainak semleges magatartást kell tanúsítani sztrájk idején. Ugyanakkor az üzemi tanács – Magyarországon amúgy is gyenge – együttdöntési jogköre csorbult az új törvényben, a jóléti-szociális ingatlanok elidegenítését már nem tudja megakadályozni. Ugyancsak megszűnt a munkáltatót sújtó szankció a tájékoztatás és konzultáció elmaradása esetén, ezáltal – elemzők szerint – az üzemi tanácsra vonatkozó szabályozás kikényszeríthetetlen, puha szabályozás jellegűvé vált. Az üzemi tanács tagjainak munkajogi védelme is gyengült, ezentúl csak az elnököt illeti meg. Pozitívum viszont, hogy a törvény holdingvállalatoknál bevezeti a vállalatcsoport szintű üzemi tanács intézményét.

Közszolgálat: új kötelező tagságú munkavállalói érdekképviselő

A közszolgálati tisztviselői törvény rendelkezéseinek értelmében július 1-jével jött létre a kormánytisztviselők önkormányzattal rendelkező, közigazgatási szakmai képviselői, érdekképviselői köztestülete, a Magyar Kormánytisztviselői Kar, amelynek automatikusan tagja lesz minden kormánytisztviselő. A törvény szerint hatásköre a kormánytisztviselői hivatás gyakorlásával összefüggő ügyekben az érdekképviselő, a kormánytisztviselői kar tekintélyének védelme, konzultáció a kormánytisztviselők foglalkoztatását és hivatásgyakorlásának feltételeit befolyásoló jogszabályok megalkotásában, etikai eljárás lefolytatása, díj alapítása, szakmai konferenciák szervezése, valamint tagjai számára jóléti, szociális és egyéb kedvezményes szolgáltatások nyújtása. A kar állami ellenőrzését az ügyészség látja el. Ugyancsak július 1-jétől jön létre a Kormánytisztviselői Döntőbizottság, amelyhez közszolgálati panasszal fordulhatnak a kormánytisztviselők. Hasonló szabályozás vonatkozik a rendvédelmi szerveknél létrehozott Magyar Rendészeti Karra is. A szabályozás formálisan nem érinti a szakszervezetek létét és jogosultságait, az pedig a jövő kérdése, hogy a párhuzamos érdekképviselők miként működnek majd a gyakorlatban.

Főbb jogszabályok

170/2011. (VIII. 24.) kormányrendelet a közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér megállapításáról, 298/2011. (XII. 22.) kormányrendelet a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról, 319/2011. (XII. 27.) kormányrendelet a közfoglalkoztatási bér és a közfoglalkoztatási garantált bér megállapításáról szóló 170/2011. (VIII. 24.) kormányrendelet, a Foglalkoztatási és Közfoglalkoztatási Adatbázisról szóló 169/2011. (VIII. 24.) kormányrendelet, valamint a harmadik országbeli állampolgárok Magyar Köztársaság területén történő engedélymentes foglalkoztatásának szabályairól szóló 355/2009. (XII. 30.) kormányrendelet módosításáról;

2011. évi XCIII. törvény a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsról, 2011. évi XCIX. törvény az alacsony keresetű munkavállalók bérének emelését ösztönző egyes törvények módosításáról, 2011. évi CLVI. törvény egyes adótörvények és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról; 213/2011. (X. 14.) kormányrendelet a közalkalmazottakról szóló 1992. évi XXXIII. törvény végrehajtásáról a közoktatási intézményekben tárgyú 138/1992. (X. 8.) kormányrendelet és a közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény végrehajtásáról rendelkező 20/1997. (II. 13.) kormányrendelet módosításáról; 299/2011. (XII. 22.) kormányrendelet a munkabérek nettó értékének megőrzéséhez szükséges munkabéremelés 2012. évi elvart mértékéről és a béren kívüli juttatás ennek keretében figyelembe vehető mértékéről; 1013/2012. (I. 26.) kormányhatározat a munkabérek nettó értékének 2012. évi megőrzését elősegítő kiegészítő munkáltatói kompenzáció előkészítéséről; 69/2012. (IV.6.) kormányrendelet a munkabérek nettó értékének megőrzéséhez nyújtható támogatásról, valamint a munkabérek nettó értékének megőrzéséhez szükséges munkabéremelés 2012. évi elvart mértékéről és a béren kívüli juttatás ennek keretében figyelembe vehető mértékéről szóló kormányrendelet módosításáról; 20/2012. (II. 22.) kormányrendelet a költségvetési szerveknél és az egyházak közcélú tevékenységet folytató intézményeinél foglalkoztatottak 2012. évi kompenzációjáról szóló 371/2011. (XII. 31.) kormányrendelet módosításáról; 2012. évi XXI. törvény az elvart béremelés végrehajtásával és a foglalkoztatással összefüggő egyes törvények módosításáról; 1504/2011. (XII. 29.) kormányhatározat az egészségügyi szolgáltatóknál alkalmazott, munkahelyi illetménypótlékra jogosultak egyszeri juttatásához szükséges, többletforrást biztosító intézkedésről; 371/2011. (XII. 31.) kormányrendelet a költségvetési szerveknél és az egyházak közcélú tevékenységet folytató intézményeinél foglalkoztatottak 2012. évi kompenzációjáról; 1071/2012. (III. 22.) kormányhatározat az egészségügyi ágazat egyes foglalkoztatottjai 2012. évi bérfeljesztésének lehetséges irányairól; 2012. évi LXXIX. törvény az egyes egészségügyi tárgyú törvények módosításáról; 2011. évi CLXXV. törvény az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról (Civil törvény), 2011. évi CLXXXI. törvény a civil szervezetek bírósági nyilvántartásáról és az ezzel összefüggő eljárási szabályokról.

Internetes források: [NFSZ](#).

15. Migrációval és mobilitással kapcsolatos intézkedések

2011 decemberétől az EU kék kártyával dolgozók minimálbérét a magyarországinál magasabban lehet csak megszabni. A vonatkozó legkisebb bér az adott szakmában az előző évben fizetett hazai átlagbér 1,5-szerese lehet. Ez alól csak néhány szakma kapott kivételt, ott 1,2-szeres a szorzó. Ennek a korlátnak külföldi munkavállalók szűrése lehet az eredménye, hiszen ilyen áron csak az átlagot jelentősen meghaladó teljesítményű munkaerőt érdemes fog-

15 Az intézkedés gyakorlati jelentősége erősen korlátozott, mert a kék kártya nem túl népszerű. „2012. I. félévben nem került sor EU kék kártya kiadására. 2012. június 30-án egy darab érvényben lévő EU kék kártya szerepelt a nyilvántartásban, amely területileg Hajdú-Bihar megyéhez köthető.” (NFSZ, 2012.)

lalkoztatni. Közvetve ez azt is jelenti, hogy a képzetlen munkaerő számára a kék kártyás munkavállalók nem jelentenek versenyt. Mindez természetesen a fehérmunka piacára igaz csak. Ha a külföldi munkavállaló jelentősen olcsóbb, mint a hazai, akkor az intézkedés hatására nő az esélye, hogy az érintett a feketegazdaságban fog dolgozni.¹⁵

Főbb jogszabályok

26/2012. (V. 16.) BM-rendelet egyes migrációs tárgyú miniszteri rendeletek módosításáról, 81/2012 (IV. 18.) kormányrendelet korábbi migrációval kapcsolatos kormányrendeletek módosításáról egyes migrációs tárgyú törvények jogharmonizációs célú módosításáról szóló 2012. évi XXVII. törvényhez kapcsolódó egyes kormányrendeletek módosításáról

16. A foglalkoztatáspolitikai központi irányításának, finanszírozásának és értékelésének intézményrendszere

A foglalkoztatáspolitikai intézményrendszerének átalakulása 2012 során lassabb ütemben, a Nemzeti Munkaügyi Hivatal feladatainak és intézményeinek már korábban tárgyalt átalakulásával, valamint a foglalkoztatáspolitikával kapcsolatos kormányzati keret módszertani lehetőségeinek tágításával folytatódott.

A kormányzat a vizsgált időszak alatt döntött a TÁMOP 1. és 2. a foglalkoztatáspolitikai eszközeinek jelentős részét finanszírozó prioritásairól. Több másik projekt mellett jóváhagyta a legnagyobb költségvetésű TÁMOP 1.1.2. projekt támogatását és kiemelt projektként való nevesítését is. A 2012. évi költségvetés és a TÁMOP akcióterv többszörös módosítása nyomán a foglalkoztatáspolitikai költségvetésében lecsökkent a passzív ellátásokra, megnövekedett a közfoglalkoztatásra, a képzésekre és bizonyos komplex programokra tervezett források aránya (lásd erről részletesen a fejezet végi írást).

2012-ben rendezték meg a tevékeny idős kor és a nemzedékek közötti szolidaritás évének rendezvényeit. Döntés született a Nemzeti Társadalmi Felzárkóztatási Stratégiáról is, amely ugyan nem közvetlenül foglalkoztatáspolitikai kérdés, de a nagyszámú hátrányos helyzetű érintett miatt mégis kapcsolódik a foglalkoztatáspolitikához.

A szakpolitika központi irányításában olyan átfogó elvi változások történtek, amelyeknek potenciálisan hatásuk lehet a foglalkoztatáspolitikai alakulására is. Ide tartozik a stratégiai kutatásokat, elemzéseket készítő Nemzetgazdasági Tervezési Hivatal létrehozása. Bár a hivatal közvetlenül nem foglalkozik foglalkoztatáspolitikával, témái közé tartozik az „emberi erőforrások tervezésével összefüggő szakmai feladatok támogatása”. A Hivatal megkezdett munkájáról a kézirat lezárásakor még nem tudtunk meg közelebbit.

2012 tavaszán az Európa 2020 növekedési stratégia keretében elkészült az új Nemzeti Reformprogram (NRP), ami lényegében a legfrissebb kifejtése a kormányzat foglalkoztatáspolitikájának. A Széll Kálmán terv 2.0-ra épített

*EU kék kártyás
minimálbér*

dokumentum megerősíti a korábbi foglalkoztatási célt (75 százalék a 20–64 évesek körében), kiemelve az itt is ismertetett részcélokat, amilyen az aktiválás növelése, a közfoglalkoztatás kiterjesztése, a munkapiac szerződéses feltételeinek rugalmasabbá tétele, és a szakképzés duális rendszerének megerősítése. A korábbiakkal ellentétben ezt a programot kormányhatározat nem hagyta jóvá. A korábbi reformprogram végrehajtását áttekintve az Európai Bizottság elsősorban a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat kapacitásainak fejlesztését, a közfoglalkoztatásból kivezető utak kiépítését, a személyre szabott programok arányának növelését javasolta.

Megjelent a *Nagy reformkönyv – a fenntartható fejlődéshez vezető növekedés és foglalkoztatás magyar útja* című kiadvány, amely a kormányzat hivatalba lépése óta lezajlott változásokat dokumentálja. A mű 5. fejezete szól a foglalkoztatáspolitikáról.

A kormány csatlakozott a Nyílt Kormányzati Együttműködés elnevezésű nemzetközi kezdeményezéshez, aminek eredményeként a nagyközönség is többet hallhat majd a kormányzati döntések előkészítésének részleteiről. Az országgyűlés elfogadta a közadatok újrahasznosításáról, valamint az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló törvényt. Ezek a jogszabályok elvileg megkönnyítik a kormányzati hatásvizsgálatok és elemzések számára az adatok hozzáférését, ezek után pedig azt, hogy harmadik fél ezen adatok felhasználásával másodelemzéseket készítsen. Bár további részletekről nem tudunk, minderre kiváló lehetőséget teremt az a haladó szabálygyűjtemény, amit a kormányzati stratégiai irányításról szóló kormányrendelet fogalmaz meg. Noha ez sajnos számos ügy (amilyen a költségvetést, vagy az EU-s pénzek elköltését érintő ügyek) esetében felmentést ad az alapos hatásvizsgálat alól, általánosságban világos és előremutató elveket fogalmaz meg.

Főbb jogszabályok

248/2011 kormányrendelet a Nemzetgazdasági Tervezési Hivatal létrehozásáról, 1408/2011 kormányhatározat a Nemzetgazdasági Tervezési Hivatal létrehozásával kapcsolatos intézkedésekről, 38/2012. (III. 12.) kormányrendelet kormányzati stratégiai irányításról, 1089/2012. (IV.2) kormányhatározat a tevékeny idősor és a nemzedékek közötti szolidaritás európai évének Magyarországi Programjáról, 1430/2011 kormányrendelet a Nemzeti Társadalmi Felzárkózási Stratégiáról, valamint végrehajtásának a 2012–2014. évekre szóló kormányzati intézkedési tervéről, 169/2011 kormányrendelet a Foglalkoztatási és Közfoglalkoztatási Adatbázisról, 2012. XXV. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény módosításáról, 2012. LXIII törvény a közadatok újrahasznosításáról, 1171/2012 kormányhatározat a közadatok újrahasznosításával kapcsolatos tendőkről, 1227/2012. (VII. 6.) kormányhatározat Magyarország csatlakozásáról a Nyílt Kormányzati Együttműködés (Open Government Partnership) elnevezésű nemzetközi kezdeményezéshez, 1246/2011. (VII. 8.) kormányha-

tározat „A hátrányos helyzetűek foglalkoztathatóságának javítása (Decentralizált programok a konvergencia régiókban)” című TÁMOP 1.1.2. kiemelt projekt támogatásának jóváhagyásáról, 1235/2012. (VII. 12.) kormányhatározat a Társadalmi Megújulás Operatív Program 2011–2013. évekre szóló akcióterv 1. és 2. prioritásainak megállapításáról.

Internetes források: [Nemzetgazdasági Minisztérium](#).

A foglalkoztatáspolitikai finanszírozásának súlypontjai 2011–2012-ben*

CSERES-GERGELY ZSOMBOR

A fentiekben – a fejezet tárgyának megfelelően – anélkül ismertettük a hazai szakpolitika változásait, hogy elemeztük volna az egyes beavatkozásoknak hatását a foglalkoztatáspolitikai alakulására. Bármilyen hatásos is egy szakpolitikai eszköz elvileg, alkalmazásának csak akkor lesz hatása a gyakorlatban, ha arra a szakpolitika súlyt helyez. Ezt a végrehajtás több tényezője határozza meg: a mindenkori politikai-gazdasági környezet, az érintett szervezetek működése és a felhasznált költségvetés (ezekről a kérdésekről *Fazekas-Scharle* (2012) és *ÁSZ* (2012) részletesen beszámol). A következőkben azt igyekszünk tisztázni, hogy a finanszírozási források elosztása révén mekkora súlyt helyeznek egy-egy szakpolitikai cél megvalósítására – természetesen csak olyan mélységben, ahogy azt a nyilvánosan rendelkezésre álló adatok lehetővé teszik. Ebben az írásban csak az 1–9. pontban szereplő foglalkoztatáspolitikai (LMP) beavatkozásokról lesz szó, és nem érintjük a 10–16. pontban tárgyalt munkapiacra ható, de nem munkapiaci szakpolitikai intézkedéseket. Azzal együtt, hogy az ilyen beavatkozásoknak adott esetben nagyobb hatása lehet a viselkedésre, mint az explicit foglalkoztatáspolitikai egészének, és költségei is vetekedhetnek azzal (mindkettőre példa egy általános adócsökkentés). Ennek a döntésnek módszertani oka van: a foglalkoztatáspolitikai részarányának meghatározása az adott elemzés céljától függően erősen változhat.

* Ezúton szeretném megköszönni *Busch Irénnek*, *Nagy Juditnak*, *Romhányi Balázsnak* és *Ádám Sándornak*, hogy segítségemre voltak az írás pontosításában. A megmaradó hibák természetesen csak engem terhelnek.

A finanszírozási csatornák számbavételének nehézségéről

A munkapiaci szakpolitika jelenleg hazai és az Európai Unió fejlesztési forrásaiból vegyesen vagy kizárólagosan finanszírozható, ami a tervezésre, a nyomon követésre és az elszámolásra is hatással van. Léteznek olyan beavatkozások, amelyek önállóan, tiszta profillal (például Start-járulékkedvezmény) és olyanok is, amelyek egy komplex program keretében (például hátrányos helyzetűek bértámogatása) valósulnak meg. A beavatkozásokhoz tartozhat egy vagy több „konstrukció” is, amelyek a megvalósításnak tartalmilag azonos, de a megvalósítás részleteiben esetleg eltérő egységei. Mindez azt jelenti, hogy a beavatkozások egy típusát több helyen kell keresnünk.

Mivel a szakpolitika eszközeinek alapegysége nem a – sok esetben igen nagyszámú – konkrét eszköz, hanem az eszköztípus, végül ezen a szinten kellene számba venni a költségeket. Ehhez össze kell hangolni az egyes konstrukciók, finanszírozási formák elszámolását, mindenekelőtt – az értelmezhetőség kedvéért – kisimítva az időbeli eltolódásokat, és meg kell vizsgálni, hogy a részt vevő intézmények működési költségei milyen arányban számolhatók el az egyes projektekre. Lényegében tehát el kell végezni azt a feladatot a munkaügyi szakpolitika terén, amit *Marczell-Romhányi* (2010) javasol az államháztartás projektesítése érdekében. Csak akkor tudunk azonban minden lényeges területet lefedni, ha feltérképezünk minden finanszírozási forrást, és a projekteken belül is be tudunk azonosítani minden beavatkozástípust. A programok értékelése esetében a végcél éppen el-

lenkező, mert ott programnak látszó intézkedéseket igyekszünk több, önmagában egységes elemre szedni például célcsoportok szerint, ennek ellenére itt is éppen erre a lépésre van szükség kezdetben. Az önálló programelemeket lehet később tartalmilag homogén egységekké összefűzni. Ahogy látni is fogjuk, ez a ma nyilvános adatok alapján nem lehetséges, így a kérdés az, hogy a második legjobb megoldás szerint mi szűrhető le a rendelkezésre álló adatok alapján.

A foglalkoztatáspolitikai finanszírozásának egyik fő forrása az ország központi költségvetése, amelynek előirányzott tételeit a költségvetési törvény,¹¹ a végrehajtás során megvalósult tételeket pedig a zárszámadási törvény mutatja be. A szakpolitika valós idejű elemzésére jellemzően csak az előirányzatokat használhatjuk, de óvatosságra int, hogy a terv és a tény végül jelentősen eltérhet (ahogy ez például 2010-ben is történt). Mindkét törvény azonos mélységben tárgyalja a költségvetést, ezeknél részletesebb nyilvános szakmai vagy számszaki dokumentum nem létezik.

A foglalkoztatáspolitikai stratégiáját és céljait igen sok dokumentum írja le, ahogy azt az ÁSZ (2012) 1. ábrája igen szemléletesen bemutatja. A költségvetés nem tartalmi, hanem intézményi egységekre bomlik, megfelelő része tekinthető a kormányzati gazdaságpolitikai dokumentumok kiegészítésének, amelyekből sok esetben éppen a költségek hiányoznak. Az egyes beavatkozások egyedileg vagy összevonva, intézményekhez rendelve vagy különállóan is megjelenhetnek a dokumentumban. Szerkezetében tehát lenne rá lehetőség, de a mindenkorai költségvetés készítői nem törekednek a szakpolitika átláthatóságának megteremtésére, ezért a kívülálló nem kap tájékoztatást a főkönyvi számlák szerint részletesen nyilvántartott beavatkozások tervezett és megvalósult költségvetéséről. A költségvetés a beavatkozásokat jellemzően összevonva, de egy egységben, a Nemzeti Foglalkoztatási Alapban (NFA, korábban: Munkaerő-piaci Alap, MPA) elkülönítve különállóan kezeli, bár ebben történtek változások. A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ) működési költsége például korábban az MPA része volt, ma már viszont

nem az. Ennek oka részben tartalmi, részben szerkezeti. Egyrészt az NFSZ feladatai a munkavédelmi hatóság beolvadásával és a rehabilitációs funkciók új hálózatba szerzésével erősen megváltoztak, ami jelentős tartalmi változást jelent. Másrészt a kormányhivatalok középpontba állítása jelentős munkaszervezési változások nélkül is egyre nehezebbé teszi a hálózat működtetési költségeinek elkülönítését.

A foglalkoztatáspolitikai költségvetése 2011-ben és 2012-ben

Az NFA költségvetését 2012-ben a költségvetési törvény LXIII. fejezete mutatja be. A *K1. táblázat* a 2011-re vonatkozóan a költségvetés még el nem fogadott zárszámadásából származó tény-, a 2012-re vonatkozóan a költségvetési törvényben szereplő előirányzati adatokat tartalmazza segédszámításokkal, az év közben kismértékben változó nevű tételeket harmonizálva.

A táblázatban jól beazonosítható néhány ismert szakpolitikai eszköz: a foglalkoztatást ösztönző bérjellegű támogatás (járulékkedvezmény, illetve a TÁ-MOP 1.2. normatív támogatásai), a közvetlen munkahelyteremtés közfoglalkoztatás által (Start-munka), a képzési támogatások egy része (szakképzési és felnőttképzési támogatások), valamint az LMP támogatások részeként a munkanélküliek pénzbeli ellátása (álláskeresői ellátások). A további tételek azonban keverték – foglalkoztatási és képzési támogatások esetében már az elnevezés is két cél keveredését mutatja. A foglalkoztatáspolitikai e táblázat szerinti költségvetése mindkét évben nagyságrendileg 300 milliárd forint volt.

Az NFA a látszat ellenére nem tartalmazza a teljes foglalkoztatáspolitikai költségvetést, azonban a foglalkoztatáspolitikai intézményrendszer ismeretében kiegészíthetjük azt a költségvetés más fejezeteiből. Ahogy arról már szó volt, 2011. január elseje óta az NFA nem tartalmaz működés jellegű kiadásokat, így például a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ) működési költségeit sem. Az NFSZ központi koordináló egysége a Nemzeti Munkaügyi Hivatal (NMH), amely a Nemzetgazdasági Minisztérium (NGM) XV. fejezetének 4. címén kapott helyet (39 313. o.) – itt a szerkezet nem, csak a mintegy 4,7 milliárd forintos összköltségvetés az, ami figyelemre méltó, és a fenti tételhez számítandó. Az NFSZ végrehajtó szervezetét a

¹¹ Magyarország 2012. évi központi költségvetéséről szóló 2011. évi CLXXXVIII. törvényre hivatkozunk, amikor a 2012-es költségvetésre utalunk.

K1. táblázat: az NFA(korábban MPA) kiadásai a költségvetésben, harmonizálva

	Összeg (milliárd forint)		Arány		Növekmény
	2011	2012	(százalék)		2012/2011
Aktív támogatások	30,923	31,600	10,9	10,3	2,2
Foglalkoztatási és képzési támogatások	25,775	25,600	9,1	8,3	-0,7
Járuélkedvezmény megtérítés	5,148	6,000	1,8	2,0	16,6
Szakképzési és felnőttképzési támogatások	27,921	23,483	9,8	7,6	-15,9
Passzív kiadások	125,765	58,700	44,3	19,1	-53,3
Álláskeresési ellátások	124,543	57,000	43,9	18,5	-54,2
Nyugdíjbiztosítási Alapnak átadás	1,222	1,700	0,4	0,6	39,2
Bérgarancia-kifizetések	5,363	6,000	1,9	2,0	11,9
Működési célú kifizetések	0,087	0,300	0,0	0,1	246,0
Start-munkaprogram (2011: közfoglalkoztatás)	59,800	132,183	21,1	43,0	121,0
Egyenleg tartási és kockázatkezelési keret	0	2,000	0,0	0,7	
EU elő- és társfinanszírozása	33,500	53,367	11,8	17,3	59,3
TÁMOP 1.1. Munkaerő-piaci szolgáltatások és támogatások	19,754	37,900	7,0	12,3	91,9
TÁMOP 1.2. Foglalkoztatást ösztönző normatív támogatások	9,775	8,500	3,4	2,8	-13,0
Foglalkoztathatóság és alkalmazkodóképesség EU-s társfinanszírozása	3,971	6,967	1,4	2,3	75,5
Egyéb	0,304	0,0	0,1	0,0	
Összesen	283,662	307,632	100,0	100,0	8,5

Megjegyzés: a 2011. évi adatok a zárszámadás végső, a 2012. évi a 2012. évi költségvetés tervezett számaikat mutatják folyó áron. 2011-ben az Alapot *Munkaerő-piaci Alapnak*, 2012-ben *Nemzeti Foglalkoztatási Alapnak* nevezik. Forrás: Törvényjavaslat „a Magyar Köztársaság 2011. évi költségvetéséről szóló 2010. évi CLXIX. törvény végrehajtásáról” (zárszámadás, 1. melléklet) 2011. évi CLXXXVIII. törvény, *Magyar Közlöny*, 2011. évi 161. szám, 39 337. o.

munkaügyi kirendeltségek alkotják, amelyek ma már a kormányhivatalok részeként működnek, így önálló tételként nem jelennek meg, csak a Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium (X. fejezet) 8. címének körülbelül 107 milliárdos költségvetésének ismeretlen – ezért nehezen kiszámítható – részeként. Becsléshez támpontot a Foglalkoztatási Szolgálat korábbi mintegy 20 milliárd forint körüli költségvetése adhat, a NMH költségvetésével csökkentve. Hasonlóképpen ide számíthatjuk az NGM foglalkoztatáspolitikai államtitkárságának működését (ha tudnánk, de nem tudjuk, mert nem önálló tétel a XV. fejezet 1. címének mintegy 6,8 milliárdos költségvetésében), a Belügyminisztérium közfoglalkoztatási helyettes államtitkárságának működését (nem azonosítható be a BM 3,8 milliárdos költségvetésében), illetve az Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Kft. mintegy 0,4 milliárdos költségvetését. A sor természetesen itt is folytatható lenne például a szakképzésben jelentős

szerepet játszó Magyar Kereskedelmi és Iparkamara költségvetési támogatásával (0,5 milliárd forint), vagy a közfoglalkoztatottak képzésében-nevelésében szerepet játszó Türr István Képző és Kutató Intézet közel 4,5 milliárdos költségvetésével, még inkább a Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal (NRSZH) és a hozzá kapcsolódó rehabilitációs szakigazgatási szervek több mint 4 milliárd forintos költségvetésükkel. Bár ez a lista nem teljes – az egyes intézmények bizonytalan besorolása miatt nem is lehet az –, a főbb kihagyott tételeket tartalmazza. Ezek beszámítása után a munkaügyi szakképzés hazai finanszírozású része terv szerint nagyságrendileg mintegy 340 milliárd forint felett rendelkezhet 2012-ben.

A foglalkoztatáspolitikai központi költségvetésbeli részaránya csak kissé nőtt 2012-re, szerkezete azonban annál többet változott. 2011-ben a költségvetésből nagy részt hasítottak ki a passzív kiadások: 40 százaléknál valamivel többet. Második helyre

a közfoglalkoztatás került, mintegy 20 százalékos részesedéssel, végül az egyéb aktív támogatások, a szakképzés és az EU-s finanszírozású komplex programok részaránya közel 10 százalékot tett ki. 2012-re fordul a kocka. A komplex programok mérsékelt térnyerése és a szakképzés közvetlen finanszírozásának hasonló vesztesége mellett a passzív ellátások és a közfoglalkoztatás tervezett részaránya helyet cserél. Korai lenne azonban ezek alapján végső következtetést levonni a szakképzés súlyának változásáról: ahogy látni fogjuk, a TÁMOP 2.1.3. projektben hasonló céllal rendelkezésre álló összeg ehhez a csökkenéshez hasonló mértékben nőtt, ami talán nem is véletlen.

Bár a *K1. táblázat* és az arra alapozott ismertetés az MPA-ban foglalt EU-s finanszírozású programokkal együtt készült, korántsem tartalmaz minden ilyen jellegű forrást. Az EU-s források elköltését úgynevezett operatív programok (OP) támasztják alá, ilyen például a Társadalmi Megújulás Operatív Program (TÁMOP) is. Az operatív programok úgynevezett prioritásokra bomlanak, ezekben jelennek meg az egyes konstrukciók, projektek. Az egyes operatív programokban számos olyan projekt van, amelynek a fő- vagy mellékcélja foglalkoztatáspolitikai vonatkozású. Kiemelten ilyen a TÁMOP – ennek 1. és 2. prioritásában található az a projektek, amelyek kimondottan és egyértelműen a foglalkoztatáspolitikai eszköztárába sorolhatók. Szociálpolitikai célokkal keveredő projektek találhatók még a TÁMOP 5. prioritás alatt is. Elvileg kerülhet foglalkoztatáspolitikai elem a TÁMOP-pal szoros kapcsolatban levő Társadalmi Infrastruktúra Operatív Programba (TIOP) is.

A projektek adminisztrációjának részleteihez tartozik, de itt döntő jelentőségű, hogy finanszírozás szempontjából két csoportot különböztetünk meg. Vannak közöttük olyan (a szám szerinti többség), amelyek esetében a finanszírozás szorosan követi a forrás elérhetőségét, és van olyan, amit az NFA (MPA)/ az EU-s forrás elérhetőségét megelőzően előfinanszíroz, ezért ott meg is jelenik. Ezek az 1. prioritásba tartozó projektek egyedileg a költségvetésük alapján ugyan nagyok, mégsem fedik le a szakpolitika költségvetésének nagy részét. Számbavételükkor figyelemmel kell lenni arra, hogy az előfinanszírozás és annak visszafizetése

miatt az adott év forrásai és költségei az adott projekt egész más időszakára vonatkozhatnak.

A TÁMOP és TIOP programon túl nem hagyatkozhatunk a projektek megnevezésére, hanem valamilyen tartalomelemzést kell végeznünk ahhoz, hogy megállapítsuk, van-e valamilyen operatív programban foglalkoztatáspolitikai célúnak látszó projekt. Itt a legegyszerűbb ilyen megoldáshoz folyamodunk: rákerestünk az operatív programok tartalmát projektszinten kifejtő akciótervek (AT) szövegében a „foglal” és a „munkahely” szótörödékekre, és azokat a projekteket vettük számba, amelyek címe vagy leírása ezeket tartalmazta. Természetesen ez a módszer sem nem teljes körű, sem nem teljesen pontos, de a kérdés alaposabb vizsgálatához önálló kutatás keretében kellene a pályázati kiírásokat egyenként áttekinteni. Ilyen eszközökkel kiderül, hogy vannak foglalkoztatáspolitikai részcélt kitzűző projektek a Gazdaságfejlesztési Operatív Program (GOP) 2. és 3. prioritásában is, illetve a regionális (nagyregiókra kiterjedő) operatív programokban is. Bár ez utóbbiaknak nincs kiemelt foglalkoztatáspolitikai céljuk, a munkahelyek teremtését fontosnak gondolták kiemelni. A Környezet és Energia Operatív Program (KEOP) és Közlekedési Operatív Program (KÖZOP) nem említi a munkahely vagy foglalkoztatás szó semmilyen alakját. A fentiekben elkülönített projekteket a *K2. táblázat* tartalmazza, az első oszlop a projekt kódját, az utolsó a leírását tartalmazza. Nem szerepelnek itt a regionális operatív programok projektjei, mert ott a foglalkoztatáspolitikai aránya a többi projekthez képest is nehezebben állapítható meg.

Ahhoz, hogy célunknak megfelelően a *K2. táblázatot* a költségvetéssel össze lehessen kapcsolni, a források elköltésének legalább tervezett ütemezését is hozzá kellene rendelni a beazonosított programokhoz, ez azonban pontosan nem lehetséges. Bár az EU-s forrásból finanszírozott projektek viszonylag részletesen megismerhetők, és a pályázat kiírásáig életük pontosan követhető is, a rájuk fordított forrásokról főleg a kifizetési szakaszban nagyon keveset tudunk. A 2011–2013-as időszakra vonatkozó akciótervekben megtaláljuk minden projekt tervezett meghirdetendő forrását éves bontásban, amit a *K2. táblázat* közbülső oszlopai tartalmaznak három akcióterv-módosítás időpontjára. Ezek az adatok azon-

K2. táblázat: az NFA-n (MPA-n) kívüli, EU-s finanszírozású foglalkoztatáspolitikai programok és ezek kötelezettségvállalási lehetőségei az indikatív forrásallokáció szerint (milliárd forint)

OP prioritás, konstrukció	2011. április				2011. december összesen	2012. augusztus				Rövidített elnevezés/ráutaló szöveg az akcióterveken
	11	12	13	össze- sen		11	12	13	össze- sen	
GOP 2. prioritás				54	54				54	
2.1.3.				45	45	15	15	15	45	Komplex technológiafejlesztés és foglalkoztatás
2.2.4.				9	9	3	3	3	9	Kkv-munkahelyteremtés
GOP 3. prioritás				27	27				27	
3.3.2.				27	27	9	9	9	27	Versenyképességi program „...új munkavállalók bérköltség”
TIOP 3. prioritás				6	6				6	„A projekt célja az aktív munkaerő-piaci politikák eredményességének és hatékonyságának javítása...”
3.2.1.				6	6	6	0	0	6	
TÁMOP 1. prioritás										
1.1.1.	21,7	0	0	21,7	11,7	0,0	11,7	0,0	11,7	Mmk-rehabilitáció és -foglalkoztatás segítése
1.1.2.	60	0	0	60	86	86,0	20,0	0,0	106,0	Decentralizált komplex program hátrányos helyzetűeknek
1.1.4.	5	0	0	5	5	5,0	2,0		7,0	1.1.2. Közép-magyarországi Régió pár
1.2.1.	8,52	0	0	8,52	7,37	0,0	14,5	0,0	14,5	Start-plusz és -extra
1.3.1.	0	7	0	7	3	0,0	3,0	0,0	3,0	NFSZ fejlesztése
1.4.1.	1,49	1,5	1,5	4,49	4,49	1,5	5,0	0,0	6,5	Közösségi foglalkoztatási célú projektek támogatása
1.4.3.	2	2	0	4	4,7	0,0	4,7	0,0	4,7	Kísérleti foglalkoztatási programok
1.4.5.	1,4	1	1	3,4	1,4	0,0	1,4	0,0	1,4	Foglalkoztatási megállapodások
1.4.6.	2	1,15	1	4,15	3	0,0	3,0	0,0	3,0	Tranzitfoglalkoztatás az építőiparban
1.4.7.						0,0	0,7	0,0	0,7	Foglalkoztatási programokkal kapcsolatos szakmai fejlesztés
TÁMOP 2. prioritás										
2.1.2.	9	0	0	9	13	0,0	13,0	0,0	13,0	Idegen nyelvi és informatikai kompetenciák
2.1.3.	2,5	3,3	2	7,8	21	7,8	13,2	0,0	21,0	Munkahelyi képzések
2.1.6.	19,8	0	0	19,8	20,1	0,0	20,1	0,0	20,1	Újra tanulók
2.2.1.	4,67	0	0	4,67	4,67	0,0	5,6	0,0	5,6	Szakképzés tartalmának javítása
2.2.4.	0,9	0	0	0,9	0,9	0,9	0,0	0,0	0,9	Határon átnyúló együttműködés
2.2.5.						0,0	4,5	0,0	4,5	Szakképző intézmények felkészülésének támogatása
2.2.6.						0,0	1,4	0,0	1,4	Szakképző intézmények tanárainak képzése, továbbképzése
2.2.7.						0,0	11,4	0,0	11,4	Duális szakképzéshez kapcsolódó fejlesztések
2.3.4.	20	20	20	60	18				0,0	„5-ről 6-ra” program a mikro- és kkv-létszámbővítésért
2.3.4.A						0,0	8,5	0,0	8,5	Tanulószerződéses hallgatók támogatása
2.3.4.B						0,0	1,2	0,0	1,2	Gyakorlati oktatók továbbképzése
2.3.6.					6,94	0,0	6,9	0,0	6,9	Fiatalként vállalkozóvá válás támogatása t
2.4.3.D					15	0,0	15,0	0,0	15,0	Szociális gazdaság fejlesztése
2.4.3.E						0,0	0,8	0,0	0,8	Szociális gazdaság civil szervezetek fejlesztése
2.4.5.	2	2	2	6	8	0,0	10,4	0,0	10,4	Kisgyermek nappali elhelyezése munkahelyeknél
2.4.8.					3,75	0,0	3,9	0,0	3,9	Munkahelyi egészség és biztonság
2.5.3.					3,89	0,0	3,9	0,0	3,9	Gazdasági és társadalmi együttműködés
2.6.2.	1,6	0	0	1,6	1,6	0,0	1,6	0,0	1,6	Szolgáltató civilek támogatása

OP prioritás, konstrukció	2011. április				2011. december összesen	2012. augusztus				Rövidített elnevezés/ráutaló szöveg az akciótervekben
	11	12	13	össze- sen		11	12	13	össze- sen	
TÁMOP 5. prioritás										
5.1.1.	1,97	0,0	0,0	1,97	1,99				1,99	LHH kistérségek projektjei
5.3.1.	0,0	4,9	0,0	4,9	3,3				3,3	Alacsony foglalkoztatási eséllyel rendelkezők képessé tevő és önálló életvitelt segítő programjai
5.3.1-B-1.					1,52				1,52	Roma emberek képzésbe ágyazott foglalkoztatása a szociális és gyermekjóléti ellátórendszerben
5.3.1-B-2.	1,4	0,0	0,0	1,4	1,40				1,40	Roma emberek képzésbe ágyazott foglalkoztatása a szociális és gyermekjóléti ellátórendszerben
5.3.2.	0,0	1,1	0,0	1,1	0,1				0,1	„Az utcán élő hajléktalan személyek társadalmi viszállészedésének, sikeres munkaerőpiaci integráció megalapozása” program szakmai és módszertani támogatása
5.3.3.	2,04	0,0	0,0	2,04	2,05				2,05	Az utcán élő hajléktalan személyek társadalmi viszállészedésének, sikeres munkaerőpiaci integráció megalapozása
5.3.8.	19,4	0,0	0,0	19,4	0,0				0,0	
5.3.8-A					9,60				9,60	A leghátrányosabb helyzetű csoportok munkaerő-piaci esélyeinek növelése érdekében motiváló képzések és támogató szolgáltatások
5.3.8-B					7,31				7,31	A leghátrányosabb helyzetű csoportok munkaerő-piaci esélyeinek növelése érdekében motiváló képzések és támogató szolgáltatások
5.3.9.					2,00				2,00	Tanulási partnerségek a foglalkoztathatóság javításáért
5.3.10.					3,30				3,30	Képessé tevő/motiváló képzések, támogató szolgáltatások biztosítása, amelyek lehetővé teszik, hogy később a leghátrányosabb helyzetű csoportok hagyományos képzési/foglalkoztatási programokba sikerrel kapcsolódhassanak be
Összesen 1.1. és 1.2. nélkül				250	253				269	
Összesen				346	363				408	

Forrás: 2011 áprilisi állapot: 1094/2011 (IV. 13.), módosítások: 1453/2011. (XII. 22.) kormányhatározat és 1235/2012. (VII. 12.) kormányhatározat, valamint az [Új Széchenyi Terv akciótervei](#) a többi TÁMOP prioritásra és akciótervekre vonatkozóan.

ban nem tájékoztatnak a megvalósulásról. Ez egyfelől természetesen reális is: a tényleges felhasználás számtalan előre nem látható tényezőtől függ, ide tartozik a pályázatok kiírásának és beadásának intenzitása. Másfelől korlátot szab a dokumentáció jellege is, mivel az nem a szerződéskötést – adott esetben több évvel – követő kifizetést dokumentálja. A megvalósulás ténszámait ugyan a Nemzeti Fejlesztési Ügynökség pontosan követi, de nem hozza nyilvánosságra – szakértők szerint ezeket még a szintén nem nyilván-

nos monitoringjelentések sem tartalmazzák, helyettük prioritások szerinti összesítések készülnek. Külön nehézséget okoz ez az olyan projektek esetében, amelyeket már nem tartalmaz az érvényes akcióterv, mert ugyan még folyik a kifizetés, a végrehajtójával már nem kötnek új szerződést. Projektszinten tehát azok lezárulta után sem ismerünk a költségekre vonatkozó számokat, következésképpen a nagyobb egységek tényleges megvalósulásáról sincs képünk. Ha bízunk benne, hogy az adott időszak alatt a tervezett

kiszerezhető forrásokat el is költik, és nem számolunk az átnyúló tételekkel, akkor azt mondhatjuk, hogy három év átlagában a foglalkoztatáspolitikai költségvetése évi legalább mintegy 90 milliárd forinttal bővebb, mint azt a központi költségvetés számai alapján gondolnánk. Ez önmagában is jelentős forrás, de a durván mintegy 340 milliárdos költségvetéshez mérten kimondottan tekintélyes, annak körülbelül negyede. A munkaiügyi költségvetés így adódó becslült értéke 430 milliárd forint körül van, ami már 40 százalékkal nagyobb annál, amit egyedül az NFA forrásai alapján gondolnánk.

Noha az időbeli ütemezést és ezért a szakpolitika pillanatnyi szerkezetét sem tudjuk – elsősorban az átnyúló tételek miatt – elemezni, az akcióterv pontos képet ad a szakpolitika irányának egyes döntések közötti változásáról. A táblázat 2–5. oszlopai a 2011. áprilisi állapotot*** tükrözik, majd két változás, a TÁMOP és a TIOP átfogó módosítását hozó 2011. téli, valamint a TÁMOP 1. és 2. prioritást módosító 2012. nyári módosításának hatása látható – a többi operatív program 87 milliárdos hozzájárulása rögzített. A teljes kiszerezhető összeg mintegy 50 milliárd forinttal nőtt a módosítások hatására, aminek egyrészt az 1.1.2. komplex projekt kétszer közel 20 milliárd forintos növekedése az oka, másrészt ennél kisebb mértékben, de megnövekedett a Start-konstrukcióra és a szakképzésre, munkahelyi képzésre rendelkezésre álló összeg, az utóbbi új konstrukciók által is. Harmadrészt viszonylag nagyszámú új konstrukció jelent meg a szociális gazdaság, a gyermekek nappali

*** 2011 elején a TÁMOP két általános revízió ment keresztül januárban és áprilisban a 1013/2011 (I. 9.) és a 1094/2011 (IV. 13.) kormányhatározat eredményeként. Azután több kisebb változás következett, valamint a 3., 4., 6. prioritás módosítása. Ez az az állapot, amit a táblázat mutat.

ellátása és egyéb területeken. Jelentősen csökkentették, valójában célzottan átcsoportosították a TIOP 3.2.1-be az NFSZ modernizációjára szánt összeg jelentős részét, csökkentették a rehabilitációra szánt 1.1.1. projekt forrásait. Teljesen megszűnt a kezdetben 60 milliárdos forrással futó „5-ről a 6-ra” program (TÁMOP 2.3.4.). A teljesen vagy közel változatlan összeggel futó projektek esetében is volt időbeli átcsoportosítás, jellemzően 2011-ről 2012-re – ennek a sikertelen pályázatkiírás vagy a társfinanszírozás nehézsége is lehetett az oka.

Következtetések

A leírtakkal talán sikerült elérni, hogy lássuk, mire lenne szükség a szakpolitika költségvetésének egészét és az egyes beavatkozásokat is felmérő összesítéshez. Elsőként a központi költségvetésben foglalt szakpolitikai kiadások teljes számbavételére (ehhez közel vagyunk), illetve az abban foglalt nagy összefoglaló címek kibontására. Ez utóbbi elvileg részben megoldható a kincstári számlákra alapozva. Komolyabb gondot az EU-s finanszírozású projektek jelentenek. Itt egyrészt alaposabb tartalomlemezésre van szükség, mint a más profilú projektek esetében, és megfelelő arányosításra a teljes körű számbavételhez. Másrészt szükség lenne azokra a tényszámokra, amelyek a projekteknek nemcsak a tervezett, hanem a megvalósult költségeit is tartalmazza. Csak ezeket a műveleteket elvégezve lehet megtudni, hogy a foglalkoztatáspolitikai milyen arányban alkalmazott bizonyos eszköztípusokat.

Ezzel együtt nem céltalan a meglévő információk összeillesztése sem, ugyanis hozzátétleges képet alkothatunk az egyes intézkedések foglalkoztatáspolitikában betöltött – évek során változó – súlyáról, ami által reálisabban lehet megítélni a beavatkozások jelentőségét.

HIVATKOZÁSOK

- ÁSZ (2012): Jelentés a hazai és uniós forrásból finanszírozott munkahelyteremtést és -megőrzést elősegítő támogatások rendszerének ellenőrzéséről. Állami Számvevőszék, Budapest.
- ATKINSON, J.–MEAGER, N. (1986): Changing Working Patterns: How companies achieve flexibility to meet new needs. Institute of Manpower Studies, National Economic Development Office, London.

- BANKÓ ZOLTÁN–BERKE GYULA–KAJTÁR EDIT–KISS GYÖRGY–KOVÁCS ERIKA (2012) A Munka törvénykönyve magyarázata, 2012. Complex kiadó, Budapest.
- BODNÁR LILLA (2012) Az új munka törvénykönyve – munkavállalóknak. Complex Kiadó, Budapest.
- BUSCH IRÉN–CSERES-GERGELY ZSOMBOR (2011): *A munkapiaci intézményi környezetének alakulása 2010 szeptembere és 2011 szeptembere között*. Megjelent: *Fa-*

- zekas Károly–Kézdi Gábor* (szerk.): Munkaerőpiaci tükrök, 2011. MTA Közgazdaságtudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 205–251. o.
- CALMFORS, L. (1993): Centralisation of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance: A Survey. OECD Economics Department, Working Papers, 131.
- CAZES, S.–TONIN, M. (2010): Employment protection legislation and job stability: a European cross-country analysis. *International Labour Review*, Vol. 149. No. 3. 261–285. o.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES (2006): [Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century](#). (COM/2006/708 final).
- CZUGLERNÉ IVÁNY JUDIT (2012): [Eltérési lehetőség a munka törvénykönyve \(2012. évi I. törvény\) rendelkezéseitől a munkaszerződésben és a kollektív szerződésben](#).
- EB (2006): [Zöld könyv. A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival](#). COM(2006) 708. Európai Bizottság, Brüsszel.
- EUROFOUND (2012): [Fifth European Working Conditions Survey. Overview report](#). Eurofound, Dublin.
- FAZEKAS KÁROLY–SCHARLE ÁGOTA (2012): [Nyugdíj, segély, közmunka. A magyar foglalkoztatáspolitikai két évtizede, 1990–2010](#). Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet–MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest.
- GYULAVÁRI TAMÁS (szerk.) (2012): [Munkajog](#). ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.
- HORVÁTH ISTVÁN (2012): [Az új Munka törvénykönyve 2012. Értelmezés és alkalmazás a gyakorlatban](#). Vezinfó Kiadó és Tanácsadó Kft., Budapest.
- KÁRTYÁS GÁBOR–TAKÁCS GÁBOR (2012) [Az új munka törvénykönyve – munkáltatóknak](#). Complex, Budapest.
- KERTESI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS (2003): Ágazati bérkülönbségek Magyarországon, II. rész. Járadékokon való osztozkodás koncentrált ágazatokban, szakszervezeti aktivitás jelenlétében. *Közgazdasági Szemle*, 50. évf. 12. sz. 1049–1074. o.
- KOLTAY JENŐ (2000): A bérmeghatározási rendszer. Megjelent: *Fazekas Károly* (szerk.) [Munkaerőpiaci tükrök](#), 2000. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, Budapest, 58–67. o.
- KÖLLŐ JÁNOS–NACSA BEÁTA (2006): [Rugalmasság és foglalkoztatás a munkaerőpiacon](#). Magyarországi tapasztalatok. ILO Flexicurity paper 2004/2. International Labour Office, Budapest.
- MANNING, A. (2003): [Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets](#). Princeton University Press, március 3.
- MARCELL KINGA–ROMHÁNYI BALÁZS (2010): [Javaslat a magyar költségvetési rendszer célközpontú átalakítására](#). *Közpénzügyi Füzetek*, 25. ELTE, Budapest.
- NEUMANN LÁSZLÓ (2001): [Van-e munkaerő-piaci hatása a decentralizált kollektív alknak Magyarországon?](#) *Közgazdasági Szemle*, 48. évf. 5. sz. 409–429. o.
- NFSZ (2012): [A külföldi állampolgárok magyarországi munkavállalásának főbb sajátosságai](#), 2012. I. félév. Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat, Budapest.
- ODROBINA LÁSZLÓ (2012): [A szakképzési rendszer megújulása, a fejlesztés főbb elemei](#). Országos Szakképzési és Felnőttképzési Tanévnyitó, 2012/2013. Nemzeti Munkaügyi Hivatal, Szak- és Felnőttképzési Igazgatóság, Budapest, 6–12. o.
- OECD (2009): [Employment Protection in 2008 in OECD and selected non-OECD countries](#).
- PÁL LAJOS–LŐRINCZ GYÖRGY–KOZMA ANNA–PETHŐ RÓBERT (2012): [Az új munka törvénykönyvének magyarázata](#). HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó, Budapest.
- SCHNIDER MARIANNA (2012): [Az új Munka törvénykönyve magyarázata](#). Liga Szakszervezetek, Budapest.
- TONIN, M. (2009): Employment protection legislation in central and east European countries. *South East Europe, Review*, 4. 477–491. o.
- TÓTH ANDRÁS (2005): [Szabályozott foglalkoztatás vagy szabályozottabb egyéni alku? A posztcéhes és poszt-szocialista szakszervezetek eltérő stratégiái a munkaviszony szabályozására](#). Megjelent: *Fazekas Károly–Koltay Jenő* (szerk.): [Munkaerőpiaci tükrök](#), 2005. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest: 159–168. o.
- TÓTH ANDRÁS (2012): [The New Hungarian Labour Code. Background, Conflicts, Compromises](#). Working Paper. Friedrich Ebert Foundation, Budapest.
- VENN, D. (2009): [Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators](#). OECD, Social, Employment and Migration Working Papers No. 89.